

LE DEUIL DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Lorsqu'on perd un être cher, les frontières solidement bâties entre les différentes sphères de notre vie peuvent s'effriter. Expérience intime, le deuil peut ainsi bouleverser l'individu jusque dans sa vie professionnelle. Sans crier gare, la mort s'invite alors dans le monde du travail, qui peut aussi être secoué par le décès d'un ou d'une salariée. En marge des aspects légaux liés à ces situations (durée du congé payé, décès périnatal chez une collaboratrice, notamment), comment appréhender le deuil au travail ? La Haute école de travail social et de la santé Lausanne aborde cette thématique dans un guide* à l'attention des employeurs. Les auteurs et auteures nous invitent à réfléchir à ce sujet encore peu discuté ouvertement et prônent l'accompagnement des personnes concernées. Extraits.

TEXTE ÉLODIE LAVIGNE

* Masciulli Jung A, Ischer M, Haunreiter K, Berthod M-A. Deuil dans le monde du travail. Guide pour les entreprises. Haute école de travail social et de la santé Lausanne (HES-SO). Mai 2022. Plus d'informations sur : <https://www.hetsl.ch/deuil-dans-le-monde-du-travail>



S'INTÉRESSER À LA PERSONNE ENDEUILLÉE

Le milieu professionnel joue un rôle déterminant dans l'accompagnement du deuil, puisque le travail représente une part importante de la vie relationnelle de chacun. Il peut se révéler être un lieu de répit et de ressourcement ou au contraire accentuer la difficulté à vivre cet événement. Réfléchir, au sein de l'entreprise, à une gestion globale de ces situations est conseillé : quels sont les rôles des uns et des autres (ressources humaines, cadres, direction) ? Qui et comment accueille-t-on une personne endeuillée à sa reprise du travail ? Qu'est-ce qui peut être fait pour elle dans l'immédiat et dans la durée ? Le deuil représente un facteur de risque à différents niveaux (physique, psychique, social). Or, la protection de la santé du travailleur ou de la travailleuse qui incombe aux employeurs s'applique aussi dans le cas d'un deuil.

BALAYER LES IDÉES REÇUES ET ÉVITER LES MALADRESSES

Dans une approche sensible et bienveillante, il peut être utile de prendre conscience de ses idées reçues sur le deuil afin de s'en détacher. Par exemple, il n'y a pas de durée « normale » ou « standard » pour surmonter une telle épreuve. Aussi, plus que le lien de parenté entre la personne en deuil et le ou la défunte, c'est surtout le sens qu'elle attribue à cette perte qui est central. De même, le type de décès et ses circonstances revêtent une grande importance, sachant qu'un choc peut y être associé. Enfin, il faut se souvenir que chaque expérience de deuil est unique et singulière, et difficilement comparable à une autre. Dès lors, l'entourage professionnel (hiérarchie, collègues) doit s'interroger sur ses propres représentations de la mort : ce qui est grave pour soi ne l'est pas forcément pour les autres et inversement.

TENIR COMPTE DE L'IMPACT SUR LE TRAVAIL

Passé les quelques jours de congé prévus par la loi en cas de deuil, il est généralement attendu que l'employé endeuillé reprenne le travail et retrouve sa productivité. Mais il n'est pas rare de connaître une diminution de ses performances de retour en poste ou plusieurs mois après. Cela peut se manifester par une baisse de la concentration, par de l'anxiété, de l'irritabilité, des difficultés à prendre des décisions, etc. Le processus de deuil peut en effet engendrer des sentiments tels que colère, tristesse ou culpabilité, mais aussi, sur le plan physique, un manque d'appétit, de la fatigue ou des troubles du sommeil, entre autres. La personne peut également ressentir de la pression de la part de sa hiérarchie ou de ses collègues, qui peut accentuer cet état de vulnérabilité. Sans compter que sur le plan personnel, elle peut vivre une surcharge en lien avec les démarches administratives et pratiques liées à la disparition de son proche (rapatriement du corps, obsèques, succession, tri des affaires, résiliation d'un bail, etc.).

BIEN ACCOMPAGNER

Pour aider le collaborateur endeuillé dans son processus de deuil, des mesures concrètes peuvent être mises en œuvre : accueillir l'annonce avec bienveillance, informer la personne de ses droits en matière de congés spéciaux, s'enquérir de ses besoins pour les jours à venir, prendre des dispositions si elle doit être remplacée, discuter avec elle de l'annonce au sein de l'entreprise, lui offrir un espace d'écoute régulier sur la durée, envoyer une attention à son domicile ou une carte de condoléances collective ou encore proposer une aide financière.