

Faire face aux Risques PsychoSociaux

Au regard des enjeux économiques, d'un contexte conjoncturel instable, d'un flux d'information et de communication de plus en plus pressant, maintenir sa performance devient un véritable challenge. Les déséquilibres du côté des collaborateurs et des managers peuvent alors générer du stress, de l'isolement, des conflits, des pratiques managériales inadaptées, voire des phénomènes de violence.

Pour faire face à d'éventuelles dérives, nous vous proposons de vous accompagner de manière adaptée.

Objectifs

- Accompagner potentiellement un changement d'organisation générant des RPS.
- Résoudre un conflit déclaré dans une équipe.
- Créer des espaces de régulation pour rétablir le dialogue au sein des équipes.
- Faire diminuer le stress professionnel.
- Restaurer l'envie de travailler ensemble autour d'objectifs communs.
- Assurer l'accompagnement psychologique suite à un accident de travail, à une volonté de passage à l'acte, etc.



Plusieurs actions possibles pour faire face aux RPS :

DIAGNOSTIC

Réalisé en amont, le diagnostic permet un état des lieux de la situation afin d'agir au plus près de votre réalité.

Mettre en place un réseau de veilleurs

Former certains collaborateurs à la mission de veilleur afin qu'ils puissent prévenir et identifier les signaux d'alerte en matière de RPS ; favoriser le dialogue par une communication assertive ; apaiser les tensions éventuelles ; activer les relais et réseaux d'aide si nécessaire.

Solliciter les services d'une cellule d'écoute psychologique

La cellule d'écoute permet d'accompagner un changement dans votre organisation ou de surmonter des situations nouvelles, complexes ou délicates. Assurés par une psychologue du travail, les entretiens d'écoute en face à face et/ou téléphoniques permettent aux collaborateurs qui le souhaitent d'exprimer une souffrance et d'envisager des solutions pour mieux appréhender le quotidien.

Faire appel à un médiateur

La médiation est un outil qui repose sur une méthodologie précise. Le médiateur externe accompagne les parties prenantes en vue de résoudre le conflit. Cette méthode implique chaque protagoniste dans la co-construction d'une solution.

Intégrer la prévention des RPS à sa pratique managériale

Investir son rôle de managers mobilisant des outils de régulation concrets pour anticiper et faire face aux situations délicates.

Identifier ses ressources pour faire face au stress

La formation gestion du stress permet aux collaborateurs de mettre en place des stratégies individuelles de gestion du stress.

Faire face aux Risques PsychoSociaux



Outils (selon les dispositifs choisis) :

- Tests : EAE®, MBTI®, TMS®, Two B-R®, PerformanSe®
- Méthodologie de la médiation.
- Entretiens de soutien et d'écoute psychologique.
- Mises en situation, études de cas.



Ces actions visent à :

- Identifier les causes profondes d'un dysfonctionnement dans l'organisation.
- Reprendre le contrôle d'une situation.
- Répondre aux obligations légales de l'employeur en matière de prévention des RPS.
- Prendre de la distance vis-à-vis d'un conflit.



Témoignage :

Suite à l'émergence de cas déclarés récurrents, la direction d'un établissement de santé a interpellé notre cabinet. Après une phase de diagnostic permettant d'identifier les causes organisationnelles et relationnelles, nous avons articulé notre plan d'action de la façon suivante :

- *Mise en place d'un comité de pilotage (DRH, CHSCT, référent RPS, managers, collaborateurs et consultants).*
- *Elaboration d'un protocole à l'attention des managers visant à clarifier le processus à suivre en cas de « crise »*
- *Mise en place d'une cellule de soutien psychologique (physique ou téléphonique) permettant aux collaborateurs d'analyser leur vécu, de prendre du recul et de soulager les tensions.*
- *Action de formation auprès des managers pour leur permettre de décrypter les situations délicates et les comportements générateurs de tensions, d'ajuster leur style managérial, d'adopter des comportements de régulation et de solliciter les acteurs adéquats.*

Suite au déploiement du plan d'action :

- *Les managers se sentent plus à l'aise pour gérer rapidement les situations délicates.*
- *Après une année, baisse significative des cas déclarés, de l'absentéisme et du turnover.*
- *Amélioration du climat social mesuré à partir d'une grille d'évaluation (avant/après).*



Galiléa

1 rue de Buffon 49100 Angers & 79 route du chêne – Bât. In Extenso – BP 20058 - 72232 Arnage Cedex

Tél. : 02 41 05 05 20 - www.galilea-rh.fr - contact@galilea-rh.fr