



**AcéQi**

FAVORISER L'AGILITÉ &  
L'ÉQUILIBRE AU TRAVAIL



faciliter le travail en coopération

Faire travailler plusieurs fonctions ensemble reste un exercice difficile à réaliser. Pourtant les experts en Gestion des Ressources Humaines et en Conditions de Travail mettent en avant les atouts indéniables de la pluridisciplinarité, véritable outil au service de la performance sociale.

Certes la coopération entre les acteurs des entreprises ou des organisations ne se décrète pas et se heurte souvent à des antagonismes, a priori ou autres intérêts contradictoires, bien souvent par méconnaissance du besoin des autres et manque d'espace de dialogue...

Cependant, la Qualité de Vie au travail est une formidable **opportunité pour fédérer les énergies** autour d'un objectif consensuel : améliorer le bien vivre des collaborateurs et la productivité de l'entreprise !

Voici quelques exemples de mise en place de groupe ou de formation pluridisciplinaires réalisés par nos intervenants en co-construction avec les services RH d'entreprises clientes:

### **Mise en place d'un relais d'écoute pour diagnostiquer et traiter les cas de souffrance au travail :**

**Enjeux :** apporter une réponse interne efficace aux situations de souffrance et de harcèlement au travail améliorer la détection et la prise en charge des salariés en difficulté

**Objectif :** améliorer la détection et la prise en charge des salariés en difficulté

**Solution :** organisation de sessions de formation action avec les populations RRH, Médecins du Travail, Assistantes sociales et Infirmières mélangées.

#### **Résultats :**

- appropriation du dispositif de prévention existant,
- partage d'un langage commun autour des notions de RPS,
- identification des particularités de chaque fonction et de la complémentarité des compétences
- mise en place de l'entretien pluridisciplinaire en binôme
- définition de moyens et de méthodes de communication efficaces (transmission et centralisation d'informations sensibles)

## Mise en place de groupes de travail chargés de démultiplier sur le terrain la démarche de prévention de l'entreprise

**Enjeux :** avoir une politique de prévention cohérente et adaptée aux spécificités de chaque Direction

**Objectif :** créer une dynamique de prévention par des mesures opérationnelles

**Solution :** organiser des ateliers de formation avec les acteurs clés (direction, RH, médecin du Travail, managers, IRP...) de chaque Direction

### Résultats:

- appropriation du dispositif de prévention existant
- clarification du rôle du groupe et de la contribution de chacun
- partage d'un langage commun autour des notions de RPS
- analyse des facteurs de risque présents et émergence de solutions
- définition d'un mode de fonctionnement
- rédaction d'une feuille de route