



Association de loi 1901 déclarée en Préfecture de police de Paris

Inscrite au répertoire national des associations sous le numéro RNA W751275535

Domiciliée au 85, rue Saint-Maur, 75011 Paris

Projet pluriannuel de service 2025–2030



Ce Projet de service 2025-2030 a été élaboré par la Commission médico-technique de *Sano*, entre octobre 2024 et avril 2025, en se basant sur la réalisation d'un diagnostic territorial. Il a été approuvé par le Conseil d'administration de *Sano* le 24 avril 2025.

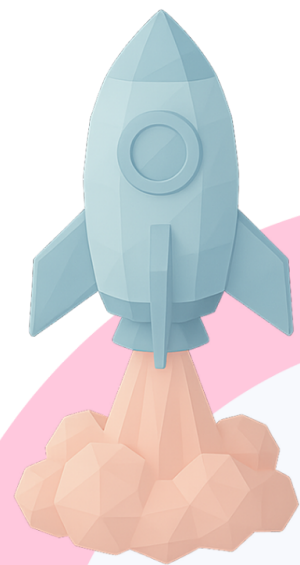
1. Introduction : pourquoi lancer un nouveau SPSTI en Ile-de-France ?	7
1.1 Demande d'agrément en Île-de-France	9
1.2 Développer une approche innovante de SPSTI	9
2. Notre public et ses enjeux : les travailleurs d'Ile-de-France	11
2.1 Une population plus jeune, plus diplômée, travaillant majoritairement dans le secteur tertiaire	13
2.2 Augmentation de la sédentarité et manque d'activité physique	15
2.3 Impact sur la santé mentale	17
2.3.1 Sommeil	18
2.3.2 Épisode dépressif caractérisé	19
2.4 Une population féminine plus active	21
2.5 Une population active vieillissante	22
2.6 Accident de travail	23
2.7 Accessibilité aux soins	25
2.8 Gagner en efficacité	27
3. Adresser les risques de notre public	28
3.1 Santé mentale et Risques Psycho Sociaux (RPS)	29
3.1.1 RPS – Prévention collective	31
3.1.2 RPS – Prévention individuelle	32
3.1.3 RPS – Point de vigilance : les addictions	34
3.1.4 RPS – Jeunes travailleurs	35
3.1.5 RPS – Santé des femmes	37
3.1.6 RPS – Focus santé des dirigeants	37
3.1.7 RPS – Télétravail, organisation hybride : les risques émergents	38
3.2 Troubles Musculo Squelettiques (TMS)	39
3.2.1 TMS – Identification des facteurs de risque	40
3.2.1.1 Les principaux facteurs de risque biomécaniques	40
3.2.1.2 Les risques psychosociaux	40
3.2.1.3 Les facteurs organisationnelles	41
3.2.1.4 Les facteurs individuels	41
3.2.2 TMS – Prévention globale	41
3.2.2.1 L'identification et le repérage	41
3.2.3 TMS – Prévention individuelle	42

3.2.4 TMS – Point d’attention particulier pour les télétravailleurs.....	44
3.3 Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).....	45
3.3.1 PDP – Mise en place d’une cellule de prévention.....	47
3.3.2 PDP – La visite de pré-reprise.....	48
3.3.3 PDP – La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).....	49
3.3.4 PDP – Cas particulier des ‘dys’.....	50
3.3.5 PDP – La prévention de la désinsertion professionnelle chez un salarié atteint de cancer.....	52
3.4 Un focus sur la santé des femmes.....	53
3.4.1 RPS et TMS chez les femmes.....	54
3.4.1.1 RPS chez les femmes.....	54
3.4.1.2 TMS chez les femmes.....	56
3.4.2 Prévention du risque cardiovasculaire chez la femme.....	57
3.4.3 Prévention du cancer du sein et du col de l’utérus.....	58
3.4.4 Maintien dans l’emploi chez la femme.....	59
3.4.4.1 Endométriose.....	59
3.4.4.2 Le cancer du sein.....	60
3.4.5 Le post partum et la Ménopause.....	61
3.4.5.1 Le post partum.....	61
3.4.5.2 Ménopause.....	62
3.4.6 Violences faites aux femmes.....	63
3.5 Accidents de travail.....	64
3.6 Nos offres pour les publics spécifiques.....	65
3.6.1 Santé des dirigeants.....	65
3.6.2 Agents de la fonction publique.....	66
3.6.3 Travailleurs en contrat à durée déterminée (CDD).....	66
3.6.4 Travailleurs indépendants.....	66
3.6.5 Travailleurs saisonniers.....	66
3.7 Actions de santé publique et prévention primaire des risques professionnels.....	67
3.7.1 Prévention primaire des risques professionnels.....	68
3.7.2 Promotion de la santé publique.....	69
3.7.3 Une approche globale et préventive.....	71
4. Une organisation médicale repensée.....	72
4.1 Les équipes.....	74
4.1.1 Composition de l’équipe pluridisciplinaire.....	74
4.1.2 Plan de formation des professionnels.....	76

4.2 Pré-orientation vers le professionnel de santé pertinent.....	76
4.3 La visite.....	78
4.3.1 Conduite des visites par le médecin du travail.....	78
4.3.2 Conduite des visites par l'infirmier en santé au travail.....	79
4.3.3 Usage de la téléconsultation.....	82
4.3.4 A l'issue de la visite.....	82
4.4 Recours à la délégation de visites médicales et de missions.....	86
4.5 Temps d'échanges sanctuarisés.....	86
4.6 Respect du temps dédié aux Actions en Milieu de travail (AMT).....	87
4.6.1 La fiche d'entreprise.....	88
4.6.2 L'étude d'un poste de travail.....	90
4.6.3 La participation aux réunions des instances représentatives.....	91
4.6.4 L'aide au DUERP.....	91
4.6.5 L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation.....	93
4.6.6 L'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire.....	93
5. Une technologie pour libérer du temps aux professionnels.....	99
5.1 Des données structurées, qualifiées et exploitables.....	101
5.1.1 Indicateurs par sujets.....	101
5.1.1.1 Réalisation et actualisation du suivi individuel de l'état de santé.....	101
5.1.1.2 Suivi individuel de l'état de santé.....	102
5.1.1.3 Traçabilité des actions de prévention.....	102
5.1.1.4 Participation aux réunions des instances représentatives des salariés....	102
5.1.1.5 Réalisation et actualisation des DUERP.....	102
5.1.1.6 Traitement du dossier PDP.....	103
5.1.1.7 Actions de PDP.....	103
5.1.1.8 Accompagnement social des salariés.....	103
5.1.2 Exploitation des indicateurs.....	104
5.2 Assistant administratif IA pour l'équipe pluridisciplinaire.....	104
5.2.1 Des moyens innovants pour plus d'efficience.....	105
5.2.2 Résultats attendus pour l'équipe et les adhérents.....	105
5.2.3 Un engagement responsable : principe de précaution.....	106
5.3 Aide à la prise de décision et à la détection de cas complexes.....	106
5.3.1 Aide à la prise de décision.....	106
5.3.2 Détection de cas complexes.....	107
5.4 Outils de communication efficaces et sûrs.....	107
5.4.1 Communication au sein de l'équipe pluridisciplinaire.....	108

5.4.2 Espace adhérent.....	108
5.4.3 Espace collaborateur.....	109
5.4.4 Espace IRP.....	110
5.4.5 Dossier Médical Santé Travail (DMST).....	110
5.5 Outils mobiles, accessibles sur site.....	113
6. Un service d'excellence à disposition des adhérents.....	114
6.1 Qualité et respect réglementaire.....	115
6.1.1 CPOM.....	115
6.1.2 SPEC 2217.....	116
6.1.3 Système de Gestion de la Qualité.....	118
6.1.4 Traitement des données.....	119
6.2 Un service disponible et réactif.....	119
6.2.1 L'équipe Support : au service des adhérents et des collaborateurs.....	120
6.2.2 L'équipe pluridisciplinaire.....	121
6.3 Des procédures administratives simplifiées et automatisées.....	123
6.3.1 Une procédure d'adhésion initiale optimisée.....	123
6.3.2 Une mise à jour continue des données après l'adhésion.....	126
6.3.3 Des avantages concrets pour les adhérents.....	127
6.4 Un centre accessible au cœur de Paris.....	128
6.4.1 Localisation initiale.....	128
6.4.2 Centre principal.....	130
6.4.3 Développement d'antennes.....	132
6.5 Équilibre financier et efficacité.....	132
6.5.1 Pérennité financière.....	132
6.5.2 Optimisation des ressources et amélioration de la qualité.....	133
7. Un service co-construit avec toutes les parties prenantes.....	134
7.1 Culture de la transparence et du débat constructif.....	135
7.2 Implication des parties prenantes.....	136
7.3 Ouverture à l'innovation et une adaptation au besoin.....	138
8. Conclusion.....	139
9. Bibliographie.....	141

1. Introduction : pourquoi lancer un nouveau SPSTI en Ile-de-France ?



Les enjeux de santé en France évoluent avec les transformations sociétales et environnementales. Crise du Covid, vieillissement de la population, augmentation des maladies chroniques, Santé Mentale déclarée urgence nationale... dans un contexte où la ressource médicale se raréfie. La frontière entre Santé Publique et Santé au Travail s'est estompée, et les enjeux de santé publique impactent maintenant, et directement, la vie au travail, le maintien en emploi, et inversement.

Rien qu'en Île-de-France, une région à la fois jeune et économiquement dynamique, les évolutions du monde du travail ont mis à l'épreuve les travailleurs, les entreprises et le système de soins. La sédentarité et les troubles musculosquelettiques (TMS) touchent désormais une large part de la population active, accentués par l'augmentation du télétravail et les longues journées de travail. Les risques psychosociaux (RPS) augmentent et la santé mentale se détériore, notamment chez les plus jeunes et les femmes, où nous ne pouvons que constater une prévalence accrue des épisodes dépressifs. La prise en compte des enjeux spécifiques à la santé des femmes en milieu professionnel augmente, et les populations fragiles semblent s'écarter de plus en plus du soin, avec un taux de renoncement au soin qui s'élève, bien que l'indicateur soit à prendre avec prudence.

Dans ce contexte, il est urgent de déployer des actions de prévention ciblées, à grande échelle pour répondre à ces grandes transformations. À ce titre, les Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) ont un rôle essentiel : grâce à leur ancrage unique dans le monde du travail, ils ont toutes les compétences, et le mandat nécessaire pour mener ces actions, au plus près des enjeux des travailleurs et de leurs employeurs.

Les SPSTI actuels n'ont pourtant pas réussi à se transformer pour répondre à ces problématiques, et ce malgré de nombreuses injonctions et réformes pour le faire depuis 20 ans. Les consolidations opérées depuis 15 ans ont créé des services géants ayant certes généré des économies d'échelle, mais sans amélioration de leurs indicateurs de performance.

Ces enjeux graves nécessitent d'explorer toutes les pistes permettant de contribuer à les résoudre, y compris la création de nouveaux SPSTI, plus modernes, efficaces et portés sur la prévention. C'est la raison d'être du projet Sano.

Sano est une réponse à ces constats. Notre projet de prévention apporte une attention à des besoins peu ou pas couverts aujourd'hui : la santé mentale des jeunes travailleurs, la santé des femmes, la prévention primaire des risques professionnels et la santé publique.

Grâce à l'apport du numérique Sano propose une prévention ciblée accessible tant aux grandes entreprises qu'aux TPE et lisse ainsi les inégalités de traitement constatées.

Par ailleurs, *Sano* fera une meilleure utilisation des ressources médicales, en les libérant des tâches administratives à faible valeur ajoutée pour les concentrer sur la prévention et les actions de terrain. Grâce aux méthodes et outils mis en place chez *Sano*, un professionnel de Santé pourra suivre plus de salariés, avec un niveau de qualité et de terrain au moins équivalent à un service traditionnel. *Sano* permettra donc de réinjecter du temps médical dans un système qui en a cruellement besoin.

1.1 Demande d'agrément en Île-de-France

Sano est une association de loi 1901 demandant un agrément afin de devenir un Service de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).

En s'appuyant sur la loi Santé au Travail de 2021, *Sano* souhaite créer un service innovant qui inscrit cet enjeu majeur de prévention collective et individuelle, dès son lancement au cœur de l'offre socle, tout en optimisant la ressource médicale, de plus en plus rare en Île-de-France et dont la bonne utilisation est clé. En anticipant les risques émergents, *Sano* souhaite accompagner durablement les entreprises et leurs salariés dans les mutations des enjeux de santé publique et la mise en place de politiques Santé au Travail adaptées.

Notre initiative s'appuie sur le soutien de parties prenantes clés : des partenaires sociaux engagés, des entreprises franciliennes de toutes tailles, et des professionnels de santé unis par une vision commune de la prévention et de la santé au travail.

Nous représentons aujourd'hui un mouvement collectif pour une meilleure Santé au Travail.

Dans le cadre de cette demande, nous sollicitons un agrément afin de déployer un projet structurant et innovant en Île-de-France. Ce dispositif, pensé dès l'origine comme un modèle de référence, s'appuie sur une approche méthodologique et organisationnelle innovante. L'objectif est de proposer une nouvelle forme de service de santé au travail, susceptible d'être déployée à plus large échelle et de constituer une source d'inspiration pour d'autres SPSTI sur le territoire national.

1.2 Développer une approche innovante de SPSTI

L'approche de Sano repose sur une combinaison unique **d'organisation innovante et d'outils numériques avancés**. Cette alliance permettra, entre autres, de placer la **prévention primaire** au cœur de notre démarche et de préserver durablement la santé des travailleurs, notamment en **libérant du temps médical** grâce à l'optimisation des tâches administratives pour redéployer ce temps médical sur le terrain. Nous renforçons ainsi le rôle d'un Service de Santé au Travail allié des employeurs soucieux de mener des actions de prévention auprès de leurs collaborateurs.

En clair, notre approche se concrétise par :

- **Une organisation agile et pluridisciplinaire** : nos équipes, composées de médecins du travail, d'infirmiers diplômés d'état en santé au travail (IDEST), assistant en santé au travail (AST), psychologues, ergonomes et autres experts, sont mobilisés et organisés de façon à faciliter la pluridisciplinarité. Par exemple, nous poussons la délégation de soins à un ratio de 1 médecin pour 2 IDEST, permettant d'assurer la prise en charge des travailleurs, dans un délai raisonnable et une meilleure gestion des ressources médicales tout en maintenant le meilleur niveau de qualité médicale du suivi. La qualité est assurée par des formations en interne régulières des professionnels de santé et par des échanges médecin du travail/ IDEST hebdomadaire. Par ailleurs, des indicateurs clairement définis sont examinés régulièrement et partagés avec les autorités compétentes.
- **Des outils numériques pour libérer du temps médical et assurer le suivi** : nous agrégeons et déployons des logiciels métier sécurisés permettant une traçabilité optimale des actions, une gestion simplifiée des dossiers médicaux et une communication fluide entre les parties prenantes. Par exemple, nous utiliserons un Assistant Administratif automatisé par l'IA qui permettra de libérer 40% de temps médical aux professionnels de santé, et d'ainsi le réinjecter dans ce qui compte le plus : les actions terrains, et l'échange avec les collaborateurs.
- **Des actions concrètes et impactantes en prévention primaire** : pour chaque collaborateur, et pour chaque employeur, nous proposerons un suivi personnalisé grâce aux données structurées récoltées qui nous permettent de définir des parcours prévention dédiés pour chaque usager. Le recours aux outils digitaux permettent d'approfondir le service auprès des équipes RH, en leur fournissant une boîte à outils de prévention mêlant conseil et contenu. Les outils digitaux

permettent également d'engager le collaborateur sur une démarche de prévention continue, multipliant les points d'interaction avec *Sano* en dehors des visites périodiques. En complément, nous allons au-delà en matière de Prévention et de Santé au Travail en proposant une offre complémentaire riche pour remplir notre rôle de Santé Publique : promotion du dépistage de cancer, vaccination, etc.

En alliant technologie, expertise opérationnelle et engagement collectif, *Sano* propose une réponse ambitieuse, pragmatique et pérenne aux défis actuels de la santé au travail et la pénurie de temps médical. C'est l'objet du présent projet de santé.

2. Notre public et ses enjeux : les travailleurs d'Ile-de-France





Ce qu'il faut en retenir

L'orientation stratégique du projet médical de *Sano* s'appuie sur des constats issus d'une analyse du profil démographique et épidémiologique des salariés franciliens.

En particulier, les salariés franciliens sont globalement jeunes et plus diplômés que la moyenne nationale, mais avec une tendance au vieillissement à accompagner dans les années à venir. L'accessibilité aux soins primaires est en baisse, avec une forte disparité territoriale et l'on constate une pratique sportive insuffisante, notamment chez les femmes. Les accidents du travail sont moins fréquents, mais plus graves que la moyenne nationale.

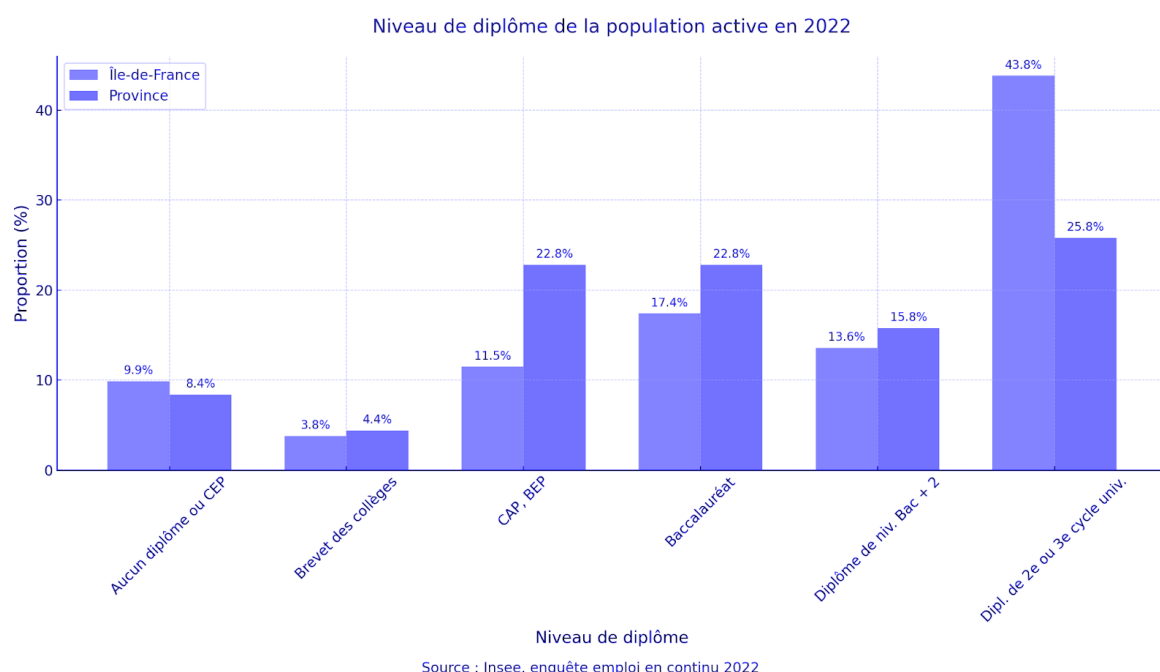
Le secteur tertiaire est prédominant et les risques de santé mentale y constituent une tendance préoccupante, caractérisée par des troubles du sommeil et une prévalence accrue d'épisodes dépressifs, particulièrement chez les jeunes et les femmes.

C'est sur ce diagnostic territorial que se base l'orientation stratégique du projet médical de Sano.

2.1 Une population plus jeune, plus diplômée, travaillant majoritairement dans le secteur tertiaire

La population active d'Île-de-France, composée de 5,4 millions de travailleurs, présente des caractéristiques distinctives par rapport à la moyenne nationale. Elle est plus jeune, avec un âge moyen de 38 ans en 2018, soit environ trois ans de moins que la moyenne française. Cette jeunesse devrait perdurer : en 2050, l'Île-de-France est projetée comme la région métropolitaine la plus jeune, avec un âge moyen de 41,7 ans, contre 44,8 ans à l'échelle nationale.

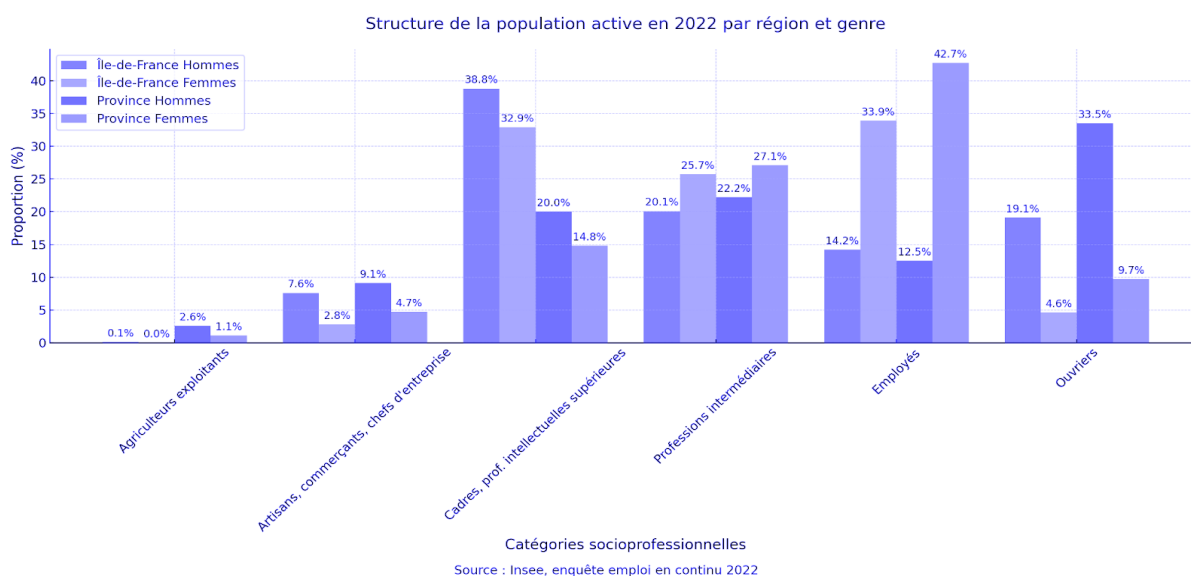
En 2023, les travailleurs franciliens se démarquent également par un niveau de qualification plus élevé. Ils bénéficient souvent de meilleures perspectives professionnelles et de salaires plus attractifs, reflétant le dynamisme économique et la concentration d'opportunités dans la région.



L'Île de France recense un public plus diplômé (43,8% de diplômés du deuxième et troisième cycle universitaires contre 25,8% en France)

Les salariés franciliens affichent d'ailleurs, en moyenne, des niveaux de revenus plus élevés : le salaire brut horaire moyen en Île-de-France était de 26,4€ en 2019, soit 42% de plus que dans les autres régions. En revanche, les disparités territoriales sont fortes : le salaire brut horaire moyen allant de 32,8€ dans les établissements des Hauts-de-Seine à 19,7€ dans ceux de Seine-et-Marne.

Le secteur tertiaire est particulièrement surreprésenté dans cette région. 85% de la population active en IdF travaille dans le secteur tertiaire contre 0,1% d'agriculteurs, 13% d'ouvriers et 4% d'artisans. On y trouve une forte concentration d'emplois dans des entreprises de service, comme dans le secteur bancaire, le numérique, l'audiovisuel ou les éditions. Ces secteurs en pleine expansion offrent une multitude d'opportunités, attirant ainsi une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. En outre, une part plus importante des Franciliens travaille au sein de grands groupes. En effet, la majorité des sièges sociaux des grandes entreprises françaises se situent en Île-de-France, ce qui renforce l'importance économique de cette région.



On observe une nette surreprésentation des cadres et professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires en Ile de France.

En conséquence, l'organisation du travail est particulière en Ile-de-France : le télétravail y est plus courant que dans le reste du pays. Environ 43 % des Franciliens y recourent régulièrement, avec une moyenne de 2,1 jours par semaine (contre 20% au niveau national). Les cadres sont les plus concernés par cette pratique, 68 %, en bénéficient, contre seulement 30 % des employés. Cette différence met en lumière les inégalités d'accès au télétravail selon les catégories professionnelles.

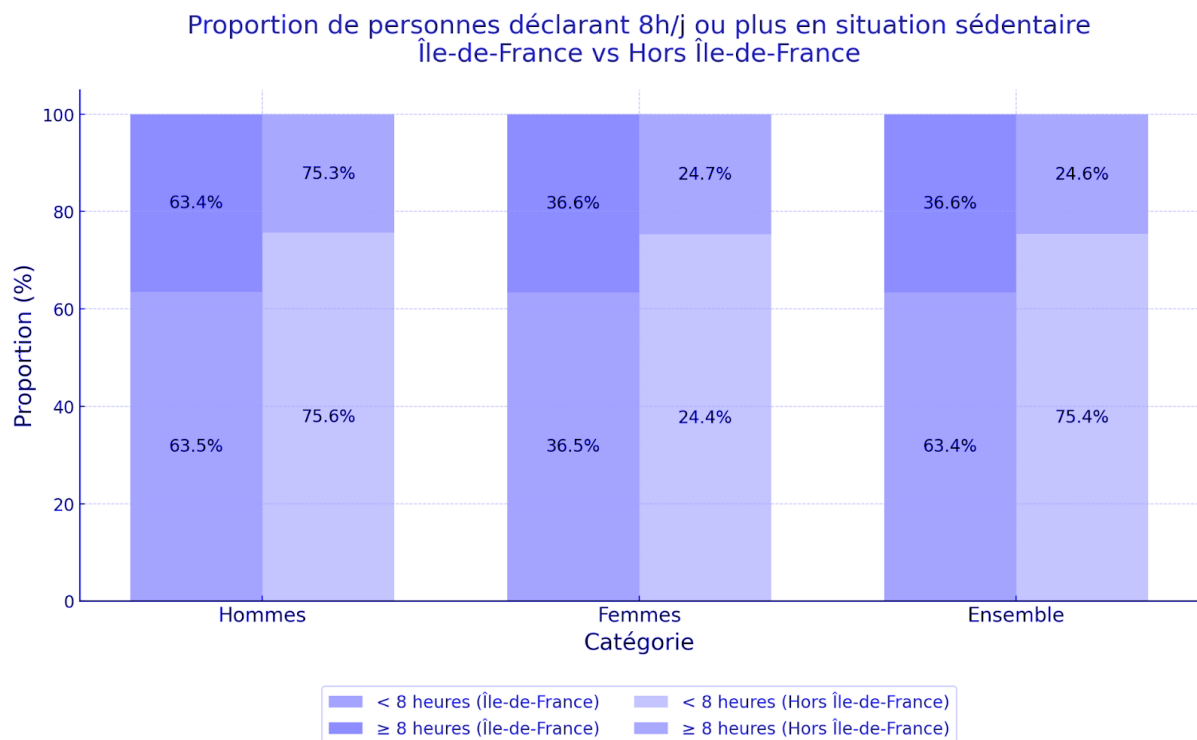
Le temps moyen d'un trajet domicile-travail en Île-de-France est de 39 minutes, ce qui est significativement plus long que la moyenne nationale de 24 minutes. Ce temps de trajet a un impact sur la qualité de vie des travailleurs, en réduisant le temps disponible pour les activités personnelles et familiales. De plus, 45 % des salariés en Île-de-France sont absents plus de 10 heures par jour de chez eux en raison de leur travail, contre 32 % des salariés dans le reste de la France.

Le type d'activité et l'organisation du travail ont un impact direct sur la santé des franciliens : notamment sur la santé mentale et la sédentarité.

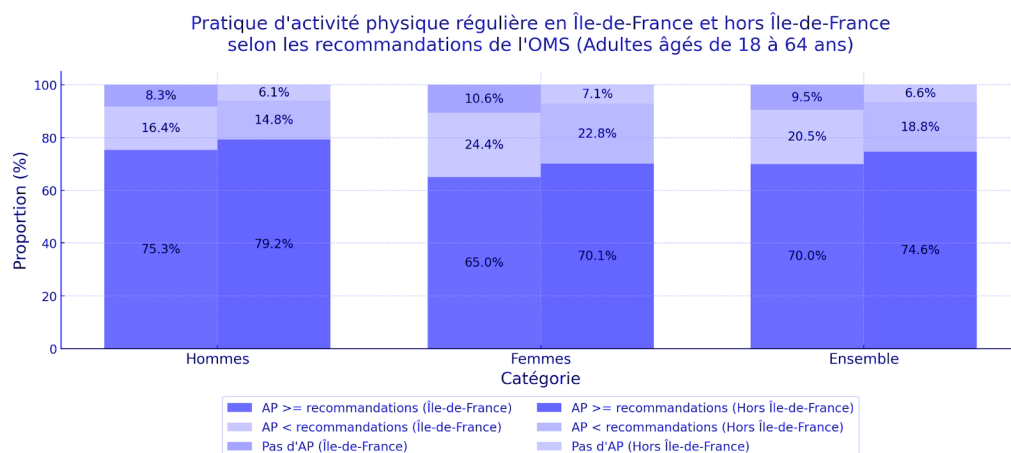
2.2 Augmentation de la sédentarité et manque d'activité physique

Les Franciliens se révèlent plus sédentaires que la moyenne nationale : 36,6 % d'entre eux passent plus de 8 heures par jour en position assise ou couchée (hors sommeil), contre 24,6 % au niveau national.

