

**PRÉSERVER
SA SANTÉ MENTALE
AU TRAVAIL**

 **Jeudi 16 oct. 2025**

 **11h (durée : 45')**



**Service de Prévention et de Santé au
Travail Interentreprise (SPSTI)**



**Accompagnement des
entreprises et de leurs salariés
dans la prévention
des risques professionnels**

**Notre mission principale est d'éviter
toute altération de la santé des
travailleurs du fait de leur travail.
Article L4622-2 du Code du travail**

**Actions dans
les entreprises**

**Conseil et
accompagnement
des employeurs
et des salariés**



**Traçabilité
et veille sanitaire**

**Visites médicales
et suivi de l'état
de santé**

Dans le Haut-Rhin



125 000
Salariés déclarés



11 000
adhérents

80 %
ont moins de 9 salariés



120 salariés
de Santé au
Travail 68

Médecins du Travail
Collaborateurs médecins
Infirmier.e.s en santé au travail
Assistants en santé au travail

Equipe pluridisciplinaire :

Ergonome
Ingénieurs Prévention
Technicien.nes en Santé au travail
Psychologues

Service support

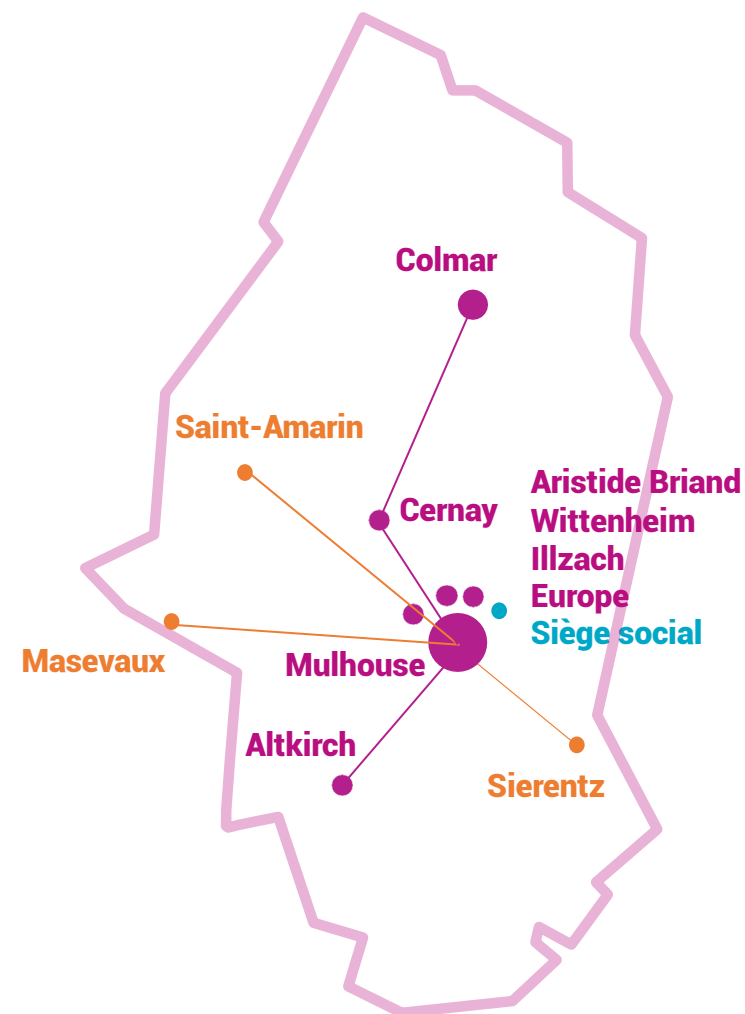


Où nous trouver ?

7 Centres médicaux

2 Centres annexes

1 Siège administratif





sante-au-travail-68.fr  

SOMMAIRE

1. DÉFINITION
2. LIEN entre santé et travail
3. LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX
4. LA PRÉVENTION
 - Démarches
 - Acteurs
 - Niveaux
5. AIDES ET ACCOMPAGNEMENTS

Questions / réponses



Qu'est-ce que la Santé Mentale ?

