



Identifier les RPS

Avec Pulse de Bleexo

Le monde du Travail se transforme

A CHANGÉ

Introduction

Identifier les RPS avec Pulse de Bleexo.

23 %

des salariés français souffrent de pression au travail.

43 %

de ceux qui en souffrent considèrent que leur travail est mauvais pour leur santé.

13.340 €

L'estimation du coût de l'absentéisme dû au mal-être au travail par salarié et par an en France dans le secteur privé.

Une obligation générale (article L. 4121-1 du Code du travail) de **sécurité** incombe à l'employeur. Il lui revient la charge d'évaluer les risques auxquels ses salariés sont exposés et de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés.

Le stress au travail est un facteur de risque pour la santé du salarié, a des conséquences sur l'organisation, la performance et la réputation de l'entreprise et implique des coûts importants.

Ainsi les RH ont besoin d'identifier facilement les situations à **risque** pour mettre un place des plans d'actions cohérent pour y remédier.

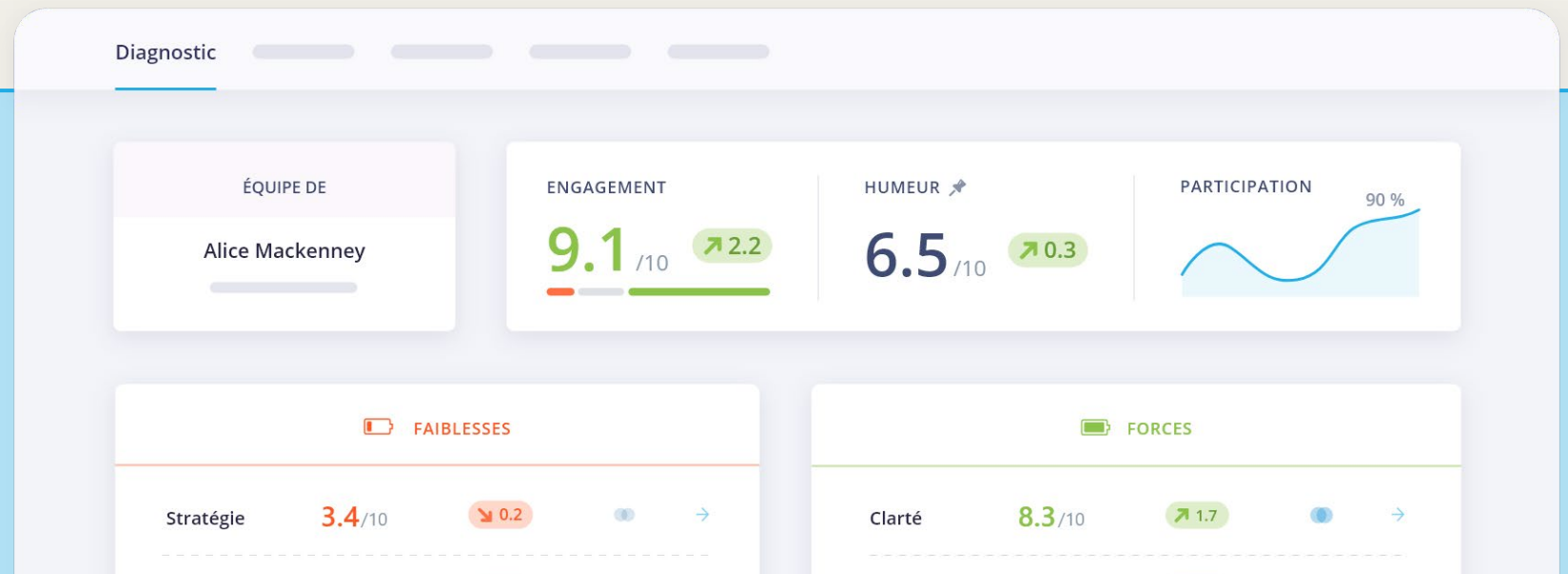
L'enquête Pulse

Pulse permet aux RH et aux managers de détecter les risques psycho-sociaux, identifier leurs causes et mettre en place des plans d'actions cohérent.

