



Handi-Pacte Occitanie

Le rôle des médecins du travail et des équipes pluridisciplinaires dans la prise en charge de la santé mentale

Club des médecins du travail et professionnels de santé



Introduction

- *Actualité du Handi-Pacte et du FIPHFP*
- *Objectifs du webinaire*
- *Ordre du jour*

Programmation 2^{ème} semestre 2026 du Handi-Pacte



Juin 2026

Les dispositifs de recrutement et d'intégration des personnes en situation de handicap / Réunion des référents handicap

Date et horaire : 18 juin 2026 à 14h à 1630

Public : ouvert à tous

Septembre 2026

Le rôle du médecin du travail dans la mobilisation des aides directes et indirectes du FIPHFP / Club des médecins du travail et des professionnels de santé

Date et horaire : 17 septembre de 11h à 12h30

Public : ouvert à tous

[Présentiel] Réunion des référents handicap des CDG d'Occitanie

Date et horaire : 21 septembre 2026, journée complète

Public : CDG d'Occitanie

Programmation 2^{ème} semestre 2026 du Handi-Pacte



Octobre 2026

Construire son plan de communication handicap / Les ateliers méthodologiques du Handi-Pacte

Date et horaire : 13 octobre 2026 à 9h30

Public : ouvert à tous. *!!!Limité en nombre de place !!!*

Intégrer le sujet de la pairaidance dans sa politique handicap / Réunion des référents handicap

Date et horaire : 18 octobre 2026 à 14h à 1630

Public : ouvert à tous

Décembre 2025

Accompagner le retour à l'emploi après un arrêt long / Réunion des référents handicap

Date et horaire : 8 décembre à 9h30

Public : ouvert à tous

Réunion nationale à destination de l'ensemble des CDG de France – les rencontres de l'innovation

Date et horaire : 4 décembre 2026

Public : CDG de toute la France



Objectifs du webinaire



3 OBJECTIFS

1

Clarifier le **cadre réglementaire**, les **responsabilités** de l'employeur public et le rôle des acteurs de la santé au travail dans la prévention et la prise en charge de la santé mentale

2

Identifier **les leviers de prévention** des risques psychosociaux et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail au service de la santé mentale des agents

3

Partager une **compréhension commune** de la santé mentale au travail, de ses enjeux actuels, des expériences et des outils pour une prise en charge coordonnée

Ordre du jour



1ère partie. Qu'est-ce que la santé mentale ? Pourquoi parler de santé mentale ? Quels indicateurs en matière de santé mentale au travail en Occitanie ?

Intervention de Mme DELLAPINA et de Mme RUIZ de l'Observatoire Régional de la Santé Mentale

2nde partie. Enjeux et difficultés de la prise en charge de la santé mentale. Rôle clé du médecin du travail dans une prise en charge complexe et multifactorielle. Difficultés de repérage et d'accès aux soins

Intervention du Dr ALVAREZ du CH de Montauban

3ème partie. Cadre et obligation de l'employeur public en matière de protection de la santé mentale des agents. Outils et leviers d'action pour la prévention des situations de souffrances psychiques des agents.

Intervention de Mme VILLANTI de l'ARACT





La santé mentale quelques éléments de contexte



Qu'est- ce que la santé mentale ?

Selon l'OMS, la santé mentale est : « *un état de bien-être mental qui permet de faire face aux sources de stress de la vie, de réaliser son potentiel, de bien apprendre et de bien travailler, et de contribuer à la vie de la communauté* »

Une composante essentielle de la santé...

La santé mentale fait partie intégrante de la santé globale au même titre que la santé physique
Elle correspond à un **équilibre psychique dynamique**, qui peut évoluer selon les événements de vie et l'environnement


... recouvrant plusieurs dimensions...

Santé mentale positive :
Bien-être, épanouissement, capacités d'adaptation
Détresse psychologique :
Réaction à des événements de vie (stress, deuil, difficultés professionnelles...)
Troubles psychiques :
Troubles anxieux, dépression, burnout, etc

...et influencée par plusieurs facteurs

Facteurs individuels :
Gestion des émotions, ressources psychologiques, compétences sociales, ...
Facteurs sociaux et environnementaux :
Conditions de vie, conditions de travail, relations sociales,...

Pourquoi parler de la santé mentale au travail aujourd'hui ?



Un sujet devenu prioritaire

La santé mentale a été déclarée **Grande cause nationale 2025**, afin de mieux sensibiliser et prévenir les troubles psychiques

Un impact important du travail sur la santé mentale

→ Les conditions de travail peuvent affecter la santé mentale des agents

Un enjeu majeur de santé publique

En France, **13 millions de personnes** présentent un trouble psychique chaque année
53 % des Français déclarent avoir vécu une souffrance psychique au cours des 12 derniers mois

Des conséquences importantes pour les agents et les employeurs

Les affections psychiatriques représentent la 1^{ère} cause d'entrée en invalidité en France
→ Elles sont responsables de 35 à 45 % de l'absentéisme au travail



Chiffres clé de la santé mentale en Occitanie



Observatoire Régional de la Santé Mentale
Intervention de Mme DELLAPINA et de Mme RUIZ

Santé mentale et travail

Panorama des données disponibles

Estelle Dellapina, *ORSM Occitanie et Ferrepsy Occitanie*

Inca Ruiz, *ORSM Occitanie et CREAI-ORS Occitanie*



**Partenaire des acteurs du territoire
pour améliorer la connaissance en
santé mentale et en psychiatrie**

L'ORSM Occitanie est co-porté par le CREAI-ORS Occitanie et la FERREPSY Occitanie, avec le soutien financier de l'ARS



L'ORSM Occitanie - Association et synergie entre expertises de terrain et de l'observation

Objectifs

Faciliter l'accès à des informations (indicateurs, synthèses documentaires, portraits de territoire ...) sur :

- La **santé mentale** de la population Occitane
- Ses **déterminants** (caractéristiques démographiques et socio-économiques, offre de soins, conditions de vie...)
- Le **recours aux soins** en psychiatrie et santé mentale

→ à l'échelle régionale et des différents territoires infrarégionaux

Missions

Accompagner les acteurs régionaux et locaux dans :

- Leur **démarche d'état des lieux** des besoins de terrain
- Leur **réflexion** pour répondre à des **problématiques**

→ par le **traitement et l'analyse de données**


Pour qui ?

L'ensemble des acteurs régionaux et locaux impliqués dans l'organisation de la santé mentale :

Instances publiques (PTSM, CLSM, DDARS...) Institutionnels, professionnels de santé au sens large de l'OMS, représentants d'utilisateurs...



Moyens mis en œuvre

- Outil de cartographie interactive  **≈ 400 indicateurs** sur 8 thématiques autour de la santé mentale et de ses déterminants
- Construction d'indicateurs, Groupes d'experts
- Études quantitatives et qualitatives

Ses fonctionnalités

<https://cartopsy.orsm-occitanie.fr>

Indicateurs : cartes, données et graphiques
Je visualise des indicateurs sur une problématique donnée

Rapports : éditer un portrait sur mesure
Je sélectionne un territoire et j'obtiens des rapports détaillés

Zonages : visualiser et comparer
Je cartographie un vaste éventail de découpages. J'analyse leur composition

Charger des données externes
J'importe des données pour les cartographier et les croiser avec d'autres

L'ORSM Occitanie est coporté par le CREAI-ORS Occitanie et la FERREPSY Occitanie, avec le soutien financier de l'ARS Occitanie



Indicateurs : cartes, données et graphiques

CHOISIR DES INDICATEURS

Chercher... OK Effacer Autres filtres ▼

SITUATION DÉMOGRAPHIQUE	244
OFFRE DE SOINS	58
OFFRE MÉDICO-SOCIALE	26
RECOURS À LA PSYCHIATRIE	19
RECOURS AUX MÉDICAMENTS PSYCHOTROPES	12
AFFECTIONS PSYCHIATRIQUES DE LONGUE DURÉE	4
MORBI-MORTALITÉ	15

➤ Outil interactif en ligne de visualisation géographique

➤ Accès libre à l'échelon départemental

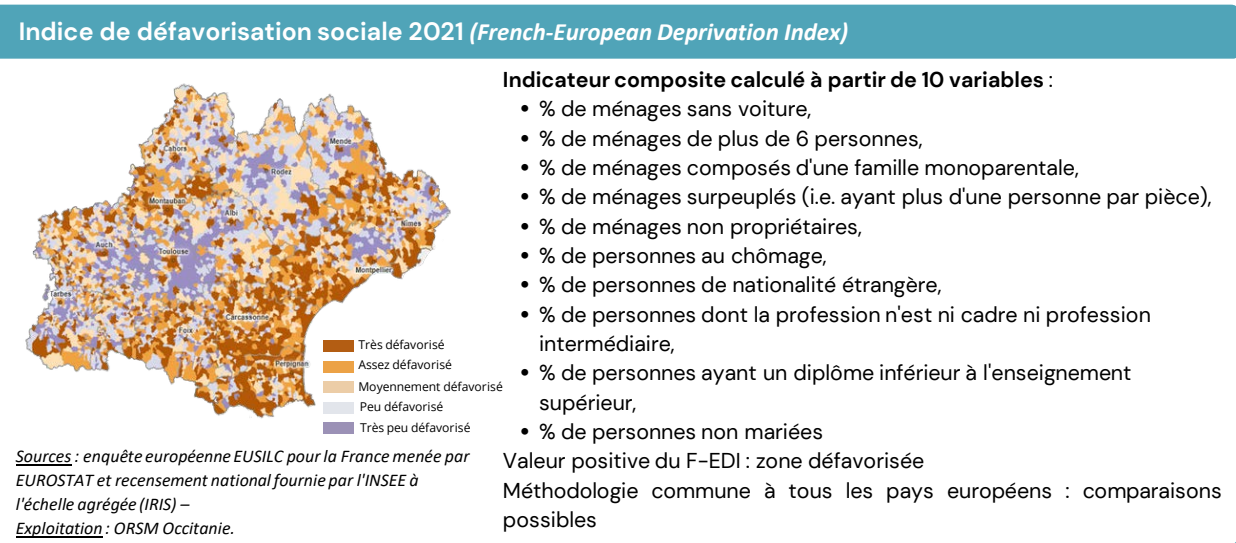
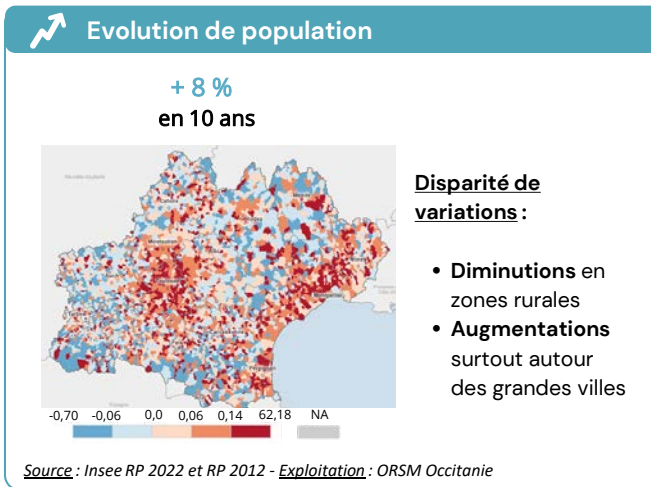
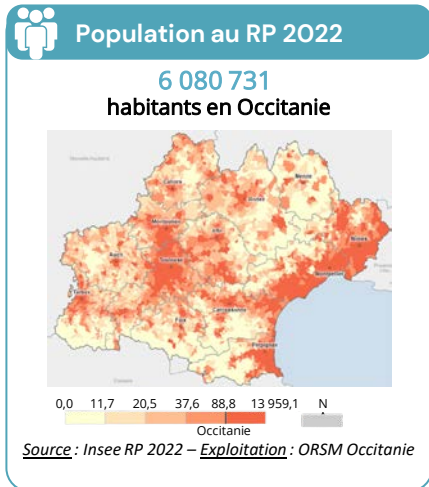


