PROJET DE SERVICE

2023
2028

EnSanté!

Préambule 1

EnSanté, 2e service d'Occitanie 2

EnSanté, votre nouvel atout prévention santé travail 3

Nos équipes d'experts au service de l'entreprise 4

Le diagnostic territorial : état des lieux 5

Une offre de service adaptée aux besoins de chaque entreprise 8

Infirmier en santé travail : extension des délégations 14

Axes prioritaires 20

AXE 1 : Prévention des principales causes d'inaptitude 22

Troubles musculo-squelettiques 24

Prévention des risques psychosociaux 28

AXE 2 : Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle 34

AXE 3 : Santé publique 40

Risque routier 42

Addictions 46

Hygiène de vie 52

Vaccination 56

AXE 4 : Innovation 58

Apptiv 60

Consultation assistée par chariot connecté 64

Infirmier en pratique avancée 68

Module my uEgar 70

FOCUS : Agents CMR 72

Conclusion générale 74

Remerciements 74

Notes 76

Préambule

EnSanté est le résultat d'un processus de fusion, observé depuis plusieurs années dans les services de santé au travail de France et renforcé par le rapport Lecocq.

Il s'est traduit par la fusion de 6 structures associatives en 2022 : AMETRA (Montpellier), SIMSA (Saint-Affrique), ACMT (Ganges – Le Vigan), ASTIM (Marvejols), SIST (Millau), T2ST (Sète – Clermont-l'Hérault). Ce regroupement a pour objectif d'apporter plus d'homogénéisation de la prestation, de la lisibilité pour les entreprises adhérentes, une cohérence sur un territoire élargi.
Cette démarche, visant à unifier les prestations sur le territoire, continue à progresser.
En effet, EnSanté travaille déjà à l'arrivée d'un nouvel opérateur dans le groupe pour une fusion effective au 1er janvier 2024.

Allongement de la durée du travail, vieillissement des populations actives, pandémie de la COVID-19, pénurie des professions médicales, autant de problématiques fortes qui impactent durement le monde de l'entreprise et pèsent sur la santé des travailleurs.
La prévention de la santé au travail est donc devenue un enjeu majeur pour les entreprises.

Pour accompagner ces évolutions sociétales et renforcer la prévention en santé travail, la réforme de la santé au travail du 2 août 2021 a introduit des évolutions significatives notamment dans le suivi individuel des travailleurs et élargit les missions des services de prévention et de santé au travail :

- Suivi médical des travailleurs étendu ;
- mise à jour renforcée du DUERP ;
- accompagnement des travailleurs indépendants ;
- dispositif de maintien en emploi consolidé, etc.

Ces changements visent à renforcer la prévention en entreprise, à prévenir la désinsertion professionnelle et à améliorer le suivi individuel et médical des salariés.

Pour répondre aux nouveaux enjeux de la santé au travail, accompagner les entreprises au plus près de leurs besoins et assurer les missions fixées par le cadre réglementaire de la loi du 2 août 2021, notre projet de service se veut moderne et innovant :

- mission déléguée IDEST ;
- consultation assistée avec chariot connecté ;
- digitalisation de la prise en charge salariés et entreprises ;
- certification ISO 9001 en attendant la norme SPEC 2027 ;
- création d'une cellule Santé publique ;
- rationalisation de nos locaux et relocalisation pour une synergie d'équipe ;
- migration informatique sur le logiciel interactif uEgar ;
- évolution du suivi médical vers le modèle Apptiv ;
- création d'une structure R&D en santé au travail, etc.

Le projet de service d'EnSanté s'attache à corroborer les axes du PRST 4 avec notamment : la prévention des principales causes des inaptitudes, la cellule prévention de la désinsertion professionnelle, la Santé publique, et les innovations en santé travail.

Ce projet de service élaboré par les représentants des équipes pluridisciplinaires réunis au sein de la Commission médicotechnique, et approuvé par les instances paritaires de gouvernance d'EnSanté, s'appuie sur l'analyse des risques présents au sein des entreprises suivies, et associe les orientations définies dans le cadre des plans régionaux et nationaux de santé au travail.

Il formalise une nouvelle offre de service déclinée sous 3 formats et met l'accent sur les actions prioritaires développées au sein d'EnSanté en réponse aux spécificités et particularités rencontrées dans nos bassins d'emplois.

Le projet de service d'EnSanté s'inscrit dans la continuité du dialogue avec nos entreprises adhérentes.
Le renforcement des liens entre les SPST et les entreprises, une présence accrue sur le terrain, et une écoute active, tels sont les besoins exprimés par nos entreprises adhérentes lors de notre dernière enquête qualité.

Adaptabilité et coconstruction restent donc les maîtres-mots de notre engagement.

Véronique Demon
Directrice générale

EnSanté, 2e service d'Occitanie

EnSanté, votre nouvel atout prévention santé travail

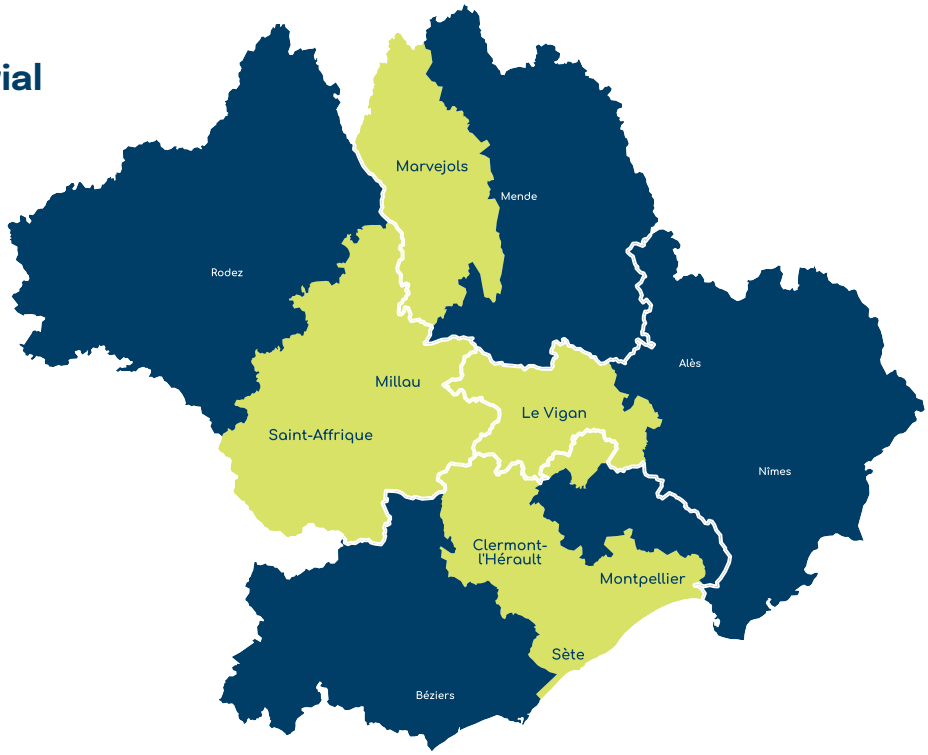
Un maillage territorial de proximité

2e
SERVICE DE PRÉVENTION ET DE SANTÉ AU TRAVAIL D'OCCITANIE

200 000
SALARIÉS SUIVIS

PLUS DE **20 000**
ENTREPRISES ADHÉRENTES

220
COLLABORATEURS RÉPARTIS SUR **17 SITES**



Notre mission : préserver le capital humain de l'entreprise

L'entreprise est au cœur de nos préoccupations.

Chaque entreprise est un système vivant qui dépend de l'humain qui la compose. Il est donc essentiel que ses salariés et ses dirigeants soient protégés, en étant accompagnés, suivis, conseillés, formés à reconnaître et à prévenir l'ensemble des risques d'un poste, d'une tâche ou d'une situation de travail.

Bien plus qu'une obligation légale, investir sur la santé au travail, c'est protéger le capital humain, source de cohésion, de fidélisation, d'efficacité pour l'entreprise.

Pour nous, cette bonne santé s'appréhende avec le plus grand soin, au plus près des réalités de chaque activité et de chaque terrain. Elle s'anticipe pour éviter l'urgence. Elle s'inscrit dans un temps bien plus large que celui d'une visite médicale.

Notre mission s'articule autour de 5 grands axes

La prévention, le suivi médical, le conseil, l'analyse des risques et la traçabilité, et se décline précisément :

- évaluer et analyser les risques pour mieux conseiller les entreprises ;
- conseiller les employeurs et les travailleurs afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels ;
- assurer la surveillance de l'état de santé des travailleurs ;
- participer au suivi et contribuer à la traçabilité des expositions professionnelles ;
- promouvoir la santé au travail et la santé publique ;
- prévenir les risques en santé mentale ;
- améliorer la qualité de vie au travail ;
- impulser les bonnes pratiques ;
- développer les nouvelles pratiques en télémédecine ;
- prévenir la désinsertion professionnelle ;

EnSanté, certifié ISO 9001

Engagé dans un processus permanent de progrès en vue de répondre aux besoins de ses adhérents, EnSanté a engagé une démarche qualité et a obtenu sa certification ISO 9001 en 2022.

Avec l'arrivée de la nouvelle norme SPEC 2217, EnSanté s'engagera dans cette nouvelle démarche en vue de la certification.

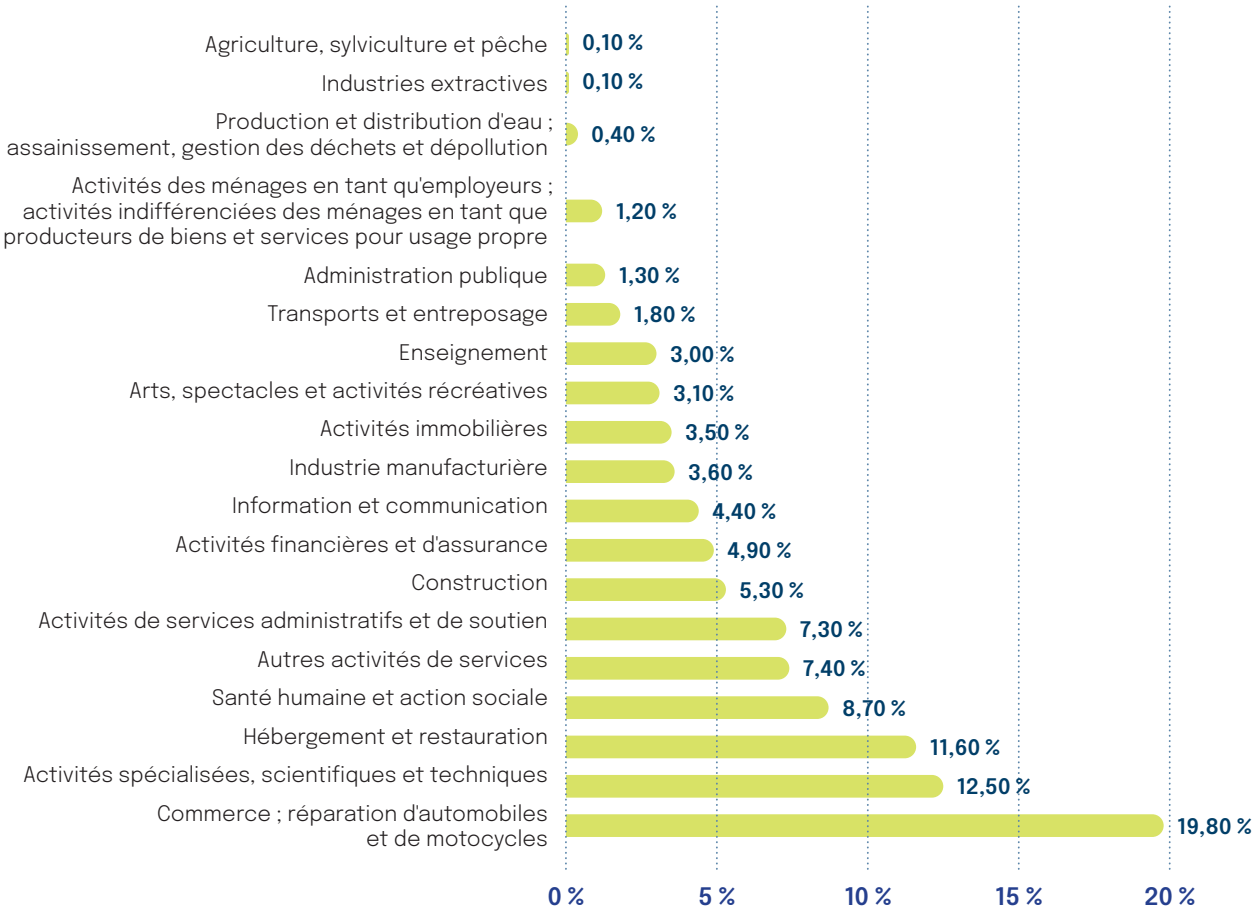
Nos équipes d'experts au service de l'entreprise

Le diagnostic territorial: état des lieux

RÉPARTITION DES ENTREPRISES PAR TAILLE

	Nombre	Part
Moins de 10 salariés	15 752	80,16 %
10 à 49 salariés	3 207	16,32 %
50 salariés et plus	691	3,52 %
TOTAL	19 650	100 %

PRINCIPAUX SECTEURS D'ACTIVITÉ DES ADHÉRENTS SUIVIS



LES PRINCIPALES PATHOLOGIES CONSTATÉES

Ophtalmologie :
- myopie ;
- astigmatisme ;
- presbytie ;
- hypermétropie, etc.

Locomoteur :
- lombalgies, dorsalgies (toutes gravités confondues) ;
- cervicalgies ;
- tendinites membre supérieur ;
- arthrose, etc.

Psychiatrie :
- épisodes dépressifs ;
- troubles anxieux ;
- troubles de l'adaptation, etc.

Cardiovasculaire :
- HTA, etc.

Troubles métaboliques :
- obésité ;
- diabètes ;
- dysthyroïdie ; etc.

Pneumologie :
- asthme essentiellement.

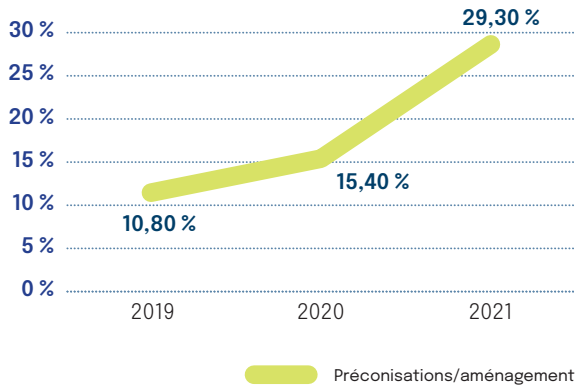
Environ 10 % des salariés vus en consultation sont réorientés vers le parcours de soins avec des préconisations de consultation auprès de spécialistes.

Les secteurs d'activité les plus impactés sont :
- activités de soins ;
- activités de nettoyage ;
- grande distribution ;
- administration publique ;
- aides à domicile ;
- restauration.

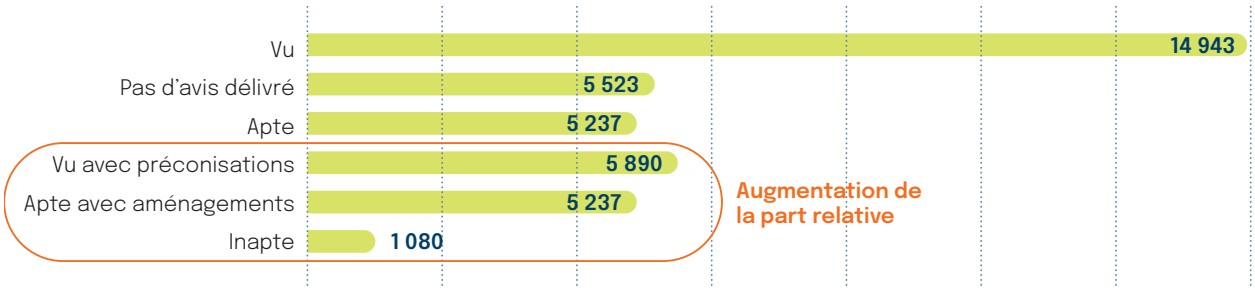
AMÉNAGEMENTS DE POSTE ET/OU PRÉCONISATIONS

29,30 % des visites aboutissent à des préconisations et/ou demandes d'aménagement de poste.

Les principaux aménagements demandés sont :
- organisationnels (horaires, TPT, tâches, etc.) ;
- techniques (ergonomie, aides techniques à la manutention, etc.),



Chiffres 2021



INAPTITUDES MÉDICALES

Après une baisse en 2019 et 2020 (année COVID-19), chez EnSanté, l'incidence moyenne des inaptitudes médicales au poste de travail est de l'ordre de 9,9 pour 1 000 salariés suivis.

