



Évolution des RPS et Rôle du Coach

Comprendre les risques psychosociaux (RPS) au travail et le rôle essentiel du coach dans leur prévention et leur gestion.

Webinaire AICC Global du 14/04/2025

La Santé au Travail

Santé Physique

Directement liée aux conditions le bruit, bruit, l'exposition à des substances nocives nocives et les températures extrêmes.

Santé Psychique

Liée à l'organisation qui génère de la pression quand les ressources sont insuffisantes pour un travail de qualité et et l'atteinte des objectifs.



Définition Officielle des RPS

Les risques psychosociaux sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Selon le Collège présidé par Michel Gollac

Identification

Repérer les situations à risque dans l'environnement professionnel.

Évaluation

Mesurer l'impact sur la santé et le bien-être des collaborateurs.

Prévention

Mettre en place des stratégies d'action et d'accompagnement.



Interface Individu -Travail Réel

Définition Ministérielle

Les RPS se situent à l'interface de l'individu et de sa situation de travail.

Stress Professionnel

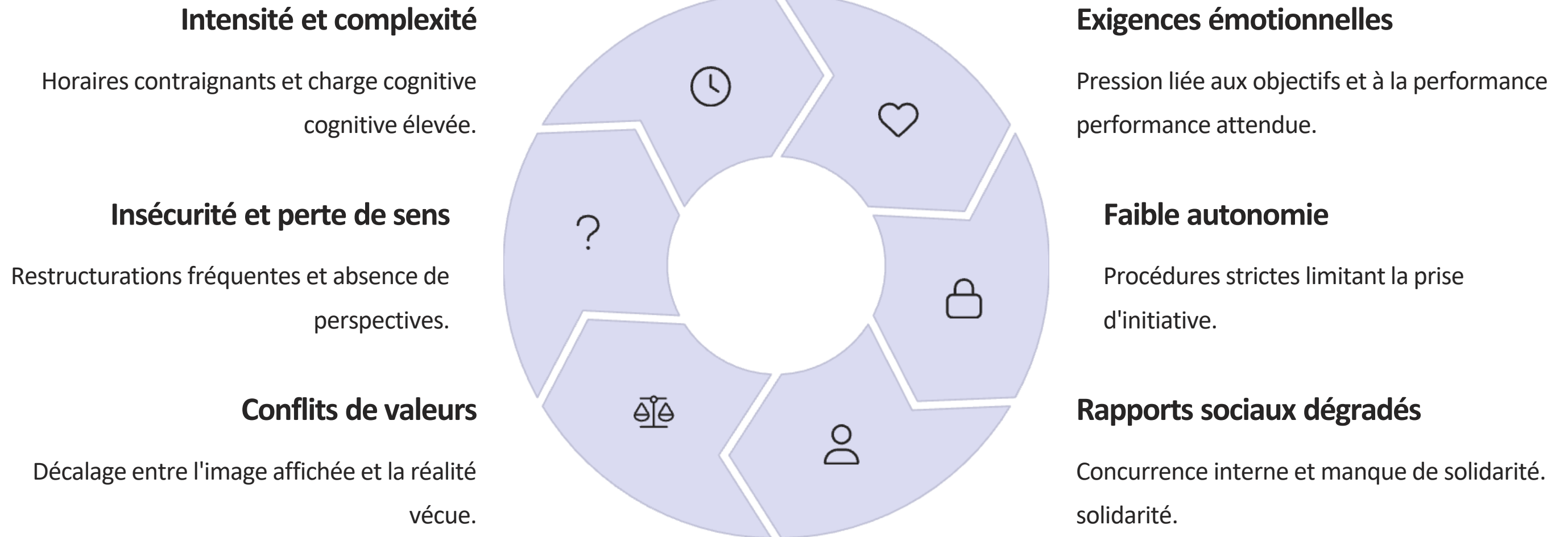
Première manifestation visible des RPS dans l'environnement professionnel

Violences

Incluent harcèlement moral, sexuel et violences internes et externes



Les 6 Facteurs Récurrents, causes de RPS



Pourquoi de la Pression au Travail ?

