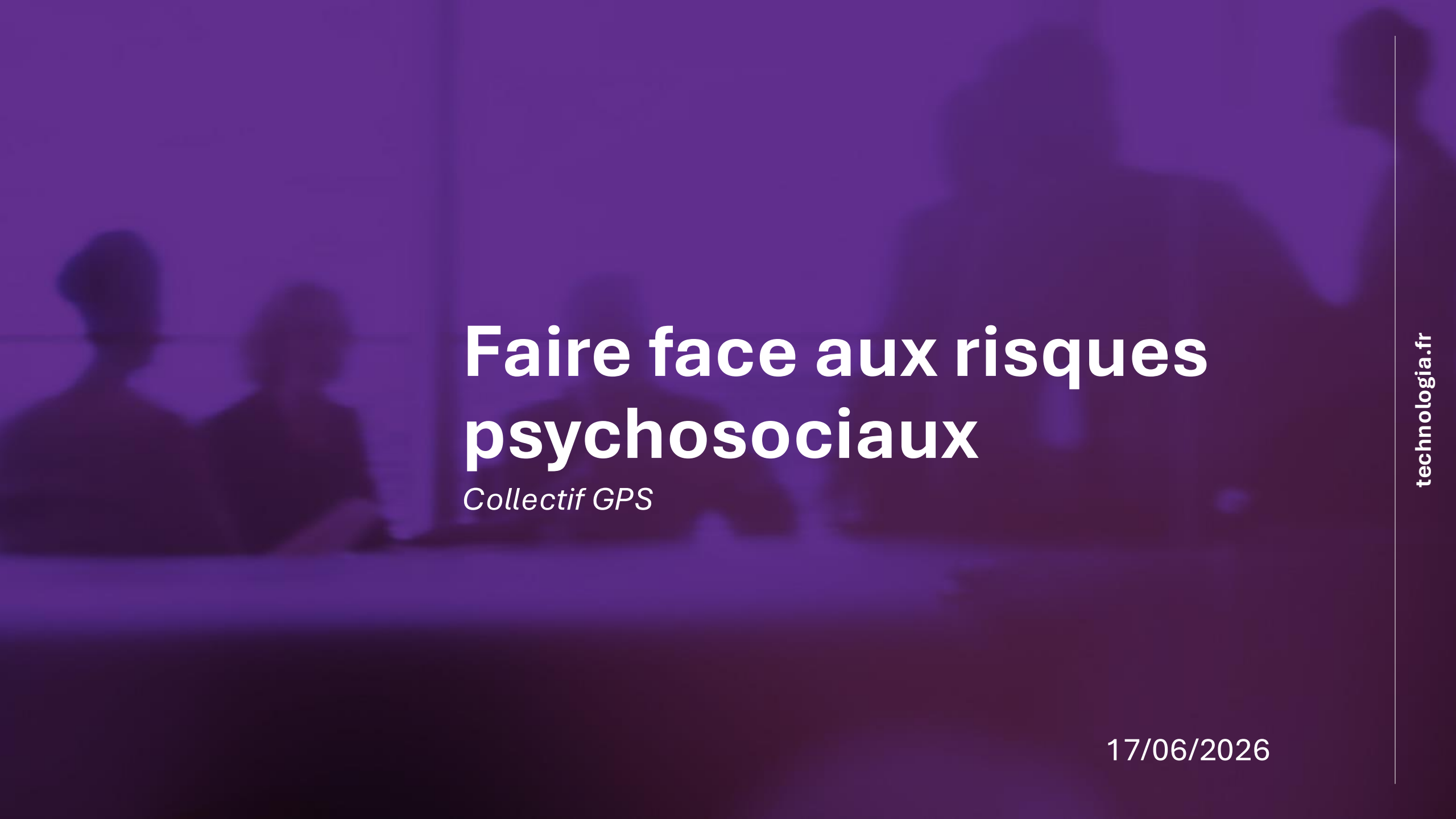


The background of the slide is a blurred photograph of several people sitting around a table in what appears to be a meeting or conference room. The image is overlaid with a semi-transparent purple filter.

Faire face aux risques psychosociaux

Collectif GPS

17/06/2026

01

D'où je parle

NOTRE MISSION

Contribuer à un dialogue social de qualité au service des conditions de travail et de la durabilité des entreprises.

Le groupe Technologia,
un groupe qui accompagne depuis plus de 35 ans
l'ensemble des acteurs du dialogue social
sur l'ensemble des aspects économiques et sociaux.

NOTRE PHILOSOPHIE

**On n'a jamais
connu d'entreprise
saine et pérenne
*sans un dialogue social
équilibré!***

Plus de 3.000 clients ont fait confiance à Technologia

Dans tous les secteurs, de 30 à 106.000 salariés, privés et publics en France et à l'étranger

Santé – Social

Secteur public

Services

Industrie BTP

Transport

Chimie – Pharmacie

Banque – Assurance

Conseil

Médias

Agroalimentaire

Education

Distribution



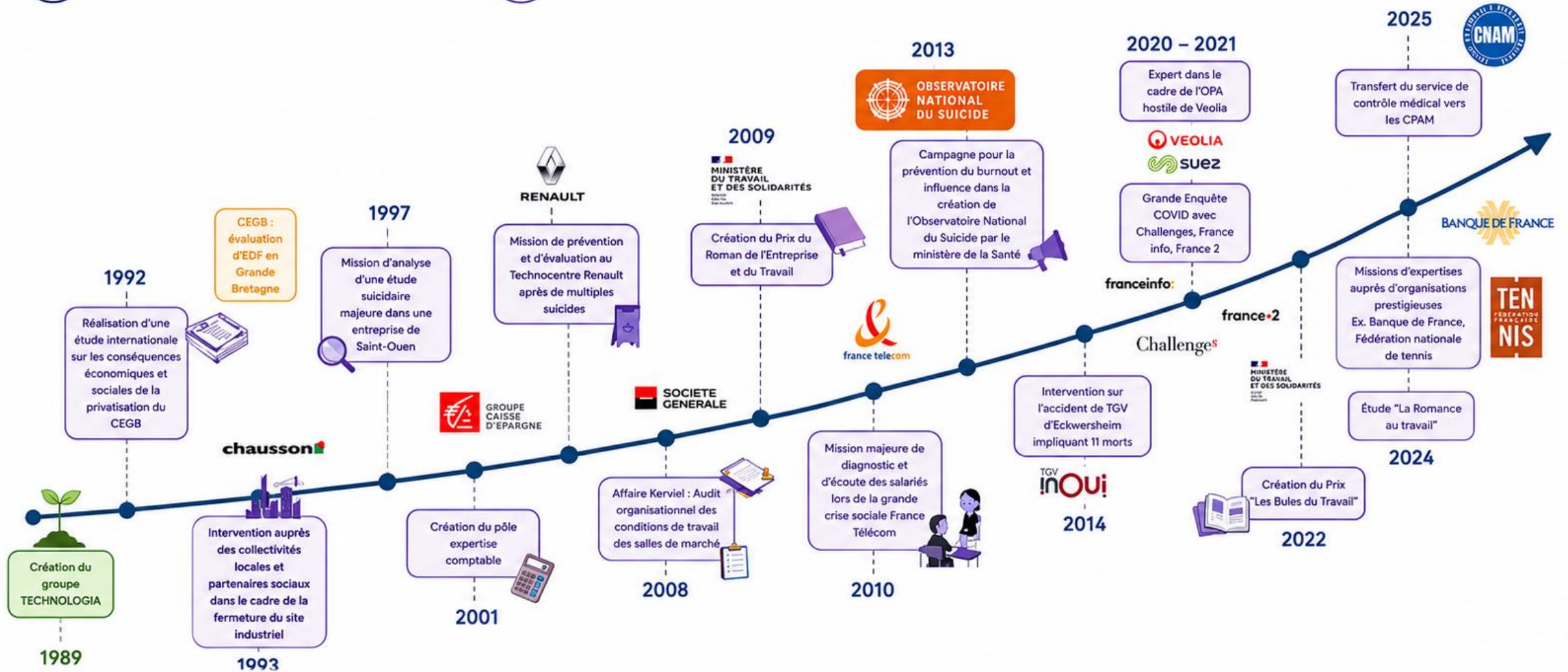
Étapes clés du développement du Groupe Technologia



NAISSANCE



PHASE DE STRUCTURATION DU GROUPE ET DE CROISSANCE



NAISSANCE (1989-1997)

Création et premières actions structurantes du groupe



STRUCTURATION ET CROISSANCE (1997-2025)

Diversification des expertises, interventions majeures et reconnaissance institutionnelle



TRAJECTOIRE CONTINUE

Un développement constant au service de la santé au travail et de la performance durable des organisations

02

Une obligation de sécurité

Rappel sur l'obligation de sécurité



L'employeur prend les **mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de l'ensemble des salariés.



