

Dossier : Suicide en milieu professionnel

20 ans de prévention et d'engagement
pour lutter contre ce fléau



Exigences professionnelles démesurées, perte de sens, Burn out, restructurations incessantes, incertitudes professionnelles, mutations abusives, mobilités mal vécues, Brown out, harcèlement, maltraitance au quotidien, Bore out, violences verbales et symboliques, manque de reconnaissance professionnelle, PSE, renforcement de la numérisation... les dérives dans la conduite des hommes au travail et les nouvelles contraintes des organisations privées et publiques font que les crises suicidaires ne se résorbent pas et semblent au contraire reprendre dans notre pays. Des crises qui s'intensifient depuis le mois de mars 2020 à la suite de la crise sanitaire de la Covid-19 : confinement, activité partielle, perte d'emploi, chômage...

Le Groupe Technologia, reconnu depuis 30 ans pour son expérience et sa compétence en matière de prévention des risques liés au travail, avec plus de 300 missions par an et une centaine de consultants, est l'un des principaux cabinets de prévention des risques liés au travail en France. Il s'est illustré notamment lors de missions touchant aux crises suicidaires au Technocentre de Renault ou chez France Télécom (devenue Orange) qui ont marqué un tournant dans la prévention des risques psychosociaux au travail.

Face aux situations de suicides commis sur le lieu de travail ou en relation avec celui-ci, il est possible d'agir de façon post-traumatique quand le drame n'a pu être évité, mais également de façon préventive pour que de tels actes ne surviennent pas.

Technologia est intervenu en une vingtaine d'années dans plus de 130 crises suicidaires. Son objectif est de sensibiliser les entreprises, les responsables des services publics, les salariés, tous les acteurs de la prévention, ainsi que les décideurs politiques afin de faire connaître les moyens d'action et de prévention.

À l'occasion de la Journée mondiale de prévention du suicide du 10 septembre 2020, nous avons souhaité dresser un bilan rapide et synthétique de la prévention du suicide, des actions menées depuis toutes ces années et des avancées en la matière.

Grandes crises suicidaires et réponse en prévention

La crise du Technocentre de Renault

À la fin des années 2000, plusieurs crises suicidaires ont lieu au Technocentre de Renault. Ce centre d'ingénierie et de hautes technologies, véritable cerveau du constructeur automobile, regroupe alors 12 000 salariés sur le site de Guyancourt et œuvre sur tous les fuseaux horaires du Brésil à la Corée.

En mars 2008, **le cabinet Technologia** est retenu pour réaliser une « étude des risques psychosociaux liés à l'organisation du travail ». Cet important travail d'analyse bénéficie de la forte implication d'un comité qui regroupe toutes les énergies qui se mobilisent pour répondre à une crise suicidaire aigüe : Direction, services de santé au travail et organisations syndicales. C'est la première fois en France qu'une telle approche portée par une telle ambition est engagée. Elle doit beaucoup aux acteurs syndicaux qui se sont fortement mobilisés mais aussi à Bernard Ollivier, le nouveau directeur général de l'ingénierie nommé par le PDG de Renault Carlos Ghosn afin de traiter cette crise, le patron de Renault ayant été mis en cause personnellement par une des victimes.

La presse a largement relaté le déroulement de la mission. Renault à cette époque était encore considéré comme le laboratoire social de la nation. Le cabinet Technologia pour mener son travail a adressé à l'ensemble du personnel un questionnaire en ligne en 180 points. Ce document a été élaboré avec le concours de tous les acteurs. Ce questionnaire une fois analysé a été complété par la réalisation de 300 entretiens pour appréhender les facteurs de risques, mais aussi les facteurs de protection, au sein de toutes les familles de métiers du technocentre. À la suite de ce diagnostic un plan de prévention a été mis en place avec la participation d'une commission sociale de suivi qui a regroupé l'ensemble des parties prenantes : direction, organisations syndicales et services de santé au travail.