« état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en mesure d'apporter une contribution à la communauté »

(OMS)

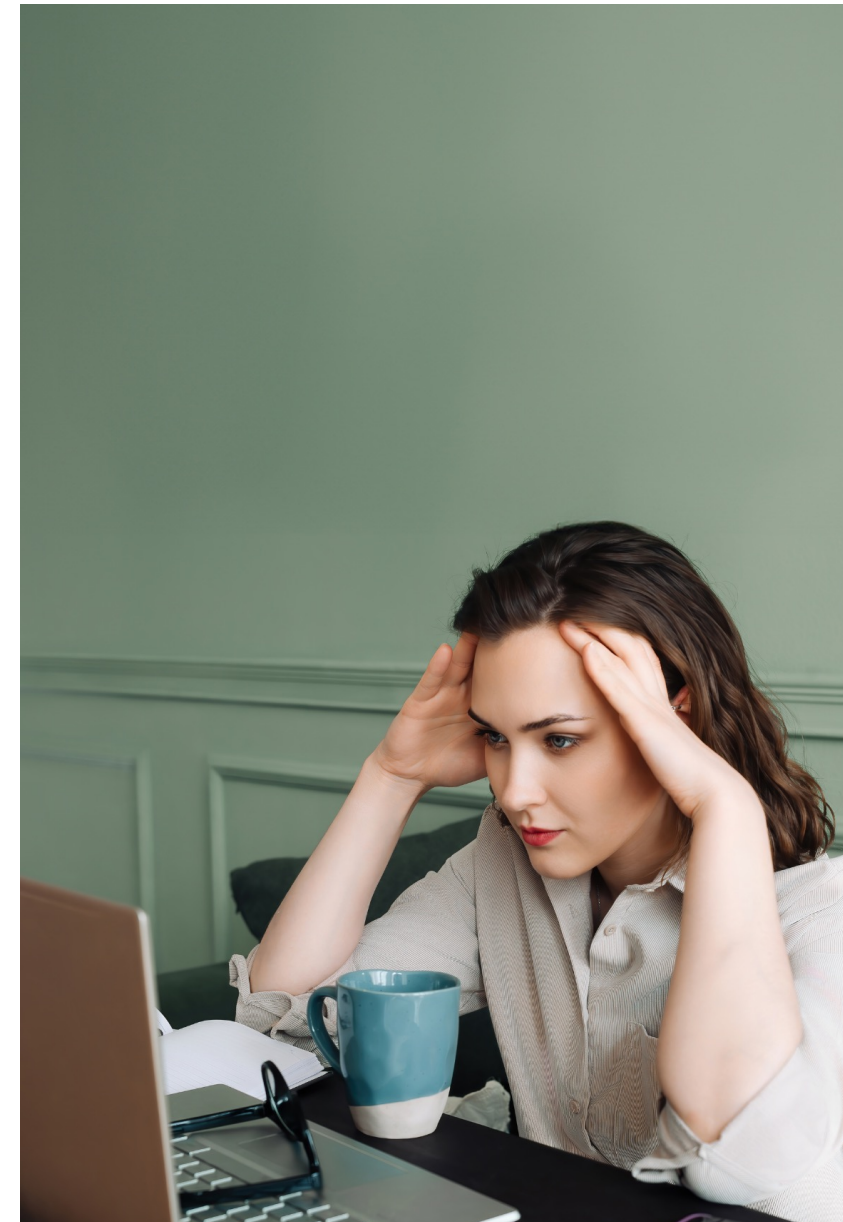


Qu'est-ce que la Santé Mentale ?

Enjeux de santé publique

- La santé mentale représente bien plus que l'absence de troubles mentaux
- La santé mentale fait partie intégrante de la santé : il n'y a pas de santé sans santé mentale
- La santé mentale est déterminée par de nombreux facteurs : socio-économiques, biologiques et environnementaux, **dont l'environnement de travail. Les conditions de travail sont en effet un déterminant important de la santé mentale.**

Recommandations de l'HAS : 3 axes prioritaires dont la promotion des stratégies globales de **prévention** en matière de santé mentale



Salariés suivis par un Service de Prévention et de Santé au Travail

Milieu ordinaire
dont adapté (EA)

Milieu protégé (ESAT)

**Travail : vecteur
de santé**

Prévenir les RPS
= préserver voire améliorer la
santé mentale et physique des
salariés

Liens santé / travail

Le travail, source de **contraintes**

- Conditions d'emploi et cadre du travail
- Réalisation d'objectifs
- Charge de travail
- Complexité
- Organisation du travail
- Modalités de travail: présentiel, TV travail
-



Le travail, source de **développement humain**

- Développement d'aptitudes, de savoir-faire, acquisition d'une expertise
- Sentiment d'utilité
- Source de satisfaction
- En accord avec des valeurs (sens)
- Reconnaissance sociale
- Développement de relations sociales
- Développement de l'identité professionnelle
- Reconnaissance de la part des pairs

Le contexte d'émergence des Risques Psychosociaux



Nouveau contexte socio-économique

Mondialisation,
financiarisation de
l'économie, fusions,
délocalisations ...
Le juste à temps,
client roi ...



