

INTERCONTINENTAL
PARIS LE GRAND
2 RUE SCRIBE
75009 PARIS

LIVRE DES RÉSUMÉS 2025

Pratiques des SPSTI et contribution aux enjeux de société

CONSEIL SCIENTIFIQUE JOURNÉES SANTÉ-TRAVAIL 2025

Dr Audrey PETIT

Professeur de médecine du travail –
CHU d'Angers

Dr Corinne LETHEUX

Médecin-Conseil – PRÉSANSE –
Paris

M. Mickaël BACQUA

Responsable de la Prévention –
APST-BTP-RP – Bourg-la-Reine

Mme Frédérique BEGOT

Responsable des infirmiers –
Horizon Santé Travail – Nanterre

Dr Claire CABIOC'H

Médecin coordinateur – Santé au
Travail en Cornouaille – Quimper

Dr Violette CHEVAL

Médecin coordonnateur – Reims
Santé Travail – Bezannes

M. Pierre DEMONCEAUX

Psychologue du travail – Ardennes
Santé Travail – Charleville-Mézières

Dr Salima EL ALAMI

Médecin du travail – PRESOA –
Barenton-Bugny

Dr Christophe GARCHERY

Directeur des équipes
pluridisciplinaires – PREVLINK –
Paris

M. Clément GRIGNOUX

Responsable Pôle Risques
Psychosociaux, Psychologue
du travail – ASSTV 86 – Poitiers

Dr Annick LAROUERE

Médecin coordonnateur – CIHL –
Saran

M. Pascal LE DEIST

Directeur général – OPSAT – Dole

Dr Philippe MATHECOWITSCH

Médecin coordonnateur – PSTVL –
Les Sables d'Olonne

Dr Fabrice MICHIELS

Médecin coordonnateur – SPST 19-
24 – Brive la Gaillarde

Dr Jean PASSERON

Directeur des services
pluridisciplinaires, Toxicologue,
AMETRA 06 – Nice

Dr André PEINNEQUIN

Médecin coordonnateur,
PRESANTIS – Fontaine

M. Philippe ROLLAND

Directeur – SIST Narbonne –
Narbonne

M. Julien SCHOONHEERE

Responsable du pôle Conseillers
en Prévention et AST – SIST Ouest
Normandie – Saint-Lô

M. Damien VANDORPE

Directeur général – Pôle Santé
Travail Métropole Nord – Lille

PROGRAMME

MARDI 7 OCTOBRE 2025 - MATIN



DISCOURS INTRODUCTIFS

■ PREMIÈRE SESSION

ENJEUX DE LA SANTÉ MENTALE : ENGAGEMENT ET IMPLICATION DES SPSTI

Conférence invitée

La santé mentale en 2025 : enjeux, priorités et orientations nationales

Dr Stéphanie LAFONT RAPNOUIL – Cheffe de Projet Animation territoriale et Parcours en santé mentale – Délégation Ministérielle à la Santé Mentale et à la Psychiatrie – Paris

Conférence invitée

À l'aune de la santé mentale, « Grande cause nationale 2025 », quelles places pour les SPSTI ?

Clément DURET – Chef de l'unité des pathologies professionnelles et de l'environnement – Hôpital Raymond-Poincaré – Garches

Intérêt du repérage des troubles du neurodéveloppement par les SPST

Dr Sidonie NAHUM-HENRY – Médecin du travail – PREVLINK – Paris

Santé mentale et maintien en emploi : être informé c'est déjà être outillé

Dr Aurélia MALLET – Médecin Coordonnateur – AHI33 – Bordeaux

Pourquoi s'intéresser à la violence sexuelle envers les enfants en Santé au travail ?

Dr Blandine PRINTEMPS-VACQUIER – Médecin du travail – AHI33 – Bordeaux

Premiers secours en santé mentale en SPSTI : intégration et déploiement

Thomas NESME – Infirmier de Prévention et de Santé au travail – Horizon Santé Travail – Nanterre

SESSIONS :



Mardi 7 octobre 2025 – matin



Mercredi 8 octobre 2025 – matin



Mardi 7 octobre 2025 – après-midi



Mercredi 8 octobre 2025 – après-midi

LÉGENDE

PROGRAMME

MARDI 7 OCTOBRE 2025 - APRÈS-MIDI



■ DEUXIÈME SESSION

ENJEUX TRANSVERSAUX DU MONDE DU TRAVAIL : ADAPTATION ET INNOVATIONS DES SPSTI

Conférence invitée

Evolutions démographiques à l'horizon 2050, quels enjeux de santé et sécurité au travail

Marc MALENFER – Mission veille et de la prospective – INRS – Paris

Prendre soin de ceux qui dirigent : une offre préventive dédiée

Dr Aurora COPPOTELLI – Médecin du travail – EnSanté! – Montpellier

La prévention du risque suicidaire chez l'entrepreneur

Philippe SEVRAIN – Psychologue du travail – PRESOA – Saint-Quentin

Sensibiliser aux pratiques managériales, accompagner à la prévention de la santé mentale

Pierre DEMONCEAUX – Psychologue du travail – Ardennes Santé Travail – Charleville-Mézières

Un dispositif de qualité relationnelle en entreprise pour prévenir les RPS

Joëlle THERIN – Présidente – GMSI 84 – Carpentras

De la perception à l'action : démarche collaborative et pluridisciplinaire

Allison MEHDI – Infirmière en Santé au travail avec mission de coordination – APST-BTP-RP – Bourg-la-Reine

Réduire l'impact environnemental : l'ergonomie au service des TPE-PME

Dr William GUESSARD – Médecin du travail – ACMS – Suresnes

Lutter contre la sédentarité en milieu professionnel en secteur ESAT

Kathie JUNG – Infirmière en Santé au travail – AST Moselle Est – Forbach

Endométriose et travail : une démarche innovante de PDP en SPSTI

Dr Catherine LOPEZ – Médecin du travail, Coordinateur du pôle PDP – PROMEOM – Lyon

Présentation des communications au format E-poster

Santé du dirigeant, et si votre santé devenait votre priorité ?

Claire CAILLAT – Psychologue du travail, Pilote du Groupe RPS – ST Provence – Aix-en-Provence

Quand la prévention rencontre la performance globale de l'entreprise

Céline VERNERT – Coordinatrice de projets – CIAMT – Paris

PROGRAMME

MERCREDI 8 OCTOBRE 2025 - MATIN



■ TROISIÈME SESSION

ENJEUX DU VIEILLISSEMENT : RÔLE DES SPSTI

Conférence invitée

Le vieillissement, ça se prépare toute la vie

Dr Claudine BERR – Médecin épidémiologiste, Directrice de recherche INSERM – Institut de Neurosciences de Montpellier – Montpellier

Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) : état d'avancement et perspectives

Dr Marc FADEL – Maître de conférences des universités – Praticien hospitalier – CHU d'Angers – IRSET équipe ESTER

Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

Dr Hélène ATTALI – Médecin du travail – ACMS – Suresnes

De l'approche plurielle des cellules PDP d'Occitanie à la création du PrésOcc PDP

Gwénaëlle SHOURICK – Coordinatrice parcours maintien en emploi – Prévaly – Toulouse

Bien vieillir : un partenariat structurant pour la santé des salariés

Dr Françoise DUCROT – Directrice des partenariats et compétences complémentaires, Médecin du travail – SSTRN – Nantes

Les Relais de prévention® : une dynamique en synergie avec les institutions

Laurent BASTIDE – Intervenant en Prévention des Risques Professionnels, Membre de l'équipe de direction – SIST Narbonne – Narbonne

Les aides financières : levier d'action pour la prévention primaire

Richard FASQUEL – Ergonome – AMET – Rosny-sous-Bois

Présentation des communications au format E-poster

La RSE appliquée au SSTRN : un levier structurant pour mobiliser les entreprises

Anne SAINT-LAURENT – Directrice Générale – SSTRN – Nantes

Rayonnements ionisants : méthode d'analyse pour améliorer les pratiques

Dr Quentin NOCTURE – Médecin du travail – AMET – Rosny-sous-Bois

PROGRAMME

MERCREDI 8 OCTOBRE 2025 - APRÈS-MIDI



ENJEUX DU CANCER, DES MALADIES CHRONIQUES,
DE LA TÉRATOGENICITÉ : PRISE EN COMPTE ET PRÉVENTION
PAR LES SPSTI

■ QUATRIÈME SESSION

Conférence invitée

Cancer, environnement et maintien en emploi

Pr Fabrice BARLESI – Directeur Général de l'Institut Gustave Roussy – Villejuif

Exposition professionnelle aux métaux et adaptation du suivi de santé

Mme Eleonora FORNACIARI – Toxicologue – Pôle Santé Travail Métropole Nord – Lille

Laboratoire de travaux routiers : de l'évaluation au changement de pratiques !

Dr Céline ABRAHAM-DEBOOM – Médecin du travail – Pôle Santé Travail Métropole Nord – Lille

De la surveillance réglementaire au plomb à la culture de prévention

Dr Séverine CHICHA – Médecin du travail – AMETRA 06 – Saint-Laurent-du-Var

Un escape game pour sensibiliser au risque des médicaments anticancéreux

Alexandra GUILLE – Infirmière en Santé au travail – AHI33 – Bordeaux



PREMIÈRE SESSION

ENJEUX DE LA SANTÉ MENTALE :
ENGAGEMENT ET IMPLICATION
DES SPSTI

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



Conférence invitée

LA SANTÉ MENTALE EN 2025 : ENJEUX, PRIORITÉS ET ORIENTATIONS NATIONALES

Dr Stéphanie LAFONT RAPNOUIL

*Cheffe de Projet Animation territoriale
et Parcours en santé mentale –
Délégation Ministérielle à la Santé
Mentale et à la Psychiatrie – Paris*

Depuis 2018, la politique de santé mentale et de psychiatrie est structurée par une feuille de route santé mentale et psychiatrie, pilotée par le Délégué à la Santé Mentale et Psychiatrie, Frank BELLIVIER. Cette politique couvre un vaste champ allant de la santé mentale de tous à la maladie psychiatrique de certains et leur insertion citoyenne.

Pour lancer les travaux de vos journées, nous redéfinirons quelques concepts (santé mentale, rétablissement, handicap psychique), partagerons des éléments d'états des lieux (épidémiologie et bilan de la feuille de route), et décrirons les mouvements à l'œuvre en tentant d'éclairer les articulations spécifiques existantes ou à construire avec le monde du travail.

Nous détaillerons les enjeux spécifiques à cette année 2025, année de la santé mentale Grande Cause Nationale.

Enfin, nous soulignerons la nécessité de poursuivre la mobilisation, de l'élargir aux interventions sur les déterminants de la santé mentale des populations et des individus, dans une perspective interministérielle : ce qui est lancé et ce qui reste à promouvoir.

[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice or general note-taking. It consists of approximately 28 evenly spaced horizontal dotted lines across the entire width of the page. The background is plain white, and there are no margins, headers, footers, or other markings present.



Conférence invitée

À L'AUNE DE LA SANTÉ MENTALE, « GRANDE CAUSE NATIONALE 2025 », QUELLES PLACES POUR LES SPSTI ?

Dr Clément DURET

*Chef de l'unité des pathologies professionnelles et de l'environnement
– Hôpital Raymond-Poincaré – Garches,
CRPPE Paris Île-de-France*

Depuis le début du XXI^{ème} siècle nous voyons les enjeux de santé mentale au travail monter en puissance dans nos consultations de Santé au travail, pour devenir aujourd'hui un fait de santé central dans le monde du travail, étant la première cause d'arrêt de travail longue durée¹ mais aussi le premier type de consultation en centre de consulta-

tions de pathologies professionnelles et de l'environnement² et un motif récurrent et parfois complexe dans la vie quotidienne des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

Fait de santé, fait de société, tous les acteurs du monde du travail sont concernés, et avancent en ordre dispersé. Les Services de Prévention et de Santé au Travail ont un rôle crucial pour avancer sur la compréhension, la détection, la prévention et l'accompagnement de ces situations individuelles et collectives à la fois.

Nous progresserons à tous les niveaux de cette thématique, de la sensibilisation collective à l'accompagnement individuel et la prévention de désinsertion.

Nous passerons par les grands axes :

- ▶ La santé est un déterminant majeur de la capacité de travail individuel, et le travail un déterminant de la santé individuelle.
- ▶ Au-delà du discours, l'exposition psychosociale individuelle et collective est analysable.
- ▶ Les actions sont multiples et touchent autant l'individu que le collectif, en prévention primaire à tertiaire.
- ▶ Le SPSTI partie prenante central à la thématique, de par ses compétences spécifiques et de par son positionnement au cœur du système.

Nous détaillerons succinctement les cibles d'actions du SPSTI, mais aussi l'ouverture vers les nouvelles missions qu'ouvrent les réformes successives, et la réponse à donner aux attentes des salariés et des entreprises.

1. Datascope 2025 d'AXA France.

2. Indicateurs d'activité nationale de 2022 des centres de consultations de pathologies professionnelles et environnementales - ANSES RNV3P.

[illegible]

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of approximately 20 horizontal rows. Each row is defined by two parallel dotted lines, creating a series of uniform gaps for letter height. The entire page is otherwise blank, with no margins, text, or other markings.

[illegible]



INTÉRÊT DU REPÉRAGE DES TROUBLES DU NEURODÉVELOPPEMENT PAR LES SPST

Meghan CLAVERA

Infirmière en Santé au travail –
PREVLINK – Paris

Dr Lucie MEISSONNIER-CIRILLE

Médecin du travail – PREVLINK – Paris

Dr Sidonie NAHUM-HENRY

Médecin du travail – PREVLINK – Paris

Dr Cyrine THOURAYA

Médecin du travail – PREVLINK – Paris

Charlie TIRBOIS

Infirmière en Santé au travail –
PREVLINK – Paris

Introduction / Objectifs :

Action menée à l'initiative du SPST et de la Mission Handicap (MH) dans une entreprise de services du numérique afin :

- ▶ d'identifier, informer et accompagner les salariés concernés par des troubles du neurodéveloppement (TND) dont font partie les TDA/H (troubles déficit de l'attention avec ou sans hyperactivité), les TSA (troubles du spectre autistique), les troubles Dys ;
- ▶ de favoriser la communication autour des TND ;
- ▶ de prévenir l'épuisement professionnel et les conduites addictives plus fréquents dans cette population et favoriser le maintien dans l'emploi.

Les salariés n'ont pas toujours conscience de leurs troubles ou tentent de les cacher de peur de perdre leur emploi et sont plus souvent soumis aux risques psycho-sociaux (RPS). L'enjeu est de les repérer et de les sensibiliser pour les aider au mieux dans le milieu professionnel.

Méthodologie :

Etapes de l'action :

- ▶ **Au sein du SPST** : formation d'un médecin du travail, référent au repérage des TND et sensibilisation de l'équipe du SPST aux TND.
- ▶ **Au sein de l'entreprise** : conférence de sensibilisation aux TND de l'ensemble des salariés, organisée par la Mission Handicap et coanimée par un neuropsychiatre agréé par l'ARS et le médecin du travail référent.
- ▶ **Après des salariés** : lors de visites en Santé au travail, entretien de repérage et information quand suspicion de TND ; orientation vers le neuropsychiatre pour bilan neuropsychologique et accompagnement renforcé par le SPST et la MH.
- ▶ **Après des équipes d'encadrement et des Ressources Humaines** : sensibilisation aux signaux d'alerte liés aux TND et conseils d'accompagnement adaptés.

