



# Prévention des Risques Psychosociaux :

Portail d'informations et d'outils pour promouvoir la santé psychosociale au travail

**Aurélie Duveau**

*Docteur en Psychologie*

*Psychologue de la Santé au Travail*



**SERVICE DE SANTÉ  
AU TRAVAIL MULTISECTORIEL**

# Prévention des risques

## FICHE 1 Prévenir, Réagir, Soutenir

Agir en entreprise sur le risque alcool/drogue au travail

Généralités

Agir sur le risque alcool/drogue au travail fait partie, au même titre qu'un autre risque, du management de la santé et de la sécurité de l'entreprise et repose sur l'application de la loi. La prévention du risque alcool/drogue dans l'entreprise s'intègre dans une démarche collective de promotion de la santé au travail et d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux.

Les actions de prévention sont réalisées dans chacun des trois niveaux de prévention classique : prévention primaire, secondaire et tertiaire. Celles-ci interviennent sur trois axes : l'entreprise, l'équipe de travail et le salarié en tant qu'individu.

• **PRÉVENIR** (prévention primaire) : actions de prévention pour prévenir le risque

• **RÉAGIR** (prévention secondaire et tertiaire) : actions de prévention pour limiter les conséquences

## FICHE 2 État des lieux

Du risque alcool/drogue dans l'entreprise

### PRÉAMBULE

La prévention du risque alcool/drogue au travail fait partie du management de la santé de l'entreprise dans le cadre de l'application de la loi sur la santé et la sécurité, ainsi que la promotion de la santé au travail.

La prévention du risque alcool/drogue devrait être intégrée dans une démarche collective de promotion de la santé au travail et d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux.

C'est une auto-évaluation à partir d'une démarche de réflexion autour des facteurs de risques psychosociaux et du risque alcool/drogue.

Les signifiants parties de travail.

Dans un cadre de suivi de santé et de sécurité.

Vous êtes-vous piégés ?

## FICHE 1 Maintenir et retour au travail

Accompagner une personne en difficulté

Soutenir

**SOUTENIR :**  
C'est collaborer ensemble pour sortir des difficultés liées à l'alcool/drogue

## FICHE 2 Gérer un état à risque

Mesures à mettre en place face à un salarié alcoolisé/drogué

Réagir



## Alcool, Drogue, Médicaments au travail

La prévention sans modération !



...rche globale de prévention des risques...  
...de la santé au travail...  
...entreprise, avec vous...  
...e plus globale de prévention de la santé au travail ?  
...de prévention du risque alcool/drogue ?  
...marche pour tous, du bas au haut de la hiérarchie ?  
...il devez salarier une démarche appliquée de façon...  
...ation d'alcool dans l'entreprise...  
...si il existe-t-il des moments où l'alcool est autorisé...  
...des déjeuners d'affaires ou autres contacts...  
...pots, l'alcool est-il présent ?  
...posez-vous des boîtes festives sans alcool (p...  
...nhabile est-il nécessaire lors des fêtes, des pri...  
...prise sont-ils très fréquents ?) Hebdomadaire

...n problématique dans l'entreprise...  
...re confondre à des situations de consommation...  
...arié ou si l'une d'elles est de travail...  
...té à des consommations problématiques di...  
...s d'accompagnement des personnes en dif...  
...is une longue absence pour une problématique...  
...engagement, collaboration avec le médie...  
...pensation du travail ?  
...sion satisfaisante pour le salarié, l'équipe

...MENTS AU TRAVAIL...  
...GÉRATION ?

Chaque chef d'équipe, au cours de sa carrière professionnelle, aura peut-être à gérer cette situation délicate d'un collègue sous l'emprise de l'alcool/drogue qui n'est évidemment plus apte à continuer son travail en toute sécurité. Cette situation est particulièrement difficile pour les superviseurs car elle survient brutalement, comme un coup de tonnerre, et nécessite une action immédiate. Les chefs d'équipe sont souvent mal formés et mal préparés sur la manière de gérer ces situations de crise. Il est indispensable pour un superviseur de connaître ses droits et devoirs pour pouvoir agir le plus rapidement et correctement possible. Ne pas intervenir ou faire preuve de laxisme dans une telle situation pourrait avoir des conséquences fatales et ne répond pas aux obligations légales. En premier lieu, il s'agit de mettre rapidement en place les mesures nécessaires et immédiates s'imposant, si un salarié alcoolisé/drogué se trouve sur son lieu de travail. Il faudra l'écarté de toute situation dangereuse pour lui-même ou ses collègues.

### CONSEILS D'ACTION :

- Les salariés qui ont consommé de l'alcool ou des drogues ou qui présentent des symptômes de consommation d'alcool et/ou de drogue sont à écarter de leur poste de travail par leur supérieur hiérarchique, même à l'appel.
- Si le salarié est écarté et renvoyé à la maison, l'entreprise est responsable de sa sécurité lors du trajet de retour à domicile.
- Le responsable direct de la personne concernée a l'obligation de s'assurer que la personne sous influence d'alcool et/ou de drogue sur le lieu de travail ne reste pas sans surveillance.

Il est important de connaître les réponses aux questions suivantes pour bien se préparer dans l'entreprise, du bas en haut de la hiérarchie.

### QUI ?

Qui doit prendre la responsabilité de constater si un travailleur n'est plus apte à travailler sans danger pour lui-même et pour les autres ?

L'employeur doit prendre toutes les mesures pour assurer et améliorer la protection de la santé physique et psychique des travailleurs (Code du travail [Art. L312-2, paragraphe 3]). Il incombe à chaque travailleur de prendre soin, selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions sur son lieu de travail, conformément à l'article L313-1 du Code du Travail, paragraphe 2, alinéa 4, il incombe à chaque salarié de signaler immédiatement à l'employeur, au responsable direct et/ou au travailleur désigné et délégué à la sécurité, toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable pour dire qu'elle présente un danger grave et immédiat pour la santé et la sécurité.