Echelons infra départementaux : possibilité d'ouverture d'accès spécifique

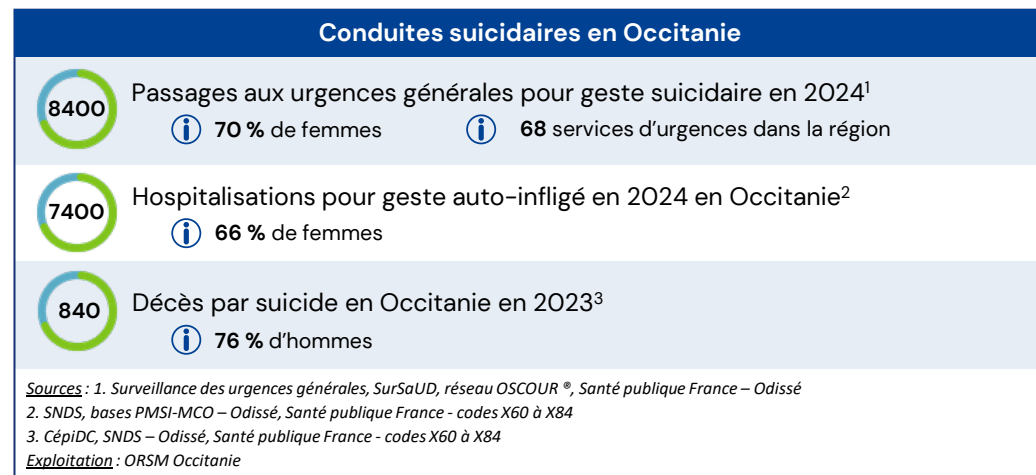
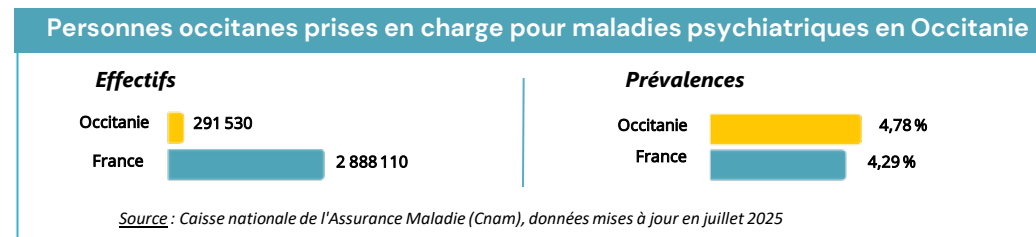
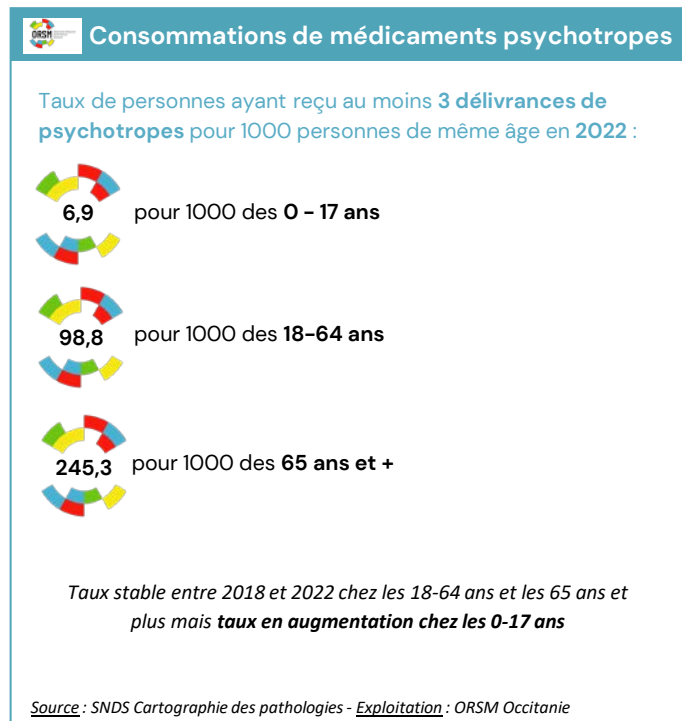
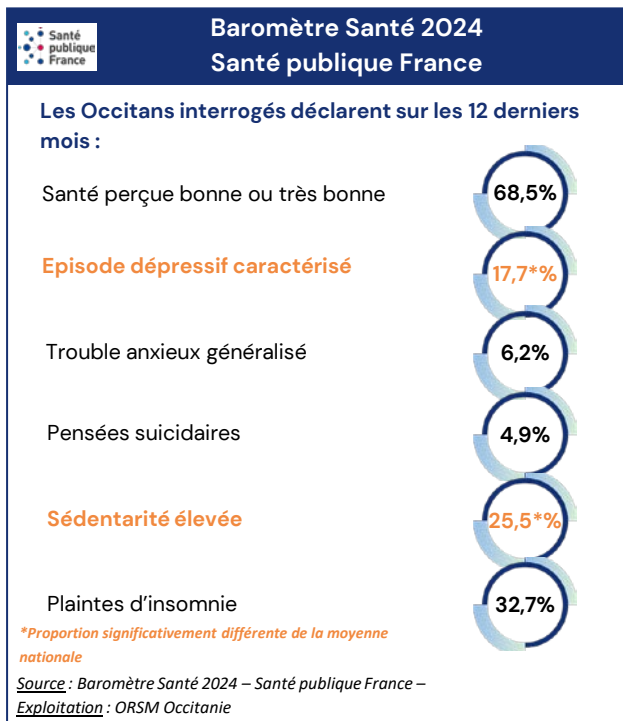


orsm-occitanie@ferrepsy.fr

Contexte socio-démographique



Etat de santé mentale



Santé mentale et travail

« Dans le monde, 840 000 décès par an liés aux risques psychosociaux au travail (principalement associés à des maladies cardiovasculaires et à des troubles mentaux, y compris le suicide) selon un nouveau rapport mondial de l'Organisation internationale du Travail (OIT), avril 2026 »

<https://www.ilo.org/resource/news/840000-deaths-year-linked-psychosocial-risks-work>

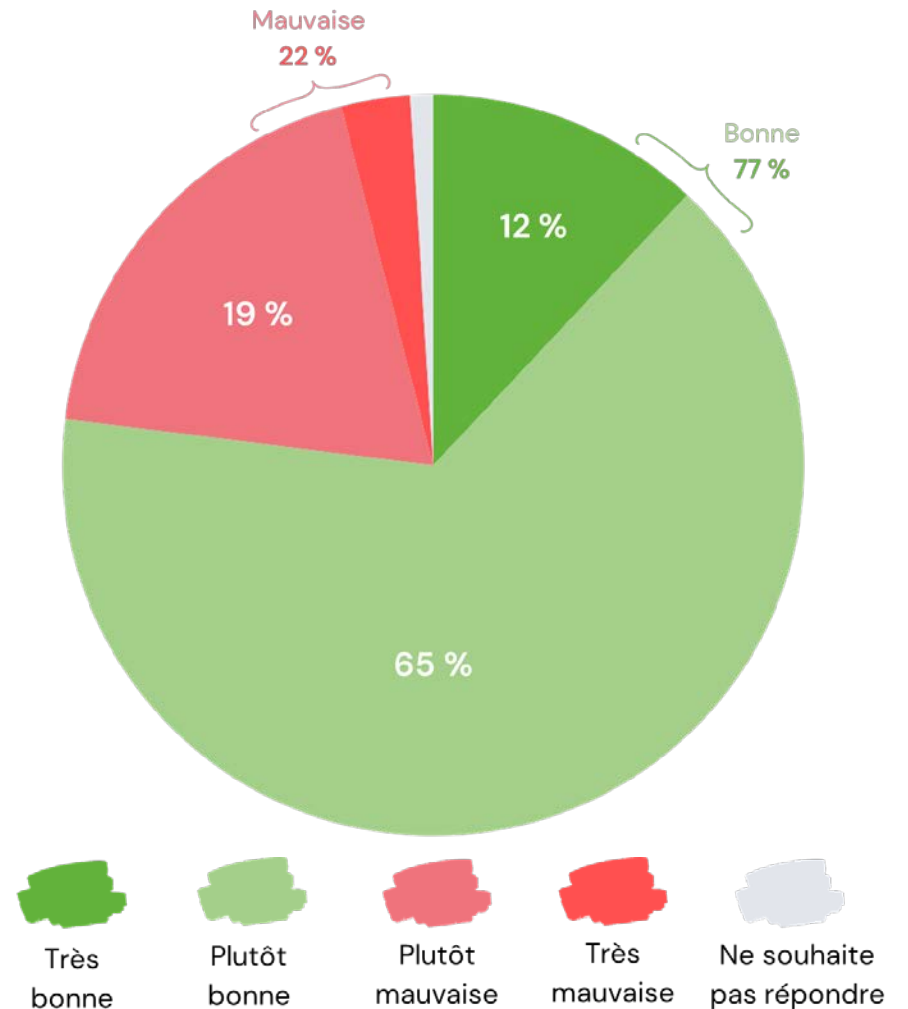
- 3 000 travailleurs (échantillon représentatif des salariés des secteurs privé et public) âgés de 18 ans et plus en France
- Interrogés par internet (access Panel online d'Ipsos) entre le 14 et le 20 nov 2025

22 % des travailleurs interrogés s'estiment en mauvaise santé mentale



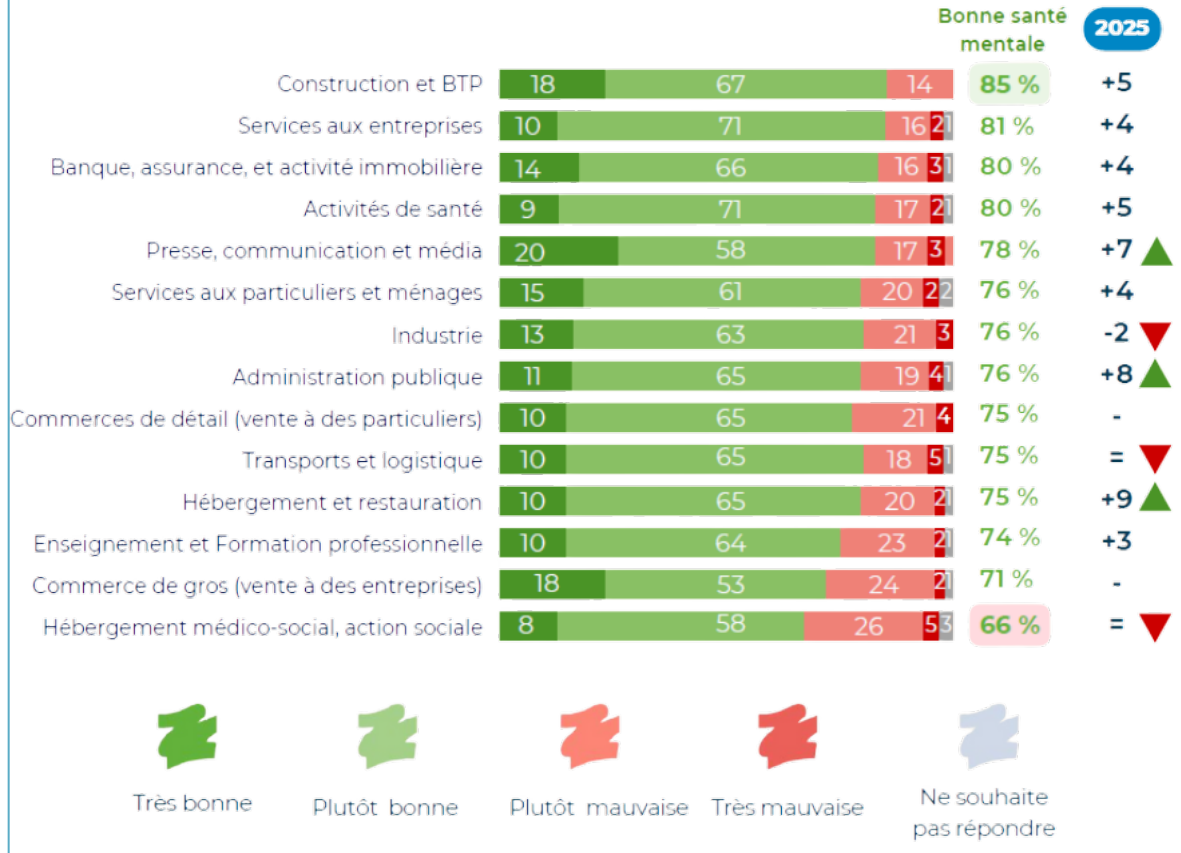
En France, 27 millions de travailleurs (Source : Insee)

