



DECEMBRE 2017 - N° 12

RPS, Qualité de vie au travail... Quelles actions ?



Des RPS à la Qualité de Vie, quelles actions dans l'entreprise ?

Depuis les années 2000, la culture de la prévention des Risques Psychosociaux (RPS) s'est imposée dans les entreprises conduisant celles-ci à négocier des accords, à faire des diagnostics et des plans d'amélioration.

Les RPS concernent le stress professionnel, le harcèlement, les conflits, le burnout en interne, les menaces et les violences en externe.

L'entreprise, en lien avec les différents acteurs internes, a pour mission de gérer les situations difficiles, de sensibiliser, de former, d'analyser l'organisation, sa culture et son management pour trouver les leviers de protection, d'anticipation, d'évaluation et d'action.

Par la suite la Qualité de Vie au Travail (QVT) a peu à peu élargi le champ de vision pour considérer d'autres éléments essentiels au bien-être des collaborateurs. Ainsi, d'autres thèmes peuvent s'ajouter comme l'équilibre de vie professionnelle et personnelle, la formation et la mobilité professionnelle, l'information sur la santé, les services divers (sport, conciergerie) permettant de simplifier la vie, l'environnement de travail, l'égalité, le travail à distance, l'organisation et les conditions de vie au travail...

A l'échelle individuelle, que pouvons nous faire pour qu'il fasse bon vivre dans notre entreprise ?

Par delà le rôle de l'entreprise, chacune, chacun a une responsabilité afin de promouvoir la Qualité de Vie au Travail.

Elle se construit à partir de nos expériences, de notre culture familiale, de nos croyances, de notre contexte et de notre manière d'aborder la vie.

Voici quelques actions individuelles identifiées et bénéfiques au sein de son équipe de travail :



- Apprendre avant tout à bien se connaître.
- Gérer les temps de sommeil pour garder ses ressources.
- Avoir des loisirs.
- Développer un esprit de solidarité.
- Apporter de la gaité, voir les aspects positifs.
- Ecouter les autres, les soutenir, les encourager.
- Eviter de surcharger les autres.
- Participer aux initiatives.
- Donner du feedback constructif lorsque cela est nécessaire.
- Apporter des solutions utiles aux problèmes qui surgissent dans le quotidien.
- Alerter si besoin.





Et le Manager dans tout cela ?

De plus en plus et avec les nouvelles générations, l'heure est au collaboratif. Son rôle est de créer un espace de travail agréable, motivant, apprenant, efficace et sûr, permettant la réalisation du travail, le bien-être et la réussite des équipes. Pour cela, sa posture est en cohérence avec ces objectifs :

- Bien se connaître pour rester en ressource pour elle-même/lui et les autres
- Observer et repérer les situations de travail pouvant avoir un impact sur le stress, la santé, le bien-être du collaborateur et agir
- Être à l'écoute
- Créer une ambiance positive, un esprit de solidarité
- Garantir la confiance et l'équité pour faciliter les échanges, les initiatives, la créativité et le travail d'équipe
- Être force de proposition, contributeur pour apporter des améliorations
- Augmenter la reconnaissance, prendre en compte la valeur des équipes et des collaborateurs individuellement
- Alerter quand nécessaire
- Se former, avoir la curiosité et la sensibilité humaine, ce que requiert son poste
- Être en conscience des RPS pour mieux agir
- Agir avec les acteurs clés dans la démarche
- Savoir gérer des situations difficiles, émotionnelles, individuelles et collectives
- Penser à l'autonomie et à l'évolution de ses collaborateurs.

Ces projets sont pilotés par les RH, mais nous sommes tous acteurs et contributeurs de la QVT et nous avons tous à y gagner car cela amène du partage, plus de sérénité dans les relations et une meilleure capacité pour exercer ses fonctions dans les conditions optimales.

Il n'en reste pas moins, que le manager doit avoir une connaissance plus approfondie des enjeux et des actions possibles dans une démarche RPS. En connaître les contours permet aux managers d'être attentifs aux signaux, de savoir où et comment agir de manière bienveillante, efficace et d'anticiper.

EN CONCLUSION :

- ***Pour l'entreprise, les RPS et la QVT sont complémentaires et s'inscrivent dans une démarche globale qui vise à repérer les risques à l'interface entre l'individu et sa situation de travail et à améliorer les conditions pour préserver le bien-être des collaborateurs.***
- ***Les démarches QVT et RPS ne sont ni une action ponctuelle, ni une vision idéaliste mais avant tout une approche pragmatique qui demande de l'attention permanente, du courage pour oser analyser les situations avec objectivité et de la constance pour poursuivre les efforts dans la durée.***
- ***Quel que soit le niveau dans lequel se trouve une entreprise, l'essentiel est de participer avec l'intention d'apporter une amélioration et ne jamais considérer que l'on est arrivé au bout ; cette démarche s'inscrit sur le long terme.***

ALORS OSONS ET AGISSONS EN FAVEUR DU BIEN-ETRE AU TRAVAIL !!!



Ghislaine JOST-RAFFORT
André RAFFORT
Jean-Marie BOUVET
Guy CROST
Claude MARIUS
Adélaïde LEON
Pascal OLOGODOU
Didier OZANNE



PROGRAMME

Manager en intégrant les Risques Psychosociaux

PUBLIC CONCERNE : Managers, Directeurs, Services RH

DURÉE : 2 jours

MOYENS

Apports théoriques, partage d'expériences et témoignages, exercices et mises en situation, étude de cas, scénette de film, situations apportées par les stagiaires.

PRINCIPE DE LA FORMATION

Outre l'apport de connaissance, la formation a pour objectif la sensibilisation : faire des prises de conscience, réfléchir ensemble, partager les pratiques et définir son plan d'action. Elle peut s'ajuster selon les besoins.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Comprendre la démarche de prévention des RPS et le concept de QVT
- Décrire les facteurs de RPS, les zones de tension au travail et les conséquences
- Avoir des repères pour adapter ses pratiques managériales et sa communication

CONTENU

LES BASES DE LA PRÉVENTION DES RPS & LA QVT

Principes et objectifs d'une démarche de prévention des RPS

*La notion de responsabilité et définition du risque
Plan santé et QVT*

ANTICIPER ET PRÉVENIR LES RISQUES

Objectifs et priorités : éviter les tensions

Anticiper pour mieux gérer les projets et le changement.

*Quels autres leviers avec la vision QVT
Focus sur le digital*

LA DÉMARCHÉ DE PRÉVENTION DES RPS

Les facteurs de risques psychosociaux

L'évaluation

La formalisation

Le rôle des acteurs concernés

REPÉRER LES SIGNAUX ET ATTITUDES À ADOPTER

Comprendre les mécanismes du stress, s'en protéger

Reconnaître des situations à risques au travail

Évaluer l'impact des styles de management

*Reconnaître les signaux de malaise, réagir,
alerter*