L'approche par rapport à une suspicion concernant une consommation d'alcool ou de drogue d'un collègue de travail fait partie de cette obligation.



en souffrance, en grande détresse, souvent isolée professionnellement d'une démarche de soin. Cette décision est rendue d'autant plus délicate que le salarié est en difficulté. Le responsable direct de la personne en difficulté avec l'alcool/drogue, si elle est constatée par ses observations notamment sur la détérioration de son état, doit :

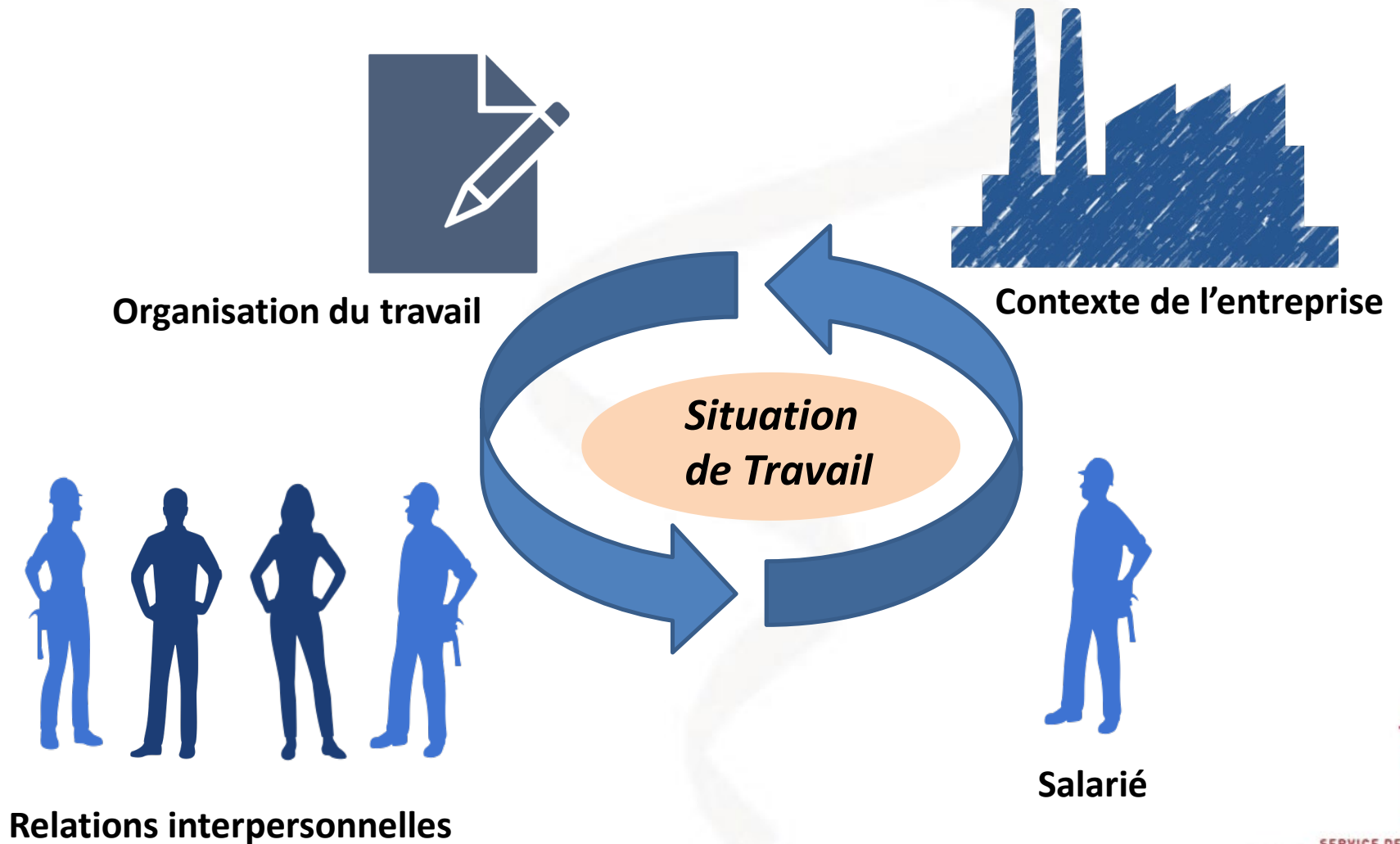
- être présent auprès des managers pour les accompagner et les soutenir ;
- être présent auprès des responsables hiérarchiques de la personne en difficulté et lui proposer un retour en entreprise du salarié en difficulté ;
- s'assurer que l'équipe couvre la personne en difficulté avec l'alcool/drogue en son absence ;
- si elle s'épuise et isole la personne du groupe, lui attribuer un poste ou la maintenir au retour à l'emploi de la personne en difficulté, elle se retrouvera une place au sein du groupe de travail.

Avant la reprise du travail, il s'assure d'un bon déroulement de la prise en charge et de la suivi du traitement. Une bonne collaboration avec le service de santé au travail multisectoriel est essentielle pour une évolution favorable.