L'enquêtes RPS Pulse facilite la prévention et le détection des risques psycho-sociaux pour les RH et les managers.

L'objectif de la prévention des risques psycho-sociaux est multiple :

- Préserver la santé de ses salariés.
- Anticiper les impacts sur la performance et l'engagement dans l'organisation.
- Diminuer les impacts financiers importants qui découlent des populations désengagées ou en burn out.
- Améliorer la marque employeur.



La science à l'appui

Le questionnaire de Karasek et le questionnaire de Siegrist.



Les 3 dimensions

On utilise souvent conjointement le questionnaire de Karasek et le questionnaire de Siegrist pour étudier une population de salariés : ces modèles ont fait la preuve depuis plusieurs années de leur pouvoir prédictif sur la santé à la fois physique et mentale.

La demande psychologique :

La charge psychologique de travail tant quantitative que qualitative.

La latitude décisionnelle :

- L'utilisation des compétences et leurs développements.
- L'autonomie décisionnelle.

Le soutien social au travail :

Des relations avec la hiérarchie et les collègues.





ÉTAPE n°1

Ajouter 4 questions

4 questions à ajouter



Contraintes de temps :

Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail.



Charge mentale :

Ma charge mentale est raisonnable dans le cadre de mon travail.



Adéquation

Mes objectifs me semblent réalisables.



Mobilisation :

Les compétences que je mobilise sont reconnues à leur juste valeur.

Comment ajouter une question : [Help Center](#)