À la suite de ce premier audit et afin de mesurer les avancées en matière de prévention, l'opération sera reconduite sous l'impulsion de Bernard Ollivier et même étendue à toute l'ingénierie de Renault, soit 20 000 salariés, en 2009-2010. Le taux de participation des salariés s'élève alors à 72%, ce qui pour cette population active de cadres très mobilisés à l'international est remarquable. « Ce travail en deux temps, à deux ans d'écart, a permis de mesurer l'évolution positive des indicateurs », précise Jean-Claude Delgènes, Président Fondateur de Technologia. **En mars 2010, un accord « relatif à la prévention du stress professionnel » est conclu entre la Direction et les partenaires sociaux.** Il fixe les règles d'actions communes à tous les établissements du groupe.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

L'Express :

[Burn-out : Renault soigne son stress](#)

Libération :

[Suicides au travail : Renault au tribunal](#)

L'Obs :

[Suicides chez Renault : le parquet a été saisi](#)

Les Echos :

[« Lorsqu'il y a médiatisation, il y a risque de passage à l'acte »](#)

[Suicides : comment les entreprises font face](#)

[Renault tire les leçons de Guyancourt](#)

La crise chez France Télécom

Au début du siècle, à la suite au rachat en « cash » et non par échange d'actions de la société Orange, France Télécom se trouve très endettée. C'est certainement une des sociétés les plus endettées au monde. Elle est virtuellement en faillite à la suite de la crise des DotCom. L'État lui apporte son concours pour l'aider à passer ce cap très difficile. Les objectifs de l'entreprise sont alors de faire face à la concurrence et donc de poursuivre sa course aux innovations et de réduire dans le même mouvement ses charges. Pour y parvenir, plusieurs plans sont mis en œuvre par Thierry Breton puis par Didier Lombard qui prend sa suite au départ du premier nommé ministre des Finances en 2006. Le plan « Next » et son volet RH poursuivent alors une réduction des effectifs déjà largement entamée et à marche forcée, en recourant à des pratiques et des méthodes de gouvernance qui seront caractérisées comme du harcèlement moral institutionnel par la juridiction pénale de Paris. Plusieurs dizaines de crises suicidaires se seront déroulées sur dix ans de 2002 à 2012. Mis en examen avec son équipe dirigeante depuis le 4 avril 2012, Didier Lombard, tous les prévenus et la personne morale ont été en effet condamnés le vendredi 20 décembre 2019. La 31^{ème} chambre du tribunal correctionnel de Paris a condamné les six prévenus du procès France Télécom pour harcèlement moral et complicité de ce délit, reconnaissant un harcèlement moral institutionnel exercé à l'encontre des employés de France Télécom. Les trois principaux prévenus ont été condamnés à un an de prison (peine maximale prévue par la loi en vigueur à l'époque) dont huit mois avec sursis. Les trois autres prévenus sont condamnés à quatre mois de prison avec sursis et 5 000 € d'amende. Ils ont tous fait appel de la décision. Quant à la société France Télécom SA, devenue Orange SA, elle a été condamnée à une

amende de 75 000 € (TGI Paris, 31^e ch., 2^e sect., 20 déc. 2019, n° 0935790257) mais a décidé de ne pas relever appel du jugement qui apparaît donc comme définitif.

Le tribunal a examiné en détail le cas de 39 salariés de France Télécom. **19 victimes se sont suicidées, 12 ont tenté de le faire et 8 ont subi une dépression.** Cet état démontre bien que l'ensemble des salariés et agents de France Télécom ont été impactés par ce harcèlement moral « managérial ». Dans cette affaire, Technologia a travaillé près d'un an, à plus de 30 experts, au sein de France Télécom sous la direction de Jean Claude Delgènes. Le cabinet a remis 10 rapports dont un rapport central pour environ mille pages de conclusions et de préconisations réalisées sur la base de 1000 entretiens en face à face et d'un questionnaire auquel ont répondu en 3 semaines plus de 80 000 salariés et agents de France Télécom.