Question :
« De manière générale, comment évaluez-vous votre santé mentale ? »



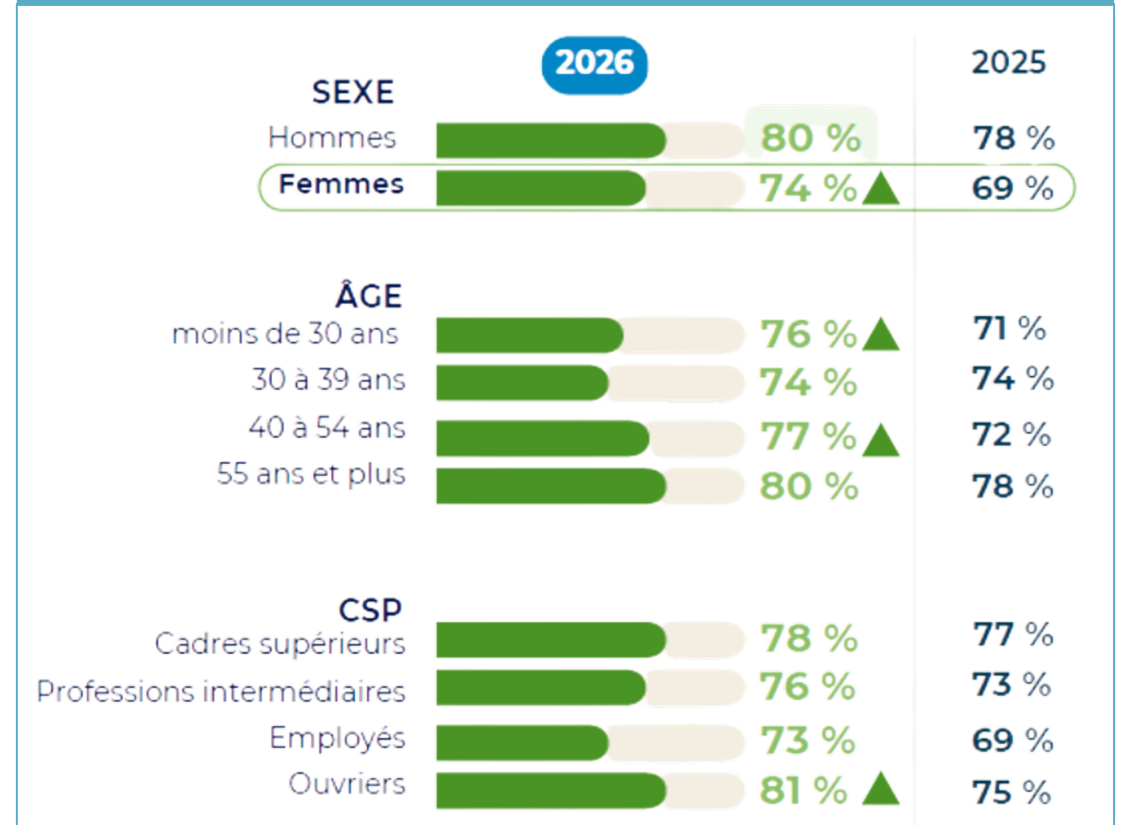
Résultats selon le secteur

Progression tous secteurs 2025/2026 : + 4



Evolution selon le profil

% Bonne santé mentale



Enquête sur la santé mentale au travail



- 2 238 salariés d'entreprises du secteur privé et du secteur public en France, dont 413 personnes travaillant dans un département RH
- Représentativité de l'échantillon assurée par la méthode des quotas sur critères de sexe, d'âge, de catégorie socioprofessionnelle, de nature de l'employeur (public, privé) et de secteur d'activité.
- Questionnaire auto-administré en ligne du 21 au 29 janvier 2025.

Evaluation de la santé mentale par deux méthodes :

1. Indicateur WHO-5 de l'OMS (*Questionnaire en 5 points permettant d'établir un indice de bien-être mental sur 100*)

Au cours des deux dernières semaines :

1. Je me suis senti(e) bien et de bonne humeur

2. Je me suis senti(e) calme et tranquille

3. Je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se)

4. Je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et dispos(e)

5. Ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes

5 *Tout le Temps*

4 *La plupart du temps*

3 *Plus de la moitié du temps*

2 *Moins de la moitié du temps*

1 *De temps en temps*

0 *Jamais*

Score > 50 : état de bien-être mental

Score ≤ 50 : état de mal-être mental
et seuil de détection de la dépression

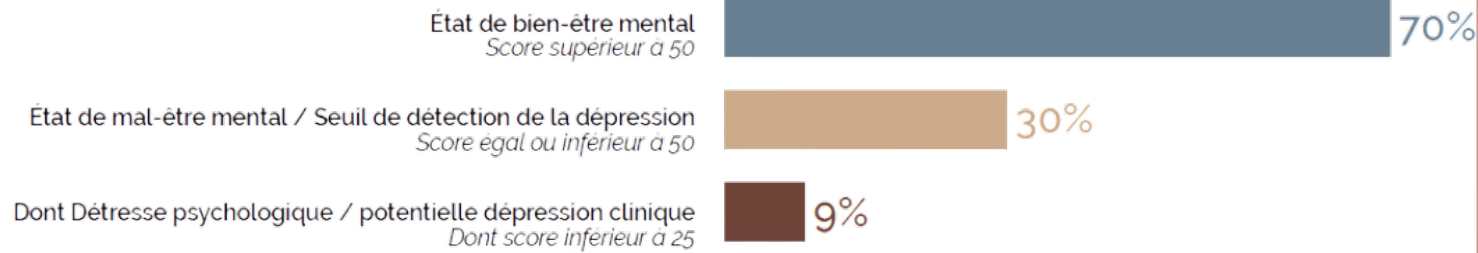
Score ≤ 25 : détresse psychologique
et potentielle dépression clinique

2. État auto-déclaré

Auto-évaluation de son état de santé mentale sur une échelle en 4 items : très mauvais, mauvais, bon, excellent.

Résultats WHO-5

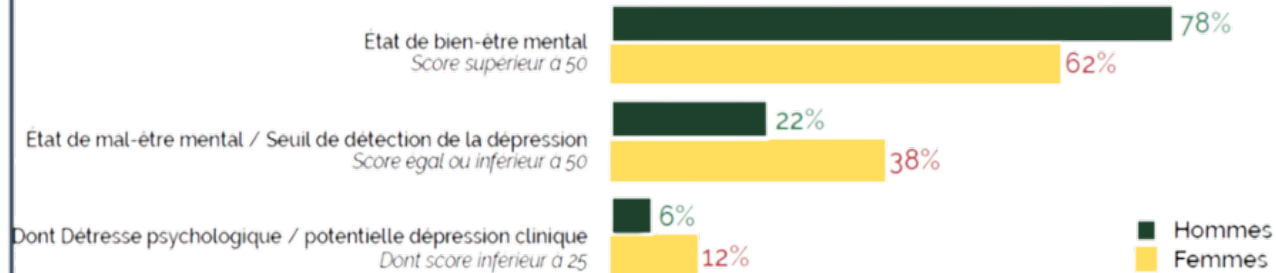
Salariés



Score moyen
des salariés :

59,8 / 100

Comparatif Hommes / Femmes

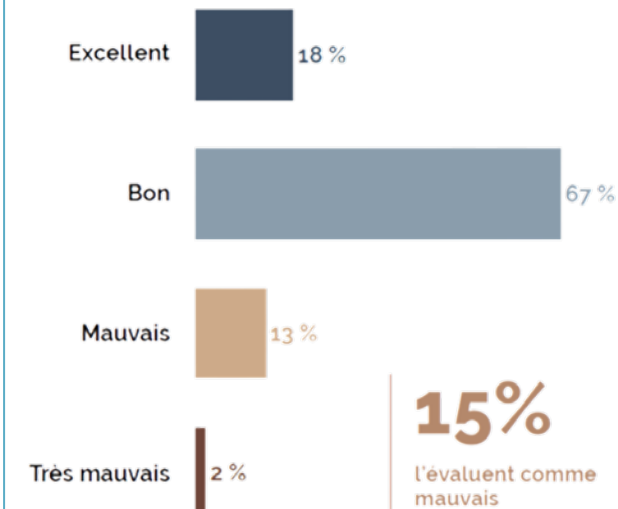


Scores moyens :

