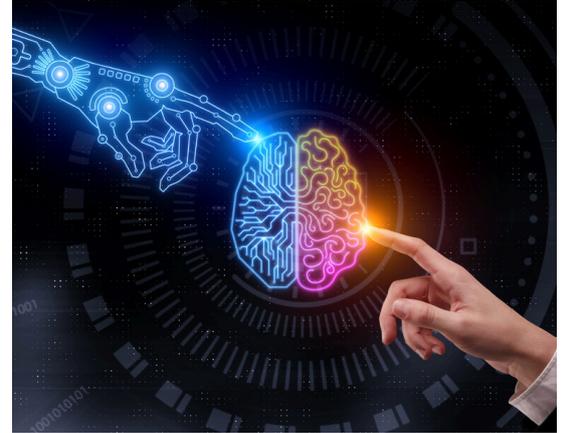


NEWSLETTER MARS 2025

CONFLITS DE VALEURS ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX : UNE PRIORITÉ POUR LA SANTÉ ORGANISATIONNELLE

Dans le monde de l'entreprise, la performance n'est pas seulement mesurée par des chiffres ou des objectifs atteints. Le bien-être des collaborateurs est tout aussi essentiel pour garantir une organisation saine et prospère. Des tensions sont fréquemment liées à des **conflits de valeurs**, un facteur souvent sous-estimé des **risques psychosociaux (RPS)**.



1

Comprendre les Risques Psychosociaux (RPS)

Les risques psychosociaux (RPS) désignent l'ensemble des dangers auxquels sont exposés les collaborateurs dans leur environnement de travail, susceptibles de nuire à leur santé mentale et physique. Ces risques incluent le stress, l'anxiété, le burn-out, la dépression, ainsi que d'autres troubles liés à une organisation de travail dégradée.

Les Conflits de Valeurs : Une Cause Souvent Méconnue des RPS

2

Les conflits de valeurs se produisent lorsque les principes et croyances d'un individu ou d'une équipe sont en décalage avec ceux de l'entreprise ou de son management. Ces divergences peuvent être sur des sujets aussi variés que l'éthique professionnelle, la qualité de travail empêchée, l'impression de faire un travail inutile, la responsabilité sociale de l'entreprise, ou encore les priorités stratégiques.

Ce type de conflit peut sembler anodin au départ, mais il génère souvent des tensions internes importantes. Par exemple :

- Un cadre qui valorise l'innovation et la flexibilité mais se retrouve dans une organisation où les processus sont figés et l'innovation freinée.
- Des tensions sur des enjeux éthiques, où les valeurs de responsabilité sociale ou environnementale des employés entrent en conflit avec les objectifs financiers de l'entreprise.
- Si l'organisation ne met pas les éléments nécessaires pour réaliser le travail demandé, l'employé souffre de ne pas pouvoir rendre un résultat en cohérence avec les attentes (les siennes, celles de son manager et/ou de ses collègues)

3

5 SOLUTIONS CONCRÈTES POUR GÉRER LES CONFLITS DE VALEURS ET PRÉVENIR LES RPS

Une fois ces conflits identifiés, il est important d'agir rapidement pour les désamorcer. Voici cinq actions à mettre en place pour éviter que les conflits de valeurs ne se transforment en risques psychosociaux :

- **1. Instaurer un dialogue ouvert et transparent** : Organisez des réunions régulières où les collaborateurs peuvent exprimer leurs opinions et leurs valeurs sans crainte de représailles. Un dialogue ouvert et sincère permet de mieux comprendre les sources de tensions et de les désamorcer en amont.
- **2. Clarifier et diffuser les valeurs de l'entreprise** : Assurez-vous que les valeurs fondamentales de l'entreprise sont clairement définies et partagées par tous.
- **3. Former les managers à la gestion des conflits de valeurs** Les managers sont des relais essentiels dans la gestion des tensions. : Formez-les à repérer les signes de conflits de valeurs et à résoudre les tensions de manière constructive.
- **4. Mettre en place un soutien psychologique pour les équipes** : Les entreprises doivent offrir un soutien à leurs collaborateurs lorsqu'ils sont confrontés à des conflits de valeurs. Offrir des services d'accompagnement psychologique permet d'agir rapidement et efficacement.
- **5. Adapter le processus de recrutement pour mieux aligner les valeurs** : Lors du recrutement, il est essentiel d'évaluer non seulement les compétences, mais aussi l'adéquation des candidats avec les valeurs de l'entreprise.



Une Approche Proactive pour Prévenir les RPS

Identifier et gérer de manière proactive les conflits de valeurs est essentiel pour protéger la santé mentale de vos équipes, améliorer la cohésion au sein des équipes, et garantir la performance de votre entreprise.

Si vous souhaitez en savoir plus sur la manière de mettre en place ces solutions dans votre entreprise, n'hésitez pas à nous contacter pour une formation ou un accompagnement personnalisé.