

A cartoon raccoon character with brown and white fur, large eyes, and a friendly expression is surfing on a wave. The raccoon is wearing a light blue short-sleeved button-down shirt and purple shorts. It is in a crouched position on a yellow surfboard, riding a white, foamy wave. The background is a bright, hazy blue sky and sea.

PepPsy

Comment accélérer la performance sociale dans votre entreprise ?

Une méthode systématique pour construire et réussir votre plan d'actions.

Introduction

Dans un environnement où la performance sociale devient un levier stratégique pour recruter et fidéliser les équipes, notamment dans une période de transformation profonde des métiers, les entreprises se doivent d'adopter une approche structurée pour prévenir les RPS, améliorer la QVCT et protéger la santé mentale de leurs équipes.

Cet eBook vous propose une méthode systématique et à l'efficacité démontrée pour construire un plan d'actions pertinent et durable, en s'appuyant sur la diversité des situations rencontrées chez nos clients.



"Faire progresser la performance sociale enclenche une dynamique vertueuse, les collaborateurs sont plus épanouis au travail et contribuent à améliorer la performance économique.

Nous développons des accompagnements sur mesure à fort impact, en embarquant les équipes dans une démarche archi-positive."

Juliette Lachenal

Psychologue, présidente de PepPsy

PepPsy



"L'approche PepPsy est très positive. C'est génial de proposer en premier aux managers de mieux se connaître et de prendre soin d'eux avant d'aller les faire travailler sur les collaborateurs en difficulté. Des retours très positifs de nos managers !"

Christelle Giret-Barbier

DRH Sesam Vitale



"Que Juliette, la dirigeante de PepPsy, soit psychologue, apporte un élément clé de crédibilité sur un sujet qui peut être très grave. Leur approche est rigoureuse, concrète et proche du terrain. Cela m'a permis de rassurer et d'embarquer l'équipe."

Caroline de Labbey

DRH Groupe DIS



"C'est super facile de travailler avec PepPsy. Ils nous offrent un accompagnement de proximité complètement adapté à notre besoin. Pas de concepts inutiles, leur approche est au contraire pratico-pratique. Et ça plaît beaucoup aux équipes !"

Mathilde Geoffroy

RRH Cerfrance

Mayenne-Sarthe



Les moteurs de la performance sociale

La performance sociale s'appuie sur des actions de prévention efficaces dans les trois dimensions suivantes :



La QVCT

La Qualité de Vie et des Conditions de Travail englobe les actions pour améliorer le bien-être au travail, l'équilibre vie pro/perso, l'environnement de travail, et la reconnaissance des salariés. Nous ne parlons pas ici de babyfoot ou de paniers de fruits, mais bien d'actions qui agissent en profondeur sur les conditions de travail.



La réduction des RPS

Les facteurs de risques que sont la surcharge de travail, les exigences émotionnelles, les conflits de valeurs, les conflits interpersonnels... entraînent les risques psychosociaux (RPS) : le stress, les violences internes comme le harcèlement et les conflits externes qui peuvent impacter la santé physique, sociale et mentale des employés.



La prévention en santé mentale

Facteur clé de la performance sociale, la prévention permet de donner à chaque collaborateur les outils pour développer ses ressources émotionnelles et relationnelles pour mieux faire face aux difficultés normales de son quotidien.



C'est une responsabilité de laisser à un partenaire extérieur le « poumon » de notre entreprise que sont nos collaborateurs. La capacité d'écoute et de conseils de l'équipe PepPsy m'a impressionnée. La possibilité de bâtir un programme sur mesure, qui tient compte de notre contexte d'entreprise et de nos valeurs est une vraie force. Je suis ravie de ce partenariat de confiance !

Muriel Pedon,

Responsable qualité de vie professionnelle



Au sein de mon entreprise, quels sont les facteurs qui influencent la performance sociale ?

Pour déterminer les facteurs qui influencent la performance sociale, il convient de réaliser un état des lieux. PepPsy a développé un *serious game* pour réaliser efficacement cet état des lieux tout en embarquant les équipes dans la démarche.

