

## PREVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

Diagnostiquer le bien-être des collaborateurs  
Miser sur la performance sociale  
et organisationnelle

“ 80 % des échecs de projets sont liés au facteur humain...  
100 % des réussites aussi. ”

Quelles réponses efficaces pour concilier  
l'humain et la performance  
et gérer autrement le stress, les conflits, la baisse de  
motivation, la désorganisation qui en découlent ?



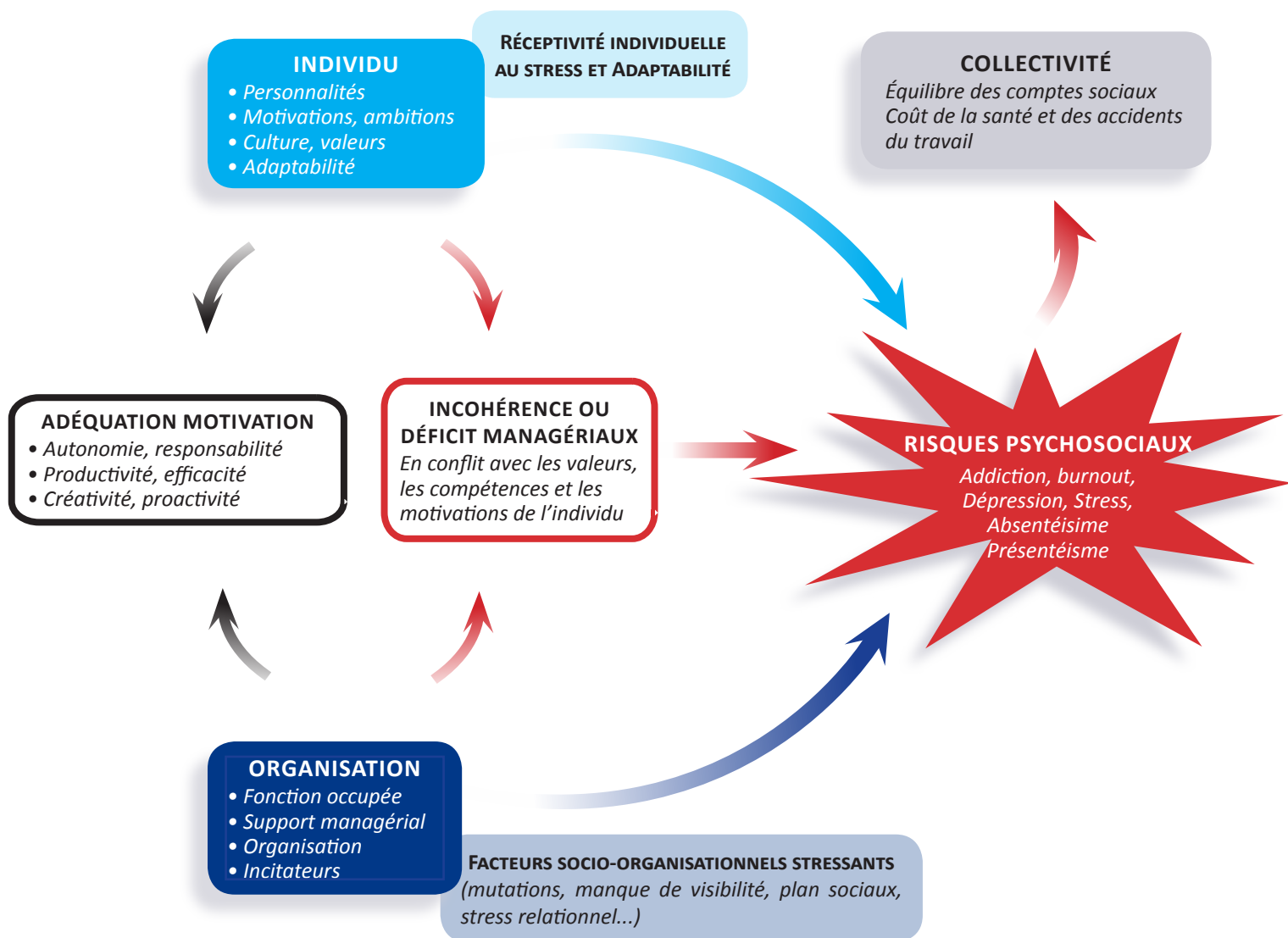
Savez-vous que votre entreprise perd au moins 4 000 €  
par salarié par an\* en occultant le problème du stress ?

# Les Risques Psychosociaux (RPS)

Les **RPS** recouvrent des **risques professionnels** qui portent atteinte à l'**intégrité physique** et à la **santé mentale** et **relationnelle** des salariés :

- stress
- harcèlement moral
- épuisement professionnel
- violence, agressivité et situations conflictuelles
- etc.

