

# Les phases psychologiques du confinement

Situation estimée de votre structure au 10 avril \*

	Etape 1 Choc Survie	Etape 2 Acceptation progressive	Etape 3 Transformation	Etape 4 Engagement	Etape 5 Intégration Auto-actualisation
 <b>Ressentis salariés confinés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déni</li> <li>Colère</li> <li>Anxiété</li> <li>Abattement/Déprime</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compréhension de la situation</li> <li>Prise de conscience</li> <li>Culpabilité possible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Phase "Test &amp; Learn"</li> <li>Mise en mouvement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Changements décidés et actés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en œuvre des changements décidés avec adaptation au contexte après confinement</li> </ul>
 <b>Recommandations pour directions, managers</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Routines sociales</b> à distance à créer et mettre en œuvre</li> <li>En visio : Points réguliers équipe (3 à 5 /semaine), points individuels hebdo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en place d'actions communes, solidaires.</li> <li>Communication sur l'utile, le sens du travail</li> <li><b>Transparence</b> sur la situation de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueil des suggestions, améliorations dans l'organisation du travail, des objectifs</li> <li>Proposer des espaces d'expérimentations (durée limitée)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Recueil des souhaits, envies, projections des salariés</li> <li>Partage de la vision et de la raison d'être de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication sur <b>perspectives</b>, process, façons de travailler prenant en compte la nouvelle situation</li> <li>Anticipation d'un nombre croissant de demandes de mutations, temps partiels, ruptures conventionnelles, démissions et absentéismes.</li> </ul>
 <b>A éviter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pression sur objectifs annuels</li> <li>Mise en place de reportings "suivi du télétravail"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sur-solliciter les salariés (multiples réunions visio, webinaires)</li> <li>Arrêter les routines sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fermer toute perspective (contrainte budgétaire ou autre)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Communication de type "tout redeviendra comme avant" (ex : refus d'extension du télétravail après confinement)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ne pas consacrer un temps d'écoute et de recueil d'informations pour se plonger immédiatement dans l'opérationnel</li> </ul>
 <b>Outils et bonnes pratiques</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Visio avec routines spécifiques (ex : 1 blague pour commencer)</li> <li>Numéros/cellules soutien psy</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Abondements actions solidaires, cagnottes</li> <li>Challenges internes "fun" (photos, ...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propositions et mise en place de <b>formations</b> (e-learning, mooc...)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Enquêtes salariés</b> RPS QVT</li> <li>Marque employeur, communications</li> <li>Possibilités changements et accompagnements mobilité interne</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Entretiens de reprise</b> (entretiens de ré-accueil)</li> <li>Mise à jour GPEC</li> <li>Diagnostics et indicateurs RH</li> </ul>

Etablie à titre informatif, cette synthèse ne saurait répondre avec exhaustivité à des contextes, situations ou profils psychologiques particuliers.

\* Calendrier donné à titre indicatif, les situations personnelles et professionnelles peuvent accélérer ou ralentir le passage des phases pour chaque individu. Toute annonce de prolongation du confinement peut entraîner un retour vers les étapes 1 et 2.

Sources et liens utiles :

- The Lancet, 14/03/20  
[How to The psychological impact of quarantine and how to ...](#)  
 Christèle Albaret, psychosociologue, 24/03/20  
[5 phases psychologiques du confinement](#)  
 ANACT, 08/04/20  
[Coronavirus : Manager en période de crise](#)

Votre relais :

Yannick LEFRANCOIS  
 Directeur Régional  
 y.lefrancois@gpa-initiatives.fr  
 06 22 88 15 77

GPA Initiatives

Gestion et Prévention de l'Absentéisme

18/20 rue Tronchet  
 69006 Lyon

04 28 29 84 91  
<http://www.gpa-initiatives.fr>