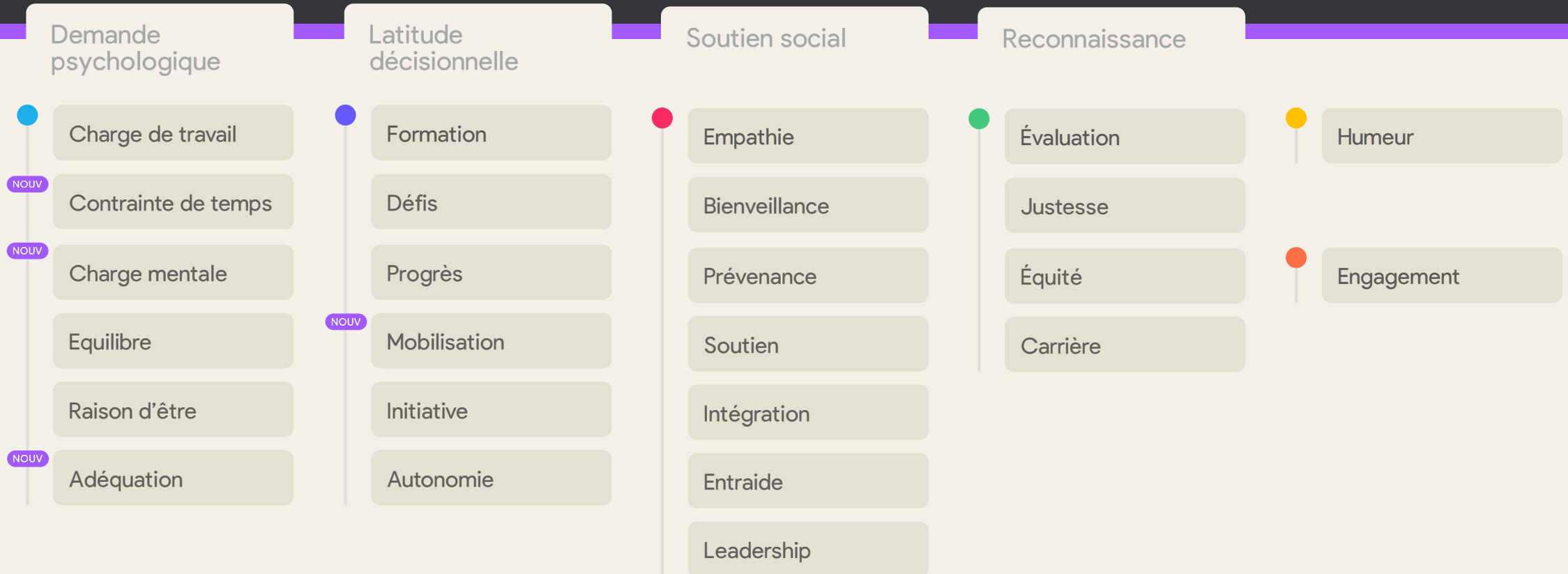
ÉTAPE n°2

Identifier les 25 questions

Elles serviront à concevoir
le rapport RPS

Identifier les questions

25 questions directement issues des modèles Karasek et Siegrist.



● Introduction

Prise de pouls

1. Humeur : « Comment ça va au travail en ce moment ? ».

● Demande psychologique

Quantitative

2. Charge : « Ma charge de travail est raisonnable ».

NOUV 3. Contraintes de temps : « Je dispose du temps nécessaire pour effectuer correctement mon travail ».

NOUV 4. Charge mentale : « Ma charge mentale est raisonnable dans le cadre de mon travail ».

Qualitative

5. Équilibre : « Mon équilibre vie pro / vie perso est satisfaisant ».

6. Raison d'être : « Mon travail a du sens ».

NOUV 7. Adéquation : « Mes objectifs me semblent réalisables ».

● Latitude décisionnelle

Mobilisation et développement des compétences

8. Formation : « Je suis formé régulièrement ».

9. Défis : « Je relève des défis régulièrement ».

10. Progrès : « Je progresse personnellement grâce à mon travail ».

NOUV 11. Mobilisation : « Les compétences que je mobilise sont reconnues à leur juste valeur ».

Autonomie

12. Initiative : « Je peux prendre des initiatives ».

13. Autonomie : « J'ai le bon niveau d'autonomie dans mon travail ».

● Soutien social

Hiérarchique

- 14. Empathie : « Mon manager s'intéresse à moi en tant que personne ».
- 15. Bienveillance : « Mon manager est bienveillant ».
- 16. Prévenance : « Mon entreprise fait attention à mon bien-être ».
- 17. Soutien : « Mon manager me soutient ».

Collègue

- 18. Intégration : « Je me sens bien intégré dans mon entreprise ».
- 19. Entraide : « Je peux compter sur mes collègues quand j'ai un coup dur ».
- 20. Leadership : « Mes idées sont bien accueillies par mes collègues ».

● Reconnaissance

Reconnaissance

- 21. Évaluation : « Je suis évalué justement ».
- 22. Justesse : « Je suis reconnu (rémunération, promotion, signes de reconnaissance...) justement pour mon travail ».
- 23. Équité : « Le système de récompense (rémunération, promotion, signes de reconnaissance...) est équitable ».
- 24. Carrière : « Je sais qu'il y a des perspectives possibles d'évolution ».

● Clôture

Prise de pouls

- 25. Engagement : « Je suis prêt à recommander ma société pour y travailler ».



ÉTAPE n°3

Créer le rapport de votre enquête RPS

ÉTAPE n° 3

Création du rapport

Afin de pouvoir communiquer sur votre audit RPS au sein de votre entreprise, intégrez les slides du rapport généré dans le modèle PowerPoint RPS.

Générer le rapport PowerPoint dans la plateforme

Page de couverture



Driver « Nom »



Puis copier/coller les slides dans le modèle PowerPoint RPS et ranger par drivers



Driver « Nom »





TOUTES LES INFORMATIONS SUR
[Bleexo.com](https://bleexo.com)

NOUS CONTACTER

✉ contact@bleexo.com

☎ 05 82 88 00 00

NOUS SUIVRE