La sédentarité prolongée et le manque d'activité physique ont des conséquences sur la santé. Selon l'OMS (2021), ces facteurs augmentent significativement les risques de maladies cardiovasculaires, de diabète de type 2, d'obésité et de certains cancers, tels que le cancer du côlon et du sein. Le manque d'exercice contribue également à une réduction de la densité osseuse, favorisant l'ostéoporose (INVS, 2023).



Par ailleurs, elle est également en retrait par rapport à la pratique sportive observée dans le reste de la France. L'activité physique des Franciliens reste inférieure aux recommandations de l'Organisation mondiale de la santé (OMS), qui préconisent pour les adultes de 18 à 64 ans au moins 150 minutes par semaine d'activité d'endurance d'intensité modérée, ou 75 minutes d'intensité soutenue.



Source : Baromètre Santé publique France 2021

La sédentarité prolongée et le manque d'activité physique ont des conséquences sur la santé. Selon l'OMS (2021), ces facteurs augmentent significativement les risques de maladies cardiovasculaires, de diabète de type 2, d'obésité et de certains cancers, tels que le cancer du côlon et du sein. Le manque d'exercice contribue également à une réduction de la densité osseuse, favorisant l'ostéoporose (INVS, 2023).

En outre, l'insuffisance d'activité physique est associée à des effets négatifs sur la santé mentale, favorisant la dépression, l'anxiété, et le stress chronique (Santé publique France, 2023).

2.3 Impact sur la santé mentale

La santé mentale en France connaît une dégradation préoccupante ces dernières années, marquée par une augmentation des troubles psychologiques et des épisodes dépressifs. Cette situation a conduit à envisager la déclaration de la santé mentale comme grande cause nationale en 2025, soulignant l'urgence d'agir pour améliorer le bien-être psychologique de la population.

En Île-de-France, la situation est encore plus alarmante. Les Franciliens enregistrent une détérioration accrue de leur santé mentale par rapport à la moyenne nationale. Cette tendance se manifeste particulièrement à travers deux indicateurs clés : les troubles du sommeil et la prévalence des épisodes dépressifs caractérisés (EDC).

2.3.1 Sommeil

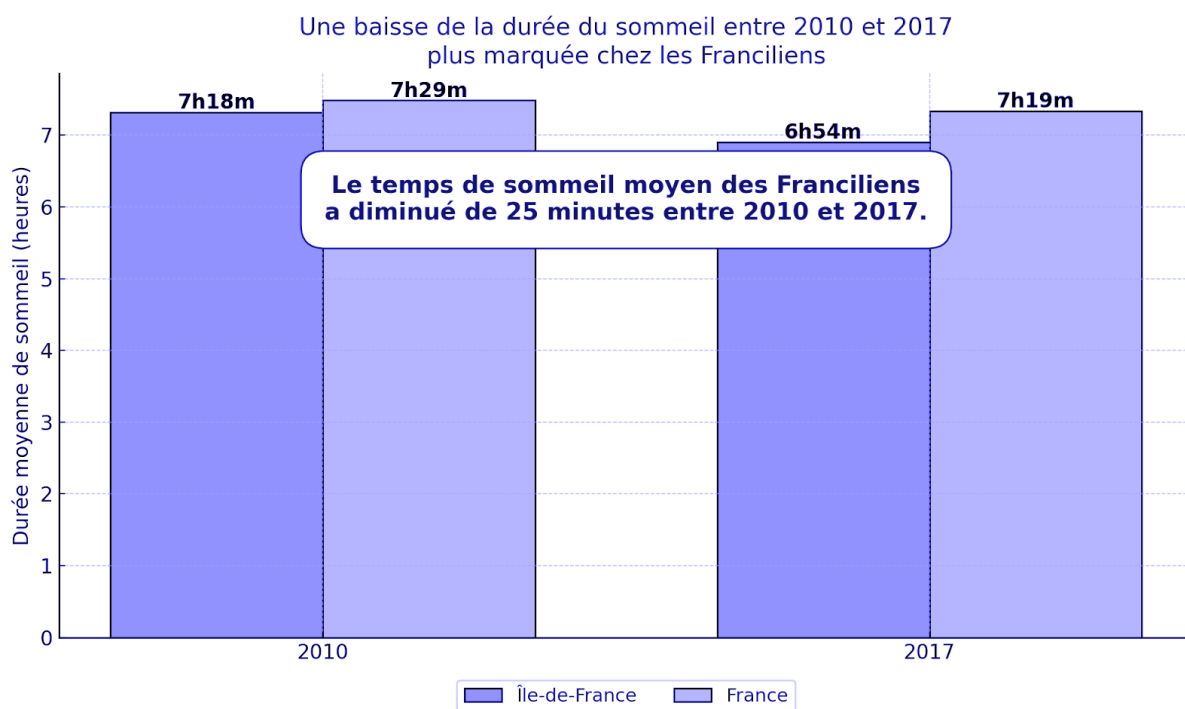
Le sommeil est un facteur essentiel d'équilibre psychologique, influençant la mémoire, l'apprentissage, la performance, l'humeur et la vigilance.

Le temps de sommeil mis en concurrence avec le temps de travail, de transport et le temps consacré aux nouvelles technologies pour les loisirs ou le travail, a tendance à baisser de manière générale en France mais de façon plus marquée en Ile de France comme l'illustre le graphique ci-dessous.

Deux catégories sont particulièrement touchées : les jeunes et les femmes.

Dormir moins de 6 heures réduit aussi la vigilance dans la journée, augmente l'irritabilité et perturbe les relations familiales ainsi que la qualité de vie et de travail. Par ailleurs, de très nombreuses études épidémiologiques indiquent que dormir moins de 6 heures est associé à un risque plus élevé d'obésité, de diabète de type 2, d'hypertension, de pathologies cardiaques et d'accidents.

L'amélioration du sommeil est essentielle pour préserver la santé et le bien-être. Les leviers pour y parvenir sont nombreux, et la première étape consiste à mieux comprendre ce besoin fondamental. Cela passe par plusieurs pistes d'action : informer sur les spécificités et les tendances du sommeil des Français, et promouvoir les pratiques et les conditions qui contribuent à un sommeil de meilleure qualité.



Source : Baromètre Santé publique France 2021

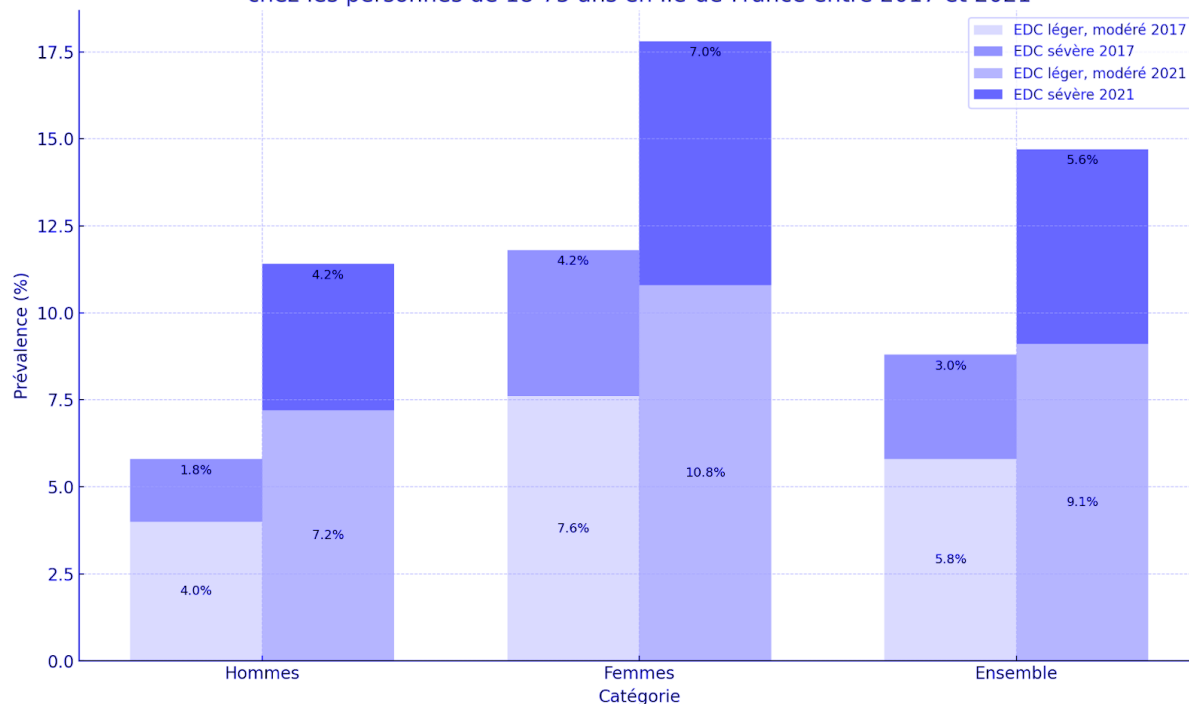
2.3.2 Épisode dépressif caractérisé

La maladie mentale et les troubles psychiques touchent près d'1/5 de la population, soit 13 millions de Français (données OMS).

La dépression est l'un des troubles les plus répandus puisqu'elle concerne environ 15 à 20 % de la population générale, sur la vie entière (données Inserm).

La région Ile-de-France a notamment enregistré une augmentation notable des épisodes dépressifs caractérisés passant de 8,8% de la population en 2017 à 14,7% en 2021. Cette prévalence a particulièrement augmenté chez les jeunes et les femmes.

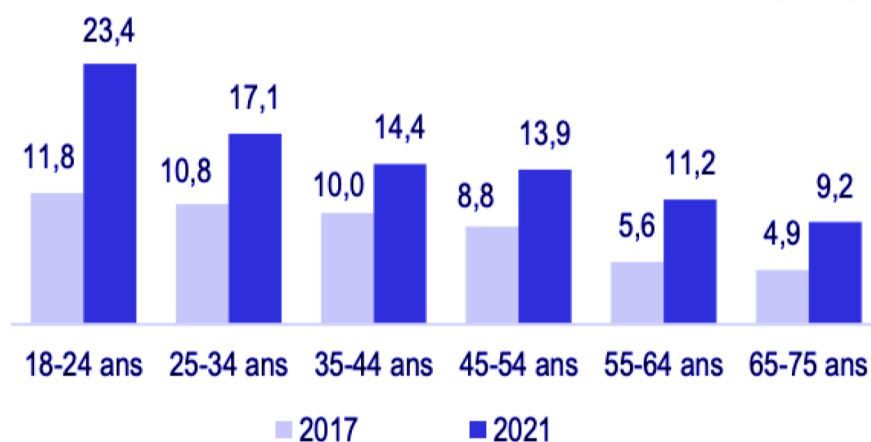
Évolution de la prévalence des EDC au cours des 12 derniers mois chez les personnes de 18-75 ans en Île-de-France entre 2017 et 2021



Sources : Baromètres santé 2017 et 2021, Santé publique France, exploitation ORS Île-de-France

Graphique représentant l'évolution de la prévalence des épisodes dépressifs caractérisés (EDC) légers, modérés et sévères chez les personnes de 18-75 ans en Île-de-France entre 2017 et 2021. Les barres sont séparées par catégorie (hommes, femmes, ensemble) et par type de prévalence (léger/modéré et sévère) pour chaque année.

Evolution de la prévalence des EDC au cours des douze derniers mois :

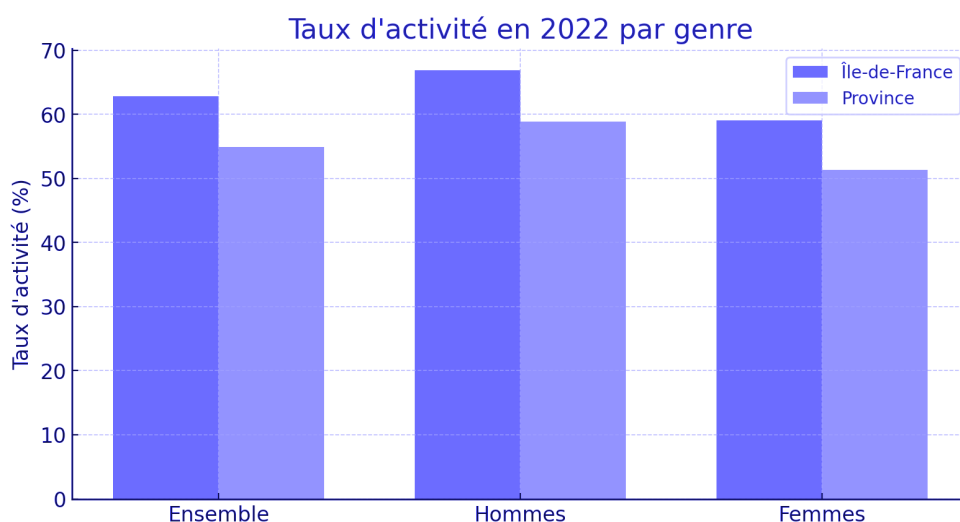


Sources: Baromètres santé 2017 et 2021 Santé publique France, exploitation ORS Ile-de-France

En résumé, la santé mentale des Franciliens se détériore plus fortement que dans le reste de la France, avec des conséquences significatives sur la qualité du sommeil et une prévalence élevée de la dépression, en particulier chez les femmes et les jeunes. Il est essentiel de continuer à mettre en place des mesures préventives pour mieux gérer ces problématiques.

2.4 Une population féminine plus active

En ce qui concerne la répartition hommes-femmes, l'Île-de-France montre une progression notable vers une plus grande mixité dans les métiers. Bien que certaines différences persistent, les femmes sont légèrement plus présentes dans les métiers mixtes, avec 49 % contre 46,5 % en province. Cependant, elles sont moins concentrées dans des métiers à forte dominante féminine par rapport au reste du pays. Environ 20,9 % des femmes travaillent à temps partiel, tandis que seulement 8,2 % des hommes occupent des postes à temps partiel.



Source : Insee, enquête emploi en continu 2022

Les femmes sont plus actives en Ile de France (59,1% en IDF contre 51,3% sur le reste du territoire)

Les violences conjugales sont également plus fréquentes en Île-de-France (10,9 %) par rapport au reste du territoire (9 %). Selon l'enquête ENVEFF (2000), les femmes travaillant

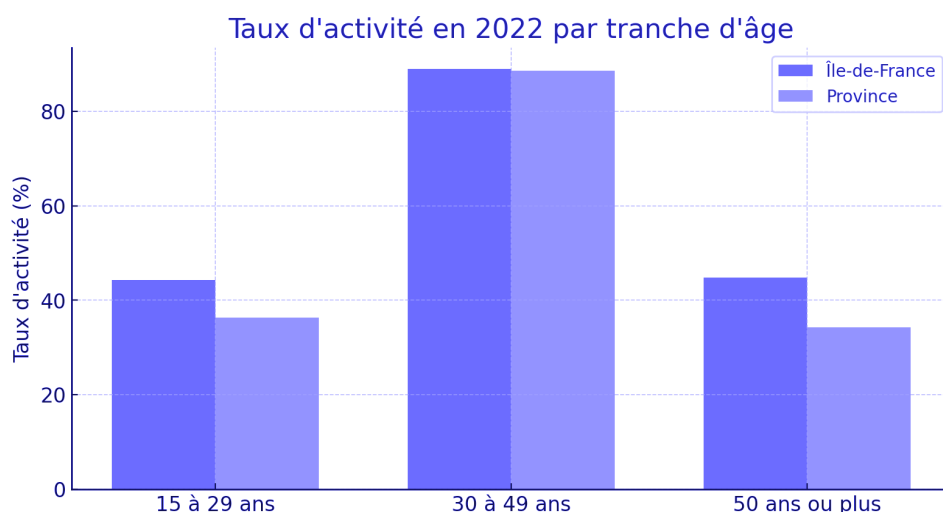
en Île-de-France sont plus exposées : 2,8 % d'entre elles déclarent avoir subi des avances ou agressions sexuelles au travail au cours des 12 derniers mois, contre 2 % à l'échelle nationale. De plus, l'enquête Virage de l'Ined révèle que les femmes franciliennes font face à un risque accru de violences tout au long de leur vie et dans divers contextes : école, famille, études, travail, couple et espaces publics.

Une étude réalisée dans les centres municipaux de santé des Hauts-de-Seine et de Seine-Saint-Denis a révélé une prévalence élevée des violences déclarées par les femmes majeures, mettant en lumière leur impact significatif sur le bien-être psychologique.

Cette surexposition aux violences a des conséquences sur leur santé mentale.

La santé mentale des Franciliennes semble plus vulnérable que celle des femmes vivant dans le reste du pays, comme en témoignent des indicateurs tels que la qualité du sommeil et la fréquence des épisodes de dépression caractérisée.

2.5 Une population active vieillissante



Source : Insee, enquête emploi en continu 2022

Bien que l'Île-de-France se distingue par une population active relativement jeune, elle n'échappe pas au phénomène de vieillissement. Le taux d'activité des plus de cinquante ans est de 44,8% en IDF contre 34,3% en France et la proportion des actifs de plus de 60

ans a augmenté, passant de 6 % à 10 % ces dernières années. À l'horizon 2035, l'Île-de-France gagnerait, selon les scénarios, entre 454 000 et 668 000 actifs par rapport à 2015, en majorité des seniors.

Cette évolution pose des défis importants, comme l'augmentation du nombre de cas de cancer et de maladies chroniques liées au vieillissement.

Le vieillissement de la population active soulève donc des enjeux de maintien dans l'emploi. *Sano* accompagnera les entreprises qui doivent adapter leurs stratégies pour garantir un environnement de travail inclusif et ergonomique, en tenant compte des besoins spécifiques des travailleurs vieillissants. Cela implique non seulement des aménagements de postes de travail, mais aussi des actions de prévention pour réduire les risques liés aux maladies chroniques et prolonger la durée d'activité professionnelle.

De plus, la part des immigrés dans la population active francilienne (22%) est également deux fois plus importante qu'au niveau métropolitain. Les travailleurs immigrés occupent généralement des métiers plus difficiles, exposant à plus de risques professionnels et plus souvent en tension.

2.6 Accident de travail

En Île-de-France, les accidents du travail sont moins fréquents, mais entraînent des arrêts plus longs que dans le reste du pays. En 2020, la durée moyenne d'arrêt par accident du travail était de 102 jours, contre 85 jours au niveau national.

Ce phénomène peut être lié aux secteurs concernés. Si traditionnellement le secteur du bâtiment et des travaux publics était très accidentogène, c'est celui de l'hébergement médico-social qui est le plus touché actuellement. Or, le type de traumatisme associé (accident avec lésions musculo squelettiques, décompensation psychique) peut donner lieu à de très longs arrêts.

Les principales causes d'accidents sont la manutention manuelle (47 %) et les chutes (33 %), représentant plus de 80 % des accidents ayant conduit à plus de 4 jours d'arrêt en 2020 en Île-de-France.

La répartition des accidents de travail en Ile de France en 2021 montre que la tranche d'âge des 40 à 59 ans représente 44% des accidents du travail chez les hommes et 46% chez les femmes.

Concernant les accidents mortels, les secteurs du BTP, de l'industrie des transports et des activités de services (dont le travail temporaire, l'action sociale, la santé et le nettoyage) restent les plus touchés,représentant 59%, avec 75 décès en Ile de France en 2021

Répartition des décès en 2021 par rapport à la lecture des déclarations d'accidents de travail

Livret de sinistralité des AT pour l'île de France - Cramif-2021

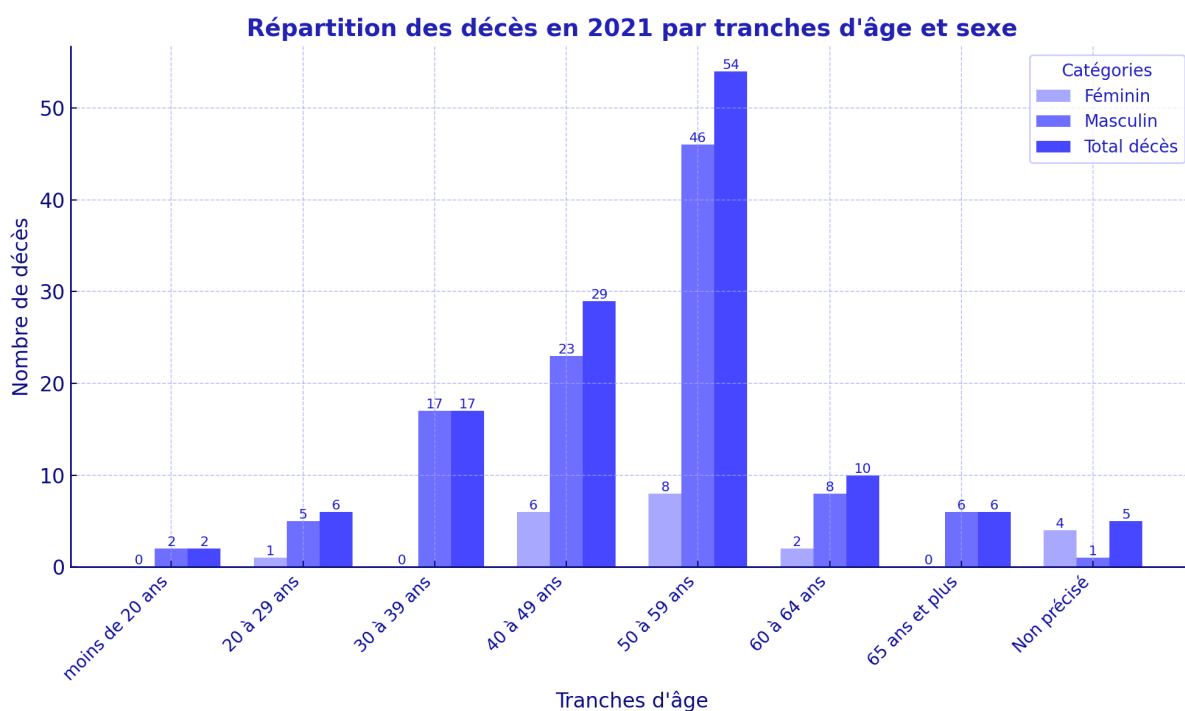
	Nb décès	
Malaise	87	67 %
Risque routier	16	12 %
Suicide	6	5 %
Chute de hauteur	5	4 %
Non précisé	4	3 %
Agression	3	2 %
Machine	2	2 %
Chute	1	1 %
Chute d'objet	1	1 %
Effondrement	1	1 %
Electrocution	1	1 %
Ensevelir	1	1 %
Noyade	1	1 %
Total général	129	100 %

On constate que :

- 67 % des accidents mortels résultent d'un malaise ;
- 12 % résulte d'un accident routier ;
- 4 % sont consécutifs à une chute de hauteur ;
- 5 % sont consécutifs à un suicide.

87 accidents mortels résultent d'un malaise sans plus de précisions.

Sur ces 87 décès, 46 se situent dans la tranche d'âge 50/59 ans ; et sur ces 46 décès, 6 figurent des conducteurs de véhicules et d'engins lourds de levage et de manœuvre, 4 sont des aides de ménage et 3 appartiennent à la catégorie «Autres employés de type administratif», etc.



Répartition des décès en 2021 par rapport à la tranche d'âge et par sexe (Livret de sinistralité- Ile de France 2021)

Sur 129 décès, 84% sont des hommes et 16% des femmes, la tranche des 50 à 59 ans concentre 42% des décès.

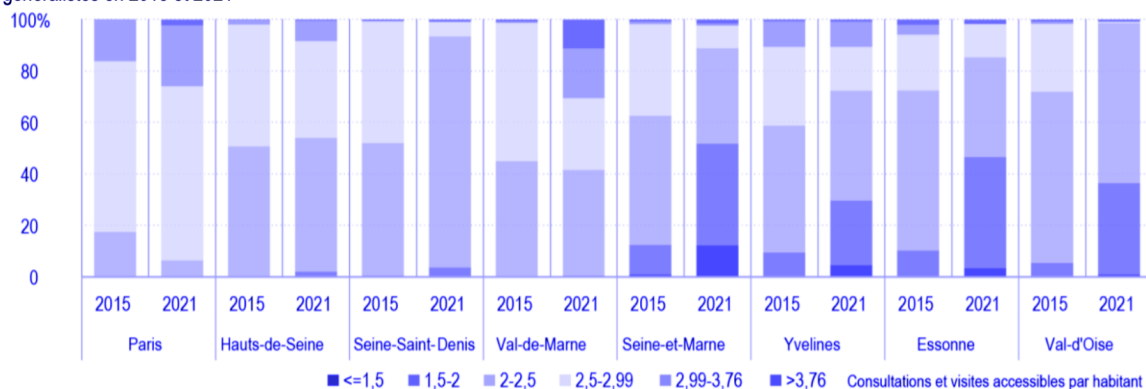
Les accidents de trajet sont plus nombreux en Ile de France mais avec des durées d'arrêts plus brèves.

2.7 Accessibilité aux soins

L'accès aux médecins généralistes, ainsi qu'aux autres professionnels de santé, y compris les médecins du travail, constitue un enjeu majeur qui touche presque l'ensemble de la région Île-de-France. Cette situation est marquée par de fortes disparités au sein des différents territoires de la région.

Elles s'accroissent sous l'effet d'une baisse de l'offre effective et d'une hausse des besoins (croissance démographique, vieillissement de la population, augmentation des maladies chroniques)

Répartition de la population des départements franciliens selon leur niveau d'accessibilité spatiale potentielle* aux médecins généralistes en 2015 et 2021



Source INSEE 2017. SNDS 2015-2021

Dans un contexte de pénurie médicale et de montée des besoins en prévention, les services de santé au travail constituent un pilier indispensable pour garantir la santé des travailleurs et maintenir la compétitivité des entreprises. Des efforts pour renforcer leur accessibilité sont cruciaux pour répondre aux défis actuels et futurs.

La prévention devient un enjeu de santé publique, où le rôle des SPSTI va bien au-delà du simple suivi des salariés, d'autant plus que la loi santé travail du 2 août 2021 en décloisonnant la santé au travail et la santé publique, ouvre la possibilité, pour l'équipe de santé au travail, de réaliser des actions de santé publique (prévention alcool, tabac, vaccinations) aux côtés de sa mission principale de santé au travail.

Par ailleurs, garantir l'accès à tous à la santé au travail, les SPSTI jouent un rôle de proximité. Leur accessibilité est essentielle pour que tous les travailleurs, y compris ceux des petites entreprises, bénéficient d'une prise en charge équitable.

2.8 Gagner en efficacité

Pour faire face à l'augmentation des maladies mentales, au vieillissement de la population et à la pénurie des ressources médicales, les Services de Prévention et de Santé et de Travail (SPSTI) doivent adopter une stratégie axée sur l'amélioration de leur efficacité et la mise en avant des actions de prévention.

Pour y parvenir, plusieurs axes sont à développer :

- Utilisation des ressources médicales à bon escient : favoriser le travail en équipes pluridisciplinaires et promouvoir la délégation de tâches.
- Innovation technologique: libérer du temps médical grâce à l'intégration d'assistants intelligents, d'outils connectés et à l'automatisation des tâches administratives.
- Identification précoce des risques professionnels: mettre en place des dispositifs permettant de détecter rapidement les situations à risque.
- Promotion de la santé mentale: proposer de l'information de qualité, repérage précoce et accompagnement
- Approche proactive face au vieillissement: renforcer la prévention primaire pour préserver la santé des travailleurs, en ciblant particulièrement la prévention des maladies chroniques liées au vieillissement
- Agir pour la prévention en santé publique: par le biais de boîtes à outils numériques destinés aux salariés concernant des thématiques variées: santé des femmes, addiction..
- Évaluation continue : mesurer l'efficacité des actions et intégrer les bonnes pratiques issues de modèles performants.

Ces mesures visent à créer un système de santé plus résilient et à mieux accompagner les individus tout au long de leur vie professionnelle et personnelle.

3. Adresser les risques de notre public



3.1 Santé mentale et Risques Psycho Sociaux (RPS)



Ce qu'il faut en retenir

Sano veut aller plus loin pour mieux prévenir les RPS, à la fois au niveau collectif qu'individuel.

Au **niveau collectif**, en particulier, nous réalisons systématiquement un diagnostic complet pour identifier les facteurs de risques psycho-sociaux et mettons des formations en e-learning à disposition des managers, acteurs clés de la prévention en RPS. Nous avons une approche genrée et différenciée par population pour plus de pertinence.

Au **niveau individuel**, nos parcours de prévention structuré et personnalisé permettent d'adapter le risque au profil de chaque individu, avec une attention particulière aux populations vulnérables (jeunes en premier emploi, femmes, télétravailleurs) et les risques d'addiction.

La santé mentale au travail représente un enjeu central, tant pour le bien-être des salariés que pour la performance globale des entreprises. Elle ne se limite pas à l'absence de troubles ou de handicaps psychiques, mais englobe un état de bien-être permettant à chacun de réaliser son potentiel, de gérer les défis du quotidien, de travailler de manière productive et épanouissante, et de contribuer activement à sa communauté, selon la définition de l'Organisation mondiale de la santé (OMS).