	2022
Nombre d'inaptitudes	1 989
Nombre de salariés suivis	202 243
Taux d'incidence pour 1 000 salariés	9,9 ‰

L'analyse des facteurs associés à l'inaptitude révèle que :

- les **femmes** ont plus de risques que les hommes d'être inaptes à leur poste de travail ;
- les salariés **au-dessus de 50 ans** doublent le risque de se voir déclarer inaptes ;
- le **surpoids et l'obésité** sont surreprésentés dans les cas d'inaptitude ;
- les **ouvriers et employés** sont plus touchés que les cadres, le niveau de qualification semble être protecteur ;
- les **aides à domicile,** employés de commerce, employés polyvalents et manutentionnaires, ASH et AS sont plus touchés que les autres CSP ;
- les **RPS et TMS** sont majoritaires dans les cas de déclaration d'inaptitude, sachant que dans la moitié des cas, les 2 types de pathologies sont concomitants.

Plus globalement, le suivi médical s'oriente sur des consultations occasionnelles à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin du travail pouvant atteindre 50 % de l'activité du cabinet médical. Cette tendance observée depuis plusieurs années augmente sensiblement avec les années et déstabilise la planification des visites médicales « réglementaires » embauches, reprises, prérepriseS, systématiques.

Pour éviter toutes dérives, un mode opératoire sera établi afin de réguler les demandes occasionnelles.

Une offre de service adaptée aux besoins de chaque entreprise

Les nouvelles orientations de la politique de santé au travail impliquent un engagement fort des entreprises. Il est essentiel de placer le dialogue social au cœur de nos actions pour diffuser une culture de prévention auprès des entreprises et de leurs salariés, avec une acuité particulière à accorder aux TPE/PME.

La Loi 2021-1018 du 2 août 2021 et ses décrets ont pour objectif de renforcer la prévention en santé au travail. Elle introduit des évolutions dans le suivi individuel des travailleurs, consolide la prévention et élargit les missions des services de prévention et de santé au travail.

De nombreux décrets complètent et précisent cette loi comme le fait de contribuer à l'action de santé publique avec notamment la réalisation de vaccination et la promotion de certains dépistages de cancer (ex : cancer du sein ou cancer du côlon).

Dans ce sens, EnSanté signe en avril 2023, un partenariat original avec le CRCDC pour prévenir les cancers du sein, du colon, et de l'utérus.

En parallèle de ses actions menées en partenariat avec des structures dédiées, EnSanté souhaite accompagner l'évolution de la santé au travail vers la santé publique et crée une cellule intégrée de santé publique. Cette cellule permettra de rester mobilisé sur les campagnes nationales.

Pour accompagner ce changement, l'offre de service est déclinée en 3 offres distinctes : l'offre socle, l'offre complémentaire et l'offre spécifique.

Une offre spécifique pour la fonction publique sera également proposée en complément.

	Offre socle	Offre spécifique	Offre complémentaire	Offre fonction publique
Cible	Tous les adhérents et leurs salariés (et employeurs NS)	Indépendants volontaires. Pas de compétence géographique	Aux seuls adhérents du SPSTI	Les trois fonctions publiques
Contrat	Contrat d'adhésion	Contrat d'affiliation	Contrat de service	Convention
Engagement	Obligations réglementaires. Indicateurs d'effectivité. Certification. Agrément.	Engagement contractuel	Engagement contractuel	Obligations réglementaires applicables à la fonction publique
Financement	Financée par les cotisations mutualisées per capita	Financée par les prix de l'affiliation	Financée par la facturation des prestations	Financée par une facturation spécifique

L'OFFRE SOCLE

EnSanté s'engage dans une démarche proactive à l'intention des entreprises pour analyser leurs demandes et répondre à leurs besoins en s'appuyant sur cette offre socle.

Pour les TPE et PME, qui ont moins de ressources internes en prévention, cette offre socle est évolutive pour répondre à une approche de service rendu aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants et dans la perspective d'une démarche de progrès en prévention.

Cette offre se décline en trois points.

1 LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS (PRÉVENTION PRIMAIRE)

La prévention des risques professionnels s'accompagne d'abord d'une évaluation des risques et d'une conduite d'actions visant à les réduire voire à les supprimer.

Les actions engagées par les équipes pluridisciplinaires sur le repérage des risques, couplées aux actions menées en milieu professionnel, œuvrent à la bonne réussite de la prévention primaire.

L'analyse globale de l'entreprise, grâce notamment à la réalisation de la fiche d'entreprise et à l'accompagnement à la rédaction du DUERP, permet dans un deuxième temps la conduite d'actions sur des thématiques spécifiques telles que les TMS, les RPS, le risque chimique, le risque routier, etc.

Pour accentuer son action sur la prévention des risques dans l'entreprise, EnSanté s'engage dès 2023, dans le cadre d'un partenariat avec PST66 (Perpignan) sur la mise en place du modèle Apptiv lors des consultations en santé au travail avec en perspective :

- de fédérer les chefs d'entreprise dans un réseau partenarial avec le service de santé au travail pour développer le management de la prévention.
- d'amener le chef d'entreprise à engager ses salariés dans les actions collectives prescrites suite à la restitution du bilan de prévention de l'entreprise ;
- de rendre incontournables et systématiques les actions de prévention lors de tout contact d'un salarié avec un professionnel de santé ;
- d'évaluer scientifiquement l'impact des actions réalisées dans le but d'ajuster les actions proposées par EnSanté par type de risque et secteur d'activité. À ce jour 11 risques majeurs sont développés dans le modèle Apptiv ;
- de donner aux chefs d'entreprise l'impact positif de la prévention sur l'accidentologie ou la maladie professionnelle et le retour sur investissement des actions de prévention ;
- de fournir une veille réglementaire et des mémos juridiques pratiques spécifiques à chaque entreprise.

2 UN SUIVI INDIVIDUEL MÉDICAL ADAPTÉ

Le suivi médical est assuré pour l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes tout au long de leur carrière. Au suivi initial et périodique, s'ajoutent les visites de préreprise, de reprise, de mi-carrière, de postexposition, ainsi que les visites intermédiaires et enfin les visites à la demande.

Suivi initial et périodique de l'état de santé sous l'autorité du médecin du travail

SUIVI INDIVIDUEL RENFORCÉ (RISQUES PARTICULIERS)

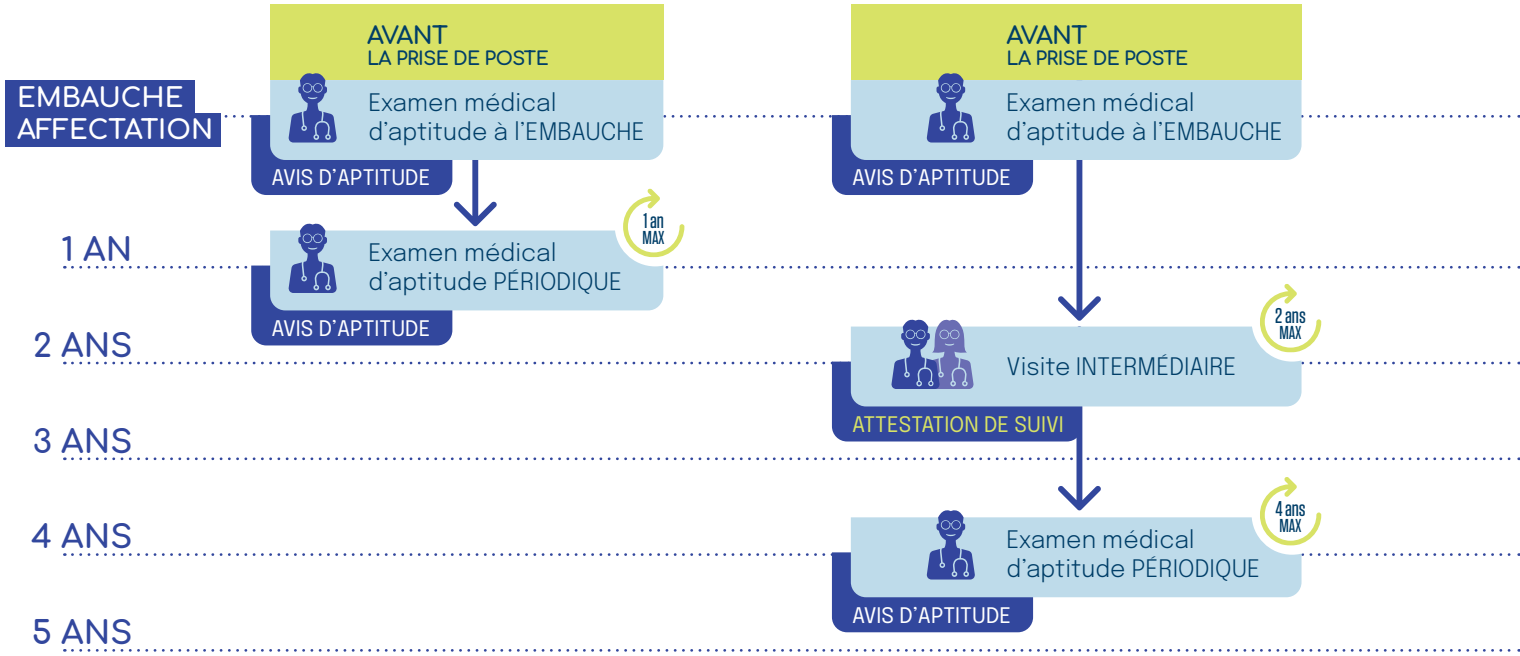
SIR 1 - PÉRIODICITÉ 1 AN

- RAYONNEMENTS IONISANTS (Catégorie A)
- MINEURS AFFECTÉS À DES TRAVAUX DANGEREUX
- MANNEQUINS

SIR - PÉRIODICITÉ 2 ANS

- AMIANTE
- PLOMB
- CMR
- RAYONNEMENTS IONISANTS (Catégorie B)
- AGENTS BIOLOGIQUES (groupes 3 et 4)
- MILIEU HYPERBARE
- MONTAGE/DÉMONTAGE D'ÉCHAFAUDAGES
- AUTORISATIONS DE CONDUITE (ex : CACES...)
- HABILITATION ÉLECTRIQUE
- MANUTENTION MANUELLE > À 55 KG (art R4541-9 CT)

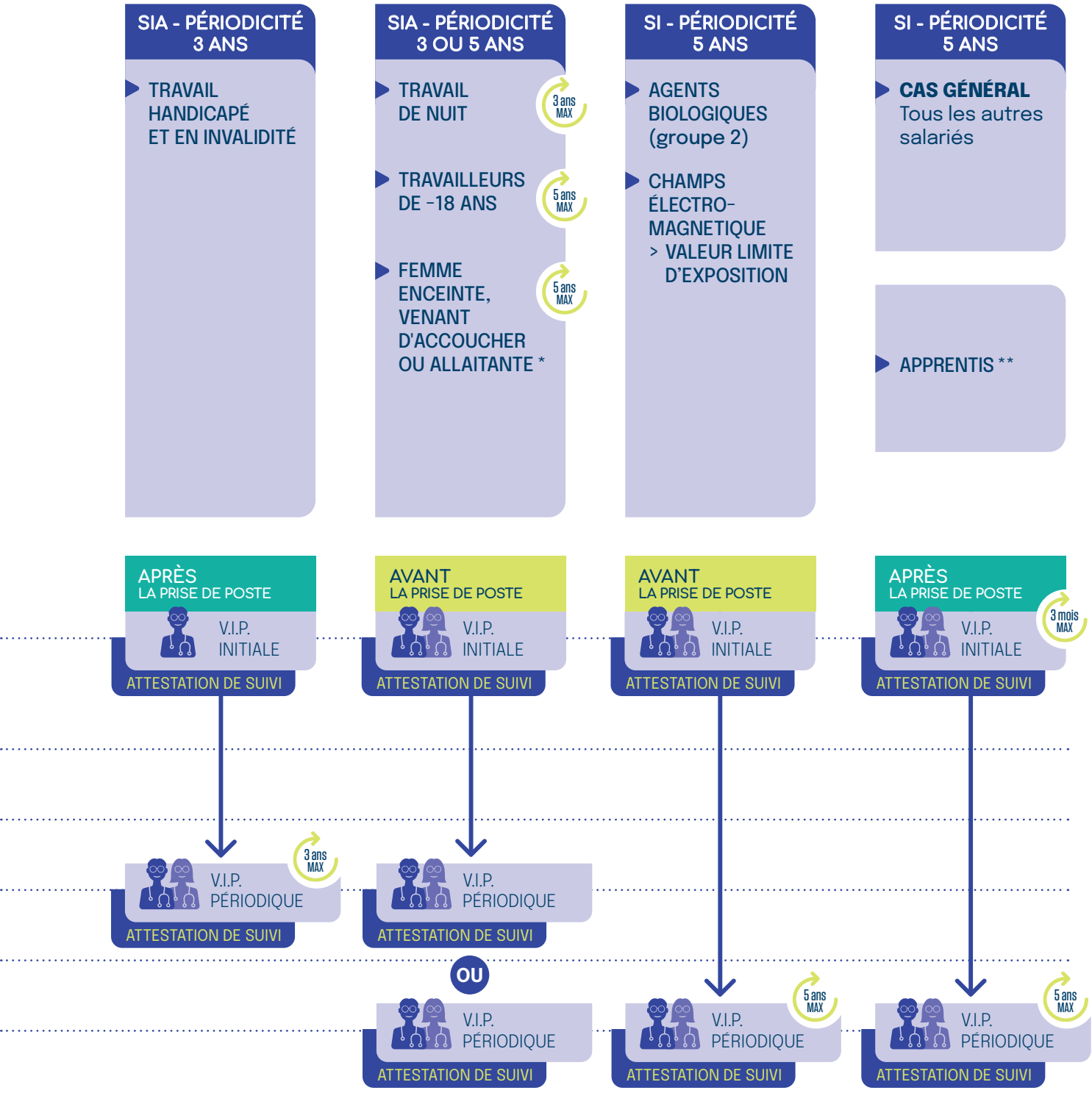
- SUR DEMANDE ÉCRITE DE L'EMPLOYEUR APRÈS AVIS DU MÉDECIN DU TRAVAIL ET DU CSE



Visite pouvant être réalisée par un infirmier santé travail sous l'autorité du médecin du travail.

Visite réalisée par le médecin du travail, ou collaborateur médecin ou interne sous l'autorité du médecin du travail.

Suivi Individuel simple et Adapté



V.I.P. : Visite d'Information et de Prévention.
** La visite est réalisée par un médecin.*
*** VIP initiale dans les 2 mois suivant la prise de poste.*

Février 2023.

Autres visites médicales intervenant tout au long de la carrière du salarié

VISITE DE PRÉREPRISE RECOMMANDÉE

PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

QUAND ?

Pendant un arrêt de travail d'une durée de **plus de 30 jours**.

À L'INITIATIVE...

- Du travailleur.
- Du médecin traitant.
- Des services médicaux de l'assurance maladie.
- Du médecin du travail.

PAR QUI ?

VISITE DE REPRISE

APRÈS L'ARRÊT DE TRAVAIL

QUAND ?

- Après un **congé maternité**
- Après une absence pour cause de **maladie professionnelle**.
- Après une absence d'au moins **30 jours suite à un accident du travail**.
- Après une absence d'au **moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel**.

À L'INITIATIVE...

De l'employeur.

DÉLAI ?

Dans les 8 jours suivant la reprise effective du travail.

PAR QUI ?

RENDEZ-VOUS DE LIAISON NON MÉDICAL & FACULTATIF

Ce rendez-vous, facultatif, peut être organisé à l'initiative du salarié ou de son employeur dès 30 jours d'arrêt.

Ce rendez-vous a pour objectif de maintenir un lien entre l'employeur et le salarié pendant son arrêt de travail.

Il permet également d'informer le salarié sur les aménagements possibles pour son retour en entreprise (aménagement du poste et/ou du temps de travail) et sur les possibilités d'actions pour organiser une éventuelle reconversion professionnelle.

VISITE DE MI-CARRIÈRE

POUR QUI ?

- Pour les salariés **âgés de 45 ans** ou d'un **âge déterminé par accord de branche professionnelle**.
- Peut être couplée avec une autre visite médicale devant intervenir durant les **2 années précédant les 45 ans** du salarié (ou âge déterminé par accord de branche).

À L'INITIATIVE...

- De l'employeur.
- Du salarié.
- Du service de prévention et de santé au travail.

PAR QUI ?

VISITE POSTEXPOSITION OU POSTPROFESSIONNELLE

POUR QUI ?

Pour les travailleurs bénéficiant ou ayant bénéficié d'un **suivi individuel renforcé**.

À L'INITIATIVE...

De l'employeur ou du salarié qui informe son service de prévention et de santé au travail dès qu'il a connaissance de la **cessation de l'exposition** ou du **départ ou de la mise à la retraite** de son salarié.

Le service de prévention et de santé au travail détermine par tout moyen si le travailleur remplit les conditions pour bénéficier de cette visite.

PAR QUI ?

TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE

Une visite à la demande du médecin du travail, du salarié ou de l'employeur peut être réalisée.

PAR QUI ?

Visite pouvant être réalisée par un infirmier santé travail sous l'autorité du médecin du travail.

Visite réalisée par le médecin du travail, ou collaborateur médecin ou interne sous l'autorité du médecin du travail.

Infirmier en santé travail: extension des délégations

Pour pallier la pénurie structurelle de médecins du travail, EnSanté s'engage dans le renforcement de ses équipes infirmiers afin de constituer des binômes équilibrés : un médecin du travail temps plein - un IDEST temps plein.