Hommes : 64 / 100

Femmes : 55,7 / 100

Auto-déclaration



85%

des salariés français évaluent
leur état de santé mentale
comme bon

Population RH : 84%

Hommes : 84%

Femmes : 81%

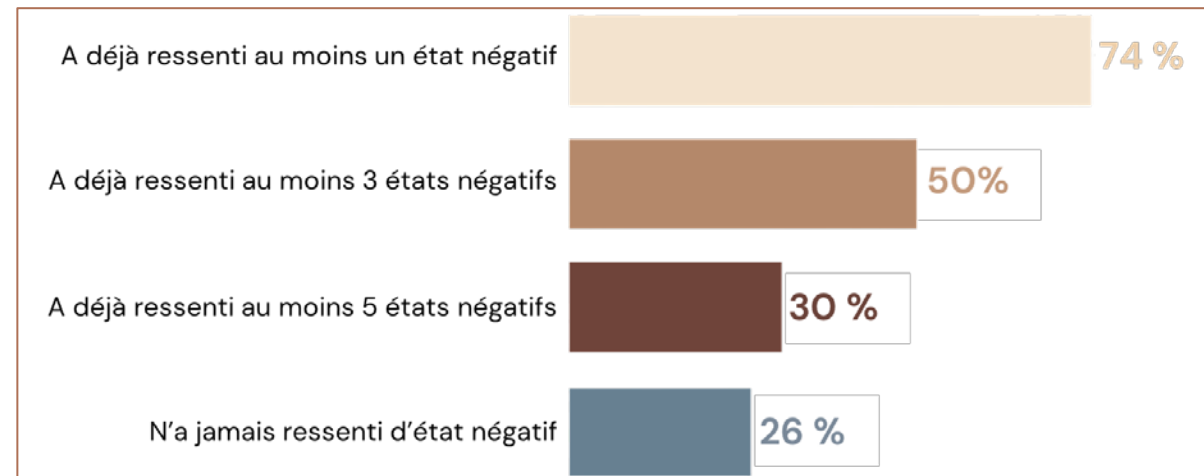
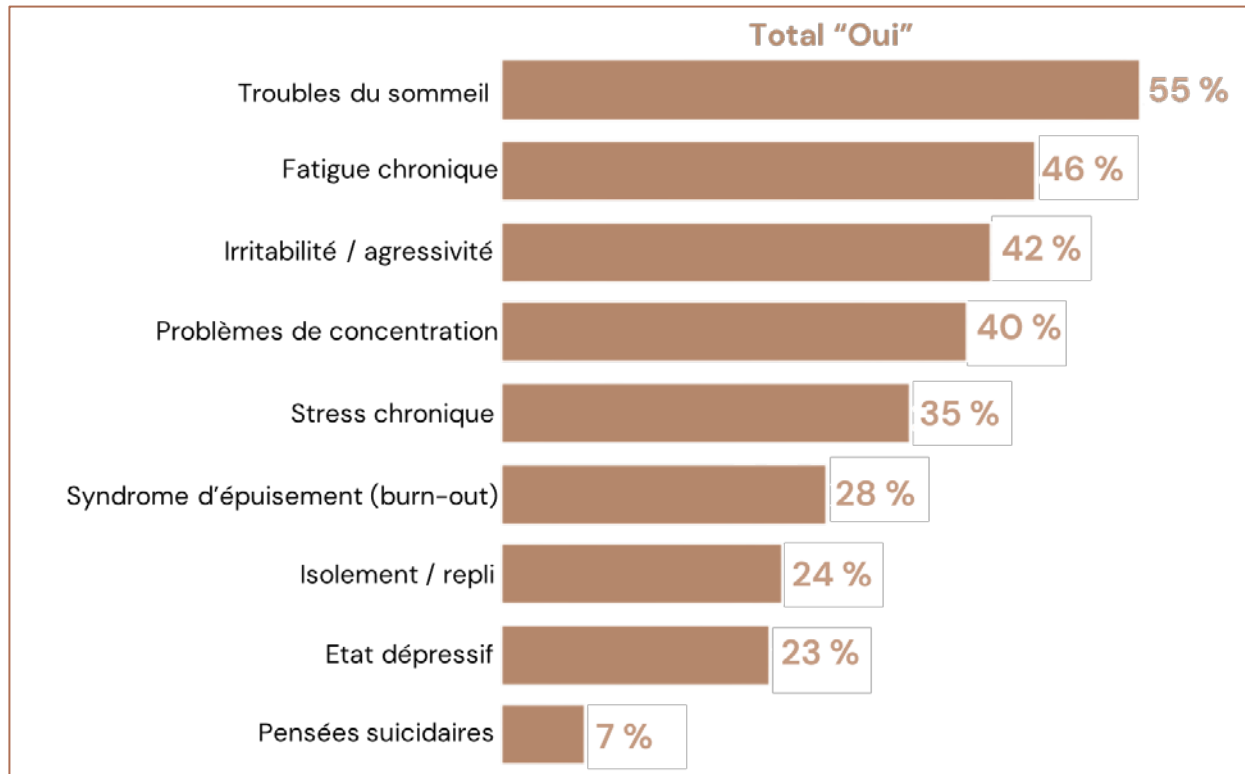
15%

l'évaluent comme
mauvais

Expérience de troubles de la santé mentale à cause du travail



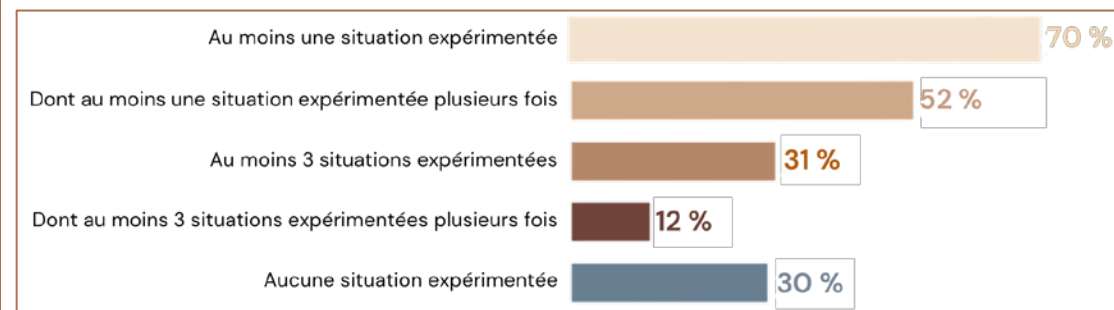
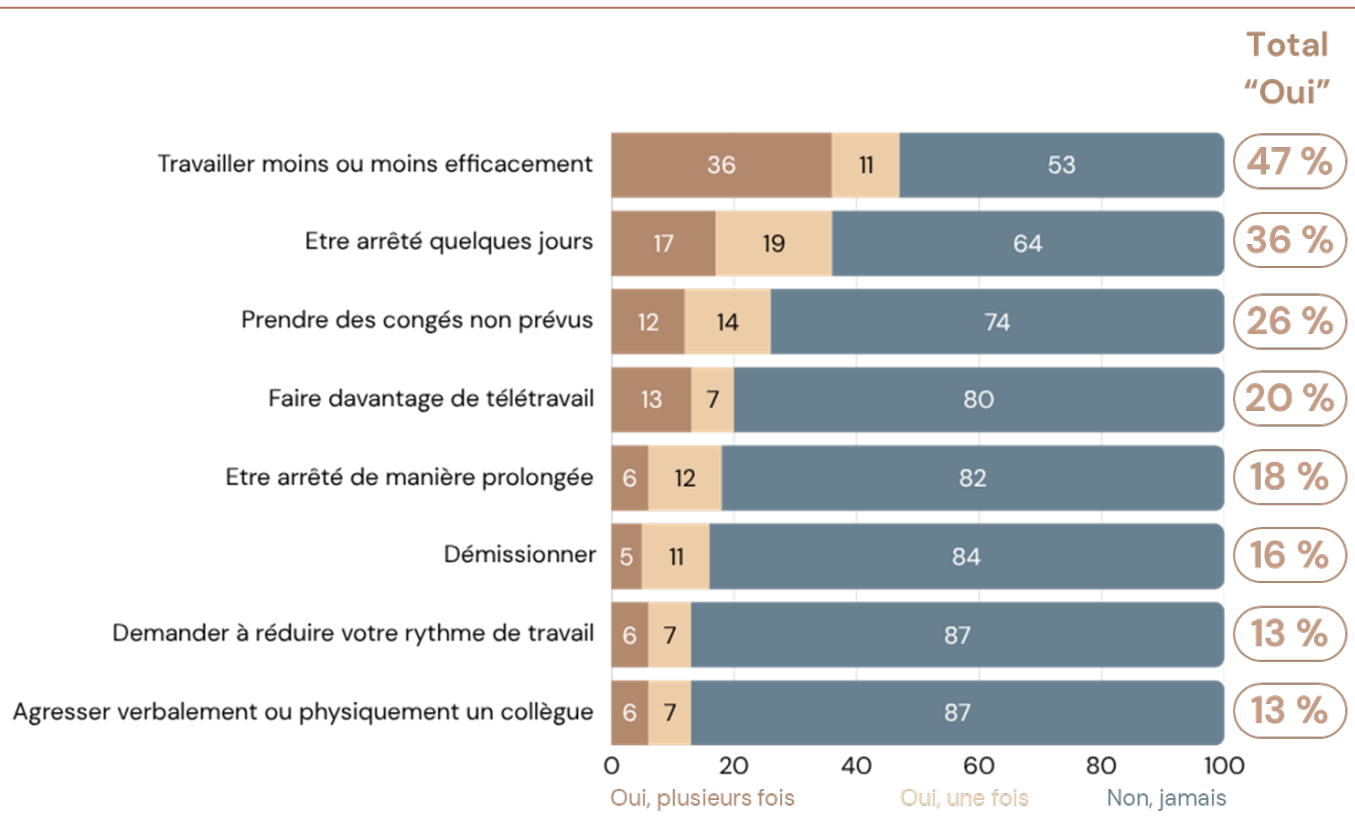
« Au cours des cinq dernières années, avez-vous déjà ressenti les états suivants à cause de votre travail ? »



Impact de la santé mentale sur le travail



« Dans le cadre professionnel, avez-vous déjà fait l'expérience des situations suivantes en raison de votre état de santé mentale ? »



Programme occitan « IODA2 »* : Inaptitudes Occitanie Diagnostic et Analyses »



Objectifs et enjeux

Mettre en place un outil, un système de surveillance épidémiologique des inaptitudes au travail, à l'échelle d'une région, pour orienter la prévention de la désinsertion professionnelle

- ⇒ **Construire une politique régionale de prévention** (cibler les secteurs, les métiers, les plus touchés mais également les salarié.es (âge, sexe, problématiques de santé, catégories socio-professionnelles.)
- ⇒ **Permettre à chaque SPST de disposer de résultats à l'échelle de leur territoire** (diagnostic territorial, actions prioritaires, projet de service...)
- ⇒ **Améliorer les connaissances sur les déterminants des inaptitudes** (chercheurs)



Rapport IODA1, juin 2021

https://sante-travail-occitanie.atlasante.fr/index.php?obs=st_occ#c=home

<https://creaiors-occitanie.fr/projet-ioda-inaptitudes-en-occitanie-diagnostics-et-analyses/>

* Avec le soutien financier de la DREETS , l'ARS et l'Agefiph Occitanie



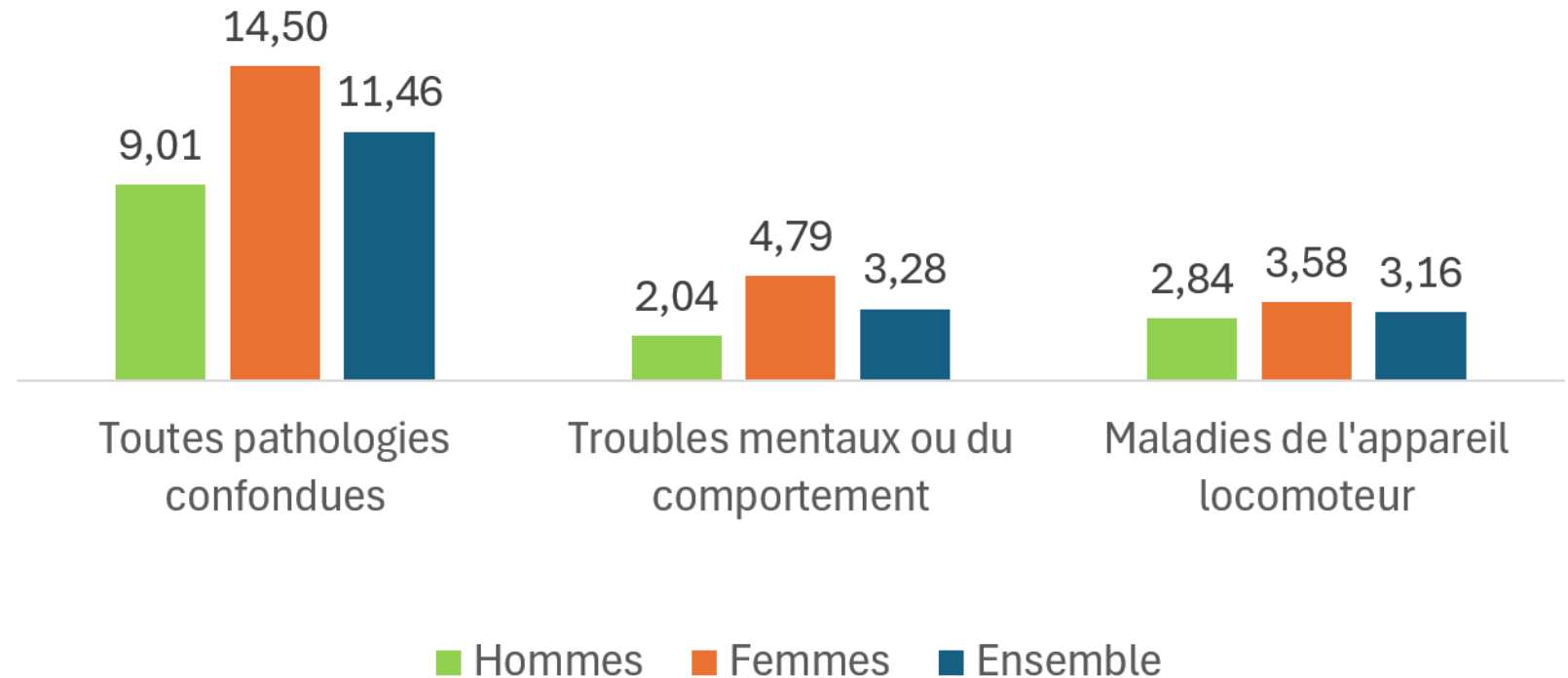
En 2024, 11 personnes salariées pour 1 000 ont été déclarées inaptes en Occitanie.