Ils peuvent entraîner des **pathologies professionnelles** telles que des problèmes de sommeil, des dépressions, des maladies psychosomatiques, mais aussi générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires voire entraîner des accidents du travail.



\* Selon une étude menée par le Dr Claudia Put (chercheur à l'Université catholique de Leuven et psychologue à l'hôpital Universitaire de Gasthuisberg) sur le coût du stress au travail pour les entreprises flamandes. Cf. article paru le 18 février 2010 sur [www.rtlinfo.be](http://www.rtlinfo.be) : le stress des travailleurs coûte 13-milliards d'euros par an aux entreprises flamandes et [www.stress-info.org](http://www.stress-info.org) : coût du stress.

# Le stress au cœur des RPS

$$\text{STRESS} = \text{Stresseurs} \times \text{Stressabilité}$$

## STRESSEURS = FACTEURS STRESSANTS

**Stresseurs socio-organisationnels (SOS)** liés à :

- L'incertitude et l'imprévisibilité au travail
- Manque de reconnaissance
- Relations interpersonnelles
- Problèmes de communication
- Changements et aux valeurs
- Job design

**Stresseurs liés aux facteurs de risque sous-jacents :**

- 1- Ergonomie managériale des postes :
  - Autonomie, responsabilisation, délégation
  - Circulation de l'information, séparation des fonctions de production des fonctions de contrôle
- 2- Interaction entre les modes managériaux et la réceptivité de l'individu :
  - Motivation, mode relationnel, confiance en soi et en les autres
  - Capacité d'adaptation/initiative et réceptivité individuelle au stress

## STRESSABILITÉ = RÉCEPTIVITÉ INDIVIDUELLE AUX FACTEURS STRESSANTS

La **stressabilité** dépend de l'**attitude** adoptée en situation **complexe**, **incertaine** ou **non maîtrisée**.

## Notre réponse

### COMITE DE PILOTAGE

Définition du projet  
Choix des indicateurs  
Annonce du projet en interne  
Mise en place du projet (chef de projet)

### SUIVI QUALITATIF

Conseil  
Mesures

### DIAGNOSTIC

Cartographie des risques  
Etapes de diagnostic quantitatif et qualitatif  
Analyse des données  
Conclusion, pronostic, préconisations

### PLAN D'ACTION

Transfert de compétences  
(DRH, CHSCT, Médecins du travail, Managers...)  
Actions curatives et préventives :

- Conseil
- Formation
- Coaching

# Qu'est-ce que l'IME ?

Institut de recherche, conseil et formation, l'IME réalise un transfert de compétences entre les neurosciences, sciences du comportement, et les domaines de la santé, du management, de l'organisation en entreprises et institutions, dans la perspective d'un développement durable :

- Gestion du stress professionnel,
- Santé au travail,
- Organisation,
- Management,
- Gestion de carrière,
- Accompagnement du changement et du Développement Durable,
- Prévention & Gestion de crise,
- Etc.

## Quelques références

Groupe Accor  
Altime  
Atlantic Santé  
APM  
Laboratoires Boiron  
Botanic  
Buro Market  
Groupe DDB  
Décathlon  
Disneyland Resort  
ENAP (Ecole Nationale d'Administration  
Pénitencière)  
ERU (Ecole de la Rénovation Urbaine)  
EDF  
Ernst & Young  
Highco  
IRBA (Institut de Recherche Biomédicale  
des Armées)  
Medef  
Nestlé-Protéika  
Plan  
Sodebo  
Sodexo  
Thomson-Reuters  
Zenith-Optimedia(Publicis Groupe)...

... et plus de 70 références  
dans le secteur de la santé  
(ANFH, CHU, CH, CHS, etc.)

L'équipe de l'IME propose des missions d'**accompagnement global** ou des **interventions ciblées**, et développe des **outils innovants et efficaces adaptés en fonction des besoins exprimés**.

Pierre Hurstel,  
Directeur de la Stratégie des Ressources Humaines  
de Ernst & Young Ernst & Young

*Il est des situations où les approches classiques n'ont pas d'efficacité. Il faut penser plus loin et agir en profondeur.*

*Nous avons travaillé avec l'IME lors de la fusion avec Arthur Andersen, où deux cultures très différentes se rencontraient, et en peu de temps, les remèdes étaient trouvés.*

*Il est rare d'obtenir des améliorations rapides et durables dans le monde de l'entreprise. Mais avec l'IME et les neurosciences nous avons progressé de manière spectaculaire.*