Le lien entre travail et santé mentale est complexe et multifacette. Si le travail peut être bénéfique, notamment en favorisant les interactions sociales et l'estime de soi, il peut également générer des souffrances psychiques en fonction des conditions dans lesquelles il s'exerce.

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 10 décembre 2020 et les mesures qui en découlent soulignent le rôle central de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) comme un levier essentiel pour améliorer les conditions de travail, prévenir les risques psychosociaux (RPS) et favoriser l'engagement des salariés. Cet accord marque une avancée significative dans l'approche de la santé et du bien-être au travail, mettant l'accent sur la création d'un environnement favorable à la santé mentale et physique des travailleurs.

Dans le prolongement de cet engagement, les actions de santé publique inscrites dans la loi Santé Travail de 2021 visent à accompagner les salariés de manière plus globale. En allant au-delà de la seule prévention des risques psychosociaux, elles encouragent une approche intégrée du bien-être des employés, incluant des dimensions préventives, éducatives et organisationnelles, pour promouvoir une santé globale en milieu professionnel.

L'action de Sano s'inscrit pleinement dans cette dynamique, en plaçant au cœur de ses missions la prévention, le repérage précoce, ainsi que l'accompagnement médical et social des salariés.

Les risques psychosociaux (RPS), tels que le stress, l'anxiété, le burn-out, le harcèlement et la souffrance liée à des conditions de travail inadaptées, occupent une place centrale dans la démarche de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

Les conséquences des RPS sont multiples et affectent à la fois les individus et les organisations :

- Pour le salarié : troubles du sommeil, stress chronique, dépression, addictions, maladies cardiovasculaires.
- Pour l'entreprise : perte de compétences, baisse de productivité, difficultés de recrutement, et absentéisme accru.
- Pour la société : hausse des coûts liés à la prise en charge médicale, difficulté de réinsertion professionnelle, et pression accrue sur les systèmes de santé et de protection sociale.

Ces enjeux font de la prévention des risques psychosociaux un défi prioritaire pour préserver la santé mentale et physique des travailleurs, tout en améliorant la performance et la cohésion sociale au sein des entreprises.

3.1.1 RPS – Prévention collective

La prévention des RPS repose sur une approche globale et collective, impliquant tous les acteurs de l'entreprise : employeurs, instances représentatives du personnel (IRP), et salariés. Le premier pas consiste à repérer et identifier précocement les situations potentiellement génératrices de RPS. Cette démarche débute par un échange préliminaire avec l'adhérent, lors duquel le service de santé au travail interentreprises (SPSTI) peut établir un diagnostic initial des facteurs de RPS. La fiche d'entreprise devient alors un outil essentiel pour évaluer l'organisation du travail (sur site, télétravail ou hybride) et en analyser les impacts.

Sano joue un rôle de conseiller auprès de l'entreprise, participant à la réflexion sur les meilleures pratiques pour améliorer le bien-être au travail. Les visites médicales, effectuées par le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail, permettent également à l'équipe pluridisciplinaire de repérer d'éventuelles situations à risque et d'orienter les actions de prévention.

Une fois le diagnostic des RPS posé, un membre de l'équipe de prévention revient vers l'adhérent avec des propositions d'actions concrètes. Les outils digitaux vont aider au diagnostic, accompagner les différents acteurs de à co construire leur plan d'action, et enfin à assurer un suivi, afin d'assurer une adhésion et une efficacité optimales.

Ce que Sano propose :

- Formation des adhérents et des managers : la formation des dirigeants, managers et collaborateurs aux risques psychosociaux est essentielle. Elle peut être dispensée en ligne (micro-learning), en présentiel ou sous forme de conférences. Former les managers a un impact direct sur la santé mentale des équipes, car ils sont en première ligne pour détecter et gérer les situations de stress.

- Intégration au DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques) : l'évaluation genrée des RPS doit être intégrée dans le DUER pour une prise en compte formelle et systématique. Le dialogue social est un élément clé de cette démarche. Le médecin du travail, en tant que conseiller, soutient à la fois la direction et les représentants du personnel dans l'élaboration de stratégies de prévention.
- Mise à disposition des RH d'une boîte à outils comprenant des kits thématiques, incluant des contenus variés tels que des vidéos, audios et supports d'affichage, autour de sujets comme la santé mentale, le sport, le sommeil, le stress ou encore la charge mentale. Ces kits permettent aux RH de s'approprier les sujets de santé mentale, de sensibiliser et de communiquer efficacement sur ces thématiques, contribuant ainsi à la prévention des troubles psychologiques chez les salariés.

Ces actions, lorsqu'elles sont mises en œuvre de manière concertée et collective, permettent de mieux anticiper et gérer les risques psychosociaux, garantissant ainsi un environnement de travail plus sain et plus productif pour tous.

3.1.2 RPS – Prévention individuelle

La visite médicale représente un moment clé pour évaluer l'état de santé du collaborateur, notamment sur le plan mental. Elle permet de détecter des signes de mal-être qui peuvent se traduire par des troubles du sommeil, de l'anxiété, ou des symptômes dépressifs. Lors de chaque visite, les médecins du travail et les infirmiers en santé au travail (IDEST) évaluent systématiquement l'état psychique du salarié. Il est également important de rappeler que tout salarié peut solliciter une consultation avec le médecin du travail à tout moment, en dehors des rendez-vous systématiques, s'il ressent le besoin de discuter de sa santé mentale.

À la fin de la visite, le médecin du travail ou l'IDEST remet, sous format numérique, des ressources sur la santé mentale adaptées aux préoccupations du salarié, ainsi que des questionnaires permettant une auto-évaluation régulière. Ces outils ont pour objectif de prévenir une détérioration de la santé mentale ou d'atténuer des symptômes déjà existants sur le long terme.

Ce que *Sano* propose :

Une approche holistique de la santé mentale portée par la notion de QVCT.

Des contenus variés sont proposés et visent à sensibiliser aux bonnes pratiques pour maintenir une bonne santé mentale, par exemple :

- Importance du sommeil, conseils pour améliorer son sommeil, intérêt de la sieste
- Bienfaits de l'exercice physique.
- Nutrition équilibrée.
- Différence stress et anxiété, comment y faire face.

D'autres contenus visent à aider les salariés dans leur organisation et à être mieux armés face aux risques émergents en lien avec les nouvelles technologies :

- Utilisation raisonnée des outils numériques (comme la gestion des notifications ou des agendas partagés).
- Organisation du travail pour mieux gérer les exigences quotidiennes.
- Gestion de la concentration.

Ces contenus sont proposés sous des formats courts, tels que des podcasts, des vidéos et des supports interactifs, comme des auto-questionnaires accessibles à tout moment. Avec l'accord du salarié, *Sano* pourra lui proposer régulièrement des tests d'évaluation et des contenus de prévention tout au long de son parcours professionnel.

Si des difficultés psychologiques sont identifiées lors de la visite, le médecin du travail ou l'IDEST peut orienter le salarié vers son médecin traitant ou un professionnel de la santé mentale pour un suivi plus approfondi.

Facteurs clés de réussite pour lutter contre les RPS :

- Une approche globale impliquant tous les acteurs.
- Un suivi individuel adapté aux besoins spécifiques des salariés. A l'issue de chaque consultation, le professionnel de santé recommande un certain nombre de contenus de prévention. Il propose également au salarié d'intégrer un programme

de prévention individualisé qui permet de prolonger la démarche au-delà de la visite.

- La promotion d'un dialogue social constructif au sein de l'entreprise, essentiel pour aborder et traiter collectivement les problématiques de santé mentale.

Ce cadre de prévention a pour objectif d'anticiper et d'apporter une réponse aux risques psychosociaux de manière efficace et humaine, en s'appuyant sur un suivi à long terme, permettant au salarié de s'approprier les outils de dépistage.

3.1.3 RPS – Point de vigilance : les addictions

L'association entre troubles anxieux et addictions est retrouvée dans plus de la moitié des cas. L'exemple de l'alcool illustre bien ce phénomène : en situation de stress, le recours à cette substance apparaît comme une option séduisante visant à favoriser la détente. À court terme, l'alcool peut effectivement atténuer les sentiments négatifs et rendre les situations difficiles plus supportables. Toutefois, cet effet demeure temporaire et, à long terme, se révèle délétère.

Une consommation chronique et à risque finit par altérer le circuit de la récompense et du stress, entraînant une aggravation de l'humeur, une accentuation de la fatigue et un sentiment de découragement. Cela pousse à consommer davantage. Ainsi, utilisé pour faire face au stress, l'alcool conduit rapidement à une impasse : les personnes qui déclarent boire principalement pour gérer la pression sont plus exposées au risque de développer une consommation problématique.

Par ailleurs, il est bien connu qu'un fumeur a tendance à augmenter sa consommation de cigarettes en période de stress. Il est donc essentiel d'évaluer, à chaque consultation, la consommation de produits addictifs tels que le tabac, l'alcool et le cannabis.

Le médecin du travail ou l'infirmier en santé au travail peut expliquer le lien potentiel entre stress et addictions, et fournir des conseils pour éviter cette spirale. L'approche doit être bienveillante, sans jugement ni culpabilisation, et toujours respectueuse du secret médical.

Notre premier objectif est d'accompagner et d'aider, avant tout.

Ce que Sano propose :

- Évaluation en visite ou auto-évaluation du salarié grâce à des tests mis à disposition.
- Contenus sur les addictions avec témoignage de patients experts, sensibilisation et mécanismes des addictions.
- Suivi des salariés (avec leur accord) via mailing, auto questionnaire, outils digitaux de suivi en temps réel.

3.1.4 RPS – Jeunes travailleurs

La santé mentale des jeunes constitue un enjeu majeur de santé publique, particulièrement lors de leur entrée dans la vie active. Comme le souligne l'Organisation mondiale de la santé (OMS), "il n'y a pas de santé sans santé mentale". Cet état de bien-être mental est essentiel pour permettre à chaque individu de réaliser son potentiel, d'affronter les difficultés quotidiennes, et de contribuer positivement à la société.

Vulnérabilités spécifiques des jeunes travailleurs

Les jeunes adultes traversent une période de transition caractérisée par de multiples bouleversements :

- Choix d'orientation professionnelle
- Entrée dans la vie active
- Possible exposition à l'exclusion sociale
- Conditions socio-économiques parfois défavorables

Ces facteurs augmentent leur vulnérabilité face aux troubles psychiques (dépression, anxiété, pensées suicidaires), aux troubles des conduites alimentaires et aux addictions. La crise sanitaire liée à la COVID-19 a par ailleurs exacerbé cette fragilité, comme en témoigne la persistance d'un niveau élevé de pensées suicidaires et de recours aux urgences pour motifs psychiatriques chez les jeunes depuis cette période.

Constats sur le rapport des jeunes à leur santé mentale

Paradoxalement, alors que les jeunes sont particulièrement exposés aux risques psychosociaux, ils présentent un rapport distancié à leur santé mentale :

- **Faible préoccupation** : 35% des 18-24 ans avaient l'impression de ne pas prendre soin de leur santé mentale ou de leur bien-être en 2022.
- **Manque de connaissance** : 32% déclarent ne pas savoir comment prendre soin de leur santé mentale.
- **Contraintes temporelles** : 29% indiquent manquer de temps pour s'en occuper.
- **Sentiment d'incapacité** : 25% ne se sentent pas capables d'agir pour leur bien-être psychique.

Les jeunes sous-estiment également l'impact positif des activités quotidiennes (vie sociale, activité physique, loisirs) et des comportements de santé (sommeil, alimentation) sur leur équilibre mental.

Freins à l'accès aux soins psychologiques

L'accès aux professionnels de la santé mentale est entravé par plusieurs obstacles majeurs :

- Le coût financier des consultations
- La difficulté à se confier
- La crainte des découvertes sur soi-même
- La peur du jugement de l'entourage

Ce que Sano propose

Face à ces constats, notre service de santé au travail a développé un parcours de prévention "Premier Emploi" visant à :

1. Sensibiliser les jeunes travailleurs à l'importance de leur santé mentale
2. Lever les freins à l'expression de leur mal-être
3. Développer leurs compétences d'auto-soin
4. Faciliter leur accès aux ressources d'aide et de soutien
5. Créer un environnement professionnel favorable à leur bien-être psychique

3.1.5 RPS – Santé des femmes

Ce chapitre sera traité dans la partie dédiée à la santé des femmes

3.1.6 RPS – Focus santé des dirigeants

La santé mentale des dirigeants de PME est un sujet de préoccupation croissante, notamment depuis la crise sanitaire. Les études récentes mettent en lumière les défis psychologiques auxquels font face ces entrepreneurs.

État des lieux

La santé psychologique des dirigeants de PME s'est dégradée ces dernières années. En 2024, seulement 76% des dirigeants s'estiment en bonne santé psychologique, contre 86% en 2019. Cette baisse est particulièrement marquée chez les jeunes entrepreneurs, avec 30% des 18-24 ans évoquant une forme psychologique passable ou mauvaise.

Facteurs de stress

Plusieurs éléments contribuent à la pression psychologique des dirigeants de PME :

- Surcharge technologique : principal facteur de stress, ressenti par 62,3% des dirigeants
- Prise de décision : 82% des dirigeants se disent angoissés face à cette responsabilité
- Conciliation vie professionnelle/personnelle : 37% des dirigeants peinent à trouver un équilibre
- Incertitude du marché et délais à respecter

La pression sociale pousse souvent les dirigeants à cacher leurs vulnérabilités par peur d'être perçus comme faibles. Ils consultent rarement et souvent trop tard. Cela découle de la culture de la performance, de la stigmatisation de la faiblesse, de l'isolement au sommet et des modèles traditionnels de leadership.

Ce que Sano propose :

L'un des volets du parcours de prévention que propose Sano aux dirigeants est consacré à leur santé mentale. Il comprend des tests d'auto-évaluation du niveau de stress et du sommeil spécifiques, des contenus sous format court et précis ainsi que des conseils d'hygiène de vie afin d'aider les dirigeants à mieux vivre une charge mentale importante et une pression psychologique constante.

3.1.7 RPS – Télétravail, organisation hybride : les risques émergents

Le monde du travail a considérablement évolué avec le recours massif au télétravail, et aux modes de travail hybride, engendrant de nouveaux risques tels que l'isolement social, l'intensification du travail, la difficulté d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle, et enfin l'augmentation du temps de travail. Ces risques émergents nous invitent à repenser la prévention des risques psychosociaux en termes de contenus et dans sa forme.

Des contenus spécifiques sont à disposition des salariés sur notre site et pourront être plus adressés directement au salarié à l'issue de sa visite par le professionnel de santé.

Ce que Sano propose :

Nous proposons des contenus courts pertinents, participatifs permettant au collaborateur d'être actif, sous format audio ou vidéo ; qui viennent notamment encourager l'activité physique.

Les sujets abordés :

- Bonnes pratiques du télétravail,
- Appréhension des outils numérique partagé,
- Equilibre vie professionnelle, vie personnelle,
- Place de l'activité physique en télétravail,
- Nutrition et télétravail

3.2 Troubles Musculo Squelettiques (TMS)



Ce qu'il faut en retenir

Les TMS sont les premières pathologies professionnelles, notre approche se veut donc globale, et la plus précoce possible.

En terme de **prévention collective** :

- Identification précoce des risques lors du parcours nouvel adhérent, de la fiche d'entreprise et des études de poste.
- Diagnostic complet transmis à l'adhérent avec préconisations matérielles et organisationnelles.
- Intégration du risque TMS généré dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) pour une approche différenciée.
- Formation aux bonnes pratiques posturales en fonction du poste de travail.
- Boîte à outils numériques à destination des dirigeants et RH et campagnes de sensibilisation régulières.

Au niveau **individuel** :

- Évaluation approfondie lors des visites médicales avec auto-questionnaire spécifique.
- Aménagements de poste et interventions ergonomiques ciblées.
- Contenus personnalisés sur l'activité physique et la lutte contre la sédentarité.
- Mise en place de parcours de prévention personnalisés pour chaque collaborateur intégrant gestes et postures et activité physique en fonction des facteurs individuels et du poste de travail.
- Suivi pluridisciplinaire pour les cas complexes nécessitant un maintien dans l'emploi.

Nous apportons une attention toute particulière aux télétravailleurs et leurs risques spécifiques, avec une évaluation de l'organisation et de l'équilibre vie professionnelle/personnelle, des conseils ergonomiques adaptés à leur poste de travail à domicile et des ressources spécifiques pour lutter contre la sédentarité en télétravail.

En France, les troubles musculo-squelettiques constituent la première cause de morbidité liée au travail et la première cause de maladies professionnelles indemnisées avec 88 % des maladies professionnelles reconnues par le régime général (Santé publique France-mars 2024). Les TMS regroupent un ensemble de pathologies affectant les muscles, les tendons, les ligaments et les nerfs, notamment dans les membres supérieurs, le dos et les membres inférieurs. Ils sont souvent causés par des mouvements répétitifs, une mauvaise posture ou une exposition prolongée à des gestes contraignants.

3.2.1 TMS – Identification des facteurs de risque

3.2.1.1 Les principaux facteurs de risque biomécaniques

- La forte répétitivité des gestes,
- Les efforts excessifs, comme lors du port de charges lourdes,
- Le travail nécessitant des gestes précis et très fins,
- Les postures inconfortables ou maintenues durant de longues périodes, telles que le travail bras au-dessus du niveau des épaules.

3.2.1.2 Les risques psychosociaux

La charge de travail excessive, la forte pression temporelle, le manque d'autocontrôle sur le travail, le manque de participation des salariés aux décisions sur leur travail, de soutien social des collègues et de la hiérarchie, l'avenir professionnel perçu comme incertain, constituent des facteurs de RPS

3.2.1.3 Les facteurs organisationnelles

L'activité des salariés aux postes de travail et l'organisation du travail peuvent influencer sur la survenue de troubles musculo-squelettiques.

Le rythme de travail / pauses est un facteur important.

Plusieurs études ont montré que le recours intensif au télétravail augmentait le risques de troubles musculo squelettiques, en cause, un poste de travail inadéquat à domicile, une intensification du travail, et/ou enfin une ultra sédentarité

3.2.1.4 Les facteurs individuels

Ces facteurs sont liés aux caractéristiques individuelles des salariés telles que l'âge, le genre ou encore l'état de santé.

Le caractère multifactoriel des troubles musculo squelettiques impose une **approche globale et pluridisciplinaire**.

3.2.2 TMS – Prévention globale

3.2.2.1 L'identification et le repérage

L'identification et le repérage précoce des risques de TMS permet une prévention collective.

Les moments privilégiés sont l'échange initial du parcours nouvel adhérent, la réalisation de la fiche d'entreprise, et des études de poste réalisées par l'équipe pluridisciplinaires. Les remontées des visites médicales réalisées par le médecin du travail et les IDEST peuvent constituer une alerte également.

Une fois le diagnostic établi et les situations à risque identifiées, Sano fait un retour à l'adhérent. Le dialogue entre l'équipe pluridisciplinaire et l'adhérent est essentiel afin d'évoquer l'organisation du travail et l'aménagement matériel des locaux et postes de travail.

Ce que Sano propose :

- Diagnostic complet sur les TMS, transmis à l'adhérent ;
- Préconisation concernant les aménagements matériels et organisationnels après étude de poste, peut faire l'objet d'organisation d'ateliers de salariés afin d'apporter des solutions adaptées en concertation avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise ;
- Prise en compte du risque de TMS dans le DUER, favoriser un dialogue social constructif au sein de l'entreprise ;
- Formation des adhérents et de leurs collaborateurs aux bonnes pratiques de posture et aux techniques de levée de charges ;
- Campagnes de sensibilisation régulières sur la prévention des TMS, via des affiches, des newsletters, des ateliers ou des formations ;
- Mise à disposition d'une boîte à outils numériques destinées aux RH, contenant des contenus vidéos, audios, affichage concernant les TMS, la sédentarité, l'exercice physique, les bonnes pratiques de postures, ergonomie d'un poste de travail...

3.2.3 TMS – Prévention individuelle

Les visites médicales donnent lieu à une évaluation de l'état de santé des salariés. Les troubles musculo squelettiques demandent la réalisation d'un interrogatoire par le professionnel de santé afin d'évaluer la localisation et la sévérité de l'atteinte, ainsi que son impact sur la vie professionnelle et personnelle du collaborateur, et peut nécessiter un examen clinique réalisé par le médecin du travail.

À l'issue de la visite, le médecin du travail émet des aménagements de poste ou sollicite l'intervention d'un ergonome en entreprise en fonction de la situation. Un échange avec l'employeur est alors organisé pour discuter des actions à mettre en place. Cet échange est facilité par la mise en relation directe entre l'employeur et le médecin, grâce à un

accès au planning de ce dernier via un lien dédié fourni en même temps que l'attestation de suivi du salarié.

Si nécessaire, le médecin du travail peut également orienter le salarié vers son médecin traitant pour un suivi complémentaire.

Sano propose une gamme de contenus sur la lutte contre la sédentarité et la promotion de l'activité physique pour accompagner ces démarches, par exemple:

La reprise de l'activité physique en douceur :

- Conseils pour débuter ou reprendre le sport progressivement sans risquer de se blesser.
- Programmes simples et accessibles, comme des séances d'étirements ou de marche active.
- Explications sur l'importance de l'échauffement et de la récupération et méthodes.

La lutte contre la sédentarité au bureau et à domicile :

- Exercices discrets à faire au bureau (étirements, renforcement musculaire).
- Idées pour intégrer plus de mouvement dans la journée, comme prendre les escaliers ou se lever régulièrement.
- Suggestions d'aménagement ergonomique pour favoriser le mouvement.

Les liens entre activité physique et santé mentale :

- Explications sur les bienfaits de l'exercice pour réduire le stress, améliorer l'humeur et favoriser un meilleur sommeil.
- Exercices spécifiques, comme le yoga ou la méditation active, pour renforcer le bien-être mental.
- Témoignages ou études démontrant les effets positifs sur la gestion de l'anxiété et de la dépression.

Informations concernant l'activité physique pour des publics spécifiques :

- Ressources adaptées aux salariés souffrant de douleurs lombaires.
- Conseils spécifiques pour les femmes enceintes ou en post-partum.

Dans les cas où la gravité des troubles musculo-squelettiques compromet le maintien dans l'emploi, une prise en charge pluridisciplinaire devient indispensable. Celle-ci inclut une évaluation médicale approfondie par le médecin du travail, une intervention ergonomique avec aménagement du poste si ce n'est pas déjà fait, ainsi qu'une évaluation de la situation sociale du salarié. Le suivi du salarié est essentiel, en concertation avec l'employeur, à condition que le salarié ait donné son accord.

Ce que *Sano* propose :

- Auto-questionnaire spécifique aux TMS
- Visite avec examen clinique et possibilité d'orientation vers un professionnel de soin primaire
- Diagnostic précoce des TMS pour éviter leur aggravation et permettre une prise en charge rapide.
- Contenus ciblés et interactifs sur l'ergonomie du poste de travail, activité physique, lutte contre la sédentarité..
- Outils pour mesurer les progrès (fiches de suivi, applications).
- Stratégies pour maintenir la motivation sur le long terme.

3.2.4 TMS – Point d'attention particulier pour les

télétravailleurs

La pratique du télétravail s'étant largement généralisée dans les entreprises du tertiaire, le poste de travail à domicile doit faire l'objet d'une attention particulière. L'apparition de douleurs physiques type lombalgies peuvent suggérer une mauvaise installation au poste de travail à domicile. L'équipe pluridisciplinaire peut conseiller l'adhérent sur la stratégie à mettre en place, comme la préconisation de matériels et des formations adaptées au télétravailleurs.

Lors des visites, il conviendra d'évaluer l'organisation du travail, l'équilibre vie professionnelle/ personnelles, et d'encourager la lutte contre la sédentarité.

Ce que *Sano* propose :

- Parcours de prévention ciblés et interactifs sur l'ergonomie du poste de travail, l'activité physique, la lutte contre la sédentarité, pauses actives, nutrition et télétravail.

La prévention des TMS nécessite une approche globale qui combine des actions techniques, organisationnelles et humaines. En sensibilisant l'ensemble des acteurs (salariés, managers, services RH, partenaires sociaux, SPSTI), il est possible de réduire de manière significative l'apparition des TMS et d'améliorer durablement la santé des travailleurs.

L'implication active de l'entreprise dans la prévention des TMS est un gage de succès pour créer un environnement de travail sûr, respectueux de la santé physique et mentale des salariés.

3.3 Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP)



Ce qu'il faut en retenir

Sano se dote dès sa création d'une cellule PDP, avec du temps sanctuarisé dans les agendas de l'équipe pluridisciplinaire et des outils dédiés pour faciliter la coordination des réunions, le lien entre l'équipe et l'adhérent, tout en préservant le secret médical et fournissant des indicateurs fiables.

Les visites de préreprise sont mises en avant auprès des salariés et leur prise de rendez-vous est facilitée. Sano met à disposition des salariés en arrêt long un parcours de prévention dédié, pour maximiser leurs chances de retour au travail.

Enfin, nous accordons une attention particulière à l'accompagnement des salariés en situation de handicap, en proposant un soutien spécifique pour les démarches de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). Notre dispositif combine ressources numériques et accompagnement humain personnalisé pour faciliter et encourager ces déclarations.

Des parcours sur mesure ont également été développés pour les personnes atteintes de troubles "dys" ainsi que pour les salariés confrontés à un cancer. Ces programmes spécifiques visent à favoriser non seulement leur maintien dans l'emploi, mais aussi le développement d'une vie professionnelle valorisante et enrichissante, adaptée à leurs besoins particuliers.

Le vieillissement de la population active, l'allongement des carrières et la hausse des maladies chroniques font du maintien dans l'emploi un enjeu majeur.

La prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) vise à :

- Détecter le plus tôt possible les situations et expositions professionnelles susceptibles d'affecter la santé des travailleurs.
- Accompagner les salariés rencontrant des difficultés pour rester en emploi en raison de leur état de santé.

Après un arrêt maladie prolongé, quel qu'en soit le motif, la reprise du travail est souvent une étape difficile pour le salarié et nécessite un accompagnement spécifique de l'équipe pluridisciplinaire.

L'analyse du risque de désinsertion professionnelle d'un salarié prend en compte plusieurs éléments :

- Historique médical : diagnostic, pronostic, durée prévisible de l'arrêt de travail et impact fonctionnel.
- Facteurs personnels : engagement du salarié dans la démarche de reprise, compréhension de sa situation et impact sur l'accomplissement des tâches.
- Facteurs professionnels : exigences du poste (physiques, cognitives et sociales) ainsi que conditions de l'environnement de travail.

La prise en charge des salariés à risque de désinsertion se fait de manière pluridisciplinaire.

3.3.1 PDP – Mise en place d'une cellule de prévention

Le SPSTI met en place une cellule PDP pluridisciplinaire, composée de médecins du travail, d'infirmiers, d'assistants sociaux et d'IPRP. Cette cellule a pour objectif d'examiner chaque situation à risque et de proposer un plan d'action global. Elle se réunit au moins une fois par mois pour discuter des cas identifiés.

Le repérage des situations à risque de PDP :

- Côté adhérent : les services RH disposent des données concernant les arrêts maladie des collaborateurs et peuvent être informés des situations à risque. Les missions handicap jouent également un rôle clé dans cette démarche, favorisant le dialogue entre l'adhérent et le SPTI.
- Côté équipe pluridisciplinaire : lors des visites, le médecin du travail ou l'IDEST.
- Côté médecine de ville et assurance maladie: par le médecin traitant ou le médecin conseil qui sont en mesure d'identifier les situations à risque.

Ce que Sano propose:

La coordination des membres de l'équipe pluridisciplinaire est facilitée, tout en préservant le secret médical, grâce à l'utilisation d'outils innovants qui facilitent le travail du SPSTI :

- Aide à la rédaction de l'ordre du jour ;
- Aide à la rédaction du compte rendu ;
- Aide à la coordination de l'équipe ;
- Automatisation de la rédaction des courriers ;
- Production d'indicateurs facilitée.

3.3.2 PDP – La visite de pré-reprise

La visite de pré-reprise joue un rôle crucial dans la prévention de la désinsertion professionnelle.

La visite de pré-reprise est un examen médical réalisé pendant l'arrêt de travail d'un salarié, par un médecin du travail, dans le but d'anticiper et de préparer son retour au travail dans les meilleures conditions possibles. Elle peut être organisée pour tout salarié en arrêt de travail d'une durée d'au moins 30 jours.

Elle permet d'anticiper et de préparer le retour du salarié :

- La visite de pré-reprise joue un rôle clé dans l'anticipation des conditions favorables au retour au poste ou à un éventuel reclassement, en tenant compte de l'état de santé du travailleur. Elle facilite la coordination entre les acteurs impliqués dans le processus de retour au travail (médecin du travail, employeur, médecin traitant, médecin conseil de la sécurité sociale), toujours avec l'accord explicite du salarié.
- En agissant de manière précoce, cette visite offre l'opportunité d'intervenir en amont du retour effectif. Elle peut ainsi ouvrir la voie à des solutions adaptées telles que le temps partiel thérapeutique ou un essai encadré, permettant une reprise progressive et sécurisée de l'activité professionnelle du salarié.