Résultats obtenus :

Première expérimentation menée entre juin 2023 et septembre 2023 : 17 salariés repérés par le SPST lors de 9 visites à la demande du salarié, 6 visites périodiques et 2 visites de reprises ; diagnostic porté par le neuropsychiatre : TDA/H majoritaires +/- TSA et Dys, dans 2 cas comorbidités psychiatriques associées nécessitant un arrêt maladie prolongé. Le diagnostic a permis d'accompagner les 17 salariés concernés de façon personnalisée et pertinente par le SPST et la MH avec 1) Procédure accélérée RQTH 2) Orientation vers des professionnels spécifiques 3) Aménagements de poste matériel (aides techniques, outils de compensation) et organisationnel (rythme, tâches adaptées, pauses, télétravail) 4) Sensibilisation des RH et managers de proximité.

Ces résultats ont encouragé la poursuite de l'action initiée : à fin mars 2025, ce sont 93 salariés qui ont été repérés et accompagnés par le SPST.

Discussion des résultats / Conclusion :

La démarche soutenue par le SPST s'inscrit dans la stratégie nationale 2023-2027 pour les TND pour garantir aux personnes un accompagnement de qualité et le respect de leurs choix et a montré une réelle valeur ajoutée en termes de prévention en Santé au travail. Du fait de la pertinence du repérage des TND en milieu professionnel par les SPST, il reste à promouvoir la mise en place de filières « rapides » pour le diagnostic des TND chez l'adulte en mettant en place des partenariats. Repérer et détecter les TND représente non seulement un enjeu important en Santé au travail dans la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), le maintien dans l'emploi et dans la prévention des RPS chez cette population plus exposée au risque d'épuisement professionnel, mais aussi un enjeu important pour les entreprises de fidélisation et de valorisation des talents liée à la créativité et à la capacité de pensée rapide et innovante de ces profils.



Pour contacter l'auteur de cette communication : sidonie.nahum.henry@prevlink.com

[illegible]

[illegible]



SANTÉ MENTALE ET MAINTIEN EN EMPLOI : ÊTRE INFORMÉ C'EST DÉJÀ ÊTRE OUTILLÉ

Valérie CIRIER

Psychologue – AHI33 – Bordeaux

Dr Aurélia MALLET

Médecin Coordonnateur – AHI33 – Bordeaux

Introduction / Objectifs :

Près d'un cinquième de la population, soit 13 millions de français (OMS – Organisation Mondiale de la Santé) présente un trouble psychique. La santé mentale apparaît comme un enjeu majeur de santé publique. Elle se pose pour les entreprises à travers la question du Maintien en Emploi. La santé mentale et le maintien en emploi sont deux éléments étroitement liés,

et il est essentiel de comprendre comment l'un peut influencer l'autre. Rester au travail, particulièrement pour les personnes vivant avec des troubles de la santé mentale, peut être un défi, mais c'est aussi un objectif central pour favoriser l'inclusion sociale, l'autonomie et le rétablissement.

Méthodologie :

Nous avons organisé en partenariat avec l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées) un séminaire pour les employeurs et les membres du Réseau des Référents Handicap (RRH). L'objectif de cette journée était de communiquer des informations et de créer des échanges interentreprises autour de la thématique de la santé mentale. Des associations œuvrant dans ce domaine et Cap Emploi se sont associés à cette journée dans l'objectif d'outiller au maximum les entreprises présentes.

Au programme : conférences, ateliers, partages ont facilité la communication et l'acquisition de connaissances entre les différents acteurs et partenaires qui gravitent autour de la santé mentale. L'objectif était de répondre aux questionnements des entreprises présentes et leur donner des outils afin d'accompagner leurs salariés et leurs équipes.

Résultats obtenus :

90 personnes ont pu participer à cette journée (responsables ressources humaines, Réseau référent handicap, managers, dirigeants,...). L'importance de connaître l'impact des troubles psychiques sur l'emploi ainsi que les stratégies d'accompagnements à adopter en entreprise ont été développés.

Les diverses prises de parole ont permis le repérage des dispositifs existants ainsi que la connaissance des partenaires à solliciter. Enfin, les divers témoignages auront participé à la déconstruction de certaines représentations concernant la santé mentale et le handicap psychique.

Un document d'information a pu être élaboré afin d'aider toutes les entreprises pour faire face à cet enjeu majeur.

Discussion des résultats / Conclusion :

Comme pour toute pathologie chronique, la transformation du diagnostic médical en diagnostic professionnel par le médecin du travail a pu être expliquée. Les pistes à élaborer pour faciliter le maintien en emploi des travailleurs souffrant de troubles psychiques ont été explorées et le travail a pu être mis au cœur de la santé mentale, tant sur le plan des risques qu'il peut représenter que sur les bienfaits auxquels il contribue.

Devant les fortes demandes des entreprises adhérentes sur cette thématique, d'autres journées sont déjà prévues.



Pour contacter l'auteur de cette communication : aurelia.mallet@ahi33.org

[illegible]





POURQUOI S'INTÉRESSER À LA VIOLENCE SEXUELLE ENVERS LES ENFANTS EN SANTÉ AU TRAVAIL ?

Elise AUDEBERT

Psychologue – AHI33 – Bordeaux

Marine DE LA SAUVAGERE

Juriste – AHI33 – Bordeaux

Claire LAILHEUGUE

Chargée de communication – Association
« Colosse aux pieds d'argile » – Saint-
Paul-lès-Dax

Servane LANGAREL

Chargée de prévention – AHI33 –
Bordeaux

Laura MONGIS

Chargée de communication – Association
« Colosse aux pieds d'argile » – Saint-
Paul-lès-Dax

Audrey MONNEHAY

Infirmière en Santé au travail – AHI33 –
Bordeaux

Kathline PIC

Infirmière en Santé au travail – AHI33 –
Bordeaux

Dr Blandine PRINTEMPS- VACQUIER

Médecin du travail – AHI33 – Bordeaux

Aurore ROMAGNAN

Assistante sociale – AHI33 – Bordeaux

Dr Maëlle VERNAT

Médecin du travail – AHI33 – Bordeaux

Introduction / Objectifs :

En France, près de 165 000 enfants sont victimes de violences sexuelles par an. Les professionnels qui travaillent au contact des enfants tels que : des éducateurs, des professeurs, des animateurs, des médecins,... représentent 25 % des auteurs de violences sexuelles faites aux enfants de moins de 15 ans et plus de 90 % des auteurs sont des hommes. Par ailleurs, à la suite de révélations de violences sexuelles par des enfants à des professionnels, ces derniers font des signalements uniquement dans 6 % des cas. Il s'agit d'un enjeu sociétal et crucial au regard du grand nombre de victimes et des répercussions durables sur la santé mentale, émotionnelle et physique des victimes. L'un des moyens d'agir vis-à-vis des professionnels de ces secteurs est de les sensibiliser et les outiller pour la prise en charge des enfants faisant des révélations, et de faire connaître les lieux de prise en charge pour les personnes attirées sexuellement par les enfants afin de prévenir tout passage à l'acte. La prise en charge de la santé mentale de ces professionnels, qu'ils soient confidents des enfants ou ayant ce type de pulsions semble faire partie intégrante de nos missions.

Méthodologie :

Un kit de sensibilisation a été construit pour donner suite à la réflexion d'un groupe de travail sur les violences au sein de l'AHI33 incluant : des médecins et infirmières du travail, une assistante sociale, une juriste et une psychologue. Ce travail a été réalisé en collaboration avec l'association « Colosse aux pieds d'argile » qui lutte contre les violences sexuelles envers les enfants à l'échelle nationale. Ce kit se compose d'un sup-

port de présentation et d'une plaquette d'information à destination de l'ensemble des professionnels. Il aborde les comportements à adopter vis-à-vis des enfants, la prise en charge des enfants qui se confient, les modalités de prise en charge des professionnels ayant des pulsions sexuelles envers les enfants. Il peut être utilisé dans le cadre de « séances de groupe avec participation » ou lors des consultations de médecine du travail.

Résultats obtenus :

Cet outil a été testé auprès de 80 animateurs d'un centre de loisirs de Bordeaux via des « séances de groupe avec participation ». La totalité des animateurs n'avaient jamais eu de sensibilisation sur les violences sexuelles faites aux enfants et ont apprécié cette sensibilisation. Plus de la moitié d'entre eux avaient déjà dû faire face à des révélations d'enfants victimes de violences sexuelles dans le cadre de leur activité professionnelle et étaient dépourvus de documentations sur la conduite à tenir. La totalité d'entre eux n'avait aucune connaissance sur les dispositifs médicaux existants pour prendre en charge les professionnels ayant des pulsions sexuelles envers les enfants.

Discussion des résultats / Conclusion :

Ce kit de sensibilisation aborde pour la première fois les violences sexuelles envers les enfants dans le cadre de la médecine du travail. Ce type d'action peut participer à créer un environnement de travail sûr tant pour les salariés en limitant les RPS (risques psychosociaux) que pour les enfants accueillis. De plus, la sensibilisation à cette problématique de l'ensemble des professionnels qui travaillent au contact des enfants permet de sortir du tabou et de la peur. Une prochaine étape sera de former les médecins du travail à l'entretien individuel sur ce sujet en mettant à disposition un guide de visite.



Pour contacter l'auteur de cette communication : blandine.printemps-vacquier@ahi33.org

[illegible]

[illegible]



PREMIERS SECOURS EN SANTÉ MENTALE EN SPSTI : INTÉGRATION ET DÉPLOIEMENT

Thomas NESME

Infirmier de Prévention et de Santé
au travail – Horizon Santé Travail –
Nanterre

Introduction / Objectifs :

L'intégration des Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM) au sein des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) vise à renforcer la capacité des professionnels à repérer et accompagner les salariés en détresse psychique. Face à l'augmentation des troubles liés au travail (stress, burn-out, anxiété), il est essentiel que tous les acteurs du SPSTI soient en mesure d'identifier les signes précoces et

d'orienter efficacement les salariés vers les ressources adaptées.

Méthodologie :

Phase 1 - Formation des professionnels du SPSTI :

- ▶ Politique d'Horizon Santé Travail : formation d'un Infirmier en tant que Formateur PSSM afin d'avoir une souplesse dans l'organisation des sessions de formations PSSM.
- ▶ Sensibilisation et mobilisation : présentation des PSSM aux équipes et identification des besoins spécifiques de chaque métier.
- ▶ Formation de tous les acteurs du SPSTI : sessions PSSM de 14 heures avec une pédagogie active (exercices pratiques, mises en situation).
- ▶ Évaluation des acquis : questionnaires avant/après et retours d'expérience sur l'application des connaissances dans les pratiques professionnelles.

Phase 2 - Déploiement auprès des entreprises adhérentes :

- ▶ Promotion de la formation PSSM auprès des employeurs et des référents RH dans le cadre de l'offre complémentaire des SPSTI.
- ▶ Sessions de formation pour les salariés volontaires, notamment les managers, représentants du personnel et référents QVCT (Qualité de Vie et des Conditions de Travail).
- ▶ Suivi et ajustement du dispositif en fonction des retours des entreprises et des salariés formés.

Résultats obtenus :

- ▶ Renforcement des compétences des professionnels du SPSTI pour mieux détecter et orienter les salariés en détresse psychique.
- ▶ Meilleure coordination entre médecins, infirmiers et membres de l'équipe pluridisciplinaire dans la gestion des situations de souffrance au travail.
- ▶ Développement d'une culture de la santé mentale en entreprise, avec des salariés mieux formés et plus à l'aise pour intervenir auprès de leurs collègues.
- ▶ Intégration durable des PSSM dans l'offre complémentaire des SPSTI, facilitant la diffusion des bonnes pratiques auprès des entreprises adhérentes.

Discussion des résultats / Conclusion :

L'intégration des PSSM dans les SPSTI constitue une avancée majeure pour la prévention des risques psychosociaux en entreprise. Former d'abord les professionnels du SPSTI permet d'ancrer cette démarche en interne avant d'élargir la formation aux salariés des entreprises adhérentes.

Les résultats attendus permettront d'évaluer l'efficacité du dispositif et d'adapter son déploiement en fonction des besoins du terrain. L'enjeu sera de garantir la pérennisation des compétences acquises et d'encourager les employeurs à intégrer la santé mentale dans leurs stratégies de prévention. En structurant les PSSM comme une offre complémentaire des SPSTI, ce projet contribue à une meilleure prise en charge des troubles psychiques en milieu professionnel et à la création d'un environnement de travail plus sain et bienveillant.



Pour contacter l'auteur de cette communication : t.nesmes@horizonsantetravail.fr

[illegible]

[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of numerous horizontal dashed lines spaced evenly across the page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no other markings or text present.



DEUXIÈME SESSION

ENJEUX TRANSVERSAUX
DU MONDE DU TRAVAIL :
ADAPTATION ET INNOVATIONS
DES SPSTI

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



Conférence invitée

ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES À L'HORIZON 2050, QUELS ENJEUX DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?

Jennifer CLERTE

Mission veille et de la prospective – INRS
– Paris

Marc MALENFER

Mission veille et de la prospective – INRS
– Paris

Si le vieillissement de la population française est un phénomène indiscutable, ses conséquences sur le travail à un horizon de 25 ans sont incertaines.

L'objectif d'allongement de la durée des carrières professionnelles semble s'imposer dans un souci d'équilibre des comptes sociaux, mais il est largement dépendant de la capacité à maintenir en emploi une population active vieillissante.

Dans cette optique la prévention des risques professionnels va jouer un rôle essentiel dans les prochaines années.

Un groupe de travail pluridisciplinaire et partenarial animé par l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) a conduit en 2024 un exercice de prospective sur cette question dans le but d'identifier les principaux enjeux de santé et de sécurité au travail associés aux perspectives d'évolutions démographiques ainsi que des pistes d'actions qui peuvent permettre aux acteurs d'anticiper les défis à venir.

Une première partie, rétrospective, décrit les évolutions de la population française, de la population active et de leur état de santé général. Puis, deux scénarios contrastés ont été construits autour du paramètre central de l'état de santé des travailleurs. Un scénario qui identifie les facteurs de réussite d'un allongement des carrières en bonne santé. Un scénario plus sombre met en évidence les écueils pouvant conduire à une dégradation de l'état de santé des travailleurs, remettant en cause leur employabilité durable.

Ces scénarios s'articulent autour de la question de l'état de santé des travailleurs vieillissants, mais ils intègrent d'autres paramètres d'ajustement possibles : le recours à davantage de main-d'œuvre immigrée, le niveau d'automatisation de la production, l'augmentation du taux d'emploi des jeunes.

Afin d'appréhender de manière concrète les questions de risques professionnels induites, des déclinaisons des scénarios ont été réalisées pour cinq secteurs d'activité avec l'aide d'acteurs des branches concernées (BTP, Aide et soin à la personne, Industries agro-alimentaires, Transport routier de marchandises et Métiers de l'informatique). Tous ces matériaux ont ensuite permis à des professionnels de santé et sécurité au travail issus de différentes disciplines d'identifier les principaux enjeux et de suggérer des pistes d'actions à différentes échelles.

Messages clés :

- ▶ La France vieillit, et sa population active devrait cesser de croître à partir de 2037.
- ▶ La réussite de l'allongement de la durée des carrières est conditionnée par l'état de santé de la population active et notamment des travailleurs vieillissants.
- ▶ Une politique de prévention efficace est donc nécessaire pour faire face aux défis à venir.
- ▶ Celle-ci devra bénéficier à l'ensemble des actifs pour éviter les phénomènes de report de la pénibilité vers certaines catégories de travailleurs (jeunes, migrants) au risque de provoquer un phénomène d'usure professionnelles prématurée parmi celles-ci.
- ▶ La prévention devra se déployer dans des collectifs possiblement plus hétérogènes ou se côtoieront, des hommes et des femmes d'âges et d'origines différents mais aussi des machines.