Une incidence des inaptitudes plus élevée chez les femmes,

en particulier pour des troubles mentaux ou du comportement.

Taux d'incidence des déclarations d'inaptitude en Occitanie en 2024

Taux pour 1000 personnes salariées



Source : IODA2 | 16 SPSTI et 1 SPSTA – 1,3 millions de personnes salariées non intérimaires, année 2024 - Exploitation : CREAi-ORS Occitanie

Données IODA2 : PRINCIPAUX RÉSULTATS (1^{ère} édition)

Qu'est-ce qui augmente le risque d'être déclaré inapte en raison de troubles mentaux ou du comportement ?

Le risque :

⇒ Est plus grand pour les **femmes**

⇒ Augmente avec l'**âge**

⇒ Est plus grand pour les **salariés en CDI**

⇒ Est plus grand pour les **métiers « standardistes » et « agents de sécurité » - Plus de 3 fois supérieur au risque des cadres administratif et secrétariat supérieur**

Analyse multivariée –*

Pathologie « Troubles mentaux ou du comportement »

Genre		RR ajustés	IC 95 %	P-value
	Hommes	1 (réf)		
	Femmes	2,13	[1,97-2,3]	***
Age				
	<25 ans	1 (réf)		
	25-34 ans	2,72	[2,24-3,31]	***
	35-44 ans	3,23	[2,66-3,92]	***
	45-54 ans	3,41	[2,81-4,15]	***
	>=55 ans	3,75	[3,09-4,57]	***
Contrat				
	CDI	1 (réf)		
	Contrat précaire	0,33	[0,28-0,38]	***
Métiers				
	Cadres administratifs et secrétariat	1 (réf)		
	Standardistes	4,58	[3,22-6,50]	***
	Agents de sécurité	3,27	[2,37-4,52]	***
	Employés de commerce	2,62	[2,16-3,18]	***
	Educateurs spécialisés	2,53	[1,93-3,31]	***
	Electricité/électronique	2,48	[1,60-3,84]	***
	Ouvriers et artisans de l'alimentation NI	2,38	[1,79-3,16]	***
	Employés et artisans de la coiffure et esthétique	2,36	[1,61-3,46]	***
	Services aux particuliers - Aides à domicile et aide-ménagères	2,26	[1,83-2,79]	***
	Autres professions intermédiaire	2,19	[1,56-3,07]	***
	Etc..			

* modèle de régression logistique multivariée selon une distribution de loi de poisson pour ajuster sur la variable pers-temps

*** significatif p-value <0,001

NI : Non industrielle

Source : IODA2 | 16 SPSTI, 2 SPST MSA et 1 SPSTA – 5 400 salariés (non intérimaires) déclarés inaptes, année 2024 - Exploitation : CREA I-ORS Occitanie



Merci pour votre attention !

Estelle Dellapina (FERREPSY Occitanie) : estelle.dellapina@ferrepsy.fr

Inca Ruiz (CREAI-ORS Occitanie) : i.ruiz@creaiors-occitanie.fr

orsm-occitanie@ferrepsy.fr

orsm-occitanie.fr



Les enjeux et difficultés de la prise en charge de la santé mentale



***CH de Montauban
ANMTEPH***

Intervention du Dr ALVAREZ

La santé mentale au travail : un champ très large



- Troubles psychiatriques
- Burn-out et épuisement professionnel
- Addictions
- Troubles cognitifs
- TSA, troubles de la personnalité

+/- pathologies somatiques associées

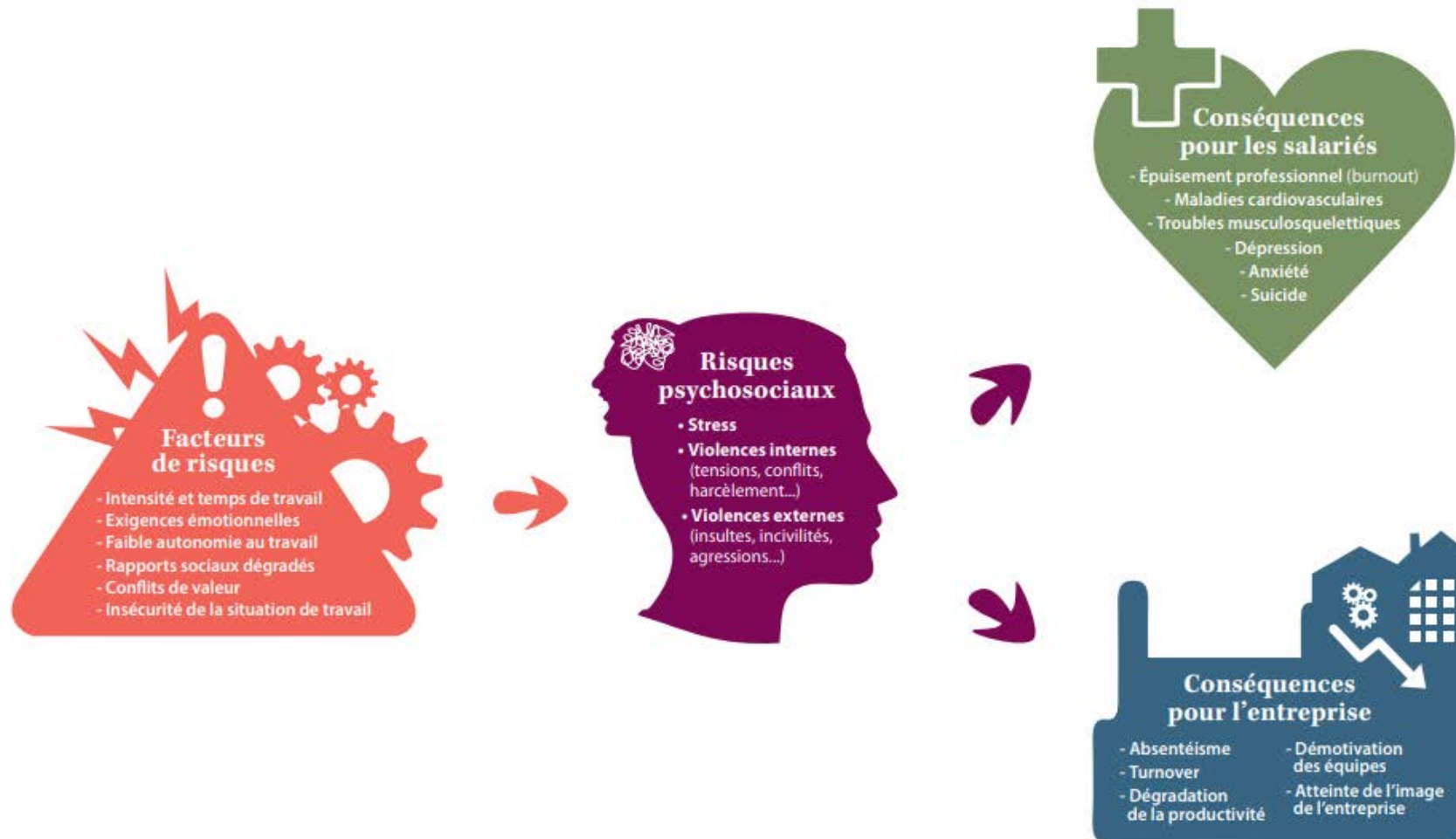
Parler de santé mentale reste difficile



- Tabous et idées reçues
- Souffrance peu visible
- Pas de mesure objective simple

Intérêt d'un dialogue entre tous les acteurs engagés dans la prévention

Santé mentale et RPS : un lien étroit



Des éléments d'ordre personnel



- Etiologies/ FDR de décompensation souvent mixtes, professionnelles et extraprofessionnelles.
- Pouvoir d'agir des SPST limité
- Rôle du SPST :
 - Conseil, orientation, relai
 - Mesures favorisant le maintien en emploi
 - VRP, VR

La prise en charge des situations aiguës est inégale



- Procédures variables selon les SPST
- Disponibilité inconstante des médecins du travail
- Accès aux urgences psychiatriques pas toujours possible
- Recours aux ressources locales et au réseau

Des situations souvent repérées tardivement



- Problématiques passées inaperçues et/ou méconnues du SPST
- Diagnostic établi suite à des troubles physiques
- Arrêts longs et désinsertion professionnelle
- Absentéisme et fragilisation des équipes

Maintien en emploi : une équation complexe



- Retentissement psychique et somatique mêlé
- Restrictions d'aptitude parfois complexes
- Réaffectation ou aménagement difficiles
- Retour au travail à coordonner

Attention aux confusions



- Problème disciplinaire ou pathologie psychique ou psychiatrique ?
- Les personnalités « difficiles »
- Visite médicale parfois instrumentalisée
- Rôle du SPST : conseiller, orienter, protéger
- Responsabilités de l'encadrement

Des leviers d'action existent : les actions de prévention



- SPST conseil de l'employeur
- Volonté de la direction et de l'ensemble de l'institution
- Prévention primaire et collective +++
- Patience et persévérance

En résumé



- Sujet vaste et hétérogène
- Repérage souvent tardif
- Urgences et maintien en emploi difficiles
- Prévention : l'affaire de tous



Le cadre et les leviers pour la protection de la santé mentale des agents



ARACT

Intervention de Mme VILLANTI

**« LA PLACE DES MÉDECINS DU TRAVAIL ET DES ÉQUIPES
PLURIDISCIPLINAIRES DANS LA PRISE EN CHARGE DE LA SANTÉ
MENTALE »**
WEBINAIRE - 09 JUIN 2026 11H 12H30

HANDI-PACTE OCCITANIE

CLUB DES MÉDECINS DU TRAVAIL ET PROFESSIONNELS DE SANTÉ

Santé mentale

*Cadre et leviers d'actions pour la prévention de
la prise en charge de la santé mentale au travail*

Nelly Villanti Chargée de mission

Aract Occitanie

10 chemin du raisin

31050 TOULOUSE

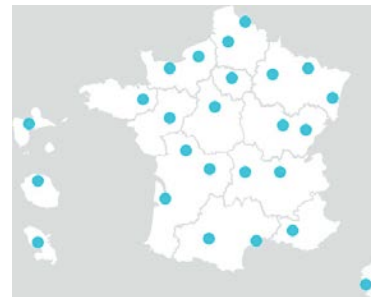


Financé par
l'Union européenne

L'agence nationale



- Etablissement public administratif créé en 1973
- Administré par l'Etat et les partenaires sociaux
- Un siège national à Lyon et **16 agences en région**
- **265 collaborateurs**



Mission : améliorer les conditions de travail

- en agissant notamment sur
**l'organisation du travail et les
relations professionnelles**

3 idées qui sous-tendent nos actions

- **l'organisation du travail** est un déterminant essentiel de la qualité des conditions de travail ;
- **la qualité du dialogue** sur les questions de travail est une des conditions de réussite du changement des organisations ;
- **la possibilité de faire un travail de qualité** contribue au développement des personnes - qui contribue à la performance globale des organisations.