La question de la souffrance au travail a longtemps été niée. Dépressions ou suicides étaient systématiquement renvoyés à des causes relevant de la sphère privée.

En écho au livre de Marie France Hirigoyen *Le Harcèlement moral : la violence perverse au quotidien* paru en 1998, un large débat s'ouvre dans le pays des droits de l'homme sur la thématique du harcèlement moral au travail. Signalons que cette problématique avait été largement abordée et traitée dans les pays scandinaves quelques années auparavant. En effet les thèses du psychosociologue allemand de l'université de Stockholm Heinz Leymann avaient été vulgarisées dès 1993 dans son ouvrage grand public *Mobbing*. Il faut attendre 2002 pour voir publier en France la loi sur le harcèlement moral préparée elle-même par les travaux du Conseil Économique et Social sous l'impulsion de Michel Debout.

La notion de harcèlement moral supposait alors un lien de proximité. La victime devait se trouver en contact avec son persécuteur. Jusqu'à présent, le système de management en tant que tel n'avait jamais été mis en cause sur le plan pénal pour la détresse qu'il pouvait causer. De ce point de vue, la condamnation de France Télécom dans ce que l'on a appelé « l'affaire des suicides » constitue **un tournant dans le droit pénal du travail, consacrant la notion de harcèlement institutionnel.**

La justice, s'appuyant en particulier sur les travaux du CESE de 2002, a considéré qu'un lien de proximité n'était pas nécessaire pour caractériser les agissements de harcèlement moral. De sorte que si la direction générale d'une société garde toute légitimité pour conduire les restructurations qu'elle pense nécessaires, elle ne peut pas utiliser des moyens illicites dans cet objectif.

Une volonté de modifier la loi sur le délit de harcèlement moral au travail

Pour donner suite à la décision rendue dans l'affaire France Télécom, Technologia après en avoir débattu avec des juristes confirmés et des préventeurs historiques a souhaité enrichir la loi sur le délit de harcèlement moral au travail, estimant que les sanctions prévues en la matière par le Code pénal restent en partie inadaptées. En effet, avec la législation actuelle, les peines encourues par les auteurs du délit de harcèlement moral ne permettent pas vraiment la prévention de la récidive. Ainsi une personne physique condamnée pour harcèlement moral peut continuer à manager des équipes... De même pour les personnes morales, les sanctions ne prévoient pas par exemple une mise à l'épreuve comme c'est le cas pour d'autres délits. Il pourrait très bien y avoir une sanction qui consisterait à mettre en œuvre un véritable plan de prévention pluriannuel en mobilisant l'ensemble des acteurs : représentants des salariés, services santé au travail etc.

C'est pour cette raison que le « collectif des 20 », constitué d'experts et de Technologia, a mis en place une pétition en février 2020 pour demander l'enrichissement de la loi sur le délit de harcèlement moral au travail. L'objectif qui a été relativisé par la survenance de la crise de la COVID-19 était de faire évoluer la législation en faveur de la prévention, donc des salariés et des agents de la fonction publique. Plus de 1 500 personnes ont signé la [pétition](#) depuis.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

Libération :

[Pour une réforme ambitieuse du délit de harcèlement moral au travail](#)

Comment savoir ce que le suicide nous dit sur le travail ?

L'acte suicidaire est un phénomène complexe qui résulte de l'interaction de divers facteurs de risque et de protection. Il est avéré que le travail est un facteur de protection. Les personnes en inactivité forcée : chômage, inter-contrats, mise au placard, sont exposées à un risque suicidaire notoirement plus élevé que celles en activité. Le travail protège donc les actifs. De plus en plus subi, le travail protège cependant moins que jadis. Dans certaines circonstances, le travail délétère peut devenir un facteur précipitant dans la crise. C'est le cas par exemple pour les situations dites de burn out, l'épuisement professionnel s'avérant un facteur prédictif de suicide. C'est encore le cas pour les phénomènes de harcèlement moral, de restructurations permanentes, ou encore de mobilités forcées ou mal vécues.

