

Promouvoir la résilience des collaborateurs

Comment des mesures de résilience ciblées renforcent la capacité de votre équipe à faire face, réduisent le stress et créent un lien plus fort avec l'entreprise.

Groupe Cible

Cadre et collaborateurs

Ressources

Temps de travail pour la mise en place, les entretiens, éventuellement les coachs externes

Durée

3 à 6 mois d'introduction ; ateliers de 1 à 2 jours (selon la taille de la PME)

Fréquence

Introduction unique, informations récurrentes sur les différents exercices

01

Définir les objectifs et les bénéfices de la mesure

Commencez par définir l'objectif de la mesure de résilience. Tenez compte à la fois du point de vue de l'entreprise et de celui des collaborateurs :

- décrivez les avantages de manière à ce que les collaborateurs en perçoivent la valeur ajoutée directe (p. ex. meilleure gestion du stress, meilleure ambiance au sein de l'équipe).
- Établissez un lien clair avec le travail quotidien – les objectifs trop abstraits perdent rapidement de leur efficacité.

💡 Lorsque vous formulez vos objectifs, réfléchissez dès le départ à la manière dont vous pourrez déterminer ultérieurement si vous les avez atteints ou si vous êtes en bonne voie pour y parvenir.

02

Réaliser une analyse des besoins

L'étape suivante consiste à déterminer les besoins réels. Pour ce faire, utilisez des méthodes pragmatiques faciles à mettre en œuvre dans le quotidien d'une PME, telles que de courts sondages, des entretiens informels ou l'analyse des données existantes (par exemple, les jours de maladie et d'absentéisme) :

- Combinez des sondages anonymes auprès des employés avec des discussions en petits groupes.
- Impliquez toutes les équipes et tous les niveaux hiérarchiques – dans les PME, les besoins peuvent varier considérablement d'un domaine à l'autre.

💡 Recueillez à la fois des données concrètes (absences, heures supplémentaires) et des facteurs subjectifs (ambiance, perception du stress).

03

Planification et allocation des ressources

Élaborez un plan de mise en œuvre qui définit quand, comment et avec quel budget la mesure sera mise en œuvre.

- Prévoyez des délais contraignants et communiquez-les suffisamment tôt.
- Utilisez les ressources existantes telles que les locaux, les plateformes internes ou les logiciels disponibles afin de réduire les coûts.
- Pensez également à prévoir un budget pour les prestataires externes (coaches, animateurs, etc.).

💡 Travaillez avec un calendrier réaliste incluant des marges de manœuvre pour les phases de travail intensif.

04

Communication et implication des collaborateurs

Informez clairement et suffisamment tôt votre équipe de la mesure, de ses objectifs et de son déroulement :

- Communiquez de manière ouverte et respectueuse, mettez l'accent sur les opportunités et les avantages pour l'équipe.
- Utilisez plusieurs canaux tels que les réunions d'équipe, les affiches ou les e-mails pour atteindre tout le monde.
- Expliquez le contenu de manière compréhensible et évitez le jargon technique.

💡 Recueillez les commentaires avant de commencer afin d'augmenter l'acceptation.

05

Mise en œuvre / Implémentation

Commencez à petite échelle, par exemple avec un atelier de 90 à 120 minutes ou une courte formation visant à renforcer la résilience, et veillez à ce que les contenus puissent être directement transposés dans le quotidien professionnel. Vous pouvez également lancer un projet pilote (en fonction de la taille de votre entreprise) afin de tester l'efficacité et l'acceptation de la mesure. Choisissez des méthodes faciles à appliquer et qui n'entraînent pas de charge supplémentaire importante. Prévoyez des mesures de suivi ou des rappels courts (par exemple, des conseils hebdomadaires par e-mail, des canaux de communication internes tels que l'intranet, etc.).

💡 Si nécessaire, faites appel à une aide externe, par exemple à des associations spécialisées, des consultants ou des organismes de santé qui proposent des programmes pratiques et accompagnent l'entreprise dans leur mise en œuvre.

06

Intégration dans les opérations quotidiennes

Ancrez fermement la mesure dans le quotidien professionnel afin qu'elle ne reste pas une action ponctuelle.

💡 Intégrez de courts rituels dans les réunions ou les pauses afin d'assurer un effet à long terme. Veillez à ce que les cadres soutiennent activement la mesure et montrent l'exemple. Mettez à disposition des outils simples tels que des fiches d'information ou de courtes vidéos.

07

Contrôle des résultats et amélioration continue

Vérifiez régulièrement l'efficacité de la mesure et adaptez-la si nécessaire. Pour ce faire, utilisez à la fois des retours qualitatifs et des résultats mesurables.

💡 Prévoyez des périodes de feedback fixes (par exemple après 3, 6 et 12 mois). Documentez les progrès et les succès afin de favoriser la motivation. Réagissez avec souplesse aux changements de conditions cadres. Considérez la mesure de résilience comme un processus continu et non comme une action ponctuelle.



**Vous cherchez
d'autres idées ?**

Visitez gesunde-kmu.ch pour plus
d'exemples pratiques et d'inspiration!