

Marjorie Dumont-Crisolago,
présidente



Tirer le meilleur de la crise pour se réinventer et avancer...

Bien que la crise sanitaire ait été une épreuve éprouvante pour de nombreuses entreprises, c'est aussi une période qui a été très propice au renouveau et qui a posé de nouvelles donnes et de nouveaux objectifs. Le point avec Marjorie Dumont-Crisolago, présidente de Preventech Consulting.

La crise sanitaire et les confinements ont considérablement impacté les conditions de travail au sein des entreprises. Quel regard portez-vous sur cela ?

Cette crise exceptionnelle a impacté tous les acteurs que ce soit les clients, mais aussi les cabinets de conseil qui ont dû se réinventer, évoluer pour être au diapason de cette crise, tout en continuant à accompagner leurs clients.

Au niveau de Preventech Consulting, cette période inédite nous a permis de nous restructurer et d'innover en proposant 45 prestations à distance dont 20 formations dispensées en visio. Nous avons formé nos équipes pour qu'elles soient capables d'animer ces formations à distance, mais aussi sur toute la partie soutien psychologique en visioconférence et au téléphone et l'animation de nos ateliers bien-être. Ensuite, par rapport à nos clients,

et de par notre expertise articulée autour de cinq pôles (sécurité au travail, ergonomie, bien-être et RPS et management), nous les avons bien évidemment accompagnés sur toute cette partie-là, tout en les aidant à adopter cette nouvelle posture dans un cadre totalement nouveau pour eux. Les salariés n'avaient pas forcément l'habitude de télétravailler et se sont retrouvés confrontés à plusieurs difficultés le manque d'espace, la sécurité des données, la communication avec les équipes, le management à distance...

D'ailleurs, les chiffres révèlent que pendant la crise, 22 % des Français ont déménagé, soit pour un logement avec un espace extérieur, ou tout simplement pour partir en province, au bord de la mer ou à la campagne ... Les salariés avaient en effet besoin de plus d'espace, plus de liberté...

Mais en parallèle, il y a aussi un nombre important de salariés qui, du fait de

ce contexte de crise, se sont posé des questions sur le sens de leur métier, leurs aspirations les plus profondes et ce qu'ils veulent réellement faire. Environ 20 % ont même changé de métier pendant cette période.

Mais au-delà, il y a eu aussi des milliers de collaborateurs qui ont été remerciés, du fait de la baisse du chiffre d'affaires dans certains secteurs plus sinistrés que d'autres, et qui se sont trouvés sans emploi, du jour au lendemain, avec une situation psychologique difficile à vivre pour certains. Ces salariés-là ont dû se reconverter dans d'autres métiers qui sont plus d'avenir. Tous ces faits prouvent d'ailleurs qu'il y a eu un grand bouleversement et un chantier d'accompagnement du changement très important, dans une période où il fallait tout mettre à plat et tout reconstruire.

Malgré tous ces chamboulements, je pense qu'il y a quand même un côté positif à tirer de cette crise.

D'ailleurs, en France, les entreprises et les cabinets de conseil ont été très réactifs, ont réussi à se réinventer rapidement et à rattraper les années de retard pour être, aujourd'hui, au même niveau que les américains ou aux canadiens par exemple.

Ces acteurs ont dû réinventer les conditions de travail, les espaces de travail, préparer les outils et les lieux pour pouvoir se retrouver demain quand on sera de nouveau sur site. Nous préparons l'avenir depuis des mois avec ces nouvelles façons de travailler, notamment avec le télétravail, chez soi, dans des tiers lieux, au travail... Donc pour conclure, je pense que cette période a été très propice au renouveau avec de nouvelles donnes et de nouveaux objectifs et a permis aux différents acteurs de se réinventer.

La question de la QVT et des RPS a été exacerbée pendant cette période. Qu'avez-vous observé dans ce cadre ?

Sur le bien-être au travail, plusieurs groupes et entreprises ont veillé à accompagner leurs collaborateurs notamment par la mise en place d'ateliers bien-être, anti-stress et de cohésion d'équipe. Une grande partie de nos clients nous ont fait confiance et nous ont sollicités pendant cette période-là pour la mise en place de baromètres QVTS, la mise en place de formations ou d'ateliers sur le bien-être (sophrologie, cohérence cardiaque, sport à domicile, alimentation, conférences sur les neurosciences...)

Plus récemment, nous les avons accompagnés sur de nombreux audits sur les RPS de manière à construire un



vrai plan d'action opérationnel pour cette sortie de crise, et accompagner les collaborateurs et les managers, notamment ceux qui étaient le plus en souffrance, pour préparer au mieux leur retour au bureau. Donc concrètement, forts de nos plus de 17 ans en tant que spécialiste dans la mise en place de stratégies, d'actions collectives et individuelles au service de la santé et de la qualité de vie au travail, nous veillons à accompagner nos clients de façon globale sur leur façon d'appréhender le retour au bureau aussi bien sur des aspects réglementaires, que sur du confort, du soutien et de l'accompagnement des collaborateurs et des managers. Nous intervenons à tous les niveaux et sur tous types de population.

Dans le cadre de la reprise et de sortie de crise, quels sont les sujets auxquels les DRH doivent particulièrement être vigilants ?

Il est fondamental pour les organisations de s'assurer de la santé mentale et physique des collaborateurs

en donnant la parole à leurs salariés au travers d'un baromètre QVTS ou d'un audit RPS ; de mettre en place un plan d'action sur mesure, mettre en place un kit d'urgence pour les managers pour les accompagner sur cette sortie de crise et retrouver le lead avec des outils comme : l'analyse des pratiques professionnelles, la formation des managers sur les risques psychosociaux. Et enfin, pour ceux qui ne l'avaient pas fait avant, il est grand temps de définir une stratégie QVTS par rapport aux besoins des collaborateurs.

Contact :

- 01 44 09 70 74
- md@preventech.net
- www.preventech.net