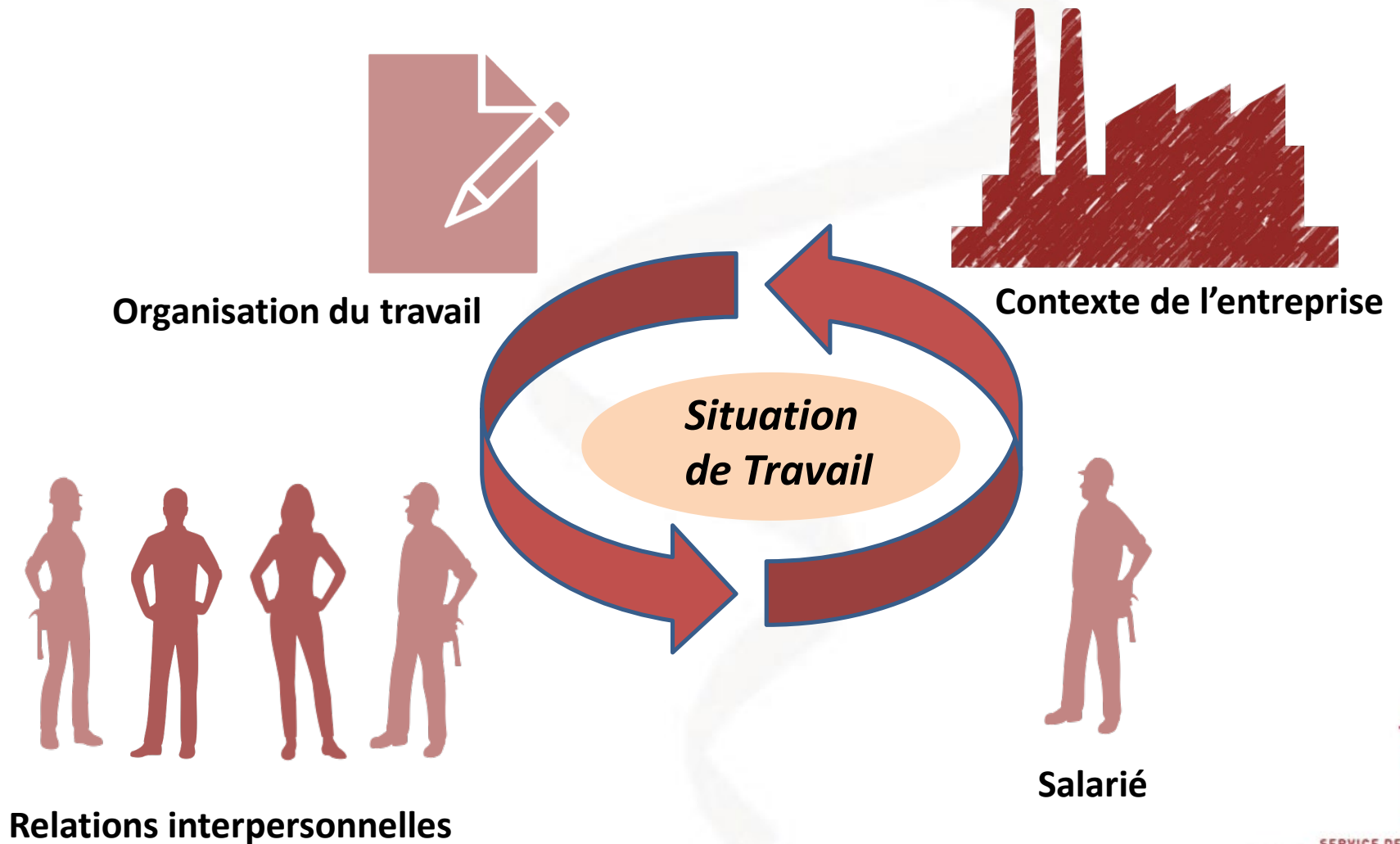
Le service de santé au travail multisectoriel (STM) est un service de santé au travail qui agit en collaboration avec les services de santé au travail des entreprises et des administrations. Il est composé de professionnels de santé (médecins, psychologues, infirmiers, etc.) et de représentants du personnel. Son rôle est d'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs et de proposer des mesures de prévention adaptées.

SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL MULTISECTORIEL STM

# Risques Psychosociaux



# Covid & Travail



# Prévention des risques :

« *Mieux vaut prévenir que guérir* »



## Prévenir

### Prévention primaire

Il s'agit de prévenir les facteurs de risque pour la santé psychosociale

**Agir sur les facteurs de risque**

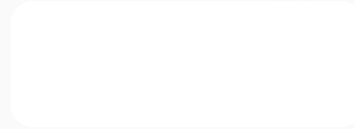


## Réagir

### Prévention secondaire

Il s'agit d'augmenter les ressources pour faire face aux contraintes

**Agir sur les ressources**



## Soutenir

### Prévention tertiaire

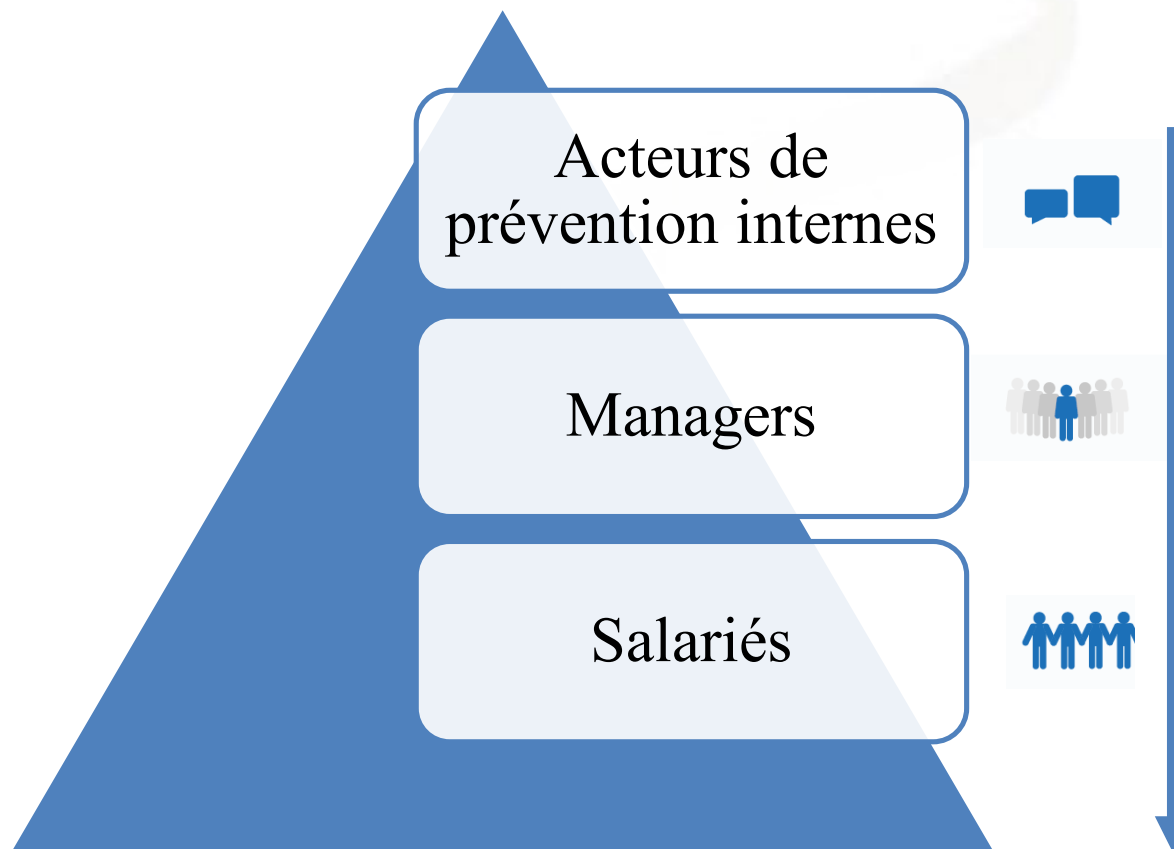
Il s'agit d'intervenir dans des situations de souffrances caractérisées