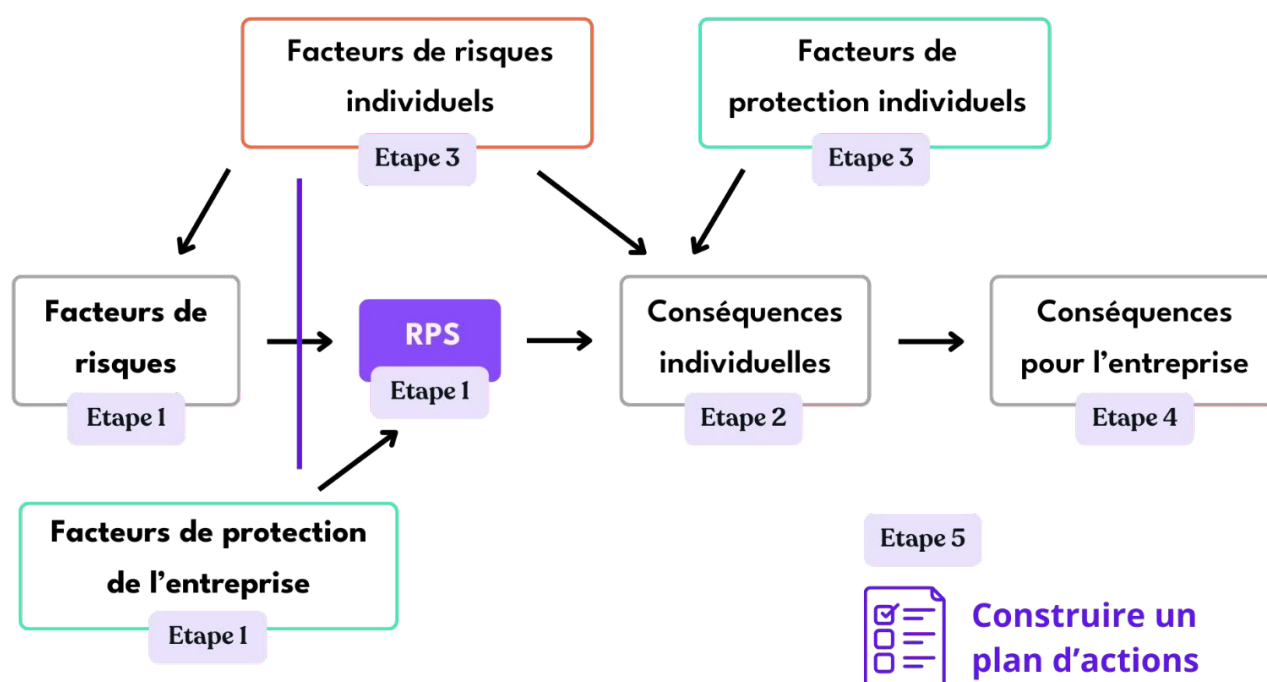


Ce *serious game* est à réaliser avec un comité de pilotage réunissant la direction, les RH et des membres de votre CSE. Il dure 3 heures.

Le produit de sortie du *serious game* inclut :

1. **un état des lieux de la performance sociale de votre organisation,**
2. **l'identification des facteurs influençant négativement et positivement le résultat,**
3. **un plan d'actions sur mesure pour adresser les facteurs de risque et renforcer les facteurs de protection.**

Le *serious game* vous fait explorer pas à pas les étapes suivantes, qui servent ensuite de base de travail partagée pour déterminer un plan d'actions :



1

Etape 1

Déterminer les facteurs de risques, les facteurs de protection, et évaluer l'intensité des risques psychosociaux



Les facteurs de risques psychosociaux

Ce sont les causes des RPS, ils incluent : la surcharge du travail, une exigence émotionnelle importante, l'autonomie et les marges de manœuvre, les rapports sociaux et la reconnaissance, les conflits de valeurs, l'insécurité de la situation de travail... Lorsque ces facteurs sont présents d'une manière régulière et importante, leurs conséquences sont les RPS.



Les facteurs de protection de l'entreprise

Il s'agit des mesures en place qui contribuent à réduire les RPS et à améliorer la QVCT, par exemple : locaux adaptés, bienveillance managériale, communication ouverte, accompagnement social, avantages sociaux... Ce sont autant de facteurs qui protègent les collaborateurs des risques.



Les risques psychosociaux

Ce sont les manifestations des facteurs de risques. Ils regroupent le stress, les violences internes (comme le harcèlement moral ou sexuel) et les violences externes (comme les incivilités et les agressions).

Quand, dans l'entreprise, il y a des situations de violence ou de stress, il faut agir rapidement pour faire diminuer les facteurs de risque.