Depuis le 1^{er} janvier 2023, l'Anact et les Aract sont réunies au sein d'un même établissement public administratif pour former un opérateur public renforcé,

ancré dans les territoires,

au service de l'amélioration des conditions de travail



Financé par
l'Union européenne

L'Agence
Régionale pour
l'Amélioration
des Conditions
de Travail
en Occitanie

L'agence en région d'un
opérateur public

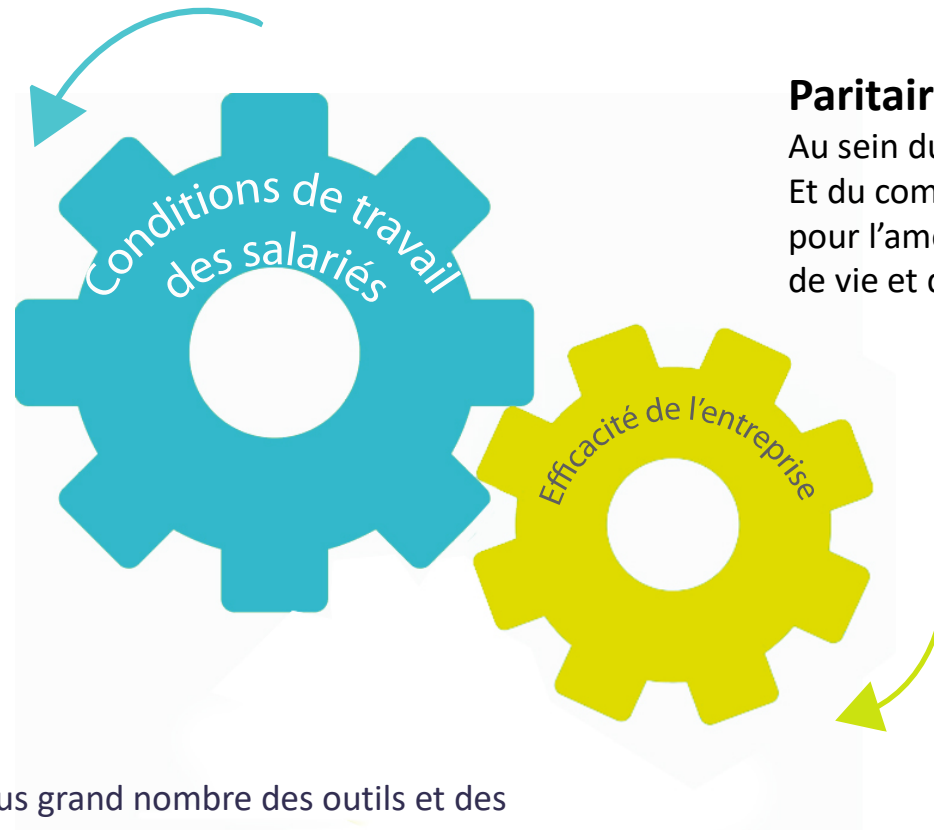
national, pour une force
d'action et une offre de services
renforcées en préservant des
initiatives et mobilisations
territoriales

Cadres d'orientations

- . COP 2022 – 2025
- . CPER 2021 – 2027
- . PST & PRST4 & 5 (à venir)

Concevoir et diffuser au plus grand nombre des outils et des
méthodes pour **améliorer durablement la QVCT** (conditions de travail des
salariés et performance des entreprises)

À destination prioritaire
des TPE, PME



Paritaire

Au sein du CA national
Et du comité paritaire régional
pour l'amélioration de la qualité
de vie et des conditions de travail

L'équipe en Occitanie

15 personnes

- 1 directrice
- 1 assistante de gestion
- 1 assistant de projet
- 2 chargés d'info-com
- 10 chargés (-es) de mission

Des **compétences transversales**

- Ergonomie
- Sociologie
- Psychologie du travail
- Économie
- Ingénierie de formation

Nos champs d'interventions

- La qualité de vie au travail
- La santé et la prévention des risques
- L'accompagnement du changement, des mutations
- Le management des compétences et des parcours
- Les relations sociales...

Sur **2 sites**

Toulouse & Montpellier
pour une mobilisation sur
l'ensemble du territoire
régional



Des
**interventions
multisectorielles**

Nos méthodes sont basées sur :

- Le paritarisme et une posture équilibrée
- La co-construction avec les acteurs de l'entreprise
- Le passage à l'action
- L'expérimentation
- La capitalisation et le transfert des acquis de l'expérimentation pour pérenniser sans l'Aract

#1

Les obligations de l'employeur public en matière de protection de la santé mentale des agents

Obligations de l'employeur

Obligations de l'employeur :

Article L 4121-1 du Code du Travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale** des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

1. Des actions de prévention des risques professionnels ;
2. Des actions d'information et de formation ;
3. La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.



PST FP
2022 2025



Loi 2021 & Décret n°
85-603 et suivants



DUERP & Plan d'action
Circulaire 11/06/24



ANI 2013 & 2020
QVT > QVCT

Acteurs de la prévention

- ✓ CP & AP
- ✓ Médecin du travail
- ✓ Formations spécialisées
 - CSA FP
 - CST FPT
 - CSE FPH

Prendre en compte les caractéristiques des Populations au Travail :
en état de santé, en âge, en usure, ...

Politique de prévention

(Veille, alerte)

PRIMAIRE

- Combattre le risque à la source, agir sur les causes
- Améliorer durablement les conditions de travail et l'organisation
- Concevoir des situations de travail adaptées à l'homme

Politique de protection

(Enjeux de prise en charge des individus)

SECONDAIRE

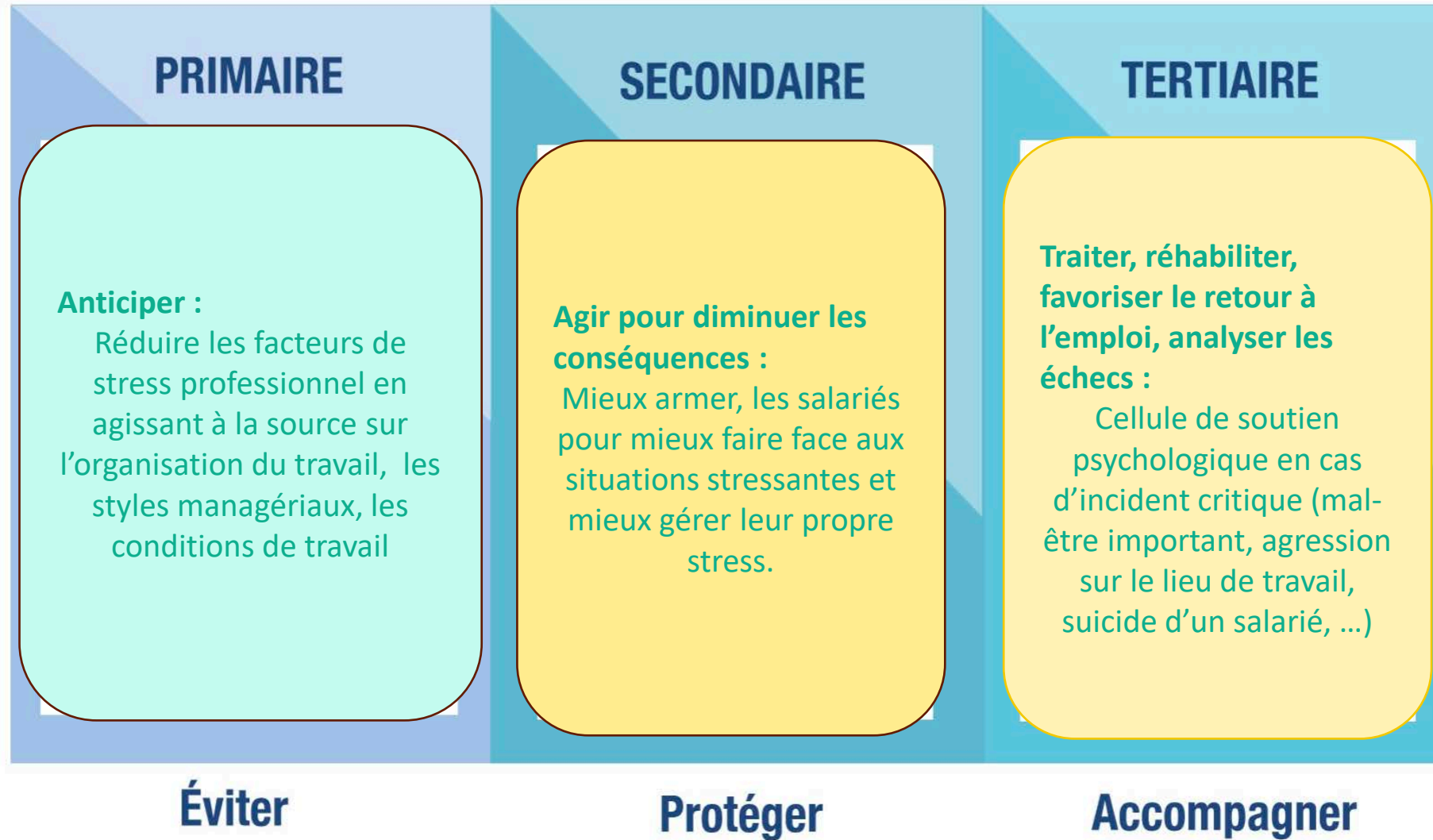
- Renforcer la capacité des individus et des collectifs à faire face aux situations à risque incompressibles
- Limiter les conséquences du risque sur la santé

Politique de réparation

TERTIAIRE

- Prendre en charge les salariés en souffrance
- Adapter leur situation de travail pour éviter que leur état de santé ne se dégrade davantage
- Prévoir une reprise du travail adaptée aux besoins de la personne