1

Complexification du travail

Évolution des modèles économiques, travail à distance et délais raccourcis.

2

Impact sur les conditions

Réformes dans le Public et recherche de Performance ++ dans ++ dans le privé.

3

Environnement extérieur

Développement du stress lié aux contextes



La Naissance du Stress



Déséquilibre perçu

Entre les contraintes environnementales et les ressources personnelles disponibles.



Gestion à court terme

Capacité à faire face temporairement à la pression.



Exposition prolongée

Difficultés face à des pressions intenses répétées.



Impact sur la santé

Conséquences physiques et psychologiques significatives.



Les Stratégies de Coping Face au Stress

L'individu alterne entre ces stratégies selon sa personnalité, la durée d'exposition au stress et les contraintes environnementales.



Faire Face

Être dans l'action, se mobiliser avec résistance et endurance

Évitement

Fuir le danger, adopter une d'abandon

Repli sur Soi

Apathie et défaitisme menant à menant à l'épuisement

Effets sur la Santé Physique



Symptômes physiologiques

Troubles du sommeil et de l'appétit perturbant l'équilibre vital.



Maladies développées

TMS, dépression et maladies métaboliques liées au stress chronique



Impact cognitif

Angoisses persistantes et diminution des capacités de vigilance.

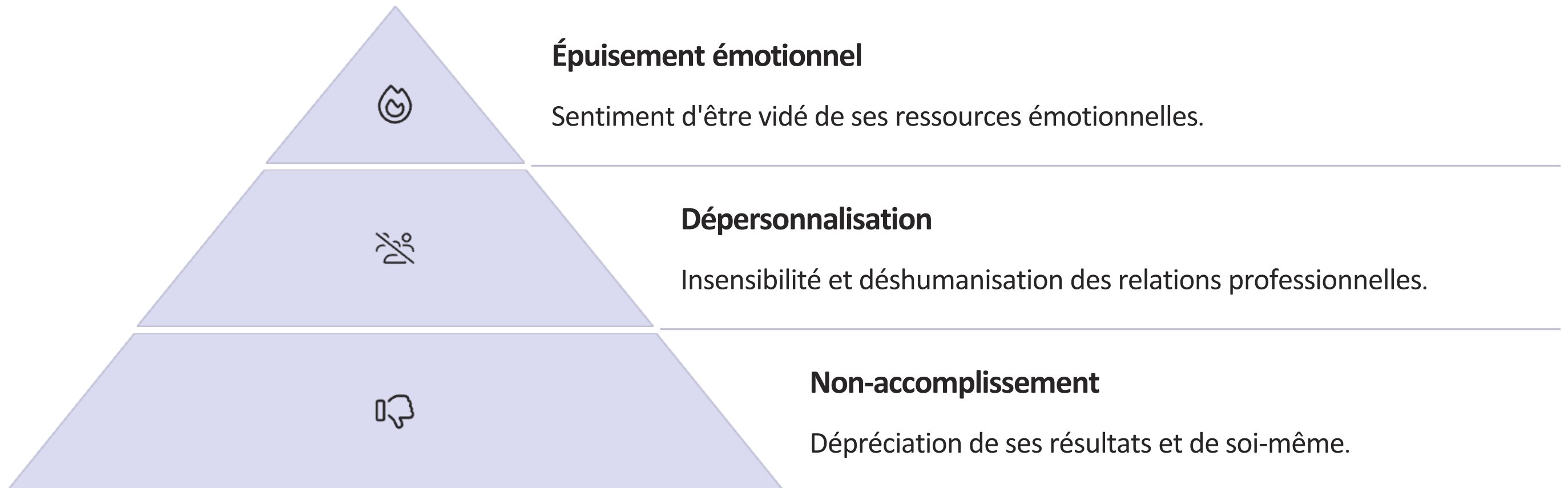


Comportements à risque

Développement d'addictions et perte de motivation professionnelle. AT

Effets sur la Santé Mentale

Ex : Le Burn-out

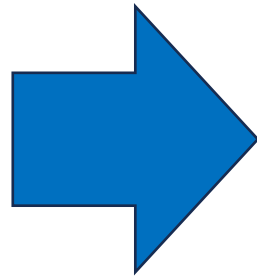


Le syndrome d'épuisement professionnel résulte de situations de stress chronique au travail.

