

Accompagner la reprise pour préparer l'avenir



Les entreprises ont besoin d'accroître leurs ressources pour affronter les nouveaux challenges imposés par la récente crise. Chacun des acteurs peut être accompagné pour travailler autrement.

LES ENJEUX

L'expérience de l'impuissance face à une catastrophe sanitaire nous renvoie directement à nos fragilités sur plusieurs plans : psychologique, économique, écologique. Il en résulte un trauma collectif face à cette vague qui a soudain balayé nos confort et nos assurances. Comment faire face, sans déni de cette situation complexe et incertaine nous dispensant d'intégrer les enseignements de la crise et sans se décourager ? Comment se situer face à l'assertion « il faudra s'adapter ou disparaître » ? C'est un moment où chacun va être confronté à plusieurs formes de risques, parfois contradictoires « retourner travailler sans s'exposer à la mort ». Il ne suffit pas ici de délivrer des paroles rassurantes, il y va de la crédibilité et de la confiance qu'il va falloir affermir de manière concrète pour construire un autre mode de rapport entre le social, l'économique et la psychologique.

LE CHANGEMENT DE PARADIGME

Rester à distance et maintenir la vigilance pour éviter la contagion n'est pas la seule contrainte que les entreprises vont devoir intégrer. Il faut aussi tenir compte des vulnérabilités psychologiques que la période de confinement a entraîné, de la décoordination entre l'offre et la demande, de la fragilisation financière des structures... Cette situation inédite et complexe va nécessiter des changements en profondeur comprenant la remise en questions des modèles qui ont servi de guide jusqu'alors. Il ne s'agit plus "de faire comme d'habitude", mais de revisiter l'organisation du travail, ce qui fait sens ou non pour les salariés au moment de la relance de l'activité, ce qui engage leur implication ou développe démotivation, cynisme avec ses corollaires d'épuisement et de montée en contestation sociale. La réflexion partagée, la pratique de la résolution de problème en commun, les expériences à entreprendre en coresponsabilité se révèlent incontournables. La culture de la seule performance n'est plus tenable, il y a une autre, des autres, à construire dans le collectif de travail, où adaptation, changement, renforcement des ressources seront les clefs pour aller vers de meilleurs lendemains.

TOUT PUBLIC

Consultation de soutien psychologique individualisé

En complémentarité des actions menées par les services prévention/RH et la médecine du travail, la consultation clinique du travail offre un espace aux agents pour :

- Accepter une prise en charge spécialisée face à une difficulté de santé psychique sévère : psychiatrique/addictologique
- Acquérir des outils efficaces de régulation de ses émotions
- Améliorer sa communication professionnelle, pour tendre à la rendre plus assertive, moins agressive...
- Apprendre à gérer son stress
- Améliorer son sommeil

Groupes d'expression

Les groupes d'expression composés de 8 personnes au maximum et de 4 au minimum. Ils constituent un espace de parole favorisant les échanges de pensées et de ressentis, où chacun peut faire part de ses besoins, de ses questionnements, de ses difficultés et de ses satisfactions et entendre ceux de ses collègues. Ce partage renforce la capacité du groupe à s'écouter-comprendre les positions d'autrui et à initier ensemble un processus de fonctionnement. C'est un temps pour prendre du recul et amorcer une réflexion dans le collectif sur des sujets d'actualité de la vie au travail dans l'entreprise. C'est un des moyens utilisables pour développer la qualité de vie au travail, la régulation des tensions interindividuelles, entre les groupes et pour enraciner l'intelligence collective.

La médiation

Les conflits de différentes sources constituent un incontournable d'une organisation de travail, ne pas les gérer dès l'émergence du désaccord ouvre la porte à leur déploiement jusqu'à leur enlèvement.

La médiation est une pratique mobilisant l'intervention d'un tiers impartial qui applique un processus de communication pour favoriser la reconnaissance par chacun du point de vue de l'autre et qui mobilise les deux parties pour construire ensemble un accord de remise en fonctionnement.

