



## Qui prend soin des RH?



F.Pichault  
(ULIège)



## La fonction RH sur le fil



### DIFFICULTES RENCONTREES

- Sur le plan organisationnel
  - Obligation d'improviser, car peu de préparation à la survenance d'une crise majeure
  - Manque de culture digitale préalable
  - Gestion compliquée de la dualité cols blancs/cols bleus et des inégalités dans la charge de travail
  - Perceptions différenciées de la gravité de la situation sanitaire
  - Incarnation des « mauvaises nouvelles », du rôle de police, etc. => pas toujours bien perçu
  - Gestion des exceptions et de l'équité interne
- Sur le plan individuel
  - Difficultés matérielles (connexion partagée avec les membres de la famille, travaux chez les voisins, problèmes d'équipement et de connexion)
  - Coexistence de plusieurs membres de la famille en télétravail
  - Gestion des collaborateurs en stress, désespérés, etc., des tensions entre statuts, etc. => être sur le qui-vive en permanence
  - Difficultés renforcées pour les nouveaux entrants dans la fonction RH (pas de concertation pour la décision de télétravail, non intégration au codir; manque d'information, de formation, etc.)
  - Sentiment d'isolement

## La fonction RH sur le fil



### LEVIERS

- Travail collectif au niveau du codir pour trouver des solutions durant la période critique (défi de la pérennisation)
- Soutien de l'équipe RH via les réseaux sociaux, collaboration accrue
- Dialogue, empathie avec les membres du personnel=> fonction cathartique pour tous
- Travail en partenariat et support de la médecine du travail, du CE, du CPPT, de la DS, du conseil en prévention, de l'informatique, etc.
- Importance de l'appartenance à une communauté professionnelle

## Se dépasser ... dans le travail RH



- Une crise est une occasion de faire plus dans le travail quotidien, en se basant sur la solidarité collective => comment évaluer et reconnaître l'investissement de chacun dans une période de crise?
- Emergence de nouvelles formes de souffrance dues à la longueur de la crise: décrochage, sur-présentisme à distance, intrusion de la vie professionnelle dans la vie privée, solitude, « disparition » de certains/invisibilisation, perte de connexion à l'autre et des contacts informels, tensions interpersonnelles, etc.
- Une crise est révélatrice de la force des équipes: les équipes fortes sont devenues plus fortes; les équipes faibles sont devenues plus faibles
- Nouvelles compétences nécessaires: retour des compétences sociales (gestion des conflits, de l'agressivité), empathie, adaptabilité (accepter le contournement des règles), délibération => *désempêcher* le travail en redonnant sa place au débat sur le travail = opportunité qu'offre la crise
- Importance de la prévention et du soutien au travail « bien fait » pour entretenir un climat de travail durable

# Quelques leviers d'action pour prendre soin des RH

## Prendre soin ... de son système digestif



- La qualité de l'alimentation permet d'éviter des problèmes de santé et de fatigue « à bas bruit »: éviter l'agression par les sucres raffinés, les huiles à mauvais cholestérol, etc.
- Préférer la méthode 5-2 à une délinquance légère tous les jours
- Grignoter (manger un peu de tout) ≠ fractionner (manger sain à petites doses)
- Préférer le déjeuner salé ... ou jeûner! Eviter l'ingestion de sucre rapide (qui engendre l'effet « coup de pompe ») et préférer les aliments à index glycémique (IG) bas.
- Limiter les produits transformés, préférer les super-aliments (cannelle, curcuma, grenade, myrtille/cassis, graine germée, etc.), les aliments antistress riches en tryptophane (riz complet, banane, chocolat noir, etc.) et en magnésium (légumes verts, noix, noisettes, etc.), les prébiotiques qui boostent l'immunité (carotte, ail, oignon, patate douce, etc.)
- Faire régulièrement du sport (3h/semaine) sans intensité excessive
- Chrono-nutrition: gras le matin, dense et copieux à midi, sucré dans l'après-midi, léger le soir
- En télétravail: structurer sa nutrition le long de la journée et veiller à s'hydrater régulièrement + sport à midi

## Pratiquer le tai-chi



## Pratiquer le yoga



## S'engager dans l'art-thérapie



## S'engager dans des challenges à finalité commune (bien-être, environnement, solidarité)



## Pour la route...



- Retrouver le temps de la délibération sur le travail
- Réinvestir la prise de parole (ce que je dis doit être juste, utile à l'autre, bienveillant, agréable) => voir les collègues autrement
- Choisir les leviers d'action les plus en phase avec la culture d'entreprise
- Penser aux conditions préalables à réunir avant de mobiliser des leviers d'action destinés à prendre soin des RH: organisation du travail, charge de travail, management de style command & control, relations interpersonnelles, etc.