Cet engagement ne suffisant pas à absorber l'ensemble des demandes de visites médicales réglementaires du parcours en santé au travail, en attendant la mise en œuvre des Infirmiers en Pratique Avancée (IPA), EnSanté complète son action en élargissant les délégations des IDEST.

Les missions déléguées aux infirmier en santé au travail.

Le décret n° 2022-679 du 26 avril 2022 relatif aux délégations de missions par les médecins du travail, aux infirmiers en santé au travail et à la télésanté au travail fixe les contours d'application de la loi de 2021.

Afin de répondre au mieux aux demandes de suivi des adhérents, et pour remédier à la pénurie de médecin subie depuis plusieurs années et qui croit vertigineusement, EnSanté met en place ce dispositif permettant une évolution des pratiques des IDEST.

Le dispositif passe par la mise en place de protocoles écrits et sera appliqué dans la limite des compétences des IDEST. Il permettra de leur confier la réalisation des visites et examens suivants sous la responsabilité du médecin :

- **SI :** VIP initiale et périodique ;
- **SIA :** VIP initiale et VIP périodique des travailleurs handicapés et en invalidité (staff médecin systématique) ;
- **SIA :** VIP initiale et VIP périodique des travailleurs de nuit, mineurs, femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- **SIR :** visites intermédiaires ;
- **Autres visites :**
  - à la demande ;
  - préreprise (si recommandations de nature médicale, renvoi vers médecin du travail) ;
  - reprises (si recommandations de nature médicale, renvoi vers médecin du travail) ;
  - mi-carrière.

La mise en place de ces pratiques permet une montée en compétences des IDEST, cependant la réorientation vers le médecin du travail restera possible à tout moment.

3 LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

À travers l'article 18, la loi du 2 août 2021 a inscrit dans le Code du Travail la création obligatoire de cellules de PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) dans les SPST. Ces derniers doivent, en effet, fournir un accompagnement individuel et collectif sur ce sujet, tant aux travailleurs qu'aux employeurs.

En 2023, l'action de la cellule PDP couvre l'ensemble des territoires d'implantation d'EnSanté.

L'objectif de cette prise en charge étant d'anticiper et d'accompagner les cas individuels susceptibles de sortir de l'emploi.

Notre service a su anticiper les avancées législatives puisque nous appliquions déjà l'essentiel des attendus de cette loi avec la création d'une cellule Mission Maintien en Emploi dès 2016.

L'OFFRE SOCLE : LA PRÉVENTION PRIMAIRE*

Un accompagnement individuel complet du salarié durant toute sa carrière, accompagné d'un suivi à l'échelle de l'entreprise :

- aide à l'évaluation des risques professionnels ;
- suivi individuel du salarié ;
- prévention de la désinsertion professionnelle ;
- prise en compte des maladies chroniques, du vieillissement des salariés ;
- missions de santé publique.

* Les employeurs non-salariés dont l'entreprise est adhérente chez EnSanté peuvent également bénéficier de cette offre.

SIMPLIFICATION DES DÉMARCHES ET PARCOURS ADHÉRENT

Afin de faciliter les démarches pour nos adhérents et salariés et afin de gagner en efficience, nous souhaitons la mise en place d'un guichet unique qui permettra à nos adhérents d'être orientés vers les professionnels adéquats.

Dans cette dynamique de simplification, nous avons d'ores et déjà mis en place un parcours adhérent qui permet une meilleure compréhension et une vision globale de la prise en charge pour nos nouveaux adhérents.

PARCOURS **nouvel adhérent**

ÉTAPE 1 PRÉADHÉSION EN LIGNE

- **En amont de l'adhésion, un formulaire de préadhésion en ligne est disponible sur notre site ensante.fr.**
- **En plus des informations d'identification de l'entreprise, les informations liées à la déclaration du personnel et aux risques d'exposition présents sur les postes de travail sont renseignées.**

POUR VALIDER L'ADHÉSION, LES DOCUMENTS SUIVANTS SONT TRANSMIS À ENSANTÉ :

- LE BORDEREAU DE PRÉADHÉSION REMPLI ET SIGNÉ
- LA LISTE DU PERSONNEL
- UN EXTRAIT KBIS OU DÉCLARATION EN PRÉFECTURE (ASSOCIATION), AVIS INSEE OU INSCRIPTION À L'ORDRE (PROFESSION LIBÉRALE).

ÉTAPE 3 ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ & SUIVI MÉDICAL

CONTACT PAR LE CABINET RÉFÉRENT
Vérification des contraintes de convocation & Planification des rendez-vous.

SUIVI INDIVIDUEL DE L'ÉTAT DE SANTÉ DU SALARIÉ :

- SELON LE POSTE OCCUPÉ ET/OU LES RISQUES D'EXPOSITION, UN PARCOURS DE SUIVI DE L'ÉTAT DE SANTÉ DU SALARIÉ SERA MIS EN PLACE. (cf. suivi de l'état de santé du salarié p. 7)
- DES VISITES SPÉCIFIQUES PEUVENT ÊTRE MISES EN PLACE TOUT AU LONG DE LA CARRIÈRE DU SALARIÉ (EX : VISITE À LA DEMANDE, VISITE DE REPRISE, VISITE DE MI-CARRIÈRE, ETC.). (cf. différents types de visite médicales p. 9)

ACCOMPAGNEMENT SPÉCIFIQUE SOUS PRESCRIPTION MÉDICALE
Proposition du médecin de faire intervenir un spécialiste selon les besoins de l'entreprise. (cf. équipe d'experts p. 2)

Profiter de l'expertise et des compétences d'EnSanté devient plus simple.
Les adhérents et les salariés sont remis au centre d'un parcours plus lisible et plus complet.

ÉTAPE 2

ADHÉSION

VOUS ÊTES ICI

- MAIL DE BIENVENUE CONTENANT LES INFORMATIONS SUIVANTES :
  - CERTIFICAT D'ADHÉSION
  - IDENTIFIANT ET CODE CONFIDENTIEL ESPACE ADHÉRENT
  - AFFECTATION DES ÉQUIPES DÉDIÉES
  - STATUT & RÈGLEMENT INTÉRIEUR
  - PRÉSENTATION DE L'OFFRE DE SERVICE AVEC TARIFS
- POUR LES PREMIÈRES ADHÉSIONS - MAIL PROPOSITION D'UNE PRISE DE RENDEZ-VOUS AVEC UNE ASSISTANTE RELATION ENTREPRISE :
  - RENDEZ-VOUS EN VISIO 1 H : LIEN CALENDRIER POUR PRISE DE RENDEZ-VOUS EN LIGNE
  - NE SOUHAITE PAS PRENDRE DE RENDEZ-VOUS
    - REMPLISSAGE FORMULAIRE POUR ENVOI DU KIT DE DÉMARRAGE (COORDONNÉES MAIL + TÉL.)

ÉTAPE 4

ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ & SUIVI TECHNIQUE

- AIDE AU DIAGNOSTIC SANTÉ AU TRAVAIL DE L'ENTREPRISE
  Réalisation d'une fiche d'entreprise dans l'année qui suit l'adhésion. Elle est réalisée par une assistante santé travail ou infirmier ou médecin. Préconisation d'actions à mettre en œuvre si besoin suite à la réalisation de la fiche d'entreprise.
- ACCOMPAGNEMENT À LA RÉDACTION DU DUERP
  Possibilité pour l'entreprise de demander une aide à la rédaction du DUERP.
- ATELIER DE PRÉVENTION
  Possibilité de participer aux ateliers de prévention (dirigeant et/ou salarié). Inscription en ligne sur www.ensante.fr
- FORMATION SST
  Possibilité de participer aux formations Sauveteur Secouriste du Travail (initiale et actualisation des compétences).

ÉTAPE 5

SUIVI QUALITÉ

- ENQUÊTE DE SATISFACTION
  Dans l'objectif d'améliorer la prestation de service et de suivi.

L'OFFRE COMPLÉMENTAIRE

Elle s'adressera aux entreprises adhérentes.
L'offre complémentaire permettra de proposer aux entreprises adhérentes une offre de service plus étoffée avec des prestations allant au-delà de l'ensemble de l'offre socle.

Cette offre fera l'objet de conditions générales et d'une grille tarifaire particulière.

Ces services complémentaires auront pour fonction de répondre aux besoins supplémentaires des adhérents et ne seront donc mobilisés qu'à la demande de ces derniers.

FORMATION ET SENSIBILISATION

- Formation gestes & postures ;
- formation PRAP ;
- formation SST ;
- sensibilisation aux risques routiers (atelier ludique) ;
- sensibilisation aux TMS (atelier ludique, escape game) ;
- sensibilisation spécifique sur un thème donné ;
- participation ou animation à une journée dite « santé ou sécurité travail » ;
- sensibilisation en milieu scolaire ou formation professionnelle ;
- autres.

ACCOMPAGNEMENT EN ERGONOMIE

- Étude de projet de construction ;
- études de plan d'aménagement, conseil d'implantation ;
- aide au choix d'achat de matériel adapté.

L'OFFRE SPÉCIFIQUE

Avoir le goût d'entreprendre, choisir l'indépendance, aimer relever des défis, avoir des responsabilités… sont les principaux leviers de la création d'entreprise.
Or être dirigeant ou créateur d'entreprise c'est aussi avoir une charge de travail importante, subir des moments de stress, et souvent composer avec des horaires de travail élargis.
Avec tous ces éléments, il est parfois difficile de maintenir un équilibre satisfaisant.
Et dans ce cadre, comment garantir la bonne santé d'une entreprise sans prendre en compte la bonne santé de son dirigeant ?

Afin de proposer les bonnes orientations médicales, psychologiques ou tout simplement d'équilibre de vie, EnSanté propose, en plus de l'offre socle, une prise en charge spécifique du dirigeant.

En outre, grâce à un outil numérique consacré à la santé mentale des dirigeants, nous permettons aux chefs d'entreprise et/ou indépendants de mesurer, à tout moment, l'équilibre de leur santé globale à partir d'événements de leur vie, professionnelle et de répondre à cette question : Comment allez-vous ?
En fonction des résultats du test, une réponse adaptée, individuelle et ciblée, est proposée par la « cellule dirigeants ».

EXEMPLES DE PRISE EN CHARGE

- Coaching de croissance.
- Coaching de performance.
- Coaching de maintenance.
- Gestion du stress (relaxation, yoga, pleine conscience), etc.

L'OFFRE FONCTION PUBLIQUE ET COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

Afin d'accompagner les agents de la fonction publique, certaines collectivités locales et/ou territoriales, EnSanté propose la mise en place de convention afin d'offrir aux agents de la fonction publique un suivi proche de celui des salariés du secteur privé.

Les conventions mises en place reprennent en grande partie les termes de l'offre socle et sont négociées au cas par cas, en fonction des besoins spécifiques de la collectivité.

POLITIQUE GÉNÉRALE ET DÉVELOPPEMENT DE ENSANTÉ

SYSTÈME D'INFORMATION

En juin 2023, l'ensemble des structures constitutives d'EnSanté migrera sur le logiciel uEgar après un an et demi de cohabitation de logiciels portés par le même éditeur VAL SOLUTIONS. Cette migration est la première étape de déclinaison des consultations sur le modèle Apptiv.

STRUCTURE DE RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT EN SANTÉ AU TRAVAIL

Forts de leur partenariat, PST 66 et EnSanté ont décidé de conjuguer leurs forces en créant en tant que membres fondateurs, une association interservices de R&D pour la santé au travail ; Be APPI.
Cette nouvelle structure, gérée paritairement, imaginée en « FAB LAB », devrait permettre de mutualiser les moyens humains et matériels, et de créer une cohérence entre les fonctionnements et les offres de services proposées, de porter l'innovation et l'expérimentation en santé au travail et d'animer et piloter un comité scientifique « force de proposition ».

3 actions sont inscrites à l'agenda de Be APPI :

- un accompagnement des chômeurs vers la prévention des risques professionnels en partenariat avec les organismes institutionnels ;
- la constitution d'un Entrepôt de Données de Santé (EDS) pour capitaliser et exploiter les données épidémiologiques en santé au travail ;
- le développement d'une offre de formation santé /sécurité pour compléter le triptyque « prévention – information – formation ».

Au-delà des membres fondateurs, Be APPI a vocation à accueillir d'autres services de santé au travail pour élargir le spectre de la mutualisation et renforcer la réflexion et les projets.

RELOCALISATION IMMOBILIÈRE

EnSanté gère actuellement 17 centres sur quatre départements, avec une forte concentration de ses collaborateurs sur la métropole montpelliéraine.
Le projet immobilier ambitieux, poursuivi par EnSanté est de regrouper les acteurs montpelliérains sur 2 structures nouvelles immobilières au nord et au sud de Montpellier.

Sur le secteur de Ganges – Le Vigan il s'agit de relocaliser les actifs immobiliers en offrant des locaux plus modernes aux collaborateurs des sites mais aussi en répondant aux exigences actuelles dans l'accueil des salariés en consultation.

Enfin, sur le secteur de Millau, EnSanté recherche des locaux plus vastes pour améliorer les conditions de travail des collaborateurs avec une idée de lieu unique accueillant toute l'équipe.

Les autres structures du territoire étant conformes ou ayant été rénovées auparavant.

Axes prioritaires

NOS 4 GRANDS AXES D'ACTIONS PRIORITAIRES

AXE 1

Prévention des principales causes d'inaptitude
- Les troubles musculosquelettiques
- La prévention des risques psychosociaux

AXE 2

Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle

AXE 3

Santé publique
- Risques routiers
- Addictions
- Hygiène de vie
- Vaccination

AXE 4

Innovation
- Apptiv
- Consultation assistée par chariot connecté
- Infirmiers en pratique avancée
- Module My uEgar

FOCUS

Agents CMR

AXE 1

Prévention des principales causes d'inaptitude

PATIENT REGISTRATION
INSURANCE
REFERRING PHYSICIAN
PRIMARY
SECONDARY

Troubles musculo-squelettiques

Dans un monde du travail en pleine mutation en lien avec la digitalisation et la généralisation du télétravail, les troubles musculosquelettiques (TMS) restent la principale cause de maladies professionnelles **(87 %)**.

45 % des TMS entraînent des séquelles lourdes qui peuvent mener à une désinsertion professionnelle chez les salariés.
La lutte contre la désinsertion professionnelle et l'allongement de la durée de travail sont autant de chantiers qui conduisent à faire de la prévention des troubles musculosquelettiques une des orientations prioritaires d'EnSanté.

Tous les secteurs d'activité sont concernés.

Les conséquences pour les entreprises sont également importantes.

- **Absentéisme (30 % des arrêts de travail sont causés par un TMS).**
- **Perte de productivité (22 millions de journées de travail perdues à cause des TMS et du mal de dos).**
- **Coûts directs (2 milliards d'euros dont la moitié est liée au mal de dos) et indirects (les dépenses de remplacement des salariés absents et de baisse de la productivité).**
- **Perte de qualité, désorganisation des équipes, dégradation de l'ambiance de travail, difficultés à recruter, etc.**

Le chiffre

Jusqu'à 4 € de retour sur investissement

La prévention en entreprise représente un bénéfice majeur pour les entreprises : pour chaque euro investi dans la prévention, les entreprises peuvent espérer un retour potentiel de 2,20 à 4 €, par année et par salarié, grâce aux économies réalisées sur la baisse de l'absentéisme.

Objectifs & stratégie

- Développer la **culture de prévention** dans les entreprises.
- Renforcer les actions de prévention primaire **dans les TPE/PME**.
- Renforcer la communication auprès des adhérents.
- Ludification des actions de prévention pour une meilleure implication des employeurs et salariés.
- Développer les partenariats avec les organismes institutionnels sur la prévention des TMS.

Champs d'action

Au niveau national, selon les chiffres de l'Assurance Maladie (septembre 2022), 7 secteurs représentent plus d'un tiers (35 %) des TMS reconnus d'origine professionnelle en France.
95 % des indemnités journalières liées à une maladie professionnelle ont été versées pour des TMS.

Les secteurs particulièrement touchés sont :
- le commerce (98 % des maladies professionnelles reconnues dans ce secteur sont liées à des TMS) ;
- l'agroalimentaire (97 %) ;
- la propreté (97 %) ;
- le transport et la logistique (95 %) ;
- l'aide et soins à la personne (95 %), notamment au sein d'Ehpad ;
- le bâtiment et travaux publics (91 %) ;
- l'industrie métallurgique (79 % dont 92 % des TMS du secteur ; touchent les membres supérieurs du corps).

Les données d'EnSanté étant similaires aux chiffres nationaux, les actions de prévention mises en œuvre cibleront prioritairement ces secteurs.

Dynamique du projet

Accompagner les employeurs à la prévention du risque TMS dans le cadre :
- de la conception et de l'aménagement des lieux et situations de travail ;
- de demandes d'aides financières.

Développer des actions conjointes TMS/RPS à destination des employeurs et des salariés.

Exemple d'intervention

La sensibilisation par le jeu

Création d'une sensibilisation aux TMS en intégrant le facteur RPS.
Titre : Les TMS, quésaco ? En parler, c'est déjà les prévenir.

LES INTENTIONS

L'objectif de l'action est de proposer une approche ludique des TMS pour permettre aux salariés de devenir acteurs de leur prévention et inciter les employeurs à aller plus loin dans la prévention de ce risque. Il s'agit de favoriser l'apprentissage par le biais de mises en situations pratiques. Un bilan théorique après les ateliers permettra de renforcer les acquis. À travers les différents ateliers, les participants seront amenés à se questionner sur la définition des TMS, leurs facteurs de risque (biomécaniques, environnementaux, psychosociaux et organisationnels) ainsi que leurs conséquences.