LA GOUVERNANCE

Construire les issues positives d'une situation critique

Le développement harmonieux d'une organisation du travail est un idéal auquel s'attachent les responsables de la structure. Il y a des moments plus difficiles où, quelles qu'en soient les causes, les situations économiques, sociales, psychosociales se détériorent sans que les moyens de gestion et de régulation habituels parviennent à redresser le mouvement qui se dégrade et entraîne des risques - soit une situation critique. C'est à cet instant qu'une analyse peut apporter une compréhension sur plusieurs dimensions. Le partage de ces données sensibles va servir de base pour repenser la version de la stratégie de développement, la recherche d'autres équilibres, d'autres ressources, d'autres régulations pour structurer autrement l'organisation de l'activité.

Accompagnement de la gouvernance en gestion de crise

Les entreprises sont aujourd'hui confrontées à une situation inédite : relancer une activité après le confinement partiel ou total des salariés. Gérer avec beaucoup d'incertitudes représente le contraire du confort. Il s'agit de faire face à la double désorganisation de la demande et de l'offre, d'anticiper sur l'adéquation entre les besoins pour la production (en hausse ou en baisse) et le nombre de collaborateurs pour la réalisation, de gérer les perturbations psychologiques des salariés engendrées par le confinement et celles liées à la situation de reprise... Une gestion de crise ne s'improvise pas, elle réclame de la méthode et de la rigueur, la capacité des dirigeants à prendre de la distance, à gérer leurs émotions et celles de leurs collaborateurs, à communiquer de manière pertinente, de redonner du sens, de la visée, de fédérer autour des changements nécessaires. Un accompagnement pluridisciplinaire s'avère précieux dans ces moments où les enjeux réclament une grande clairvoyance pour définir une stratégie de développement et prendre des décisions judicieuses.

Prévention d'une nouvelle crise

La crise que nous traversons est particulière en ce qu'elle a touché, à travers le confinement, l'ensemble des citoyens. C'est une épreuve forte que d'être confronté à un niveau mondial à une force dangereuse face à laquelle nous découvrons que nous n'avons pas beaucoup de moyens de réponse. C'est une expérience d'impuissance, un traumatisme qui va laisser des traces dans la conscience collective et entraîner des désordres sur plusieurs plans : biologiques, psychologique, éthiques, économiques, organisationnels... D'autres crises viendront nous surprendre avec peut-être d'autres origines (géopolitiques, économiques, mouvements sociaux). Comment gérer l'inattendu ? L'anticipation peut difficilement porter sur tous les fronts, par contre, le renforcement systématique des ressources constitue la garantie la plus solide pour affronter l'avenir.

LES MANAGERS

Des modules ajustés aux besoins

La récente crise nécessite la mise en place des changements sur plusieurs plans (organisation, redéploiement des ressources humaines, modalités de collaboration, animation d'équipe...), leur réussite passe par les managers. Chacun, quelle que soit sa position sur les différentes strates de l'organigramme, aura des modifications à mettre en œuvre dans sa pratique. Beaucoup de celles-ci vont concerner les compétences managériales relationnelles et de soutien. La formation action constitue l'un des moyens pour augmenter les compétences de l'acteur dans ce domaine du développement personnel. Les formations sont présentées sous forme de modules (une problématique - une formation ajustée). Les formats (présentiel - web séminaire), les périodicités seront mises en adéquation aux besoins et contraintes de l'entreprise.

Formations

- Manager en gérant ses émotions et celles de son équipe
- Prévenir et gérer les conflits au sein des équipes
- Gérer son stress et celui de ses interlocuteurs
- Manager en renforçant le sentiment de justice
- Manager avec une communication soutenante et positive
- Conduire le développement de la compétence collective
- Accompagner les membres de son équipe pendant le changement
- Manager la Qualité de Vie au Travail de ses collaborateurs
- Prévenir son épuisement et celui de ses collaborateurs

Coaching

La démarche proposée consiste à mobiliser chez les managers une réflexion action et à développer leur créativité afin de changer une ou plusieurs dimensions de leur pratique professionnelle.