[illegible]

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of numerous horizontal dashed lines spaced evenly across the page, providing a guide for letter height and placement. The lines are thin and light gray, set against a plain white background. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]



PRENDRE SOIN DE CEUX QUI DIRIGENT : UNE OFFRE PRÉVENTIVE DÉDIÉE

Brice ATIOULOU

Psychologue du travail – EnSanté! – Montpellier

Dr Cyril BERNARDET

Directeur médical – EnSanté! – Montpellier

Dr Aurora COPPOTELLI

Médecin du travail – EnSanté! – Montpellier

Lydie FRANCOIS-HEUDE

Psychologue du travail – EnSanté! – Montpellier

Introduction / Objectifs :

La réforme de la Santé au travail (loi n°2021-1018 du 2 août 2021 et décret n°2022-653 du 25 avril 2022) a marqué un tournant majeur en élargissant l'accès aux Services de Santé au travail à l'ensemble des travailleurs, y compris les dirigeants d'entreprise, qu'ils soient ou non-salariés. Longtemps exclus du champ de la prévention, ces derniers sont pourtant exposés à des risques professionnels importants, notamment psychologiques. Ce changement législatif offre une opportunité inédite d'instaurer un suivi médical préventif adapté à leurs besoins spécifiques.

Méthodologie :

Un groupe de travail pluridisciplinaire (médecins et psychologues du travail) a élaboré en 2024 un dispositif innovant, basé sur :

- Une consultation approfondie (60 à 90 min) ciblant les risques propres aux dirigeants (charge mentale, isolement, sédentarité,...).
- Des examens complémentaires (analyses urinaires, cardiocheck, audiométrie, impédancemétrie,...).
- Une orientation rapide vers un psychologue du travail si nécessaire.
- Un volet santé publique (vaccinations, dépistages,...).

Une « ordonnance de prévention » avec recommandations personnalisées et QR-Codes vers des ressources (ex. : Amarak, questionnaire de satisfaction).

Pour répondre aux contraintes professionnelles, les consultations ont été proposées sur plusieurs sites, avec des horaires élargis. Pour garantir la confidentialité, le médecin intervenant n'est pas celui habituellement en charge des salariés de l'entreprise.

Résultats obtenus :

Dès le lancement, 60 demandes ont été enregistrées en 24 heures.

En six semaines :

- 63 rendez-vous programmés, 43 bilans réalisés (23,2 % d'absentéisme).
- 54,5 % des cardiochecks présentaient des anomalies.
- Détection de pathologies non connues, avec orientation vers le parcours de soins.
- 26 orientations vers un psychologue du travail, 4 vers un psychologue extérieur.
- 2 cas d'épuisement professionnel identifiés.
- 14 prescriptions d'examens complémentaires externes.
- 10 dirigeants ont reçu un rappel vaccinal (dTPcoq).
- Sensibilisation à la sédentarité et au tabagisme.

Malgré un seul retour de questionnaire, la majorité des dirigeants ont exprimé leur satisfaction oralement.

Discussion des résultats / Conclusion :

Cette expérimentation confirme la nécessité d'un suivi préventif spécifique pour les dirigeants, population vulnérable et souvent négligée. Le dispositif est désormais intégré à l'offre socle d'EnSanté et accessible gratuitement aux dirigeants non-salariés adhérents.

Cependant, le taux d'absentéisme reste préoccupant, révélant la difficulté des dirigeants à se consacrer à leur propre santé. Des ajustements ont été apportés :

- Fin de la consultation systématique avec le psychologue, remplacée par une orientation rapide en cas de besoin.
- Adaptation du format de la consultation pour plus d'efficacité.
- Ciblage renforcé des dirigeants non-salariés pour une communication plus efficace.

Cette initiative ouvre la voie à une réflexion plus large sur la santé des travailleurs indépendants, encore peu intégrés dans les politiques de prévention actuelles.



Pour contacter l'auteur de cette communication : cyril.bernardet@ensante.fr

[illegible]

[illegible]



LA PRÉVENTION DU RISQUE SUICIDAIRE CHEZ L'ENTREPRENEUR

Philippe SEVRAIN

Psychologue du travail – PRESOA –
Saint-Quentin

Introduction / Objectifs :

La santé mentale de l'entrepreneur dans les situations difficiles est en lien avec ses spécificités et d'autres facteurs de risque dont : un contexte géopolitique tendu ; l'absence de durée légale du travail ; un patrimoine souvent engagé dans le

projet ; un profil de personnalité avec un rapport à la santé particulier.

Ce sont les raisons pour lesquelles l'association APESA 02 (Aide Psychologique des Entrepreneurs en Souffrance Aigue) a vu le jour en 2024, projet porté par le Service de Prévention et de Santé au Travail de l'Aisne et de l'Oise, des tribunaux de commerce de Saint-Quentin et de Soissons. Cette association reprend l'organisation et le modèle d'APESA France créée il y a 12 ans avec pour objectif de former des relais terrains (sentinelles) pour la prise en charge de la souffrance de ce public.

Le but d'APESA 02 est de détecter et de prendre en charge, avec 5 séances gratuites, des entrepreneurs présentant un risque suicidaire.

Méthodologie :

Plusieurs acteurs travaillent en synergie dans ce dispositif : les sentinelles, les psychologues de RMA (Ressources Mutuelle Assistance) et les psychologues du territoire de l'Aisne.

Des sentinelles issues de différents milieux (juges, greffiers, avocat, chambre de commerce et d'industrie (CCI)) sont formées par un psychologue d'APESA à la détection des signaux faibles du risque suicidaire et remplissent, avec l'accord de l'entrepreneur en souffrance, une fiche alerte à destination de la plateforme RMA.

La plateforme RMA, constituée de psychologues coordinateurs, assure une assistance téléphonique psychologique : l'entrepreneur est rappelé et orienté rapidement, temps moyen de rappel estimé à 4 heures, vers un psychologue du département pour un entretien en présentiel.

Ce psychologue sur le terrain, formé à la gestion de la crise suicidaire va prendre en charge l'entrepreneur rapidement, à proximité de son lieu de vie, de façon confidentielle et gratuite à hauteur de 5 séances, pour lui et si besoin ses collatéraux.

Résultats obtenus :

De janvier à mars 2025, il y a eu 15 entrepreneurs pris en charge par les psychologues du département.

Discussion des résultats / Conclusion :

Le contexte évoqué précédemment, la forte augmentation des procédures collectives, l'incertitude socio-économique dans de nombreux secteurs, sont, en partie, responsable de l'explosion des prises en charges réalisées. Même si nous n'avons que très peu de recul avec seulement une année d'existence, les informations recueillies auprès des tribunaux de commerce attestent de cette recrudescence.

Nous allons vers une projection de 50 prises en charge en fin d'année.

Afin d'optimiser l'efficacité de cette démarche, la formation d'autres profils de sentinelle, en dehors des tribunaux de commerce, sera réalisée dans le but de mieux détecter la souffrance aigue de ces entrepreneurs.



Pour contacter l'auteur de cette communication : celine.lamyzaluski@presoa.org

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.



SENSIBILISER AUX PRATIQUES MANAGÉRIALES, ACCOMPAGNER À LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ MENTALE

Pierre DEMONCEAUX

Psychologue du travail – Ardennes
Santé Travail – Charleville-Mézières

Introduction / Objectifs :

Certaines pratiques managériales favorisent le maintien du bien-être et de la performance des salariés tandis que d'autres contribuent à la perte de l'engagement organisationnel et de la productivité. Nous prévoyons que sensibiliser aux pratiques

managériales conduira à une réflexion à un niveau organisationnel (ex. : plan de prévention) et par extension à la préservation de la santé mentale des salariés (managers et subordonnés).

Les résultats d'une étude menée en 2023 en collaboration avec l'université de Lyon2 dans le cadre de notre projet de Service renforcent l'idée d'investiguer ce domaine dans le champ de la prévention. Nous proposons une solution originale abordant les principales théories des pratiques managériales par le biais d'une sensibilisation sous la forme d'un jeu. Notre démarche s'appuie sur la littérature scientifique dans les domaines du management, des besoins psychologiques fondamentaux et de leurs liens avec la santé mentale.

Méthodologie :

Les salariés, managers, sont conviés à une session de sensibilisation et placés devant un jeu de plateau composé d'éléments représentant des services d'une entreprise (ex. production, ressources humaines). Elle se déroule en trois parties. La première s'attache à faire découvrir à travers trente situations, matérialisées par des cartes à jouer, les styles de management « *laissez-faire* », transactionnel et transformationnel. Chaque bonne réponse permet de « *recruter* » un salarié matérialisé par une figurine. Une définition collective des styles de management clôt cette étape. De façon identique, la deuxième partie aborde avec vingt-quatre situations les styles « *engageant* » et « *désengageant* ». L'objectif des managers est de maintenir leur service ouvert. A la fin du second tour, une définition collective est élaborée. La troisième partie prend une dimension collective. Les managers sont conviés à résoudre ensemble des situations-problèmes abordant les besoins psychologiques fondamentaux qui sous-tendent les styles de management. La résolution permet d'achever la création de l'entreprise suggérant ainsi son bon développement. En conclusion, les pratiques managériales sont discutées au regard de leur implication dans la préservation de la santé mentale et de la performance de l'organisation.

Résultats obtenus :

La sensibilisation a été réalisée dans une collectivité territoriale auprès de 24 managers. Le format de sensibilisation sous forme de jeu a été évalué positivement et perçu comme « *interactif* » et « *impliquant* ». Les participants ont abordé des éléments de connaissances empiriques par le biais de situations de travail, méthode qui facilite la réflexion indépendamment du niveau de formation. En outre, elle a fait émerger des besoins individuels de développement (formation, coaching individuel) et collectifs comme l'analyse de pratiques professionnelles. Ce recueil a ensuite été discuté pour le plan de prévention de risques professionnels dénotant un impact de notre démarche.

Discussion des résultats / Conclusion :

Plusieurs de nos objectifs ont été atteints, notamment l'émergence de besoins individuels auprès des managers et la réflexion sur le plan de prévention. Une pérennisation de notre approche est donc envisagée.

Des axes d'amélioration sont prévus comme une mesure objective de l'efficacité de la démarche (ex.. actions de prévention retenues et réalisées par la structure) et la création d'un support de type « *guide pratique* » à destination des participants intégrant les notions clefs appréhendées lors de la sensibilisation.

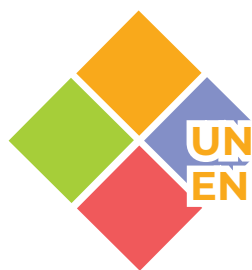


Pour contacter l'auteur de cette communication : pierre.demonceaux@ast08.fr

[illegible]

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of numerous horizontal dashed lines spaced evenly down the page, providing a guide for letter height and placement. The lines are thin and light gray, set against a plain white background. There is no text or other markings on the page.

[illegible]



UN DISPOSITIF DE QUALITÉ RELATIONNELLE EN ENTREPRISE POUR PRÉVENIR LES RPS

Christelle BROUCHIER

Directrice Générale – GMSI 84 –
Carpentras

Géraldine SIFFERMANN

Référente qualité relationnelle,
Médiateure professionnelle – GMSI 84 –
Carpentras

Joëlle THERIN

Présidente – GMSI 84 – Carpentras

Introduction / Objectifs :

Conscients des enjeux de société que représente la santé mentale des acteurs de l'entreprise, et pour répondre à l'obligation de prévention des RPS, le GMSI 84 a mis en place depuis début 2023 un Dispositif Qualité Relationnelle en Entreprise (DQRE) accessible aux adhérents.

Ce dispositif innovant contribue à accompagner les entreprises dans leur appropriation de la culture de prévention, notamment sur le volet des risques relationnels. Il promeut la qualité relationnelle au sein des organisations et vise à :

- ▶ accompagner les entreprises pour clarifier des situations de tensions bilatérales ou collectives (face à la dégradation de l'ambiance de travail et aux impacts sur la santé) ;
- ▶ aider à la résolution des problématiques relationnelles, à l'élaboration d'un plan d'actions et à sa mise en place ;
- ▶ prévenir des situations de rupture, et/ou de désinsertion professionnelle.

Méthodologie :

Le dispositif est animé par la Référente Qualité Relationnelle, Médiateure professionnelle certifiée, et agit auprès des acteurs de l'entreprise sur les trois niveaux en matière de prévention et de traitement des risques professionnels :

- ▶ **Primaire** : par l'information des acteurs de l'entreprise, tant au niveau de la gouvernance qu'à celui des salariés.
- ▶ **Secondaire** : par l'accompagnement sur le terrain.
- ▶ **Tertiaire** : par la résolution des conflits, par la mesure de l'ambiance de travail en lien avec l'audit des RPS, et par la conduite de projets relationnels visant à renforcer la démarche de prévention et à améliorer le bien-être au travail.

En synthèse, le DQRE contribue à l'appropriation, par les entreprises, d'une démarche de prévention en intégrant la qualité relationnelle comme référentiel de la culture d'entreprise.

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire identifient des situations pouvant être orientées vers le DQRE. C'est le médecin du travail qui évalue l'opportunité de solliciter la référente qualité relationnelle, après avoir évoqué avec elle les problématiques constatées avec l'employeur ou son représentant. Si l'accompagnement est validé à l'issue de leur échange, le médecin du travail mandate son intervention. Elle rencontre alors le(s) dirigeant(s) de l'entreprise pour recueillir les éléments de contexte utiles à la définition d'une intervention spécifique et personnalisée.

Résultats obtenus :

Les membres de l'équipe pluridisciplinaire ont rapidement identifié les bénéfices du dispositif en réponse aux situations relationnelles dégradées repérées en entreprise. D'autres SPSTI ont pris contact avec le GMSI 84 pour échanger sur ses pratiques, après avoir évalué l'intérêt d'un tel dispositif au sein de la prévention en Santé au travail.

Qu'il s'agisse d'accompagnements individuels ou collectifs, de sensibilisations ou d'interventions en entreprise, le DQRE a déjà bénéficié à près de trente entreprises et à plus de quatre cents salariés.

Discussion des résultats / Conclusion :

Les salariés ont communiqué un retour d'expérience très positif, et les employeurs ont témoigné d'un vif intérêt après avoir vu une issue à des situations de blocage et la possibilité d'envisager des solutions contributives.

Ces éléments renforcent la crédibilité du dispositif et confirment la légitimité du GMSI 84 à proposer cette offre complémentaire. Les médecins du travail et leurs équipes ont depuis longtemps intégré dans leur mission la notion de souffrance au travail ; la pertinence de l'ingénierie relationnelle mise au service des entreprises vient en appui de leur démarche.