Lors de cette visite, le médecin du travail peut :

- Préconiser des aménagements et adaptations du poste de travail.
- Préconiser un reclassement si nécessaire.
- Suggérer des formations professionnelles pour faciliter le reclassement ou la réorientation professionnelle du salarié.

La visite de pré-reprise permet de garder un lien entre le salarié et le monde du travail pendant son arrêt, ce qui est essentiel pour prévenir la désinsertion professionnelle.

Ce que Sano propose :

- Promouvoir l'information sur la visite de pré reprise auprès des salariés et des adhérents.
- Faciliter la prise de rendez- vous de visite de pré reprise dans l'espace "salarié" de la plateforme.
- Proposer un accompagnement numérique au collaborateur en arrêt maladie, le parcours arrêt maladie, avec son accord, sous forme de contenus adaptés à son état de santé, et aux dispositifs existant en prévision de sa reprise (visite de reprise, reprise en temps partiel thérapeutique).

3.3.3 PDP – La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur

Handicapé (RQTH)

La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) est un statut administratif visant à faciliter l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Elle permet d'accéder à des mesures spécifiques d'accompagnement, d'aménagement du poste de travail et de formation, favorisant ainsi l'intégration et la pérennité professionnelle des travailleurs handicapés.

Quelques chiffres clés :

- 2,7 millions de personnes bénéficient d'une RQTH en France.
- 1,1 million de personnes en situation de handicap étaient en activité professionnelle en 2021, soit 4% de la population active.
- 50% des titulaires de la RQTH ont plus de 50 ans.
- L'objectif national est d'atteindre 6% de travailleurs handicapés au sein des effectifs, mais seulement 30% des entreprises parviennent à atteindre cet objectif.
- 80% des personnes en situation de handicap ont un handicap invisible

La RQTH est attribuée par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) et ouvre droit à plusieurs dispositifs d'accompagnement : aménagement du poste de travail, accès à des formations spécifiques, ou encore possibilité de reconversion professionnelle.

Ce que *Sano* propose :

- **Prévention et sensibilisation** : afin de prévenir les risques de désinsertion professionnelle, il est essentiel d'agir de manière proactive pour identifier et soutenir les salariés en situation de handicap. Des campagnes de sensibilisation au handicap invisible sont à disposition des équipes RH et des managers.
- **Soutien aux RH et aux adhérents** pour valoriser les bénéfices de la déclaration d'une RQTH au sein de leur entreprise.
- **Promotion de la visite de pré-reprise**, auprès des salariés à chaque visite, dans l'espace salarié, et auprès des adhérents et des employeurs,
- **Aménagements de poste** : le médecin peut proposer des adaptations spécifiques des postes de travail pour les salariés bénéficiant de la RQTH. Ces aménagements peuvent inclure des outils de travail adaptés, des ajustements d'horaires, ou encore des formations complémentaires, permettant ainsi de garantir un maintien dans l'emploi durable et une pleine participation au sein de l'équipe
- Un accompagnement administratif digital pour la déclaration ou le renouvellement est à disposition sur la plateforme de *Sano*. Le salarié a la possibilité d'être accompagné par un assistant social à tout moment.

3.3.4 PDP – Cas particulier des ‘dys’

Les troubles "dys" font référence à un ensemble de troubles neurodéveloppementaux qui affectent certaines fonctions cognitives spécifiques. Les troubles "dys" regroupent plusieurs types de troubles spécifiques des apprentissages, notamment :

- La dyslexie (trouble de la lecture)
- La dysorthographe (trouble de l'écriture)
- La dyspraxie (trouble de la coordination motrice)
- La dyscalculie (trouble des mathématiques)
- La dysphasie (trouble du langage oral)
- Le trouble déficitaire de l'attention avec ou sans hyperactivité (TDAH)

Ces troubles sont d'origine neurobiologique et persistent à l'âge adulte, bien que leurs manifestations puissent évoluer avec le temps et la mise en place de stratégies compensatoires.

La prévalence des troubles dys en France est significative touchant environ 6 à 8% de la population française.

Les troubles dys peuvent avoir un impact significatif sur la vie professionnelle, entraînant des difficultés telles que la lecture et la compréhension de documents écrits, des problèmes d'organisation et de gestion du temps, une fatigue accrue liée aux efforts de compensation, ainsi que du stress. Ces défis peuvent réduire la productivité, affecter la confiance en soi et compliquer les relations professionnelles. En raison de ces répercussions, les salariés concernés peuvent légitimement demander une RQTH, d'autant plus que surmonter ces obstacles les oblige souvent à fournir des efforts supplémentaires pour compenser leur handicap.

Ce que **Sano** propose :

- **Sensibilisation sur les troubles "dys"**, la manière d'adapter les pratiques de communication et les modes de travail destinée à l'employeur, au manager, aux collègues.
- **Aménagement de poste après étude de poste ergonomique** incluant des aménagements matériels (logiciels de synthèse vocale ou de correction orthographique, outils d'organisation visuelle..) des aménagements organisationnels (aménagement des horaires, possibilité de travailler au calme.
- **Soutien à la gestion du stress et de l'anxiété** : aider à gérer la pression liée à l'impact des troubles "dys" sur la performance professionnelle.
- **Accompagnement administratif** digital ou avec un assistant social à la déclaration de RQTH ou son renouvellement.

3.3.5 PDP – La prévention de la désinsertion professionnelle chez un salarié atteint de cancer

Entre 1990 et 2023, le nombre de nouveaux cas de cancer a doublé en France, atteignant 433 136 nouveaux cas en 2023. Cette hausse de l'incidence est attribuée à plusieurs facteurs :

- Vieillesse de la population : le cancer étant une maladie liée à l'âge, l'augmentation de la proportion de personnes âgées dans la population française (17,5% en 2012 contre 14% en 1990) a contribué à cette hausse.
- Facteurs environnementaux : l'évolution des modes de vie (tabagisme, alcool, alimentation, sédentarité) a amplifié l'incidence des cancers.
- Dépistage accru : les programmes de dépistage ont permis de diagnostiquer plus de cancers, même sans une augmentation réelle de la maladie.

Bien que l'incidence des cancers soit élevée, la France se distingue par un taux de mortalité relativement bas. De plus en plus de personnes vivent avec la maladie, transformant le cancer en une maladie chronique, et modifiant ainsi le paysage du marché du travail.

L'éloignement durable du marché du travail, en raison de la maladie, diminue les chances de réinsertion professionnelle, la dégradation des compétences et l'isolement social contribuant à cette situation.

Par ailleurs, la situation professionnelle des personnes ayant eu un cancer s'est considérablement dégradée cinq ans après le diagnostic : le taux d'emploi est passé de 87,3 % à 75,9 % et le taux de chômage, de 7,3 % à 9,5 %.

Le maintien dans l'emploi des personnes atteintes de cancer repose sur des aménagements de poste et un environnement de travail favorable. Cela nécessite une sensibilisation des équipes, un soutien médical, psychologique et social, ainsi qu'une adaptation des conditions de travail pour favoriser la réintégration après un arrêt prolongé.

Ce que Sano propose :

- **Un accompagnement individuel coordonné** médical, social et psychologique, des aménagements de poste organisationnels ou matériels en fonction des besoins du salarié.
- **Une sensibilisation** : former les managers et équipes pour mieux soutenir les collègues malades et favoriser un environnement inclusif et bienveillant.

3.4 Un focus sur la santé des femmes



Ce qu'il faut en retenir

La santé des femmes représente un enjeu individuel et sociétal majeur, qui se reflète dans notre projet de santé :

- Nos procédures et parcours sont genrés et prennent en compte les spécificités individuelles (DUER, RPS, TMS etc.).
- Nous accompagnons les femmes avec un parcours de prévention adapté à chaque phase de leur vie professionnelle et personnelle : désir de grossesse, grossesse, post partum, ménopause. Un parcours "femmes et carrière" est également mis à leur disposition.
- Évaluation des risques cardio-vasculaires (1ère cause de mortalité des femmes) à chaque visite et formation interne de nos professionnels de santé sur le sujet.
- Promotion du dépistage du cancer du sein et du col de l'utérus.
- Focus sur les violences faites aux femmes : alerte facilitée sur notre plateforme, accompagnement social et médical, orientation vers des structures juridiques dédiées, accompagnement en cas de plainte, mise en relation avec des associations, la maison des femmes de l'AP-HP, coffre fort numérique.

La santé des femmes représente un enjeu crucial, tant sur le plan individuel que sociétal, car elles sont souvent plus exposées à divers risques, notamment psychosociaux et musculo-squelettiques. Ces vulnérabilités peuvent être aggravées par des facteurs spécifiques tels que les exigences émotionnelles de certains métiers, en particulier dans le secteur médico-social. En outre, des problématiques de santé majeures, comme les maladies cardiovasculaires, le cancer du sein, le cancer du col de l'utérus, ainsi que des affections comme l'endométriose, nécessitent une attention particulière.

La prévention doit également tenir compte de périodes clés de la vie, telles que le post-partum et la ménopause, qui peuvent influencer le bien-être physique et mental des femmes. De plus, la violence à l'égard des femmes demeure un problème de santé publique significatif, nécessitant des stratégies adaptées pour protéger et soutenir les victimes.

Ce focus se propose d'explorer ces différentes dimensions de la santé des femmes, en soulignant l'importance d'une approche holistique et préventive qui prend en compte les multiples facettes de leur bien-être. L'objectif est d'identifier des solutions concrètes pour réduire les inégalités en matière de santé et promouvoir une meilleure qualité de vie pour toutes les femmes.

3.4.1 RPS et TMS chez les femmes

3.4.1.1 RPS chez les femmes

Les femmes sont régulièrement surreprésentées dans les études et baromètres concernant les risques psychosociaux (RPS). Selon la dernière étude de Santé publique France, elles sont deux fois plus affectées que les hommes par la souffrance psychique liée au travail. Bien que les troubles dépressifs et les pensées suicidaires touchent les deux sexes, les femmes semblent en pâtir davantage. Le pic des troubles psychologiques se situe entre 35 et 55 ans, et plusieurs raisons peuvent expliquer cette situation :

- Les femmes, souvent majoritaires dans le secteur médico-social, font face à des exigences émotionnelles plus élevées.
- Un conflit de valeurs peut survenir entre les attentes professionnelles et les responsabilités familiales, rendant difficile la conciliation entre vie professionnelle et charge familiale, qu'il s'agisse d'enfants ou du rôle d'aidante pour des parents.
- Une pression sous-jacente peut les amener à ressentir qu'elles doivent prouver leur valeur en travaillant plus que leurs homologues masculins, que ce soit à tort ou à raison.

La santé mentale des télétravailleuses a également été particulièrement affectée pendant la pandémie de Covid-19. Elles rapportent des tensions professionnelles accrues et des difficultés à équilibrer leurs contraintes professionnelles et personnelles,

notamment en raison de visites, de préoccupations familiales, de leur rôle d'aidante, ou de travail à temps partiel.

Ce que Sano propose :

- **Analyse et diagnostic des RPS spécifiques aux femmes :**
 - Identifier les facteurs de risques spécifiques, tels que la surcharge mentale liée à la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, les discriminations, le harcèlement, ou encore la précarité professionnelle. Transmettre cette évaluation à l'adhérent afin d'enrichir le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), qui doit inclure une analyse des risques prenant en compte les disparités entre hommes et femmes face à certaines expositions.
 - La collecte des données via des enquêtes, des entretiens ou des groupes de discussion pour mieux comprendre leurs expériences au travail.
- **Actions de sensibilisation :** en proposant des formations aux managers et équipes RH à détecter les signes de RPS et à adopter une posture bienveillante et inclusive, en sensibilisant sur les stéréotypes de genre pour prévenir les comportements discriminants ou dévalorisants, en informant sur les droits et les ressources disponibles (accompagnement en cas de harcèlement, etc.)
- **Aménagement des conditions de travail en favorisant la flexibilité :** mise en place de télétravail ou horaires aménagés pour mieux concilier responsabilités personnelles et professionnelles, en adaptant les charges de travail pour éviter les situations de surcharge ou d'épuisement professionnel.
- **Promotion d'un environnement de travail sain** en conseillant l'adhérent sur l'instauration d'une politique de tolérance zéro envers le harcèlement et les discriminations.

3.4.1.2 TMS chez les femmes

Les femmes sont plus souvent touchées par les troubles musculo-squelettiques, en particulier les pathologies du rachis lombaire. Lors des visites médicales obligatoires, il est important d'être particulièrement vigilant. En fonction du poste de travail et de l'état de santé des salariées, des conseils personnalisés, ainsi qu'une étude de poste et des aménagements, seront proposés si nécessaire.

Ce que *Sano* propose :

Sensibilisation et formation

- **Informeur sur les TMS** : diffuser des connaissances sur les causes et les signes précoces des TMS, comme les douleurs lombaires, cervicales ou articulaires.
- **Former aux bonnes pratiques** : techniques de levage, adoption de postures adaptées, utilisation correcte des outils.
- **Encourager les pauses actives** : inciter à des exercices d'étirement ou de relaxation musculaire pendant la journée.

Analyse et adaptation des postes de travail

- **Évaluer les risques** : étudier les contraintes physiques (postures prolongées, gestes répétitifs, port de charges) pour identifier les facteurs de risque spécifiques, les transmettre à l'adhérent afin de compléter le DUERP
- **Améliorer l'ergonomie** : ajuster les hauteurs de table, les sièges, et fournir des équipements ergonomiques adaptés aux besoins des collaboratrices.
- **Réduire les charges physiques** : utiliser des aides mécaniques (dispositifs de levage, chariots) et limiter les efforts prolongés.
- **Favoriser la rotation des tâches** : alterner les activités pour réduire la répétitivité et les contraintes posturales.
- **Aménagement des horaires** : prendre en compte les besoins spécifiques, comme la fatigue liée à certaines conditions personnelles ou familiales en concertation avec l'adhérent.

3.4.2 Prévention du risque cardiovasculaire chez la femme

Les maladies cardio-vasculaires constituent la première cause de mortalité chez les femmes. Pendant longtemps, on a pensé qu'elles étaient protégées, notamment grâce aux œstrogènes, qui ont un effet cardioprotecteur jusqu'à la ménopause, ainsi qu'à un mode de vie généralement plus sain que celui des hommes, avec une meilleure alimentation et une consommation de tabac plus faible.

Cependant, les symptômes d'infarctus du myocarde chez les femmes peuvent être atypiques. Classiquement, la douleur de l'infarctus du myocarde est rétrosternale et

irradie vers le bras gauche et la mâchoire. Bien que cette manifestation soit la plus reconnue, chez les femmes, dans un cas sur deux, la douleur peut être moins évidente et se présenter sous des formes atypiques, telles que des symptômes digestifs, une fatigue ou un essoufflement. Ces douleurs sont souvent accompagnées d'autres symptômes qui peuvent sembler moins significatifs, mais qu'il est crucial de relier à une possible maladie coronarienne.

Ces éléments contribuent à ce que les maladies cardio-vasculaires soient souvent sous-diagnostiquées, malgré leur statut de première cause de mortalité. Pour remédier à cela, il serait bénéfique d'enrichir la visite de mi-carrière par un questionnaire ciblé sur les maladies cardio-vasculaires, afin de sensibiliser les femmes à ce risque et de les aider à faire le point sur leur santé.

Ce que **Sano** propose :

- **Un auto-questionnaire** sur les facteurs de risque cardio-vasculaire, lors de la visite de mi-carrière et en accès libre, et permanent, sur notre plateforme.
- **Un échange avec un professionnel de santé** : promotion de l'activité physique, alimentation équilibrée, suivi des antécédents familiaux et détection précoce des risques (hypertension, diabète, cholestérol).
- **À chaque visite** : information sur les facteurs de risque particuliers, notamment liés aux contraceptifs hormonaux, à la grossesse, à la ménopause et importance de la surveillance cardiovasculaire dès le jeune âge et en période de ménopause.

3.4.3 Prévention du cancer du sein et du col de l'utérus

La prévention du cancer du sein implique la promotion d'un mode de vie sain, incluant l'arrêt du tabac, l'exercice physique régulier, le maintien d'un poids équilibré et une alimentation saine. La stratégie de dépistage du cancer du sein repose sur l'autopalpation, encouragée par les professionnels de santé, ainsi que sur la réalisation de mammographies, prises en charge à 100 % par l'Assurance Maladie, tous les deux ans à partir de 50 ans.

La prévention primaire du cancer du col de l'utérus se fonde sur la vaccination contre le HPV, tandis que la prévention secondaire s'appuie sur le dépistage avec les méthodes suivantes :

- Frottis cervical : recommandé tous les trois ans pour les femmes de 25 à 65 ans.
- Test HPV : à partir de 30 ans, ce test de dépistage du virus du papillome humain (HPV) peut être proposé, soit en complément du frottis, soit comme méthode unique tous les cinq ans.

Le dépistage précoce est essentiel pour augmenter les chances de guérison. Une détection rapide permet de commencer les traitements le plus tôt possible, réduisant ainsi la gravité des interventions nécessaires et améliorant les résultats de santé. En effet, on observe 99 % de survie à 5 ans pour un cancer détecté à un stade précoce et seulement 26 % pour un cancer diagnostiqué à un stade tardif.

Malgré la pénurie de gynécologues, les femmes peuvent bénéficier d'un suivi auprès d'une sage-femme, et leur médecin traitant a la possibilité de prescrire des examens tels qu'une mammographie ou un frottis.

Ce que *Sano* propose :

- Sensibilisation au dépistage, à l'auto-examen, et aux comportements préventifs (tabac, alimentation, activité physique).
- Informations sur les différentes campagnes de dépistage (sein, col de l'utérus) et l'importance d'un suivi médical adapté.
- Intégration au parcours prévention proposée à la salariée, des rappels envoyés à la salariée aux dates clés du dépistage des cancers du sein, du col de l'utérus.
- Mise à disposition de contenus ciblés.

3.4.4 Maintien dans l'emploi chez la femme

3.4.4.1 Endométriose

Cette pathologie affecte environ 10 % des femmes. Les symptômes, souvent invalidants, peuvent entraîner une baisse de la capacité de travail et de la productivité, un absentéisme et peuvent justifier une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). L'endométriose a longtemps été sous-diagnostiquée, laissant de nombreuses femmes en errance diagnostic. Il est à noter que cette pathologie est enseignée dans les facultés de médecine depuis seulement 2020.

Les symptômes varient d'une femme à l'autre, mais incluent fréquemment des douleurs pelviennes, pendant les règles ou non, ainsi qu'une fatigue chronique. Le suivi médical pluridisciplinaire peut être lourd, avec de nombreux rendez-vous à gérer. Les douleurs chroniques, la fatigue et la lourdeur du suivi médical peuvent compliquer la conciliation avec une vie professionnelle. Des aménagements organisationnels peuvent cependant être envisagés pour faciliter cette intégration.

Il est essentiel d'informer les femmes des possibilités d'aménagements qui s'offrent à elles une fois le diagnostic établi et de lutter ainsi contre le risque de perte d'emploi.

Ce que Sano propose :

- Accompagnement personnalisé médical, social et psychologique, aménagements de travail.
- Formations & vidéos en ligne sur l'endométriose, avec témoignage de patients experts.
- Sensibilisation des managers et des équipes RH aux handicaps invisibles.

3.4.4.2 Le cancer du sein

Le cancer du sein est le cancer le plus fréquent chez les femmes survenant dans 80% des cas, après l'âge de 50 ans. On ne rappellera jamais assez l'importance du dépistage précoce.

Les avancées en matière de dépistage et de traitement ont considérablement amélioré le pronostic de cette pathologie. De plus en plus de patientes surmontent le cancer, et un aspect crucial des soins est désormais d'accompagner ces femmes pour améliorer leur qualité de vie. Le retour au travail représente une étape importante, et la salariée peut nécessiter un soutien spécifique. Les effets de la maladie et des traitements peuvent rendre difficile la reprise d'un emploi à temps plein. Il est donc pertinent de préparer ce retour lors de la visite de pré-reprise. En effet, de nombreuses salariées reprennent en temps partiel thérapeutique, que le médecin du travail peut organiser. Ce retour, soutenu par un accompagnement approprié du médecin du travail et l'engagement de l'entreprise, est essentiel pour assurer une reprise durable.

Ce que Sano propose :

- Faciliter la prise de rendez-vous pour une visite de reprise (promotion de la visite de pré reprise, accès simplifié sur l'espace "salarié" de la plateforme).
- Formation & vidéo en ligne sur le retour à l'emploi après un cancer du sein, les dispositifs existants, intervention de patients experts.
- Accompagnement personnalisé, aménagements de travail.

3.4.5 Le post partum et la Ménopause

3.4.5.1 Le post partum

La période postnatale, définie comme les six semaines suivant immédiatement la naissance du bébé (soit 42 jours), est une phase particulièrement critique pour les femmes.

Bien que la période périnatale soit souvent associée dans l'imaginaire collectif à une période de bonheur liée à la naissance, il s'agit en réalité d'un moment de grande vulnérabilité psychologique pour les femmes. L'arrivée d'un nourrisson engendre un stress adaptatif important, lié notamment à la volonté de bien faire, au manque de sommeil, et à la recherche d'un nouvel équilibre familial.

Dans 20 à 30 % des cas, ce stress se transforme en anxiété maternelle, nécessitant parfois une prise en charge spécialisée, voire médicamenteuse. Par ailleurs, 10 à 20 % des femmes développent une dépression du post-partum. Alarmant, environ 50 % des dépressions post-partum ne sont pas diagnostiquées, et pour un tiers d'entre elles, les symptômes ont débuté avant l'accouchement.

Le manque d'information des femmes, de leurs conjoints et des professionnels de santé joue un rôle majeur dans ce constat.

La reprise du travail après un congé maternité représente également une période difficile pour de nombreuses salariées.

Ainsi, la visite de reprise après un congé maternité est essentielle. Elle permet de dépister ces problématiques lorsqu'elles n'ont pas été identifiées auparavant et d'ouvrir un espace de dialogue pour mieux accompagner ces femmes.

Par ailleurs, il est possible d'informer les femmes enceintes, de manière non alarmiste, sur les symptômes de l'anxiété maternelle et de la dépression post-partum lorsqu'elles sont vues en visite pendant leur grossesse. Il est également important de souligner que les hommes peuvent être concernés, puisque la dépression paternelle affecte 8 à 10 % des jeunes pères.

Ce que **Sano** propose :

- Sensibilisation des professionnels de santé. Formation en interne tous les professionnels de santé (médecins du travail et infirmiers en santé au travail) à repérer les facteurs de risque, les symptômes et le traitement de la dépression du post partum et anxiété maternelle.
- Formation et sensibilisation des managers et équipes RH
- Information des femmes enceintes et conjoints de femme enceinte sur la période perinatale
- Questionnaire de 10 questions, basé sur l'échelle de dépression postnatale d'Édimbourg (EPDS) proposé par le professionnel de santé
- écoute de la salariée et orientation si besoin

3.4.5.2 Ménopause

La ménopause est une étape inévitable dans la vie de toutes les femmes, généralement après l'âge de 55 ans. Environ 80 % d'entre elles présentent des symptômes variés, allant des classiques bouffées de chaleur aux troubles du sommeil, changements d'humeur, irritabilité, anxiété ou encore des douleurs musculaires.

De plus, la ménopause s'accompagne d'une augmentation du risque cardiovasculaire (comme évoqué précédemment) ainsi que du risque d'ostéoporose. Pourtant, ce phénomène physiologique reste mal connu des femmes, qui manquent souvent d'informations pour mieux comprendre et anticiper cette transition.

Ce que **Sano** propose :

- Des contenus médicalement vérifiés sur la ménopause mis à la disposition des salariées, avec témoignages de salariées, conseils.
- Une équipe de professionnels de santé formée : s'assurer du suivi de la poursuite du suivi gynécologique de la salariée, évaluation du risque cardio vasculaire et d'ostéoporose, à l'aide de questionnaires basés sur le SCORE.

3.4.6 Violences faites aux femmes

Les violences faites aux femmes en milieu professionnel en Île-de-France sont un problème sérieux et répandu :

- Une Française sur 5 déclare avoir été confrontée à une situation de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.
- Une enquête menée en Essonne a révélé différentes formes de violences sexistes au travail :
 - Blagues sexistes ou sexuelles (subies par 40% des femmes interrogées)
 - Attitudes gênantes ou insistantes
 - Injures et propos à connotation sexuelle (8 à 9% des cas)
- Dans 70% des cas, la situation n'a pas été portée à la connaissance de l'employeur ou de la direction. 29% des victimes déclarent ne s'être confiées à personne.
- Lorsque l'affaire est signalée, 40% des femmes actives victimes de harcèlement estiment que la situation s'est achevée à leur détriment.

Le Code du travail interdit explicitement le harcèlement sexuel au travail, qui peut prendre diverses formes, y compris des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés.

Il est essentiel de proposer des formations destinées aux hommes et aux femmes sur les violences faites aux femmes dans le cadre professionnel, et celles-ci doivent s'adresser à tous les employés de l'entreprise. Il est également crucial de faciliter le signalement de tels agissements au sein des entreprises.

Il est important de noter que ces violences s'inscrivent dans un contexte plus large de violences faites aux femmes en Île-de-France, où près d'une femme majeure sur dix subit des violences conjugales. Le milieu professionnel peut jouer un rôle de soutien. Le maintien dans l'emploi permet une autonomie financière et facilite la confiance en soi et la création de liens sociaux. De nombreuses entreprises se sont engagées à lutter contre les violences intrafamiliales, particulièrement exacerbées durant les confinements liés à la pandémie de Covid-19.

Ce que **Sano** propose :

- Formation destinée aux salariés hommes et femmes, manager, RH.
- Mise à disposition d'un auto questionnaire intitulé "Suis-je victime de violences ?"
- Mise à disposition de contenus pour mieux comprendre les violences faites aux femmes.
- Bouton 'J'ai besoin d'aide' sur notre plateforme, qui oriente la salariée en fonction de degré d'urgence :
 - "Êtes-vous en danger immédiat ?" 17 ;
 - "Êtes-vous blessée ?" 15 ;
 - Orientation service sociale : écoute et accompagnement social et psychologique avec orientation vers des permanences juridiques dédiées, des associations, la maison des femmes de l'AP-HP.

3.5 Accidents de travail

La prévention des accidents du travail constitue un enjeu majeur pour garantir la sécurité et le bien-être des salariés tout en assurant la pérennité des entreprises. Une démarche proactive dans l'analyse des risques permet aux employeurs d'identifier les facteurs de danger spécifiques à leur activité, qu'ils soient liés aux processus, aux équipements ou à l'environnement de travail. L'étude approfondie des accidents passés, en tenant compte de leur type, de la nature de l'activité concernée et de la classe d'âge des salariés, offre une base précieuse pour cibler les mesures préventives adaptées. En effet, les besoins et vulnérabilités diffèrent selon les générations et les tâches effectuées, rendant indispensable une approche personnalisée. En s'impliquant activement dans cette analyse, les employeurs réduisent non seulement les risques d'accidents, mais ils contribuent également à renforcer la culture de sécurité au sein de leur organisation, améliorant ainsi la satisfaction et la productivité de leurs équipes.

L'analyse des accidents :

- Par type d'activité : analyser les secteurs et les métiers les plus exposés aux accidents.
- Par classe d'âge des salariés : identifier les tranches d'âge les plus à risque pour mieux cibler les actions de prévention.
- Par cause : comprendre les origines des accidents (gestes répétitifs, chutes, manutention, etc.) afin de proposer des solutions adaptées.

Ce que Sano propose :

- Accompagner les adhérents dans l'analyse des accidents du travail grâce à des outils statistiques dédiés. Ces outils permettent une compréhension approfondie des données pour identifier les leviers d'action.
- Développer des programmes de prévention adaptés à chaque entreprise, intégrant des formations, des sensibilisations et des mesures concrètes pour limiter les risques professionnels (aménagement des locaux, de l'organisation de travail, des modes de productions).

3.6 Nos offres pour les publics spécifiques

3.6.1 Santé des dirigeants

Les dirigeants d'entreprise font face à des défis de santé spécifiques liés à leur charge mentale élevée, leur exposition chronique au stress et leur rythme de travail intense. Ces facteurs augmentent significativement leurs risques de développer des troubles du sommeil, un épuisement professionnel ou des maladies cardiovasculaires. De plus, les dirigeants ont rarement le temps de s'occuper de leur propre santé et hésitent souvent à exprimer toute forme de vulnérabilité, influencés par des pressions professionnelles et sociales.

Sano propose une approche sur mesure pour les dirigeants, particulièrement ceux de TPE. Même non-salariés, ils pourront bénéficier de nos services dans les mêmes conditions que leurs salariés. Notre projet contient un programme spécifique dirigeant comprenant une check-list personnalisée, des examens de dépistage essentiels, un dépistage du

risque cardio-vasculaire digital et à chaque visite, un parcours spécifique en santé mentale.

Les actions de prévention doivent être spécifiquement adaptées en termes de forme et de contenu pour répondre aux besoins de cette population. Une communication respectueuse de leur réalité, prenant en compte leurs contraintes et sensibilités, est cruciale pour les engager efficacement dans une démarche de santé.

3.6.2 Agents de la fonction publique

Sano s'engage à fournir un suivi équivalent à celui des travailleurs du secteur privé pour les agents de la fonction publique, en mettant en œuvre toutes les mesures nécessaires pour leur prise en charge.