L'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements, les pratiques, les comportements pouvant être assimilés à du **harcèlement moral**.



Ces mesures comprennent :

- 1 Des **actions de prévention des risques professionnels** :
cf. l'article **L. 4161-1** du Code du travail.
- 2 Des **actions d'information, de sensibilisation et de formation** sur cette thématique.
- 3 La mise en place **d'une organisation et de moyens adaptés** au but recherché.
- 4 L'adaptation de ces mesures dans le temps pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à **l'amélioration** « **récurrente** » des situations existantes.

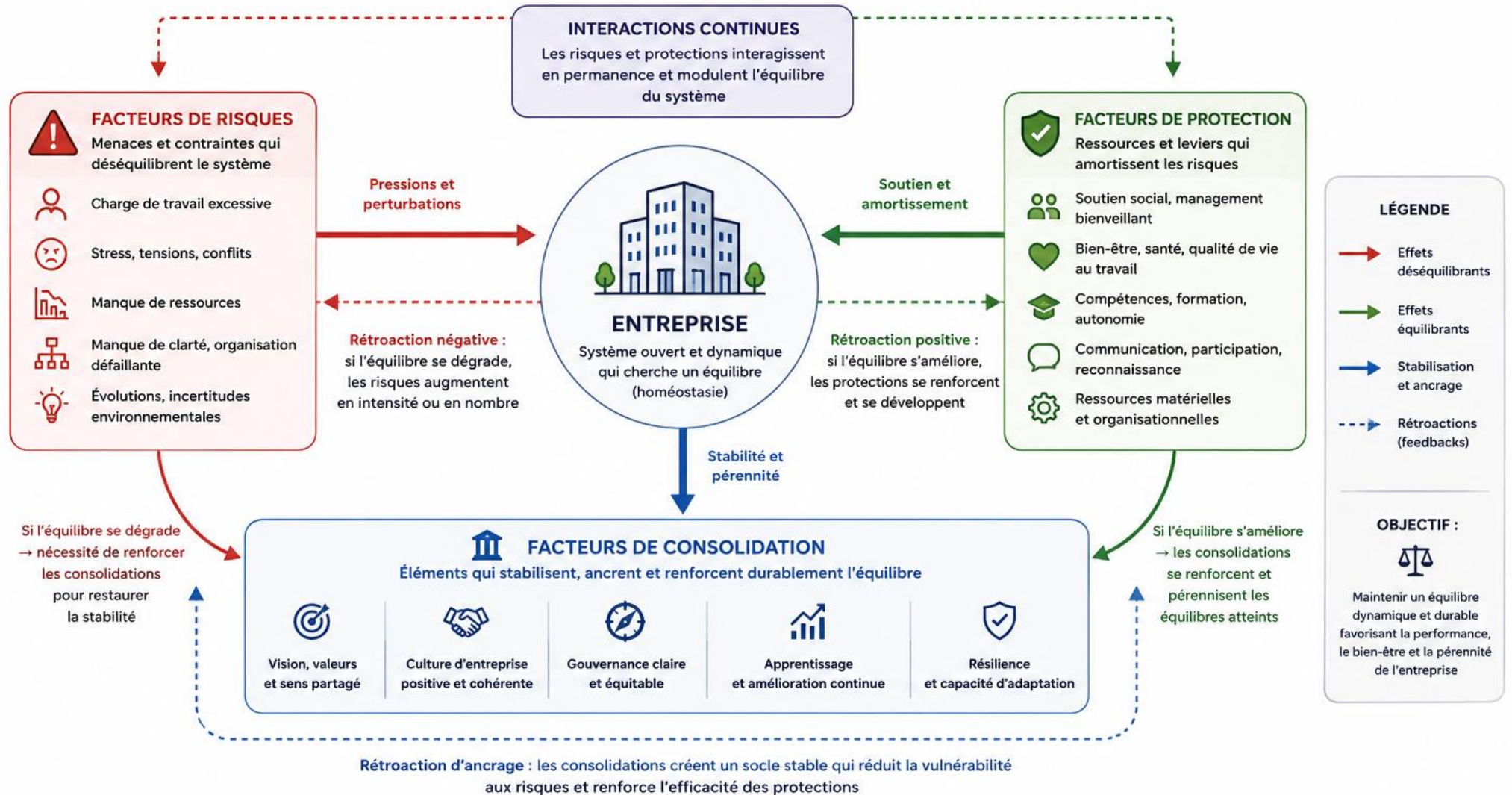


03

**Comprendre les
équilibres qui
régissent
l'entreprise**

HOMÉOSTASIE AU SEIN D'UNE ENTREPRISE

Équilibre dynamique entre facteurs de risques, facteurs de protection et facteurs de consolidation grâce à des interactions et rétroactions continues



HOMÉOSTASIE = capacité de l'entreprise à s'autoréguler en permanence grâce à l'ajustement continu des risques, protections et consolidations. Un équilibre jamais figé, mais constamment réajusté.

04

**La violence une
mosaïque de formes**

**L'entreprise et ses
différents acteurs
agissent pour
favoriser un travail
sain**

Quelques définitions



Le travail protège généralement la santé.

Il peut aussi, dans certaines organisations dégradées, l'altérer profondément.



Les risques psychosociaux (RPS)

Les RPS regroupent l'ensemble des facteurs liés à l'organisation du travail, aux relations professionnelles, aux pratiques managériales et aux conditions d'exercice du travail, susceptibles d'altérer :

- la **santé mentale**
- la **santé physique**
- les **relations sociales**
- la **qualité de vie** au travail



Pourquoi agir ?

Un déséquilibre durable entre les exigences du travail et les ressources dont dispose le salarié peut entraîner :

- souffrance psychique et physique
- désengagement
- tensions sociales
- dégradation de la performance

Les principaux facteurs de risques



ORGANISATIONNELS

- Surcharge ou sous-charge de travail
- Manque de moyens
- Perte de sens
- Injonctions contradictoires



RELATIONNELS

- Conflits
- Isolement
- Management toxique
- Absence de reconnaissance



VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS

- Harcèlement moral ou sexuel
- Discriminations
- Violences internes
- Comportements humiliants ou déstabilisants



Discriminations

1/2 – Définition et cadre légal

“

Toute distinction opérée entre les personnes sur le fondement de caractéristiques personnelles ou d'appartenance à un groupe, ayant pour objet ou pour effet de **compromettre l'égalité de traitement**.



Les discriminations peuvent concerner :

- recrutement
- rémunération
- évolution professionnelle
- formation
- conditions de travail
- licenciement



Cadre légal

- Article L1132-1 du Code du travail
- Interdiction des discriminations directes et indirectes
- Responsabilité civile et pénale



Message clé

Une discrimination peut être volontaire... ou résulter d'un système organisationnel apparemment neutre.