Pour contacter l'auteur de cette communication : g.siffermann@gmsi84.fr

[illegible]

[illegible]



DE LA PERCEPTION À L'ACTION : DÉMARCHE COLLABORATIVE ET PLURIDISCIPLINAIRE

Dr Celia BOUCHEZ

Médecin du travail – APST-BTP-RP –
Bourg-la-Reine

Nicolas GUCHET

Infirmier en Santé au travail – APST-
BTP-RP – Bourg-la-Reine

Allison MEHDI

Infirmière en Santé au travail avec
mission de coordination – APST-BTP-RP –
Bourg-la-Reine

Caroline PARDON

Responsable communication et
marketing – APST-BTP-RP – Bourg-la-
Reine

Dr Sylvaine ROCQUELIN

Médecin du travail – APST-BTP-RP –
Bourg-la-Reine

Firdaous SAYOURI

Toxicologue – APST-BTP-RP – Bourg-la-
Reine

Introduction / Objectifs :

Depuis 2022, l'APST-BTP-RP, premier SPSTI pour le BTP en IDF, mène des campagnes ciblées en partenariat avec l'OPPBTP, pour inciter les entreprises à s'engager concrètement dans la prévention des risques professionnels. Ces campagnes visent à sensibiliser employeurs et salariés aux risques spécifiques du BTP, avec une attention particulière portée aux TPE et PME (73 % des adhérents). L'objectif est triple : faire émerger une conscience des risques, informer sur les moyens de prévention existants et accompagner la mise en œuvre d'actions concrètes. Cette dynamique repose sur **3 piliers** :

- ▶ **Enquête** : questionner la perception du risque pour la confronter à la réalité.
- ▶ **Sensibilisation** : faire prendre conscience des enjeux et des conséquences.
- ▶ **Action sur le terrain** : accompagner les entreprises pour donner envie d'agir.

Plusieurs thématiques ont été abordées :

- ▶ 2022 - « Zéro risque routier dans le BTP » ;
- ▶ 2023 - « Même pas mal ! TMS » ;

- ▶ 2024 - « Dans le BTP, l'hygiène c'est notre chantier, travaux en hauteur pas droit à l'erreur » ;
- ▶ 2025 - « Perception du risque chimique ».

Méthodologie :

Chaque campagne se déroule sur **6-8 semaines**. Un volet essentiel consiste d'abord à analyser la perception des risques par des **questionnaires** auprès des salariés et des employeurs. Les retours permettent ensuite d'ajuster les **actions de sensibilisation** selon les besoins réels du terrain et d'accompagner **les employeurs dans le passage à l'action**. Par exemple, lors de notre dernière campagne de perception du risque chimique, des affiches ont été générées par intelligence artificielle, puis présentées à des salariés pour tester la compréhension. Plus de 1 200 flyers ont été également distribués et ont permis d'échanger lors des visites. Un quiz a aussi été créé pour sensibiliser aux pictogrammes en salle d'attente. Enfin, un partenariat a vu le jour avec l'Institut de Formation aux Soins Infirmiers (IFSI) Foch afin d'accueillir des étudiants infirmiers en service sanitaire autour d'une action ciblée « **La prévention du risque chimique dans le cadre d'un atelier ludique sur l'hygiène des mains pour les couvreurs exposés au plomb** » (ex : prélèvements surfaciques, boîte à coucou sur la base vie).

Résultats obtenus :

Les campagnes ont généré une forte mobilisation des équipes pluridisciplinaires sur nos 18 centres. Par exemple, 957 questionnaires ont été collectés sur les chutes de hauteur et 1 036 sur le risque chimique (3 semaines). Ces données ont permis de mieux cibler les interventions en lien avec notre projet de Service et les orientations prioritaires définies en CMT. Autres résultats :

- ▶ Pour les chutes de hauteur, des conseils aux entreprises pour l'achat d'équipements adaptés (subventions, contrats de prévention).
- ▶ Pour le risque chimique, une chasse aux produits dangereux sera organisée pour aider l'employeur à inventorier ses produits. Cette initiative allie défi, prévention et solidarité. Chaque produit identifié donnera lieu à un don pour la lutte contre le cancer et permettra d'engager l'employeur sur un plan d'action avec un courrier de restitution (points forts / points à améliorer). Un questionnaire post-intervention permettra de mesurer l'impact/ les bénéfices.

Discussion des résultats / Conclusion :

Ces campagnes ont démontré qu'un engagement collectif, basé sur une perception partagée des risques, une collaboration active et une approche pluridisciplinaire, est un levier puissant pour ancrer durablement la prévention dans les pratiques des entreprises du BTP. L'APST-BTP-RP poursuit ses actions pour renforcer cette dynamique et soutenir les employeurs dans la gestion autonome et responsable de la prévention et de la Santé au travail. Enfin, le stage sanitaire a aussi permis d'inspirer de futures vocations en Santé au travail.

[illegible]

[illegible]

[illegible]



RÉDUIRE L'IMPACT ENVIRONNEMENTAL : L'ERGONOMIE AU SERVICE DES TPE-PME

Dr William GUESSARD

Médecin du travail – ACMS – Suresnes

Valérie LESCAUT

Ergonome – ACMS – Suresnes

Céline ZIND

Ergonome – ACMS – Suresnes

Introduction / Objectifs :

La transition écologique et le développement durable représentent un défi majeur pour les TPE et PME qui cherchent à adopter un modèle économique respectueux de l'environnement tout en préservant la santé de leurs salariés.

Cependant, ces transitions sont souvent perçues comme des obstacles en raison des obligations réglementaires et des répercussions significatives qu'elles peuvent avoir sur l'organisa-

tion du travail et la santé des travailleurs.

Notre SPSTI a choisi d'accompagner les entreprises dans la mise en œuvre de la transition écologique pour éviter les répercussions sur l'activité des travailleurs et protéger leur santé, suivant le principe « *une seule santé* » promu par l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS).

Méthodologie :

Pour ce faire, il convient d'intégrer l'ergonomie dans l'aménagement des systèmes de travail. En effet, l'ergonome peut identifier les déterminants verts de l'activité ; ce sont les facteurs environnementaux qui influencent les actions, les choix et les décisions dans une activité professionnelle mais aussi la manière dont les opérateurs interagissent avec leur environnement, les équipements et les ressources. Identifier ces déterminants permet de réduire l'impact environnemental des activités et d'intégrer la durabilité dans la conception des systèmes de travail.

Les deux exemples d'interventions suivants illustrent notre propos :

- ▶ Installation de capteurs de présence pour optimiser l'éclairage, avec pour objectif une réduction de 30 % de la consommation énergétique des bureaux. Grâce à l'analyse de l'activité les besoins en matière d'éclairage ont été identifiés. Ceci a permis de définir l'implantation des capteurs, de mettre en place des variateurs d'intensité et d'éviter les zones sous-éclairées. Cette transition qui a bénéficié aux opérateurs a permis, également, à l'entreprise de réduire son besoin énergétique.
- ▶ Remplacement du parc de bus par des bus électriques afin de réduire les émissions de CO² et la consommation de carburant. L'ergonome a pu identifier les impacts sur l'activité comme les modifications nécessaires des tournées, les changements de type de conduite et les problématiques d'autonomie des véhicules. A partir des constats, les chauffeurs impliqués dans la recherche de solutions, ont facilité la mise en place de ces transitions.

Résultats obtenus :

Ainsi, pour garantir la viabilité des projets de transition écologique et protéger la santé des salariés, il est essentiel d'accompagner les entreprises adhérentes pour :

- ▶ Questionner l'activité et les déterminants verts pour repérer les leviers permettant de réduire l'impact environnemental de la production et d'intégrer, dans la conception, des systèmes de travail durables.
- ▶ Accompagner les changements en intégrant et en facilitant l'adoption des nouvelles initiatives par les employés.
- ▶ Protéger la santé des salariés en concevant des initiatives écologiques qui n'augmentent pas la charge de travail ou les risques pour la santé des travailleurs.
- ▶ Adopter une approche globale de santé qui prend en compte l'interdépendance entre la santé publique, la Santé au travail et la santé environnementale.

Discussion des résultats / Conclusion :

La transition écologique est une nécessité pour les entreprises souhaitant adopter un modèle durable. Il est crucial de questionner les activités et les déterminants verts pour garantir la viabilité des projets et protéger la santé des travailleurs.

Remplacer l'activité au cœur du travail facilitera la mise en place de transition écologique réussie.



Pour contacter l'auteur de cette communication : william.guessard@acms.asso.fr

[illegible]

This image shows a full page of a notebook or worksheet. It features approximately 28 evenly spaced horizontal dotted lines across its entire width, providing a guide for handwriting practice. The background is plain white, and there are no margins, text, or other markings present.

[illegible]



LUTTER CONTRE LA SÉDENTARITÉ EN MILIEU PROFESSIONNEL EN SECTEUR ESAT

Dr Karine CHATELAIN

Médecin du travail – AST Moselle Est – Creutzwald

Kathie JUNG

Infirmière en Santé au travail – AST Moselle Est – Creutzwald

Introduction / Objectifs :

Dans le cadre de la licence professionnelle Santé au travail en 2022, l'infirmière en Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT) en Moselle décide de mener un mémoire ayant pour thème « *Lutter contre la sédentarité en milieu professionnel en secteur ESAT* ». En effet, elle constate que les travailleurs handicapés atteints de déficiences mentales évoluant en atelier de conditionnement verbalisent des plaintes somatiques, présentent une augmentation de troubles métaboliques, cardio respiratoires et locomoteurs, ainsi qu'un indice de masse corporelle plus important que pour le restant de la population nationale. Elle se demande si les effets délétères sur la santé seraient liés à l'organisation du travail et /ou à une méconnaissance de principes d'hygiène alimentaire et de pratique d'activités physiques.

Cette démarche de prévention est un projet innovateur et unique dans le monde du handicap et est en adéquation avec la loi du 2 août 2021, qui demande « *un renforcement de la prévention au sein des entreprises et un décloisonnement de la santé publique et de la Santé au travail* ».

Méthodologie :

Le plan d'action a comme objectif principal d'évaluer le degré de sédentarité au poste de travail dans l'atelier de « *conditionnement* » et d'en évaluer les conséquences sur la santé, puis d'élaborer un programme de prévention de Santé au travail au sein de l'établissement.

Pour ce faire, elle déploie un plan d'action en trois axes complémentaires :

- ▶ Une réorganisation des postes de travail afin d'y limiter la sédentarité, tout en respectant les limites et capacités de chaque travailleur.
- ▶ Une sensibilisation au « *Mieux Manger* » par la création de supports adaptés au public permettant d'apporter des notions d'équilibre alimentaire et de combattre l'obésité prédominante chez les personnes déficientes.
- ▶ Une sensibilisation au « *Bien Bouger* » qui se décline par l'instauration d'étirements échauffements à la prise de poste, d'un temps de marche incluse dans le temps de travail et par la mise en place de l'Activité Physique Adaptée au sein de la structure.

Résultats obtenus :

De mars à octobre 2022, tous les encadrants de l'ESAT ont été formés. 24 travailleurs handicapés ont bénéficié de trois sensibilisations « *Mieux Manger* », de sensibilisations quotidiennes « *Mieux Bouger* » et de trois activités sportives par semaine incluant une cinquantaine de travailleurs volontaires. Une réorganisation complète de l'atelier « *conditionnement* » a permis de limiter la sédentarité de tous. 98 % des travailleurs en sont satisfaits. On note une baisse significative de la moyenne des indices de masse corporelle et 5 travailleurs sur 24 continuent à adopter les bonnes pratiques alimentaires et physiques dans leur vie personnelle.

Discussion des résultats / Conclusion :

L'instauration de ce plan d'action permet à l'infirmière de valider partiellement la corrélation entre la sédentarité et les répercussions sur la santé. Les informations recueillies sont prometteuses et ouvrent de belles perspectives d'amélioration.

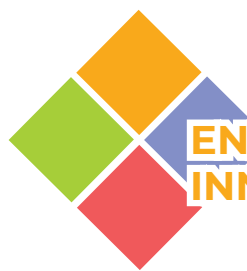
Cette démarche n'aurait pu se faire sans l'enthousiasme et la fédération d'une équipe pluriprofessionnelle de l'ESAT, sans l'aide et le soutien de l'équipe pluridisciplinaire de Santé au travail de l'AST Moselle Est et sans le dynamisme et la motivation des travailleurs handicapés.



Pour contacter l'auteur de cette communication : kjung@astme.fr

[illegible]

This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice. It features approximately 28 evenly spaced, thin horizontal grey lines across the entire width of the page. The background is plain white, and there are no margins, text, or other markings present.



ENDOMÉTRIOSE ET TRAVAIL : UNE DÉMARCHÉ INNOVANTE DE PDP EN SPSTI

Marie LAFONT

Infirmière en Santé au travail du pôle
PDP – PROMEOM – Lyon

Dr Catherine LOPEZ

Médecin du travail, Coordinateur du
pôle PDP – PROMEOM – Lyon

Introduction / Objectifs :

L'endométriose reste insuffisamment prise en charge, bien qu'elle touche entre 1,5 et 2,5 millions de femmes en âge de procréer en France. Avec un diagnostic posé en moyenne après 7 ans d'errance, elle impacte significativement la vie professionnelle : 65 % des femmes concernées rapportent des effets négatifs sur leur emploi. Depuis sa reconnaissance en 2022 comme cause nationale de santé publique, l'enjeu de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)

s'impose. Dans ce contexte, PROMEOM a lancé début 2024 une action spécifique initiée par le Dr P. CAMPANA. Son objectif principal : prévenir l'impact de l'endométriose sur la trajectoire professionnelle des salariées atteintes.

Méthodologie :

L'action se structure autour de deux volets complémentaires :

1) Volet collectif

Une coopération innovante est initiée avec la filière territoriale de soins EndAURA. Le médecin coordinateur du pôle PDP de PROMEOM a intégré le conseil d'administration de cette filière, consolidant le lien entre médecine du travail et médecine de soin. Des campagnes de sensibilisation sont organisées conjointement avec EndAURA et les associations de patientes afin de faire connaître aux femmes concernées, ainsi qu'aux professionnels de santé, les dispositifs mobilisables dans le cadre de la PDP.

2) Volet individuel

Une boîte à outils est mise à disposition des équipes de Santé au travail (médecins et infirmiers), incluant :

- ▶ un questionnaire de dépistage basé sur les « 5 D » (Dysménorrhée, Dyspareunie, Douleurs à la défécation/miction, Douleurs pelviennes) ;
- ▶ un modèle de courrier d'orientation vers un professionnel du réseau EndAURA (niveau 1) ;
- ▶ une proposition d'orientation vers l'infirmière référente du pôle PDP en vue d'un accompagnement personnalisé afin de faciliter le recours aux dispositifs de maintien en emploi (RQTH, aménagement de poste, temps partiel thérapeutique, etc.).

Résultats obtenus :

Les actions collectives sont mises en œuvre, notamment lors de congrès de gynécologie et d'événements comme la semaine européenne de l'endométriose. Ces rencontres permettent de sensibiliser les femmes concernées et les professionnels de santé à l'intérêt de mieux connaître les dispositifs de la PDP.

Sur le plan individuel, la dynamique est enclenchée : EndAURA a actualisé son annuaire de professionnels facilitant l'accès aux soins, les outils de repérage sont intégrés dans le logiciel métier du Service ainsi qu'un indicateur d'utilisation, et le dispositif est présenté aux équipes pluridisciplinaires par Marie LAFONT, infirmière référente du pôle PDP.

Discussion des résultats / Conclusion :

Les campagnes de sensibilisation apportent une première réponse aux besoins d'information des salariées touchées par l'endométriose, souvent mal informées sur leurs droits ou les aides existantes en matière de maintien dans l'emploi. La mise en place d'une filière de la médecine du travail vers le réseau de soin facilite une prise en charge coordonnée diminuant le risque de désinsertion professionnelle. Ce dispositif s'inscrit en complément de la campagne nationale portée par l'ANACT (« Endométriose et travail : comprendre et agir »), et renforce la mission de prévention du SPSTI face aux enjeux de désinsertion professionnelle.



Pour contacter l'auteur de cette communication : c.lopez@promeom.fr

[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of numerous horizontal dashed lines spaced evenly across the page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no other markings or text present.