**Prendre en charge**



# La prévention en action dans l'entreprise

*« Tous acteurs, tous préventeurs »*



# Portail de prévention des Risques PsychoSociaux (RPS)

Les Risques PsychoSociaux (RPS) regroupent tous les risques liés à l'environnement de travail, aux facteurs organisationnels et relationnels au travail qui peuvent affecter la santé physique, psychique et sociale.

Employeur, manager, salarié, chacun peut agir à son niveau.

## Employeur

Direction - Ressources Humaines -  
Travailleur Désigné - Acteurs de prévention

[EN SAVOIR PLUS](#)

## Manager

Responsable - Manager de proximité - Chef d'équipe  
En cours de développement

## Salarié(e)

Salarié - Collègue - Équipe de travail  
En cours de développement




# Portail de prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent tous les risques liés à l'environnement de travail, aux facteurs organisationnels et relationnels au travail qui affectent la santé physique, psychique et sociale.

Employeur, manager, salarié, chacun peut agir à son niveau.




Documents interactifs



## ETAT DES LIEUX DES INDICATEURS DES RPS DANS L'ENTREPRISE \*

S'interroger et discuter en groupe Santé autour des indicateurs de surveillance ; identifier les indicateurs propres à votre entreprise pour vous permettre de faire un état des lieux et de disposer d'un outil de surveillance.

\* Document non exhaustif : ce guide est une aide pour mettre en place des indicateurs. Il est à adapter au contexte et aux besoins de l'entreprise.








**À UTILISER PAR QUI ?**

Tous les acteurs de prévention :  
(Employeur, travailleur désigné, R.H., groupe santé, etc.)

**QUAND ? COMMENT ?**

Evaluation interne ponctuelle lors d'une discussion en groupe de travail

INDICATEURS A DISCUTER	BILAN	ACTIONS D'AMELIORATION EVENTUELLES
<i>Au besoin, complétez ou adaptez les items à votre entreprise</i>	<i>Détaillez vos conclusions et posez un bilan</i>	<i>Précisez QUI ? doit faire QUOI ? pour QUAND ?</i>
RESSOURCES HUMAINES		
<b>Votre entreprise ...</b> - connaît-elle de nombreux mouvements du personnel ? - est-elle confrontée à un absentéisme important ? - a-t-elle souvent recours aux heures supplémentaires ? - souffre-t-elle de présentéisme ?	  <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
CONDITIONS DE TRAVAIL		
<b>Les salariés font-ils part...</b> - d'un sentiment d'insécurité par rapport à la situation de travail ? - de relations entre les collègues frustrantes ? - d'un environnement professionnel insatisfaisant ? - de difficultés de conciliation vie privée – vie professionnelle ?	  <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
FONCTIONNEMENT DE L'ENTREPRISE		
<b>Constatez-vous ou avez-vous remarqué un changement...</b> - une diminution de la qualité de travail ? - une augmentation des incidents / accidents ?	  <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	


1/2
psychologie@stm.lu


→ SERVICE DE SANTÉ AU TRAVAIL MULTISECTORIEL



# Portail de prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent tous les risques liés à l'environnement de travail, aux facteurs organisationnels et relationnels au travail qui affectent la santé physique, psychique et sociale.

Employeur, manager, salarié, chacun peut agir à son niveau.

## Travailler ce n'est pas « que travailler »

« Travailler ce n'est pas seulement travailler ». C'est aussi s'engager dans le travail pour s'accomplir. Agir pour la promotion de la santé psychosociale, c'est comprendre les enjeux psychiques du travail.



Paul est manager, sa position n'est pas simple. Il se sent isolé et a peu l'occasion de partager son vécu avec des collègues au même poste. Il doit gérer sa propre souffrance et celle de ses collaborateurs. Il est en souffrance éthique.

« Le temps nous manque, toujours plus vite, de moins en moins de temps pour bien faire les soins et encore moins pour parler aux clients. J'ai l'impression de mal faire mon travail, de ne plus être une bonne infirmière. »



Inès, 45 ans, infirmière.

« Mon boulot, c'est non stop. On reçoit des mails le dimanche, en soirée et on doit y répondre. C'est la règle ! »



Steve, 28 ans, informaticien.

*Témoignages fictifs librement inspirés de consultations.*

Pages explicatives

# Portail de prévention des Risques Psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux (RPS) regroupent tous les risques liés à l'environnement de travail, aux facteurs organisationnels et relationnels au travail qui affectent la santé physique, psychique et sociale.

Employeur, manager, salarié, chacun peut agir à son niveau.



Tutos animés avec  
voix off



# Portail de prévention des Risques PsychoSociaux (RPS)

Les Risques PsychoSociaux (RPS) regroupent tous les risques liés à l'environnement de travail, aux facteurs organisationnels et relationnels au travail qui peuvent affecter la santé physique, psychique et sociale.

Employeur, manager, salarié, chacun peut agir à son niveau.