Discriminations

2/2 – Critères protégés et exemples

Critères protégés par la loi



Sexe



Âge



Origine



Orientation sexuelle



Identité de genre



Grossesse



Handicap



État de santé



Apparence physique



Opinions politiques



Activité syndicale



Religion

Exemples de situations



Refus d'embauche



Rémunération différenciée



Affectation dévalorisante



Refus de promotion



Mise à l'écart



Sanctions ciblées



Rupture discriminatoire

Conséquences



Atteinte à la dignité



Perte de confiance



Tensions collectives



Risques psychosociaux



Contentieux juridiques



Cadre légal

Article L1132-1 du Code du travail

Interdiction des discriminations directes et indirectes

Responsabilité civile et pénale

Dans tous les pays avancés : répression de toutes les formes de violence

Le harcèlement et la violence au travail au sens du BIT (Bureau International du Travail)



Au sens du BIT, la **violence au travail** s'entend par :

1

« Toute action, tout incident ou tout comportement qui **s'écarte d'une attitude raisonnable** par lesquels une personne est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dans le cadre du travail ou du fait de son travail. »

2

La **violence au travail interne** est celle qui se manifeste entre les travailleurs, y compris le personnel d'encadrement.

3

La **violence au travail externe** est celle qui s'exprime entre les travailleurs (et le personnel d'encadrement) et toute personne présente sur le lieu de travail. »



La violence au travail,
sous toutes ses formes,
est inacceptable
et doit être prévenue,
dénoncée et sanctionnée.



Un objectif partagé :

Garantir des environnements de travail sûrs, respectueux et dignes pour toutes et tous.

Harcèlement moral

Définition légale



Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Articles L1152-1 et L1152-2 du Code du travail



Le harcèlement moral se caractérise par :



Des agissements **répétés**



Une **dégradation** des conditions de travail



Une **atteinte à la dignité**



Une altération de la **santé physique ou mentale**



Une atteinte à l'**avenir professionnel**

Exemples d'agissements



Critiques incessantes



Isolement, mise à l'écart



Humiliations, mépris



Surcharge ou sous-charge de travail



Ordres contradictoires



Retrait de missions, privation d'outils



Dénigrement, calomnies



Intimidation, pressions

Conséquences individuelles



• Anxiété, stress chronique



• Dépression, burn-out



• Troubles psychosomatiques



• Perte d'estime de soi



• Rupture professionnelle

Conséquences collectives



• Conflits, tensions



• Désengagement



• Absentéisme



• Turnover



• Perte de performance

Le salarié est également protégé :



Contre les représailles



Contre les sanctions



Contre toute mesure discriminatoire



Y compris lorsqu'il témoigne des faits



Rappel clé :

Le harcèlement moral est interdit et sanctionné.
Il n'est jamais « normal » ni « tolérable ».



Cadre légal

- Articles L1152-1 et L1152-2 du Code du travail
- Obligation de prévention pour l'employeur
- Sanctions disciplinaires et pénales possibles

Harcèlement institutionnel

Définition

“

Le harcèlement institutionnel désigne des pratiques, des politiques ou des structures organisationnelles qui, de manière systémique ou répétée, créent un **environnement de travail hostile, dégradant ou discriminatoire** pour certaines personnes ou groupes. Il peut être intentionnel ou non, mais ses effets sont réels et délétères.



Conséquences



Impact sur la santé physique et mentale (stress, anxiété, burn-out, dépression)



Baisse de l'engagement, de la motivation et de la performance



Dégradation du climat social et de la cohésion des équipes

Exemples concrets

- ✓ Charge de travail démesurée et non justifiée pour certains salariés
- ✓ Inégalités d'accès à l'information, à la formation ou aux opportunités
- ✓ Évaluation et promotion biaisées ou injustes
- ✓ Ignorance ou minimisation des comportements inappropriés
- ✓ Absence de procédures claires ou de recours effectifs
- ✓ Culture d'entreprise qui banalise ou encourage des comportements toxiques

Exemples de manifestations



Absence d'écoute et de prise en compte des alertes ou besoins



Politiques ou pratiques discriminatoires systémiques



Manque de transparence et de justice organisationnelle



Structures rigides favorisant l'exclusion ou l'inégalité



Non-application des règles de protection existantes



Tolérance de comportements inacceptables

Le salarié est protégé



Contre les représailles



Contre les discriminations systémiques



Contre toute mesure défavorable liée à une alerte



Par le droit à un environnement de travail sain et respectueux de ses droits



Message clé

Le harcèlement institutionnel nuit à l'individu et à toute l'organisation.

Chacun a un rôle à jouer pour construire un environnement de travail juste, sain et inclusif.



Cadre légal

- Articles L1152-1 et L1152-2 du Code du travail
- Obligation de prévention pour l'employeur
- Sanctions disciplinaires et pénales possibles



Parlez-en, vous n'êtes pas seul(e).



Des solutions existent.

Agissements sexistes



Tout agissement lié au sexe d'une personne ayant pour objet ou pour effet de porter **atteinte à sa dignité** ou de créer un environnement intimidant, hostile, humiliant ou offensant.



Exemples fréquents

- Remarques sexistes
- Plaisanteries répétées
- Stéréotypes dévalorisants
- Infantilisation
- Interruptions systématiques
- Affichages ou contenus déplacés



Effets produits

- Isolement
- Perte de légitimité
- Dégradation du climat de travail
- Souffrance psychologique
- Autocensure professionnelle



Cadre légal

- Article L1142-2-1 du Code du travail
- Obligation de prévention pour l'employeur
- Sanctions disciplinaires possibles



Harcèlement sexuel

Définition légale

1 Des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés

- portant atteinte à sa dignité ;
- créant une situation intimidante, hostile ou offensante.

2 Toute forme de pression grave, même non répétée

- exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.



Cadre légal

- ✓ Code du travail
- ✓ Code pénal
- ✓ Sanctions disciplinaires et pénales
- ✓ Obligation de prévention pour l'employeur



Exemples



Messages insistants



Gestes déplacés



Invitations répétées



Chantage



Remarques sexuelles



Diffusion de contenus inappropriés



Regards et attitudes intrusives



Propositions à caractère sexuel



Comportements intimidants



Conséquences

- ✓ Atteinte à la dignité
- ✓ Souffrance psychologique
- ✓ Dégradation du climat de travail
- ✓ Perte de confiance
- ✓ Risque psychosocial
- ✓ Atteinte à la carrière



Message clé

Le harcèlement sexuel est interdit et sanctionné.
Parlez-en, vous n'êtes pas seul(e).

Agressions sexuelles et viol



AGRESSION SEXUELLE

Toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise.

SANCTIONS



5 ANS

D'EMPRISONNEMENT



75 000 €

D'AMENDE



VIOL

Tout acte de pénétration sexuelle commis avec violence, contrainte, menace ou surprise.

SANCTIONS



15 ANS

DE RÉCLUSION
CRIMINELLE



**PEINES
AGGRAVÉES**

selon les circonstances

CIRCONSTANCES AGGRAVANTES



Abus d'autorité



Victime
vulnérable



Pluralité
d'auteurs



Usage
d'une arme



Faits commis dans
le cadre professionnel

LES 4 TYPES DE HARCÈLEMENT AU TRAVAIL

i Comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à la dignité, à la santé ou à l'avenir professionnel.