[illegible]



PRÉSENTATION
DE COMMUNICATIONS
AU FORMAT E-POSTERS



SANTÉ DU DIRIGEANT, ET SI VOTRE SANTÉ DEVENAIT VOTRE PRIORITÉ ?

Christelle AULAGNIT

Infirmière en Santé au Travail –
ST Provence – Aix-en-Provence

Fabienne BILLARD

Infirmière en Santé au Travail –
ST Provence – Aix-en-Provence

Anne-Sophie BOURNE

Psychologue du travail, Ergonome –
ST Provence – Aix-en-Provence

Claire CAILLAT

Psychologue du travail, Pilote du
Groupe RPS – ST Provence – Aix-en-
Provence

Marion ELMASSIAN

Conseillère en Prévention des Risques
Professionnels – ST Provence – Aix-en-
Provence

Nathalie ESPRABENS

Conseillère en Prévention des Risques
Professionnels – ST Provence – Aix-en-
Provence

Dr Christel FABRE

Médecin du travail – ST Provence – Aix-
en-Provence

Séverine JACQUES

Ergonome – ST Provence – Aix-en-
Provence

Martin NEEL

Ergonome – ST Provence – Aix-en-
Provence

Dr Charles SOLER

Médecin du travail – ST Provence – Aix-
en-Provence

Bastien SYBILLAIN

Assistant social – ST Provence – Aix-en-
Provence

Dr Emmanuelle ZAMOUTH

Médecin du travail – ST Provence – Aix-
en-Provence

Introduction / Objectifs :

Notre projet s'inscrit dans une nouvelle ère de prévention de la santé des dirigeants et travailleurs indépendants avec :

- ▶ La loi 2021 dans laquelle le dirigeant devient (enfin) un travailleur suivi par les SPSTI.
- ▶ L'arrivée d'une offre spécifique pour l'accompagnement des travailleurs indépendants.
- ▶ Le partenariat entre l'Observatoire Amarok et les SPSTI PACA-Corse qui met à disposition un outil d'évaluation de la santé mentale du dirigeant.

Le groupe RPS a organisé deux journées consacrées à la santé des dirigeants et travailleurs indépendants pour :

- ▶ Faire connaître les offres dédiées au suivi de cette nouvelle population et plus spécifiquement l'outil d'évaluation Amarok.
- ▶ Transmettre des informations sur la prévention de la santé mentale et physique au travail.
- ▶ Proposer un check-up médical et d'aptitude physique individuel.
- ▶ Favoriser les échanges interprofessionnels dans une ambiance conviviale, un cadre apaisant et offrir un moment de coupure avec le quotidien du travail pour faire le point.

Méthodologie :

Construction du projet :

- ▶ Plusieurs réunions de travail avec le groupe RPS et le service COM.

Déclinaison des 2 journées : le 29 juin 2023 et le 18 octobre 2024 (dont une en partenariat avec la Fédération des Entreprises du Pays Salonais) :

- ▶ De 11h à 12h30 : conférence sur la santé physique et mentale (Médecin du travail et psychologues).
- ▶ De 12h45 à 14h30 : rencontres et échanges avec nos professionnels et partenaires.
- ▶ De 9h à 16h30 : bilan « *qualités physiques* » (sur rendez-vous) : réalisation d'un bilan global des qualités physiques via des tests simples et accessibles.
- ▶ De 8h30 à 16h30 : bilan de santé (sur rendez-vous) : entretien médical, informations de prévention, orientations, examens complémentaires.

Orientation vers nos psychologues du travail tout au long de la journée en fonction des besoins.

Résultats obtenus :

- ▶ 120 participants à la conférence ;
- ▶ 39 rendez-vous bilan de santé ;
- ▶ 31 rendez-vous bilan activité physique ;
- ▶ 10 orientations et prises en charge par les psychologues du travail ;
- ▶ Des verbatims positifs recueillis.

Discussion des résultats / Conclusion :

Nous avons organisé cet événement deux années consécutives. Nous notons une difficulté à faire déplacer les dirigeants pour une journée dédiée à leur santé (taux de participation plus faible que prévu au regard des efforts de communication déployés). À noter que notre partenariat avec une fédération d'entreprises a été un bon levier.

Cependant le retour extrêmement positif des participants nous conforte sur le fait que l'accompagnement de cette nouvelle population de travailleurs a du sens et qu'il permet de répondre à des situations d'urgence. En 2023 à la suite de la journée, nous avons pris en charge 4 chefs d'entreprises en grande détresse psychologique et en 2024, l'équipe médicale a décelé un problème de santé physique chez un dirigeant.

Les dirigeants reçus par les psychologues du Service ont bénéficié de 1 à 3 entretiens et ont été orientés vers d'autres psychologues en libéral s'ils en ressentaient le besoin.

Des ateliers d'information destinés à ce public sont maintenant proposés dans notre Service.



Pour contacter l'auteur de cette communication : c.caillat@stprovence.fr

[illegible]

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.



QUAND LA PRÉVENTION RENCONTRE LA PERFORMANCE GLOBALE DE L'ENTREPRISE

Dr Mounir GHEDBANE

Médecin du travail, Coordinateur de la cellule Maintien en emploi – CIAMT – Paris

Cécile MEGE-PINEY

Consultante Manager, Responsable R&D – Cabinet Solutions Productives

Laurent PAGNAC

Directeur Associé Relation Publique Réseau et Partenariat – Cabinet Solutions Productives

Céline VERNERT

Coordinatrice de projets – CIAMT – Paris

Introduction / Objectifs :

Le CIAMT s'est associé à un projet sectoriel « *Logistique* » d'amélioration des conditions de travail et de démarche globale de maintien en emploi au sein du Marché International de Rungis, co-financé par le Fond d'Amélioration des Conditions de Travail (FACT). L'objectif était d'expérimenter une démarche de capitalisation des savoir-faire de prévention pour construire collectivement des pratiques innovantes et pérennes. Cela, en améliorant les conditions de maintien en emploi et de prévention des risques, en aidant les entreprises à mieux appréhender l'anticipation et la gestion des situations à risques, et en favorisant le partage d'expériences.

Méthodologie :

La démarche holistique portée par le CIAMT (Complexité, Innovation, Activités Motrices et Sportives – Université Paris-Saclay), grâce au CIAMT, et le cabinet « *Solutions Productives* », a permis de mettre en interaction cinq entreprises ayant des activités de logistique afin d'identifier leurs problématiques communes et individuelles. Cette forme d'intervention vise à regrouper des collectifs de pairs pour échanger à partir de diagnostics locaux, partager des pratiques et faire avancer des sujets stratégiques. Un travail de mobilisation des entreprises a été nécessaire. L'investissement conjoint du SPSTI et de ses partenaires fut un élément favorisant, particulièrement dans cette étape clé. Le ciblage des entreprises a été réalisé en lien avec la CRAMIF et l'appui des syndicats professionnels a permis d'identifier les interlocuteurs pour leur présenter le projet et les enjeux.

Chaque entreprise a bénéficié d'un diagnostic local selon le besoin identifié avec elle.

Parallèlement, elles ont participé à cinq séances collectives, animées par un binôme de consultants, et une visite des cinq sites d'entreprise pour partager et échanger sur l'avancement de leurs actions respectives. Un comité de pilotage interinstitutionnel composé de représentations du porteur de projet, du SPSTI, de la CRAMIF, de l'ARACT IDF, des entreprises participantes, du CIHSCT, etc.) s'est également réuni quatre fois pour suivre l'expérimentation.

Résultats obtenus :

Le dispositif a permis d'ouvrir le champ des possibles en croisant collectivement les différentes actions locales. Les diagnostics locaux ont fait émerger des axes d'amélioration sur l'organisation du travail, sur les équipements et sur le management.

Les échanges collectifs ont favorisé :

- ▶ des prises de conscience autour des liens Santé/Performance ;
- ▶ des échanges de pratiques, d'expérimentations, de solutions, d'idées, voire d'échecs en bénéficiant de l'expérience vécue entre participants, comme accélérateur des transformations ;
- ▶ une appropriation et une prise de recul grâce aux temps d'échanges dédiés ;
- ▶ la constitution d'un « *mini-réseau* ».

Discussion des résultats / Conclusion :

Au cours du projet, la préoccupation des dirigeants concernant leur « *business* » a souvent été mise en avant, la prévention des risques venant « *après ou à côté...* ». Pourtant, ils sont bien conscients des difficultés à recruter et à garder leur personnel dans un secteur d'activité en tension, dans un contexte de recul de l'âge de la retraite, de difficultés liées à la pénibilité de certains métiers et des risques d'usure professionnelle. L'ensemble des diagnostics locaux a pu mettre en avant les liens forts entre performance et prévention.

Les SPSTI ont un rôle à jouer pour convaincre les entreprises, en s'intéressant à leurs douleurs et en les plaçant au cœur des démarches collectives et partenariales, d'investir la prévention primaire et la démarche de maintien dans l'emploi comme leviers de performance globale.



Pour contacter l'auteur de cette communication : c.vernert@ciamt.org

This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice or general note-taking. It consists of approximately 28 evenly spaced horizontal dotted lines across the entire width of the page. The background is plain white, and there are no margins, headers, footers, or other markings present.

[illegible]



TROISIÈME SESSION

ENJEUX DU VIEILLISSEMENT :
RÔLE DES SPSTI

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



Conférence invitée

LE VIEILLISSEMENT, ÇA SE PRÉPARE TOUTE LA VIE

Dr Claudine BERR

Médecin épidémiologiste, Directrice
de recherche INSERM – Institut
de Neurosciences de Montpellier –
Montpellier

Le vieillissement est un processus qui s'engage très tôt dans la vie et affecte à des degrés divers l'ensemble de l'individu. Certes, il s'accompagne d'un déclin de toutes les fonctions physiologiques, mais n'a de conséquences cliniquement perceptibles qu'à partir d'un certain seuil. Cette atteinte des fonctions est hétérogène avec une importante va-

riabilité intra- et inter-individuelle. La seule chose dont les chercheurs et cliniciens sont certains c'est qu'il ne faut pas attendre de se sentir « vieux » pour bien préparer et vivre cette période de notre vie. L'identification de facteurs qui favoriseraient la qualité de notre vieillissement est un vaste domaine car le vieillissement peut affecter le fonctionnement de nombreux organes. Comprendre comment vivre et vieillir en restant autonome pour les activités de la vie quotidienne est devenu primordial, l'idée c'est d'anticiper.

La place du parcours de vie (life course approach) pour promouvoir un vieillissement en bonne santé et retarder l'émergence de la fragilité et des maladies chroniques est le fondement de nombreux travaux actuels. La dimension « *parcours de vie* » intègre les différentes composantes biologiques, sociales, cliniques, psychologiques et environnementales qui interagissent tout au long de l'existence de l'individu, y compris les expériences précoces de la vie.

Pour mieux connaître et anticiper, un des outils favoris des épidémiologistes est le suivi à long terme d'hommes et de femmes qui constituent une cohorte. En France, peu de travaux sur le vieillissement ont suivi des personnes dès l'âge de 30-40 ans pour étudier leur vieillissement, bien qu'il s'agisse d'une phase de transition critique entre la vie active et la vieillesse, et que les risques d'invalidité et de mortalité à un âge avancé sont le reflet de conditions - y compris celles du travail - qui se produisent tout au long de la vie. Deux grandes études de cohorte françaises nous apportent désormais leur éclairage spécifiquement sur le vieillissement cognitif avec des informations recueillies bien avant 60 ans et incluant des données détaillées sur la vie professionnelle.

La cohorte GAZEL (constituée en 1989 au sein de l'entreprise EDF-GDF avec documentation de l'itinéraire professionnel depuis l'embauche) a permis d'étudier la manière dont les expositions professionnelles et le vieillissement cognitif au cours de la vie influencent les résultats en matière de santé cognitive avec l'avancée en âge. Après la retraite, des associations avec les risques psychosociaux d'une part et les expositions aux solvants évaluées d'autre part. Ces effets des solvants sont majorés avec les doses élevées et peuvent persister longtemps après l'arrêt de l'exposition.

La cohorte CONSTANCES initiée au début des années 2000 nous a aussi permis de compléter ces résultats en population générale chez près de 80 000 hommes et femmes de plus de 45 ans ayant renseigné un questionnaire reconstituant des calendriers professionnels vie entière. Les hommes exposés à l'essence, au trichloréthylène, au white spirit ou au diluant cellulosique avaient de moins bonnes performances cognitives, même après prise en compte des facteurs individuels, du milieu socioéconomique et des conditions de travail. Des relations dose-effet ont été mises en évidence à la fois pour le nombre de type de solvants et la durée d'exposition cumulée. Actuellement, nous examinons les effets de la pénibilité physique via un indice d'exposition cumulée (ICE) de pénibilité physique, pénibilité qui est associé, dans les deux sexes, à de moins bonnes performances cognitives avec une relation dose-effet. Pour tous ces facteurs. Le suivi longitudinal de CONSTANCES permettra aussi, dans un proche avenir, d'étudier le déclin cognitif.

[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of a document template designed for handwriting practice or general note-taking. It consists of approximately 28 evenly spaced horizontal dotted lines across the entire width of the page. The background is plain white, and there are no margins, headers, footers, or other markings present.



INDICE DE RISQUE DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE : ÉTAT D'AVANCEMENT ET PERSPECTIVES

Dr Marc FADEL

*Maître de conférences des universités
– Praticien hospitalier – CHU d'Angers –
IRSET Equipe ESTER*

Les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) jouent un rôle clé dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

Grâce à l'essor des données en Santé au travail, ces Services disposent désormais d'outils pour identifier les salariés à risque et proposer des interventions ciblées.

Le projet IRDP (Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle) a permis de développer un indice basé sur les données routinières des SPSTI, en s'appuyant sur les recommandations de la Haute Autorité de Santé (HAS).

Validé statistiquement cet indice est déjà utilisable, bien que son efficacité dépende de la qualité des données médicales disponibles et de la prise en compte des forces et limites de l'indice.

Pour améliorer cet outil, une étude multicentrique est en cours, impliquant une vingtaine de SPSTI, afin d'affiner l'indice et de renforcer sa représentativité. Parallèlement, un groupe de travail étudie son application pratique et son intégration avec d'autres scores complémentaires.

Ce projet s'inscrit dans une démarche globale de prévention de la désinsertion professionnelle, valorisant le travail des professionnels de Santé au travail et encourageant la collaboration entre SPSTI pour optimiser l'utilisation des données.

[illegible]

[illegible]

[illegible]



USURE PROFESSIONNELLE DE SALARIÉS SUIVIS À L'ACMS EN 2024

Dr Hélène ATTALI

Médecin du travail – ACMS – Suresnes

Dr Régine CODRON

Médecin du travail – ACMS – Suresnes

Pierre-Yves MONTELEON

Epidémiologiste – ACMS – Suresnes

Dr Victoria MORA

Médecin du travail – ACMS – Suresnes

Dr Ibrahim MOUNCHETROU

NJOYA

Médecin du travail – ACMS – Suresnes

Magalie NOYE

Assistante médicale – ACMS – Suresnes

Dr Oren SEMOUN

Médecin du travail – ACMS – Suresnes

Dr Caroline WARGON

Médecin du travail – ACMS – Suresnes

Céline ZIND

Ergonome – ACMS – Suresnes

Introduction / Objectifs :

La prévention de l'usure professionnelle, au cœur des plans nationaux santé-travail, vise à préserver la santé du salarié en évitant les expositions professionnelles délétères. Les objectifs de notre étude sont de recueillir la perception par les salariés de leur usure professionnelle, leurs stratégies de protection et leur perspective professionnelle.