La prévention du suicide passe donc par l'analyse des situations professionnelles dans la mesure où le passage à l'acte nous dit beaucoup sur le travail et les conditions dans lesquelles il s'exerce. Cet aspect a notamment été débattu à l'Assemblée Nationale le 5 février 2016, permettant de mesurer l'impact du burn-out sur les salariés et le lien qui peut être fait avec l'acte suicidaire. À l'appui de ces démonstrations, le cabinet Technologia publiait en 2016 une étude sur l'épuisement professionnel, présentant des témoignages de personnes ayant vécu un burn-out et établissant 4 phases, dont la dernière menait à l'effondrement total du salarié.

POUR EN SAVOIR PLUS :

L'Express :

[Burn-out : les signes qui doivent vous alerter](#)

Une mission d'information sur le syndrome d'épuisement professionnel, créée par le bureau de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, a rendu un rapport le 15 février 2017 (N°4487 AN 02/17). Il vise à faire un état de la situation, à identifier les différents modes de prise en charge, de reconnaissance et de réparation. Il contient [27 propositions du rapport sur l'épuisement professionnel](#), résumées ici.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

Le Monde :

[France Télécom et ses trois anciens dirigeants reconnus coupables de harcèlement moral institutionnel](#)

Le Point :

[Retour sur - Suicides au travail : que s'est-il passé chez France Télécom en 2008-2009 ?](#)

Le Parisien :

[France Télécom : le procès du harcèlement moral au travail s'ouvre ce lundi](#)

France info :

[Harcèlement moral et suicides chez France Télécom : le long travail d'Orange pour regagner la confiance de ses salariés](#)

Figaro :

[Suicides à France Télécom : le rappel des faits](#)

Une grande campagne menée entre 2011 et 2013 pour la création d'un Observatoire du suicide

À chaque intervention du cabinet pour répondre à une crise suicidaire, le constat était le même : une absence au niveau national de données approfondies concernant les suicidants, les suicidés et les suicidaires¹ dans leur ensemble, une impossibilité donc de s'appuyer sur des études et des indicateurs fiables afin de procéder à une prévention active en milieu professionnel. Pour prévenir il faut commencer par connaître.

L'entreprise en ce début de 21^e siècle demeure un des seuls lieux de stabilité et de solidarité pour l'être humain. Comme l'expliquait déjà Aristote l'être humain est un animal social qui vit relié aux autres. C'est cette capacité de connexion et de coopération qui lui a permis de surmonter sa fragilité physique dans l'univers naturel où il était en compétition avec d'autres grands prédateurs. L'être humain se construit en relation avec les autres membres de son espèce avec lesquels il développe une intelligence collective. L'importance de ces liens d'appartenance a été démontrée en particulier par Émile Durkheim qui étudie le suicide dès la fin du 19^e siècle. Dans son livre fondateur de la sociologie, *Le Suicide* publié en 1897, Émile Durkheim met en œuvre les principes méthodologiques qu'il a préalablement définis dans les règles de la méthode sociologique. Pour lui l'acte suicidaire ne peut se réduire à une simple dimension psychologique. Il est bien au contraire l'expression de la qualité des relations sociales au sein d'un groupe ou d'une nation.

Le recul des grandes idéologies et des religions, la disparition des liens de solidarités villageoises, l'importance de l'activité professionnelle dans un pays marqué par un chômage de masse et de longue durée depuis quarante ans, font que les liens sociaux d'appartenance se nouent de plus en plus en milieu professionnel. De sorte que l'entreprise, le service public se doivent de se donner les moyens de réguler leur collectif de travail. L'important n'est pas de savoir s'il y aura ou pas une crise suicidaire mais de se préparer au mieux afin d'être prêt quand celle-ci surviendra. C'est en prenant les mesures de prévention que l'on se donnera les moyens d'éviter au mieux la crise voire si elle survient de la gérer avec humanité sans en amplifier les conséquences par des pratiques inadaptées. Pour cela il faut approfondir notre connaissance des facteurs à l'origine des passages à l'acte suicidaire. Ces facteurs ne se réduisent pas bien entendu à la sphère professionnelle, le suicide étant toujours