Les objectifs contractualisés peuvent être de différentes natures :

- Établir/faire évoluer sa posture managériale
- Réorienter sa carrière
- Exercer ses responsabilités avec satisfaction
- Animer et fédérer son équipe
- (Re) structurer son organisation professionnelle
- Communiquer autrement
- Mieux gérer un conflit

LES SALARIÉS

Développer la compétence collective

La compétence collective peut se définir comme l'ensemble des savoirs agir émergents d'un groupe de travail qui utilise les ressources de chacun des membres et celles de leurs environnements de manière à créer de nouvelles synergies générant des combinaisons inédites de compétences. À première vue, développer la compétence collective, c'est apprendre à vivre et à travailler ensemble ; mais c'est surtout apprendre à tirer parti de la richesse potentielle qui tient à ce que l'activité professionnelle dans et par le collectif est à la fois une production de valeurs (biens et services) et un lieu de vie, que la visée **concilie production (quantité, qualité, délai) et régulation de l'équipe**. Les bienfaits de la compétence collective peuvent se lire à deux niveaux : dans la mise en place de processus de régulation des relations entre les membres du collectif et dans sa capacité à dépasser les effets néfastes sur l'organisation de travail consécutifs aux carences et aux insuffisances du collectif pour atteindre des niveaux de performance, auxquels la simple somme résultats des acteurs n'aurait pas permis d'accéder.

Installer la gestion des dysfonctionnements

C'est souvent au moment d'une situation dégradée, voire d'une crise, que l'on prend conscience des dysfonctionnements de manière plus aiguë. Dans un contexte sans haute pression, ceux-ci sont tolérés et ne déclenchent pas une alerte, le risque étant généralement minimisé et ne constituant pas la priorité du moment. Une prévention responsable va prendre en compte les signaux faibles et ne pas attendre que le risque atteigne un niveau dangereux pour entreprendre la gestion des dysfonctionnements, quelque soit la nature et la perception de leur criticité actuelle ou future. Traiter les dysfonctionnements de manière préventive et non pas en urgence, a non seulement des effets positifs sur l'organisation, mais aussi sur la qualité de vie au travail ; cela augmente l'engagement et la responsabilisation des acteurs ainsi que l'efficacité des équipes.

Valoriser les initiatives

L'implication, le développement des compétences individuelles et collectives passe par l'accroissement des capacités de participation à l'amélioration par les salariés. Le mode descendant est devenu obsolète, source d'esprit bureaucratique. La libération de la créativité constitue une des leviers de montée en efficacité des équipes. Il s'agit de valoriser l'initiative, la collaboration participative et non plus la conformité aux standards. Cette orientation positive possède ses moyens d'installation et de développement : inciter, former et accompagner les acteurs dans cette voie enrichissante pour chacun.

Les compétences des deux cabinets

La synergie des compétences

- Les intervenants ont plus de 20 ans d'expérience au service de tous les secteurs d'activité
- Une recherche de solution pluridisciplinaire avec des pôles d'expertise répondants à l'ensemble de vos besoins
- Nos intervenants allient la rigueur des méthodes et la profondeur de l'analyse - allant de la statistique à la psychologie clinique au travail
- Le cabinet est entouré de partenaires possédant des expertises spécifiques pour assurer une prestation complète et coordonnée
- Nous sommes dans une démarche d'amélioration permanente : recherche - développement, supervision, retour sur expérience sur les méthodes et outils
- Les professionnels sont soumis au code de déontologie de leur métier

Les prestations

Conseil : Organisation du travail et ergonomie, gestion des situations critiques, prévention des RPS, gestion de crises.

Accompagnement : Coaching, analyse des pratiques des managers, conduite de réunion, gestion des conflits, négociation des désaccords, gestion des dysfonctionnements, développement de la QTV, psychologie clinique du travail, médiation.

Formation : Développement de la compétence collective, installer la justice organisationnelle, sensibilisation à la gestion émotionnelle, développer la communication de soutien et positive.



11 rue de l'Avalasse,
76000 Rouen



07 50 57 32 00
06 61 60 21 47



didier.anthor@abellia.com

marie.gaillard.anthor@orange.fr