Méthodologie :

Étude transversale réalisée du 5 février au 27 mai 2024 par auto-questionnaire en ligne proposé aux salariés se présentant dans les centres ACMS. Les réponses ont été saisies sur LimeSurvey® et les analyses effectuées par SPSS®.

Les éléments recueillis portaient notamment sur :

- ▶ le vécu de situations usantes/difficiles au travail sur les plans physique, psychique et relationnel ;
- ▶ l'état de santé physique, psychique et ses liens avec le travail ;
- ▶ les difficultés à tenir physiquement ou psychiquement le travail dans la durée.

Résultats obtenus :

2 121 questionnaires ont été recueillis.

- ▶ Âge moyen de la population : 40 ans.
- ▶ Femmes : 52 %

Parmi les résultats significatifs retrouvés ($p < 0,001$) :

- ▶ Augmentation de la proportion de salariés qui vivent des situations usantes/difficiles sur le plan physique d'une classe d'âge à la suivante (de 27 % pour les moins de 26 ans jusqu'à 48 % pour les 56 ans et plus).
- ▶ Plus de situations professionnelles usantes :
 - sur le plan psychique chez les femmes, les agents de maîtrise, les cadres ;
 - sur le plan physique chez les ouvriers et employés.
- ▶ Les salariés exposés à des situations usantes sur les plans physique et psychique jugent leur état de santé physique et psychique plus mauvais, en lien avec leurs conditions de travail présentes et passées.
- ▶ Les salariés exposés à des situations usantes sur les plans physique, psychique ou relationnel répondent :
 - ne pas arriver à concilier vie professionnelle et personnelle ;
 - avoir des répercussions négatives sur leur vie personnelle ;
 - avoir des difficultés à tenir physiquement ou psychiquement leur travail.
- ▶ Ceux qui pensent ne pas pouvoir exercer leur activité professionnelle plus de 5 ans indiquent :
 - ne pas avoir d'aide des collègues ou de la hiérarchie ;
 - avoir développé des astuces personnelles pour faire leur travail ;
 - être exposés à des situations usantes sur le plan physique ou psychique ou relationnel.

Discussion des résultats / Conclusion :

Cette étude dresse un état des lieux de l'usure professionnelle ressentie et de ses déterminants. Les situations jugées usantes apparaissent dès les premières années de la vie professionnelle et s'accroissent avec le temps. La perception d'un mauvais état de santé, les difficultés à tenir physiquement ou psychiquement le travail, l'impossibilité de se maintenir à son poste plus de 5 ans retrouvées dans notre étude, témoignent d'une usure professionnelle déjà installée dans une population d'âge moyen de 40 ans. Ces indicateurs médico-professionnels pourraient être explorés lors du suivi individuel, sans attendre la visite de mi-carrière, pour entreprendre au plus tôt une démarche de prévention dont les objectifs seraient de maintenir santé et emploi. Le suivi individuel de l'état de santé, la recherche précoce de ces indicateurs de risque d'usure et la connaissance du milieu de travail par les équipes pluridisciplinaires des SPSTI contribuent à cibler au mieux les actions de prévention primaire, en co-construction avec les employeurs, salariés, partenaires sociaux et autres acteurs de prévention.



Pour contacter l'auteur de cette communication : helene.attali@acms.asso.fr

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of numerous horizontal dashed lines spaced evenly across the page, providing a guide for letter height and placement. The lines are thin and light gray, set against a plain white background. There are no margins, text, or other markings on the page.



DE L'APPROCHE PLURIELLE DES CELLULES PDP D'OCCITANIE À LA CRÉATION DU PRÉS OCC PDP

Dr Argane EL KHALIFA

Médecin du travail – Prévaly – Toulouse

Gwénaëlle SHOURICK

Coordinatrice parcours maintien en
emploi – Prévaly – Toulouse

Introduction / Objectifs :

La loi du 2 août 2021 imposant l'existence d'une cellule PDP au sein des SPSTI, le projet de la création d'un réseau de cellules PDP Occitanie est initié dès 2022.

L'objectif est d'offrir la possibilité d'unir nos réflexions, partager l'existant, s'entraider dans la construction et le fonctionnement d'une cellule PDP, échanger sur les pratiques,... tout en respectant la spécificité territoriale.

Méthodologie :

Dans un premier temps nous avons adressé un questionnaire envoyé aux SPSTI d'Occitanie répondant favorablement à la création de ce réseau.

Nous avons identifié quatre thématiques autour desquelles des groupes de travail ont été créés : le partenariat, les outils, les indicateurs, le fonctionnement des cellules PDP.

Nous avons bénéficié de la participation active au sein d'un groupe de travail de chaque SPSTI s'inscrivant dans le réseau.

Au-delà du travail intersession, nous organisons une plénière annuelle afin de regrouper les cellules PDP Occitanie pour partager les résultats des travaux.

Résultats obtenus :

Le PrésOcc PDP a réalisé 4 vidéos pour l'utilisation des SPSTI du réseau à destination des employeurs et/ou salariés.

Le groupe de travail « *Partenariat et communication* » a élaboré des carrousels à partir d'exemples d'accompagnement au maintien en emploi, il a également participé à la concrétisation de signatures de convention avec des partenaires, modèle à dupliquer au niveau régional.

Le groupe de travail « *Outils* » a proposé un consentement éclairé commun, la création d'un guide de fonctionnement de la cellule PDP à destination des collaborateurs (information des équipes), la mise à disposition d'une plateforme collaborative pour partager les informations et documents (Teams).

Le groupe « *Indicateurs* » a défini 14 indicateurs correspondant aux indicateurs de Présanse, de la certification (SPEC 2217), ainsi que des indicateurs supplémentaires identifiés par le sous-groupe, en découlent 12 fiches indicateurs permettant d'obtenir des résultats régionaux.

En s'appuyant sur les partages d'expériences et échanges autour des atouts, des freins et des axes d'amélioration du fonctionnement d'une cellule PDP, tous les SPSTI d'Occitanie ont à ce jour créé leur propre cellule.

Discussion des résultats / Conclusion :

Nous identifions à ce jour le besoin d'amélioration de la dynamique avec des temps dédiés formalisés.

Nous rencontrons des difficultés à récupérer des résultats sur les indicateurs régionaux liés à l'hétérogénéité des logiciels métiers utilisés par les SPSTI (axe d'amélioration avec les fournisseurs logiciels). Une des limites de la volonté d'harmonisation des travaux du réseau est due aux spécificités des SPSTI et territoriales.

Être ensemble a permis d'offrir l'expérience, de s'entraider, d'échanger, de multiplier les idées, de produire des outils communs.

Le repérage de l'existant et des atouts va permettre à chacun d'évaluer la faisabilité des actions sur son territoire et de se l'approprier le cas échéant.

Poursuivre cette collaboration régionale en questionnant annuellement les attentes et besoins des SPSTI permet de faire évoluer les groupes de travail sur de nouvelles thématiques.



Pour contacter l'auteur de cette communication : gwenaelle.shourick@prevaly.fr

[illegible]

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of numerous horizontal dashed lines spaced evenly across the page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no other markings or text present.



BIEN VIEILLIR : UN PARTENARIAT STRUCTURANT POUR LA SANTÉ DES SALARIÉS

Dr Françoise DUCROT

*Directrice des partenariats et
compétences complémentaires,
Médecin du travail – SSTRN – Nantes*

Introduction / Objectifs :

Les Centres de Prévention de l'AGIRC ARRCO (CPAA) sont des lieux de promotion pour vieillir en bonne santé, où chaque bénéficiaire peut, dès 50 ans, effectuer une évaluation individuelle visant au repérage des risques liés à l'avancée en âge. À l'issue de celle-ci, le bénéficiaire reçoit des informations

détaillées sur ses atouts et ses facteurs de risque, ainsi que des conseils personnalisés afin de l'aider à adapter son comportement.

Dans la lignée de la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en Santé au travail et afin de répondre aux objectifs de son projet de Service 2022-2026, le **SSTRN** souhaite développer une action partenariale avec le CPAA de Nantes.

Celle-ci s'inscrit aussi dans le cadre de la politique régionale de santé (PRS) qui met l'accent sur l'importance d'agir sur les déterminants de santé au niveau des individus et sur la coordination des opérateurs du système de santé.

La finalité de ce partenariat est d'agir en synergie auprès des salariés du secteur privé, âgés de plus de 50 ans ou aidants, pour :

- ▶ développer la culture de prévention primaire et l'empowerment des publics cibles ;
- ▶ développer une approche de prévention globale de la personne ;
- ▶ changer les représentations négatives sur le vieillissement ;
- ▶ faire réfléchir les futurs retraités à leur propre vieillissement ;
- ▶ repérer les fragilités des bénéficiaires pour mieux les accompagner.

Méthodologie :

Cette démarche a été travaillée en mode projet dont voici les étapes initiales :

- ▶ mise en place d'un groupe de travail pluridisciplinaire (médecins du travail, assistante de service social, ...) ;
- ▶ visite du CPAA : présentation du parcours du bénéficiaire (auto-questionnaire, bilan pluridisciplinaire : gériatre, psychologue, audiogramme, test de mémoire), ateliers, ...
- ▶ définition du cadre de l'expérimentation : salariés sans médecin traitant, aidants, bénéficiaires traversant une période à risque de décompensation (retraite, licenciement, deuil, retour au travail après arrêt maladie long).

Résultats obtenus :

Les résultats obtenus sont :

- ▶ une convention ;
- ▶ l'élaboration d'un dépliant commun ;
- ▶ une sensibilisation des professionnels des parties prenantes afin de faciliter les orientations réciproques ;
- ▶ des actions partenariales partagées (conférence et atelier animés par le CPAA de Nantes aux journées de la Société de Médecine et de Santé au Travail de l'Ouest (SMSTO) 2024).

Discussion des résultats / Conclusion :

Cette expérimentation s'applique exclusivement aux salariés du privé et permet la mise en place de conditions favorables nécessaires aux orientations réciproques entre les deux parties prenantes. Elle vise à renforcer la démarche de prévention post-professionnelle en cohérence avec les enjeux de santé publique. Une première évaluation prévue en 2026 permettra de déterminer le nombre d'orientations réalisées, les freins existants et les axes d'amélioration à envisager (interopérabilité).

Enfin, l'intérêt de cette expérimentation réside d'une part dans le partage d'une vision globale de la santé au sens donné par l'OMS et la littérature en santé et, d'autre part, à identifier un relais post-vie active (fin de carrière sans exposition) sur des démarches de prévention avec l'avancée en âge.



[illegible]

[illegible]

[illegible]



LES RELAIS DE PRÉVENTION® : UNE DYNAMIQUE EN SYNERGIE AVEC LES INSTITUTIONS

Laurent BASTIDE

Intervenant en Prévention des Risques Professionnels, Membre de l'équipe de direction – SIST Narbonne – Narbonne

Philippe ROLLAND

Directeur – SIST Narbonne – Narbonne

Introduction / Objectifs :

Innovation 2019 du SIST Narbonne, la démarche des relais de prévention a pour but principal de faire progresser l'entreprise en prévention en l'aidant à passer « du monde des idées au monde des comportements ». Présentée aux Journées Santé-Travail 2023, elle continue de s'exporter librement clés en main dans les SPSTI (Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises). La CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail), l'INRS (Institut National de Recherche

et de Sécurité) et les DREETS (Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités), relèvent que la démarche facilite la mise en synergie de leurs actions avec celles des SPSTI.

Méthodologie :

Méthodologie de de transfert des Relais de Prévention aux SPSTI :

- présentation de la démarche à tout SPSTI intéressé ;
- création de l'accès à la plateforme de gestion des relais : interface internet entre le relais et son formateur (gestion des points de progrès), accès au réseau des relais ;
- mise à disposition des outils : communication (web et prints logotables), 4 modules de formation, vidéo de promotion,...) ;
- formation libre au SIST Narbonne des futurs intervenants des SPSTI ;
- club utilisateur national pour partager les idées, mettre en commun les résultats, mutualiser les ressources ;
- administration partagée nationalement de la page sur LinkedIn ;
- traçabilité dans les logiciels métier des AMT correspondantes aux 4 modules de formation (pour mémoire : 1) la réglementation en prévention, 2) le DUERP, 3) la méthode de gestion des accidents de travail, 4) l'évaluation des connaissances), la visite en entreprise pour les points de progrès du plan d'action de réduction des risques.

Résultats obtenus :

19 SPSTI à ce jour, 962 entreprises (dans le cœur de cible des SPSTI (sal. <10) : 36 % ; (10 à 49) 45 % ; (50 à 249) 16 % ; (>250) 3 %), 1 103 Relais : 1 103 (en constante progression) et 100 % de satisfaction.

Les CARSAT Hauts-de-France et Languedoc-Roussillon conseillent aux entreprises entrant dans leurs indicateurs de suivi (accidents du travail), de se rapprocher de leur SPSTI pour entrer en démarche Relais de Prévention. Ce décloisonnement des acteurs a été souhaité lors des travaux préparatoires de la loi de 2021. Depuis janvier 2025, la CARSAT alloue une subvention de 8 235 € à toute entreprise ayant un salarié (ou gérant salarié) Relais de prévention qui s'occupe de la prévention au sein de son entreprise.

Discussion des résultats / Conclusion :

La démarche répond à l'attente des partenaires sociaux d'être à la fois proactif et réactif à la demande d'accompagnement sur la prévention des risques professionnels. Toutes les entreprises sont engagées volontairement pour progresser en prévention avec leur SPSTI. Un regard nouveau sur la prévention des risques et sur la situation de leur entreprise naît. De nouveaux réflexes apparaissent chez les relais ; la prévention influence leurs prises de décisions.

Les analyses comparatives de la qualité des DUERP montrent que les Relais de Prévention ont une compréhension des unités de travail de leur entreprise deux fois supérieure par rapport aux adhérents classiques, qu'ils ont une approche des risques presque deux fois plus efficace et une gestion de leur plan d'action en prévention deux fois plus pertinente.

La reconnaissance par la CARSAT, les DREETS mets en évidence le rôle central des SPSTI dans le décloisonnement des acteurs de la prévention, démarche également relayée auprès de l'INRS. Elle ouvre la perspective d'une dynamique qui pourrait devenir nationale, car la démarche touche directement le cœur de métier des SPSTI et conjugue les intérêts des entreprises, des salariés et la politique de Santé au travail portée par l'Etat.



[illegible]

[illegible]

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of approximately 20 horizontal rows. Each row is defined by two parallel dashed lines, creating a series of uniform gaps for letter height. The lines are evenly spaced across the entire page, providing a guide for consistent letter formation. There is no text or other markings on the page.



LES AIDES FINANCIÈRES : LEVIER D'ACTION POUR LA PRÉVENTION PRIMAIRE

Mohand BACHA

Ergonome – AMET – Rosny-sous-Bois

Dr Karima DJAOUZI

Médecin du travail – AMET – Rosny-sous-Bois

Coline DROUET LANGLOIS

Ergonome – AMET – Rosny-sous-Bois

Richard FASQUEL

Ergonome – AMET – Rosny-sous-Bois

Grégoire GUYONNEAU

Ergonome – AMET – Rosny-sous-Bois
Pôle Prévention AMET

Introduction / Objectifs :

La récente réforme ayant pour référentiel la SPEC 2217 a invité les Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises à renforcer leurs actions en prévention primaire.

Depuis des années, la CARSAT propose des aides financières permettant de catalyser la prévention dans certains secteurs. Plus récemment, le Fonds d'Investissement pour la Prévention de l'Usure professionnelle (FIPU) a vu le jour, et propose plusieurs aides aux entreprises sur le volet des TMS – qui reste la première cause de maladie professionnelle (88 %) en France. Les SPSTI se doivent alors de se saisir de ces travaux et d'en faire la promotion afin d'aider leurs adhérents à investir durablement dans la prévention des risques professionnels.