3.6.3 Travailleurs en contrat à durée déterminée (CDD)

Les dispositions du Code du travail s'appliquent aux travailleurs en CDD, leur assurant un suivi individuel de santé avec une périodicité identique à celle des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), conformément aux articles R. 4624-15 et R. 4624-27.

3.6.4 Travailleurs indépendants

Les travailleurs indépendants peuvent adhérer à Sano et bénéficier des services inclus dans l'offre de base aux tarifs indiqués dans la grille de cotisations. Que ce soit des auto-entrepreneurs, artisans, commerçants ou professions libérales, l'équipe pluridisciplinaire met en place un suivi adapté à leur activité professionnelle en conformité avec le Code du travail.

3.6.5 Travailleurs saisonniers

Les salariés saisonniers embauchés pour au moins 45 jours et affectés à des postes présentant des risques spécifiques (article R. 4624-23) doivent passer un examen médical d'embauche, sauf pour ceux recrutés sur un poste similaire à celui précédemment occupé et ayant passé un examen médical au cours des 24 derniers mois sans inaptitude. Pour les saisonniers embauchés pour moins de 45 jours ou pour des emplois sans risques particuliers, *Sano* organise des actions de formation et de prévention, pouvant regrouper plusieurs entreprises.

3.7 Actions de santé publique et prévention primaire des risques professionnels



Ce qu'il faut en retenir

Sano adopte une approche holistique où santé au travail et santé publique sont complémentaires et interdépendantes, mettant l'accent sur les mesures de prévention primaire.

Nos piliers de la **prévention primaire** en entreprise :

- Sensibilisation régulière et multicanale (application / plateforme, conférences, affiches, newsletters, formations en entreprise).
- Interventions adaptées aux rôles à sensibiliser (dirigeants, managers, collaborateurs).
- Intégration systématique des risques dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).
- Amélioration continue des pratiques de travail : nous prenons en compte les organisations spécifiques de nos adhérents dans nos recommandations.

Nos actions concrètes de **promotion de la santé**:

- Promotion de l'activité physique et de la santé mentale : via nos recommandations personnalisées, nos parcours de prévention disponibles en ligne, nos communications.
- Campagnes de vaccination (anti-grippe).
- Sensibilisation au risque cardio vasculaire.
- Promotion du dépistage: cancer du sein, du col de l'utérus, cancer du colon, mélanome.

La prévention primaire regroupe l'ensemble des actions destinées à réduire l'incidence d'une maladie au sein d'une population et à limiter les risques d'apparition de nouveaux cas. Elle prend en compte tant les comportements individuels à risque que les facteurs environnementaux et sociétaux. Cette définition souligne le lien étroit entre santé publique et santé au travail. Les actions menées par les SPSTI et les équipes pluridisciplinaires en accompagnement des entreprises s'inscrivent pleinement dans cette démarche.

3.7.1 Prévention primaire des risques professionnels

La prévention primaire des risques professionnels constitue la première ligne de défense pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs. Contrairement aux approches réactives, elle vise à agir en amont pour éliminer ou réduire les dangers avant même qu'ils ne causent des dommages.

Cette démarche proactive s'articule autour de quatre axes majeurs : la sensibilisation de l'ensemble du personnel, la formation adaptée à tous les niveaux hiérarchiques, l'intégration méthodique des risques dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), et l'amélioration continue des pratiques professionnelles.

- **Sensibilisation**
 - Organiser des campagnes régulières pour informer sur les enjeux de la prévention des risques.
 - Utiliser divers canaux tels que des conférences, affiches, newsletters, et ateliers interactifs pour toucher un public large et varié.
 - Renforcer la compréhension des impacts des risques professionnels, qu'ils soient physiques, psychosociaux ou organisationnels.
- **Formation des dirigeants, managers et collaborateurs**
 - Former les différents acteurs de l'entreprise aux principes fondamentaux de la prévention des risques professionnels.
 - Adapter les formations aux rôles et responsabilités : les dirigeants pour la prise de décisions stratégiques, les managers pour la gestion opérationnelle, et les collaborateurs pour l'application des bonnes pratiques au quotidien.
- **Intégration des risques dans le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)**

- Assurer une évaluation exhaustive des risques professionnels pour qu'ils soient formellement identifiés et suivis.
- Introduire une évaluation genrée des risques professionnelles qui permettra de développer une prévention adaptée.
- Impliquer tous les acteurs de l'entreprise, y compris les représentants du personnel, dans l'élaboration et la mise à jour régulière du DUERP.
- Utiliser ce document comme outil central pour structurer la politique de prévention et orienter les priorités d'action.
- **Amélioration des pratiques**
 - Encourager l'évolution des processus de travail pour intégrer la prévention au quotidien.
 - Mettre en place des ateliers collaboratifs avec les salariés pour co-construire des solutions adaptées.
 - Introduire des outils et méthodes innovants pour faciliter l'identification et la gestion des risques.

Le décroisement entre santé publique et santé au travail, prévu par la loi du 2 août 2021, marque une avancée significative vers une approche intégrée et globale de la santé des travailleurs.

3.7.2 Promotion de la santé publique

Sano propose aux équipes RH et aux dirigeants des boîtes à outils contenant des contenus de prévention sous divers formats. Il peut s'agir de vidéos, de contenus audios, de campagnes d'affichage personnalisables. L'objectif est de permettre aux adhérents de s'approprier ces thématiques tout en les aidant à communiquer et à sensibiliser les salariés.

- **Promotion du bien-être par l'activité physique** : une approche préventive des maladies chroniques

Notre programme de prévention santé met en lumière les nombreux avantages d'une activité physique régulière combinée à une alimentation équilibrée pour réduire les risques de maladies chroniques (obésité, diabète, affections cardiovasculaires).

Des contenus pédagogiques sont à disposition dans l'espace adhérent (cf tableau de bord RH), prêts à être diffusés aux salariés.

Par ailleurs, un parcours personnalisé destiné aux salariés a été élaboré pour accompagner chacun dans l'amélioration de ses habitudes alimentaires et sportives, en tenant compte de facteurs individuels tels que l'âge, le sexe et les contraintes professionnelles que peuvent représenter par exemple le travail de nuit ou des déplacements professionnels fréquents.

- **Promotion de la santé mentale** : une approche préventive globale

Notre programme de santé mentale sensibilise aux facteurs clés du bien-être psychologique: qualité du sommeil, utilisation raisonnée des technologies numériques et équilibre entre vie professionnelle et personnelle, compréhension du stress.

Des contenus pédagogiques sont à disposition des RH/chef d'entreprise dans l'espace adhérent.

Des parcours spécifiques pour la gestion du stress et l'amélioration du sommeil destinés aux salariés, ont été développés, comprenant des outils d'auto-évaluation, des ressources informatives, des recommandations pratiques sur les habitudes de vie et l'organisation du travail, ainsi que des orientations vers les professionnels de santé appropriés en cas de besoin

- **Prévention par la vaccination et le dépistage précoce**

- Renforcement de la sécurité sanitaire en milieu professionnel.
- Campagnes vaccinales organisées en entreprise ou dans le service dont la mise en œuvre est facilitée par l'élargissement des compétences vaccinales des infirmiers (Décret n° 2023-736 du 8 août 2023))
- Contribution à la lutte contre les pandémies et autres menaces infectieuses.

- Encouragement à la participation aux dépistages, notamment pour les cancers féminins (sein et col utérin), mais également pour les cancer cutanés dont le mélanome, cancer du côlon et de la prostate.
 - Actions d'information et d'évaluation personnalisée des facteurs de risque cardiovasculaire.
- **Intégration d'un volet santé-travail dans le Dossier Médical Partagé (DMP) prévue à terme**
:
 - Amélioration du suivi individuel en croisant les données santé publique et santé au travail.
 - Renforcement de la continuité des soins entre les professionnels.

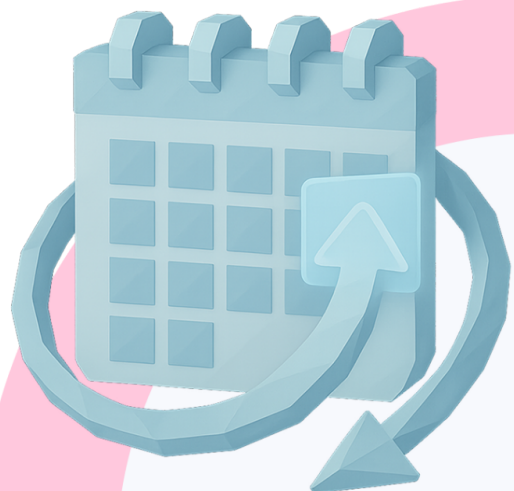
3.7.3 Une approche globale et préventive

Conscient de l'intrication profonde entre santé au travail et santé publique, *Sano* développe une approche où ces deux dimensions se renforcent mutuellement. Notre vision reconnaît que le bien-être des travailleurs influence directement la santé collective de notre société, et réciproquement.

La santé des salariés joue un rôle clé dans la santé collective de la société. Tout au long de leur vie professionnelle, *Sano* s'engage à soutenir les salariés en adoptant une approche préventive globale. Cet engagement dépasse le cadre de la visite médicale obligatoire en intégrant les salariés dans un parcours de prévention complet, enrichi par des auto-questionnaires interactifs et des contenus pédagogiques destinés à informer et sensibiliser.

Les actions préventives déployées en milieu professionnel contribuent significativement à alléger la charge pesant sur les structures de santé publique.

4. Une organisation médicale repensée





Ce qu'il faut en retenir

Chez *Sano*, nous créons un service pertinent et efficace, où les professionnels sont libérés des tâches administratives pour passer plus de temps sur le terrain et les actions de prévention.

Notre équipe est pluridisciplinaire, et intègre la délégation médecin-IDE au cœur de son dispositif (1 médecin pour 2 IDE).

Nos outils sont innovants : ils aident à la coordination et l'animation des AMT, la rédaction des fiches d'entreprises, du DUER.

Ils redonnent un sens aux visites médicales : nos outils d'IA aident à la prise de note et la rédaction de compte-rendus pendant que l'attention du professionnel de santé est portée au salarié, qui est orienté vers des parcours de prévention ciblés en fin de visite.

Les services de prévention et de santé au travail (SPSTI) font face à des défis importants pour adapter leurs modes de fonctionnement, souvent influencés par un poids historique et des habitudes bien ancrées, notamment en ce qui concerne la mise en place d'équipes pluridisciplinaires ou la délégation des tâches. Pour répondre à ces enjeux tout en optimisant l'utilisation des ressources médicales, un dispositif innovant a été développé. Celui-ci vise à orienter chaque salarié vers le professionnel de santé le plus adapté à ses besoins. Dans ce cadre, les salariés peuvent remplir un court questionnaire avant leur visite médicale, permettant une prise en charge plus ciblée et efficace. Ce processus, bien que facultatif, garantit un aiguillage rapide tout en respectant la confidentialité des données médicales. Par ailleurs, dans le but d'optimiser l'utilisation des ressources médicales et permettre aux professionnels de santé de se concentrer sur leur cœur de métier sans être freinés par des tâches administratives, un dispositif novateur a été mis en place.

4.1 Les équipes

4.1.1 Composition de l'équipe pluridisciplinaire

Le médecin du travail

Le médecin du travail a pour mission de prévenir toute altération de la santé des salariés liée au travail. Il agit comme conseiller auprès de l'employeur, des salariés et des représentants du personnel. Ses responsabilités incluent le suivi individuel de la santé des employés, la réalisation de visites d'information et de prévention, ainsi que des visites de reprise et de pré-reprise. Il peut également prescrire des examens complémentaires.

Un tiers de son temps est consacré à des actions en milieu de travail, telles que l'étude de postes, la création de fiches d'entreprise et la participation aux comités sociaux et économiques (CSE). En outre, il coordonne l'équipe pluridisciplinaire, établit des protocoles de délégation avec les infirmières et organise des réunions pour favoriser les échanges au sein de l'équipe.

Les collaborateurs médecins et les internes

Le plan de formation des professionnels est détaillé dans la pièce 7 du dossier d'agrément : "Plan de formation des personnels du SPSTI"

Infirmiers Diplômés d'Etat en Santé au Travail (IDEST)

L'infirmier exerce des missions sous la délégation du médecin du travail. Il peut être chargé de réaliser des visites dans le cadre de protocoles et participer à des actions collectives en milieu de travail en collaboration avec le médecin.

Assistants de Service de Santé au Travail (ASST)

L'assistant de SPSTI fournit un soutien administratif au médecin du travail et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire. Dans les entreprises de moins de 20 salariés, il peut également identifier les dangers et les besoins en matière de santé au travail.

Ergonomes

L'ergonome analyse les situations de travail dans leur globalité, conçoit et aménage les postes de travail tant sur le plan matériel que organisationnel, et contribue au maintien dans l'emploi. Il intervient à la demande du médecin du travail et en collaboration avec l'équipe pluridisciplinaire, et peut animer des sessions de sensibilisation sur la prévention des troubles musculo-squelettiques.

Psychologues

La mission principale du psychologue au sein du SPSTI est de préserver la santé psychique des salariés en lien avec le travail, à travers des actions collectives et individuelles demandées par le médecin du travail. Il peut mener des actions de sensibilisation aux risques psychosociaux et accompagner les adhérents dans des démarches de prévention. En cas d'événement grave dans l'entreprise, il peut proposer des débriefings aux salariés.

Assistants

Les assistants sont responsables de l'organisation des visites pour le médecin du travail et les IDEST.

Plan prévisionnel de recrutement de l'équipe pluridisciplinaire Sano dans un scénario d'obtention d'agrément courant 2025 et lancement à grande échelle au 1er janvier 2026

	2026	2027	2028	2029
Nombre de collaborateurs suivis	24 000	70 000	100 000	130 000
Nombre de Médecins	2,0	5,5	8,0	10,0
Nombre d'IDEST	3,5	11,0	15,5	20,0
Nombre d'IPRP	0,5	1,5	2,5	3,0
Nombre d'Assistants Sociaux	0,5	1,5	2,5	3,0
Nombre d'Assistants Santé Travail	0,5	1,5	2,5	3,0
TOTAL - Equipe SANO	7,0	21,0	31,0	39,0

4.1.2 Plan de formation des professionnels

Le plan de formation des professionnels est détaillé dans la pièce 7 du dossier d'agrément : "Plan de formation des personnels du SPSTI".

4.2 Pré-orientation vers le professionnel de santé pertinent

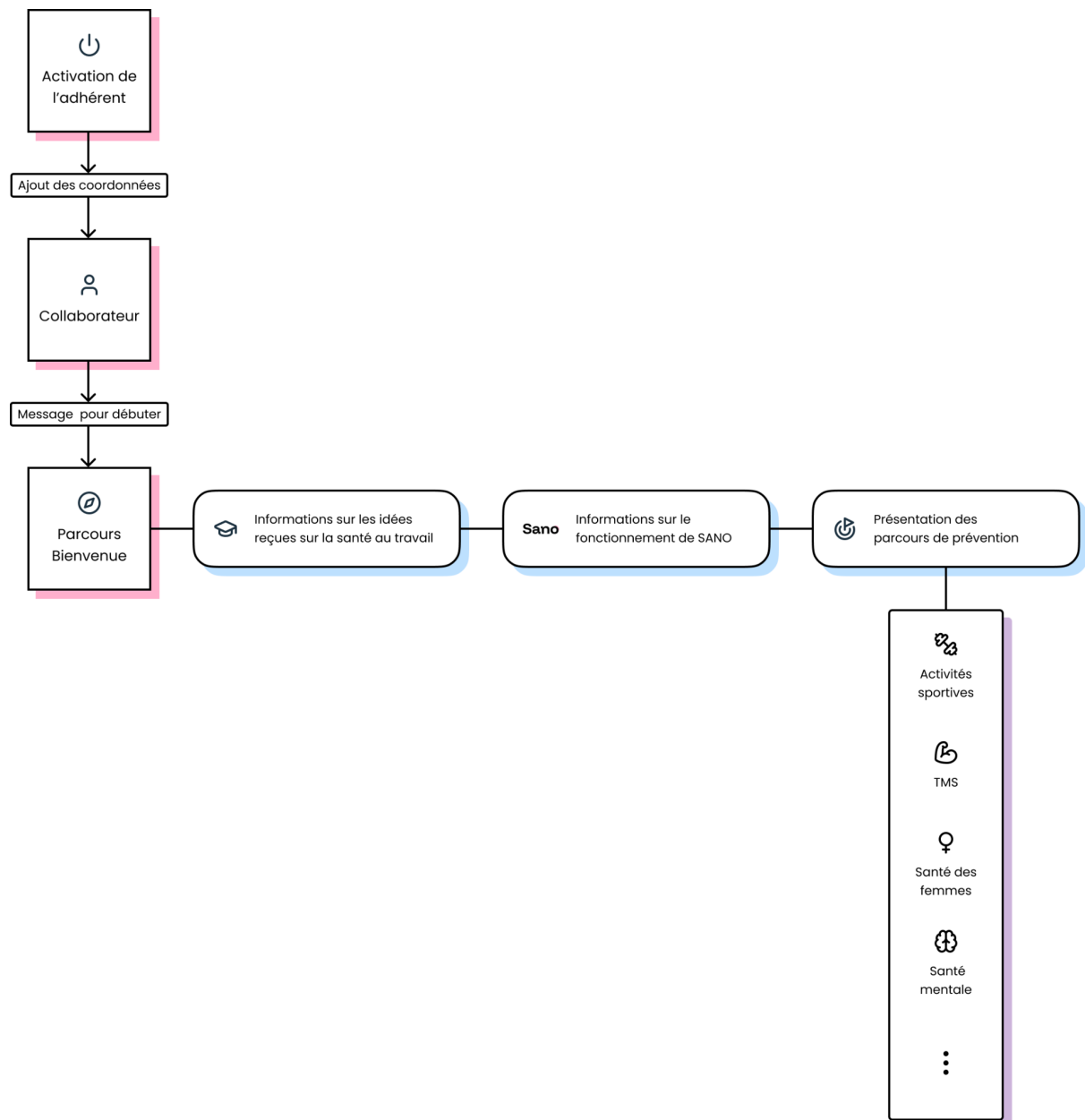
Afin d'optimiser l'efficacité et d'utiliser les ressources médicales de manière pertinente, un dispositif est mis en place pour orienter chaque salarié vers le professionnel de santé le plus adapté. Avant leur visite médicale, les salariés auront la possibilité de compléter un court questionnaire. Ce dernier permettra de déterminer s'ils doivent consulter un médecin du travail ou un infirmier en santé au travail.

Remplir ce questionnaire n'est pas obligatoire et n'empêche pas l'accès à la visite médicale. Toutefois, il facilite l'aiguillage immédiat vers le bon professionnel. Les réponses au questionnaire sont protégées avec le même niveau de sécurité que les données contenues dans le dossier médical en santé au travail.

Sano

Parcours de bienvenue du salarié chez Sano

L'objectif de ce parcours est de familiariser les nouveaux salariés avec notre organisation et notre offre complète de services de santé au travail, afin qu'ils puissent pleinement comprendre et utiliser l'ensemble des ressources mises à leur disposition.



4.3 La visite

4.3.1 Conduite des visites par le médecin du travail

Conformément aux textes réglementaires, le médecin du travail assure le suivi individuel des salariés :

- les examens d'aptitude d'embauche et périodiques des salariés en SIR et INB ;
- les visites d'information et de prévention initiales (VIPI) et périodiques (VIPP) ;
- les visites de mi carrière ;
- les visites de fin de carrière et post-exposition :

Ces deux visites ne sont pas déléguables. Elles visent toutes deux à tracer les expositions à des facteurs de risque d'après les déclarations de l'employeur, du salarié et des éléments du dossier médical du travail, à remettre un document du relevé de ces expositions au salarié, et enfin à émettre des préconisations de surveillance post professionnelle en lien avec le médecin conseil de la sécurité sociale et le médecin traitant. La visite de fin de carrière est effectuée avant le départ en retraite du salarié, la visite post-professionnelle est effectuée à la demande de l'employeur après le départ du salarié de l'entreprise.

Même si La loi du 2 août 2021 et ses décrets d'application autorisent la délégation de certaines visites : certaines d'entre elles semblent difficilement protocolisables, leur réalisation est assurée par nos médecins:

- les visites de reprise : elles doivent être effectuées dans les 8 jours qui suivent la reprise, après un arrêt d'origine non professionnelle d'une durée d'au moins 60 jours, d'une durée d'au moins 30 jours après un arrêt d'origine professionnelle, après tout absence en lien avec une maladie professionnelle, et les visite de reprise après congé maternité ;
- Les visite de pré-reprise ;
- les visites à la demande du salarié, du médecin et de l'employeur.

Les visites de reprise à la suite d'un congé maternité concernant les salariées ayant un suivi individuel simple pourront être déléguées sur protocole après validation de la commission médico -technique (CMT) de Sano.

Ce que **Sano** propose :

- Une visite médicale qui retrouve son caractère humain grâce à la transcription audio permettant de se concentrer sur la relation avec le collaborateur.
- Un dossier médical mieux renseigné et standardisé grâce à l'assistant IA
- Des courriers médicaux et comptes rendus mieux structurés
- Une communication au sein de l'équipe pluridisciplinaire facilitée

4.3.2 Conduite des visites par l'infirmier en santé au travail

La loi du 2 août 2021 a élargi le principe de délégation de certaines visites aux infirmiers en santé au travail (IDEST). Cette délégation est conditionnée par la signature d'un protocole de délégation entre le médecin et l'infirmier et une formation en santé au travail adaptée de l'infirmier.

Les visites réalisables sur protocole de délégation sont :

- les VIPI et VIPP,
- les visites intermédiaires de suivi individuel renforcé,
- les visites de mi-carrière,
- les visites de reprise post congé maternité après validation de la commission médico-technique de *Sano*.

Compte tenu de la typologie des salariés en Ile-de-France, majoritairement issus du secteur tertiaire et constitués d'une population jeune, présentant donc un risque moindre de pathologies lourdes, une organisation repensée des services de santé au travail se révèle pertinente. Une étude récente a montré que la délégation de visites aux IDESt avait permis de prendre en charge plus de salariés avec un taux de dossiers ayant nécessité une analyse plus approfondie en réunion hebdomadaire de 4,7%, et dans 2% des cas une réorientation vers le médecin du travail. (Nouvelles modalités de délégation et de coopération de l'équipe pluridisciplinaire-Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement-Mai 2024)

Ce que Sano propose :

- **Délégation des consultations simples aux infirmiers :**

Les infirmiers en santé au travail peuvent assurer la majorité des visites initiales de prévention et d'information et périodiques. Cette délégation contribue à désengorger l'agenda du médecin du travail en libérant des créneaux pour les consultations plus complexes. Ce modèle organisationnel garantit une prise en charge adaptée et coordonnée avec le médecin.

- **Focus du médecin du travail sur les cas complexes :**

Le médecin du travail peut ainsi concentrer ses efforts sur les situations nécessitant une expertise approfondie : pathologies professionnelles, risques psychosociaux, aménagements spécifiques liés à des handicaps ou des problématiques particulières.

- **Assurer un suivi médical de qualité pour un plus grand nombre :**

Ce modèle organisationnel permet de répondre à un volume plus important de salariés tout en maintenant un niveau élevé de qualité de service.

Cette approche équilibrée maximise l'efficacité des ressources médicales disponibles tout en garantissant un accès équitable et qualitatif au suivi de santé au travail.

Exemple de cas d'usage : utilisation d'outils modernes dans le cadre d'une VIPP réalisée par une IDEST en santé au travail

Contexte : une infirmière en santé au travail reçoit un salarié de 55 ans, serveur dans un restaurant, dans le cadre d'une Visite d'Information et de Prévention Périodique (VIPP).

Antécédents et contexte médical :

- Récemment en arrêt maladie (30 jours) pour épuisement.
- Présence de troubles du sommeil et de stress.
- Hypertension artérielle signalée (170/110 au repos), sans douleur thoracique ni autres signes cliniques de mauvaise tolérance.
- Traitement antihypertenseur prescrit, mais prise irrégulière.
- Orientation cardiologique recommandée par le médecin traitant, non suivie.

Facteurs de risque cardio vasculaire :

- Fumeur actif.
- Absence de surcharge pondérale, de diabète ou d'hypercholestérolémie.
- Hypertension artérielle.

Contexte professionnel :

- Poste de serveur avec deux services par jour entrecoupés d'une pause.
- Stress lié au « coup de feu » évalué par le salarié à 8/10.
- Horaires tardifs (fin à 2h du matin, avec 45 minutes de trajet en scooter).
- Le salarié exprime fatigue et lassitude.

Prise en charge assistée par l'IA :

L'assistant IA intervient pour structurer les données issues de la consultation et simplifier leur traitement :

- Enregistrement et organisation des informations médicales selon une trame validée en CMT.
- Calcul de scores d'évaluation (risque cardiovasculaire, indice de masse corporelle).
- Rédaction automatisée d'un courrier destiné au médecin traitant, d'une synthèse de visite pour le salarié, et de l'attestation de suivi.
- Proposition de contenus de prévention adaptés aux problèmes identifiés : arrêt du tabac, gestion du stress au travail, et amélioration du sommeil.
- Signalement au besoin du salarié à l'ordre du jour de la réunion hebdomadaire entre l'IDEST et le médecin du travail, en cas de dégradation des indicateurs de santé.

L'infirmière relit, corrige si nécessaire et valide les documents produits.

Ce que Sano propose :

- Gain de temps sur la prise de notes.
- Consultation de meilleure qualité, avec une attention accrue portée au salarié.
- Données mieux structurées et analysées pour une évaluation objective des risques.

- Facilitation de la communication au sein de l'équipe pluridisciplinaire et avec le médecin traitant (sous réserve de l'accord du salarié).
- Sensibilisation proactive via des contenus de prévention ciblés.

4.3.3 Usage de la téléconsultation

A la suite de la pandémie de covid, le recours à la téléconsultation est devenue monnaie courante, et est une demande récurrente de la part des entreprises et de leurs collaborateurs.

Les conditions d'accès pour les collaborateurs, les entreprises et les professionnels :

- La réalisation de visites en téléconsultation est soumise au consentement du salarié. La pertinence de la réalisation de la téléconsultation est laissée à l'appréciation du professionnel de santé.
- Le professionnel de santé doit organiser une visite en présentiel si l'état de santé du salarié le requiert ou si les conditions techniques et de confidentialité ne sont pas réunies.
- La téléconsultation doit être réalisée en vidéotransmission dans des conditions de confidentialité garanties.

La téléconsultation peut être un outil précieux pour les salariés immobilisés souhaitant maintenir leur activité professionnelle en télétravail. Cela concerne, par exemple, les femmes enceintes ou les salariés atteints de pathologies orthopédiques, telles que des entorses ou des fractures. Elle peut également s'avérer bénéfique dans d'autres situations, comme les visites de pré-reprise, en facilitant le maintien du lien avec le salarié. Moins stressante pour ce dernier, pouvant être limitée dans ses déplacements en raison de sa pathologie, la téléconsultation offre une alternative pratique et adaptée. La visite en présentiel reste néanmoins la norme.

4.3.4 A l'issue de la visite

Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au salarié. Cette attestation est disponible dans l'espace salarié et l'espace adhérent. L'attestation peut être imprimée à la demande du salarié.

Le salarié trouvera également dans son espace des contenus de prévention en lien avec son poste et son état de santé.

Il aura la possibilité d'intégrer s'il le souhaite un parcours de prévention personnalisé qui lui proposera régulièrement :

- de nouveaux contenus en lien avec son poste de travail et son état de santé,
 - des auto questionnaires afin qu'il puisse s'évaluer,
 - et des rappels de prévention en fonction de son âge (vaccination, dépistage..).
- Il pourra à tout moment quitter le parcours s'il le souhaite.

La prévention individuelle va au-delà des visites médicales obligatoires, le salarié a toutes les informations pour prendre en main sa santé, notamment grâce à la technologie et l'Intelligence Artificielle qui peut agréger des contenus et des services pertinents.

Sano propose une bibliothèque de contenus de prévention, scientifiquement rigoureux et régulièrement mis à jour, avec des formats adaptés aux modes de vie actuels, tels que des vidéos, des audios et des modules interactifs. Sano encourage les retours des collaborateurs pour ajuster et améliorer en continu ces contenus.

