

AIDE À LA TÂCHE – COMITÉ RPS

Pour les différentes grandes étapes du plan d'action d'identification et de réduction des risques psychosociaux, nous vous proposons des questions et outils visant à intégrer vos actions dans une démarche qui, tout en tenant compte du risque de fatigue du changement, vise à saisir l'opportunité d'un développement continu de la résilience de l'organisation et de ses membres.

1

Création d'un comité de travail

A. L'identification des membres qui composeront le comité de travail est le point de départ de l'initiative.

Pour ce faire, nous vous invitons à identifier :

- Les experts métiers (par ex., ressources humaines, manager, responsable SST, etc.)
- Les champions prosociaux (collaborateur, créateur de relations, exemple de civisme) qui pourront s'impliquer dans la construction de la démarche
- Tout autre collaborateur jugé pertinent

B. Évaluation de la fatigue du changement : l'un des principaux moyens pour prévenir la fatigue du changement est d'en prendre conscience. Nous vous invitons, une fois le comité constitué, à positionner le niveau de fatigue du changement général au sein de votre organisation sur les baromètres suivants :

À quel point croyez-vous que les employés...

Sont fatigués et dépassés par les changements organisationnels récents ?



Ont l'impression que tout change en permanence dans votre organisation ?



Perçoivent que la quantité de changements organisationnels récents est



Ont besoin d'une période de stabilité avant d'entamer un autre changement ?



C. Conclusion : La prise de conscience du niveau de fatigue du changement déjà existant au sein de votre organisation vous permet d'évaluer les ressources nécessaires avant d'entreprendre l'évaluation des RPS. Si votre niveau est élevé, voici quelques **pistes de réflexion** pour faciliter l'établissement d'un mode de fonctionnement pour le comité :

- Les employés ont-ils un dégagement de la charge de travail suffisant pour s'investir dans une telle démarche ?
- La stratégie envisagée est-elle répartie dans le temps et réaliste ?
- Le plan d'action mise-t-il tout d'abord sur les acquis et bonnes pratiques déjà en place ?

2-3

Identification des RPS au travail et détermination d'un plan d'action

A. Prenez le temps de recenser et mettre de l'avant les ressources actuelles disponibles dans l'organisation.

Exemples de ressources

Politique de prévention du harcèlement et de la violence	<ul style="list-style-type: none"> ● Présente et à jour ● Présente et demande une mise à jour ● Absente
Politique de bien-être et santé au travail	<ul style="list-style-type: none"> ● Présente et à jour ● Présente et demande une mise à jour ● Absente
Politique de conciliation travail-famille	<ul style="list-style-type: none"> ● Présente et à jour ● Présente et demande une mise à jour ● Absente
Avantages sociaux (banque de congés de maladie, assurance, etc.)	<ul style="list-style-type: none"> ● Présente et à jour ● Présente et demande une mise à jour ● Absente
Programme d'aide aux employés (PAE,	<ul style="list-style-type: none"> ● Présente et à jour ● Présente et demande une mise à jour ● Absente
Programme d'aide aux gestionnaires	<ul style="list-style-type: none"> ● Présente et à jour ● Présente et demande une mise à jour ● Absente
Formations et activités sur la santé et le bien-être au travail	<ul style="list-style-type: none"> ● Présente et à jour ● Présente et demande une mise à jour ● Absente
Service de télémédecine	<ul style="list-style-type: none"> ● Présente et à jour ● Présente et demande une mise à jour ● Absente

Une fois la recension complétée, **rendre facilement accessible l'ensemble de ces ressources** au moyen d'une stratégie de communication.

B. À l'aide des outils suivants (cliquez sur les hyperliens), **mesurez les RPS** présents dans votre organisation et **identifiez les pistes d'intervention appropriées**.