## Employeur

Direction - Ressources Humaines -  
Travailleur Désigné - Acteurs de prévention

[EN SAVOIR PLUS](#)

## Manager

Responsable - Manager de proximité - Chef d'équipe  
En cours de développement

## Salarié(e)

Salarié - Collègue - Équipe de travail  
En cours de développement



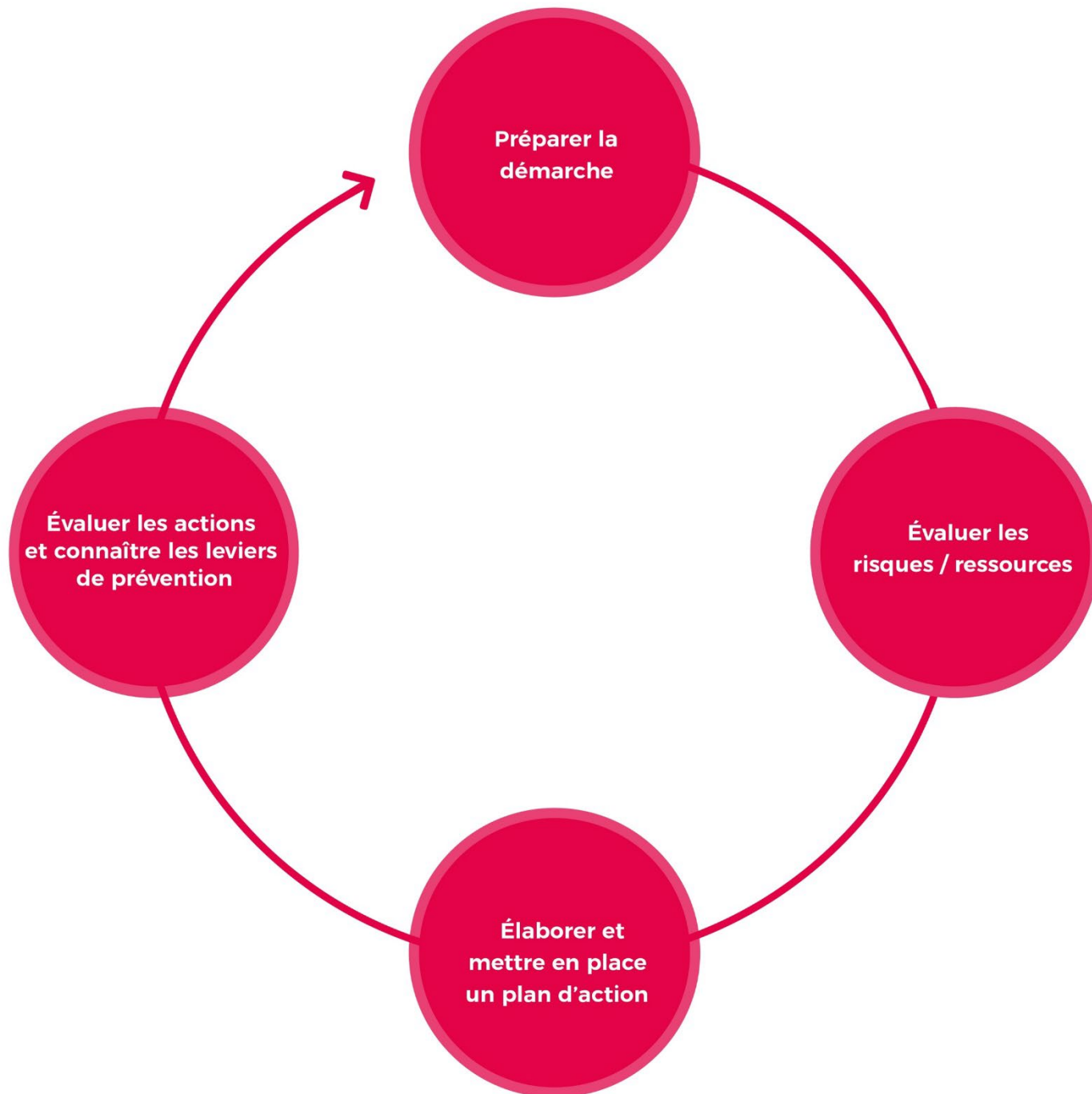
# Employeur

Pour prévenir les risques psychosociaux, tout comme pour les autres risques professionnels, l'employeur peut **mettre en place une démarche d'identification des risques et des actions de prévention.**

## Mettre en place une démarche de prévention

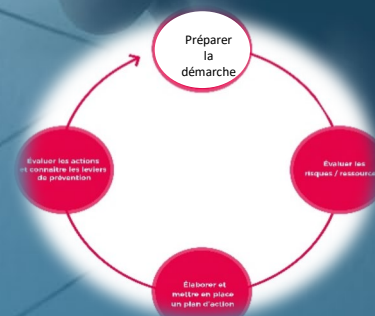
Une démarche de prévention collective des risques psychosociaux est une démarche qui respecte un processus ; nous vous conseillons de suivre le cheminement proposé.





# Préparer la démarche

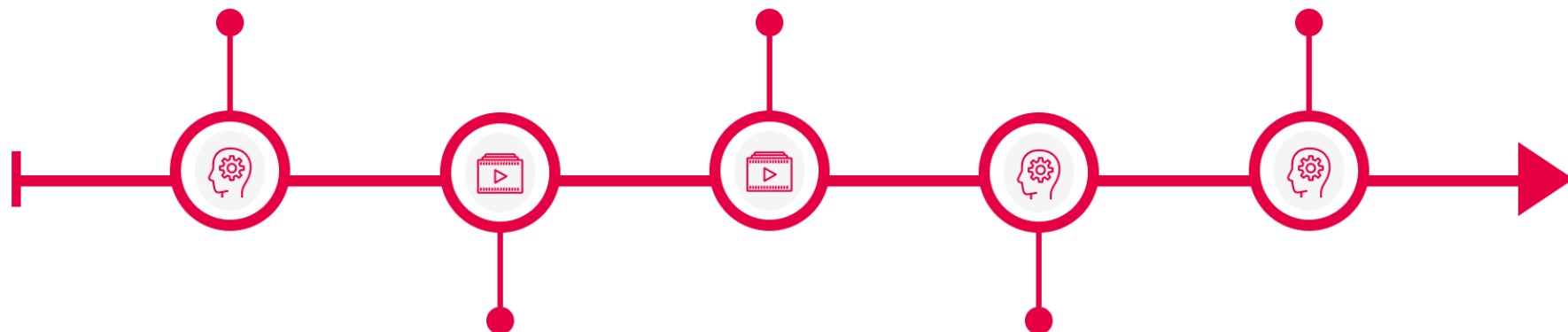
Pour garantir le succès de la démarche, il est primordial de bien la préparer.