À partir du travail réel et des ressentis des salariés et des managers

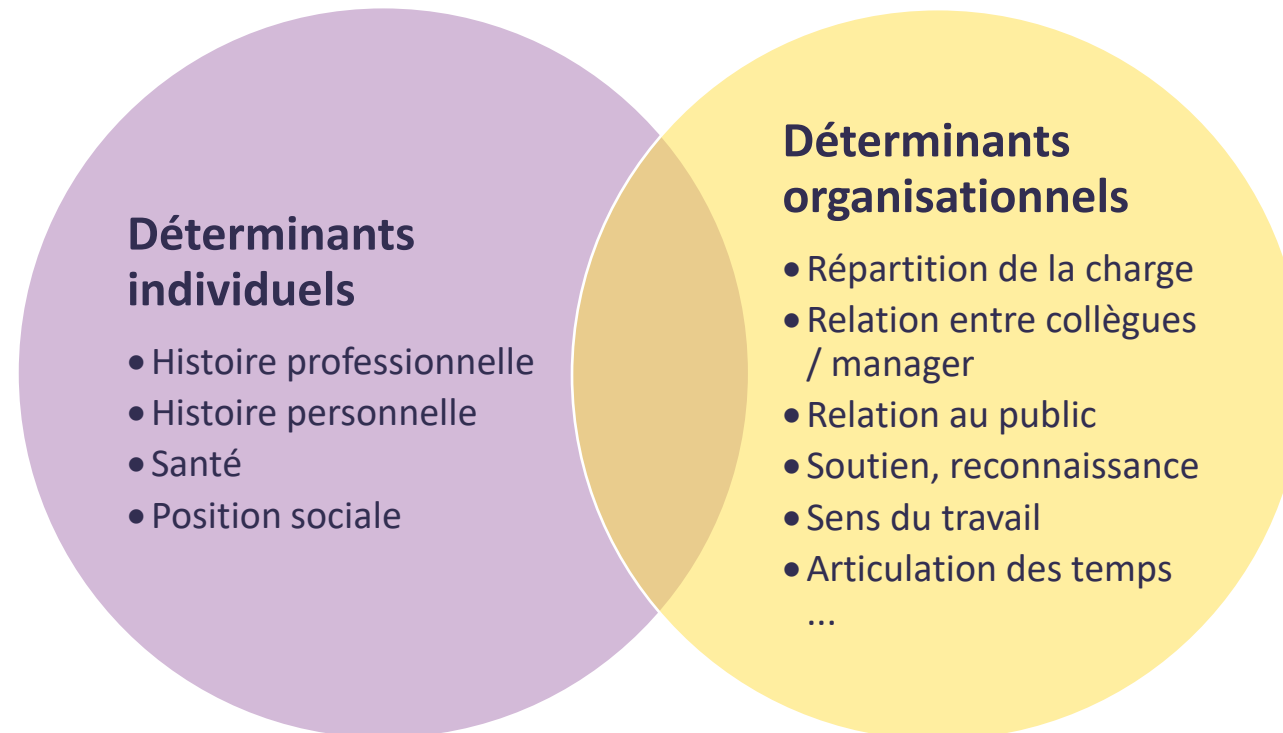


#2

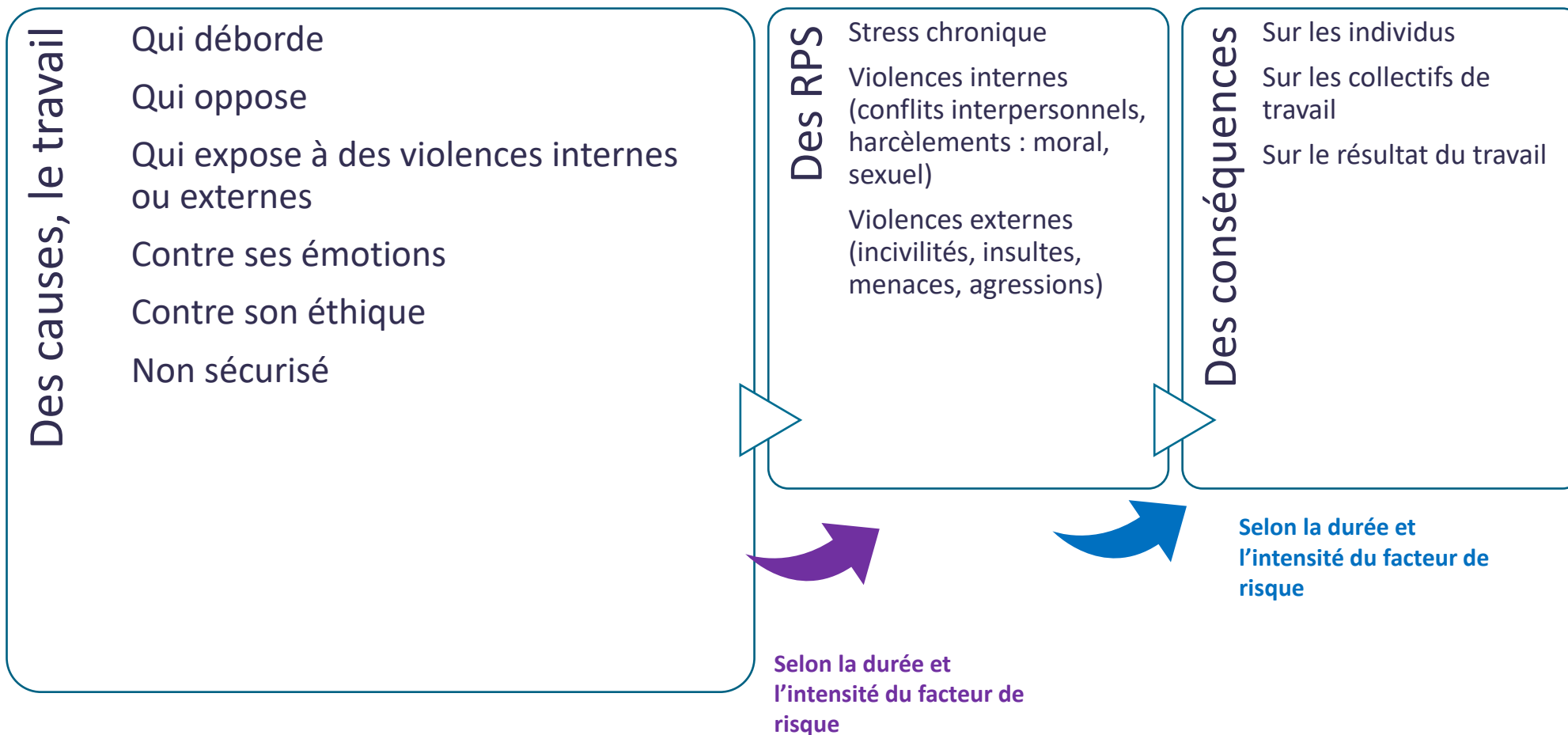
Les risques psychosociaux : les facteurs organisationnels et relationnels pouvant altérer la santé mentale au travail

Risques psychosociaux :

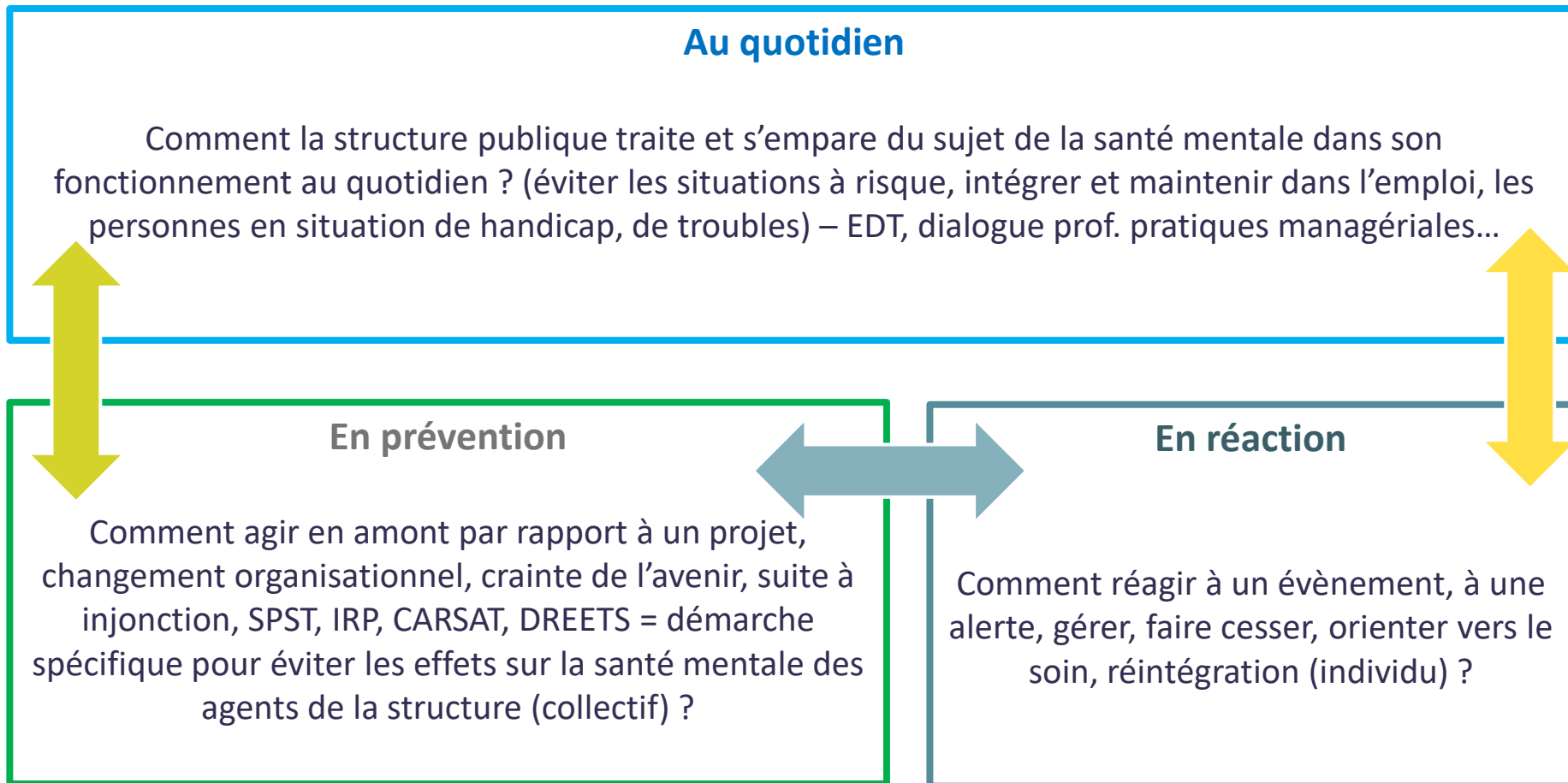
“Risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental”. Rapport Gollac



Définition et approche RPS



Santé mentale au travail, comment faire ?