La nature de l'action : sensibilisations collectives et participatives interentreprises.

PREMIÈRE PARTIE :
3 ATELIERS EN ÉQUIPE (MISE EN COMPÉTITION)

- Escape game.
- Jeu de cartes sur les risques psychosociaux, facteur de TMS.
- Simulation de TMS.

SECONDE PARTIE

Réunion bilan avec tous les participants à l'aide d'un quiz interactif pour revoir les différents points abordés lors des ateliers.
L'utilisation du quiz interactif permet de faire une évaluation qualitative de l'action puisque les résultats sont accessibles avec le détail des questions.

Durée : 2 heures (30 minutes par atelier et 30 minutes de bilan).

Public cible : tous les salariés et employeurs d'EnSanté.
De préférence pour les entreprises TPE/PME (- de 50 salariés).

Prévention
des risques psychosociaux

Ateliers à destination des salariés en situation d'encadrement

Contexte et constat

Nous savons que les contraintes psychologiques pèsent lourd sur les managers, ce qui peut avoir un impact important sur la santé globale. Le retentissement de cette dernière va aussi impacter considérablement leur management et donc le bien-être de leurs équipes.

Quelques chiffres

L'étude menée de 2013 à 2015 en partenariat avec l'université du Québec et d'autres SPST a mis en avant les difficultés rencontrées par cette population de salariés.

- ⅓ déclarent manquer de moyens pour faire un travail de bonne qualité.
- 16 % souffrent de conflits de valeur.
- 64,5 % dépassent leurs horaires en permanence.
- 49 % trouvent que leur travail affecte leur santé.
- 25 % de la population étudiée est en Job Strain *.

Pour répondre à ce constat, notre service propose depuis 2017 des ateliers de prévention des RPS à destination des salariés en situation d'encadrement. Les thématiques ont évolué avec les besoins énoncés par les participants et les évolutions de la société (COVID-19, télétravail, libération de la parole sur les faits sexistes, etc.).

* Job Strain ou tension au travail. Le Job Strain correspond à une situation où le salarié ne dispose pas des marges de manœuvre individuelles nécessaires pour répondre aux exigences du travail telles qu'il les ressent.

Les intentions

Prévention primaire

Les objectifs sont d'une part de sensibiliser les encadrants à leur état de santé global afin de leur apporter les ressorts nécessaires pour faire face aux contraintes du travail et de leurs responsabilités ; ceci afin d'éviter la détérioration de leur santé mentale et physique. D'autre part, nous souhaitons favoriser un management de qualité, les bonnes pratiques managériales et promouvoir les conditions de travail favorables à la préservation de l'état de santé de tous.

Prévention secondaire

Dans certains cas, cela permet aussi de détecter précocement les signaux médico-psychologiques faibles, et en évitant leur aggravation. Certains ateliers concourent à renforcer l'accompagnement des personnes susceptibles d'être atteintes de dépression, de syndrome d'épuisement professionnel, de stress compassionnel.

La nature de l'action

Ateliers participatifs interentreprises.

8 THÉMATIQUES

- Les différentes formes d'épuisement professionnel : comprendre et repérer.
- La communication assertive ou comment optimiser ses relations de travail.
- Risques psychosociaux : les bonnes pratiques pour accompagner vos équipes.
- Sexisme et harcèlement sexuel en entreprise : que faire ?
- Intégrer les risques psychosociaux dans le DUERP.
- Gestion du stress : quels outils pour y faire face ?
- Qualité de vie et conditions de travail : les bonnes pratiques.
- Comment accompagner un collaborateur en situation de handicap ?

Durée : 3 heures.
Public cible : salariés encadrants.
Lieu : EnSanté.

Ateliers à destination de tous les salariés

Constat

Au regard de différentes études concernant la santé des salariés au travail, du diagnostic territorial, de la réforme de la santé travail visant à développer des actions de prévention primaire et des demandes d'entretiens individuels auprès des psychologues du travail, il a semblé indispensable de développer des actions de prévention accessibles à tous.

Les intentions

Par le biais d'ateliers collectifs, nous souhaitons permettre au plus grand nombre de trouver des solutions pour faire face aux situations de stress au travail et ainsi diminuer les impacts négatifs sur la santé psychique et physique.

Les objectifs sont :
- d'améliorer la santé globale et l'état de bien-être au travail ;
- de prévenir de l'usure professionnelle ;
- d'outiller les salariés en matière de prévention des RPS ;
- de créer un espace de discussion entre salariés sur une thématique commune.

La nature de l'action

4 ateliers pratiques de gestion du stress :
- Adapter ses comportements.
- Agir sur ses émotions.
- Agir sur ses modes de pensée.
- S'affirmer davantage.

2 ateliers de sensibilisation :
- Les différentes formes d'épuisement professionnel : comprendre et prévenir.
- Violences au travail : les identifier pour mieux les prévenir.

Durée : 2 heures.
Public cible : tous salariés.
Lieu : EnSanté.

Projet d'action à destination des dirigeants

Information et sensibilisation des dirigeants et DRH

Par le biais d'ateliers collectifs ou de webinaires, il s'agit de :

- présenter l'offre de service et les possibilités d'accompagnement possibles ;
- permettre aux dirigeants, DRH et toutes personnes ayant matière à mettre en place une politique de prévention efficace dans l'entreprise ;
- transmettre des notions en matière d'ergonomie et de risques psychosociaux de manière à mieux appréhender les enjeux de santé et les obligations réglementaires ;
- conseiller les dirigeants et les DRH sur le repérage des situations à risques ;
- ouvrir un espace d'échanges avec les ergonomes et les psychologues du travail mais aussi, créer un espace de discussion entre pairs.

Modalité d'action

- Ateliers de 10 à 12 personnes, public d'EnSanté : dirigeants d'entreprise, DRH et toute personne ayant matière à mettre en place une politique de prévention dans l'entreprise.
- Durée : environ 2 h 30 dans les locaux d'EnSanté.
- Animation : 1 psychologue du travail et 1 ergonome.

Thématiques abordées

- Notion d'ergonomie et de risques psychosociaux.
- Obligations réglementaires.
- Échanges avec les personnes présentes quant à leur politique de prévention.
- Conseils et informations sur les dispositifs existants.
- Informations sur les champs d'activité des ergonomes et des psychologues ainsi que sur les modalités de mobilisation via le médecin du travail.

Objectifs

- Améliorer la santé globale et l'état de bien-être au travail.
- Prévenir de l'usure et de la démotivation professionnelle.
- Informer et sensibiliser les dirigeants sur l'ergonomie et la prévention des RPS ainsi que sur les possibilités d'accompagnement.
- Créer un climat collaboratif.

Moyens mobilisés

Le service Communication assurera la diffusion de l'existence de ces ateliers auprès des employeurs via un mailing direct ou par le biais des organisations patronales. Les personnes intéressées pourront s'inscrire directement via le site Internet d'EnSanté.

Les inscriptions seront gérées par l'assistante du pôle pluridisciplinaire.

Démarrage du projet : 2023.

Fréquence des ateliers : un par trimestre.

Actions complémentaires

- Développer les actions de prévention primaire en entreprise en privilégiant les TPE/PME.
- Participer à l'axe RPS du PRST 4 qui a pour objectif de développer des partenariats et de nouveaux outils.
- Développer la téléconsultation dans le cadre d'entretiens individuels de souffrance morale au travail.
- Proposer des consultations aux dirigeants non-salariés.
- Participation à la création d'un escape game RPS avec la collaboration d'un autre SPST et d'un éditeur de jeu.

Conclusion

Nous souhaitons par ces actions, sensibiliser un maximum de salariés aux principaux risques menant à des inaptitudes médicales, faire naître en eux une culture de prévention primaire et leur donner des outils pour réagir le plus précocement possible en cas de difficultés rencontrées (TMS et/ou RPS). L'idée est de leur donner des moyens d'action, de leur communiquer les relais internes et externes à l'entreprise.

Afin de rendre ces actions visibles et attractives, un travail important de communication devra être réalisé. Nous avons également travaillé sur des contenus participatifs avec la mise en place d'outils ludiques et participatifs pour favoriser l'engagement des salariés dans l'adoption de nouveaux comportements.

Les indicateurs seront le nombre de salariés sensibilisés, le taux de satisfaction et nous espérons à long terme voir diminuer les sollicitations de nos services dans le cadre de la prévention tertiaire ainsi que voir baisser le nombre d'inaptitudes inhérentes aux TMS et RPS.

AXE 2

Cellule Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Contexte

À travers l'article 18, la loi du 2 août 2021 a inscrit dans le Code du Travail la création obligatoire de cellules de PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) dans les SPST. Ces derniers doivent, en effet, fournir un accompagnement individuel et collectif sur ce sujet, tant aux travailleurs qu'aux employeurs.

Notre service a su anticiper les avancées législatives puisque nous appliquions déjà l'essentiel des attendus de cette loi avec la création d'une cellule Mission Maintien en Emploi en 2016.

Constat

Plus les actions visant à prévenir le risque de désinsertion professionnelle sont précoces, plus les chances d'un retour à l'emploi sont importantes.

- 5 à 10 % des salariés risquent de perdre leur emploi suite à un problème de santé à court ou moyen terme (*Source : Rapport IGAS « La prévention de la désinsertion professionnelle des salariés malades ou handicapés », décembre 2017*).

- 1 personne sur 2 en arrêt de travail de plus de 6 mois ne reprend pas d'activité professionnelle (*Source : « Plus de prévention, d'efficacité, d'équité et de maîtrise des arrêts de travail » - Rapport fait à la demande du 1er ministre, page 64, janvier 2019*).

- 1 989 inaptitudes ont été déclarées en 2022 par les équipes EnSanté (soit 9,9 ‰).

- Au niveau régional, selon le rapport IODA (Inaptitudes en Occitanie Diagnostic et Analyses) de juin 2021, le taux d'inaptitude est de 7,92‰ et dans plus de 80 % des cas, l'inaptitude a été déclarée dans le cadre d'une visite de reprise après un arrêt maladie.

- Le taux d'emploi est de 27,7 % pour la population des 60-64 ans contre 69 % pour les 55-59 ans et 77 % pour les 25 à 54 ans (*Diagnostic Régional Santé Travail réalisé en Occitanie*).

- Les Maladies Chroniques Évolutives (MCE) touchent, selon le ministère de la santé, 1 personne sur 5 et, pour près de la moitié des personnes, la maladie survient alors qu'elles sont encore dans la vie active.

- Le taux de chômage des personnes en situation de handicap reste encore presque deux fois plus élevé que la population générale ; il s'établit à la fin du premier trimestre 2022 à 14 % contre 8 % pour l'ensemble de la population (*Sources : https://informations.handicap.fr et https://handicap.gouv.fr/emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap-une-mobilisation-gouvernementale*).

Intention

Maintenir dans l'emploi et prévenir la Désinsertion Professionnelle liée à l'état de santé en agissant le plus précocement possible.

Pour cela, EnSanté a déployé une offre de service telle que définie par la loi sur l'ensemble du territoire couvert avec une cellule opérationnelle dotée de spécialistes en lien avec les acteurs du maintien dans l'emploi.

La cellule PDP fournit **un accompagnement individuel et collectif** qui s'adresse aux travailleurs et aux entreprises et se **dote d'outils de pilotage et d'évaluation des parcours**, dans le cadre d'une démarche de progrès.

Dans la continuité des actions réalisées et en tenant compte de l'étendue du nouveau territoire EnSanté :

- accompagnement individuel de salariés sur les volets médical, social et professionnel, en lien avec les partenaires et en proposant une logistique adaptée dans les secteurs géographiques éloignés (téléconsultation) ;
- actions de prévention collective auprès des salariés souhaitant réfléchir à leur avenir professionnel ou des salariés en risque d'inaptitude ;
- actions de prévention collectives auprès des entreprises (sensibilisation aux facteurs de risque de désinsertion professionnelle et aux mesures de prévention, etc.) ;
- renforcement du partenariat, avec possibilité de CPOM et conventions ;
- application d'une démarche qualité dans l'ensemble des actions déployées.

Champ d'action

Les salariés, notamment les publics vulnérables, fragilisés par un problème de santé ou situation de handicap.

Les entreprises adhérentes à EnSanté, notamment celles à risque de pénibilité et d'inaptitude.

Objectifs

Détection et actions précoces en matière de désinsertion professionnelle afin de prévenir le risque d'inaptitude.

Élaboration d'un plan de retour au travail ou de maintien dans l'emploi, selon une stratégie pluridisciplinaire et progressive : maintien au poste, maintien dans l'entreprise sur un autre poste, maintien dans l'employabilité et le cas échéant sortie du travail avec solution sociale satisfaisante.

Optimisation des chances de maintien en emploi et de la sécurisation du parcours, grâce à la coordination de l'ensemble des acteurs du réseau.

Moyens mobilisés

COMPOSITION DU GROUPE ET TEMPS OCTROYÉ

Au 1er novembre 2022, la composition de la cellule comprend :

- une assistante ;
- deux IDEST/chargées de mission ;
- une coordinatrice ;
- un médecin référent ;
- une collaboration active interne : médecin « consultant », ergonomes, assistantes sociales, psychologues du travail.

Les chargées de mission conservent un profil médical, avec accès aux données médicales du DMST du salarié, permettant une approche de la situation clinique et des rapports au travail du salarié, au regard des capacités restantes ainsi qu'une réactivité dans les situations médicales non stabilisées (coordination de certaines orientations médicales avec l'accord médecin du travail, salarié et médecin traitant).

Afin d'assurer la continuité du service dans le cadre de la fusion, il semble important d'envisager :

- de structurer la cellule en fonction des évolutions législatives. Ainsi, l'Instruction DGT du 26 avril 2022 précise que « La cellule est animée et coordonnée par un médecin du travail ou par un membre de l'équipe pluridisciplinaire désigné par lui et agissant sous sa responsabilité » ;

- de tenir compte de la complexité des situations en début d'accompagnement : 86 % perçoivent des indemnités journalières de l'Assurance Maladie (79,7 % sont en arrêt de travail et 6,3 % à temps partiel thérapeutique) ; 79 % présentent un état médical non stabilisé et 45 % sont en difficultés sociales ; 71,5 % se projettent en dehors de l'entreprise ou sont sans projet professionnel identifié (chiffres issus du dernier rapport annuel d'activité MME 2021) ;

- les retombées potentielles des nouvelles dispositions législatives, notamment visite médicale de mi-carrière, rendez-vous de liaison, renforcement de la visite de prévention, nouveaux publics (dirigeants non-salariés, etc.) susceptibles de générer des orientations supplémentaires vers la cellule ;

- du temps dédié pour les actions collectives auprès des salariés et employeurs afin de mettre en place une prévention primaire voire secondaire efficace.

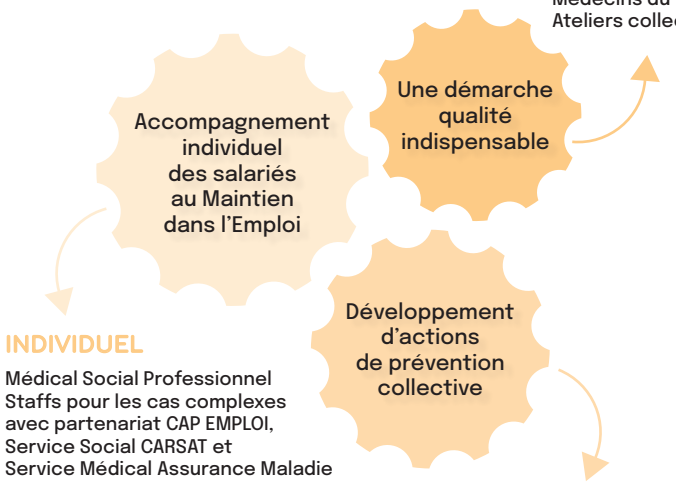
Dynamique du projet

Proposer une offre globale PDP, à adapter aux spécificités des nouveaux territoires grâce aux compétences des sites fusionnés.
Un état des lieux a été réalisé en 2022 auprès des sites qui ont rejoint EnSanté. Il est à noter que tous les sites collaborent avec Cap Emploi ; deux sites participent à des staffs avec un médecin-conseil.

Poursuivre la dynamique engagée sur les 3 volets déployés à ce jour.