Identifier les croyances et lever les freins

Choisir une méthodologie

Définir un plan de communication



Mettre en place un groupe de pilotage

Connaître les facteurs de réussite d'une démarche

# Identifier les croyances et lever les freins



## IDENTIFIER LES CROYANCES ET LEVER LES FREINS



### IDENTIFIER LES CROYANCES ET LEVER LES FREINS

Y-a-t-il des freins, des croyances ou une méconnaissance qui empêchent la mise en place d'une démarche de prévention des RPS dans votre entreprise ? Les avez-vous identifiés ?

PRÉPARER  
LA  
DÉMARCHE

PRÉPARER  
LA  
DÉMARCHE

#### À UTILISER PAR QUI ?

Tous les acteurs de prévention  
(Employeur, travailleur désigné, R.H., groupe santé, etc.)

#### QUAND ? COMMENT ?

Pour apporter des connaissances et initier une démarche de prévention RPS  
Réflexion individuelle ou en groupe

	C'EST VRAI	C'EST FAUX
Les RPS ne sont qu'un phénomène de mode.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les RPS c'est un problème individuel et non un problème organisationnel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En parler, c'est prendre le risque d'avoir plus de problèmes après.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les RPS, c'est un problème sociétal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si mon collaborateur ne sait pas gérer cette situation, c'est son problème.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Si on veut, on peut supprimer tous les risques psychosociaux.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informé, sensibilisé les managers ne sert à rien.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ne rien faire en cas de problème est un mode de résolution efficace.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Seul le salarié est impacté par les risques psychosociaux.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

production en flux tendu), les pénibilités  
réalité, peu importe le secteur d'activité

riels et qu'ils se trouvent à l'interaction des  
: agir pour la promotion de la santé de

fficultés rencontrées par vos salariés ;  
is rencontrées par vos salariés pour savoir  
olutions perennes.

1 des RPS dans son entreprise,

ilitique de prévention globale, faire de  
nnels en s'intéressant aux situations de

révention et de la bienveillance  
ns des situations dégradées.

ion. Le former est important pour lui  
ence de l'impact des RPS sur  
lui-même.

ent fréquent. Malheureusement,  
les mettre en place.

**"VOUS POUVEZ AGIR"** → en identifiant les freins.

**"LE STM VOUS GUIDE"** → Le STM peut vous accompagner dans vos démarches de prévention. N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou demande d'informations.

SI VOUS SOUHAITEZ IMPRIMER TOUTES LES RÉPONSES, ELLES SONT REPRISES EN PAGE 2 DE CE PDF.

# Mettre en place un groupe de pilotage





# Choisir une méthodologie



# Connaître les facteurs de réussite d'une démarche

## **Participative**

La participation, l'implication et l'adhésion de tous autour d'une démarche commune.

## **Constructive**

Étape par étape, avec une méthodologie qui repose sur le « comment » pour améliorer la situation de travail.

## **Engagée**

Soutien de la direction à chaque étape de la démarche, en identifiant les facteurs de risque et en s'engageant dans la mise en place des actions de prévention.

## **Commune**

Définie autour d'une demande et d'un objectif communs.

# Définir un plan de communication

Organisationnel

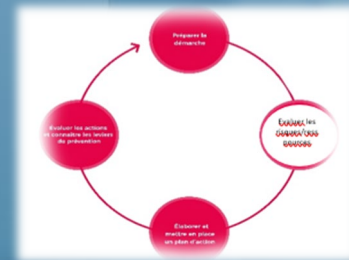
Motivationnel

Engageante

Réciproque

# Évaluer les risques / ressources

Il s'agit d'identifier les Risques PsychoSociaux (RPS) pour les transformer en ressources dans le but de promouvoir la qualité de travail et la qualité de vie au travail.



Transformer les risques  
en ressources



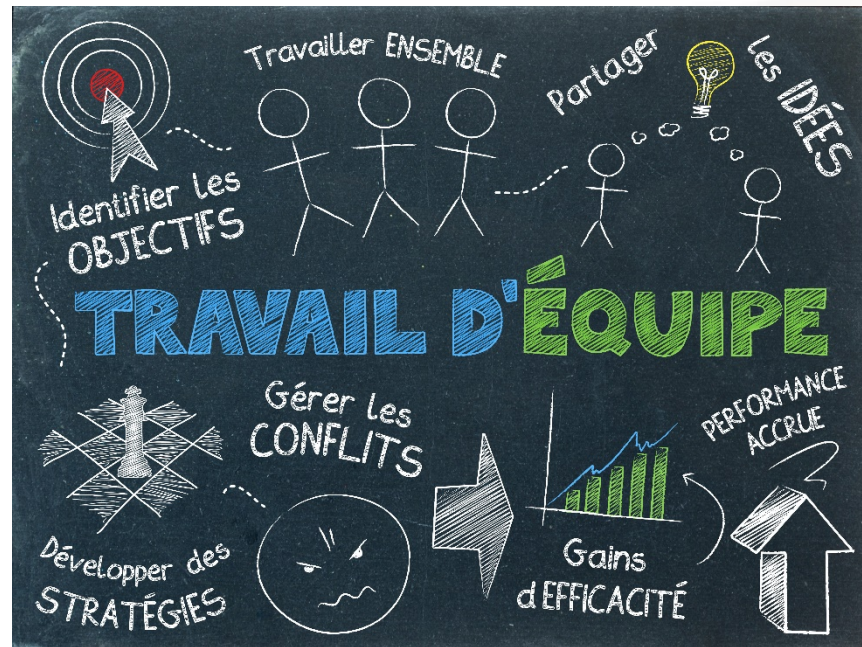
Travailler ce n'est  
pas « que travailler »