3 critères clés

- ✓ Des agissements répétés
- ✓ Un effet dégradant
- ✓ Une atteinte à la dignité, à la santé ou à l'avenir professionnel

TYPES DE HARCÈLEMENT		EXEMPLES D'AGISSEMENTS	CONSÉQUENCES POSSIBLES
1	 Harcèlement moral Agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail.	• Critiques, dénigrement, humiliation • Isolement, mise à l'écart • Menaces, intimidation • Surcharge de travail ou tâches dévalorisantes • Contrôle excessif, surveillance constante	 - Stress, anxiété, dépression  - Epuisement, burn-out  - Démotivation, perte de confiance  - Atteinte à la carrière, absentéisme
2	 Harcèlement sexuel Agissements à connotation sexuelle, non désirés.	• Propos ou plaisanteries à caractère sexuel • Regards insistants, gestes déplacés • Invitations insistantes, pressions • Envoi de messages ou images à caractère sexuel • Promesses de faveurs en échange de rapports sexuels	 - Souffrance psychologique  - Perte d'estime de soi, anxiété  - Troubles du sommeil, stress  - Isolement, mal-être durable
3	 Harcèlement sexiste Agissements liés au sexe visant à porter atteinte à la dignité.	• Remarques sur l'apparence, le physique • Stéréotypes sexistes ou propos dévalorisants • Discriminations dans l'accès à l'emploi/formation • Remise en cause des capacités en raison du sexe	 - Sentiment d'infériorité  - Impact sur la santé mentale  - Frein à l'évolution professionnelle  - Climat de travail dégradé
4	 Harcèlement discriminatoire Agissements fondés sur un critère discriminatoire (origine, âge, handicap, religion, orientation sexuelle, etc.).	• Moqueries, insultes, propos discriminatoires • Refus de collaboration, mise à l'écart • Inégalités de traitement injustifiées • Menaces ou injures liées à l'origine, l'âge, etc.	 - Atteinte à la dignité  - Isolement social, rejet  - Détérioration de la santé  - Risque juridique pour l'entreprise



CADRE LÉGAL

- Interdit par le Code du travail (Articles L1152-1 et suivants)
- Sanctions pénales : jusqu'à 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende
- Sanctions disciplinaires possibles
- Obligation de sécurité de l'employeur



BONS RÉFLEXES

- ✓ Rester attentif et à l'écoute
- ✓ Ne pas banaliser les situations
- ✓ Soutenir la personne concernée
- ✓ Signaler les faits
- ✓ Agir rapidement



RESSOURCES

- Numéro national de prévention du suicide : 3114 (24h/24, 7j/7)
- SAMU : 15 (urgence médicale)
- Numéro d'urgence européen : 112
- Médecin du travail / RH / Référent harcèlement
- Associations spécialisées



QUE FAIRE ?



Parler

Exprimer ce que vous vivez



En parler

à un proche, un manager, les RH



Signaler

les faits par les canaux appropriés



Se faire accompagner

par les ressources internes ou externes



URGENCE

Si vous êtes en danger ou en crise :

15 • 112 • 3114



Le respect, la bienveillance et l'écoute sont l'affaire de tous. Ensemble, créons un environnement de travail sain et sécurisé.

05

Les conséquences sur les organisations et les équipes

Analyse des coûts induits par le harcèlement moral

Un impact humain, social et économique majeur pour l'individu, les équipes et l'organisation.

COÛTS DIRECTS

-  **Impact sur les salariés**
 - **9 %** des salariés seraient touchés ou « directement » concernés par les pratiques de harcèlement
-  **Baisse de performance**
 - Productivité du collectif en baisse
 - Baisse du dynamisme, de la créativité et de l'engagement
-  **Absentéisme**
 - Évolution du taux d'absentéisme : **+26 %** dans les collectifs traversés par ce type de tensions
-  **Climat social dégradé**
 - Altération du climat social et du dialogue social
 - Perte de confiance et tensions au sein des équipes

COÛTS FINANCIERS ET JURIDIQUES

-  **Coûts juridiques et contentieux**
 - Coût gestion de la plainte : de **10 k€ à 40 k€**
 - Coût des sanctions pénales : de **10 k€ à 60 k€**
-  **Risques majeurs**
 - Coût du risque suicidaire putatif d'autant plus si reconnaissance en faute inexcusable
-  **Coûts de prévention et de correction**
 - Coût des actions de correction et de leur mise en place
 - Inscription dans le bilan de formation, de prévention et dans le Document Unique (DU)

COÛTS INDIRECTS ET STRATÉGIQUES

-  **Perte de talents**
 - Perte de compétences critiques ou perte d'attractivité pour les jeunes talents
-  **Image et réputation**
 - Impact négatif sur la réputation et sur l'image de l'entreprise (clients, partenaires, candidats, investisseurs)
-  **Nécessité d'un nouveau contrat social**
 - Perte de sens, désengagement durable et besoin de reconstruire la confiance

UN COÛT GLOBAL TRÈS ÉLEVÉ



Des centaines de milliers d'euros peuvent être impactées chaque année pour une organisation de taille moyenne.

EXEMPLES DE COÛTS ESTIMATIFS (PAR AN)

 Absentéisme (remplacement, perte de productivité)	50 k€ à 200 k€
 Turnover et perte de talents (recrutement, intégration, perte d'expertise)	80 k€ à 250 k€
 Baisse de performance et d'innovation (opportunités manquées, retards, qualité)	100 k€ à 300 k€
 Coûts juridiques et sanctions (contentieux, indemnités, amendes)	20 k€ à 100 k€
 Actions de prévention et de correction (diagnostic, accompagnement, formation)	20 k€ à 80 k€



AU-DELÀ DES CHIFFRES

Un coût humain inestimable

Souffrance au travail, troubles de la santé physique et mentale, risques psychosociaux, perte de sens, désengagement et ruptures de parcours.