Transformation des organisations

Changements et
adaptations
constantes,
externalisations, les
normes, process...
Evaluations



Nouvelles formes de management et de gestion des RH

Travail en mode projet,
management à
distance, contrôle et
évaluation de la
performance...



Attentes des salariés

Reconnaissance, sens
du travail, équilibre
vie pro/vie privée,
soutenabilité ...

Les RPS en entreprise, de quoi parle-t-on ?

**Situations de travail où sont présents,
combinés ou non :**

Du stress

Déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes de son environnement de travail et celle qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face

Des violences internes

Commises au sein de l'entreprise par des salariés : harcèlement moral ou sexuel, conflits exacerbés entre des personnes ou entre des équipes

Des violences externes

Commises sur des salariés par des personnes externes à l'entreprise (insultes, menaces, agressions...).

Induits par l'activité elle-même ou générés par l'organisation et les relations de travail



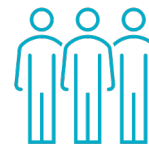
RPS : des effets à plusieurs niveaux

Pour l'individu



- **Troubles physiques** (douleurs somatiques, troubles du sommeil, musculo-squelettiques, cardio-vasculaires...)
- **Troubles anxio-dépressifs**, stress chronique, burn-out ...
- **Troubles cognitifs** (atteintes de la concentration et de la mémoire, oublis/erreurs, perte d'initiative)
- Retentissement sur la vie personnelle
- **Consommation de substances psychoactives**
- **Tentatives de suicide ou suicides**

Pour le collectif



- **Désorganisation** des rôles et des missions
- **Glissement** de tâches
- Perte de la coopération et de l'entraide
- **Recrudescence** des conflits & des violences au travail
- **Dégradation** du climat social
- **Non respects** des consignes, des horaires
- **Augmentation** des arrêts maladie qui entraîne une surcharge pour ceux qui restent

Pour l'entreprise



- **Absentéisme**, arrêts maladie
- Turnover
- **Accidents** du travail & incidents
- **Désorganisation** (perte d'informations, remplacement, glissement de tâches ...)
- **Perte de créativité** & d'initiative
- **Baisse** de la productivité
- **Grèves**, mouvements sociaux, procédures judiciaires
- Atteintes à l'image de l'entreprise

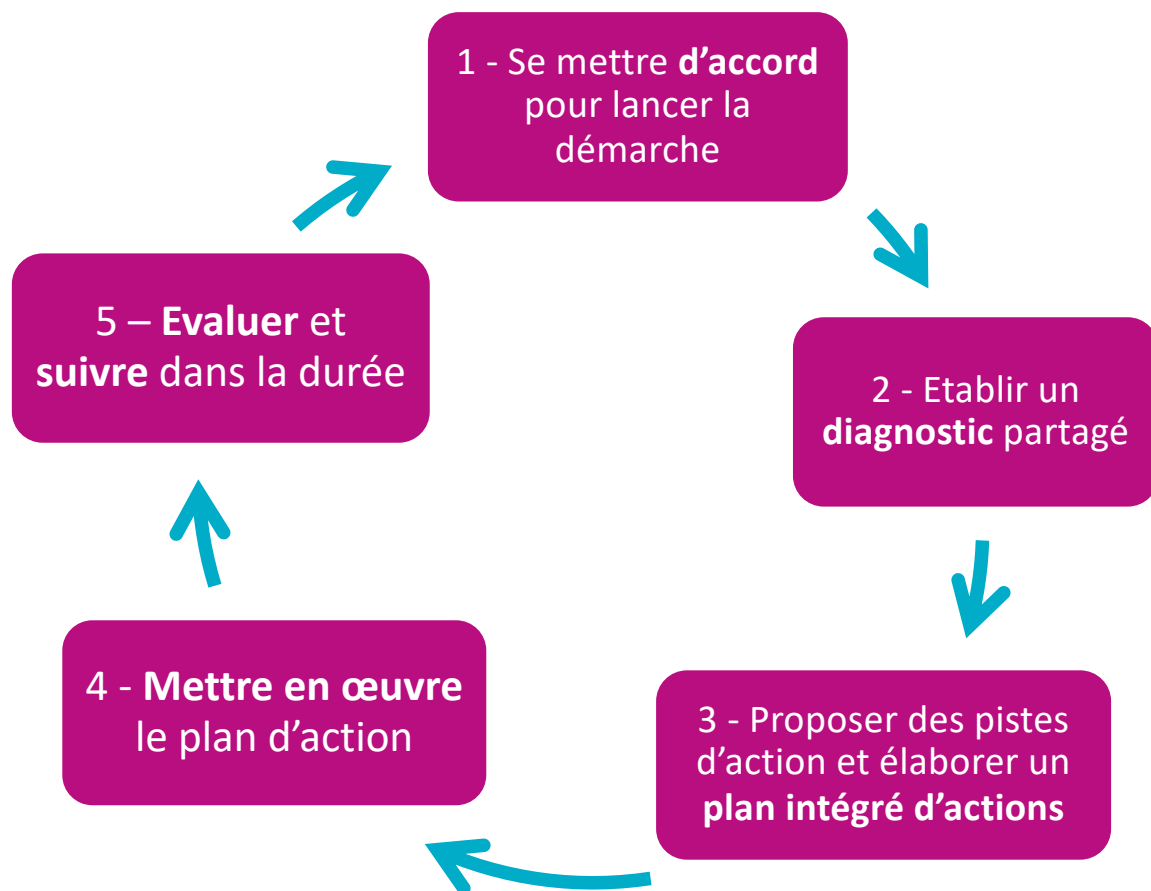
Mettre en place une démarche de prévention