Méthodologie :

Afin de réaliser ce projet, voici les différentes étapes réalisées :

- 1) Recueil d'informations sur les différentes subventions possibles ainsi que sur les démarches de demande.
- 2) Création de documentations explicatives (présentation des aides, démarche de demande,) à destination des adhérents.
- 3) Planification et animation de webinaires d'information à destination des adhérents.
- 4) Création et envoi de communication « *personnalisée* » aux adhérents en fonction de leur effectif et de leur secteur d'activité (et donc des subventions susceptibles de les intéresser).

Résultats obtenus :

Grâce à une coopération avec la CRAMIF, nous pouvons accéder annuellement au nombre de subvention octroyé à nos adhérents.

	2023	2024	Tendance
Contrat de prévention	6	4	-33,3 %
Subvention prévention	3	41	1 267 %

Ces résultats démontrent les effets de nos efforts. En effet, lors de l'année 2024, nous avons fait le choix de ne pas communiquer sur les « *contrats de prévention* » afin de concentrer notre communication sur les subventions destinées aux plus petites entreprises (TPE/PME). Nous constatons alors une légère baisse de ces demandes en 2024. A contrario, les subventions sur lesquelles nous avons grandement communiqué ont, quant à elles, drastiquement augmenté (+1 267 %) depuis la mise en place de ce projet. Ces résultats sont d'autant plus encourageants que ces aides ont été versées dans 95 % des cas à des TPE/PME, et dans près de 40 % à des TPE (moins de 10 salariés). Cela démontre que ce projet contribue à rendre les entreprises proactives dans leur démarche de prévention.

Discussion des résultats / Conclusion :

Bien que ces résultats soient encourageants, nous espérons aller encore plus loin sur ce projet. Actuellement, la sensibilisation repose majoritairement sur les webinaires, relayés par mail à nos adhérents, sur lesquels nous avons pu toucher qu'une petite frange de nos adhérents (144 adhérents représentant 0,4 % des entreprise suivies). Dans le même temps, 3 019 Fiche Entreprise (FE) ont été réalisées (30,2 % de nos entreprise suivies) chez nos adhérents. En faisant de ces AMT, des instants de sensibilisation sur ce sujet, nous espérons renforcer cette action et permettre davantage d'investissement en prévention primaire chez nos adhérents. A l'avenir, nous souhaitons donc organiser la montée en compétences de l'ensemble des IPRP sur le sujet des subventions financières afin de faire des différentes AMT, et notamment des FE, des temps d'échange riche où les IPRP pourront à la fois préconiser des actions de prévention, mais aussi communiquer sur les différents moyens de les financer.

Cela contribuera ainsi à accompagner et faciliter la réalisation des plans d'action.



Pour contacter l'auteur de cette communication : richard.fasquel@amet.org

[illegible]

[illegible]

[illegible]





LA RSE APPLIQUÉE AU SSTRN : UN LEVIER STRUCTURANT POUR MOBILISER LES ENTREPRISES

Anne SAINT-LAURENT

Directrice Générale – SSTRN – Nantes

Introduction / Objectifs :

Engagé depuis 2015 dans une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises), le SSTRN a obtenu fin 2024 le label (indépendant) THQSE ou Très Haute Qualité en Santé Environnementale.

Celui-ci traduit l'un des enjeux du projet de Service intitulé « *la responsabilité sociétale des entreprises* » qui se décline en deux objectifs :

- « *intégrer dans le service un positionnement RSE dans toutes ses composantes, sociale, économique et environnementale* » ;
- et « *développer l'expertise de la RSE pour les entreprises adhérentes* ».

Si l'obtention du label est à la fois une reconnaissance de l'engagement interne et un aboutissement, il signifie aussi le déclenchement du deuxième objectif qui consiste à valoriser la démarche de prévention comme levier de la RSE dans les entreprises avec un angle d'approche focalisé sur le volet social-sociétal et non exclusivement environnemental pour lequel d'autres acteurs sont engagés.

Méthodologie :

Cette démarche, travaillée en mode projet, comporte trois principales étapes :

- La structuration de la démarche RSE au sein du SSTRN en valorisant ou en mettant en place : l'accompagnement social (RH), des exigences dans les procédures d'achats (critère social, environnemental et éthique de choix des fournisseurs), une filière de valorisation de nos déchets, un « *Lab'* » RSE, un plan de sobriété, et un bilan carbone. L'ensemble étant formalisé dans un bilan annuel RSE.
- La reconnaissance par un label indépendant et une communication ad hoc via les réseaux sociaux.
- L'incitation des entreprises à s'appuyer sur la prévention comme levier de leur démarche RSE.

Résultats obtenus :

Intégrées dans une politique globale, les deux premières étapes sont réalisées avec comme résultats :

- 32 % d'achats « *VERTS* » pour les fournitures et top 5 des fournisseurs audités sur site ;
- 8 filières de déchets organisés ;
- diminution des énergies à -11 % sur 2 ans ;
- formation et sensibilisation du personnel sur la qualité de l'air intérieur ;
- engagement reconnu (label entreprise active) par l'ARS PDL dans le plan national nutrition santé ;
- aménagements de fin de carrière : allègement de la charge, cotisation retraite,...
- nouveaux bâtiments en cours de construction engagés dans un processus de labellisation BREEAM et BBCA ;
- l'obtention du label THQSE.

Quelques exemples d'actions transposables par nos adhérents :

- qualité de l'air intérieur : mise en place de capteurs incitant à l'aération des pièces et permettant aussi de prévenir le risque Radon (priorité du CPOM 2025-2029) ;
- construction du PAP intégrant le PNNS (34 % des salariés suivis sont exposés au risque de sédentarité).

Discussion des résultats / Conclusion :

La troisième étape consistera à identifier et valoriser les interventions collectives qui contribuent aux démarches RSE des entreprises adhérentes comme l'élaboration d'un DUERP, la réalisation de mesures de la qualité de l'air ou encore la sensibilisation aux risques psychosociaux. La sensibilisation des équipes est prévue afin qu'elles prennent pleinement conscience de ces enjeux et les intègrent dans leurs actions.

Dans un écosystème complexe, l'objectif est d'être **crédible** vis-à-vis des entreprises engagées en matière de RSE en s'appuyant sur le tryptique complet : social, économique et environnemental.

En comparant les étapes, **la démarche RSE est symétrique à celle d'une démarche de prévention** : faire un diagnostic-évaluation, établir un plan d'actions visant à réduire l'impact et mesurer périodiquement pour améliorer le plan d'actions. La contrainte réglementaire progressivement appliquée aux entreprises sur l'intégration et l'obtention des résultats en termes de RSE (2030, premier pallier) constitue une opportunité pour réamorcer la place de la prévention dans l'entreprise.

En conclusion, trop peu d'entreprises associent la prévention à la RSE. Or, leur démarche de prévention constitue la colonne vertébrale du volet social du développement durable, un levier supplémentaire vers les entreprises.

E-POSTERS

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.



RAYONNEMENTS IONISANTS : MÉTHODE D'ANALYSE POUR AMÉLIORER LES PRATIQUES

Dr Sarah BESSAH

Médecin du travail – AMET – Rosny-sous-Bois

Dr Barbara DE MATTEIS

Médecin du travail – AMET – Rosny-sous-Bois

Dr Karima DJAOUZI

Médecin du travail – AMET – Rosny-sous-Bois

Richard FASQUEL

Ergonome – AMET – Rosny-sous-Bois

Dr Béatrice FREY-HIMBERT

Médecin coordonnateur – AMET – Rosny-sous-Bois

Dr Quentin NOCTURE

Médecin du travail – AMET – Rosny-sous-Bois

Dr Djouhra SLIMANI

Médecin du travail – AMET – Rosny-sous-Bois

Introduction / Objectifs :

Les évolutions réglementaires récentes sur la protection contre les rayonnements ionisants (RI), notamment le décret n°2023-489 du 21 juin 2023 et l'arrêté du 6 août 2024, exigent une meilleure identification et prévention des expositions professionnelles. Une discordance est toutefois souvent constatée entre la classification des salariés et le risque réel. Cette communication présente une démarche de l'AMET visant à améliorer la traçabilité et la prévention des RI, en renforçant l'accompagnement des employeurs et des salariés, et en évaluant les besoins de formation des professionnels de santé.

Méthodologie :

L'étude repose sur une analyse qualitative et quantitative des expositions aux RI à partir des déclarations des entreprises, des professionnels de Santé au travail et des données SISERI. Elle comprend :

- une revue réglementaire comparée à la pratique ;
- un état des lieux des médecins référents et des entreprises suivies (questionnaire adressé à 33 médecins) ;
- une analyse des doses moyennes et maximales par poste et secteur ;
- une répartition optimisée des adhérents vers un pool restreint de professionnels qualifiés ;

- l'amélioration des outils méthodologiques ;
- la définition d'indicateurs de suivi de l'impact des mesures.

Résultats obtenus :

453 établissements ont été identifiés comme potentiellement exposés aux RI, dont 243 l'ont déclaré. Majoritairement des PME/TPE (91 et 140 structures), ces entreprises sont réparties sur tout le territoire couvert par l'AMET. Depuis mars, les médecins du travail ont engagé des démarches pour accéder aux données SISERI et aux coordonnées des personnes compétentes en radioprotection (PCR). Une enquête menée du 10 avril au 26 juin 2025 a recueilli 20 réponses sur 33 médecins. 40 % ont, après vérification, au moins un adhérent ayant déclaré ce suivi individuel renforcé par excès alors que le risque RI n'existe pas dans l'entreprise. 60 % n'ont pas reçu les coordonnées des PCR, et 65 % ne disposent d'aucune évaluation individuelle préalable dans les dossiers médicaux. Pour répondre à ces constats, une boîte à outils a été créée : modèles de courriels, quatre plaquettes d'information, adaptation de la fiche d'entreprise, et intégration de documents (fiches réflexes) de l'Institut de Radioprotection et de Sécurité Nucléaire (IRSN).

Discussion des résultats / Conclusion :

La démarche souligne la nécessité d'un travail pluridisciplinaire entre médecins, infirmiers et préventeurs pour optimiser la prévention et le suivi du risque RI. Si les médecins ont majoritairement adhéré à la démarche, les retours des employeurs restent insuffisants et il serait intéressant d'en identifier les raisons. Nous n'avons pas souhaité optimiser la répartition des formations internes des professionnels de santé compte tenu de la dispersion géographique des entreprises concernées à l'AMET. Toutefois il aurait pu être envisagé de désigner un référent par secteur géographique. Nous manquons de recul pour évaluer l'impact de notre démarche sur la précision et la justesse des déclarations, importantes pour l'efficacité du suivi global des salariés. L'AMET entend partager son approche méthodologique dans l'optique de faciliter une amélioration globale des pratiques en Santé au travail concernant le risque RI dans les entreprises suivies et en particulier au sein des TPE et PME.



[illegible]

[illegible]



QUATRIÈME SESSION

ENJEUX DU CANCER,
DES MALADIES CHRONIQUES,
DE LA TÉRATOGENICITÉ :
PRISE EN COMPTE ET
PRÉVENTION PAR LES SPSTI

présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



Conférence invitée

CANCER, ENVIRONNEMENT ET MAINTIEN EN EMPLOI

Pr Fabrice BARLES

Directeur Général de l'Institut Gustave
Roussy – Villejuif

Le cancer est devenu une maladie chronique avec laquelle on peut vivre, travailler, parfois sur le long terme. Chaque année, plus de 150 000 personnes en France poursuivent ou reprennent une activité professionnelle après un diagnostic. Ce constat interroge nos environnements de travail, nos représentations et nos accompagnements.

Cette intervention est reliée à une double responsabilité : celle de diriger un centre hospitalier de plus de 4 000 collaborateurs, premier centre européen de lutte contre le cancer et 4^{ème} mondial, Gustave Roussy, qui soigne plus de 50 000 patients par an, dont beaucoup sont actifs ou futurs actifs. Ces deux axes confrontent quotidiennement à la réalité du cancer dans le monde du travail.

Gustave Roussy s'engage à accompagner les personnes touchées directement ou indirectement par un cancer (patient, aidant, accompagnant) : il a été le premier hôpital à rejoindre **Cancer@Work**, et également le premier établissement spécialisé en cancérologie à proposer une **formation « Cancer & Travail »** pour les dirigeants d'entreprises, ainsi que des outils pratiques pour les managers. Parce qu'innover contre le cancer, c'est aussi mieux soutenir les personnes touchées.

La prévention et le dépistage sont aussi des piliers fondamentaux. Avec le programme **Interception**, désormais déployé à l'échelle nationale, Gustave Roussy identifie les personnes à risque augmenté de cancer et leur propose un parcours personnalisé en lien avec la médecine de ville. Ce programme vise à répondre au constat que 40 % des cancers sont évitables, grâce à un suivi proactif et à une application dédiée, MyInterception.

Nous investissons également dans la médecine de précision de 2^{ème} génération à travers l'IHU **Prism**, qui vise à personnaliser les traitements selon les caractéristiques moléculaires de chaque cancer, en réduisant les effets secondaires à long terme.

Le département interdisciplinaire d'organisation des parcours patients (**DIOPP**) a pour objectif de fluidifier les circuits de prise en charge tout en personnalisant l'accompagnement global des patients de Gustave Roussy de l'avant à l'après cancer. Cette approche s'inscrit aussi dans le programme **Interval**, consacré à l'après-cancer, pour prévenir les séquelles durables et améliorer la qualité de vie.

Enfin, nous avons lancé **POWER for Young Adults**, un programme unique pour comprendre et traiter les cancers à apparition précoce, en forte hausse chez les moins de 40 ans. Ces cancers posent des défis nouveaux, notamment sur les options thérapeutiques et leurs effets secondaires en matière de fertilité, d'impact cognitif, ou de réinsertion professionnelle.

Notre responsabilité est d'anticiper les conséquences du cancer dans toutes ses dimensions : clinique, sociale et professionnelle.

En changeant notre regard sur la maladie et en adaptant nos structures, nous construisons ensemble un monde du travail plus juste, plus solidaire, et plus humain.

[illegible]

[illegible]

[illegible]



EXPOSITION PROFESSIONNELLE AUX MÉTAUX ET ADAPTATION DU SUIVI DE SANTÉ

Antoine FAUVELET

Toxicologue – Pôle Santé Travail
Métropole Nord – Lille

Eleonora FORNACIARI

Toxicologue – Pôle Santé Travail
Métropole Nord – Lille

Introduction / Objectifs :

La prise de conscience croissante des dangers liés à l'exposition professionnelle aux métaux lourds, dont certains peuvent induire des effets Cancérogènes Mutagènes et toxiques pour la Reproduction (CMR), est à l'origine de ce projet. En effet, face à un manque de données des expositions, les médecins du travail de Pôle Santé Travail ont sollicité le service toxicolo-

gie pour mettre en place une action concrète de surveillance des métaux à travers des prélèvements surfaciques et à travers la biométrie.

L'objectif de cette étude est de proposer des solutions adaptées pour le suivi de santé des travailleurs et de mettre en place une démarche de prévention primaire vis-à-vis des métaux et surtout ceux classés CMR.

