

[Accueil](#) > [Notre offre](#) > [Par métiers](#) > [Qualité - Sécurité - Environnement](#) > [Sécurité et santé au travail](#)

Qualité - Sécurité - Environnement / Conférence

[Retour à la liste](#) << < Stage 1 / 1 > >>

SOUFFRANCE PSYCHIQUE AU TRAVAIL
Evaluer la pénibilité, Mettre en oeuvre une prévention
efficace



N° de réf : DE05 - **Nouveauté !**

Objectifs de la conférence

- Redéfinir vos responsabilités et obligations envers vos salariés concernés par la pénibilité
- Identifier les symptômes de pénibilité
- Mettre en place des outils pour évaluer le degré de pénibilité
- Rechercher les différentes sources de pénibilité et leur impact au plan collectif et individuel
- Préparer des recommandations et adopter des solutions préventives pour lutter contre l'émergence de la souffrance

Programme de la conférence

Jour 1

Faire face à la souffrance mentale: outils et méthodologie de prévention

REPERER LES DIFFERENTS FACTEURS DE PENIBILITE MENTALE EN INTERNE

Qu'est-ce que la pénibilité mentale ?

Isabelle ROGEZ-DUFRENNE, Chargée de Mission Pôle Santé , ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), Nord Pas de Calais

- Redéfinir les notions essentielles : santé au travail, santé psychique, stress, charge mentale et psychique?
- Décrypter les effets de la souffrance mentale sur la santé

Déterminer les différentes sources de charge mentale pour vos collaborateurs

- Déterminer les causes de souffrance psychologique de vos salariés sur le plan professionnel : peur de l'avenir, restructuration en interne, contraintes horaires, pression de la hiérarchie?
- Prendre en compte l'interaction existante entre vie professionnelle et vie personnelle
- Comprendre l'influence réciproque des deux typologies de souffrance : physique et psychique
- Connaitre l'influence de l'âge sur la pénibilité perçue

Détecter et apprécier les conséquences de l'organisation du travail sur la pénibilité

- Apprendre à caractériser les situations de travail : analyse des outils, de l'organisation, des compétences,?
- Travail de nuit, horaires alternants ? : Repérer les typologies d'organisations favorisant la souffrance psychique

Quels sont les acteurs concernés par la santé au travail en interne ?

- Médecins du travail, membre du CHSCT, responsables des ressources humaines? : qui sont les acteurs concernés par la santé au travail et quel va être leur rôle respectif ?
- Selon leur fonction, dans quelle mesure la démarche de chacun des acteurs, face à la pénibilité mentale, va-t-elle différer ?

Cas pratique

Evaluer les causes de pénibilité mentale dans votre entreprise.

A partir de cas d'entreprises fournis par le formateur, vous devrez identifier les différentes sources potentielles de pénibilité pour les salariés

EVALUER LA SOUFFRANCE MENTALE AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE

Mener une approche collective de la pénibilité psychique au sein de votre société

- Détecter les signes avant-coureurs de la souffrance ressentie par vos salariés : angoisse, fatigue, anxiété?
- Créer et mettre en place des indicateurs collectifs pour dépister et mesurer la souffrance mentale
- Animer des réunions de groupes visant à détecter les éventuelles causes de pénibilité communes à l'ensemble de votre personnel

Compléter votre évaluation en la confrontant aux données professionnelles des salariés

- Examiner la situation de travail de vos salariés par rapport à l'ensemble de leur parcours professionnel
- Absentéisme, arrêts de travail : compléter votre évaluation de la pénibilité par des indicateurs RH

Jour 2

Faire face à la souffrance mentale: outils et méthodologie de prévention

Cas pratique

Face à plusieurs cas avérés de pénibilité subie, comment et avec qui organiser et animer une réunion?

Isabelle ROGEZ-DUFRENNE, Chargée de Mission Pôle Santé , ARACT (Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), Nord Pas de Calais

Indicateurs de souffrance psychologique : comment les

Avec la participation de

Yves LASFARGUE

Directeur, OBERGO

(Observatoire des conditions de travail et de l'ergostressie)

Philippe TOISON

Avocat, CABINET TOISON

VILLEY BROUD

Patrick CONSTANT

Directeur Médical, Exxon Mobil

Pierrette TRIHLE

Médecin du Travail, CMIE

(Centre Médical Inter Europe)

Isabelle ROGEZ-DUFRENNE

Chargée de Mission Pôle

Santé, ARACT (Association

Régionale pour l'Amélioration

des Conditions de Travail),

Nord Pas de Calais

Raja SAFOUANE

Psychologue Clinicienne, PSYA

Laurent VAN BELLEGHEM

Ergonome consultant, OMNIA

INTERVENTION

ERGONOMIQUE

Dates des sessions

, à Paris

Tarifs

Journées Formation (3 jours) :

2295 euros HT

Voir aussi

les stages suivants

- [Outils de psychologie et techniques d'écoute](#)

Les autres thèmes en

Qualité - Sécurité -

Environnement :

- [Risques et pollutions](#)

[industrielles](#)

- [Sécurité des bâtiments et équipements](#)

- [Environnement et Santé](#)

[Publique](#)

- [Management Qualité -Qualité](#)

[Fournisseur](#)

- [Management HSE](#)

- [Spécial Intra : les formations à adapter sur mesure](#)

A qui s'adresse ce stage ?