Évolution de l'Environnement des Entreprises et RPS ++

Environnement VUCA

- Volatilité des marchés
- Incertitude généralisée
- Complexité croissante
- Ambiguïté des situations



Environnement BANI

- Fragilité des structures
- Anxiété omniprésente
- Non-linéarité (réseaux)
- Incompréhensibilité

	Conséquences	Niveau de gravité et de fréquence (1 à 10)
travail	Missions non réalisées	Très grave
collectif	Mode dégradé	Très grave
Santé de l'individu	Mise en danger durable	Très grave
travail	Perturbations répétées	Grave
collectif	Conflits non régulés	Grave
Santé de l'individu	Arrêts fréquents	Grave
travail	Perturbations répétées rattrapées	Sérieux
collectif	Mésentente récurrente	Sérieux
santé de l'individu	Dommage faible	Sérieux
travail	Perturbations sans impact	Bénin
Collectif Santé de l'individu	Tensions sporadiques Situation identifiable sans impact	Bénin Bénin

Hiérarchiser les risques

Evolution du Concept RPS par la Réglementation

Des RPS à la RSE et à la QVCT

2009 décret santé
au travail

2011
Les
entreprises
restent
frileuses
CHSCT s'en
emparent

2013 ANI
QVT
Plan englobant les
RPS
Diagnostic/plan
d'action

2015
Loi Rebsamen
QVT revue à la
baisse/charte
dans les
entreprises

2017
Loi Macron
CSSCT
Diminution
de la prise en
compte de la
santé
globale

2022
QVCT
Modèle de
développement
soutenable
RSE

Stress/formation
à la gestion du stress

Souffrance au
travail/rôle des psy
et consultants

Bonheur au
travail/chief
happiness

Burn out
++ psychiatre
coach

Bien – être
préventeurs



Les Experts externes de la Gestion des RPS



Le Consultant

Diagnostic et
prévention primaire
avec la Direction
Générale +CSE
Plan d'action
participatif



Le Formateur

Formation des
managers aux bonnes
bonnes pratiques.
Prévention
secondaire et
repérage des signaux.
signaux. Gestion
comportementale du
du stress



Le Coach

Prévention tertiaire
et individuel



Le Médecin

Validation des et
traitement physique
physique et
psychique

Accompagnement du Coach



Écoute Active

Créer un espace de parole sécurisant



Diagnostic

Identifier les causes des tensions



Soutien

Proposer des stratégies adaptées



Développement personnel

Renforcer les ressources personnelles

Un accompagnement efficace repose sur la personnalisation des approches et la prise en compte du contexte spécifique.