Ce que Sano propose :

- de suivre les salariés au delà de la périodicité des visites réglementaire en les accompagnant à l'aide d'auto tests leur permettant de s'évaluer, de contenus d'information clairs et ciblés, en proposant des rappels concernant la prévention en santé public

Schéma présentant les différentes étapes suivies par un salarié de son arrivée au service à l'intégration dans un parcours de prévention

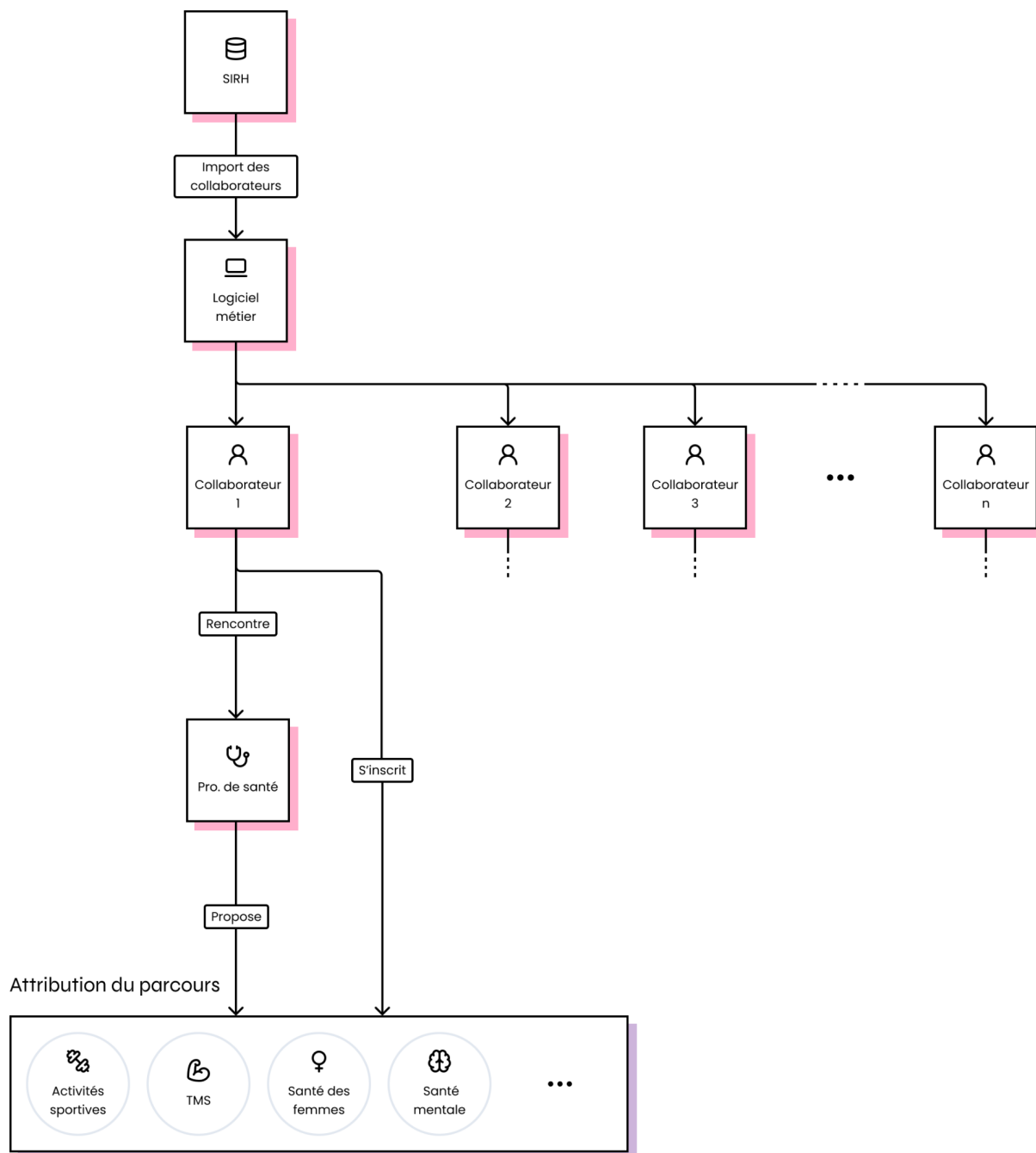
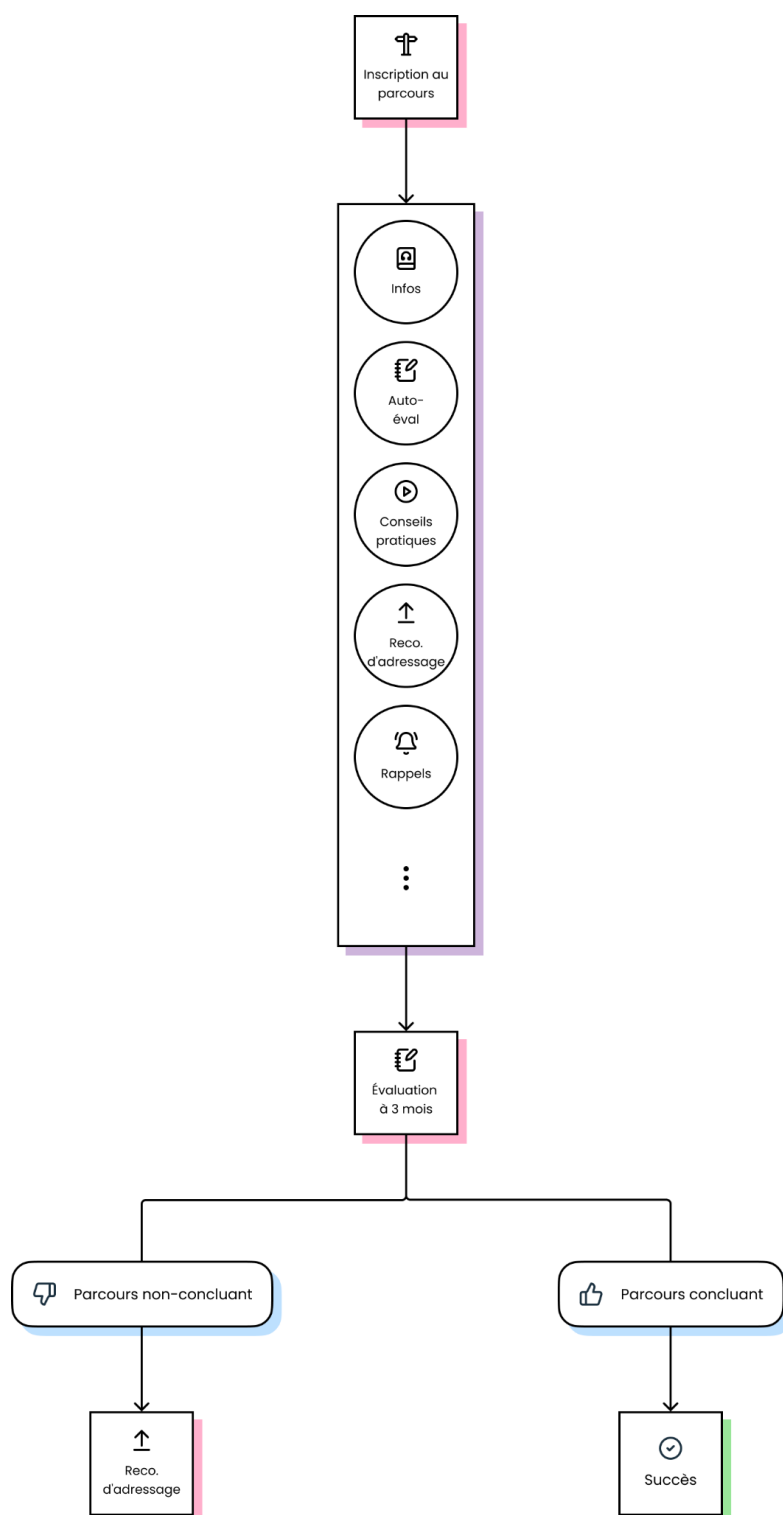


Schéma présentant les différentes étapes suivies par un salarié de son inscription dans un parcours de prévention à sa sortie du parcours



4.4 Recours à la délégation de visites médicales et de missions

L'équipe pluridisciplinaire est au centre de l'organisation de Sano. La délégation de missions sur protocoles aux infirmiers et un mode de fonctionnement axé sur le travail en équipe permettent de gagner en efficacité et de valoriser les compétences de chaque professionnel. Le médecin du travail peut confier dans le cadre de protocoles écrits, les visites et examens relevant du suivi individuel des travailleurs aux collaborateurs médecins et aux internes en médecine du travail. Il peut également confier, selon les mêmes modalités, à un infirmier en santé au travail comme expliqué dans le chapitre : "une organisation médicale repensée". Les protocoles de délégation des visites sont en annexe.

4.5 Temps d'échanges sanctuarisés

Le travail en équipe nécessite des temps d'échanges entre les différents professionnels afin d'améliorer :

- Le partage d'informations et de connaissances: les réunions et échanges réguliers permettent aux différents professionnels de partager leurs observations, expertises et points de vue sur les situations rencontrées.
- La coordination des actions :
Les temps d'échange sont essentiels pour coordonner efficacement les interventions des différents professionnels.
- La communication :
Des échanges réguliers et structurés améliorent la communication au sein de l'équipe, réduisant les malentendus et facilitant la circulation de l'information.

Les temps d'échange offrent également un espace de soutien entre collègues, particulièrement important.

Les staffs médecin du travail/ IDEST et les réunions de l'équipe pluridisciplinaire sont sanctuarisés dans les agendas des différents professionnels de santé.

Ce que **Sano** propose :

- Faciliter la communication au sein de l'équipe pluridisciplinaire grâce à la construction automatisée des agendas de staff.
- Gain de temps grâce à l'automatisation des compte-rendus et la réduction du temps administratif.

4.6 Respect du temps dédié aux Actions en Milieu de travail (AMT)

Les AMT constituent un élément essentiel des missions des services de prévention et de santé au travail. L'objectif des AMT est de prévenir les risques professionnels, de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, et d'améliorer les conditions de travail. Elles permettent un réel temps d'échange entre l'équipe pluridisciplinaire et l'adhérent/ IRP autour de la prévention en entreprise.

Ces actions sont menées par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, sous la conduite du médecin du travail.

Sano encourage le travail des professionnels de santé sur le terrain en mettant à disposition de l'équipe des outils innovants qui leur permettent de se consacrer pleinement à l'échange avec l'adhérent, à l'identification des risques professionnels et à la prévention. Les plannings sont organisés de façon à ce que l'activité clinique n'empiète pas sur le tiers temps.

Les AMT comprennent notamment :

- La visite des lieux de travail,
- L'élaboration et la mise à jour de la fiche d'entreprise,
- L'étude de postes pour améliorer les conditions de travail,
- L'identification et l'analyse des risques professionnels,
- La participation aux réunions du CSE,
- La réalisation de mesures métrologiques (bruit, éclairage, etc.),
- L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation.

Ce que **Sano** propose :

- Plus de temps passé avec l'adhérent grâce au gain de temps sur les tâches administratives.
- Des fiches d'entreprises de meilleure qualité grâce à l'assistant IA.
- Un confort de travail pour l'équipe pluridisciplinaire.

4.6.1 La fiche d'entreprise

La fiche d'entreprise est un document obligatoire pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, dès l'embauche du premier salarié. Elle vise à recenser et consigner tous les risques professionnels présents dans l'entreprise ainsi que les effectifs de salariés exposés à ces risques. Elle est établie et mise à jour par le médecin du travail ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail sous sa coordination. Elle doit être réalisée dans l'année suivant l'adhésion de l'entreprise à un service de santé au travail interentreprises.

La fiche d'entreprise comprend des renseignements sur l'entreprise (identification, activité, effectifs, etc.) le repérage des risques professionnels, les actions de prévention mises en place ou à mettre en place, les conditions d'hygiène et de sécurité, les moyens de premiers secours, les indicateurs d'accidents du travail et de maladies professionnelles...

La fiche d'entreprise doit être :

- Transmise à l'employeur par le médecin du travail ;
- Présentée au Comité Social et Économique (CSE) lorsqu'il existe ;
- Mise à disposition de l'inspection du travail et du médecin inspecteur du travail.

Grâce à l'assistance intelligente à la prise de notes, le médecin du travail peut se concentrer pleinement sur l'analyse de l'environnement de l'entreprise, l'identification des risques et la réflexion autour des actions de prévention à mettre en œuvre. Ses observations sont ensuite mises en page et structurées pour être facilement consultées et partagées avec les parties prenantes. Cela permet de gagner un temps précieux sur les tâches opérationnelles, d'améliorer la qualité des analyses et de faciliter la mise en œuvre des plans d'action adaptés.

La fiche d'entreprise est un outil essentiel pour la gestion et la prévention des risques professionnels, permettant une vision globale des risques présents dans l'entreprise et facilitant la mise en place d'actions de prévention adaptées.

Exemple de cas d'usage :

Création assistée de fiches d'entreprise par une équipe pluridisciplinaire

L'objectif principal étant d'optimiser la création de fiches d'entreprise en exploitant un assistant IA pour :

- **Réduire le temps de rédaction** : Automatisation partielle du processus pour permettre à l'équipe de se concentrer davantage sur les interactions sur le terrain.
- **Structurer les données** : Collecter et organiser les informations de manière cohérente et standardisée.

L'équipe a au préalable créé un modèle structuré (validé en CMT) pour la fiche d'entreprise (sections clés : informations générales, activité, identification des risques professionnels, sécurité des locaux, anti incendie etc.). L'IA est configurée pour suivre ce modèle et orienter les questions lors de la prise de notes.

Pendant la visite en entreprise, un membre de l'équipe interagit avec le personnel ou les responsables.

L'IA assiste en temps réel pour :

- **Prendre des notes automatiquement** : Transcription d'échanges.
- **Poser des questions de clarification** si certaines données sont manquantes ou incohérentes.

Traitement :

- L'A analyse les notes collectées et les organise selon la trame définie.
- Des suggestions d'amélioration ou de complétion sont proposées afin d'évaluer au mieux les risques professionnels

Le membre de l'équipe relit et valide le contenu généré par l'IA. Des ajustements sont faits pour personnaliser ou adapter la fiche.

Ce que Sano propose :

- Un Gain de temps significatifs :
 - Moins de temps passé à rédiger ou structurer les fiches.
 - Plus de temps pour des interactions avec l'entreprise.
 - Plus de temps pour échanger et évaluer les risques professionnels.
- Une amélioration de la qualité :
 - Standardisation des fiches avec une présentation professionnelle.
 - Réduction des oublis ou des erreurs grâce aux suggestions de l'IA.
- Une collaboration facilitée :
 - Les équipes pluridisciplinaires peuvent se concentrer sur leur expertise respective.
 - L'IA assure la cohérence des données collectées.

4.6.2 L'étude d'un poste de travail

L'étude d'un poste de travail consiste à observer le travailleur dans son environnement de travail pour analyser les conditions et les contraintes qu'il rencontre, telles que l'ambiance, le rythme de travail, les postures et les produits utilisés. Cette analyse vise à évaluer la compatibilité du poste avec les capacités du travailleur, en tenant compte des éventuelles limitations dues à une maladie ou à un handicap (réactions, capacités physiques et visuelles, mobilité, etc.). Elle peut aussi être menée en prévention, même sans problème de santé particulier, dans le cadre de l'évaluation globale des risques de l'entreprise. En cas d'avis d'aptitude, les observations permettent d'appuyer la décision du médecin ou de suggérer des aménagements possibles.

Selon les résultats de l'étude, l'équipe pluridisciplinaire peut conseiller l'employeur sur des aménagements de poste, incluant l'organisation de l'espace, l'installation de nouveaux équipements ou des ajustements ergonomiques. Ces recommandations, discutées avec le salarié et l'employeur, peuvent être documentées et rattachées à un avis d'aptitude ou une attestation de suivi. L'équipe pluridisciplinaire peut aussi orienter l'employeur vers des aides financières (Assurance Maladie, AGEFIPH) pour les coûts d'aménagement, notamment dans le cas de travailleurs handicapés.

4.6.3 La participation aux réunions des instances représentatives

La participation du médecin du travail (ou un des membres de l'équipe pluridisciplinaire) aux réunions de CSE/CSSCT a trois objectifs principaux :

- Informer et conseiller les représentants des travailleurs sur les questions de santé, sécurité et prévention.
- Promouvoir la santé et l'amélioration des conditions de travail.
- Et rendre compte de l'état de la prévention des risques professionnels, en respectant le secret médical.

Le médecin du travail (ou un des membres de l'équipe pluridisciplinaire) participe aux réunions de CSE/CSSCT, qui traitent des sujets de santé, de sécurité et de conditions de travail. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, au moins 4 réunions annuelles sont dédiées à ces thématiques, avec des réunions supplémentaires organisées en cas d'accidents graves ou de risques pour la santé publique. Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la fréquence n'est pas définie.

Les participants incluent le président, les membres du CSE, les représentants syndicaux, le médecin du travail (ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire), l'inspecteur du travail, et l'agent des services de prévention. L'employeur doit informer les participants du calendrier annuel et envoyer l'ordre du jour à l'avance.

La CSSCT, présente dans les entreprises de 300 salariés ou plus et dans certains cas spécifiques, prend en charge les sujets de santé et sécurité sous la délégation du CSE, avec la participation du médecin du travail ou d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire.

4.6.4 L'aide au DUERP

Sano assiste les adhérents et IRP dans l'élaboration du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), qui répertorie les risques professionnels et les mesures de prévention. Ce document est obligatoire pour toutes les entreprises, dès le premier salarié, et il garantit la traçabilité collective des risques pour la santé et la sécurité des employés.

Sano intervient pour conseiller et accompagner employeur et IRP dans l'analyse des risques liés aux processus, équipements, produits chimiques, et aménagements de travail. L'objectif est de favoriser le dialogue social au sein de l'entreprise dans l'analyse et la prévention des risques. Le DUERP est établi sous la responsabilité de l'employeur, qui peut consulter le CSE et d'autres instances. Il doit être déposé sur un portail numérique, ce dépôt devenant obligatoire selon les services concernés, 40 ans après la date de leur élaboration.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les actions de prévention sont définies à partir de l'évaluation des risques. En revanche, pour les entreprises de 50 salariés ou plus, un Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail, (PAPRI Pact), incluant un plan d'actions et un calendrier de mise en œuvre, est requis.

Institué par la loi du 2 août 2021, le Papripact occupe une place centrale dans la politique de prévention en santé au travail. Il constitue un pilier du plan d'action pour les entreprises de 50 salariés et plus.

Ce programme doit être élaboré par l'employeur après l'évaluation des risques et la rédaction du DUERP. Les représentants du CSE peuvent émettre un avis et proposer des priorités en matière de prévention, ainsi que suggérer des mesures d'amélioration.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le DUERP doit contenir l'évaluation des risques ainsi que la liste des mesures de prévention. Contrairement aux grandes entreprises, elles ne sont pas tenues d'élaborer un Papripact séparé.

Ce que Sano propose :

- Faciliter le dialogue social en mettant à disposition des outils limitant le travail administratif.
- Aide à la structuration des données grâce à un assistant Administratif IA dans le but d'aider l'adhérent à la rédaction du DUERP.
- Recommander une approche genrée de l'évaluation des risques professionnels afin de développer une prévention adaptée.

4.6.5 L'animation de campagnes d'information et de sensibilisation

Les ateliers de prévention des risques professionnels proposés par *Sano* couvrent divers thèmes en fonction des problématiques rencontrées en entreprise, comme les troubles musculosquelettiques, les risques psychosociaux, ou encore le risque routier. Les sessions, basées sur des données concrètes et des cas pratiques, sont organisées en entreprise, dans les locaux de *Sano*, ou à distance, et permettent aux participants d'échanger et de partager des expériences.

À l'issue des ateliers, les participants repartent avec des outils pratiques pour appliquer les démarches de prévention dans leur entreprise. *Sano*, en collaboration avec les adhérents, peut également organiser des actions de sensibilisation adaptées aux besoins spécifiques de l'entreprise, que ce soit sur un risque particulier, un thème précis, ou pour un secteur d'activité donné.

L'objectif de *Sano* est de répondre au mieux aux attentes des adhérents en restant au plus proche de leurs préoccupations. Les ateliers sont conçus dans un format interactif, avec une durée adaptée, et le contenu sera évalué par les participants pour garantir sa pertinence.

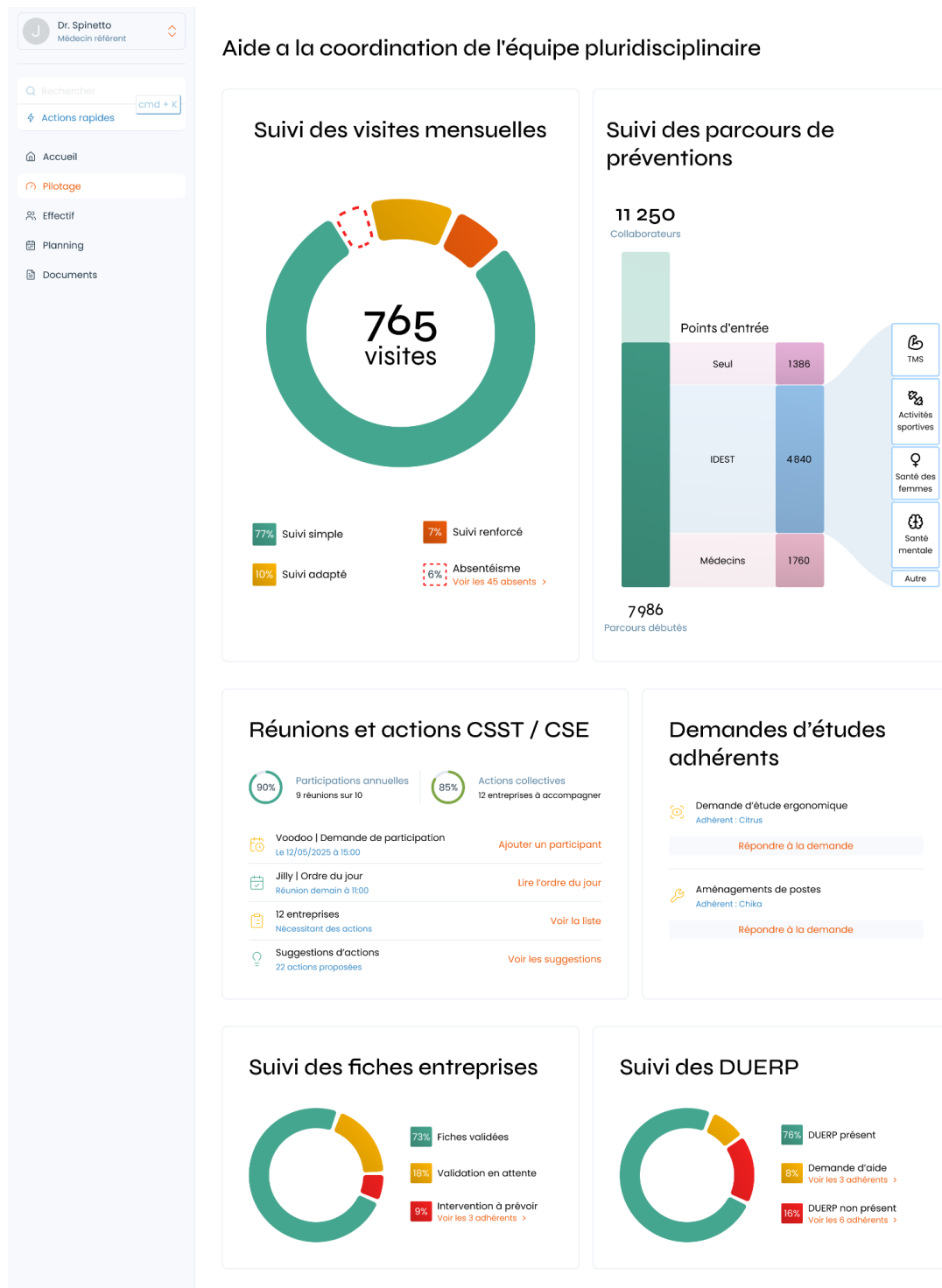
4.6.6 L'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire

Le médecin du travail assure l'animation et la coordination des actions en milieu de travail menées par l'équipe pluridisciplinaire. Cette fonction essentielle permet d'optimiser les interventions et d'assurer une cohérence dans le suivi des entreprises adhérentes.

Les réunions pluridisciplinaires sont sanctuarisées dans les agendas de tous les membres de l'équipe.

Ce que Sano propose :

- Un tableau de bord d'aide au pilotage (cf. schéma 'Interface du SPSTI' ci-dessous)



Avoir une bonne utilisation de l'ensemble des données pertinentes permet un suivi précis de l'activité et des besoins des entreprises adhérentes, quelle que soit la taille de l'adhérent. Nous utilisons des indicateurs clés :

Etat des lieux :

- Pourcentage d'adhérents disposant d'une fiche d'entreprise à jour.
- Pourcentage d'adhérents ayant réalisé leur Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER).
- Pourcentage d'adhérents ayant bénéficié d'une campagne de sensibilisation et prévention.

Demande d'interventions d'un membre de l'équipe pluridisciplinaire :

- Historique des demandes d'intervention par type de compétence (ergonome, psychologue, AST).
- Délais entre demande et réalisation des interventions.
- Taux de résolution des problématiques identifiées.

Participation et planification aux instances :

- Dates des dernières Commissions Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).
- Taux de participation du service aux réunions des instances représentatives.

Ce système coordonné permet d'améliorer significativement prioriser les interventions et d'être plus réactif. L'objectif étant l'efficience globale du Sano.

4.6.7 Illustration de prise en charge d'un collaborateur

L'exemple ci-après illustre la prise en charge coordonnée par Sano d'un collaborateur de 50 ans atteint d'une maladie chronique. Il met en lumière les différentes étapes clés du suivi, les professionnels mobilisés (médecin du travail, infirmier, assistant social, AST, ergonome...) ainsi que l'articulation pluridisciplinaire fluide entre ces expertises.

Le schéma présenté détaille également les actions menées dans l'outil métier du service et dans les espaces numériques collaborateur et adhérent.

Chronologie des événements

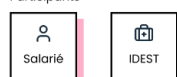
Convocation Visite d'Information et de Prévention Périodique

Reçu par l'IDEST, qui réalise la visite conformément au protocole.

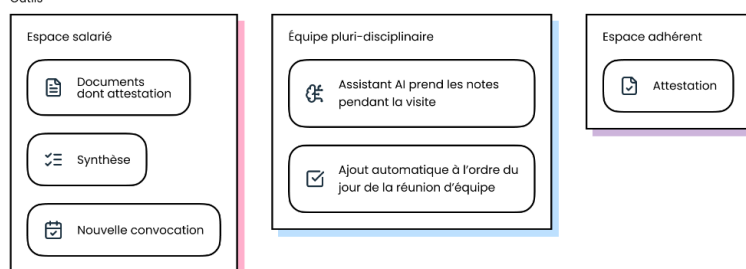
Détection d'une pathologie chronique et de nombreux arrêts maladie de courte durée (inférieurs à 60 jours).

Orientation vers le médecin du travail, avec information préalable du salarié.

Participants



Outils



Visite de réorientation

Vu par le médecin du travail, qui propose un aménagement de poste.

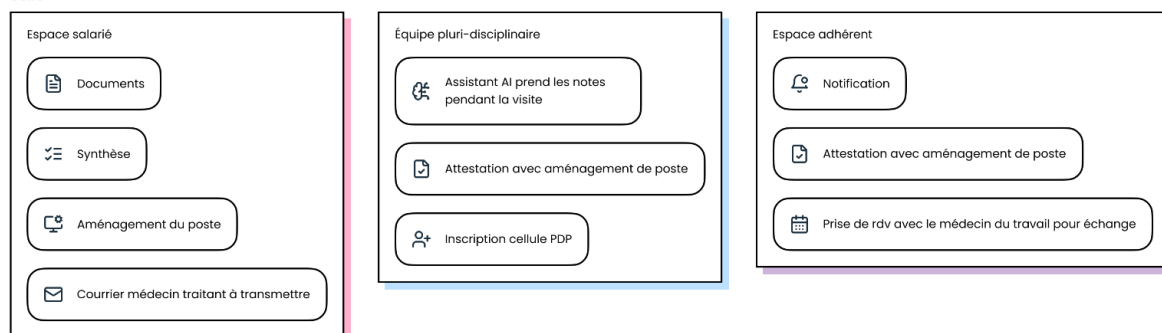
La maladie chronique du salarié compromet le maintien dans l'emploi.

Mise en place de mesures de prévention de la désinsertion professionnelle.

Participants



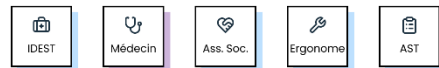
Outils



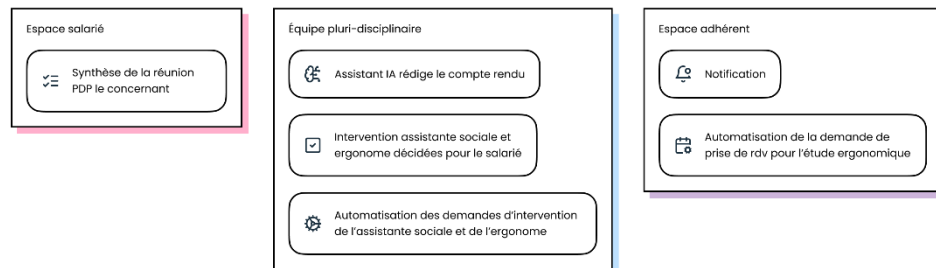
Revue pluridisciplinaire en cellule PDP

Revu par l'équipe pluridisciplinaire en cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).
Analyse partagée de la situation du salarié et identification des actions à mettre en œuvre.