Médecin du Travail

Infirmière du Travail

Assistant(e) social(e) du Travail

Psychologue du Travail

IPRP (Intervenant en

Prévention des Risques

Professionnels)

Membre du CHSCT

Responsable des Ressources

Humaines

Directeur d'Etablissement

Responsable de service

Chef d'équipe

...

...

...

...

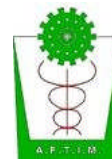
...

Cette conférence ne nécessite

aucun prérequis

Nos partenaires

Organisé en étroite collaboration avec



recouper pour mesurer l'effet cumulé et combiné des différents facteurs de pénibilité mentale

- Confronter les données objectives à la pénibilité perçue par le salarié
- A quel niveau de pénibilité doit-on s'inquiéter pour la santé des individus : fixer des seuils d'alertes



Cas pratique

Construire vos propres outils d'évaluation de la pénibilité mentale

REDUIRE LA PENIBILITE : QUELS MOYENS DE PREVENTION ?

Cas pratique

Mener un entretien individuel avec un salarié présentant des signes de souffrance mentale : comment procéder?

Communiquer pour faire prendre conscience à votre Direction et aux salariés des risques de pénibilité mentale encourus

- Réussir à impliquer la hiérarchie dans la lutte contre la souffrance mentale
- Comment informer les salariés des risques encourus sans les alarmer ?
- Comment communiquer et donner vos recommandations auprès de votre Direction ?

Cas pratique

Convaincre votre Direction de la nécessité de repenser l'organisation du travail : adapter les horaires de travail, aménager des temps

Mesurer les impacts des différentes actions de prévention sur l'évolution de la pénibilité psychique

- Mettre en place et gérer des tableaux de bord d'évaluation de la pénibilité mentale
- Enquêter auprès des salariés pour mesurer les progrès perçus
- Mettre en oeuvre une auto-évaluation régulière par les salariés de leur pénibilité ressentie

Cas pratique

Apprendre à construire des indicateurs, adaptés à votre entreprise, de mesure et d'évolution de la souffrance mentale en interne

Jour 3

Retours d'expériences sur la prise en charge de la pénibilité physique et psychique au travail

PENIBILITE AU TRAVAIL : QUELS NOUVEAUX ENJEUX ?

Pénibilité : quels sont vos droits et obligations ?

- Philippe TOISON, Avocat , CABINET TOISON VILLEY BROUD*
- Comment et par qui vos responsabilités peuvent-elles être engagées ?
 - Que sont en droit d'exiger vos salariés face à des conditions de travail pénibles ?
 - Anticiper les mises en cause futures de vos responsabilités

Troubles musculo-squelettiques (TMS) et facteurs psychosociaux : quels impacts de l'évolution des conditions de travail sur la santé de vos salariés ?

Laurent VAN BELLEGHEM, Ergonome consultant , OMNIA INTERVENTION ERGONOMIQUE

EVALUATION DE LA PENIBILITE : QUELLE METHODE ADOPTER ?

Prendre en compte les résultats de votre évaluation des risques pour déterminer la pénibilité physique

- Patrick CONSTANT, Directeur Médical , Exxon Mobil*
- Mise en place de grilles et matrices d'évaluation des risques
 - Quels acteurs de l'entreprise doivent être informés des résultats obtenus et de leurs impacts sur la pénibilité physique?

Impliquer vos salariés dans l'auto-diagnostic ergonomique de leurs conditions de travail

- Patrick CONSTANT, Directeur Médical , EXXON MOBIL*
- Quels indicateurs mesurer lors de l'auto-évaluation par les salariés de leur poste de travail ?
 - Comment présenter ce nouvel outil aux employés en s'assurant qu'ils se l'approprient ?

Déterminer la véritable origine de la pénibilité ressentie par vos collaborateurs

- Yves LASFARGUE, Directeur , OBERGO (Observatoire des conditions de travail et de l'ergostressie)*
- Importance d'une auto-évaluation lucide, par le salarié, de sa charge de travail et de l'équilibre de ses différents « temps » : professionnels, sociaux, familiaux et personnels
 - Etablir un tableau de bord des conditions de travail individuel et collectif

Mettre en ?uvre un contrôle rapide et régulier de la santé psychique de vos salariés

- Pierrette TRIHLE, Médecin du Travail , CMIE (Centre Médical Inter Europe)*
- Quels outils adopter lors de la visite médicale pour détecter la souffrance mentale ?
 - Faire de ces tests une base au dialogue entre le médecin et le patient

QUELLES SOLUTIONS FACE AUX DIFFERENTES FORMES DE

PENIBILITE ?

Quelle démarche adopter afin de maîtriser les impacts du stress sur votre organisation ?

Raja SAFOUANE, Psychologue Clinicienne , PSYA

-Quels sont les différents leviers d'actions possibles pour réduire le stress ressenti par vos salariés ?

-Face aux agressions et violences endurées par vos personnels, quelles actions préventives pouvez-vous mettre en oeuvre ?

Viellissement de la population : mettre en oeuvre un plan de fin de carrière adapté à chaque collaborateur présentant des inaptitudes liées notamment

-Définir les aptitudes de chacun et celles requises par chaque poste de l'entreprise

-Bâtir un plan de carrière adapté au personnel atteint d'inaptitudes pour les reclasser en interne

N° de réf : DE05 - Nouveauté !