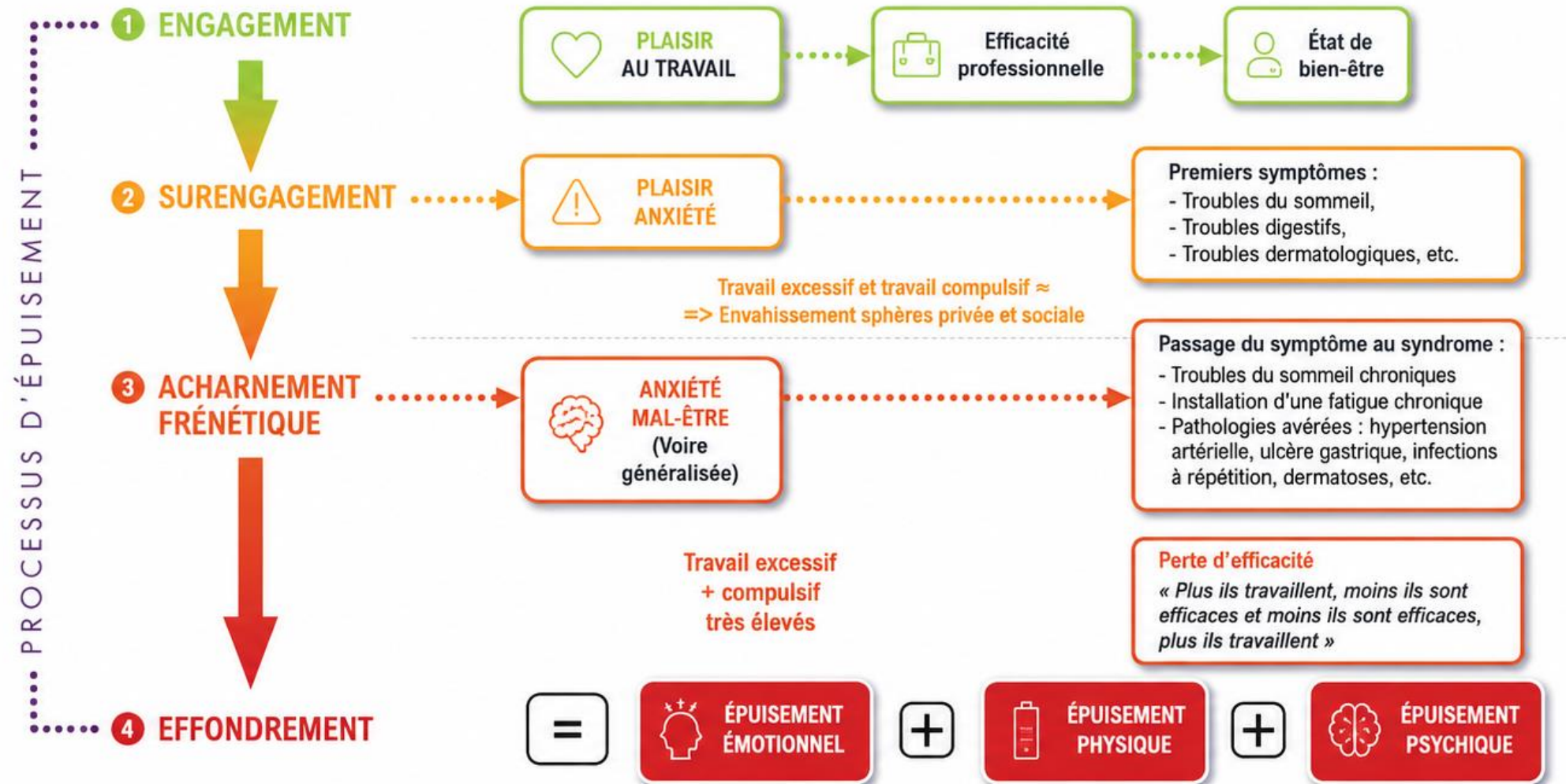
PRÉVENIR, INVESTIR, PROTÉGER

Prévenir le harcèlement moral, c'est protéger la santé des salariés, la performance collective et la pérennité de l'organisation. C'est aussi un devoir éthique, social et légal.

06

Les risques de Burn-out, de Brown-Out et de passage à l'acte

SCHÉMA DES DIFFÉRENTES PHASES DU SYNDROME D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL



FACTEURS AGGRAVANTS



Charge de travail élevée



Manque de contrôle et d'autonomie



Manque de reconnaissance et de soutien



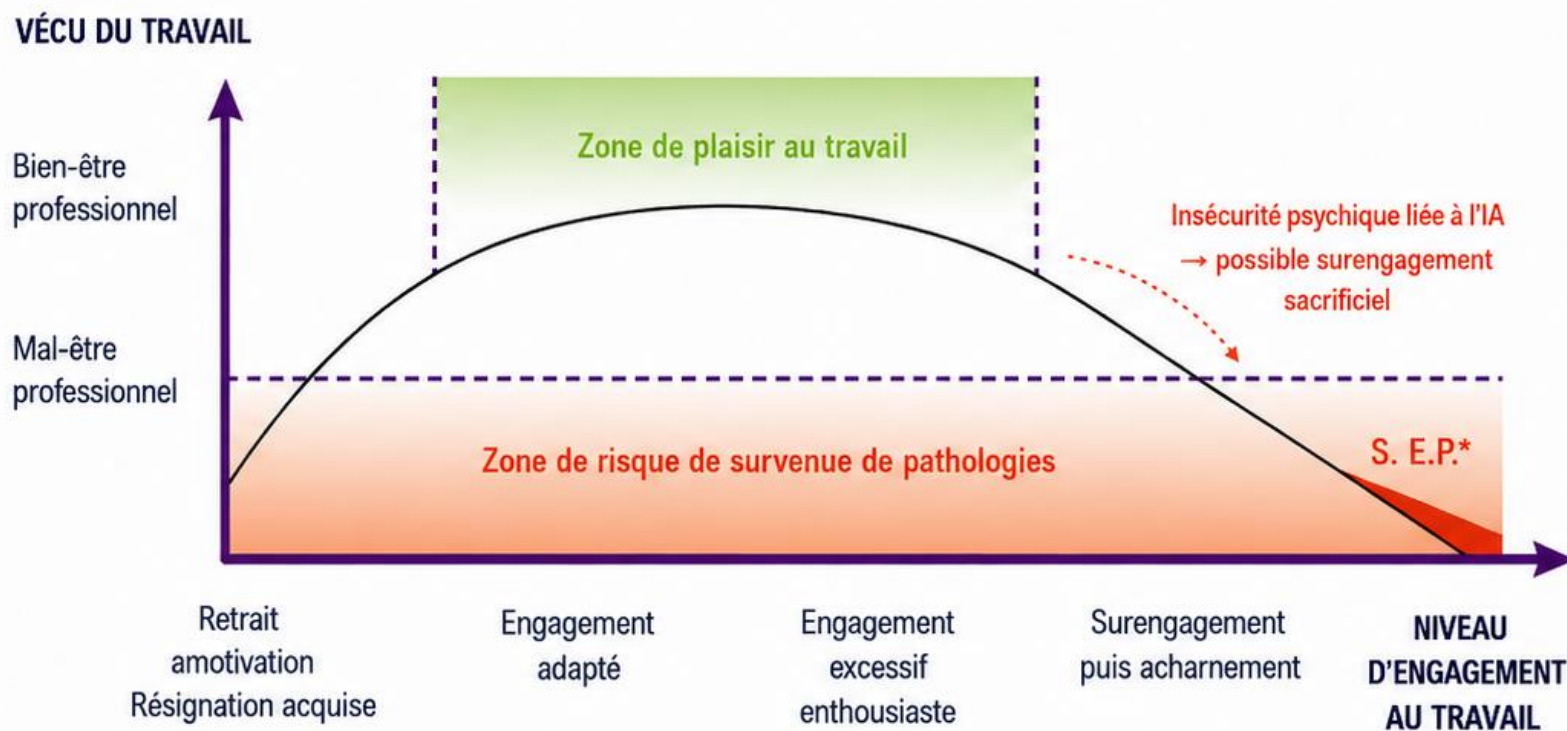
Déséquilibre vie professionnelle / vie personnelle



PRÉVENTION & PRISE EN CHARGE : Agir précocement • Repérer les signaux d'alerte • Mettre en place un accompagnement adapté • Restaurer l'équilibre

Schéma du continuum de l'engagement

SCHÉMA DU CONTINUUM DE L'ENGAGEMENT



*Syndrome d'épuisement professionnel

Incidences de l'IA



- Accélération des rythmes et injonction à la performance
- Traçabilité et contrôle renforcés
- Crainte de déclassement / d'obsolescence des compétences
- Pression à apprendre en continu et à prouver sa valeur

Cette insécurité psychique peut conduire à une démarche de surengagement sacrificielle.

- L'IA tend aussi à supprimer les temps de faible activité ou d'activité relâchée, qui permettaient auparavant de récupérer après des pics d'activité intense.

Schéma du brown-out

Le changement permanent peut désorganiser les repères professionnels, fragiliser le sens du travail et conduire à une démotivation progressive.



Symptômes

- Perte de motivation
- Perte d'attention
- Remise en question professionnelle et personnelle
- Repli sur soi
- Multiplication des arrêts de travail



Facteurs aggravants

- Réorganisations successives
- Instabilité des priorités
- Transformation continue des outils et méthodes
- Sentiment de ne plus comprendre l'utilité de son travail



Prévention

- Renforcer la reconnaissance symbolique
- Maintenir un dialogue régulier entre manager et salarié
- Créer des temps d'échange et de convivialité



Le brown-out se manifeste par une démotivation et une perte de sens au travail, souvent renforcées par l'accumulation de changements permanents.