Comment se préserver des RPS ?

- ✓ Analyser le contexte de l'activité et l'organisation du travail afin de mettre en place une **démarche de prévention**
- ✓ Se servir du **DUERP** (Document Unique d'Evaluation des Risques) pour impulser la démarche



Démarche de prévention : un processus



Les acteurs de la prévention



L'employeur
Acteur principal
de la prévention des
risques
professionnels.



**Le salarié
compétent**
Les membres
du CSE



**Le service des
Ressources
Humaines**



**L'équipe
pluridisciplinaire
de votre SPSTI**

Missions des psychologues du travail en SPSTI

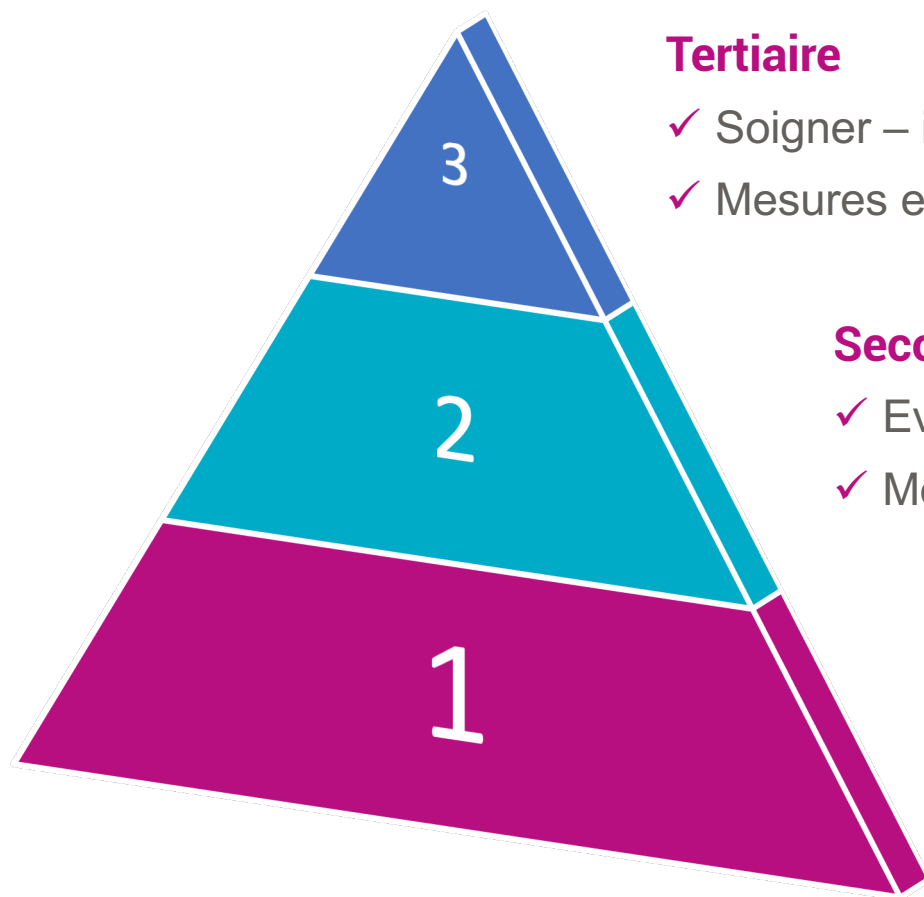
- Mener des actions de prévention des risques psychosociaux (RPS) afin d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (art. L4622-2 du code du travail)
- Être appui et conseil des employeurs, des salariés et de leurs représentants
- Les accompagner dans le cadre d'une démarche collective
- Aider à l'évaluation des RPS