Participants



Outils



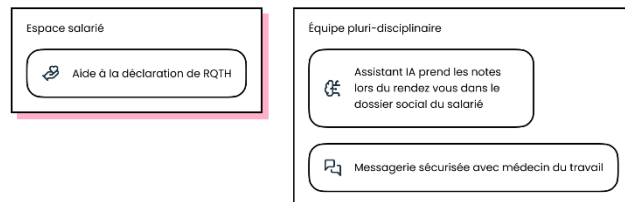
Rendez-vous avec l'assistance sociale

Rendez-vous réalisé avec l'assistante sociale.
Évaluation de la situation sociale du salarié et identification des leviers d'accompagnement.

Participants



Outils



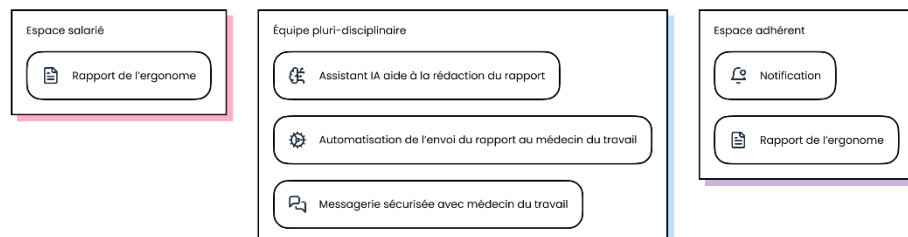
Étude ergonomique sur site

Intervention de l'ergonome avec visite sur site.
Réalisation d'une étude ergonomique du poste de travail en vue d'identifier les adaptations nécessaires.

Participants



Outils



Suivi de préconisation sur site

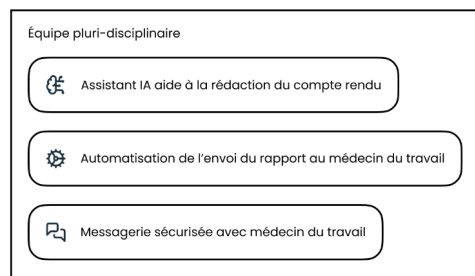
Visite sur site réalisée par l'IDEST.

Suivi de la mise en œuvre des préconisations précédemment émises.

Participants



Outils

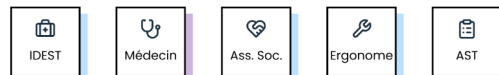


Revue pluridisciplinaire en cellule PDP

Revue finale en cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Évaluation conjointe par l'équipe pluridisciplinaire des actions mises en place et décisions sur les suites à donner.

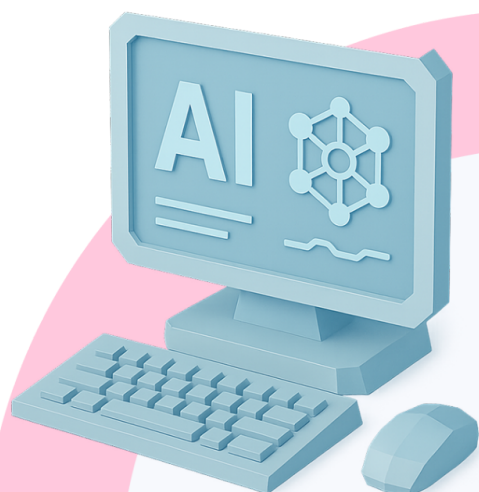
Participants



Outils



5. Une technologie pour libérer du temps aux professionnels





Ce qu'il faut en retenir

Dans un secteur d'exercice où les exigences administratives et réglementaires sont nombreuses, il est essentiel de doter les professionnels d'outils adaptés afin de leur permettre de travailler dans les meilleures conditions possibles. Le projet pluriannuel de *Sano* place la technologie au cœur de sa stratégie avec un objectif clair : libérer du temps aux équipes pluridisciplinaires, améliorer la qualité des services rendus et guider les actions grâce à une approche orientée par les données.

Sano s'engage à s'équiper de solutions technologiques innovantes et intuitives, conçues pour alléger le poids des tâches administratives et rédactionnelles. Ces outils ne se contentent pas d'automatiser les processus répétitifs, de simplifier la gestion documentaire et d'optimiser les flux d'informations ; ils exploitent également au mieux les données pour fournir des analyses éclairantes et orienter les prises de décision.

L'enjeu est multiple :

- **Pour les adhérents**, garantir une réactivité et une qualité d'accompagnement accrues, tout en leur offrant des recommandations personnalisées et basées sur des données pertinentes.
- **Pour les équipes pluridisciplinaires**, leur permettre de recentrer leurs efforts sur des missions à forte valeur ajoutée, telles que l'accompagnement humain, le suivi individualisé ou encore la co-construction d'offres adaptées aux besoins identifiés grâce aux données.

Ainsi, en s'appuyant sur la technologie comme levier de transformation et sur une approche orientée par les données, *Sano* aspire à conjuguer performance, humanité et pertinence. Cette démarche traduit son ambition d'un service plus efficient, dédié à ses adhérents tout en respectant les besoins et les aspirations de ses professionnels.

5.1 Des données structurées, qualifiées et exploitables

La collecte, la structuration et le traitement des données sont au cœur de l'approche orientée par les données adoptée par Sano pour garantir un pilotage médical et opérationnel efficace du SPSTI. Ces données, combinées à des indicateurs pertinents, permettent d'accompagner les adhérents de manière optimale tout en répondant aux exigences de la certification SPEC 2217 de niveau 2.

Les données et indicateurs ainsi recueillis matérialisent concrètement l'engagement de Sano en faveur d'une prise de décision éclairée, alignée sur les besoins des adhérents et des équipes pluridisciplinaires. Via son logiciel métier et à son DMST (Dossier Médical en Santé au Travail), Sano collecte, organise et exploite l'ensemble des informations nécessaires. Cette approche permet à Sano de suivre en temps réel les indicateurs de pilotage requis, garantissant à la fois rigueur, réactivité et conformité.

Avec des données structurées, qualifiées et exploitables, Sano s'inscrit dans une démarche d'amélioration continue, mettant la technologie et l'analyse au service d'une gestion efficace et d'un accompagnement adapté des adhérents.

5.1.1 Indicateurs par sujets

La liste des indicateurs de performance suivante sera mise en place dès le lancement du service. Elle sera ajustée et enrichie pour garantir un pilotage efficace et de qualité, répondant aux besoins identifiés. Cette démarche s'inscrit également dans le respect des exigences établies par le référentiel SPEC 2217.

5.1.1.1 Réalisation et actualisation du suivi individuel de l'état de santé

- Nombre total de visites et d'examens réalisés dans l'année et pourcentages respectifs par type de visite
- Nombre de convocations délivrées pour les visites et les examens/Nombre de salariés à suivre
- Nombre de visites et d'examens réalisés/Nombre de salariés à suivre

- Nombre de visites et d'examens réalisés/Nombre de visites et d'examens programmés

5.1.1.2 Suivi individuel de l'état de santé

Selon l'effectif des entreprises adhérentes (moins de 11 ; de 11 à 49 ; 50 et plus ; total)

- Nombre de préconisations/Nombre de visites et d'examens réalisés
- Nombre d'avis d'incapacité/Nombre de visites et d'examens réalisés

5.1.1.3 Traçabilité des actions de prévention

Selon l'effectif des entreprises adhérentes (moins de 11 ; de 11 à 49 ; 50 et plus ; total)

- Nombre de rapports rendus à l'employeur/nombre d'entreprises adhérentes
- Nombre d'actions de prévention menées

5.1.1.4 Participation aux réunions des instances représentatives des salariés

- Nombre de participations/Nombre de réunions CSSCT et/ou CSE concernés par Sano
- Nombre de réponses positives du SPSTI/Nombre de demandes spécifiques

5.1.1.5 Réalisation et actualisation des DUERP

- Pourcentage d'entreprises adhérentes individuellement informées sur la réalisation et l'actualisation des DUERP
- Pourcentage des entreprises adhérentes accompagnées à leur demande dans la réalisation et l'actualisation des DUERP
- Pourcentage des entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une diffusion sur la réalisation et l'actualisation des DUERP

- Pourcentage des entreprises adhérentes de moins de 50 collaborateurs ayant bénéficié d'actions de prévention définies.

5.1.1.6 Traitement du dossier PDP

- Nombre d'entreprises adhérentes ayant bénéficié d'une sensibilisation collective au maintien dans l'emploi
- Nombre d'orientations vers la cellule PDP/Nombre d'examens réalisés dans l'année
- Nombre de maintien au poste/Nombre de dossiers PDP
- Nombre de maintien dans l'emploi/Nombre de dossiers PDP
- Nombre de reclassement professionnel /Nombre de dossiers PDP
- Nombre de licenciements (inaptitude, refus du salarié, etc.)/Nombre de dossiers PDP
- Nombre de réunions et de participants toutes entreprises adhérentes/Nombre de dossiers PDP

5.1.1.7 Actions de PDP

- Nombre d'actions d'accompagnement social des salariés lié au risque de désinsertion professionnelle/Nombre d'alerte et signalement

5.1.1.8 Accompagnement social des salariés

- Nombre de demande de reconnaissance RQTH /Nombre de dossiers PDP
- Nombre de maintien au poste/Nombre de dossiers PDP
- Nombre de maintien dans l'emploi/Nombre de dossiers PDP
- Nombre de reclassement professionnel /Nombre de dossiers PDP
- Nombre d'inaptitude/Nombre de dossiers PDP
- Nombre de refus du salarié/Nombre de dossiers PDP

5.1.2 Exploitation des indicateurs

La standardisation des champs et l'assistance au remplissage assurent une gestion homogène des DMST par l'ensemble des professionnels de santé, tout en simplifiant le calcul et l'analyse des indicateurs. Cette approche structurée facilite une exploitation optimale des données collectées, renforçant leur fiabilité et leur pertinence.

Ces données, sécurisées et qualifiées, offrent une vision détaillée et précise de la situation de chaque adhérent, permettant de proposer des mesures spécifiques et parfaitement adaptées à leurs besoins. Elles servent de fondement à une prise de décision dirigée par les données, aussi bien pour les adhérents que pour l'équipe pluridisciplinaire, permettant des actions ciblées et efficaces. Un exemple de ce pilotage par les données est fourni en partie "4.6.6 L'animation et la coordination de l'équipe pluridisciplinaire".

Par ailleurs, les données consolidées et anonymisées sont mises à disposition des organes de gouvernance de *Sano*, tels que le Conseil d'Administration, la Commission de Contrôle et la Commission Médico-Technique. Ces données offrent une vue globale et stratégique des activités et des besoins, contribuant à des décisions éclairées et à l'amélioration continue des pratiques organisationnelles et médicales. Cette démarche garantit une gouvernance renforcée, fondée sur des analyses fiables et objectives.

5.2 Assistant administratif IA pour l'équipe pluridisciplinaire

L'utilisation par *Sano* d'un assistant administratif intelligent transforme radicalement la gestion des tâches administratives au sein de l'équipe pluridisciplinaire. En réduisant jusqu'à 60 % le temps consacré à l'administratif, l'utilisation de cet outil permet d'optimiser les processus et de recentrer les professionnels sur leur cœur de métier : la prévention et le terrain.

5.2.1 Des moyens innovants pour plus d'efficience

Automatisation des Transcriptions et Synthèses

Les échanges réalisés lors des visites, réunions de staff, cellules PDP ou visites d'entreprise sont captés et analysés par un assistant IA avancé. L'utilisation de cet outil ne se limite pas à une simple retranscription audio, mais produit une version « intelligente » qui structure et hiérarchise les informations. Les données pertinentes sont automatiquement intégrées dans les espaces dédiés du logiciel métier, avec une validation systématique par le professionnel de santé. Seuls les documents finaux, validés et pertinents, sont enregistrés, tandis que les données intermédiaires sont supprimées pour garantir la confidentialité et limiter la rétention d'informations inutiles.

Génération de Documents Standardisés

Les documents comme la Fiche Entreprise, le Rapport Annuel ou l'Attestation de Suivi sont créés à partir de modèles préétablis, validés en CMT, enrichis automatiquement par l'IA. Ces documents sont synthétisés, formatés et stockés en toute sécurité chez un hébergeur certifié HDS.

5.2.2 Résultats attendus pour l'équipe et les adhérents

Pour les équipes médicales et pluridisciplinaires :

- **Libération de temps médical :** les tâches administratives fastidieuses étant significativement réduites, les professionnels peuvent se consacrer davantage aux actions sur le terrain. Ceci est un enjeu d'autant plus important que la population médicale se raréfie.
- **Amélioration de la qualité documentaire :** les documents produits sont homogènes, clairs et conformes aux normes réglementaires.

Pour les adhérents :

- **Réduction des délais** de traitement des documents administratifs.
- **Meilleure prévention :** grâce à une disponibilité accrue des équipes sur le terrain.

5.2.3 Un engagement responsable : principe de précaution

Les suggestions et synthèses générées par l'IA sont conçues pour faciliter le travail, mais elles restent systématiquement modifiables. Une supervision humaine est appliquée avant toute validation, garantissant la fiabilité et la conformité des documents produits.

5.3 Aide à la prise de décision et à la détection de cas complexes

Le projet médical de *Sano* repose sur la délégation de missions, valorisant les compétences de chaque professionnel, et sur des parcours de prévention individualisés pour chaque collaborateur.

Pour soutenir la mise en œuvre de ces dispositifs, le logiciel métier de *Sano* intègre une assistance pour les professionnels de santé basée sur l'intelligence artificielle.

5.3.1 Aide à la prise de décision

Le logiciel utilisé par *Sano* intégrera une fonctionnalité innovante, permettant de suggérer automatiquement des parcours de prévention adaptés à chaque collaborateur en s'appuyant sur les données issues du DMST.

Les suggestions et synthèses générées par l'IA sont conçues pour faciliter le travail, mais elles restent systématiquement modifiables. Une supervision humaine est appliquée avant toute validation. Par ailleurs, elles ne concernent pas la conclusion de la visite médicale en termes d'aptitude, d'aménagement ou d'inaptitude.

Le professionnel de santé conservera toute latitude pour valider et attribuer ces parcours, sous réserve du consentement explicite du collaborateur. Une fois validé, le collaborateur sera intégré dans une séquence de prévention personnalisée. Les détails de ces parcours sont développés dans la section intitulée "4.3.4 A l'issue de la visite" qui inclut entre autres le schéma d'un parcours de prévention..

5.3.2 Détection de cas complexes

Lors des visites, et en particulier celles effectuées sous délégation de missions, il peut s'avérer nécessaire d'organiser une revue complémentaire : en réunion de staff, en cellule PDP, ou avec un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire (médecin, assistant social, psychologue du travail, etc.).

Le logiciel métier utilisé par *Sano* intègre une assistance pour la détection de cas complexes qui, en fonction des données du DMST, suggère des actions supplémentaires, telles que la redirection vers un professionnel spécifique ou l'ajout à l'agenda des réunions de staff et cellule PDP. Quelques exemples de déclencheurs de suggestions automatiques incluent :

- Troubles du sommeil
- Score EVA stress élevé
- Moral dégradé
- Antécédents médicaux significatifs (cancer, maladies cardiovasculaires)

Ces dispositifs technologiques ne se substituent pas aux professionnels de santé mais les accompagnent en facilitant la détection précoce des risques, la personnalisation des parcours de prévention et la coordination pluridisciplinaire.

5.4 Outils de communication efficaces et sûrs

La communication est un pilier fondamental de l'activité d'un SPSTI, qu'il s'agisse des échanges internes au sein de l'équipe pluridisciplinaire ou de la transmission d'informations aux adhérents, collaborateurs et IRP. Il est essentiel que chaque partie prenante reçoive les informations strictement nécessaires de manière rapide, sécurisée et adaptée à ses besoins.

Pour répondre à ces exigences, *Sano* déploie des processus et des outils de communication modernes et innovants. Ces solutions visent à améliorer la fluidité des échanges, à renforcer la coordination et à garantir un gain d'efficacité opérationnelle. En s'appuyant sur ces outils, *Sano* aspire à offrir une qualité de service accrue, tout en optimisant le temps et les ressources des professionnels impliqués.

5.4.1 Communication au sein de l'équipe pluridisciplinaire

La communication au sein de l'équipe est cruciale pour une approche pluridisciplinaire coordonnée et de qualité. À cette fin, des réunions régulières structurent les échanges internes : réunion de staff, réunion des infirmiers, et réunion de cellule PDP.

Des moyens de communication traditionnels viennent compléter cette organisation pour assurer le fonctionnement quotidien de l'équipe. Cela inclut une messagerie instantanée, des lignes téléphoniques dédiées, ainsi que des outils en ligne permettant une collaboration fluide et rapide.

Un espace de stockage partagé est également mis à disposition pour centraliser les documents essentiels, facilitant leur accès et leur gestion par l'ensemble des membres de l'équipe. De plus, des procédures actualisées et facilement consultables sont disponibles, garantissant une organisation structurée et un soutien opérationnel efficace. Cette combinaison d'outils et de ressources renforce la coordination et l'efficacité des échanges au sein de l'équipe.

5.4.2 Espace adhérent

L'espace adhérent, conforme aux exigences de la certification SPEC 2217, va au-delà des requis en offrant des fonctionnalités avancées. Sécurisé et digitalisé, il permet un accès simplifié aux informations essentielles et des interactions optimisées avec *Sano*.

Informations disponibles :

- Contrat d'adhésion, nom du médecin référent, statut des visites et attestations des collaborateurs.
- Indicateurs de suivi, Fiche entreprise, Rapport annuel.
- Banque de ressources enrichie (outils d'EVRP, partenaires, fiches de prévention, documents de gouvernance du service).

Actions possibles :

- Communication facilitée avec *Sano* ou le médecin en cas d'urgence.
- Demandes fluides (visites, mises à jour des données, revue en cellule PDP).

Des outils modernes, tels qu'un assistant d'interprétation basé sur l'IA, des automatismes pour simplifier les saisies, et une intégration fluide avec le SIRH de l'adhérent, enrichissent l'expérience utilisateur. Ces innovations améliorent la transparence tout en allégeant la charge administrative des interlocuteurs RH. Cet espace évoluera en permanence grâce aux retours des parties prenantes, garantissant une adaptation continue aux besoins.

5.4.3 Espace collaborateur

L'espace collaborateur, conforme à la SPEC 2217, propose des fonctionnalités innovantes et pratiques, conçues pour offrir une expérience accessible et personnalisée. En garantissant un parcours fluide, il contribue à renforcer la prévention et à optimiser la communication, alignant ainsi ses objectifs sur les engagements de *Sano* envers les collaborateurs suivis.

Informations disponibles :

- Nom du médecin référent, statut des visites, attestations.
- Banque de ressources adaptées (prévention, formation) et contenus spécifiques recommandés par les professionnels de santé.

Actions possibles :

- Contacter le service.
- Demande de visite en consultation ou en téléconsultation (pré-reprise, CSSCT/CSE).
- Accès à une aide prioritaire (ex. : violences faites aux femmes, cellule PDP).

Grâce à des outils technologiques avancés, cet espace garantit un accès fluide et sécurisé aux informations des collaborateurs, ainsi qu'à des contenus de prévention personnalisés, permettant une prise en charge proactive et adaptée à leurs besoins. Il leur offre une visibilité complète sur leurs données de prévention et de santé au travail, tout en restant intuitif et facilement accessible. Conçu comme un levier stratégique, il joue un rôle central dans la réalisation des objectifs du projet médical de *Sano*.

5.4.4 Espace IRP

L'espace IRP, bien qu'il ne soit pas requis par la certification SPEC 2217, a été introduit par *Sano* pour renforcer la communication et promouvoir la transparence, garantissant ainsi une coordination optimale.

Informations disponibles :

- Nom du médecin référent, indicateurs de suivi, Fiche Entreprise, Rapport Annuel.
- Banque de ressources (prévention, partenaires, gouvernance).

Actions possibles :

- Communication directe avec le service ;
- Demande de participation facilitée aux réunions CSSCT et CSE.

Cet espace a pour principaux objectifs de fournir aux IRP, de manière transparente, les données essentielles relatives à la prévention et à la santé au travail, tout en simplifiant la communication entre eux et le service. Ces ambitions s'alignent sur la stratégie d'accessibilité de *Sano* et traduisent son engagement à valoriser le rôle des IRP en tant qu'interlocuteurs clés sur les questions de santé au travail.

5.4.5 Dossier Médical Santé Travail (DMST)

Le dossier médical santé-travail est un outil incontournable dans le suivi de la santé des salariés. En intégrant des outils modernes pour la prise de note et la création de l'attestation de suivi, des éventuels courriers et faciliter les échanges au sein de l'équipe, ce dossier peut être considérablement optimisé pour devenir un véritable dossier médical intelligent. Voici les principaux atouts de cette innovation que *Sano* utilisera :

Meilleure consignation des données de santé

La transcription audio via l'IA pendant la visite permet de mieux renseigner le dossier médical. Actuellement chaque professionnel de santé remplit le dossier médical de façon différente ce qui rend difficile l'exploitation des données. Grâce à des outils modernes, les

informations sont correctement et systématiquement inscrites, réduisant ainsi les risques d'erreur ou d'oubli. Les données sont consolidées dans un format standardisé, accessibles aux professionnels de santé autorisés.

Transmission fluide des informations

- Assure une communication claire et exhaustive entre les professionnels de santé ayant accès au dossier.
- Facilite la coordination pluridisciplinaire pour une prise en charge plus efficace.

Repérage des cas complexes

- Identification automatique des situations nécessitant une attention particulière.
- Alerte sur des indicateurs de santé critique ou des anomalies potentielles.

Facilitation des tâches collaboratives

- Aide à la rédaction des ordres du jour pour les réunions d'équipes infirmier, PDP ou pluridisciplinaires.
- Génération automatique de courriers médicaux personnalisés et précis.

Une vision proactive de la santé

- L'IA permet d'anticiper certains besoins de santé ou d'accompagnement en se basant sur les données existantes.
- Favorise une démarche préventive en santé au travail.

Diminution des tâches administratives

- Réduction du temps passé sur la saisie et la gestion des notes administratives.
- Automatisation des tâches répétitives et simplification des processus bureaucratiques.

Sécurisations des données

Chaque membre de l'équipe pluridisciplinaire dispose d'un accès sécurisé et personnalisé aux données des adhérents et des collaborateurs. Ces accès sont strictement définis selon trois critères :

- Le type de données.

- L'affectation des adhérents et des collaborateurs aux équipes pluridisciplinaires.
- Le poste et les responsabilités du membre de l'équipe.

Les données sont organisées en quatre catégories distinctes :

1. Données anonymisées et consolidées.
2. Données spécifiques à l'adhérent.
3. Données personnelles du collaborateur.
4. Données médicales du collaborateur.

Lors de l'intégration d'un adhérent au service, l'affectation des collaborateurs à une équipe pluridisciplinaire est établie, avec la désignation d'un médecin référent et de son équipe dédiée. Les rôles et niveaux d'accès des membres de l'équipe sont précisément définis en fonction de leur poste (médecin, IDEST, IPRP, collaborateur administratif, etc.) et de leur formation, garantissant un accès strictement limité aux informations nécessaires à l'exercice de leurs missions.

En combinant ces pratiques avec son assistant technologique intelligent, *Sano* améliore la gestion de la santé au travail. Ce système intégré allie efficacité, précision et collaboration interprofessionnelle, simplifiant le quotidien des professionnels de santé et renforçant la qualité du suivi des salariés.

5.5 Outils mobiles, accessibles sur site

Une part significative de l'activité de l'équipe pluridisciplinaire se déroule directement sur les sites des adhérents. Dans ce contexte, où la mobilité est essentielle, les professionnels ne disposent pas toujours d'un accès au réseau internet local, ce qui peut compliquer leur travail.

Pour répondre à ce besoin et optimiser le temps consacré à la prévention plutôt qu'aux tâches administratives, le logiciel métier de *Sano* propose une interface dédiée pour tablettes. Ces tablettes, dotées de leur propre connexion internet, permettent aux professionnels de santé de travailler efficacement en toute mobilité, directement sur le site de l'adhérent.

Ces fonctionnalités, associées à l'Assistant administratif IA, permettent aux professionnels de travailler dans des conditions optimales sur site, en se concentrant sur les tâches médicales avec le soutien de la technologie.

6. Un service d'excellence à disposition des adhérents





Ce qu'il faut en retenir

Sano respecte l'ensemble des exigences en matière de qualité et de réglementation, notamment la SPEC 2217, le RGPD, les recommandations de la HAS ainsi qu'un système de gestion de la qualité rigoureux.

Concernant la relation avec les adhérents et les collaborateurs, notre ambition est de proposer un service proche, disponible et réactif pour faciliter leur quotidien.

Le centre sera implanté au plus près des adhérents, avec une stratégie immobilière progressive, calquée sur l'évolution du nombre de collaborateurs suivis.

Le modèle économique de *Sano* repose sur une gestion optimisée des ressources et de l'administratif, garantissant ainsi la pérennité financière du service tout en assurant un haut niveau de qualité.

6.1 Qualité et respect réglementaire

6.1.1 CPOM

Sano s'engage à conclure avec la DRIETS et la CRAMIF un Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) et à mobiliser les ressources nécessaires à sa mise en œuvre. Ce CPOM sera signé après l'obtention de l'agrément.

Le CPOM formalise, sur plusieurs années, les engagements réciproques entre *Sano* et la DRIETS pour renforcer l'offre de services de prévention, améliorer la qualité des prestations, et soutenir l'accompagnement des entreprises et des travailleurs. Il définit notamment les éléments suivants :

- **Objectifs stratégiques**

Programmes d'actions prioritaires établis conjointement.

- **Moyens alloués**

Description des ressources humaines, matérielles et financières mobilisées par Sano pour atteindre les objectifs, y compris les formations et l'équipement requis.

- **Indicateurs de performance**

Mesures qualitatives et quantitatives pour évaluer l'atteinte des objectifs.

- **Dispositifs d'évaluation et de suivi**

Mécanismes de suivi de la mise en œuvre du CPOM (rapports annuels, réunions de bilan) et modalités de révision des actions selon les résultats obtenus ou les évolutions législatives.

- **Actions de coordination avec les autres acteurs de la santé au travail**

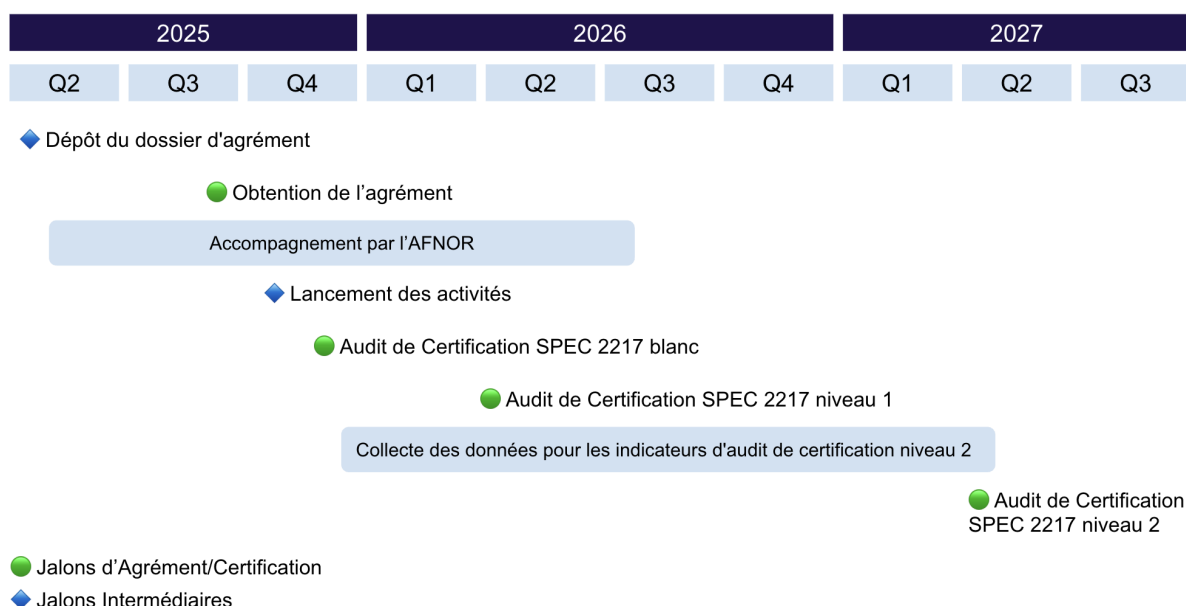
Partenariats avec des acteurs externes, tels que les CARSAT, pour renforcer les synergies dans le domaine de la santé au travail.

Ce contrat précisera certaines parties de l'offre socle définie dans le projet de service et sera accessible en ligne pour tous les adhérents de Sano.

6.1.2 SPEC 2217

Conformément à l'article L4622-9-3 du Code du Travail, *Sano* s'inscrit dans une dynamique de progrès et d'amélioration continue en s'engageant à obtenir la certification SPEC 2217. Le présent projet de service et les processus de *Sano* s'en inspirent directement afin d'assurer la conformité aux nouveaux standards réglementaires.

La certification de *Sano* est planifiée selon l'agenda suivant :



Planning de Certification SPEC 2217 – Association Sano

Cet agenda, élaboré en collaboration avec l'AFNOR et ajusté en concertation avec la Direction Générale du Travail (DGT), vise à planifier la certification en conformité avec les exigences légales et réglementaires dès que possible.