Champs d'actions organisationnels

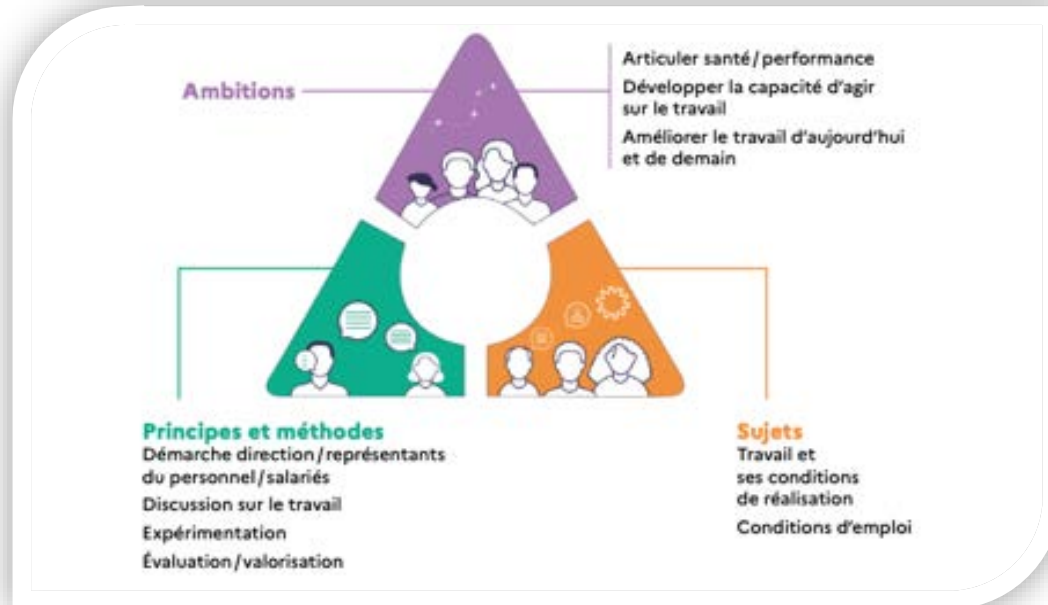


#3

La QVCT, un cadre structurant



QVCT, cadre d'action structurant



« Cette démarche collective a pour objectif de permettre à toutes les parties concernées de **faire du travail de qualité dans de bonnes conditions.** »

6 sujets de la QVCT (référentiel ANACT)

- Permettre à chacune et chacun de faire un travail de qualité dans de bonnes conditions (matérielles, temporelles, physiques...).
- Mettre en place une organisation du travail qui facilite l'activité, donne du « pouvoir d'agir » et favorise l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

- Progresser en matière de prévention primaire des risques professionnels à tous les postes de l'entreprise.
- S'assurer que l'organisation et le management favorisent la santé au travail et le développement des personnes.

- Assurer un égal accès à la QVCT pour toutes et tous.
- Chercher à résoudre les inégalités de conditions de travail et d'emploi selon les populations (genre, âge, métier) et les situations particulières (maladies chroniques évolutives, handicap, monoparentalité, situation d'aidants familiaux...).



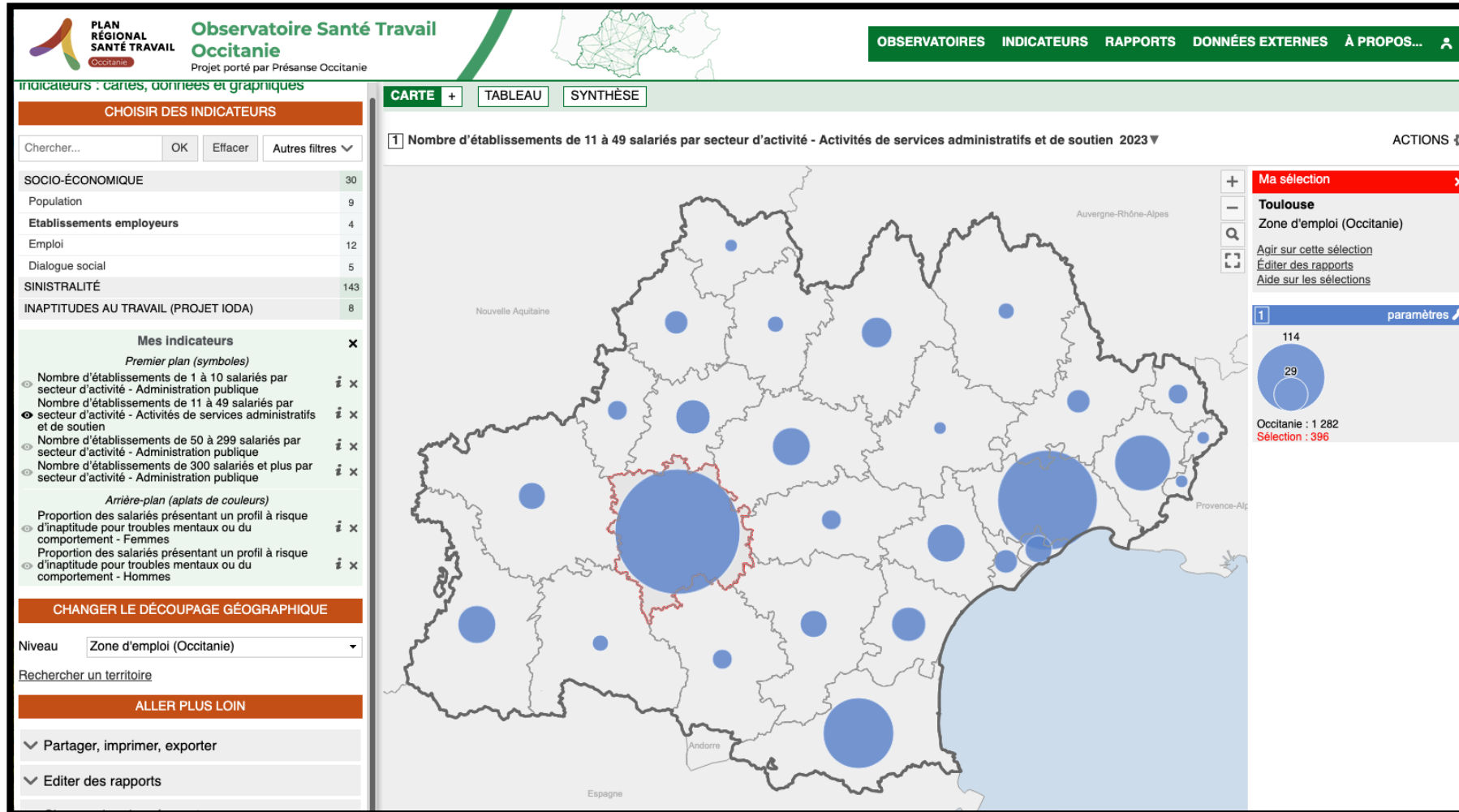
- Permettre à chacune et chacun de :
- trouver du sens à son travail en lien avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
 - mener son activité de façon efficace et satisfaisante avec l'écoute et le soutien du management, en particulier en situation de changement.

Permettre à chacune et chacun de « se développer » au travail et d'envisager son avenir professionnel.

Faciliter les possibilités de parler du travail aux différents niveaux de l'entreprise : équipes, management, CSE afin de construire et de mettre en œuvre des solutions d'amélioration de la QVCT.

#4

Les outils pour soutenir la prévention en santé au travail : ORST et PRST



Actions PRST 4	Objectifs - Ressources
QVCT, sans oublier les conditions de travail	Promouvoir la QVCT auprès des TPE/PME Sensibiliser & outiller les SPSTI Animer Réseau Intervenants QVCT
Priorité RPS	Former, sensibiliser, outiller les acteurs des entreprises à la prévention des RPS et à la gestion des situations de crise Atelier et mallette RPS, outils simplifiés pour dirigeants et encadrants
Diagnostic territorial pour mieux cibler les actions	Faire du diagnostic territorial un outil au service du PRST et de son public Expérimenter l'ouverture de données en santé travail Héberger la commission épidémiologie Occitanie (IODA) (Inaptitudes en Occitanie : Diagnostics et Analyses) Observatoire Santé Travail alimentant des diagnostics ciblés et datés
Prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle	Prendre en compte les populations au travail qlq soit les caractéristiques. Les MCE dont affections psychiatriques. Comment favoriser le MDE ? Les travailleurs expérimentés...
L'entreprise face à l'addiction	Prévenir les conduites addictives en milieu professionnels – Comprendre, évaluer, agir



Mallette RPS



ORST https://sante-travail-occitanie.atlasante.fr/index.php?obs=st_occ#c=home



QUALI'OCC RH : un outil d'autodiagnostic permettant d'évaluer la qualité de vie et les conditions de travail dans son entreprise.

<https://www.laregion.fr/Autodiagnostic-Quali-Occ-RH-pour-evaluer-la-QVCT-Agence-regionale-pour-l>

TEAM RH : faciliter et simplifier l'accès aux services d'appui RH en permettant aux entreprises et notamment aux TPE et PME d'Occitanie de trouver rapidement et simplement une réponse et un accompagnement adaptés à leurs questions et difficultés de gestion de leurs ressources humaines.

<https://www.teamrh-occitanie.fr/>

ARESO : Les « relations sociales », en tant qu'objet de travail en soi...

<https://www.laregion.fr/ARESO-dispositif-d-appui-aux-relations-sociales-dans-l-entreprise-Agence-regionale>

Assises du travail : *Reconsidérer, c'est observer de nouveau avec attention ; c'est prendre en compte sous un nouvel angle ; c'est respecter et avoir de l'estime pour quelque chose. Dans notre société en pleine transformation, reconsidérer le travail, c'est le replacer au cœur du débat public, comme il l'est souvent au cœur de nos vies quotidiennes...*

<https://conseil-refondation.fr/thematiques/travail/>

Ressources Anact, des ressources utiles pour vos projets : Kits pédagogiques, webinaires, fiches pratiques... pour mieux comprendre les conditions de travail et passer à l'action.

<https://www.anact.fr/qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail>

Santé mentale et travail | Boîte à outils



Financé par
l'Union européenne

SQVCT du 15 au 19 juin 2026



**MANAGER,
C'EST TOUT UN TRAVAIL !**

ATELIERS CONFÉRENCES RENCONTRES WEBINAIRES

DU 15 AU 19 JUIN 2026
anact.fr/semaineqvct

Le constat est maintenant documenté et partagé : dans les entreprises françaises et les structures publiques, les modes de management doivent évoluer pour mieux faire face aux défis : risques psychosociaux, phénomènes d'usure professionnelle, transformations du travail ou encore quête de sens au travail.

4 webinaires :

- ➔ *Manager : comment mieux réguler la charge de travail ?*
- ➔ *Comment parler du travail pour l'améliorer ?*
- ➔ *Comment associer les salariés aux changements ?*
- ➔ *Comment soutenir les managers ?*

Des contenus de sensibilisation en ligne

17 Les rendez-vous à venir

18 mai

CHALLENGE

5 défis
pour renforcer les liens
entre management et
QVCT.

[LinkedIn Anact](#)

15 juin

SONDAGE

Résultats d'un sondage
Anact - Malakoff Humanis

09h00

[R-V le 15 juin](#)

15 juin

CONFÉRENCE

Conférence nationale
- Inscription obligatoire -

14h00 - 17h30

[Programme](#)

16 juin

WEBINAIRE

Comment mieux réguler le
travail de mon équipe ?

11h00 - 12h00

[Je m'inscris](#)

17 juin

WEBINAIRE

Comment parler du travail
pour l'améliorer ? Le rôle
clé des managers

11h00 - 12h00

[Je m'inscris](#)

18 juin

WEBINAIRE

Comment soutenir le travail
de management ?

11h00 - 12h00

[Je m'inscris](#)

[→ Les événements en région](#)

SQVCT du 15 au 19 juin 2026

Atelier participatif

**MANAGER,
C'EST TOUT UN TRAVAIL !**



MARDI 16 JUIN 2026 - DE 14h À 16h30

Aract Occitanie - Toulouse et Montpellier

Les acteurs relais concernés:

- réseaux d'accompagnement,
- partenaires de l'emploi et de l'orientation,
- organisations professionnelles et syndicales,
- services de prévention et de santé au travail,
- structures d'appui aux entreprises,
- réseaux institutionnels et territoriaux.

Inscriptions

Toulouse
Montpellier



Financé par
l'Union européenne

#

Merci pour votre attention



Nelly VILLANTI
Chargée de Mission
Aract Occitanie
n.villanti@anact.fr
25 Rue Roquelaine 31000 Toulouse
Tél. 06 23 40 47 96





anact.fr/occitanie



@AractOccitanie



@AractOccitanie



Questions Réponses



Conclusion

Merci pour votre attention !

*Pensez à compléter le
formulaire d'évaluation*