Manifestations cliniques : burn-out et brown-out



Deux mécanismes différents : le **burn-out** est dominé par l'épuisement ; le **brown-out** par la perte de sens. Leurs manifestations peuvent cependant se recouper.



Burn-out

Surcharge, surengagement, épuisement



Émotionnelles

anxiété, irritabilité, tristesse, hypersensibilité



Cognitives

troubles de la mémoire, de l'attention et de la concentration



Comportementales

repli sur soi, agressivité, conduites addictives



Physiques

fatigue intense, troubles du sommeil, céphalées, douleurs musculosquelettiques



Brown-out

Perte de sens, changements permanents, désengagement



Motivationnelles

perte de sens, impression d'inutilité, désengagement



Cognitives

baisse d'attention, remise en question professionnelle et personnelle



Comportementales

retrait, repli sur soi, multiplication des arrêts de travail



Émotionnelles

lassitude, découragement, baisse du moral

Manifestations communes



Fatigue et troubles du sommeil



Difficultés d'attention et de concentration



Retrait social / repli sur soi



Baisse de motivation et altération du rapport au travail



Le **burn-out** et le **brown-out** sont deux formes de souffrance au travail : l'un renvoie surtout à l'épuisement, l'autre à la démotivation liée à la perte de sens.

08

**Nos publications
pour approfondir**

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : UN ENJEU VITAL POUR L'ENTREPRISE

Burn-out, harcèlement moral et sexuel, stress chronique, violences psychologiques, chantage, crises suicidaires... Jamais les risques psychosociaux n'ont été aussi présents dans le monde du travail, menaçant la santé des salariés et la rentabilité des entreprises. Pourtant, ces dérives ne sont pas une fatalité.

- Comment détecter les signaux d'alerte ?
- À quel niveau intervenir ?
- Quels outils déployer pour prévenir ces risques et rétablir un climat de travail sain ?

Nourri par une solide expérience en crises majeures – France Télécom, technocentre Renault, suicides dans la haute fonction publique – ce livre est à la fois un témoignage et un guide d'action. Il s'appuie sur des situations réelles pour analyser les mécanismes des crises sociales et proposer des solutions concrètes et innovantes. Destiné aux dirigeants, aux managers, aux ressources humaines, aux élus du personnel, aux services de santé au travail mais également à tous les salariés, cet ouvrage s'adresse à ceux qui souhaitent transformer l'entreprise en un lieu plus sain et juste, où la productivité ne se fait plus au détriment du bien-être.

Jean-Claude Delgènes, expert en organisation du travail et Président fondateur de Technologia, et Françoise Maréchal-Thieulient, avocate et médiatrice, partagent ici leur expérience de terrain et leur vision d'un monde du travail plus juste, où la productivité ne s'obtient plus au prix de la souffrance ou du renoncement.

25 €
www.editions-eyrolles.com
Éditions Eyrolles | Diffusion Geodif

Couverture : Studio Eyrolles © Éditions Eyrolles
Illustration de couverture : © alby_harry, © anani / Shutterstock
IMPRIMÉ EN FRANCE



● EYROLLES

FAIRE FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Jean-Claude Delgènes
Françoise Maréchal Thieulient

Jean-Claude Delgènes
Françoise Maréchal Thieulient

FAIRE FACE AUX RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Guide pratique pour comprendre,
prévenir et agir



Top Management
France

Éditions
EYROLLES



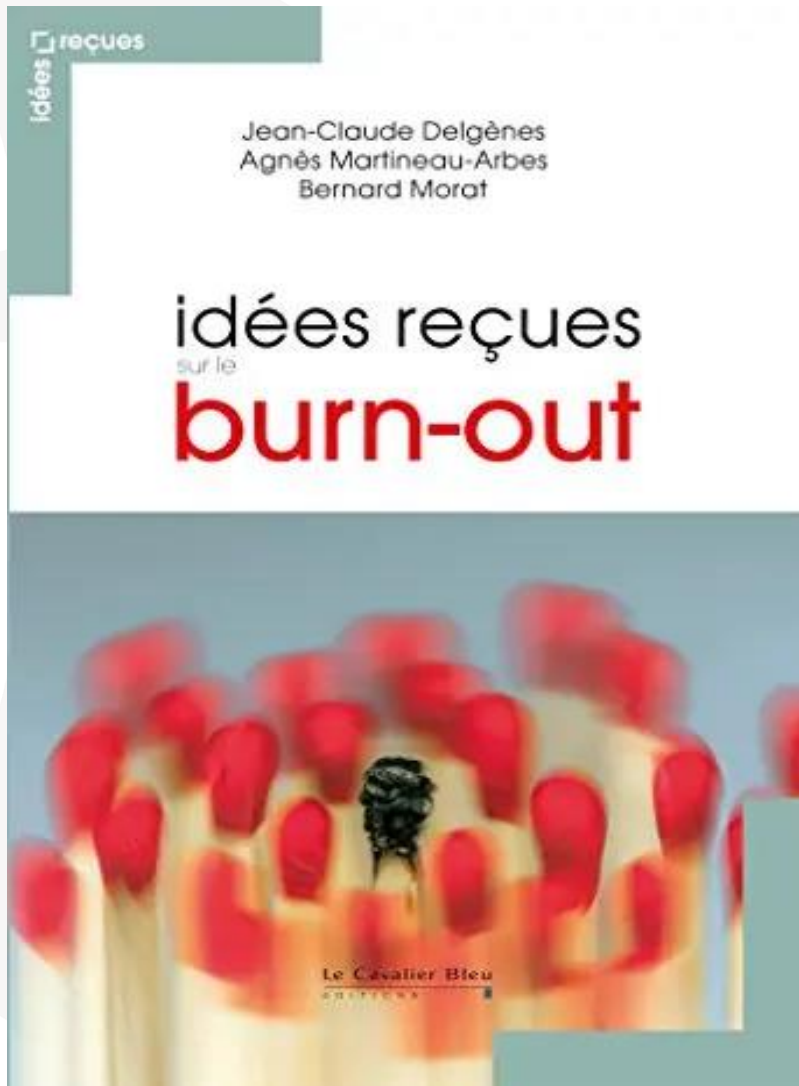
Depuis un siècle, la psychiatrie a fait des progrès considérables dans la connaissance et le traitement des troubles mentaux. Pourtant, ces pathologies restent méconnues par nombre d'entre nous, souvent résumées en « folie », une folie qui effraie...

Or, qu'y a-t-il de commun entre les troubles bipolaires, la maladie d'Alzheimer, l'épilepsie, la schizophrénie, les TOC ou la dépression, pour ne citer que quelques-uns de ces troubles ? Comment le cerveau dysfonctionne-t-il ? Quels sont les facteurs extérieurs, génétiques, héréditaires ? Quels sont les traitements disponibles ?

C'est à toutes ces questions que répondent les spécialistes, psychiatres, psychologues, gériatres..., qui ont participé à cet ouvrage

Jean-Claude Delgènes (burn-out), Bernard Granger (dépression, schizophrénie), Thierry Haustgen (troubles bipolaires), Pierre Jallon (épilepsie), Laurent Karila (addictions), Jacques Maillet (anorexie-boulimie), Agnès Martineau-Arbes (burn-out), Bernard Morat (burn-out), Margot Morgiève (TOC), Florence Moulin (Alzheimer), Jean Naudin (schizophrénie), Antoine Pelissolo (phobies, TOC), Solène Thévenet (Alzheimer).

CONFIDENTIEL



Ce livre est important car il s'appuie sur des études de terrain menées par le cabinet Technologia.