# Transformer les risques en ressources

## RPS

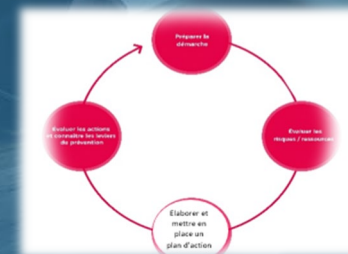
Risques  
Psychosociaux



Ressources  
Psychosociales

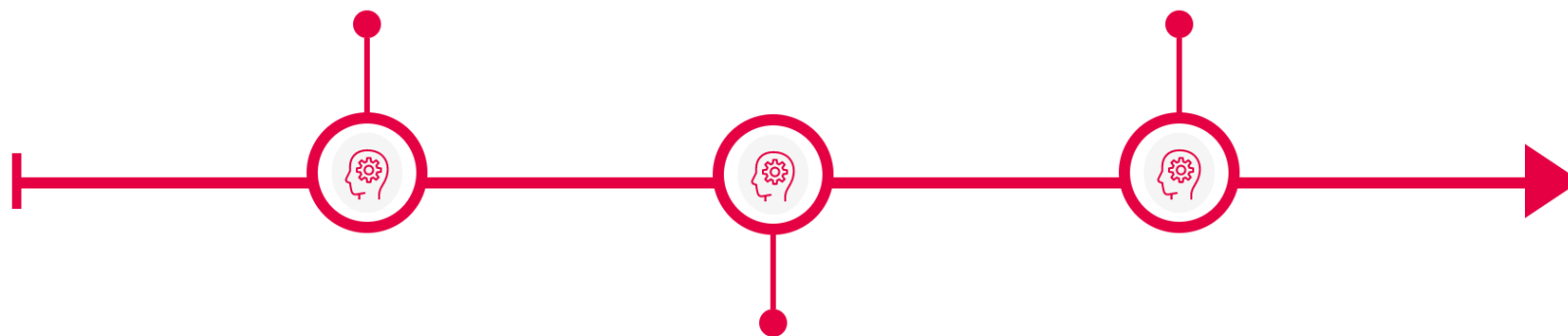
# Élaborer et mettre en place un plan d'action

Il peut être difficile de passer du diagnostic des facteurs de risque / ressources à l'élaboration d'un plan de prévention avec des actions concrètes.



Analyser et mettre des priorités

Impliquer les salariés



Impliquer les managers de proximité

# Analyser et mettre des priorités

Mettre des priorités sur les actions selon les trois niveaux de prévention



## Prévenir

### Prévention primaire

Il s'agit de prévenir les facteurs de risque pour la santé psychosociale

**Agir sur les facteurs de risque**

[En savoir plus](#)



## Réagir

### Prévention secondaire

Il s'agit d'augmenter les ressources pour faire face aux contraintes

**Agir sur les ressources**

[En savoir plus](#)



## Soutenir

### Prévention tertiaire

Il s'agit d'intervenir dans des situations de souffrances caractérisées

**Prendre en charge**

[En savoir plus](#)

ÉLABORER  
ET METTRE  
EN PLACE  
UN PLAN  
D'ACTION

# Impliquer les managers



## GUIDE D'ENTRETIEN AVEC LES MANAGERS

Prévenir les risques psychosociaux de vos managers, chefs d'équipe.

Les managers de proximité, chefs d'équipe, sont, de par leur fonction, particulièrement exposés aux risques psychosociaux.

Rappelez-vous qu'ils sont un point de levier essentiel dans la prévention des risques psychosociaux et la promotion du bien-être dans leur équipe.

Ci-après quelques pistes de réflexion pour recueillir le ressenti de vos managers de proximité, identifier leurs risques psychosociaux et réfléchir ensemble aux leviers à actionner pour apporter des améliorations.

ÉVALUER  
LES ACTIONS  
ET CONNAÎTRE  
LES LEVIERS  
DE  
PRÉVENTION



## IMPLIQUER LES MANAGERS DE PROXIMITÉ

Ils ont un rôle central dans la prévention des risques psychosociaux et la mise en place des leviers de prévention.

Comment pouvez-vous mieux soutenir et accompagner vos managers dans la prévention des risques psychosociaux au niveau individuel et/ou collectif ?

ÉLABORER  
ET METTRE  
EN PLACE  
UN PLAN  
D'ACTION

QUAND ? COMMENT ?

Au besoin, lors d'un entretien avec le manager

À UTILISER PAR QUI ?

Tous les acteurs de prévention  
(Employeur, travailleur désigné, R.H., etc.)

QUAND ? COMMENT ?\*

Réflexion ponctuelle à mener seul ou en groupe de travail

PENSEZ-VOUS QUE VOS MANAGERS ... <i>Au besoin, complétez ou adaptez les items à votre entreprise</i>	BILAN <i>Détaillez vos conclusions et posez un bilan</i>	ACTIONS D'AMÉLIORATION ÉVENTUELLES <i>Précisez QUI ? doit faire QUOI ? pour QUAND ?</i>
- se sentent soutenus dans les situations dégradées qu'ils rencontrent (collaborateur en burnout, collaborateur qui a vécu un événement potentiellement traumatisant, plainte de harcèlement dans l'équipe, ambiance de travail dégradée, conflits, tensions, dépendances, etc.) ?		
- sont assez sensibilisés et formés à la prévention des risques psychosociaux, à repérer et à aborder un collaborateur en souffrance, à promouvoir les bonnes pratiques ?		
- disposent d'assez de marges de manoeuvre pour accompagner un collaborateur en difficulté (aménagement de la charge de travail, horaire, etc.) ?		
- se sentent isolés dans leurs fonctions? <i>Des moments d'échanges formels ou informels entre managers sont-ils proposés ?</i>		
- peuvent clairement identifier le réseau d'aide interne et externe ? <i>Les personnes ressources sont-elles connues dans l'entreprise ?</i>		

BILAN <i>conclusions et posez un bilan</i>	ACTIONS D'AMÉLIORATION ÉVENTUELLES <i>Précisez QUI ? doit faire QUOI ? pour QUAND ?</i>

\*Pour recueillir le ressenti de vos managers de proximité et identifier leurs risques psychosociaux, vous pouvez réaliser un entretien individuel. Un guide d'entretien est à votre disposition [www.stm.lu/rubrique « portail RPS »](http://www.stm.lu/rubrique%20portail%20RPS)

/5

psychologie@stm.lu



Par la sensibilisation, la formation et l'accompagnement des managers de proximité.