2

Etape 2

Analyser les conséquences sur les collaborateurs des facteurs de risque et des risques psychosociaux, ce qu'on appelle les troubles psychosociaux.

Les conséquences individuelles des facteurs de risque sur la santé mentale, physique et sociale des collaborateurs sont la manifestation de l'existence de RPS au sein de mon entreprise, avec :

- Troubles sociaux : isolement social
- Troubles physiques : fatigue, perte de sommeil, TMS, douleurs physiques, maladie cardio-vasculaire
- Troubles émotionnels : anxiété, épuisement, plaintes dépressives (tristesse persistante, perte d'intérêt pour les activités quotidiennes, peut aller jusqu'au suicide)
- Troubles comportementaux : irritabilité, variations d'humeur, addictions, troubles de l'appétit
- Troubles cognitifs : troubles de la concentration, perte de mémoire, baisse de créativité, difficulté de prise de décision

3

Etape 3

Identifier les facteurs de risques individuels qui ne sont pas liés à l'entreprise mais qui ont des conséquences bien réelles au travail.

A l'occasion de cet état des lieux, nous nous penchons aussi sur les facteurs de risques individuels, qui ne sont pas liés à l'entreprise (qui ne sont donc pas des facteurs de risques psychosociaux) mais dont les conséquences individuelles peuvent entraîner une réelle détresse psychologique minorée ou amplifiée par les RPS. Nous regardons aussi les facteurs de protection individuels qui protègent du stress et des émotions désagréables.

Les facteurs de risque individuels (qui ne sont donc pas liés à l'entreprise) amplifient les difficultés de santé mentale des collaborateurs

- Problèmes financiers
- Problèmes de logement
- Séparation ou divorce
- Décès d'un proche
- Difficultés à gérer ses émotions ou manque de confiance en soi
- Solitude
- Difficultés liées à la parentalité
- Aidance
- Problèmes de santé ou handicap
- Discrimination
- Addiction
- Violences conjugales
- Changement personnel récent

Les facteurs de protection individuels qui renforcent mes collaborateurs et les protègent des difficultés au travail

- Capacité à gérer son stress
- Environnement familial soutenant
- Des relations amicales solides
- Une bonne confiance en soi
- Capacité à s'adapter aux changements
- Capacité à s'adapter aux changements
- Savoir déconnecter du travail
- Equilibre de vie sain
- Capacité à bien organiser son temps et ses priorités
- Capacité à dire non
- Capacité à lâcher prise
- Capacité à voir le positif
- Trouver du sens à son métier
- Trouver du sens à sa vie
- Comfort financier

« PepPsy a embarqué nos collaborateurs dans un atelier sur le thème "Prendre soin de soi". Au programme : échanges, rires et petits déclics pour mieux s'écouter, identifier ses besoins et aussi repérer quand un collègue ou un proche ne va pas bien. Parce qu'être bien dans sa tête et dans son job, c'est essentiel pour avancer ensemble avec sérénité et engagement ! »

Etape 4

Déterminer les conséquences de tous ces risques pour la performance de l'entreprise.

Ces indicateurs sont l'expression de la performance sociale actuelle dans votre entreprise. L'identification des risques proposée dans le *serious game* permet :

En correctif

de mettre en place des actions pour **améliorer** les indicateurs de performance sociale

En prévention

d'identifier les risques émergeant et de mettre en place des **actions de prévention** pour que les indicateurs de performance sociale ne se dégradent pas



Absentéisme



Engagement



Accidents de travail



Climat social



Productivité



Turn over



Marque employeur



On a travaillé avec PepPsy sur une vraie procédure de prévention de RPS, avec notamment un accent sur la prévention primaire. Concrètement, on a engagé des sessions de formation sur la partie RH/HSE pour pouvoir bien comprendre les RPS puis mettre en place un plan d'actions adapté, et ce pour impulser une vraie politique. Et on a ensuite proposé ces formations aux managers pour les embarquer dans la démarche.

Résultat : on a mis en place un plan d'actions concret pour pouvoir mieux prévenir les RPS. Et toute l'équipe est alignée derrière ce plan d'actions conçu ensemble.

Claire Zimmerman

DRH

5

Etape 5

Construire un plan d'actions pour améliorer la performance sociale de votre entreprise.