Cela des 2010 , travail qui s'est poursuivi depuis plus de quinze ans

A partir de centaines de cas de SEP (syndrome d'épuisement professionnel) plus connu sous le terme de Burn out, le cabinet a développé une approche plurielle et transdisciplinaire pour traiter les différents aspects de cette problématique

CONFIDENTIEL



Le burn out : une lassitude nommée travail

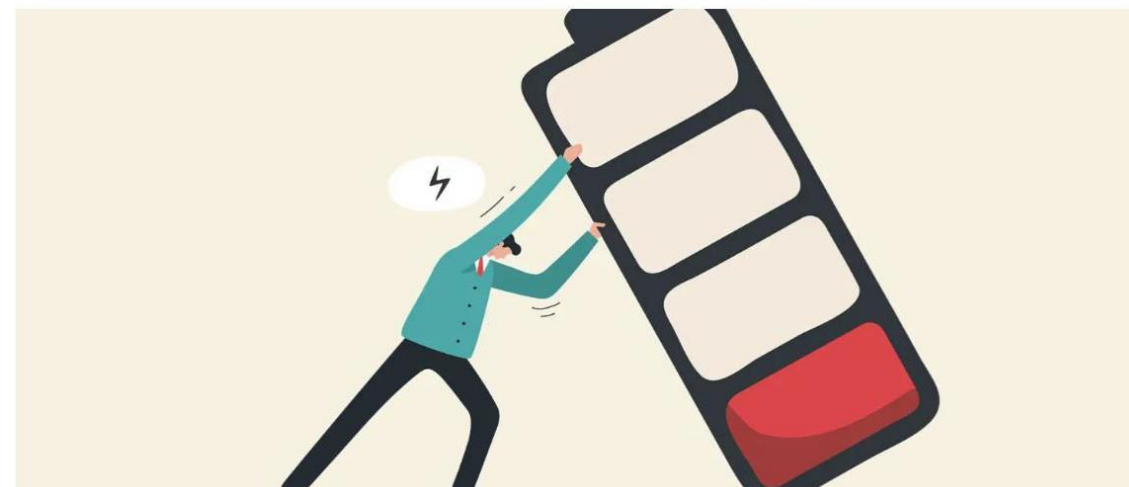
Dossier : Soft skills

Magazine N°787 Septembre 2023



Par Jean-Claude DELGÈNES

<https://www.lajauneetlarouge.com/le-burn-out-une-lassitude-nommee-travail/>



Burn out : un effondrement en quatre étapes

Dossier : Soft skills

Magazine N°787 Septembre 2023

[Sans titre]



Par Jean-Claude DELGÈNES

<https://www.lajauneetlarouge.com/burn-out-un-effondrement-en-quatre-etapes-eviter-la-rechute/?srsitid=AfmBOorWjNok2BSfmsFMayx8y2Lte6M9cYsD9USPIDda6uoodUGeRUiG>

Drogues et addictions au travail

Pression constante, objectifs très élevés, exigence accrue, normalisation du workaholisme... Le monde professionnel connaît une forte croissance des comportements addictifs avec prise de substances psychoactives. La dangerosité de ces pratiques pour la santé et la sécurité des salariés, des clients et de l'entreprise s'avère souvent sous-estimée ou banalisée. Pourtant, de l'employeur aux instances représentatives du personnel sans oublier les services de santé au travail, tous ont leur rôle à jouer.

Alors, comment organiser la prévention pour faire de l'entreprise un cadre protecteur ? Comment repérer les signes alarmants et réagir au mieux en cas de situation aiguë ou chronique ?

Christophe Rogier, médecin du travail et praticien en approches neuro-cognitives et comportementales, et Jean-Claude Delgènes, économiste, expert du travail, président-fondateur de Technologia, mettent en lumière les liens complexes entre conduites addictives et risques psychosociaux.

Un petit guide à destination de tous ceux qui veulent des clefs pour faire de chaque lieu de travail un espace sûr prêt à faire face aux défis posés par les addictions.

ISBN : 979-10-302-0509-1



2024-XI

14 €

Illustration de couverture: Shutterstock

FAUVES
ÉDITIONS

Collection RH

Drogues et addictions au travail

Christophe Rogier
Jean-Claude Delgènes

Christophe Rogier
Jean-Claude Delgènes

Drogues et addictions au travail

Comment les prévenir ?



FAUVES
ÉDITIONS



Jean-Claude Delgènes

Osez le télétravail !

Comment mettre en place
un télétravail « responsable » ?



Collection RH

FAUVES
ÉDITIONS

Osez le télétravail !

Apparu pendant le confinement en 2020, le télétravail concerne aujourd'hui 8 millions d'actifs français. Très largement utilisé et presque incontournable, il comporte néanmoins des pièges.

Miroir aux alouettes ou vrai progrès pour le bien-être au travail ? Comment gérer le télétravail pour soi et pour son équipe ? Comment en tirer profit sans subir ses inconvénients ? Comment mettre en place un télétravail « responsable » ?

Économiste et expert en organisation du travail, fondateur de Technologia, cabinet leader en prévention des risques liés au travail, Jean-Claude Delgènes vous offre ici les clefs pour éviter les effets négatifs du télétravail et l'installer de manière satisfaisante, pour tous, dans la durée.

Un petit guide à destination de tous ceux qui souhaitent réfléchir à de nouvelles approches du travail qui puissent concilier vie professionnelle et vie personnelle et, plus largement, penser l'organisation et le futur de l'entreprise au regard des enjeux sociétaux et environnementaux à venir.

ISBN : 979-10-302-0506-0



2024-VI

12 €

Illustration de couverture : Shutterstock

IDÉES REÇUES SUR LE SUICIDE

mieux comprendre pour mieux prévenir

Le suicide est un cri adressé aux autres, un cri trop souvent étouffé par tous ceux qu'il dérange. Il est un rendez-vous manqué avec les vivants, une protestation, un refus de toutes les injustices sociales qui mènent au désespoir et facilitent le passage à l'acte. Étudiants précarisés, salariés épuisés, harcelés, agriculteurs isolés, enseignants oubliés, policiers stigmatisés, chômeurs fragilisés, femmes violées... il faut aller au-devant de toutes celles et ceux que la société laisse au bord du chemin, entendre leur cri pour prévenir l'irréparable.

Mais la prévention n'est possible que par une connaissance précise, approfondie de la réalité du suicide, des groupes les plus exposés et de celles et ceux qui doivent vivre l'épreuve indicible du suicide d'un proche.

En interrogeant les idées reçues qui entourent ce sujet encore tabou, cet ouvrage répond à un enjeu essentiel : mieux comprendre afin de mieux prévenir. Car la France, très en retard dans ce domaine, doit de manière urgente faire de ce drame personnel et social une grande cause nationale de santé.

Michel Debout, psychiatre, est professeur émérite de médecine légale et de droit de la santé, spécialiste de la prévention du suicide et des souffrances au travail.

Jean-Claude Delgènes est économiste, expert en organisation du travail et fondateur de Technologia, l'un des principaux cabinets de prévention des risques liés au travail.