Méthode

Un accompagnement au maintien dans l'emploi développé sous 3 axes



INDIVIDUEL
Médical Social Professionnel
Staffs pour les cas complexes avec partenariat CAP EMPLOI, Service Social CARSAT et Service Médical Assurance Maladie

ÉVALUATION
(Enquête de satisfaction)
Accompagnements individuels
Médecins du travail
Ateliers collectifs

ATELIERS COLLECTIFS
(Entreprises, encadrants, salariés)
Campagnes de communication
Prérepriste et prévention
Désinsertion professionnelle

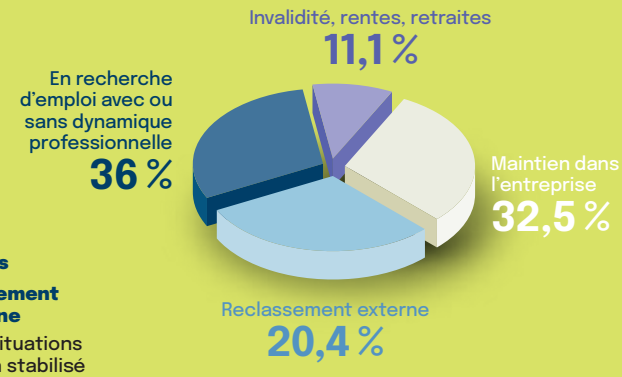
Bilan de 5 ans d'activité MME (2016-2021)

Ce bilan à 5 ans, portant sur l'approche individuelle et collective de la PDP ainsi que sur l'application d'une démarche qualité des actions déployées, répond déjà aux mesures préconisées par la nouvelle de loi du 2 août 2021 « Pour renforcer la prévention en santé au travail » avec notamment, l'intégration généralisée dans l'offre globale de service des SPST d'une cellule de maintien dans l'emploi.

Accompagnements individuels

Situation des salariés à l'issue des accompagnements 2016-2021

323
salariés
File active annuelle



2 096
orientations
(95 % des médecins du travail prescripteurs)

1254
salariés accompagnés
Prise en charge précoce liée au profil médical de l'équipe avec appui des partenaires internes et externes

11 mois
d'accompagnement en moyenne
Complexité des situations (état médical non stabilisé avec arrêt de travail en cours, difficultés sociales)

Outils de pilotage et d'évaluation

L'utilisation de Préventiel a permis la traçabilité des actions individuelles et collectives de la cellule. La mise en place du logiciel uEgar va permettre d'optimiser l'évaluation statistique, conformément aux attendus de la nouvelle réglementation.

Renforcement/développement du réseau partenarial

L'instruction DGT du 26 avril 2022 précise que « *la cellule PDP du SPST travaille en étroite collaboration avec les autres acteurs du maintien en emploi et les acteurs de la compensation du handicap (Cap Emploi, etc.). Cette collaboration se manifeste par des échanges d'information et l'organisation de points dédiés au traitement des cas individuels complexes afin d'y trouver une issue concrète. Ces échanges d'information sont réalisés dans le respect des règles applicables à la transmission des données médicales et du secret médical.* »

Depuis sa création en 2016, la cellule suit déjà ces préconisations, en renforçant au fil des années son réseau de partenaires. Il est important de conserver une mise à jour régulière du réseau partenarial qui évolue très vite et qu'il faudra développer sur l'ensemble du territoire.

Partenariat externe :
- Présent lors des staffs d'une demi-journée (20 staffs 2021) ;
  - Cap Emploi Axe Maintien ;
  - Service Social CARSAT ;
  - Médecin-conseil de l'Assurance Maladie ;
- Autres partenaires relevant du champ associatif (CIDFF, etc.), de la reconversion professionnelle (CEP Occitanie, etc.) et du soin (services spécialisés du CHU Montpellier) ;

Partenariats à développer :
- Organismes de l'insertion/ Formation professionnelle (Transition Pro Occitanie, etc.) ;
- Associations (Cancer, etc.) ;
- Structures de soins spécialisées (Services de Rééducation Fonctionnelle du secteur privé, etc.) ;
- Professionnels de santé (kinésithérapeutes, orthophonistes, etc.).

Communication

En 2021, deux campagnes de communication ont été réalisées sur LinkedIn, l'une sur la Prévention de la Désinsertion Professionnelle, l'autre sur la visite de préreprise.

Pour la suite, il s'agira de poursuivre une stratégie de communication adaptée visant à :

- promouvoir la PDP en interne (actions d'information à destination de l'ensemble du personnel EnSanté, notamment lors des réunions médecins/IDEST, etc.) ;
- promouvoir la PDP en externe en ciblant les secteurs identifiés comme prioritaires et en accentuant l'information sur les nouvelles dispositions législatives (visite mi-carrière, renforcement de la visite de préreprise, etc.) ainsi que sur les mesures d'accompagnement proposées pour favoriser le maintien au poste ou dans l'emploi ;
- actualiser nos supports de communication à visée interne et externe ;
- valoriser le nouvel outil salarié « Mon carnet de suivi maintien en emploi », en interne mais aussi en externe, notamment auprès des partenaires, employeurs et médecins traitants.

Actions et résultats attendus

- Poursuivre l'optimisation des résultats de maintien dans l'emploi obtenus vers une dynamique professionnelle positive dans le cadre des accompagnements individuels.

- Maintenir les actions de prévention collectives permettant d'élargir l'offre de service sur la thématique de maintien dans l'emploi, en ciblant davantage les entreprises.

- Contribuer activement à la thématique du Maintien dans l'Emploi en poursuivant la participation de la cellule au PRST 4 et au groupe de travail Apptiv.

- S'inscrire dans les nouvelles technologies : téléconsultations assistées, réflexion sur actions innovantes (exemple : « escape game » de plus en plus utilisé comme outil de renforcement des acquisitions dans le cadre des actions de prévention).

- Mener une réflexion sur l'importance du diagnostic initial précoce, en se basant sur une méthode scoring sur l'ensemble des cabinets (par exemple, utilisation d'un Indice de Risque de Désinsertion professionnelle, calculé notamment à partir d'une grille s'inspirant du recueil de données Evrest et de l'échelle de bien-être au travail).

AXE 3

Santé publique

La loi du 2 août 2021 fait clairement mention de la nécessité de « **renforcer la prévention au sein des entreprises et décloisonner la santé publique et la santé au travail** ». Titre 1er, Article 7.

Elle précise également que les SPST « participent à des actions de promotion de la santé sur le lieu de travail, dont des campagnes de vaccination et de dépistage, des actions de sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive et des actions d'information et de sensibilisation aux situations de handicap au travail, dans le cadre de la stratégie nationale de santé ».

D'autre part, le 4e Plan Santé travail (PST4) souhaite « encourager le développement d'une approche partagée de la santé : santé publique, santé au travail, santé-environnement ».

Cette approche partagée de la santé, encouragée par le PST4, repose sur l'idée que les travailleurs sont concernés par des risques ou des pathologies relevant de multiples facteurs, sur lesquels il convient d'agir de manière cohérente et coordonnée.

En accord avec le PST4, le service souhaite participer par ses actions préventives à limiter les accidents graves et mortels (Axe transversal) et apporter sa contribution dans la lutte contre les principaux risques professionnels dont les chutes de hauteur et le risque routier (Axe 1, Objectif 2).

Au-delà de l'exposition aux risques professionnels inhérente à l'activité de l'entreprise, certaines pathologies peuvent apparaître en raison de risques multiples rencontrés en tout lieu et à tout moment par les personnes au cours de leur vie (alimentation, consommation d'alcool, tabagisme, sédentarité, etc.).

Ainsi, le PST4 souhaite que soient menées les actions suivantes :

- **promouvoir les activités physiques et sportives en milieu professionnel ;**
- **développer les actions de lutte contre les addictions en milieu professionnel ;**
- **faciliter l'accès à la vaccination via les professionnels de santé au travail.**

L'accompagnement des salariés dans les domaines de santé publique s'inscrit dans la prévention de la désinsertion professionnelle, permettant « de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées » (Axe 2, Action 4.2).

Risque routier

Contexte

Le risque routier est la première cause de mortalité au travail. C'est une priorité du Plan National Santé Travail ainsi que du Plan Régional Santé Travail.

Le constat de départ a été la sous-évaluation de ce risque dans les entreprises adhérentes avec absence de cette thématique dans le DUERP. Le risque routier représente 38 % des accidents corporels de la route (chiffres 2020). Ce risque demeure un enjeu humain, social et économique pour les entreprises. EnSanté s'engage donc auprès de ses adhérents pour un accompagnement de l'évaluation du risque ainsi que dans la mise en place d'actions de prévention collective.

Objectifs

- **Créer une démarche participative avec un engagement de l'employeur** au niveau de l'évaluation du risque et de la communication dans l'entreprise de cette action de prévention.
- **Promouvoir une culture de prévention du risque routier et convaincre les entreprises à agir.**
- **Accompagner les employeurs tout au long de la démarche d'évaluation du risque routier.**
- **Sensibiliser les salariés des entreprises adhérentes.**

Méthode

ÉTAPE 1 :

Le groupe de travail a créé un outil d'évaluation du Risque Routier qui se veut pratique, rapide, didactique, évolutif et va en quelques minutes permettre à l'entreprise de faire son évaluation. Les outils sont présentés et expliqués lors d'atelier d'évaluation en réunion visio ou présentiel. Format court puis envoi de l'outil à chaque participant.

L'outil sera associé au Document Unique (document Excel interactif et simple d'utilisation regroupant plusieurs fonctions : état des lieux du risque routier dans l'entreprise, priorisation, Document Unique et propositions d'actions avec liens directs sur des solutions).

Ce document va **permettre de faire un constat global du risque routier dans l'entreprise** en partant d'un état des lieux (sinistralité, DUERP) avec la prise en compte de la gestion du parc automobile, de l'organisation du travail et de la formation des salariés.

Un **temps d'accompagnement est ensuite prévu** pour aider les employeurs qui le souhaitent à la mise en place d'actions prioritaires répondant à l'évaluation du risque.

Enfin, notre action peut être complétée par une **sensibilisation des salariés**

Sensibilisation adaptée à la taille de l'entreprise, du public, de l'activité, des moyens de transport utilisés, etc.

Le groupe de travail a fait le choix **d'outils pratiques et ludiques** qui permettent une forte adhésion du salarié et le rendent acteur de sa prévention.

ÉTAPE 2

- Jeu de cartes créé par le groupe à base de scénarios qui vont amener les salariés à construire en équipe des pistes de prévention du risque routier dans leur entreprise. jeu de cartes évolutif, adaptable. nous préparons actuellement une prévention auprès de personnes en situation de handicap.
- Quiz de connaissances.
- Films.
- Parcours de simulation.
- Atelier doses bar.

Actions

Organisation et animation de petits-déjeuners à destination des employeurs afin de les inciter à prendre en considération ce risque. Des thématiques dédiées sont proposées lors de ces événements (métiers de la livraison en octobre 2022 par exemple avec intervention d'adhérents sur des retours d'expérience).

Ateliers interactifs pour les employeurs avec présentation de l'outil d'évaluation et accompagnement tout au long de la démarche (autodiagnostic, aide à la priorisation, pistes d'actions, outils concrets). Afin d'harmoniser notre offre sur tout le territoire, nous proposons des **ateliers en présentiel à Montpellier et en distanciel.** Le groupe de travail sait s'adapter aux contraintes environnementales et géographiques et veille à **harmoniser l'offre de service** sur l'ensemble du territoire couvert. Pour répondre à ce nouvel objectif, la **formation de personnes relais dans nos différents centres** a été mise en place.

Sensibilisations adaptées aux besoins pour les salariés : apport théorique, ateliers collectifs, quiz interactifs. Les animations sont réalisées dans les entreprises et adaptées en fonction du nombre de salariés, des thématiques prioritaires, du temps dédié.

Questionnaire d'évaluation après chaque animation pour adapter le contenu aux besoins et attentes.

Mise en place d'une journée de **formation à destination des collaborateurs EnSanté** afin de former des **personnes relais** sur nos différents centres, informer et partager les actions, les outils du groupe de travail risque routier. Les personnes relais ont également la possibilité d'accompagner les membres du groupe risque routier sur des interventions en entreprise afin de se familiariser avec les méthodologies, le matériel et l'animation.

Participation et organisation des journées Nationale et Mondiale sur la thématique du risque routier au sein de nos centres :

- semaine de la Sécurité Routière ;
- journée Mondiale du vélo, etc.

Le relais de ces opérations est assuré par le site internet et également la mise en place d'affiches, la distribution de flyers, et l'envoi de newsletters.

CONTACT

atelierparticipatif@ensante.fr

Les rendez-vous de la prévention

EnSanté! L'atout prévention des entreprises

RISQUE ROUTIER : VOUS CIRCULEZ ?

AUTANT LE FAIRE EN TOUTE SÉCURITÉ

> Étape 1

- **Ateliers interactifs pour les employeurs**
- **Présentation et remise de l'outil d'évaluation :**
  - Basé sur la trame du Document Unique
  - Interactif et évolutif
  - Autodiagnostic
  - Aide à la priorisation
  - Pistes d'actions
  - Outils concrets

> Étape 2

- **Sensibilisation pour les salariés**
  - Apport théorique
  - Ateliers collectifs
  - Quiz interactifs

> ACCOMPAGNEMENT DE L'ENTREPRISE TOUT AU LONG DE LA DÉMARCHE D'ÉVALUATION

CONTACT : atelierparticipatif@ensante.fr

POUR VOUS INSCRIRE scannez-moi

ensante.fr

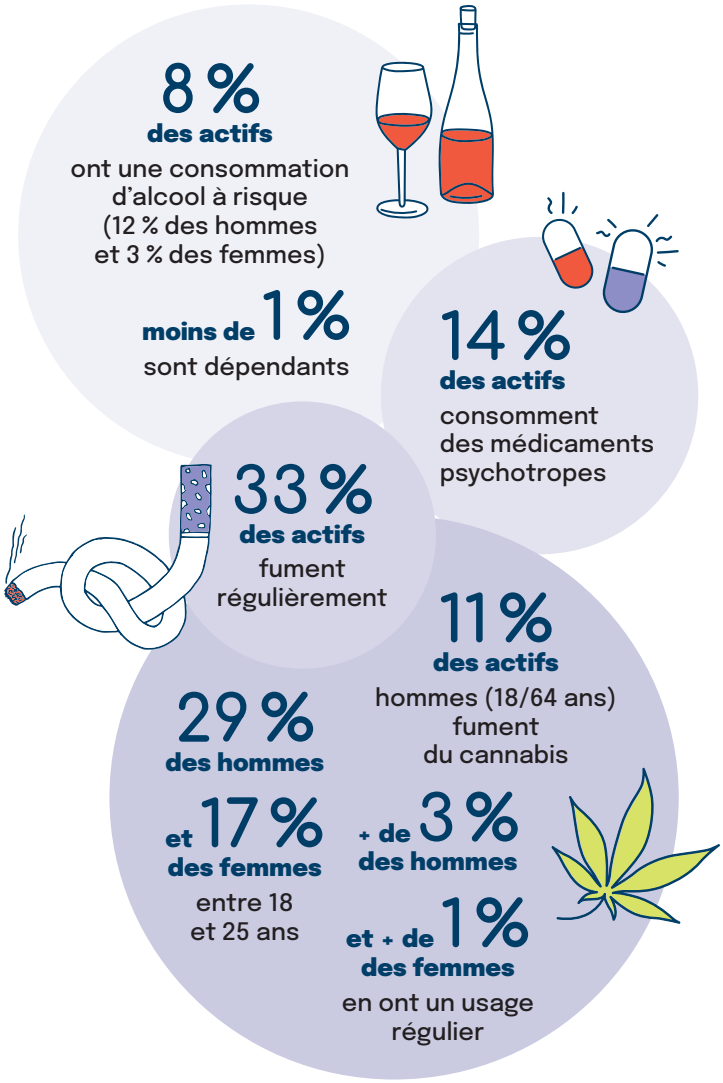
wonDERful - © Pexels - 11/2022.

Addictions

Dans la continuité des projets de service précédents, EnSanté souhaite majorer la prise en charge des addictions par un accompagnement renforcé des entreprises et des salariés. Cet accompagnement est facilité par le groupe de travail référent sur le sujet.

Contexte et constat

Consommations actuelles des actifs *



Accidents du travail (AT) *

- **15 % à 20 % des AT**, de l'absentéisme, des conflits interpersonnels au travail seraient **liés à l'usage d'alcool – surtout –, de psychotropes ou de stupéfiants** ;
- **20 à 30 % des AT** recensés chaque année sont **liés à la consommation d'une substance psychoactive.**

* Source chiffres : baromètre santé 2016 Institut National de Prévention et d'Éducation pour la Santé (INPES).

Objectifs et stratégie

EnSanté poursuit son investissement dans la prévention des addictions en accompagnant les entreprises et leurs salariés.

Pour ce faire, nous intervenons au sein des entreprises pour une sensibilisation des employeurs et des salariés.

Les nouveaux moyens de communication ne sont pas laissés de côté puisqu'une partie des ateliers concernant la prévention des addictions se fait en distanciel.

La nouvelle consultation de prévention des addictions, interne au service, vient parfaire cette stratégie préventive.

Afin que le message préventif soit correctement dispensé, les collaborateurs EnSanté sont régulièrement formés. Cette formation qui s'inscrit dans la durée comporte les connaissances théoriques ainsi que la facilité d'accès aux documents de prévention internes au service. Le groupe de prévention des addictions EnSanté a donc plusieurs missions dont celles de faciliter la compréhension, l'accès aux documents et l'accompagnement de situations de travail auprès des collaborateurs du service sur tout son territoire.

Les évènements préventifs permettant de regrouper des adhérents, après une période COVID-19 pénalisante, sont à nouveau d'actualité comme les petits-déjeuners employeurs au cours desquels le groupe de prévention des addictions EnSanté est présent avec des partenaires référents externes sur le sujet.