Méthodologie :

Au préalable, une réunion a été organisée entre les médecins du travail suivant des entreprises où des métaux sont manipulés, les toxicologues et le médecin référent en biométrie, afin d'identifier les entreprises ciblées par la démarche. Nous avons décidé d'expérimenter cette démarche dans deux entreprises ayant une activité distincte, un vitrailiste (NAF 23.19Z) et une entreprise de recyclage de métaux (NAF 38.32Z). Après une première visite réalisée pour observer l'activité et connaître les postes, nous avons établi un plan de prélèvements sur plusieurs points (surfaces, outils, mains des travailleurs, véhicules, etc.). Afin de nous aider dans cette démarche le Laboratoire Interrégional de Chimie-Toxicologie de la CARSAT Hauts-de-France nous a fourni les supports et pris en charge l'analyse des échantillons.

Résultats obtenus :

Les résultats nous ont permis de repérer les métaux présents, d'identifier les sources d'exposition et les postes où les travailleurs sont les plus exposés. Une restitution de l'étude a aussi été prévue pour chaque entreprise.

Discussion des résultats / Conclusion :

Cette étude nous a apporté une meilleure connaissance des métiers ciblés par rapport à l'exposition aux métaux. A partir de celle-ci, nous avons pu :

- ▶ évaluer l'efficacité des moyens de protection collective et individuelle sur les postes étudiés ;
- ▶ prodiguer des conseils de prévention plus adaptés pour réduire l'exposition ;
- ▶ organiser des sensibilisations pour les salariés sur les risques liés aux CMR et l'hygiène au travail ;
- ▶ adapter le suivi de santé ;
- ▶ adapter la fréquence d'une biométrie pertinente.

Pour les métaux CMR, en particulier ceux reprotoxiques, un focus a été fait sur les femmes en âge de procréer. En effet, il nous semble important que cette population sensible soit alertée sur les risques encourus et sur l'importance de déclarer le plus précocement possible une grossesse ou un désir de grossesse au médecin du travail.

La démarche poursuivie dans cette étude nous a fourni des informations précieuses sur les expositions aux métaux auprès de ces entreprises et pourra être élargie aux entreprises ayant des codes NAF similaires.



Pour contacter l'auteur de cette communication : efornaciari@polesantetravail.fr

[illegible]

[illegible]



LABORATOIRE DE TRAVAUX ROUTIERS : DE L'ÉVALUATION AU CHANGEMENT DE PRATIQUES !

Dr Céline ABRAHAM-DEBOOM

Médecin du travail – Pôle Santé Travail
Métropole Nord – Lille

Samuel CHOCHOY

Toxicologue – Pôle Santé Travail
Métropole Nord – Lille

Thomas FRANCHI GODIN

Toxicologue – Pôle Santé Travail
Métropole Nord – Lille

Introduction / Objectifs :

L'utilisation du perchloroéthylène est bien connue dans les activités de nettoyage à sec des textiles. Mais d'autres secteurs professionnels en utilisent aussi. Ainsi, dans un laboratoire de travaux routiers, les techniciens utilisent quotidiennement du perchloroéthylène comme solvant du bitume. Afin de favoriser la mise en place d'un plan de prévention, une évaluation du risque lié à l'exposition au perchloroéthylène a été réalisée.

Méthodologie :

Cette évaluation du risque a associé des études de poste dans chacun des six laboratoires de travaux routiers, au sein des

centrales d'enrobés de la région des Hauts-de France, des mesures de COV (composés organiques volatils) dans deux sites afin de déterminer les phases les plus exposantes et une évaluation de l'exposition interne des salariés par la réalisation de deux campagnes de biométrie avec dosage du perchloroéthylène sanguin pour chacun des techniciens.

Résultats obtenus :

Cette démarche globale et pluridisciplinaire d'évaluation du risque lié à l'utilisation du perchloroéthylène a permis une approche pédagogique pour les salariés et une aide de l'employeur dans sa priorisation des actions de prévention. La restitution, conjointement, à l'ensemble des salariés et à leur hiérarchie, a permis des échanges de pratiques et un dialogue entre ces salariés isolés dans leur laboratoire. Des mesures de réduction du risque ont rapidement été mises en place (baisse de la température d'étuvage, automatisation de certaines tâches, cloisonnement des espaces, etc.) et certains salariés ont modifié leurs pratiques professionnelles (arrêt du « sniffage » par exemple). L'employeur a aussi pris conscience du risque de dégagement de phosgène, qu'il ignorait.

Discussion des résultats / Conclusion :

La biométrie couplée à une analyse qualitative et quantitative des conditions d'exposition a permis d'améliorer la prise de conscience de l'employeur et des salariés et de proposer une prévention organisationnelle et technique.

L'entreprise, faisant partie d'un grand groupe national, a transmis notre rapport aux laboratoires de travaux routiers de la région Nord-Est. Nos préconisations sont ainsi aussi appliquées dans l'ensemble des laboratoires de la région.



Pour contacter l'auteur de cette communication : cabraham@polesantetravail.fr

[illegible]



DE LA SURVEILLANCE RÉGLEMENTAIRE AU PLOMB À LA CULTURE DE PRÉVENTION

Dr Séverine CHICHA

Médecin du travail – AMETRA 06 –
Saint-Laurent-du-Var

Jérémy DECAYEUX

Technicien en prévention – AMETRA 06
– Saint-Laurent-du-Var

Samuel GOLETTA

Technicien en prévention – AMETRA 06
– Saint-Laurent-du-Var

Kylian MILIOS

Ingénieur prévention – AMETRA 06 –
Saint-Laurent-du-Var

Cosmin PATRASCU

Coordinateur Cellule Risque Chimique &
Industrie – AMETRA 06 – Saint-Laurent-
du-Var

Dr Julie SENERGUES

Médecin du travail – AMETRA 06 –
Saint-Laurent-du-Var

Introduction / Objectifs :

Dans un stand de tir, la découverte d'une plombémie supérieure à la Valeur Limite Biologique (400 µg/L) chez un opérateur a été le point de départ d'une démarche complète de prévention orchestrée par la Cellule Risque Chimique & Industrie de l'AMETRA 06. L'objectif était non seulement de résoudre le problème ponctuel, mais aussi d'ancrer une véritable culture de prévention dans l'entreprise. L'intervention avait pour but de comprendre les causes de l'exposition au plomb, d'identifier les sources potentielles telles que l'air ambiant, les surfaces ou les pratiques professionnelles, et de proposer des actions correctives à la fois techniques et organisationnelles. Il s'agissait également de suivre l'efficacité des mesures mises en œuvre et d'accompagner l'entreprise dans l'appropriation durable d'une démarche de prévention.

Méthodologie :

Une évaluation des risques initiale a été effectuée à partir de l'exploitation des données de plombémie, complétée par des entretiens et une analyse détaillée des activités potentiellement exposantes. Une campagne de mesures a ensuite été ré-

alisée, incluant des prélèvements atmosphériques pour mesurer les concentrations en plomb dans l'air, ainsi que des prélèvements surfaciques. L'évaluation du système de ventilation a également été effectuée, en mesurant notamment les débits et en calculant les renouvellements d'air. Parallèlement, une revue approfondie des pratiques de nettoyage, de gestion des équipements de protection individuelle (EPI) et de formation des salariés a été menée. Enfin, l'AMETRA 06 a fourni un accompagnement technique comprenant des recommandations ciblées sur l'équilibrage aérodynamique, le choix des filtres et la substitution des munitions.

Résultats obtenus :

Des concentrations de plomb supérieures aux valeurs limites d'exposition professionnelle ont été relevées dans certaines zones. Des taux surfaciques dépassant 10 mg/m² ont été mesurés, notamment sur les planches de tir. Le système de ventilation s'est révélé sous-dimensionné, avec une variabilité significative des performances selon l'état des filtres, les taux de renouvellement d'air oscillant entre 2,5 et 7 volumes par heure. La plombémie faite à différents intervalles est descendue en dessous de la Valeur Limite Biologique.

Discussion des résultats / Conclusion :

Le diagnostic précis a reposé sur le croisement de données issues de la biométrie, de la métrologie aérodynamique et surfacique. Grâce à une collaboration entre le médecin du travail et la Cellule Risque Chimique & Industrie une approche de prévention systémique a été déployée, en intégrant des volets techniques (optimisation de la ventilation), organisationnels (renforcement des protocoles de nettoyage) et humains (formation et sensibilisation du personnel).

Si les interprétations des résultats, les recommandations techniques et les conseils organisationnels ont constitué des apports essentiels, ils ne sauraient résumer à eux seuls la portée de cette démarche. La véritable réussite réside dans l'appropriation progressive de la prévention par l'entreprise elle-même. Au fil des échanges, l'employeur a intégré les principes de prévention du risque, allant parfois jusqu'à anticiper les recommandations du SPSTI. L'acquisition d'équipements de protection adaptés aux stands de tir, l'augmentation proactive des débits de ventilation, ou encore l'investissement dans des munitions sans plomb ont été décidés et engagés avant même la remise des rapports formels de l'AMETRA 06.



[illegible]

[illegible]



UN ESCAPE GAME POUR SENSIBILISER AU RISQUE DES MÉDICAMENTS ANTICANCÉREUX

Dr Benoît ATGE

Médecin coordinateur, Toxicologue –
AHI33 – Bordeaux

Sophie BALHADERE

Chargée de mission toxicologie – AHI33
– Bordeaux

Nathalie BRESSAN

Infirmière en Santé au travail – AHI33 –
Bordeaux

Alexandra GUILLE

Infirmière en Santé au travail – AHI33 –
Bordeaux

Dr Cynthia SCIAUX

Médecin du travail – AHI33 – Bordeaux

Introduction / Objectifs :

Certains médicaments anticancéreux utilisés dans le traitement des cancers peuvent présenter des propriétés cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques. L'exposition professionnelle des salariés qui interviennent à toutes les étapes de la chaîne du médicament doit être maîtrisée et maintenue au niveau le plus faible possible. Ce risque est souvent méconnu ou banalisé par les professionnels. Notre Service de Prévention et de Santé au Travail a développé un escape game dont l'objectif est de sensibiliser les professionnels exposés.

Méthodologie :

Nous commençons les séances de sensibilisation par la diffusion d'un diaporama présentant des généralités sur le risque chimique et des éléments spécifiques liés aux médicaments anticancéreux. Nous expliquons les différentes sources et

modes de contamination, la chaîne d'exposition, le personnel concerné ainsi que les règles de prévention (respect des précautions d'hygiène et le port d'EPI) et la conduite à tenir en cas de déversement. Dans un second temps, nous animons l'escape game « **La chute catastrophe** » après avoir expliqué les règles du jeu. Nous constituons 2 équipes de 4 à 5 salariés encadrés par 2 à 3 maîtres du jeu. Le temps est décompté de façon à départager et investir au mieux les équipes. A la fin du jeu, un temps d'échange est proposé pour répondre aux questions et soulever les points d'amélioration de pratique à adopter.

Résultats obtenus :

Une dizaine de séances d'escape game ont été menées en 2024 et 2025 dans un établissement de soins oncologiques à Bordeaux. La plupart du temps, les sessions sont intégrées aux journées de formations prévues par l'employeur dans le cadre des formations continues des salariés pour une durée totale de 30 minutes. On constate une amélioration des pratiques dans la gestion de ce risque tel que : le port de gants adaptés, le lavage des mains, l'absence de nourriture sur le plan de travail, le nettoyage plus régulier des claviers d'ordinateurs, la connaissance du kit de déversement ainsi que sa localisation.

Discussion des résultats / Conclusion :

Cet escape game offre une approche ludique et immersive pour découvrir l'univers du risque chimique. Cette expérience interactive transforme l'apprentissage en un moment positif de découverte, où l'expérimentation et la coopération sont au cœur du jeu. Cela nous permet d'accompagner l'entreprise et les salariés dans leur démarche de prévention et les sensibiliser efficacement aux risques liés à la manipulation des médicaments anticancéreux. Notre action est répliquable dans tout centre hospitalier oncologique : l'outil développé est disponible sur demande au Service.



Pour contacter l'auteur de cette communication : alexandra.guille@ahi33.org

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

TABLE DES MATIÈRES

Programme	2
PREMIÈRE SESSION	7
ENJEUX DE LA SANTÉ MENTALE : ENGAGEMENT ET IMPLICATION DES SPSTI	7
Conférence invitée	
La santé mentale en 2025 : enjeux, priorités et orientations nationales	8
Conférence invitée	
À l'aune de la santé mentale, « <i>grande cause nationale 2025</i> », quelles places pour les SPSTI ?	12
Intérêt du repérage des troubles du neurodéveloppement par les SPST	16
Santé mentale et maintien en emploi : être informé c'est déjà être outillé	20
Pourquoi s'intéresser à la violence sexuelle envers les enfants en Santé au travail ?	24
Premiers secours en santé mentale en SPSTI : intégration et déploiement	28
DEUXIÈME SESSION	33
ENJEUX TRANSVERSAUX DU MONDE DU TRAVAIL : ADAPTATION ET INNOVATIONS DES SPSTI	33
Conférence invitée	
Évolutions démographiques à l'horizon 2050, quels enjeux de santé et sécurité au travail ?	34
Prendre soin de ceux qui dirigent : une offre préventive dédiée	38
La prévention du risque suicidaire chez l'entrepreneur	42
Sensibiliser aux pratiques managériales, accompagner à la prévention de la santé mentale	46
Un dispositif de qualité relationnelle en entreprise pour prévenir les RPS	50
De la perception à l'action : démarche collaborative et pluridisciplinaire	54
Réduire l'impact environnemental : l'ergonomie au service des TPE-PME	58
Lutter contre la sédentarité en milieu professionnel en secteur ESAT	62
Endométriose et travail : une démarche innovante de PDP en SPSTI	66
Santé du dirigeant, et si votre santé devenait votre priorité ?	72
Quand la prévention rencontre la performance globale de l'entreprise	76
TROISIÈME SESSION	81
ENJEUX DU VIEILLISSEMENT : RÔLE DES SPSTI	81
Conférence invitée	
Le Vieillissement, ça se prépare toute la vie	82
Indice de Risque de Désinsertion Professionnelle (IRDP) : état d'avancement et perspectives	86
Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024	90
De l'approche plurielle des cellules PDP d'Occitanie à la création du PrésOcc PDP	94
Bien vieillir : un partenariat structurant pour la santé des salariés	98
Les Relais de prévention® : une dynamique en synergie avec les institutions	102
Les aides financières : levier d'action pour la prévention primaire	106
La RSE appliquée au SSTRN : un levier structurant pour mobiliser les entreprises	112
Rayonnements ionisants : méthode d'analyse pour améliorer les pratiques	116

QUATRIÈME SESSION

ENJEUX DU CANCER, DES MALADIES CHRONIQUES, DE LA TÉRATOGENICITÉ : PRISE EN COMPTE ET PRÉVENTION PAR LES SPSTI

Conférence invitée

Cancer, environnement et maintien en emploi	122
Exposition professionnelle aux métaux et adaptation du suivi de santé	126
Laboratoire de travaux routiers : de l'évaluation au changement de pratiques !	130
De la surveillance réglementaire au plomb à la culture de prévention	134
Un escape game pour sensibiliser au risque des médicaments anticancéreux	138



Les conférences et les communications des Journées
Santé-Travail 2025 seront accessibles sur le site Internet
de Présanse : www.presanse.fr à partir du 9 octobre 2025.

Les résumés, actes et diaporamas de présentation des conférences et des communications seront consultables, imprimables et téléchargeables, sur notre site Internet. Pour accéder à ces ressources documentaires, dans la rubrique Prévention Santé-Travail, dans le menu consacré aux Journées Santé-Travail, cliquez sur la page Supports JST 2025 ou utilisez le flash-code.



présanse
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

10 rue de la Rosière
75015 Paris
Téléphone : 01 53 95 38 51
www.presanse.fr