¹ Le suicidant est celui qui a réalisé une tentative de suicide et qui survit à son acte. L'intervention des proches, des soignants, est souvent décisive pour éviter que cet acte ne devienne le premier d'une répétition, transformant un jour ce suicidant en suicidé. Les suicidaires sont ceux qui pensent au suicide sans passer à l'acte.

plurifactoriel, mais le travail doit aussi être questionné, le cabinet Technologia en a toujours été persuadé : agir sur l'organisation du travail, sur la culture de l'entreprise demeure possible pour trouver d'autres régulations porteuses d'efficacité et de progrès social en favorisant l'implication de chacun au sein d'un collectif de travail porteur (cf. l'[étude](#) Technologia de 2016 sur « Le secret des collectifs heureux »).

Disposer de connaissances détaillées sur les populations les plus exposées au risque suicidaire et en comprendre les ressorts permet de mettre en place des politiques de prévention, à l'échelle de la société comme des entreprises.

Voilà pourquoi, en 2011, Technologia a proposé la création d'un Observatoire du suicide et des crises suicidaires. À travers l'« Appel des 44 », ce sont des politiques, des médecins, des décideurs, et des milliers de citoyens qui se sont mobilisés pour que cet observatoire puisse voir le jour. À la suite de cet appel le CESE (Conseil économique, social et environnemental) a décidé d'entreprendre une recherche dont le rapporteur fut Didier Bernus, infirmier psychiatrique membre de la centrale syndicale FO. L'avis du CESE a confirmé la nécessité de procéder à cette création d'un observatoire des crises suicidaires, idée avancée depuis le début des années 1990 par le professeur Michel Debout, médecin légiste et psychiatre.

Marisol Touraine, ministre de la Santé et des Affaires sociales, a installé le 10 septembre 2013 l'**Observatoire national du suicide** en faveur duquel le cabinet Technologia et les acteurs partisans de ce projet (dont Michel Debout) se sont collectivement engagés. Ainsi, l'« Observatoire national du suicide », rattaché au ministre chargé de la Santé, est indépendant et pluridisciplinaire. Il a pour mission de coordonner et d'améliorer les connaissances sur le suicide et les tentatives de suicide, d'évaluer l'effet des politiques publiques en matière de prévention du suicide, de produire des recommandations, notamment en matière de prévention.

Depuis sa création, l'Observatoire a présenté 4 rapports afin de rendre compte de l'importance du suicide en France. Michel Debout a rendu compte de l'apport de la création de l'Observatoire du suicide sur la prévention des suicides en France au cours d'un colloque organisé par le cabinet Technologia, à la Maison de l'Europe, le 9 septembre 2016. Cet événement, qui marquait la Journée nationale de prévention du suicide, a permis de dresser un premier bilan général de la prévention du suicide en France, aux côtés de différents acteurs de la prévention, et de présenter des moyens d'actions concrets ou des exemples de pratiques mises en place dans les entreprises.

L'Observatoire national du suicide plaide aujourd'hui pour la mise en place d'un comité sur le risque suicidaire dans un contexte de crise sanitaire et économique.

Le mal-être au travail et la perte d'emploi font partie des facteurs déclencheurs de suicide en France, l'envolée du chômage après l'épidémie de la Covid-19 inquiète les experts du 4^e rapport de l'Observatoire national du suicide, présenté en juin dernier.