Détails de l'action et moyens mis en œuvre

ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRISES

Les ateliers à destination des employeurs sont réalisables en présentiel et en distanciel, afin de faciliter leur accès. Lors de ces derniers, des documents du service sont mis à la disposition des participants et sont explicités.

L'accompagnement des entreprises se poursuit également après les sessions pour les entreprises volontaires, notamment pour la réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

Les ateliers à destination des salariés sont exclusivement réalisés en entreprises ou dans les locaux du service, en favorisant les approches ludiques qui retiennent leur attention.

Ateliers à destination des employeurs et des salariés

- **Ateliers employeurs :** en distanciel ;
  - sensibilisation aux addictions ;
  - intégrer les addictions dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

- **Ateliers salariés :** en présentiel ;
  - sensibilisation aux addictions ;
  - ateliers ludiques : bar, parcours, quiz, jeux interactifs.

- **Ateliers pour tous :** en présentiel et distanciel ;
  - surconsommation des écrans.

Documents à destination des employeurs

- **Kit'addicto : 11 fiches pratiques**
  - **N° 1 :** De la prise en charge individuelle à la prise en charge collective dans l'entreprise.
  - **N° 2 :** Employeur : entre DEVOIR et POUVOIR, quel équilibre ?
  - **N° 3 :** État des lieux de la consommation avérée ou présumée de substances psychoactive (SPA) dans l'entreprise.
  - **N° 4 :** Fiche d'aide à la rédaction d'un Règlement Intérieur (RI).
  - **N° 5 :** Quelques conseils pour favoriser la sécurité dans l'organisation d'un « pot » en entreprise.
  - **N° 6 :** Conduite à tenir en cas de trouble aigu du comportement.
  - **N° 7 :** Fiche de constat d'un trouble aigu du comportement.
  - **N° 8 :** Guide d'entretien pour l'encadrant et à l'attention des collaborateurs.
  - **N° 9 :** Surconsommation des nouvelles technologies, de l'information et de la communication.
  - **N° 10 :** Et si vous faisiez un point sur votre consommation ?
  - **N° 11 :** Évaluer les conduites addictives et mettre à jour son Document Unique.

- Prévention des addictions en entreprise ; **Guide d'évaluation pour l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** avec possibilité d'accompagnement dans la démarche.

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS

EnSanté souhaite apporter une expertise interne au service afin d'accompagner les salariés présentant des addictions. Ce choix est principalement lié aux évolutions réglementaires.

En accord avec le PST4, le service participe par la prévention des addictions à limiter les accidents graves et mortels (PST4 Axe transversal) et apporte sa contribution dans la lutte contre les principaux risques professionnels dont les chutes de hauteur et le risque routier (PST4 Axe 1, Objectif 2). L'accompagnement des salariés présentant des addictions s'inscrit également dans la prévention de la désinsertion professionnelle, permettant « de déclencher des prises en charge plus précoces et mieux coordonnées » (PRST 4 Axe 2, Action 4.2).

Une vacation par semaine est dédiée à la consultation qui est réalisée par un infirmier référent addictions. Un staff médical mensuel fait le point sur l'ensemble des consultations réalisées.

Les consultations addictions ne sont réalisées que sur orientation d'un médecin du travail EnSanté. Ainsi un salarié ou un employeur ne peut demander directement une consultation addictions au service EnSanté. Cependant, tout salarié, qui en fait la demande ou orienté par son employeur, sera reçu par un médecin du travail Ensanté afin d'évaluer la pertinence d'une orientation vers la consultation addictions.

Toute « visite à la demande de l'employeur » concernant une problématique d'addiction dans l'entreprise donne lieu à un accompagnement de l'entreprise par l'équipe pluridisciplinaire.

- fiches de liaison : internes au service EnSanté ;
- courriers d'orientation vers les partenaires : médecins généralistes et spécialistes, centres de soins d'accompagnement et de prévention en addictologie, structures hospitalières.

FORMATION DES COLLABORATEURS ENSANTÉ

Poursuite de la formation des collaborateurs EnSanté à la prévention des addictions, tenant compte des besoins de tous les territoires concernés : RPIB, entretien motivationnel, DIU pratiques addictives.

Compagnonnage : certaines consultations addictions EnSanté seront réalisées à distance par visio. Le salarié sera dans le bureau de l'infirmier ou du médecin du cabinet médical prescripteur qui suivra la consultation en même temps et se familiarisera avec ce type d'entretien.

COMMUNICATION

Partenaires externes

Des rencontres se tiendront régulièrement avec les équipes locales des centres de soins d'accompagnement et de prévention en addictologie et les structures hospitalières. Elles auront pour but de faire connaître notre consultation addictions EnSanté et d'identifier les référents EnSanté sur le sujet. Elles permettront progressivement de faciliter les échanges entre nos structures par une meilleure connaissance commune des acteurs et de leurs missions. L'infirmier référent en addictions du service sera l'interlocuteur privilégié de ces partenaires lors des orientations de salariés. Son expertise facilitera les échanges et participera de ce fait à la prévention de la désinsertion professionnelle.

Entreprises

- Petits-déjeuners de la prévention des addictions :
  Sensibilisation générale à destination des employeurs faisant intervenir des référents externes de la prise en charge des addictions. Les employeurs présents seront sensibilisés aux outils de prévention des addictions du service et aux accompagnements possibles par les collaborateurs EnSanté et les membres du groupe de travail référent sur le sujet.

- Mois sans tabac :
  Présence en entreprise pour informer et faciliter l'arrêt du tabac lors des campagnes annuelles.

Collaborateurs EnSanté

Information dispensée à tous les collaborateurs du territoire EnSanté concernant les outils à leur disposition, les formations à venir, le groupe de travail référent sur le sujet et les possibilités de le solliciter ainsi que les partenaires externes.

DÉVELOPPEMENT DE L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE ENSANTÉ

Duplication des outils nécessaires à l'animation des ateliers en entreprise :
- atelier bar ;
- atelier lunettes de simulation de prise de toxiques ;
- jeux de cartes, quiz, escape game, etc.

Formation des collaborateurs EnSanté sur les secteurs géographiques ayant nouvellement rejoint le service.

Compagnonnage lors des consultations addictions EnSanté réalisées à distance par visio sur les secteurs géographiques ayant nouvellement rejoint le service.

Facilitation du lien vers les partenaires externes :
- Échanges réguliers avec les partenaires au sein des différents territoires ;
- Identification des ressources propres à chaque territoire pour une simplification des orientations depuis le service EnSanté.

Critères d'évaluation

INDICATEURS QUANTITATIFS

- Présence aux ateliers à destination des employeurs et des salariés : nombre d'inscrits, codes NAF ciblés et tous secteurs d'activité.
- Présence aux petits-déjeuners de la prévention des addictions : nombre d'inscrits, codes NAF.
- Présence aux actions multigroupes : nombre d'inscrits, codes NAF.
- Formations des collaborateurs EnSanté.
- Orientations vers la consultation addictions EnSanté : nombre d'orientations par les médecins prescripteurs, CSP concernées, nombre d'orientations vers les partenaires externes.

INDICATEURS QUALITATIFS

- **Collectifs :**
  - Questionnaire de satisfaction suivant les ateliers à destination des employeurs et des salariés.
- **Individuels :**
  - Retours des prescripteurs sur la consultation addictions.
  - Nombre d'orientations vers les partenaires externes suite à la consultation addictions.
  - Retours des partenaires externes sur les orientations faites par le service.

Résultats attendus

- Majoration de la prévention collective par une plus forte participation des employeurs et des salariés aux ateliers.
- Augmentation progressive des orientations des médecins prescripteurs vers la consultation addictions et ainsi participation à la prévention de la désinsertion professionnelle.
- Inscription dans les nouvelles technologies : téléconsultations assistées, en présence du médecin prescripteur ou de l'IDEST du cabinet prescripteur.
- Simplification de la gestion des situations individuelles par un compagnonnage des cabinets prescripteurs (médecins/IDEST).

Hygiène de vie

Si l'espérance de vie continue à augmenter, on constate toutefois une progression des maladies chroniques en relation avec des déterminants environnementaux et comportementaux (alimentation déséquilibrée, sédentarité, activités perturbant le rythme circadien veille/sommeil, addictions, etc.).

On sait notamment que :

95 % de la population française adulte est exposée à un risque de détérioration de sa santé par manque d'activité physique ou un temps trop long passé assis (*source : Anses Agence Nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail – Février 2022*).

59 % des adultes sont en surpoids ou en situation d'obésité en France (*source : OMS – 2022*).

¼ des Français se plaignent de manquer de sommeil, notamment les jours de travail, et qu'1/3 déclarent souffrir de troubles du sommeil (*source : Étude de l'INSV/MGEN – 2015*).

4 % souffrent du syndrome d'apnée du sommeil (*source : Assurance Maladie – janvier 2021*) et 8,5 % du syndrome des jambes sans repos (*source : Assurance Maladie – décembre 2021*).

Les effets sur le corps d'une mauvaise hygiène de vie sont multiples. Le risque de développer des pathologies complexes voire des comorbidités est d'autant plus accru que l'on cumule différents facteurs de risque. Ainsi, les affections les plus fréquentes identifiées concernent les maladies cardiovasculaires (HTA, infarctus, etc.), le diabète, l'hypercholestérolémie, l'obésité, l'apnée du sommeil, certains troubles musculosquelettiques (rachialgies, etc.). Les retentissements peuvent être également psychiques (perte d'allant, d'estime de soi, irritabilité, émotions négatives, baisse de la vigilance, difficultés de concentration, de mémorisation, etc.).

Par conséquent, en matière de prévention, agir sur les comportements, les habitudes et l'hygiène de vie d'une personne constituent une base essentielle pour préserver ou améliorer son état de santé.

Hygiène de vie et santé au travail sont également étroitement corrélées. Adopter de bonnes habitudes de vie et être en bonne santé jouent un rôle essentiel dans l'aptitude à son poste de travail et son employabilité.

Les **visites individuelles** constituent pour les professionnels d'EnSanté un instant privilégié pour échanger en systématique avec les salariés sur leur mode de vie, les conseiller sur les bonnes pratiques et sur la gestion des situations générant du stress. **Une attention particulière est portée aux travailleurs en horaires atypiques et travailleurs de nuit, aux salariés des secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, du transport et du BTP**.

SOMMEIL : analyse de la dette de sommeil, évaluation de la qualité du sommeil, utilisation de l'échelle Epworth, connaissances sur les rituels d'endormissement.

ALIMENTATION : conseils alimentaires sur les connaissances des apports énergétiques, la limitation des sucres et excitants, la régularité des prises de repas et les collations, la prévention contre l'obésité.

SPORT ET ACTIVITÉ PHYSIQUE : lutte contre la sédentarité, conseils apportés sur la pratique régulière d'une activité physique adaptée à la personne et à son état de santé.

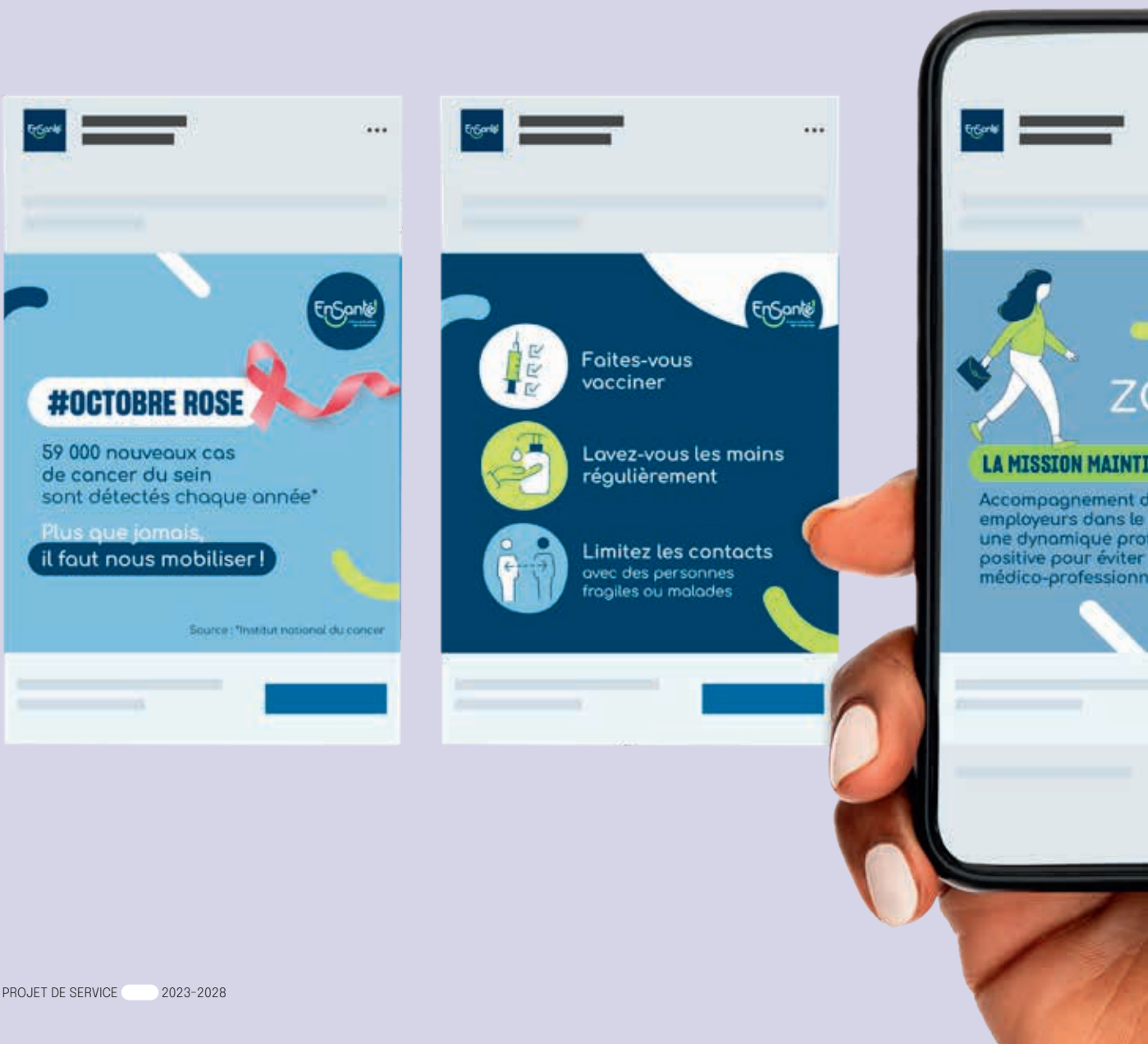
Conformément à la loi du 2 août 2021, EnSanté **souhaite aller plus loin et élargir ses missions de promotion sur ces thématiques** :

- en sensibilisant les salariés et les employeurs sur les bénéfices de **l'Activité Physique et Sportive (APS) en entreprise** comme levier en faveur de la santé au travail dans un contexte de mutation avec par exemple l'accroissement du télétravail ;

- en déployant les recommandations à la prescription d'**Activité Physique Adaptée (APA)**, notamment pour les personnes en situation de handicap ou de maladie. L'objectif est de prévenir la désinsertion professionnelle et d'améliorer le maintien dans l'emploi des séniors ;

- en développant des **partenariats** avec des professionnels du métier (kinésithérapeutes, centre de rééducation, fédérations sportives, etc.) ;

- en formant ses propres professionnels afin qu'ils puissent proposer des mesures opérationnelles et accessibles à tous.