Une fois cet état des lieux réalisés, on vous accompagne pour construire à un plan d'actions en s'appuyant sur les **9 critères de la QVCT proposés par l'INRS** :



1

Évaluez la charge de travail

Assurez-vous que la charge de travail est équilibrée et réaliste pour éviter que les salariés ne soient surchargés, ce qui peut mener à du stress ou à l'épuisement professionnel. Former vos managers à appréhender leur propre charge de travail et celles de leurs collaborateurs (formation Protéger la Santé Mentale de son Equipe).



3

Soutenez vos collaborateurs

Soyez à l'écoute des difficultés professionnelles ou personnelles de vos employés et offrez-leur le soutien nécessaire pour maintenir leur engagement et leur bien-être. Proposez de l'accompagnement social, du soutien psychologique, des journées de prévention.



2

Donnez de l'autonomie à vos salariés

Permettre à vos collaborateurs de prendre des décisions et d'organiser leur travail renforce leur sentiment de contrôle, ce qui peut améliorer leur bien-être et leur motivation. Former vos managers à donner la bonne dose d'autonomie à leurs collaborateurs.



4

Témoignez de la reconnaissance

Reconnaître les efforts et les réussites de vos collaborateurs les valorise et renforce leur sentiment d'accomplissement, ce qui booste leur motivation et leur performance. Formez votre direction et vos managers à faire du feedback positif régulièrement.



L'accompagnement de Juliette m'a permis de gagner beaucoup de temps dans ma prise de poste de directeur de site. C'était très concret et opérationnel : j'ai pu mettre en place très rapidement des bonnes pratiques pour bien manager mon équipe.

David Dupas

Directeur de site industriel





5

Donnez du sens au travail

Aidez vos salariés à comprendre l'importance de leur rôle et l'impact de leur travail, ce qui favorise l'engagement et réduit le stress lié au manque de perspective. Formez la direction et vos managers à communiquer d'une manière plus efficace et positive.



7

Communiquez sur les changements

Informez clairement vos salariés des changements à venir dans l'organisation, afin de réduire l'anxiété et l'incertitude et de favoriser une meilleure adaptation.



9

Bannissez toute forme de violence

Assurez-vous que l'environnement de travail est exempt de toute forme de violence, qu'elle soit physique, verbale ou psychologique, pour garantir la sécurité et le bien-être de vos salariés. Mettez en place une politique de prévention qui soit très ferme vis à vis des cas de violences internes.



6

Agissez face aux agressions externes

Protégez vos collaborateurs des insultes, menaces ou autres agressions venant de l'extérieur, en créant un environnement de travail sûr et respectueux. Mettez en place un process de signalement en cas d'agression et formez vos équipes à gérer un client agressif.



8

Facilitez la conciliation travail et vie privée

Mettez en place des dispositifs de flexibilité pour que vos collaborateurs puissent gérer efficacement leurs responsabilités professionnelles et familiales, ce qui réduit le stress. Interrogez vos collaborateurs sur leurs besoins de flexibilité, mettez en place une charte de télétravail et formez vos managers.

« PepPsy c'est une solution d'experts que je recommande sans hésiter à d'autres structures »



3 règles d'or pour réussir



1

Définir des objectifs clairs et mesurables

Une fois l'état des lieux réalisé, des objectifs SMART doivent être fixés pour assurer une progression tangible :

Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes, Temporellement définis

2

Impliquer et mobiliser les collaborateurs

La réussite du plan d'actions performance sociale repose sur l'adhésion des équipes et du CSE. Pour cela, il convient de :

- Communiquer de manière positive
- Assurer une présence visible sur le terrain

Ecouter et agir sur les feedbacks pour adapter le dispositif au fil de l'eau

3

Suivre et ajuster la stratégie

Le suivi est essentiel pour mesurer l'impact des actions mises en place :

- Utilisation d'indicateurs de performance
- Feedback réguliers des collaborateurs
- Ajustement des actions en fonction des résultats

Ensemble, accélérons votre performance sociale

Vous voulez rejoindre les 75 entreprises qui accélèrent leur performance sociale avec PepPsy ?



Contactez-nous !



www.peppsy.io



06 95 15 73 47

**Sensibilisation à la santé
mentale**

**Accompagnement
psychologique individuel**

Cellule de crise

Enquêtes RPS / QVCT

Journées de prévention

**Une app 5* pour tous vos
collaborateurs**

Formation des managers

**Accompagnement
managérial individuel**

**Création d'un plan d'action
QVCT sur mesure**