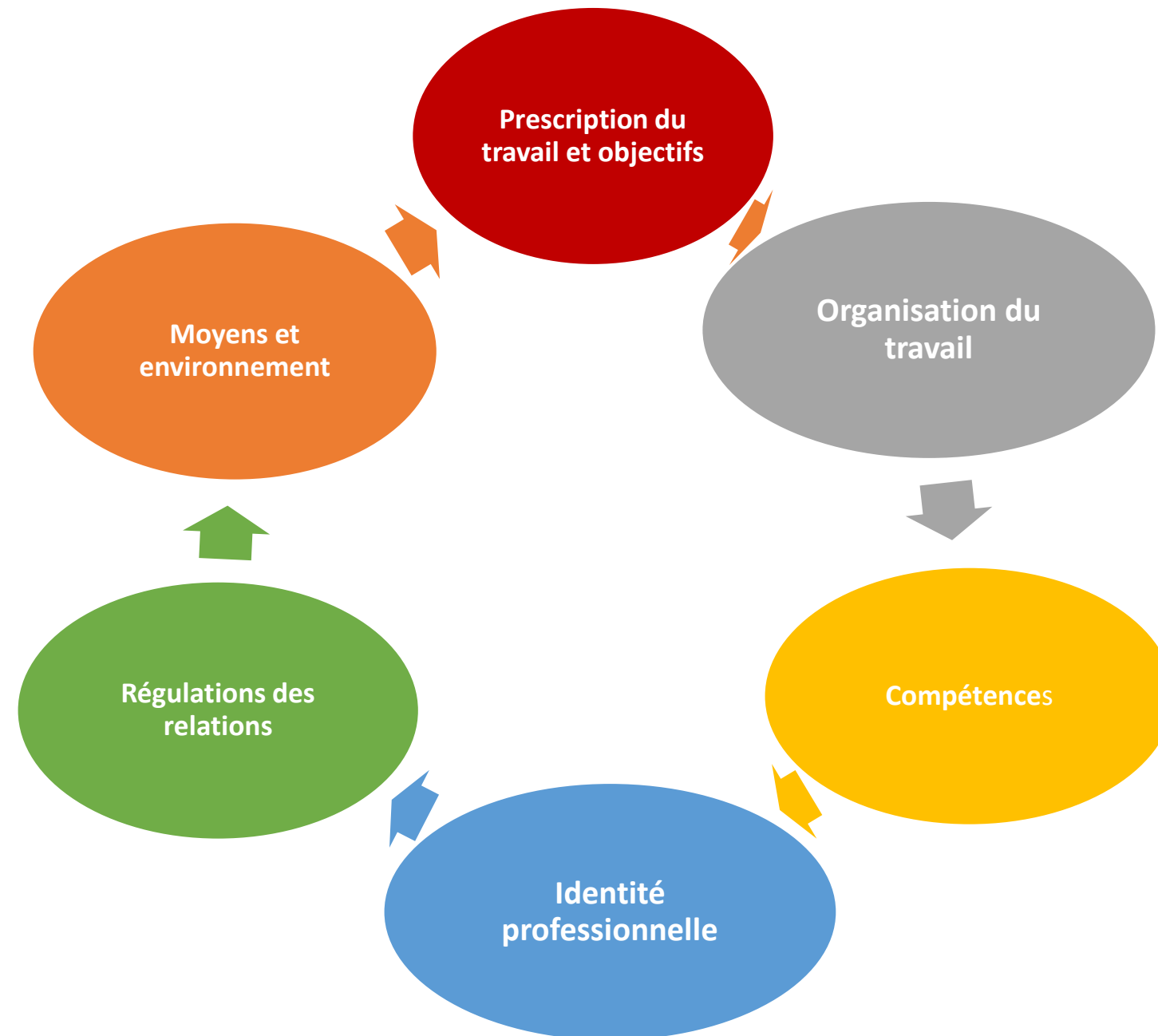
Rôle du coach : Analyse des situations problèmes du coaché

1 - APPROCHE MANAGERIALE



Cette approche managériale permet de définir précisément le périmètre du problème.

Les 6 domaines à investiguer par le coach





2 - Approche psycho - cognitive

Faire Mesurer Son Propre Stress

Évaluer ses comportements sous pression et hors pression pour maintenir son objectivité.

Connaître Son Mode de Fonctionnement

Comprendre ses réactions face à la pression, tant pour soi-même que dans les interactions.

Identifier Nouvelles Stratégies

Développer continuellement des approches d'adaptation au stress pour soi et les autres

CONCLUSION

1. Les RPS peuvent être compensées par certaines **actions organisationnelles et relationnelles** auprès des personnes et des équipes : ils ne peuvent être supprimés.
2. La QVCT remplace les RPS car plus facile à gérer pour les entreprises sur des actions concrètes, touchant les conditions de travail. Elle apporte une **dimension ergonomique**.
3. La demande croissante des jeunes générations pour le « bien être au travail global » remet en question le travail réel imposé par les modèles économiques actuels.