2^e édition

13 €

ISBN 979-10-318-XXXX-3



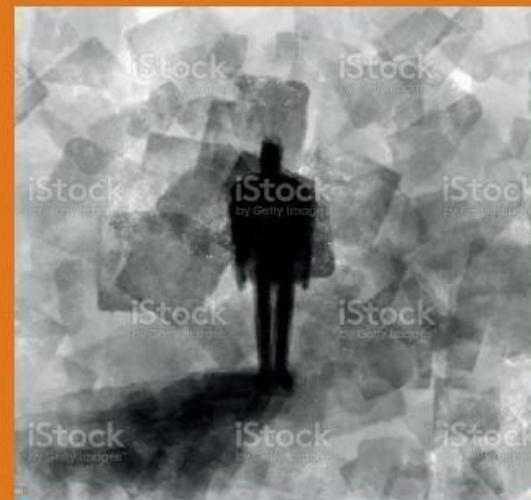
9 791031 806303

Le Cavalier Bleu
ÉDITIONS
www.lecavalierbleu.com

Michel DEBOUT
Jean-Claude DELGÈNES

IDÉES REÇUES SUR LE SUICIDE

mieux comprendre pour mieux prévenir



Le Cavalier POCHÉ

Idées reçues sur le suicide

Michel Debout
Jean-Claude Delgènes

Le Cavalier Bleu

Suicide un cri silencieux

Le suicide est un cri adressé aux autres, un cri trop souvent étouffé par tous ceux qu'il dérange. Il est un rendez-vous manqué avec les vivants, une protestation, un refus de toutes les injustices sociales qui mènent au désespoir et facilitent le passage à l'acte. Étudiants précarisés, salariés épuisés, harcelés, agriculteurs isolés, enseignants oubliés, policiers stigmatisés, chômeurs fragilisés, femmes violées... il faut aller au-devant de toutes celles et ceux que la société laisse au bord du chemin, entendre leur cri pour prévenir l'irréparable.

Mais la prévention n'est possible que par une connaissance précise, approfondie de la réalité du suicide, des groupes les plus exposés et de celles et ceux qui doivent vivre l'épreuve indicible du suicide d'un proche.

En interrogeant les idées reçues qui entourent ce sujet encore tabou, cet ouvrage répond à un enjeu essentiel : mieux comprendre afin de mieux prévenir. Car la France, très en retard dans ce domaine, doit de manière urgente faire de ce drame personnel et social une grande cause nationale de santé.

Michel Debout, psychiatre, est professeur émérite de médecine légale et du droit de la santé, spécialiste de la prévention du suicide et des souffrances au travail.

Jean-Claude Delgènes est économiste, expert en organisation du travail et fondateur de Technologia, l'un des principaux cabinets de prévention des risques liés au travail.

Michel Debout
Jean-Claude Delgènes

Suicide un cri silencieux

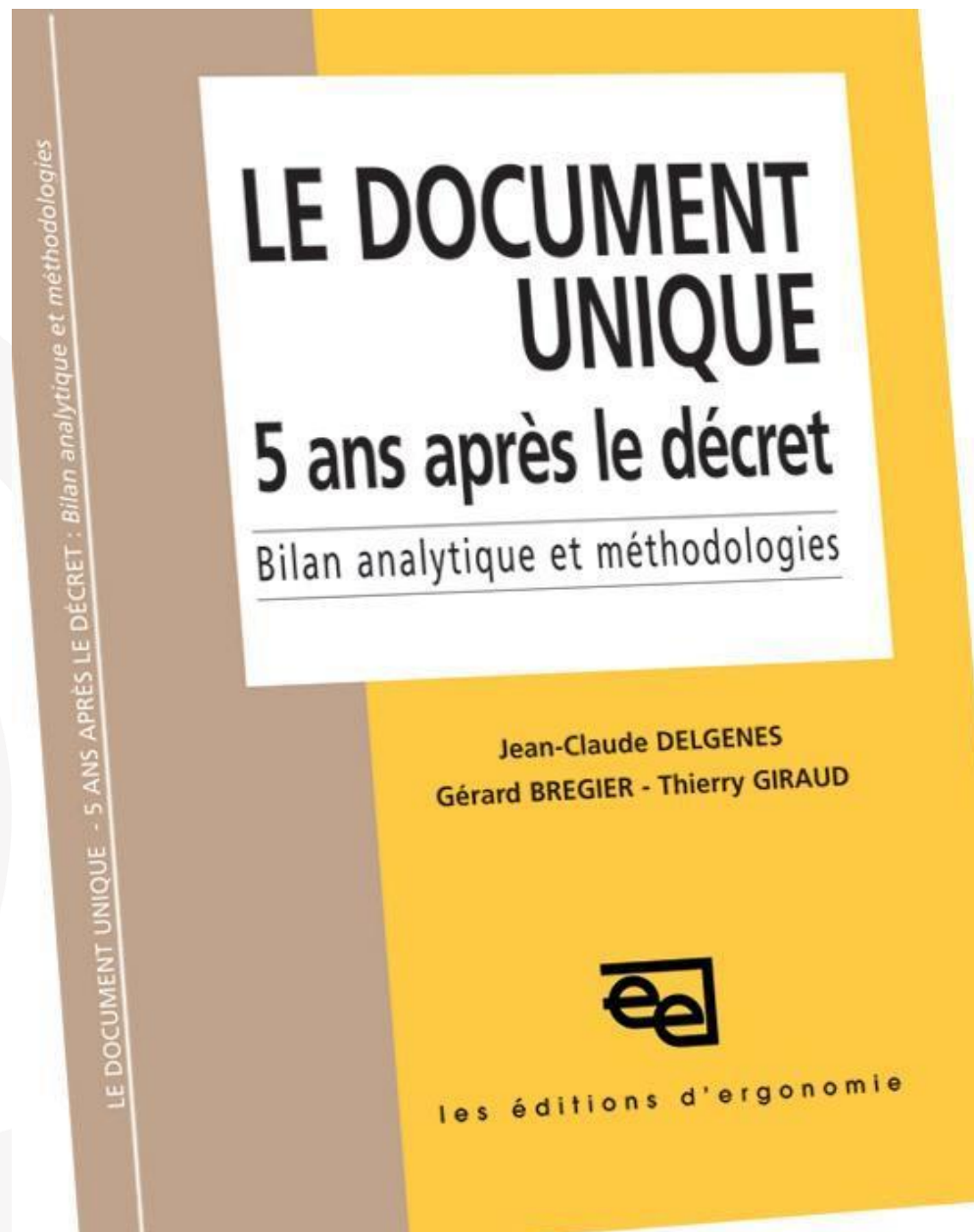
mieux comprendre pour mieux prévenir



Georges Potriquet

LA MÉDIATION AU **TRAVAIL**





Ecoute

Humanisme

Disponibilité

Partage

Innovation

Réussite

Votre contact privilégié

Contact

Jean-Claude DELGENES

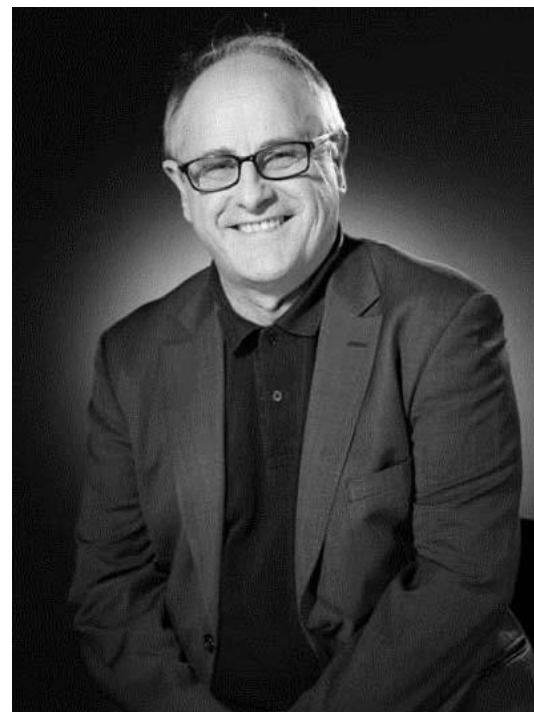
Président Fondateur

06 03 21 16 77

jcdelgenes@technologia.fr

29 rue du Louvre

75002 Paris





CONTACT
Groupe Technologia
29 rue du Louvre
75002 Paris

TÉL : 01 40 22 93 63
MAIL : contact@technologia.fr

NOTRE SITE WEB
EN FLASHANT
CE QR CODE



Nos certifications



technologia.fr