

# 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

## 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"/>
Informers, sensibiliser 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"/>



en identifiant les freins.



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.

<b>Les RPS ne sont qu'un phénomène de mode.</b>	C'est faux ! Avec l'évolution du monde du travail de ces dernières décennies (comme par exemple la production en flux tendu), les pénibilités psychique et cognitive se sont intensifiées. Plus qu'un effet de mode, la progression des RPS est une réalité, peu importe le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise.
<b>Les RPS c'est un problème individuel et non un problème organisationnel.</b>	C'est faux ! Agir pour la prévention des RPS, c'est comprendre et accepter que les RPS sont multifactoriels et qu'ils se trouvent à l'interaction des facteurs organisationnels, sociaux et individuels. Faire de la prévention au niveau organisationnel, c'est agir pour la promotion de la santé de l'ensemble des salariés.
<b>En parler, c'est prendre le risque d'avoir plus de problèmes après.</b>	C'est faux ! Sensibiliser, former ou faire de la prévention des RPS, cela passe par l'échange autour des difficultés rencontrées par vos salariés ; agir pour la prévention des RPS c'est, dans un premier temps, accepter d'échanger autour des difficultés rencontrées par vos salariés pour savoir où et comment mettre en place des actions de prévention. Parler, échanger permet de construire des solutions pérennes.
<b>Les RPS, c'est un problème sociétal.</b>	C'est faux ! L'entreprise a dû s'adapter aux changements sociétaux. Ne pas agir en faveur de la prévention des RPS dans son entreprise, c'est prendre le risque de mettre en péril la santé de ses salariés mais aussi celle de son entreprise.
<b>Si mon collaborateur ne sait pas gérer cette situation, c'est son problème.</b>	C'est faux ! Un collaborateur peut rencontrer plus de difficultés face à une situation de travail. Dans une politique de prévention globale, faire de la prévention c'est dépasser les problématiques individuelles pour agir sur les facteurs de risque organisationnels en s'intéressant aux situations de travail.
<b>Si on veut, on peut supprimer tous les risques psychosociaux.</b>	C'est faux ! Tous les risques ne peuvent être supprimés. Mettre en place dans l'entreprise une culture de la prévention et de la bienveillance permet de veiller à l'évolution des facteurs de risque dans l'entreprise et d'agir autant en prévention que dans des situations dégradées.
<b>Informé, sensibiliser les managers ne sert à rien.</b>	C'est faux ! De par sa position, le manager occupe une place centrale dans l'entreprise en matière de prévention. Le former est important pour lui permettre de pouvoir identifier les risques ainsi que les manifestations et ce, le plus tôt possible. Avoir conscience de l'impact des RPS sur l'individu peut l'amener à pratiquer une forme de management bienveillant et peut contribuer à le préserver lui-même.
<b>Ne rien faire en cas de problème est un mode de résolution efficace.</b>	C'est faux ! Constaté un dysfonctionnement et penser que la situation se résoudra d'elle-même est relativement fréquent. Malheureusement, ne rien faire amène souvent une dégradation de la problématique. Agir, c'est identifier les actions possibles et les mettre en place.
<b>Seul le salarié est impacté par les risques psychosociaux.</b>	C'est faux ! L'entreprise aussi est impactée.