

## Les bases de la prévention des aspects psychosociaux au travail (RPS)

Manager, cadre des RH, responsable bien-être, vous vous demandez quelles sont vos contributions et responsabilités en matière de bien-être au travail, en particulier en ce qui concerne les aspects psychosociaux du travail ?

Comment prévenir les risques psychosociaux au travail (RPS) ? Où les débusquer ? Comment développer une politique de prévention efficace et réaliste ?

Une organisation n'est pas l'autre. Comment pouvez-vous faire dans votre organisation pour éviter ou minimiser le risque de burnout, de stress, de conflits au travail et favoriser l'implication, la motivation et la satisfaction au travail ?

### Objectifs

- Savoir expliquer ce que sont le bien-être et les risques psychosociaux au travail (RPS), qui en sont les acteurs et quel est le rôle de chacun ;
- Comprendre la logique sous-jacente au système dynamique de gestion des risques ;
- Découvrir quelques leviers pour prévenir les RPS et favoriser le bien-être au travail ;
- Prendre conscience qu'au travers de ses pratiques managériales, le manager a une influence sur les RPS auxquels sont soumis ses collaborateurs mais également qu'il est lui-même soumis à des RPS.
- Penser ses (plans d') action(s) "bien-être" en tenant compte de :
  - la législation sur le bien-être au travail et des principes de prévention (primaire, secondaire et tertiaire)
  - la réalité de votre propre organisation
  - des trois niveaux de décodage (analyse) et d'intervention (individu &ndash; équipe &ndash; organisation)

### Contenu

#### Le code du bien-être au travail

Les 7 domaines du bien-être

Le système dynamique de gestion des risques et l'analyse des risques générale

Les différents acteurs du bien-être au travail et leur rôle



Les aspects psychosociaux du travail

L'analyse des risques spécifique

Les procédures individuelles

### **Politique de bien-être au travail**

Les mesures de prévention primaires (culture, attitudes, conduites, formation, ...)

Les mesures de prévention secondaires (procédure interne, formations, sensibilisations)

Obligation légale de traduire ces mesures dans un plan global de prévention à 5 ans et dans des plans d'actions annuels.

### **Antécédents du stress et du bien-être**

Satisfaction au travail

Implication au travail

Support organisationnel perçu

Contrat psychologique

Soutien social

### **RPS et pratiques managériales**

Les risques psychosociaux

- Manager = cause de RPS pour ses collaborateurs ?



- Manager = sujet aux RPS ?

#### Bonnes pratiques

- L'importance des relations
- Vie privée vs vie professionnelle
- Organisation générale du travail
- Aisance dans le travail

#### Relation entre bien-être et performance

Conséquence sur la performance individuelle

Conséquence sur la performance organisationnelle, les coûts du stress et du présentéisme

### Méthodologie

---

Alternance d'exposés, d'exercices et d'échanges sur des cas pratiques.

La formation se vaudra pragmatique mais nous proposerons également des modèles qui facilitent la prise de recul par rapport à des situations réelles que nous aborderons sans détour.

### Public & prérequis

---

**Public** : Managers ayant la responsabilité d'une équipe, responsables de services RH, responsables bien-être au travail.

**Prérequis** : La formation Stress, burn-out, bore-out, brown-out, signes d'une souffrance au travail. Comment les prévenir ? est utile pour les personnes n'ayant pas suivi de sensibilisation à la problématique du burn out

