

Risques psychosociaux (RPS) : Prévenir pour mieux vivre et travailler Le bien-être au travail est l'affaire de tous.

Repérer, Prévenir et Agir sur les risques psychosociaux protège la santé des salariés
et la performance de l'entreprise.

"Une once de prévention vaut une livre de guérison"

Benjamin Franklin



[Contact](#)

35% des salariés déclarent avoir déjà été victimes de harcèlement au travail (source: IPSOS), La tolérance zéro, c'est le respect pour tous !

34 % des salariés seraient en burn-out (source: OpinionWay), soit 2,5 millions de personnes, Déceler les signes !

31 % des entreprises remplissent intégralement leur obligation par l'emploi direct pour le Handicap, et vous !

AUDIT

SENSIBILISATION

ACCOMPAGNEMENT

FORMATIONS

Les RPS regroupent les facteurs de risque liés à l'organisation, aux relations de travail et au contenu du travail qui peuvent nuire à la santé physique et mentale : stress chronique, harcèlement moral, burn-out, violences internes ou externes, isolement...



Facteurs fréquents

- Charge de travail excessive, délais irréalistes
- Rôle flou ou contraintes contradictoires
- Manque d'autonomie et d'outils nécessaires
- Manque de reconnaissance, injustice perçue
- Relations conflictuelles, harcèlement
- Changements mal accompagnés, pression...



Signes d'alerte chez les personnes et dans l'organisation

Chez la personne : fatigue persistante, troubles du sommeil, irritabilité, anxiété, T.M.S, absentéisme répété.

Dans l'organisation : hausse des conflits, turnover, baisse de productivité, erreurs, incidents.

Conséquences possibles

Santé : dépression, troubles anxieux, burn-out, pathologies somatiques

Dans l'organisation : absentéisme, désengagement, coûts sociaux et financiers, risques juridiques.

Méthodologie

1. Identifier les risques

Mener des enquêtes ou des audits internes.
Mettre en place des espaces d'écoute anonymes.
Former les managers à repérer les signaux d'alerte...

2. Agir à la source

Améliorer l'organisation du travail : répartition équitable des tâches, clarification des rôles.
Favoriser un management participatif et bienveillant.
Encourager l'équilibre vie pro/vie perso (horaires flexibles, télétravail)...

3. Soutenir les salariés

Proposer des formations sur la gestion du stress.
Mettre en place des dispositifs d'accompagnement (psychologues, médiateurs).
Promouvoir une culture de dialogue et de respect..

www.adorea.org

AUDIT

SENSIBILISATION

ACCOMPAGNEMENT

FORMATIONS

Réduire le stress, le burn-out et les
autres problèmes psychologiques liés
au travail,

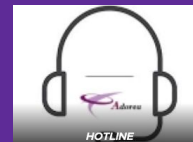
Tout en améliorant le bien-être et la
productivité des individus !



09.87.59.60.69

[Contact Adorea](#)

www.adorea.org



Siret: 813283728/Siret 441979044

_____ N°NDA:11755852275 / N°ADELI:759323959

N°IPRP:IDF/2019/65132837

AUDIT

SENSIBILISATION

ACCOMPAGNEMENT

FORMATIONS