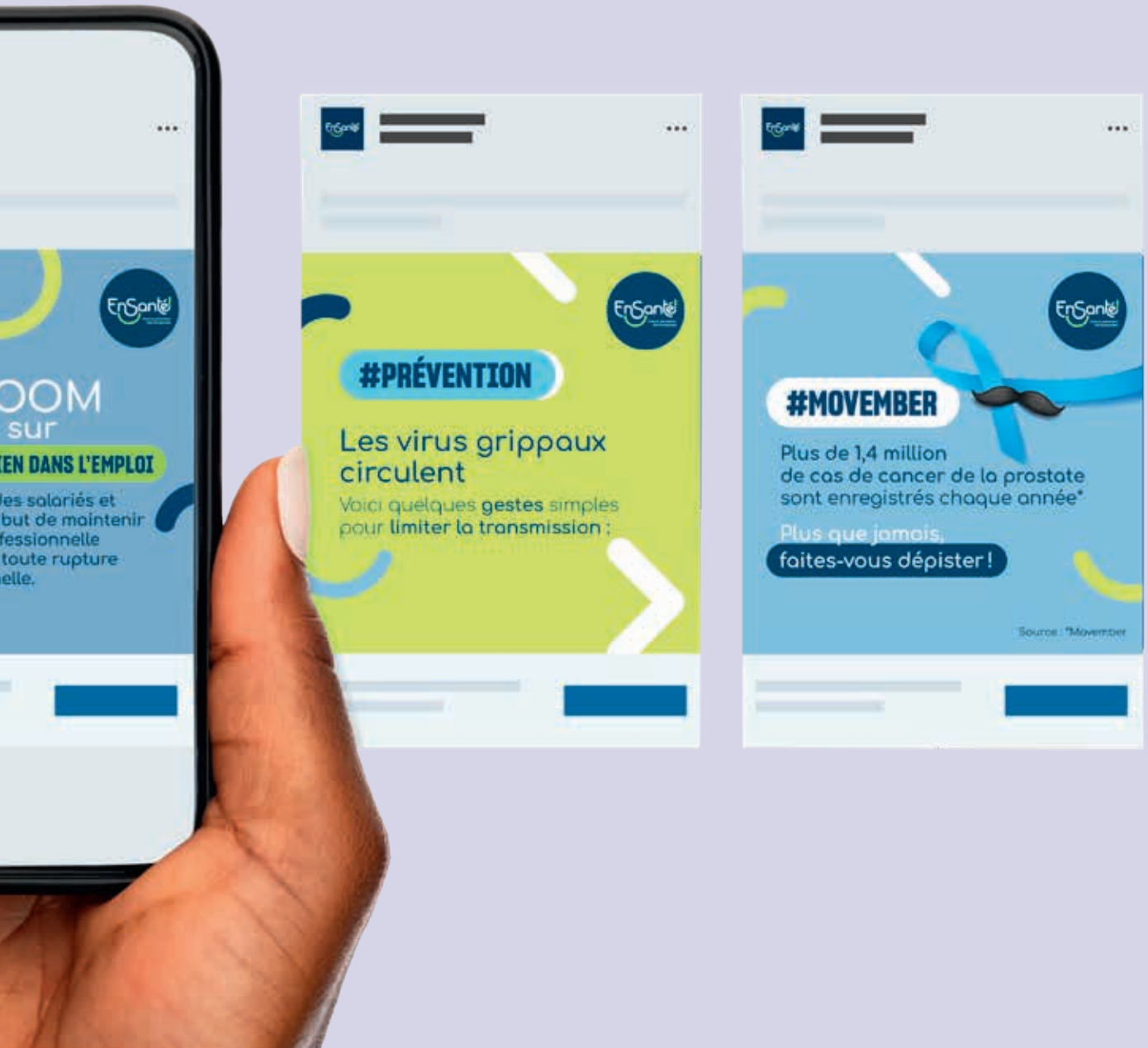


Projets à venir

EnSanté souhaite faire évoluer les stratégies de prévention individuelles et collectives avec la **création d'une Cellule Santé Publique**.

Ce dispositif aura notamment pour missions de :

- **participer à des enquêtes** de veille sanitaire et de recherche en santé au travail (Enquête Maladies à Caractère Professionnel, etc.) ;
- **relayer et animer les campagnes nationales de prévention** (Mois sans Tabac, Octobre Rose, etc.)
- proposer, au sein de notre service, des **actions de dépistage de certaines pathologies** (diabète, etc.) ;
- promouvoir les liens avec les partenaires (Santé Publique France, ANACT, etc.) ;
- poursuivre les actions en cours, dont la prévention des cancers (GEFLUC, etc.).



Vaccination

Face à la **situation endémique du COVID-19**, EnSanté s'est mobilisé pour contribuer à l'effort collectif.

En proposant la réalisation de **tests de dépistage RT-PCR en drive**.

En permettant l'accès pour tous à la **vaccination**.

En assurant une **information** salariés et employeurs sur l'évolution de la pandémie et sur la stratégie vaccinale déterminée par les autorités sanitaires.

En ajustant leur organisation aux changements opérés au cours de cette crise, les professionnels d'EnSanté ont démontré leur force d'adaptation et leur réactivé.
Ils ont également mis en place des **moyens et des process qui permettent aujourd'hui à notre service d'être en capacité de répondre à de nouveaux plans sanitaires** définis par les pouvoirs publics, à savoir :

- **des ressources en personnels** compétents et formés à la vaccination et au dépistage : médecins, infirmiers, secrétaires médicales ;
- **des moyens matériels** : équipements de conservation des vaccins et de stockage du matériel, médicaments d'urgence, systèmes de traçabilité du matériel et des actes, outils informatiques, etc. ;
- **une logistique** éprouvée**, des procédures** évolutives et un parcours de prise en charge garantissant la **confidentialité des actes médicaux réalisés ;**
- **des locaux** dédiés adaptés ;
- **des moyens de communication** pour faciliter l'information des salariés et leur accès à nos services.

EnSanté poursuit donc son offre de vaccination contre le COVID-19 et s'investit également dans une logique globale de prévention des risques biologiques :

- en relayant les informations sur les **consignes vaccinales générales** gouvernementales ;
- en conseillant salariés et employeurs sur les **vaccins recommandés et obligatoires afin de les protéger contre un (des) risque(s) professionnel(s)**, et en s'assurant individuellement du statut immunitaire des professionnels concernés ;
- en offrant la possibilité, sur décision du médecin, de **vacciner individuellement** chaque salarié pour les autres vaccins (DTCP, ROR, etc.) ;
- en organisant, avec nos entreprises adhérentes, des **campagnes de vaccination contre la grippe** pouvant être réalisées dans nos locaux tout comme dans ceux des établissements qui nous sollicitent.

Dans une démarche de prévention contre les risques d'infection, que le contexte soit professionnel ou sanitaire, la vaccination a largement démontré son efficacité pour une protection à la fois individuelle et collective.

Conclusion

Lors de la pandémie de COVID-19, EnSanté a su montrer sa réactivité et ses capacités d'adaptation sur les sujets de santé publique, tout en poursuivant les actions très organisées comme la prévention du risque routier et des addictions.

Les textes récents permettent d'investir pleinement de nouveaux domaines comme la prévention des comportements, des habitudes et de l'hygiène de vie. Ces leviers constituent une base essentielle pour préserver ou améliorer l'état de santé des travailleurs.

AXE 4

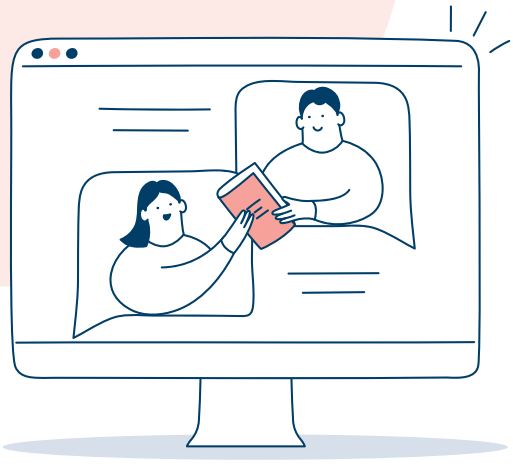
Innovation

En application de la réforme santé travail et des diverses stratégies retenues par EnSanté, **cet axe met en exergue les projets qui sauront être innovants afin de remédier aux difficultés de demain.**

Ils auront pour vocation de dynamiser la pratique tout en étant attractif sur l'offre proposée aux adhérents.

Ces innovations prennent en compte :

- **Les enjeux géographiques et de population suivie.**
- **Les nouvelles technologies de l'information et de la communication.**
- **L'harmonisation des pratiques dans un maillage territorial de plus en plus grand.**



Apptiv

Apptiv, une solution innovante et évolutive pour une nouvelle approche de la prévention des risques professionnels.

Objectifs

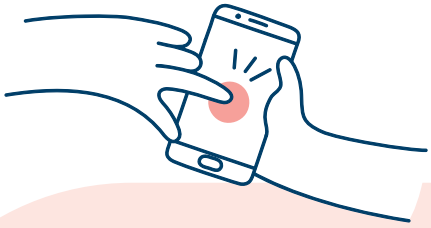
Apptiv repose sur le principe d'un coengagement entre l'employeur, le salarié et les professionnels de santé du Service de Prévention Santé Travail afin de réaliser un bilan de prévention pour l'entreprise issu de l'analyse croisée des données collectées. Ce projet amène un nouveau regard santé-travail en temps réel en mettant en place un plan de prévention avec pour cœur de la démarche : la visite Apptiv

- une prévention sur mesure et individuelle, en fonction des risques repérés, du dossier médical et des données de l'entreprise ;
- une vision collective de la prévention des risques professionnels ;
- des indicateurs validés par des chercheurs inserm-université qui évoluent en fonction de la recherche épidémiologique.

Apptiv va permettre d'identifier les actions correctives nécessaires à l'amélioration de la maîtrise des risques et propose des actions de formations et de conseils pour modifier les comportements et développer une culture de prévention.

Un regroupement interservices de prévention a permis de partager et coconstruire des outils harmonisés, utilisables par tous.

Des outils numériques notamment **une application interactive** et un site pourront être **à disposition des employeurs et des salariés** pour les accompagner dans la prévention des risques professionnels.



PANEL DES RISQUES QUI POURRONT ÊTRE ABORDÉS EN VISITE :

- Risque chimique.
- Travail sur écran.
- Risques psychosociaux.
- Risque routier.
- Désinsertion professionnelle.
- Addictions.
- Risques biologiques.
- Rayonnements ionisants.
- Risques de chutes.
- Électricité/incendie.
- Accident machines-outils.

Stratégie et déploiement

UN ENGAGEMENT « GAGNANT-GAGNANT »

L'employeur s'engage à :
- faire un diagnostic sur le risque concerné ;
- faire une visite employeur avec un professionnel de santé ;
- fournir le temps nécessaire aux salariés dans la démarche de prévention.

EnSanté s'engage à :
- accompagner l'entreprise pendant toute la durée de l'engagement ;
- suivre l'avancement avec l'employeur.

CARTOGRAPHIE DES RISQUES POUR L'EMPLOYEUR

L'employeur remplit son **diagnostic des risques.**
Un bilan de prévention est alors disponible avec les risques spécifiques en fonction de sa déclaration.

Diagnostic des risques :
- priorisation des risques (max. 4).

Bilan de prévention :
- accès au plan d'action.

L'employeur accède à son premier bilan de prévention des risques :
- actions à mettre en place ;
- documentations ciblées ;
- e-learning.

CÔTÉ SALARIÉ

Le salarié se connecte à l'application mobile « Apptiv santé travail ».

L'appli est directement connectée à son dossier Apptiv.

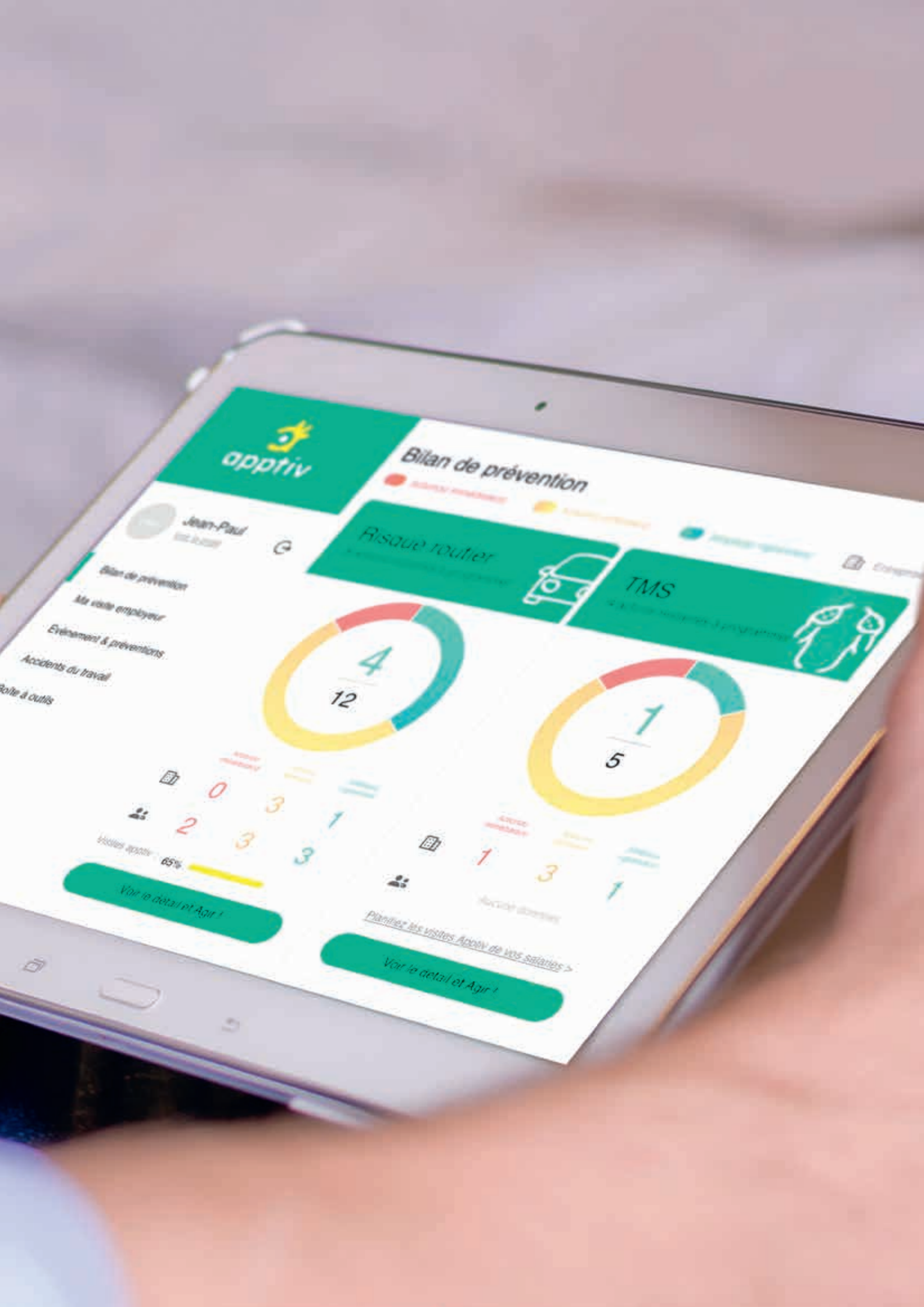
Un bilan de prévention lui est proposé selon les données saisies dans son dossier Apptiv :
- biométrie/IMC ;
- explications et scores selon les risques ;
- recommandations : il retrouve ici les orientations données par le professionnel de santé lors de sa dernière visite ;
- accès aux e-learnings.

Lancement du projet et formation des équipes

Les démarches opérationnelles pour la mise en place du projet Apptiv demandent :
- d'établir la liste des adhérents selon les critères choisis ;
- d'ajuster les échéances des actions ;
- de mobiliser les ressources associées (matérielle, humaine, organisationnelle) ;
- de fixer les indicateurs de réussite et d'effectivité du service rendu et le scénario (offres avec différents modules de la démarche).

Le projet Apptiv demande également la mise en place d'une formation spécifique des équipes.

Celle-ci permettra notamment une bonne maitrise des interfaces de l'application pour accompagner au mieux les employeurs et les salariés.


apptiv
Bilan de prévention
Jean-Paul
Bilan de prévention
Ma visite employeur
Evènement & préventions
Accidents du travail
Boîte à outils
Risque routier
TMS
4
12
1
5
0
3
1
2
3
3
1
3
1
65%
Voir le détail et Agir !
Voir le détail et Agir !

Consultation assistée par chariot connecté

Objectifs

EnSanté s'engage à faire évoluer ses pratiques afin de répondre à des défis majeurs.

- Répondre à la demande de consultation malgré une baisse du nombre de médecins du travail.
- Proposer une offre de service dans les déserts médicaux.
- Faciliter l'accès à un avis médical et aux équipes experts en santé travail.
- Fluidifier le parcours santé travail.

Enjeux

Aujourd'hui, l'enjeu majeur est d'offrir les mêmes chances de prévention sur l'ensemble du territoire couvert.

Pour cela, EnSanté a fait le choix de mettre en place la consultation assistée par chariot connecté sur les territoires périphériques (Ganges-Le Vigan, Marvejols, Millau, Saint-Affrique, Clermont-l'Hérault).

Définition et concept

- La mise en place de la téléconsultation assistée par chariot connecté repose sur **l'accueil du salarié par un IDEST dans un cabinet médical dédié.**
- La salle d'examen est pourvue d'un chariot connecté qui permet de **relier l'infirmier en présentiel avec le salarié et le médecin du travail en distanciel.**
- **L'infirmier réalise la prévisite, selon le protocole préétabli** (administratif, antécédents professionnels, description du poste de travail, conseils de prévention associés au salarié).
- **La seconde partie de la visite se déroule avec le médecin du travail comme une visite médicale en présentiel**, grâce au chariot connecté, le médecin vérifie que l'état de santé du salarié soit en adéquation avec les tâches de travail en remplissant le logiciel métier.
- **L'IDEST aura préalablement reçu une formation en interne** qui lui permettra de maîtriser le chariot, les examens complémentaires et les tests rhumatologiques de première intention. **Leurs interprétations sont assurées par le médecin** qui conserve en permanence un visuel.

Stéthoscope

Otoscope

Caméra de main

Stratégie et déploiement

Les professionnels de santé seront amenés à mobiliser de nouveaux outils. Ils acquièrent de nouvelles compétences en interne répondant au Plan Régionale Santé Travail 4 (PRST 4).

La télémédecine propose également une montée en compétences des professionnels de santé qui l'utilise, notamment les IDEST sur la pratique avancée.

Pour cela, EnSanté a acquis des chariots connectés, dispositif qui permet de mener la visite en garantissant les exigences réglementaires spécifiques à la téléconsultation.

Le chariot connecté est muni de capteurs connectés biomédicaux que l'infirmier peut placer sur le salarié à la demande du médecin du travail pour qu'il puisse établir son évaluation et son diagnostic en l'absence d'examen physique direct.

