

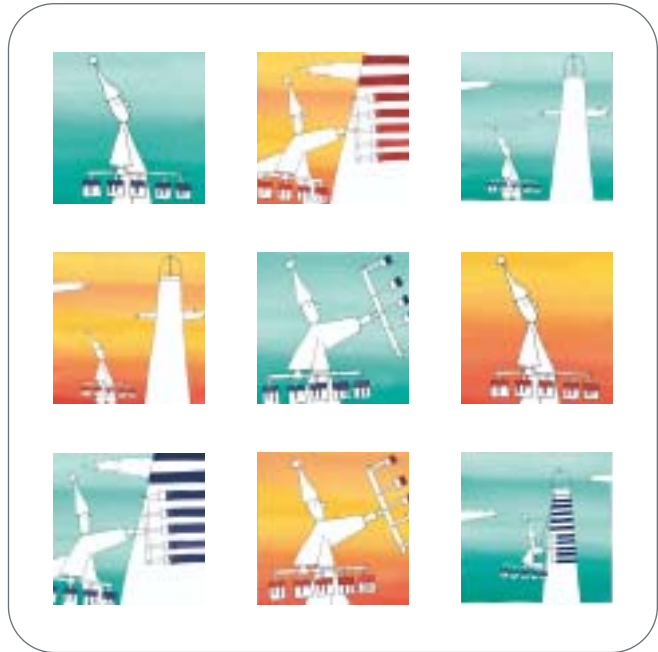
**L'équipe de Préventis est constituée exclusivement d'intervenants professionnels de la santé et de l'entreprise (médecins psychiatres, psychologues, médecins du travail et psychosociologues).**

Martine Feltrin, directrice, et ses associés, Emilie Dupret, Michaël Ringenbach, Etienne Vermeiren sont à votre écoute pour tous conseils, diagnostics, plans d'action.

« On supporte mieux ce à quoi on s'attend, ce à quoi on se prépare »



**Preventis centre d'intervention pour la santé au travail**  
10 rue La Boétie 75008 Paris  
Tel. 01 48 74 12 47 Fax 01 40 17 95 76 info@preventis.fr  
www.preventis.fr



## Enjeux et exigences

### Prévention et gestion des risques psychosociaux au travail

Préventis assure des audits, des interventions et des formations destinées aux équipes médico-sociales, aux managers, aux salariés et aux formateurs internes.

Son champ d'action couvre l'évaluation de l'impact des facteurs de stress professionnel, leur identification et leur gestion, l'accompagnement des salariés (sur site, dans ses locaux, par téléphone) et la conduite à tenir en situation difficile ou de crise.

Preventis s'est toujours positionné pour le développement et/ou le renforcement d'une politique de prévention de la santé au travail et œuvre pour la promotion des comportements de santé au travail.



# Domaine de compétences

## Evaluations

*Comment prévenir, diagnostiquer et agir ?  
Preventis propose d'évaluer les risques psychosociaux au travail et d'établir une politique de prévention permettant à l'employeur de faire face à ses obligations légales.*

→ Par la surveillance active et régulière au sein de la médecine du travail.  
L'Observatoire Médical de la Santé Mentale est l'outil efficace pour mesurer, à partir d'échelles validées scientifiquement, les niveaux d'anxiété, de stress et de dépression des salariés et d'engager par la suite, individuellement et/ou collectivement, les mesures correctives souhaitables et/ou nécessaires.

→ Par l'évaluation ponctuelle et dans un temps limité de l'identification et de l'impact des contraintes professionnelles.  
Différentes échelles scientifiquement validées en France ont été sélectionnées par Preventis pour leur efficacité dans la mesure de certains critères impliquant la sphère du travail.  
Selon les objectifs poursuivis, les échelles permettent d'établir un diagnostic quantitatif et qualitatif du stress professionnel, d'évaluer les contraintes psychosociales de l'environnement au travail et le déséquilibre entre effort et récompense, de déterminer les situations organisationnelles et les conditions de travail problématiques, d'identifier les groupes professionnels à risques.  
Ces constats sont accompagnés de recommandations.

## Interventions en cas d'événements critiques

*Comment se préparer à l'inattendu, à l'agressivité, à la violence (incivilités, insultes, menaces verbales et physiques...) et aux catastrophes micro sociales (agressions, accidents, prise d'otages, hold-up, mort subite, suicide) ?*

→ Par la prévention : formation à la gestion de l'agressivité et des personnalités difficiles, pathologiques et addictives ; préparation des personnels recevant du public et des clients à faire face à ces situations à risques ; formation des équipes médico-sociales, des managers, des responsables hygiène et sécurité à l'intervention immédiate ; aide à la rédaction de procédures à déclencher lors d'événements critiques.

→ Par la mise en œuvre d'interventions de « groupe de paroles » ou de « débriefing » (bilan psychologique d'événement) permettant à nos experts de pratiquer des soins précoces après événements potentiellement traumatiques.

→ Par l'orientation vers un spécialiste lorsque le diagnostic le nécessite.

## Accompagnement individuel

*Comment aider les salariés à dépasser une situation délétère (conjoncturelle ou structurelle) ?*

→ Par la mise en œuvre d'une « structure d'écoute et d'accompagnement individuel des salariés », à visée de soutien, de conseils et de transferts de techniques, leur permettant de faire face « au mieux » dans une période à fort impact émotionnel et de se repositionner éventuellement dans leur identité professionnelle.

→ En conservant l'anonymat et avec l'accord de chacun, certains questionnements récurrents ou certaines attentes exprimées de manière répétée, pourront être restitués en comité représentatif des différents acteurs clé de l'entreprise pour traitement. C'est ainsi que ce lieu d'expression, d'écoute et d'accompagnement peut, au-delà de l'intérêt immédiat évident et réel pour le salarié, être considéré comme une véritable structure de régulation pour l'entreprise.

## Actions de formation\*

*Comment développer les capacités à faire face ?  
Une gamme de formations diversifiées et adaptées selon le public concerné, déclinée en trois volets :*

→ Stress et ressources : gestion du stress, stress relationnel et agressivité, relaxation.

→ Risque psychologique : gestion de crise (interventions précoces après un événement traumatogène), harcèlement moral, risque routier, suicide.

→ Accompagnement : sommeil et vigilance, addiction (alcool, drogues), deuil.

## Actions de communication

*Comment renforcer le développement de la prévention en matière de santé au travail ?*

→ Par des conférences, débats, ateliers, animés par un spécialiste, pour une réflexion collective et une sensibilisation autour d'un thème.

\* Plaquette détaillée disponible pour les formations inter-entreprises ; formations intra-entreprises adaptées à la demande.