- [Comment favoriser l'équilibre de la charge de travail ?](#)
- [Comment favoriser l'autonomie au travail ?](#)
- [Comment favoriser la reconnaissance et la justice organisationnelle ?](#)
- [Comment favoriser une saine gestion des communications internes ?](#)
- [Comment offrir du soutien aux membres de mon équipe en tant que gestionnaire ?](#)
- [Comment offrir du soutien entre collègues ?](#)

4

Mise en œuvre du plan d'action

Le plan d'action devrait être élaboré en prenant en compte les actions à court, moyen et long terme pour assurer une vision globale du processus de changement.

A. Communication et influence

- Construire une vision claire et la communiquer
- Inviter les responsables d'équipe de travail à identifier les forces au sein de leur propre équipe et les faire connaître
- Créer des lieux d'échange ouvert et favoriser la confiance entre les niveaux hiérarchiques

B. Meilleures pratiques pour minimiser la fatigue du changement du public ciblé

Afin de diminuer les risques que votre plan d'action suscite de la fatigue du changement auprès des personnes visées, nous vous invitons à vérifier si votre plan d'action répond aux questions et préoccupations suivantes :

- | | |
|--|---|
| ● Il est structuré par catégorie d'actions claires ? | ● Il prévoit une communication multidirectionnelle entre les différents niveaux hiérarchiques ? |
| ● Il s'inscrit dans le long terme et le changement continu ? | ● Il prévoit de souligner les réussites de façon continue ? |
| ● Il prévoit des périodes de stabilité et d'intégration ? | ● Il prévoit une communication positive axée sur les bienfaits du civisme et d'un milieu cultivant le bien-être et la santé ? |
| ● Il prévoit divers moments et moyens d'évaluation des progrès ? | ● Il offre des espaces d'apprentissage et encourage le développement en continu des compétences ? |
| ● Il prévoit des mécanismes pour mesurer la fatigue du changement | |
| ● Il prévoit des étapes flexibles et adaptables en fonction des mesures prises ? | |

Afin de bâtir la résilience et la capacité de changement des différentes parties prenantes, il est recommandé de favoriser leur autonomie ainsi que leur sentiment de compétence et d'appartenance. Lors de l'évaluation de la mise en œuvre du changement, nous vous invitons donc à **répondre aux questions suivantes de façon continue** :

Notre plan d'action:

- Permet une marge de manœuvre à tous les niveaux dans la réalisation des tâches et des changements ?
- A recours à des outils individuels et organisationnels de gestion du stress ?
- Soutient les réseaux formels et informels ?
- Prévoit de créer des lieux de rencontre ?
- Prévoit des outils facilitant la collaboration ?
- Offre les ressources nécessaires pour soutenir les initiatives individuelles ?

En somme, il s'agit de se questionner à nouveau sur le degré de fatigue du changement à tous les niveaux de l'organisation, d'ajuster vos actions futures en conséquence, de mesurer les risques qui demeurent ou qui émergent et de prendre acte des acquis qui découlent du plan d'action et vous permettent de mieux y faire face.

Cet outil a été produit par Katherine Malchelosse, Julie Lauzier et Jonathan Leblanc, candidates au doctorat en psychologie, sous la supervision de Sophie Meunier, Ph. D., professeure au Département de psychologie à l'Université du Québec à Montréal, avec la collaboration de Global-Watch. Tous droits réservés. Reproduction permise en citant la source.

Pour citer ce document

Malchelosse, K., Lauzier, J. et Leblanc, J. (2024). Sous la supervision de Sophie Meunier, professeure au Département de psychologie à l'Université du Québec à Montréal. *Aide à la tâche – comité RPS*. Aide-mémoire, disponible au www.global-watch.com



POUR RÉFÉRER À CET OUTIL :

© 2025 Global-Watch.com^{MD}. Aide à la tâche – comité RPS, offert au www.global-watch.com.

UTILISATION AUTORISÉE : Diffusion permise à l'intérieur de l'entreprise adhérente à Global-Watch.