Cette offre de service permet de réaliser tous les motifs de visite en santé au travail sous réserve de la bonne information du salarié sur les modalités de la téléconsultation assistée et de son consentement éclairé.

Dès janvier 2023, les équipes IDEST des territoires périphériques ainsi que les médecins des zones dotées (Montpellier et Sète) seront formés en interne pour assurer ce type de visites.

LES DIFFÉRENTES FONCTIONNALITÉS INSTALLÉES SUR LE CHARIOT

- **Le stéthoscope,** pour l'auscultation cardiaque ou pulmonaire
- **L'otoscope**
- **L'échographe**
- **La caméra de main**
- **L'ECG**
- **Le dermoscope**

Retour d'expérience

EnSanté a mené cette expérimentation sur plusieurs consultations. Les salariés ayant passé une téléconsultation assistée étaient très satisfaits.

Score de satisfaction supérieur à 8/10 pour 100 % des visites réalisées.

Nombreux expriment une prise en charge complète, où le salarié se sent en confiance et guidé. Ce double accompagnement est complémentaire dans les informations données au salarié permettant une continuité de qualité, équivalente à la visite médicale en présentiel.

Laura J.

La machine s'efface au profit de la médecine.

Léo M.

On sent que c'est structuré, c'est rassurant.

Christian P.

Je me suis sentie en totale confiance.

Nicole J.

Ces nouvelles formes de consultation devraient remplacer les visites classiques.

Mathilde M.

Échange humain et examen de qualité.

Nicolas B.

Bizarre au début, mais au final c'est mieux que d'habitude.

Ouverture et projection

Au-delà de cette expérimentation très prometteuse, ce nouveau chemin technologique nous permet d'envisager d'autres projets.

Le partenariat avec le service de pathologies professionnelles pour améliorer la prise en charge du salarié peut être une clef supplémentaire.

Infirmier
en pratique avancée

L'infirmier en pratique avancée faisait déjà l'objet d'une sous-partie de l'ancien projet de service.

Cette dynamique se poursuit pour 2023, année charnière puisqu'un décret est attendu.

Dès ces nouvelles modalités réglementaires, EnSanté s'engage dans la formation progressive des équipes infirmières en pratique avancée. Cette démarche garantit le service apporté aux adhérents dans un contexte de rallongement de la durée de travail, de disparité de l'offre de soins et d'une démographie médicale pessimiste.

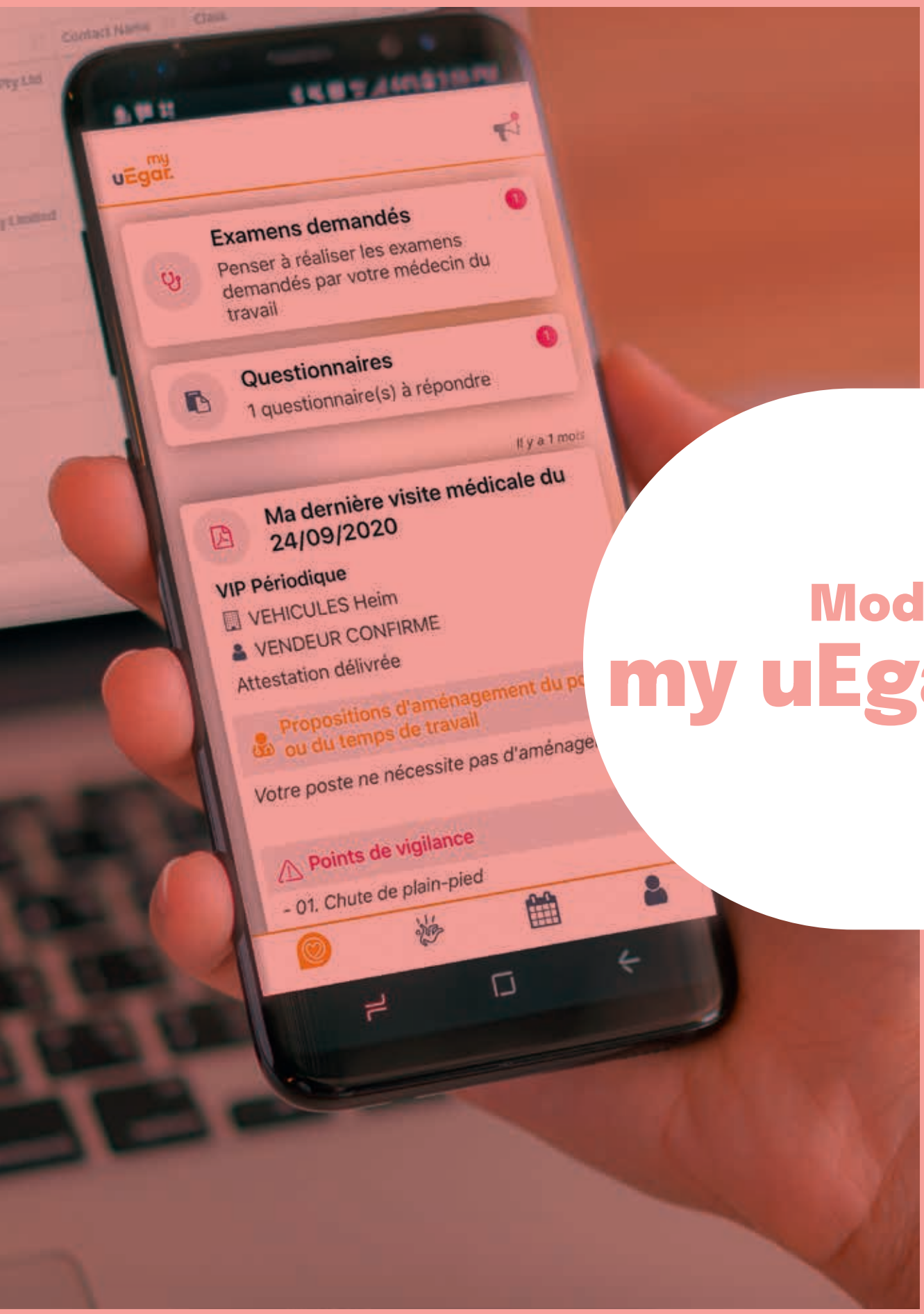
Cet axe de travail permettra d'améliorer la qualité du parcours de prise en charge du salarié tout en restant réactif auprès des adhérents, de diminuer les réorientations immédiates et/ou différées car les IDEST formés, qui seront montés en compétences, seront en capacité de prendre en charge des situations de travail plus complexes. EnSanté avait proposé un protocole expérimental en 2021 sur les infirmiers en santé au travail en pratique avancée, celui-ci pourra être utilisé, modifié et adapté en fonction du décret prévu en 2023.

L'articulation des trois axes principaux des avancées

- Activités d'orientation, d'éducation, de prévention ou de dépistage.
- Actes d'évaluation et de conclusion clinique, des actes techniques et des actes de surveillance clinique et paraclinique.
- Des prescriptions de produits de santé non soumis à prescription médicale, des prescriptions d'examens complémentaires, des renouvellements ou adaptations de prescriptions médicales.

EXEMPLES DE MISSIONS ENCADRÉES

- Réorienter des salariés vus en consultation.
- Émettre sur l'attestation de visite des préconisations.
- Renouveler les préconisations du médecin du travail.
- Prescrire quelques examens complémentaires nécessaires.
- Proposer des mesures d'aménagement de poste.



Module
my uEgar

EnSanté harmonise dès 2023 son logiciel métier en migrant sur uEgar avec en complément **l'abonnement au module my uEgar.**

Objectifs

Ce choix de logiciel permet de grandes fonctionnalités pour l'entreprise suivie et le salarié afin de garantir un accompagnement personnalisé et instantané. Il va pouvoir simplifier le quotidien de travail en accédant à des données en ligne dont l'employeur ou le salarié souhaite bénéficier.

Stratégie et concept

ESPACE ENTREPRISE

Prendre des rendez-vous en ligne pour les salariés :
- visites ;
- inscription des salariés aux sessions collectives de prévention du SPST.

S'impliquer dans la prévention des salariés :
- document unique digitalisé via Apptiv ;
- établir et piloter son plan de prévention
- répondre à des questionnaires de prévention du SPST ;
- consulter les informations et actualités de prévention publiées par le SPST.

Télédéclarer :
- les accidents au SPST et directement sur Net.Entreprises ;
- les arrêts de travail et les maladies professionnelles ;
- les effectifs, les catégories de surveillance et gérer l'ensemble des éléments financiers.

Piloter prévention et suivi médical des salariés :
- ensemble des documents (exemple : attestations de fin de visite) ;
- tableaux de bord centrés sur l'entreprise et les plans d'action ;
- accès aux services « + » sur le uEgar® Store (e-learning, webinars, apps, etc.).

ESPACE SALARIÉ/AGENT

Rendre le salarié acteur de sa prévention :
- accès au compte digital en ligne ou depuis l'app my uEgar ;
- prise de rendez-vous pour les visites à la demande du salarié ;
- préparer sa visite : questionnaires de prévisite ;
- choisir sa visite en mode téléconsultation ;
- participer aux enquêtes de prévention proposées par le SPST ;
- participer à l'évaluation des risques « regards croisés » via Apptiv.

Digitalisation de la relation :
- accéder à l'historique de son suivi santé travail, professionnel, des conseils de prévention et examens prescrits/réalisés par le SPST, aux attestations de fin de visites délivrées ;
- consulter les messages de prévention et les actualités du SPST ;
- accéder au e-Passeport de prévention et de santé travail pour une démarche de sensibilisation aux risques.

Le déploiement du logiciel métier et de ce module interopérable sera expérimenté en 2023 sur le secteur de Sète et sera déployé sur tout EnSanté à partir de 2024.

Conclusion

EnSanté mise sur ces innovations pour étoffer son offre de service. Tous ces outils permettront d'apporter une expertise médico/socioprofessionnelle, de faciliter les échanges adhérents-SPST et de garantir une communication visible pour être au plus près de nos salariés adhérents.

FOCUS

Agents CMR

Contexte

Le risque chimique est un risque méconnu et sous-estimé quant à ses effets, et difficile à évaluer par les entreprises.

Selon un rapport sur l'estimation du coût réel, pour la branche maladie de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles, transmis en juin 2021 au Parlement et au gouvernement, **« de 50 700 à 81 400 nouveaux cas de cancer en France seraient ainsi d'origine professionnelle chaque année »**.

D'après l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, les **cancers d'origine professionnelle** constituent l'un des plus graves problèmes de santé auxquels sont confrontés les lieux de travail, en Europe et dans l'ensemble du monde. D'après les estimations, ils sont responsables de **53 % de tous les décès liés au travail** dans l'UE et dans d'autres pays développés. Selon la **feuille de route relative aux substances cancérigènes**, environ 120 000 cas de cancers d'origine professionnelle surviennent chaque année dans l'UE à la suite d'une exposition à des agents cancérigènes au travail, entraînant approximativement 80 000 décès par an.

D'après l'enquête SUMER 2017 : L'exposition à au moins un produit chimique concerne un tiers des salariés en 2017. L'exposition à au moins un produit cancérogène concerne encore 10 % des salariés

L'action du PST-4 – Objectif 2
met l'accent sur :

- accorder une priorité aux principaux risques professionnels / Action 2.1 ;
- prévenir l'exposition aux produits chimiques ;
- déployer l'outil d'évaluation du risque chimique Seirich ;
- identifier les produits étiquetés et agents chimiques émis présents dans beaucoup de secteurs d'activité ;
- avoir une démarche de prévention primaire.

Effet attendu : amélioration de la prévention et de la traçabilité des expositions aux produits chimiques.

Objectifs

Sensibiliser au risque chimique/ repérage des CMR – agents chimiques émis et étiquetés.

Former à l'outil d'évaluation du risque chimique Seirich, développé par l'INRS. Seirich aide les entreprises qui utilisent des produits chimiques (qui passent parfois encore inaperçus) à les inventorier quel que soit le secteur d'activité et quel que soit le niveau d'expertise de l'utilisateur.

Informer sur la réglementation ACD/CMR.

Mettre en œuvre un plan d'action de prévention : suppression, substitution, protection collective, protection individuelle, formation/information, etc.

Repérer les agents CMR par secteur d'activité.

Cible

- Tous secteurs d'activité ;
- personne en charge de l'évaluation des risques professionnels.

Description de l'action

Sensibilisation au risque chimique et à l'outil Seirich (outil d'aide à l'évaluation du risque chimique) par le biais d'ateliers collectifs de prévention.

Contenu de l'atelier :
- généralités sur le risque chimique ;
- identification des produits chimiques étiquetés et émis ;
- évaluation du risque chimique (Seirich – niveau 1) ;
- mise en place d'actions de prévention ;
- suivi et traçabilité.

Suivi à 3 mois, 6 mois et 12 mois, des participants à l'atelier de prévention risque chimique par phoning ou questionnaire informatique, suivant 4 critères :
- Inventaire des produits réalisé : Oui / En cours / Non.
- Recueil des FDS à jour (date de création ou de mise à jour < 3 ans) : Oui / En cours / Non.
- Évaluation du risque chimique : Oui / En cours / Non.
  - Si oui, des agents CMR ont-ils été repérés ?
- Mise en place de plan d'action : Oui / En cours / Non.

Accompagnement possible en intra.

Identification des agents émis et étiquetés classés CMR par secteur d'activité.

Moyens humains et matériels

- Équipes pluridisciplinaires.
- Toxicologues.
- Assistante équipe pluridisciplinaire.

Indicateurs

Développement d'une culture de prévention.

Indicateurs quantitatifs :
- nombre d'ateliers réalisés ;
- nombre de participants.

Indicateurs qualitatifs :
- retour questionnaire satisfaction atelier ;
- indicateurs de suivi des participants ateliers ;
- nombre d'accompagnements réalisés.

Conclusion générale

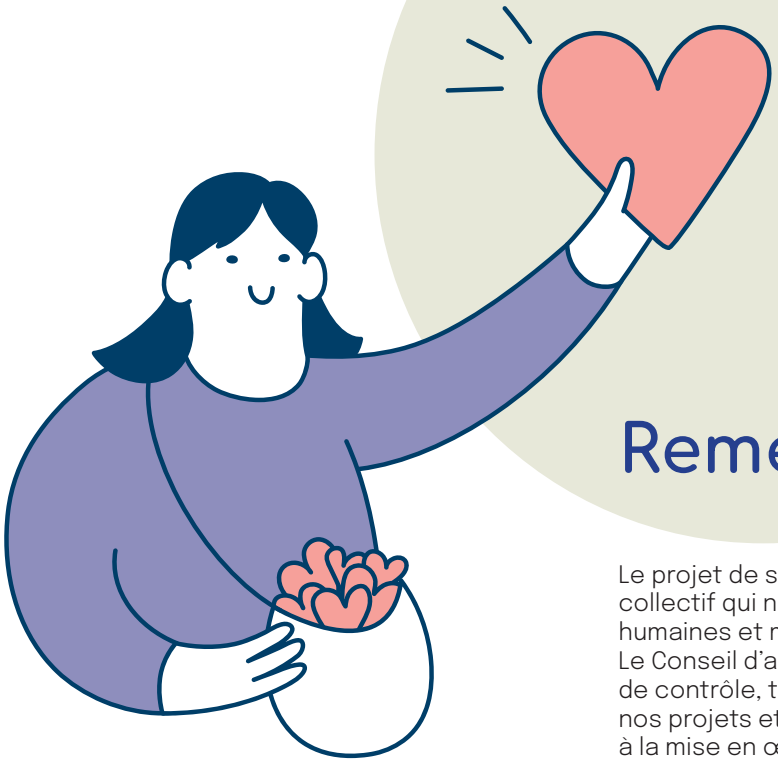
Ce nouveau projet de service a été construit à partir des réalisations des dernières années et des perspectives de développement de chacun des territoires d'EnSanté.

Cet engagement collectif nous permet aujourd'hui d'aller plus loin, poursuivant nos liens avec le PRST.

Nous accordons une attention particulière à l'innovation en santé au travail, à la télémédecine, au développement des compétences de nos équipes afin de nous adapter aux besoins de nos entreprises et de répondre aux nouveaux enjeux de la santé au travail.

Les changements à venir nécessiteront des forces vives et de l'engagement.

L'ensemble des équipes EnSanté est mobilisé pour réussir cette mutation des pratiques tout en respectant les besoins des entreprises et des salariés en matière de prévention des risques et de santé au travail.



Remerciements

Le projet de service est un engagement collectif qui nécessite à la fois des ressources humaines et matérielles.
Le Conseil d'administration et à la Commission de contrôle, toujours à l'écoute, soutiennent nos projets et engagent les ressources nécessaires à la mise en œuvre et à la réussite de notre mission et à la réalisation de nos ambitions.

Aussi, nous tenons avant tout à leur adresser tous nos remerciements.

Ces orientations demandent une forte mobilisation des équipes.
Les actions mises en place sollicitent la collaboration et l'investissement de différents groupes pluridisciplinaires qui mettent en commun leur expertise pour asseoir la réussite du projet.

Nous remercions donc aussi l'ensemble des équipes qui s'engagent dans les actions collectives actuelles et à venir.

Notes

EnSanté!

ensante.fr

wonDERful – Crédit photos : shutterstock, unsplash/Dariusz Sankowski, D.R. – 06/2023.