« Le lien entre taux de chômage et suicide est connu depuis la crise de 1929 aux États-Unis, et de nombreuses publications portant sur la crise de 2008 ont aussi montré un lien incontestable entre suicide, perte d'activité et précarité », a souligné le psychiatre Michel Debout lors d'une conférence de presse.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

Miroir Social :

[Lancement du site www.observatoiresuicides.fr pour signer l'appel des 44](http://www.observatoiresuicides.fr)

20 minutes :

[L'«Appel des 44» pour créer un Observatoire du suicide en France](#)

Ministère des solidarités et de la santé :

[L'Observatoire national du suicide \(ONS\)](#)

Le temps des actions

Des événements organisés depuis 2009 pour sensibiliser et lever les tabous en matière de prévention du suicide en entreprise

Le cabinet Technologia, seul ou en partenariat, a animé de nombreux événements pour sensibiliser à la prévention du suicide en entreprise. Matinées-débats ou colloques de plus grande envergure – rassemblant des chefs d'entreprise, des salariés, des acteurs de la prévention etc., invités à témoigner et faire entendre leur voix en matière de prévention – ont été organisés depuis de nombreuses années.

Les entreprises, et plus particulièrement les salariés, représentants du personnel, des ressources humaines... sont parfois démunis face à la tentative de suicide d'un salarié, sur le lieu de travail ou hors du lieu de travail, lorsque le travail est remis en cause. Ils se demandent souvent comment agir et réagir, vers qui se tourner, comment prendre en charge et prévenir les tentatives de suicide en entreprise ?... En 2009, Sylvie et Pierre Angel, psychiatres, apportent leur regard d'experts au cours d'une matinée-débat organisée par Technologia sur les facteurs du risque suicidaire, les symptômes qui démontrent un possible passage à l'acte et les actions à mener pour pouvoir l'arrêter. En avril 2014, Michel Debout, Marc Binnie, greffier au tribunal de commerce de Saintes et créateur de APESA – dispositif d'Aide Psychologique pour les Entrepreneurs en Souffrance Aiguë qui a pour objectif de donner aux professionnels du droit les moyens d'identifier, de signaler et de soutenir les chefs d'entreprise en difficulté – et Emmanuelle Lépine, psychologue clinicienne au cabinet Technologia, se rassemblent afin de donner leur approche, tant au niveau clinique que concernant les actions de prévention à mener en entreprise.

Quelle qu'en soit la cause, le suicide en milieu professionnel n'épargne aucune profession ni aucun secteur d'activité : policiers, enseignants, agriculteurs, ouvriers, aides-soignant(e)s, médecins, etc., en sont victimes. Pour briser les tabous qui persistent sur le suicide et que cette question devienne centrale dans le débat public, le cabinet Technologia organise un colloque, le 22 mai 2019 à la Bourse du travail, en présence des principales organisations syndicales de dirigeants et de responsables publics, afin de faire entendre les témoignages de toutes les professions concernées et mieux faire connaître les moyens de prévenir et prendre en charge le suicide en milieu professionnel.

RETROUVEZ ICI L'ENSEMBLE DES INTERVENTIONS :

[Synthèse du grand colloque sur le suicide en milieu professionnel](#)



*Colloque « Faire face au suicide en milieu professionnel »
du 22 mai 2019 à la Bourse du travail*

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

France info :

[Un colloque pour briser l'omerta autour du suicide au travail](#)

À travers ses événements, ses missions et ses actions, Technologia veut sensibiliser les acteurs de la prévention, mais aussi le grand public. Son objectif est depuis longtemps le même : mieux faire connaître le suicide et rendre compte de la réalité de ce fléau. Dans cet objectif, Michel Debout et Jean-Claude Delgènes ont co-écrit l'ouvrage *Suicide un cri silencieux* (éditions Le Cavalier Bleu) qui interroge les idées reçues qui entourent le suicide et répond à un enjeu essentiel : mieux comprendre pour mieux prévenir.

