

Comment envisager et anticiper la reprise post-crise sanitaire sous l'angle de la prévention des RPS ?

Il n'y a pas de recette toute faite, chaque secteur, chaque organisation, chaque équipe, chaque manager, chaque travailleur est unique. Toutefois, nous pouvons **vous aider à vous poser les bonnes questions** au moment de penser les changements et/ou les adaptations nécessaires (ou non) à la suite de la crise sanitaire, **pour définir et mettre en œuvre les mesures les plus ajustées et les plus susceptibles de garantir le bien-être de vos travailleurs.**

Objectifs

- Prendre la mesure des enjeux humains derrière les choix organisationnels
- Découvrir comment prendre en compte les aspects psychosociaux du travail et intégrer la prévention des RPS en amont des politiques RH, en particulier dans le contexte (post)covid
- Appréhender la façon d'accompagner le changement organisationnel en cours (provoqué par les impératifs sanitaires) et à venir (influencé par l'expérience actuelle) sous l'angle de la prévention des RPS

Contenu

Dans cet accompagnement, nous aborderons la question de ces changements au travers des 5 composantes du travail :

- **le contenu du travail** : la crise a-t-elle modifié celui-ci ? durablement ? temporairement ? etc.
- **les conditions de travail** : la crise a-t-elle mené à du chômage temporaire ? a-t-elle modifié les horaires ? comment a-t-elle impacté la conciliation vie privée - vie professionnelle ? etc.
- **les conditions de vie au travail** : comment la crise a-t-elle impacté l'environnement physique de travail ? comment l'organisation s'est-elle adaptée au télétravail obligatoire (d'un point de vue matériel, pratique et humain) ? comment la crise a-t-elle impacté l'accueil des visiteurs / clients / fournisseurs ... ? etc.
- **les relations interpersonnelles au travail** : quelles sont les conséquences éventuelles de la crise sur les relations internes (entre travailleurs, avec le chef direct, la ligne hiérarchique...), mais également les relations avec les tiers, les possibilités de contact, la communication, la qualité des relations (coopération, intégration...) ? etc.
- **l'organisation du travail** : la crise a-t-elle modifié la structure d'organisation ou mis en évidence le besoin de la modifier ? la manière dont sont réparties les tâches ? les procédures de travail ? les outils de



gestion ? le style de management ? les politiques générales menées dans l'entreprise ? durablement ? temporairement ? etc

La réflexion sera articulée selon les différents temps (celui de la crise, la période transitoire et l'après, tel qu'il est envisagé).

Une attention particulière sera mise sur les observations importantes à faire maintenant (relever des faits objectifs, utiles pour prendre des décisions réfléchies plus tard).

L'accent sera également mis sur les qualités et attitudes managériales, en particulier en ce qui concerne la communication et l'accompagnement du changement :

- Comment accompagner le changement organisationnel en cours (provoqué par les impératifs sanitaires) et à venir (influencé par l'expérience actuelle) ?
- Comment communiquer à ce sujet ?
- Comment maximiser l'adhésion des travailleurs aux choix qui seront posés ?
- Comment gérer les situations spécifiques difficiles ou exceptionnelles ?

Méthodologie

Transmission de contenus avec des moments d'échange, de partage et de co-construction autour des situations des différents participants de manière à ce que chaque organisation représentée puisse s'approprier les contenus.

Cette formation se donne en 2 journées espacées d'une semaine pour permettre une exploration et une transposition des contenus abordés à la réalité de terrain de chacun.

En outre, ½ journée de retour est planifiée un mois plus tard pour soutenir la mise en pratiques des outils et attitudes que les participants auront choisi de s'approprier.

En distanciel via Zoom tant que la situation l'impose.

Public

Membres de la ligne hiérarchique et responsables RH.