Les grands principes généraux (L.4121-2 du Code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention



Prévention : 3 niveaux



Tertiaire

- ✓ Soigner – indemniser - reclasser
- ✓ Mesures exclusivement individuelles

Secondaire

- ✓ Eviter l'aggravation
- ✓ Mesures individuelles et collectives

Primaire

- ✓ Agir avant le dommage
- ✓ Mesures principalement collectives

Concrètement, une approche adaptée à votre contexte

Accompagnement méthodologique à l'EVRPS

- Premier contact avec l'entreprise
- Intervention dans un contexte sans situation dégradée à outrance
- Ex : Accompagnement à l'évaluation des RPS, Intégration au DU et conseils à l'entreprise de toute taille
- Sensibilisations
- Aide à la révision d'un plan d'action

Appui / conseil

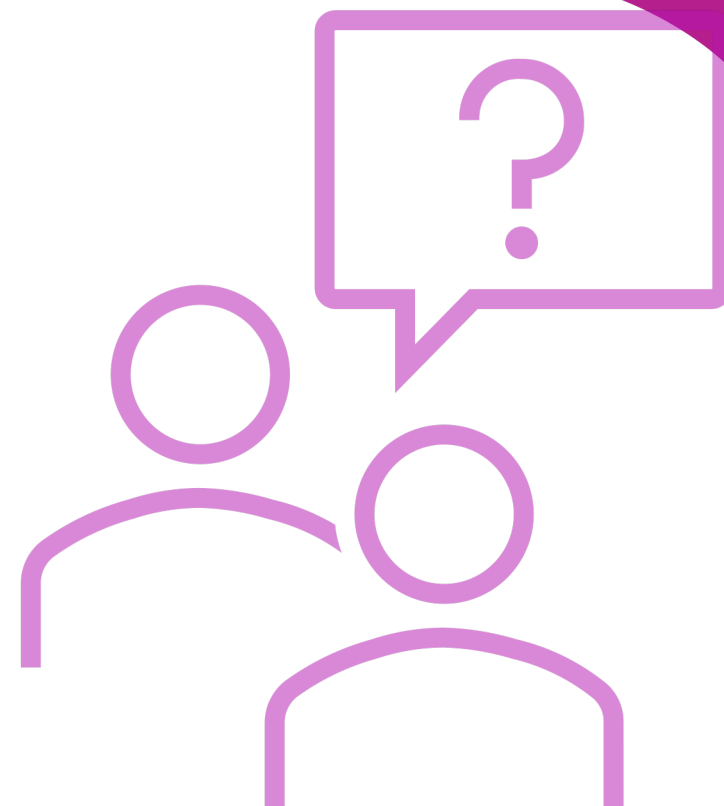
- Premier contact avec l'entreprise pour des situations dégradées annoncées dès la demande
- Co-construction de l'accompagnement pour des problématiques plus importantes: conflits, indicateurs alarmants
- Accompagnement pour les entreprises de taille conséquente
- Sensibilisations auprès des CODIRS
- Intégration d'un COPIL RPS
- Appui dans le cadre d'un PSE ou d'un évènement traumatique
- Aide à la prise de fonction des référents harcèlement

Réorientation vers des intervenants externes

- Analyse du besoin et mise en relation avec des intervenants experts
- Demande de diagnostic /d'expertise RPS
- Médiation / gestion de conflits interne
- Aide à la prise de poste pour une direction, conseil RH



Retour sur quelques questions



Merci

de votre attention



sante-au-travail-68.fr  