Le STM peut vous accompagner dans vos démarches de prévention et propose [des formations](#) et des groupes d'échanges pratiques. N'hésitez pas à nous contacter pour toute question ou demande d'information.





ÉLABORER  
ET METTRE  
EN PLACE  
UN PLAN  
D'ACTION

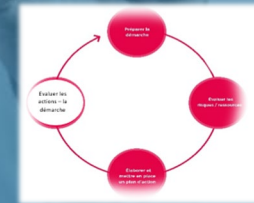
# Impliquer les salariés



STM  
SERVICE DE SANTÉ  
AU TRAVAIL MULTISECTORIEL

# Evaluer les actions et connaître les leviers de prévention

Une démarche de prévention des risques psychosociaux est un processus long qui nécessite la mise en place d'actions pour la pérenniser.



Identifier les risques d'essoufflement

Réaliser la prévention au quotidien



Evaluer la démarche et les actions réalisées

ÉVALUER  
LES ACTIONS  
ET CONNAÎTRE  
LES LEVIERS  
DE  
PRÉVENTION

# Identifier les risques d'essoufflement



## IDENTIFIER LES RISQUES D'ESSOUFFLEMENT



PENSEZ-VOUS (AVOIR)...	
<i>Au besoin, complétez ou adaptez les items à votre entreprise</i>	
- des difficultés dans la mise en œuvre des actions de prévention	<ul style="list-style-type: none"> <li>La communication est-elle suffisante ? Est-elle transparente ?</li> <li>Les moyens accordés sont-ils suffisants ?</li> <li>La mise en œuvre a-t-elle été bien pensée en amont ?</li> <li>La mise en place de changements suscite-t-elle des résistances ? De quel type ?</li> <li>Les actions de prévention ont-elles été pensées de façon participative ?</li> <li>Le moment est-il opportun pour lancer la démarche ?</li> </ul>
- à faire face à de grands changements organisationnels indépendants de la démarche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le moment est-il opportun pour lancer la démarche, le projet ?</li> <li>L'impact de la résistance aux changements a-t-il été pensé ?</li> </ul>
- à faire face à une résignation des salariés, qu'ils ne perçoivent pas les bénéfices de la démarche	<ul style="list-style-type: none"> <li>La communication est-elle suffisante ? (Par le biais de flyers par exemple pour présenter l'avancée de la démarche) ?</li> <li>Les difficultés et besoins des salariés ont-ils bien été pris en compte ?</li> <li>Les salariés se sentent-ils investis, impliqués dans la démarche ?</li> <li>Un « accompagnement » des salariés est-il envisageable pour les motiver à participer ?</li> </ul>



## IDENTIFIER LES RISQUES D'ESSOUFFLEMENT

Une démarche de prévention des risques psychosociaux est un processus qui s'inscrit dans le temps. Identifier les risques d'essoufflement de la démarche permet de la pérenniser.



### À UTILISER PAR QUI ?

Tous les acteurs de prévention  
(Employeur, travailleur désigné, R.H., etc.)

### QUAND ? COMMENT ?

Réflexion ponctuelle à mener seul ou en groupe de travail

PENSEZ-VOUS (AVOIR)...	BILAN	ACTIONS D'AMÉLIORATION ÉVENTUELLES
<i>Au besoin, complétez ou adaptez les items à votre entreprise</i>	<i>Détaillez vos conclusions et posez un bilan</i>	<i>Précisez QUI ? doit faire QUOI ? pour QUAND ?</i>
- des difficultés à mobiliser les acteurs de prévention <ul style="list-style-type: none"> <li>Le choix des acteurs est-il pertinent ?</li> <li>Les acteurs ont-ils été sensibilisés et formés à la prévention des RPS ?</li> <li>Les acteurs ont-ils été sensibilisés aux enjeux d'une mise en place de démarche ainsi que sur le rôle à jouer de chacun ?</li> <li>Le groupe est-il rassemblé autour d'une demande commune, d'objectifs communs ?</li> <li>Les acteurs ont-ils les ressources nécessaires ? Disposent-ils d'un temps suffisant pour s'investir ?</li> </ul>		
- des difficultés dans la mise en œuvre des actions de prévention <ul style="list-style-type: none"> <li>La communication est-elle suffisante ? Est-elle transparente ?</li> <li>Les moyens accordés sont-ils suffisants ?</li> <li>La mise en œuvre a-t-elle été bien pensée en amont ?</li> <li>La mise en place de changements suscite-t-elle des résistances ? De quel type ?</li> <li>Les actions de prévention ont-elles été pensées de façon participative ?</li> <li>Le moment est-il opportun pour lancer la démarche ?</li> </ul>		



ÉVALUER  
LES ACTIONS  
ET CONNAÎTRE  
LES LEVIERS  
DE  
PRÉVENTION

# Évaluer la démarche et les actions réalisées



**Faire une évaluation de la démarche**

# Réaliser la prévention au quotidien



La reconnaissance au travail

Impliquer les salariés

Encourager la reconnaissance

Valoriser le travail

formel



Développer le sens du travail

Impliquer les salariés

Encourager la reconnaissance

Redonner de la valeur au travail

Valoriser le travail

Favoriser l'épanouissement





DEPARTEMENT  
**PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL**  
Agir pour la santé de l'entreprise  
et celle des salariés

**MERCI POUR VOTRE ATTENTION**