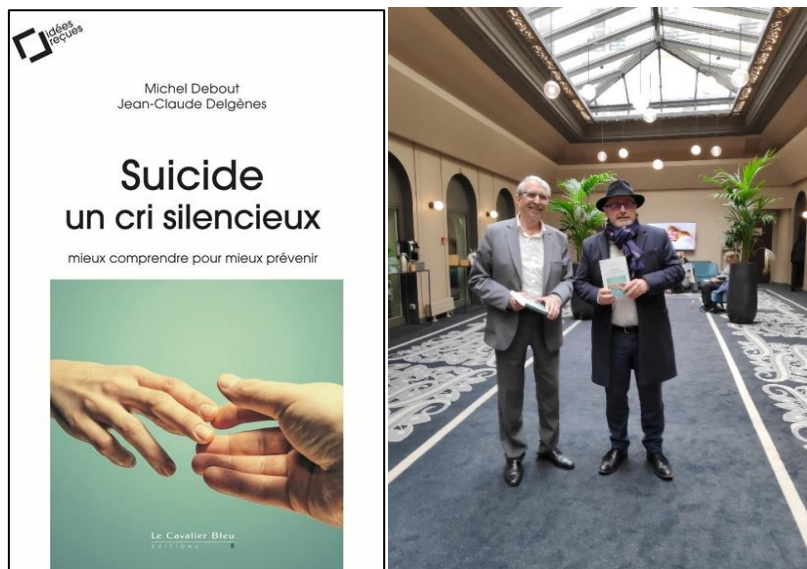
Ils présentaient leur ouvrage le 5 février 2020 à l'occasion de la Journée nationale de prévention du suicide au cours d'une matinée-débat où ils sont intervenus, aux côtés de Christian Baudelot, sociologue de réputation internationale, membre de l'Observatoire national du suicide, sur le suicide en France et sa prévention.

Le lendemain à Lyon s'est tenu un colloque organisé par Loire Prévention Suicide, au cours duquel des experts ont échangé sur des questions majeures

de santé publique, notamment : Michel Debout sur la corrélation entre chômage et suicide et Jean-Claude Delgènes sur le lien entre risques psychosociaux, burn-out et suicide. Pour en savoir plus, voici le [Programme](#).



Matinée-débat du 5 février 2020 sur la prévention du suicide en France avec pour intervenants (de gauche à droite) : Jean-Claude Delgènes, Michel Debout et Christian Baudelot



Michel Debout et Jean-Claude Delgènes présentent leur ouvrage Suicide un cri silencieux, paru le 5 février 2020.

POUR PLUS D'INFORMATIONS :

[Ouvrage "Suicide, un cri silencieux" Le Cavalier Bleu](#)

Sud radio :

[Le suicide, un mal français ignoré ?](#)

[Prévention du suicide : la France est-elle à la traîne ?](#)

France Info :

["Le nombre de suicides dépend beaucoup de la montée du chômage", alerte un spécialiste des risques psycho-sociaux au travail](#)

Pour aller plus loin

Si le suicide résulte le plus souvent de la combinaison de divers facteurs (difficultés affectives, malaise au travail, affaiblissement dû à des maladies, sur endettement...), il peut également exister des entreprises, des services publics dont l'univers est propice aux passages à l'acte. Des univers ou les conditions délétères ne protègent plus autant qu'auparavant les personnes suicidaires. Dans ces situations contrastées, il paraît indispensable d'organiser rapidement des diagnostics approfondis – sans stigmatisation mais sans euphémisation – pour comprendre ce que nous dit la crise suicidaire sur le travail : cette analyse est une étape qui doit se construire avec tous les acteurs concernés : direction, ressources humaines, médecine du travail, représentants du personnel, salariés mais aussi membres de l'encadrement. À la suite de cette enquête qui peut être menée en raison d'un risque grave, le cabinet Technologia garantit la mise en œuvre d'un plan d'actions concrètes.

L'expertise externe peut permettre de rendre compte de la complexité des situations et de l'ensemble de ses dimensions, et donc contribuer à mieux identifier, prévenir et limiter les risques psychosociaux, partant leurs éventuelles conséquences sur la vie des individus.

Le Groupe Technologia est à votre disposition pour toute question et peut vous accompagner dans la gestion d'une crise suicidaire au sein de votre organisation.

Pour contacter Technologia : contact@technologia.fr / 01 40 22 93 63