Phase 1 : Audit et certification SPEC 2217 initiale Niveau 1

Dans un premier temps, *Sano* s'engage à obtenir la certification Niveau 1 dès l'octroi de son agrément par la DRIETS et en parallèle du lancement de ses activités. Le choix de ce niveau repose sur le fait que la certification de niveaux supérieurs requiert une évaluation fondée sur des indicateurs de performance, lesquels nécessitent une période d'activité significative pour être collectés et analysés.

Phase 2 : Collecte de données et préparation à la certification Niveau 2

Suite à l'obtention de la certification Niveau 1, *Sano* prévoit une période d'activité d'environ un an afin de recueillir les données nécessaires à l'évaluation des actions du Service. Cette période permettra :

- de calculer les indicateurs requis par les critères de certification,
- d'évaluer la performance des actions menées,
- de préparer un dossier complet et recevable auprès de l'AFNOR pour la certification de Niveau 2.

Phase 3 : Audit et certification SPEC 2217 Niveau 2

À l'issue de cette période d'activité, un audit sera réalisé conformément au référentiel SPEC 2217 pour valider la conformité des pratiques et des résultats aux exigences du Niveau 2. Cet audit sera mené dans une démarche d'amélioration continue, avec pour objectif de garantir une montée en compétences progressive et de renforcer la qualité des services rendus.

6.1.3 Système de Gestion de la Qualité

Pour concrétiser en interne les objectifs de qualité et les dynamiques vertueuses de la certification SPEC 2217, *Sano* s'appuie sur un système de gestion de la qualité structuré.

Ce système détaille notamment :

L'Engagement qualité de la direction

Un engagement clair de la direction dans une démarche d'amélioration continue, avec des objectifs de performance et de satisfaction vis-à-vis des adhérents et des collaborateurs, et une allocation de moyens à la hauteur de ces objectifs.

La Mission et la vision

La définition des missions de *Sano* en matière de prévention des risques, de suivi de la santé des salariés et d'accompagnement des entreprises, ainsi qu'une vision à long terme pour se positionner comme un acteur innovant et majeur de la prévention en santé au travail.

Les Objectifs qualité

Les objectifs pour améliorer la qualité des services de prévention, respecter les délais de suivi médical, et former les équipes. Les indicateurs clés (ex. : taux de satisfaction des entreprises, des collaborateurs, des IRP, indicateurs SPEC 2217) permettant de suivre les progrès.

L'approche centrée sur la satisfaction des adhérents et des collaborateurs

Un engagement à comprendre et répondre aux besoins des adhérents et salariés, incluant des actions spécifiques pour recueillir les attentes, améliorer les services, et gérer efficacement les réclamations.

Les Démarches d'amélioration continue

Des processus d'évaluation régulière des pratiques, de recueil des retours d'expérience et d'analyse des dysfonctionnements, permettant une amélioration continue des pratiques avec un engagement dans la formation continue du personnel.

La Conformité et respect des normes

L'engagement de *Sano* à respecter les exigences légales et réglementaires, ainsi que les normes de qualité applicables aux services de prévention et de santé au travail.

Ce système de gestion de la qualité est l'ensemble des documents de référence, diffusés auprès de l'ensemble des collaborateurs de *Sano*, garantissant le respect des exigences SPEC 2217 et l'atteinte des objectifs du CPOM. Il sera régulièrement mis à jour pour intégrer les retours et les meilleures pratiques.

6.1.4 Traitement des données

Sano applique rigoureusement les recommandations de la CNIL, de RGPD et de la HAS pour garantir la confidentialité, la sécurité et la traçabilité du traitement et du stockage de ses données. Les infrastructures techniques respectent les normes HDS afin de prévenir tout accès non autorisé.

6.2 Un service disponible et réactif

Dans une logique de transparence et d'efficacité, *Sano* a mis en place des modes d'interaction efficaces entre les adhérents, les collaborateurs, et les services de *Sano*.

Ces interactions sont centralisées via une plateforme utilisateur intégrant un module de prise de contact, permettant à chaque utilisateur d'identifier rapidement son interlocuteur et de recevoir une réponse adaptée à sa demande. En fonction de la nature de la demande, l'adhérent et le collaborateur peuvent être mis en relation avec deux types d'interlocuteurs : l'équipe support ou l'équipe pluridisciplinaire.

6.2.1 L'équipe Support : au service des adhérents et des collaborateurs

L'équipe support joue un rôle essentiel en tant qu'interlocuteur principal pour les adhérents et les collaborateurs, en assumant à la fois les responsabilités administratives et la coordination des interactions avec l'équipe médicale. Elle agit comme un point de contact unique, garantissant une communication fluide, une gestion efficace des demandes, et un suivi optimal des dossiers. Il est important de noter que l'équipe support ne fait pas partie de l'équipe pluridisciplinaire et n'a donc pas accès aux données médicales des collaborateurs.

Support aux collaborateurs

- Planification des visites médicales et mise à jour des données personnelles à l'aide du logiciel métier et d'un système de tickets pour un suivi rigoureux.
- Assistance proactive pour répondre aux besoins administratifs des collaborateurs.

Support aux adhérents

- Agir en tant qu'interlocuteur principal pour répondre à toutes les questions des adhérents, renforçant ainsi leur satisfaction.

- Gestion des demandes administratives des adhérents, notamment la planification des interventions, la mise à jour des données non médicales, et la coordination des échanges avec l'équipe médicale.
- Mise en relation de l'adhérent avec l'équipe médicale, gestion des situations d'urgence nécessitant un contact direct avec le médecin référent ou un membre de l'équipe pluridisciplinaire.
- Gestion des aspects liés à l'offre de services, aux questions de facturation, et à la proposition d'offres complémentaires adaptées aux besoins spécifiques des adhérents.

Support à l'équipe médicale

- Organisation et coordination des interventions médicales socles et complémentaires, sans accès direct aux informations médicales.
- Gestion de l'agenda des équipes pour garantir la disponibilité des ressources.
- Envoi de communications ciblées aux collaborateurs (mailing) et partage de métriques consolidées (données anonymisées) pour adapter les services aux besoins des adhérents.

6.2.2 L'équipe pluridisciplinaire

L'équipe pluridisciplinaire joue un rôle central dans l'accompagnement des adhérents et de leurs salariés, des processus optimisés garantissant une accessibilité immédiate en cas d'urgence et une fluidité dans le traitement des demandes.

Besoins urgents : une réactivité immédiate

En cas de situation urgente en entreprise (absence inexpliquée, urgence sociale), un accès direct à l'équipe pluridisciplinaire est assuré via un numéro téléphonique dédié, disponible du lundi au vendredi de 8h30 à 17h30, hors jours fériés.

Les appels sont reçus par l'équipe support, spécialement formée pour filtrer et orienter les demandes vers un professionnel adapté et disponible. Ce processus permet de garantir une prise en charge efficace des urgences tout en évitant une surcharge inutile de

l'équipe pluridisciplinaire.

Il est important de souligner que la mission de *Sano* n'est pas de se substituer aux services d'urgence, mais d'être un soutien pour les adhérents, en les orientant rapidement vers les interlocuteurs appropriés. Nous faisons clairement cette distinction auprès des adhérents (notamment lors du parcours de bienvenue adhérent), leur rappelant que pour toute urgence médicale, le recours approprié est de composer le 15.

Besoins planifiés : une gestion organisée et transparente

Pour des besoins nécessitant une préparation (tels qu'une discussion concernant l'attestation d'un collaborateur, une inaptitude, ou l'adaptation d'un postes de travail), des processus planifiés permettent d'assurer une réponse complète et adaptée :

Les interlocuteurs adhérents auront la possibilité de consulter les créneaux rendus disponibles par les professionnels de santé dans leur agenda et d'y réserver directement un rendez-vous. Lors de la réservation, ils seront invités à préciser l'objet de la discussion, ce qui garantira une préparation ciblée et un échange optimisé.

Pour améliorer encore l'efficacité des entretiens, un processus de pré-qualification sera mis en place. Celui-ci incitera les adhérents à remplir un formulaire décrivant les informations clés liées à leur demande, avec la possibilité d'ajouter des pièces justificatives ou complémentaires, si nécessaire. Cette démarche permettra à l'équipe médicale de disposer, en amont, de tous les éléments nécessaires pour appréhender efficacement le sujet à traiter.

En structurant et en préparant les échanges de cette manière, *Sano* vise à améliorer de manière significative la qualité des interactions, tout en maximisant l'efficacité des entretiens pour le bénéfice à la fois des adhérents et des professionnels.

Demandes de rendez-vous prioritaire : un processus centralisé

Pour des rendez-vous nécessitant une prise en charge accélérée mais ne relevant pas de l'urgence (par exemple, un mal-être au travail, une demande d'aménagement de poste urgent, etc.), les demandes passent exclusivement par l'équipe support, qui transmet l'information au médecin du travail correspondant.

Ces processus assurent des moyens de communication efficaces et fluides, favorisant le bien-être des salariés, la satisfaction des adhérents, tout en optimisant la gestion des ressources grâce à une sollicitation équilibrée et adaptée de l'équipe médicale.

6.3 Des procédures administratives simplifiées et automatisées

Les démarches administratives liées aux SPSTI sont souvent perçues comme complexes et chronophages, constituant une charge de travail importante pour les adhérents et pouvant les détourner de leur activité principale. Afin de répondre à cette problématique, Sano simplifie et automatise ses processus grâce à l'intégration de solutions technologiques innovantes. En s'appuyant sur les retours d'expérience de ses adhérents, Sano vise à optimiser les démarches administratives pour leur permettre de se concentrer pleinement sur leur cœur de métier.

6.3.1 Une procédure d'adhésion initiale optimisée

Dès l'adhésion initiale, Sano déploie un processus simplifié et sécurisé, conçu pour minimiser l'effort requis de la part des nouveaux adhérents tout en garantissant la confidentialité et la protection des données personnelles des collaborateurs :

Collecte automatisée des données génériques :

Les informations publiques disponibles (telles que le code NAF, les numéros SIRET et SIREN, l'adresse et le numéro de TVA intracommunautaire) sont automatiquement pré-remplies dans le formulaire d'adhésion. Ces données, traitées de manière sécurisée, permettent à l'adhérent de simplement vérifier et valider les informations, supprimant ainsi les saisies fastidieuses et réduisant les risques d'erreurs. Cette approche garantit à la fois une expérience utilisateur simplifiée et la protection des données sensibles.

Intégration directe avec les SIRH des adhérents :

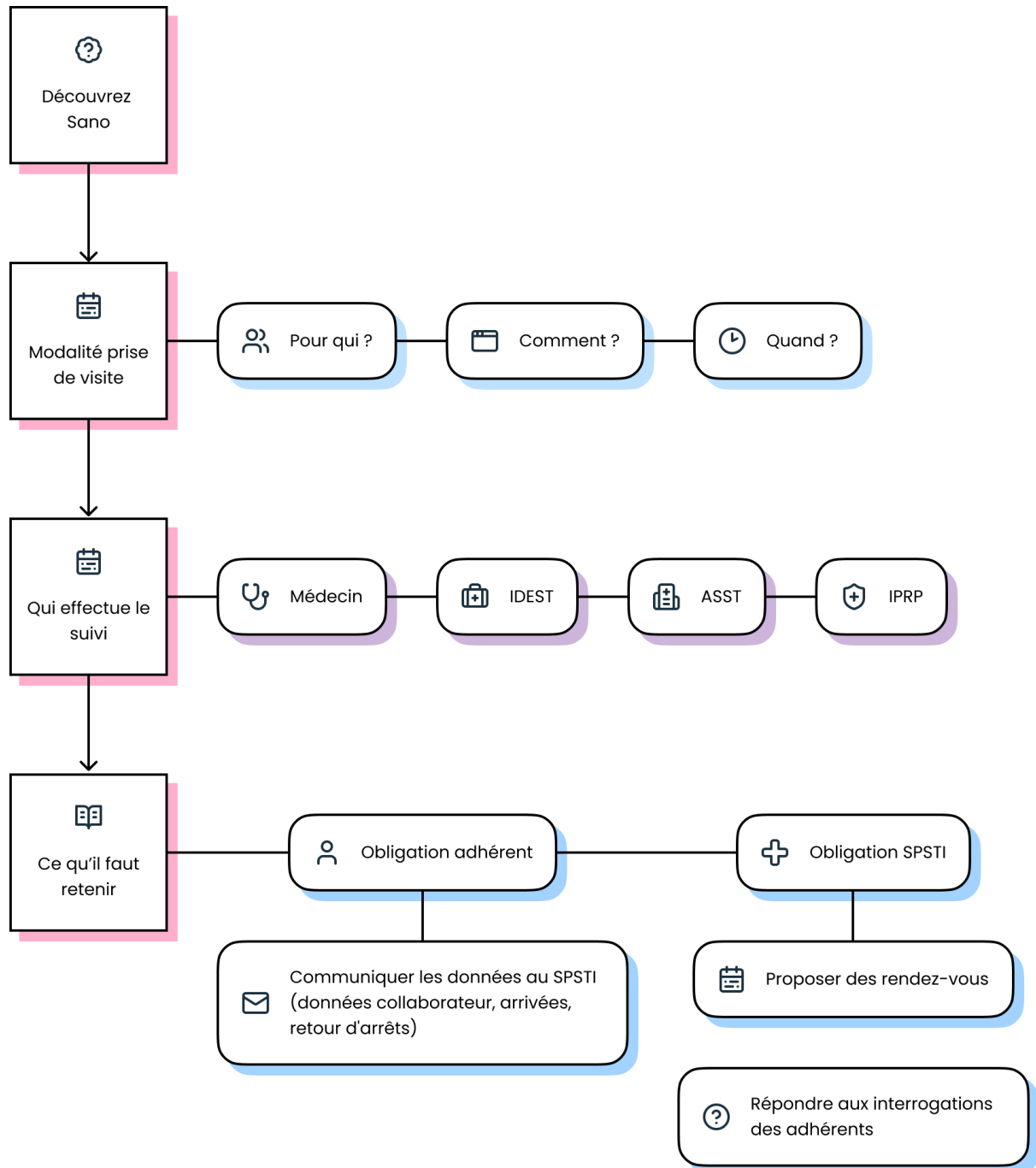
Une intégration entre le logiciel métier et les systèmes d'information des ressources humaines (SIRH) des adhérents permet, avec leur autorisation, d'importer automatiquement les données des collaborateurs. Cette automatisation réduit considérablement la collecte manuelle des informations. Les éventuelles données

manquantes, telles que les codes PCS, sont complétées de manière fiable grâce à l'intelligence artificielle, assurant ainsi une précision optimale et une mise à jour continue des données.

Une formation des interlocuteurs RH dès leur adhésion, le parcours Bienvenue :

Dès leur adhésion, les adhérents sont informés, via un parcours de bienvenue automatisé, des méthodes de travail du service, des modalités de prise de visite, de la composition de l'équipe pluridisciplinaire, ainsi que de la répartition des responsabilités entre le service et l'adhérent. Ce parcours fera l'objet d'améliorations continues, nourries par les retours des adhérents, afin de rester au plus près de leurs besoins et d'en garantir la pertinence. L'équipe support reste disponible pour répondre à toute question durant cette phase d'accueil.

Le parcours de bienvenue de l'employeur chez Sano



6.3.2 Une mise à jour continue des données après l'adhésion

Sano ne se limite pas à simplifier l'adhésion initiale, mais propose également une gestion continue et proactive des données des adhérents :

Fiabilisation des données grâce à la technologie :

La technologie joue un rôle clé dans la vérification et la fiabilisation des données. Elle permet de détecter et de signaler les incohérences (telles que des erreurs dans les dates, les noms ou les adresses des collaborateurs) tout en proposant des corrections automatiques. Ce processus garantit une qualité optimale des informations tout en simplifiant leur gestion par l'adhérent.

Suivi automatisé des mouvements de personnel :

Les entrées, sorties et absences prolongées des collaborateurs sont automatiquement détectées via l'intégration avec le SIRH. Ces informations alimentent directement le logiciel métier de Sano, qui déclenche les actions nécessaires (visites médicales initiales, périodiques, de reprise ou de mi-carrière) sans intervention manuelle de l'adhérent.

Par ailleurs, l'adhérent bénéficie d'une vue d'ensemble claire et structurée du suivi de ses collaborateurs et de ses interactions avec le service, grâce à des données structurées (*cf. schéma 'Interface RH' ci-dessous*)

E

Mon Entreprise

Rechercher

cmd + k

Actions rapides

Accueil

Tableau de bord

Effectif

Planning

Documents

Tableau de bord RH

Visites

Michel Dupont

Visite à planifier

Planifier

Jean Dupont

Absent

Replanifier

Jean Dupont

Aménagement à prévoir

Discuter

Jean Dupont

Inaptitude

Discuter

Planifier une visite

Employé

Martin Guérant

Type de visite

Visite de reprise

Date de reprise

Une visite de reprise doit être planifiée dans les 8 jours

03/03/2025

Mars

Lun	Mar	Mer	Jeu	Ven
24	25	26	27	28
3	4	5	6	7
10	11	12	13	14
17	18	19	20	21
24	25	26	27	28
31	1	2	3	4

9:00 - 9:20

9:20 - 9:40

9:40 - 10:00

10:00 - 10:20

10:20 - 10:40

10:40 - 11:00

Administratif

Fiche entreprise

Fiche entreprise Voodoo

12 avril 2025

Signaler une absence de fiche d'entreprise

DUERP

Ajouter votre DUERP

Signaler une absence de DUERP

Demander un accompagnement

Alertes réglementaires

Évolution juridique

Sur le statut des intermédiaires

Lire notre note

Alertes sanitaires

Alerte canicule

Du 12/05 au 18/05

Voir nos conseils

Épidémie de grippe

Alerte de l'OMS

Voir nos conseils

Boîte à outils

Octobre rose

Movember

Allergie

Santé mentale

Fiches info

Vidéos

Contenu de prévention

Conseils

Réunion CSSCT

Admin

Prochaine réunion

08/04/2025

Lien de la visio

meet.google.com/sjn-fewt-ame

Recevoir les retours de participation

Participation

Participation du SPST acceptée

Dr. Spinetta se joindra à vous

Documents

Ajouter les convocations

Ajouter les ordres du jour

Messagerie

Médical

Dr. Spinetta

Aujourd'hui à 13h23

Répondre

Inf. Magrita

Hier à 11h58

Répondre

Administratif

Réclamations

6.3.3 Des avantages concrets pour les adhérents

Ces innovations, éprouvées dans d'autres secteurs, permettent de :

- **Réduire significativement la charge administrative des adhérents**, leur permettant de se recentrer sur leurs activités stratégiques.
- **Garantir des données de haute qualité et conformes**, indispensables pour un suivi rigoureux des obligations réglementaires en santé et sécurité au travail.
- **Fluidifier la communication entre les adhérents et Sano**, grâce à des processus clairs, rapides et intégrés.

En simplifiant l'administration et en intégrant des technologies de pointe, *Sano* démontre son engagement à accompagner efficacement ses adhérents dans la gestion de leur santé et sécurité au travail.

6.4 Un centre accessible au cœur de Paris

Sano s'engage à proposer un service de médecine du travail alliant accessibilité pour les adhérents et leurs collaborateurs, ainsi qu'un environnement de travail optimal pour les professionnels de santé. Ces principes fondamentaux guident la stratégie de localisation et d'organisation des centres médicaux, conçus pour accompagner la croissance progressive de *Sano* tout en offrant des conditions idéales pour les consultations, le travail en équipe pluridisciplinaire et la coordination des soins. Cette stratégie se déploie en trois phases clés : l'ouverture d'un centre initial temporaire en 2025, l'inauguration d'un centre principal en 2026, suivie de l'ouverture d'antennes complémentaires.

6.4.1 Localisation initiale

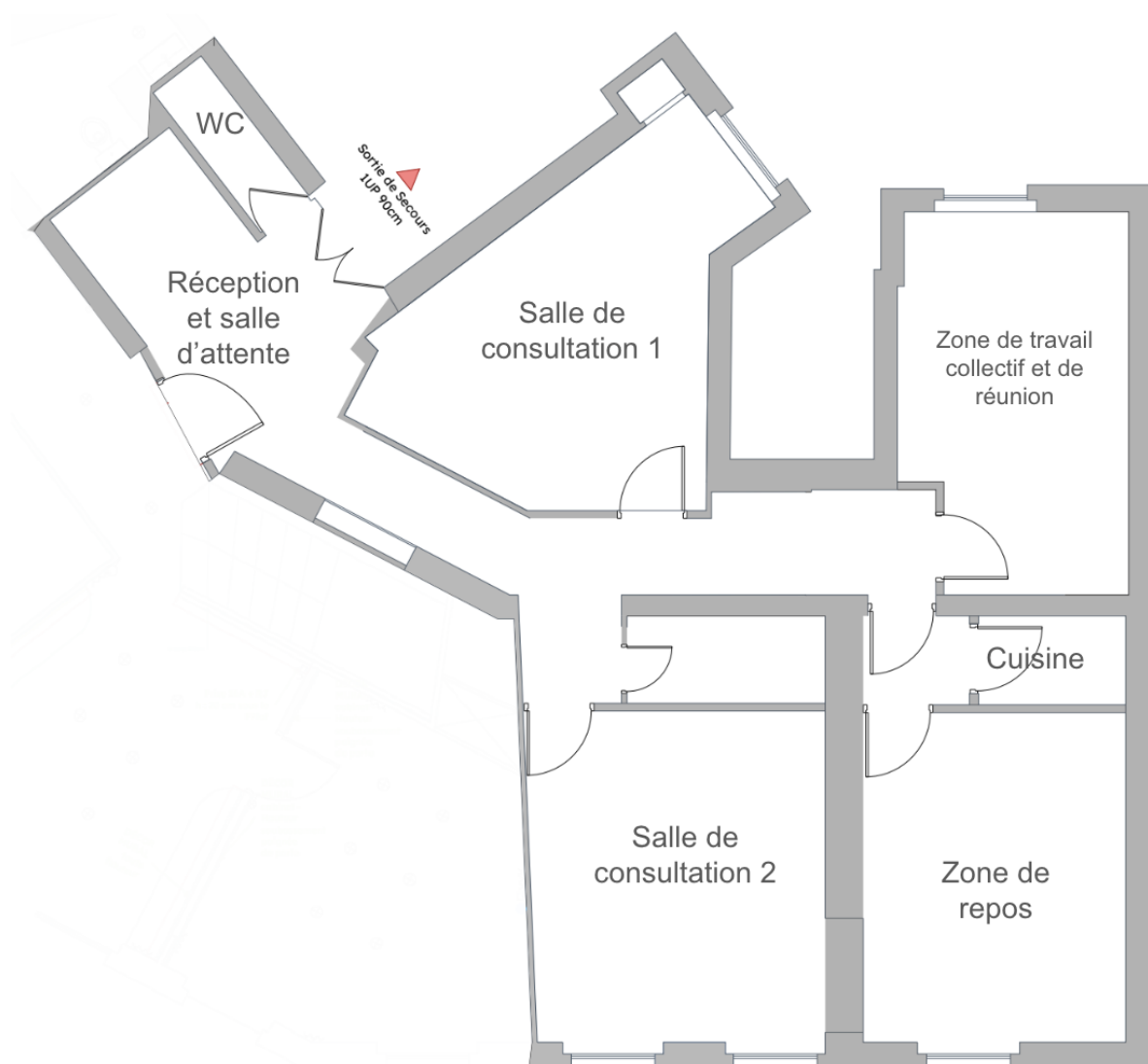
En 2025, *Sano* inaugurera son centre médical initial dans le cadre d'un contrat cadre conclu avec le spécialiste de l'immobilier en santé, *Via Sana*.

Une première implantation au 41 rue Lafayette 75009, PARIS, est actuellement prévue.

Cette zone ciblée vise à minimiser le temps de déplacement des adhérents : la majorité d'entre eux se trouvent à moins de 20 minutes en transport en commun, tandis que les plus éloignés peuvent y accéder en moins d'une heure. Cette accessibilité optimisée garantit une proximité idéale et un service parfaitement adapté aux besoins de nos adhérents et de leurs collaborateurs.

Le plan du centre reflète une organisation fonctionnelle, pensée pour soutenir la croissance initiale de *Sano* tout en offrant un cadre agréable et efficace. La localisation et l'aménagement restent néanmoins flexibles et pourront évoluer en fonction des contraintes et de l'évolution du projet.

Plan prévisionnel du centre initial de Sano, la localisation et l'aménagement peuvent évoluer en fonction des contraintes du projet.



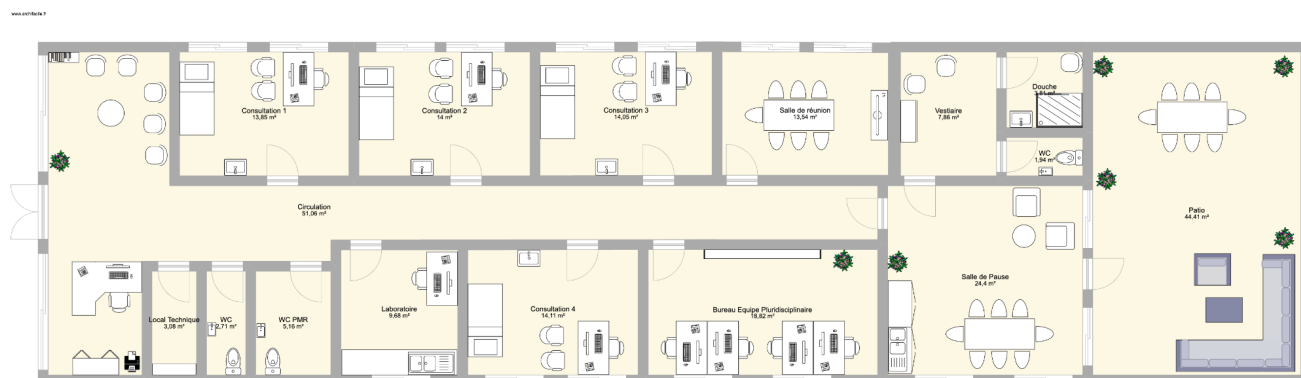
6.4.2 Centre principal

Dans une logique d'évolution, une seconde phase est planifiée : la relocalisation dans un centre plus spacieux, conçu pour répondre à l'augmentation du nombre d'adhérents et aux besoins croissants du service en 2026. Ce futur centre sera soigneusement structuré afin de maximiser à la fois l'efficacité opérationnelle et le confort des usagers. Il intégrera :

- **Des salles de consultation**, confortables et bien équipées, dédiées aux visites médicales et au suivi des collaborateurs, afin d'offrir aux équipes médicales les meilleures conditions d'exercice de leur mission.

- **Une zone de travail collectif**, destinée aux professionnels de santé pendant leur tiers temps et à l'équipe pluridisciplinaire.
- **Une zone de réunion**, favorisant la coordination pluridisciplinaire et les échanges collaboratifs.
- **Une zone de repos**, pour assurer le bien-être et la récupération des équipes pluridisciplinaires.
- **Une réception et une salle d'attente**, pensées pour offrir une expérience fluide et agréable aux collaborateurs des adhérents.
- **Un laboratoire fonctionnel**, équipé d'un point d'eau, d'une pailleuse et du matériel nécessaire aux prélèvements et tests médicaux, permettant aux professionnels de santé de réaliser leurs analyses dans des conditions optimales.

Plan prévisionnel du centre principal de Sano, la taille et l'aménagement peuvent évoluer en fonction des contraintes du projet.



À l'instar du centre initial, la localisation du futur centre principal sera soigneusement étudiée pour minimiser le temps de transport des adhérents et garantir une accessibilité optimale. Ce projet s'inscrit dans une démarche globale visant à offrir des infrastructures modernes, fonctionnelles et adaptées aux exigences des entreprises et de leurs collaborateurs.

6.4.3 Développement d'antennes

Dans un troisième temps, *Sano* prévoit de déployer des antennes géographiques afin d'accompagner la croissance du nombre d'adhérents. Ces antennes seront stratégiquement localisées en fonction de la répartition géographique des adhérents, garantissant des temps de transport réduits. Ce maillage territorial permettra d'assurer une couverture de proximité tout en maintenant un haut niveau de qualité de service. Cette approche flexible et progressive permettra d'adapter l'offre de soins aux besoins croissants des entreprises tout en soutenant le développement de *Sano*.

L'ensemble des infrastructures, y compris le centre initial, le futur centre et les antennes, sera entièrement accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), renforçant l'engagement de *Sano* en matière d'inclusivité.

La stratégie de localisation de *Sano* illustre une ambition forte : garantir un service à la fois accessible et de haute qualité, conçu pour évoluer de manière progressive et maîtrisée avec la croissance du service.

6.5 Équilibre financier et efficacité

Sano a pour objectif de fournir un service socle de qualité optimale à ses adhérents et leurs collaborateurs, tout en restant abordable, conformément au décret n° 2022-1749 du 30 décembre 2022. L'amélioration de la qualité du service à coût constant repose sur une optimisation de l'efficacité opérationnelle.

6.5.1 Pérennité financière

Sano garantit la pérennité de ses activités grâce aux revenus issus des cotisations de ses adhérents, conformément aux dispositions de l'article L4622-6 du Code du travail. Cette stabilité financière est essentielle pour la durabilité du service.

6.5.2 Optimisation des ressources et amélioration de la qualité

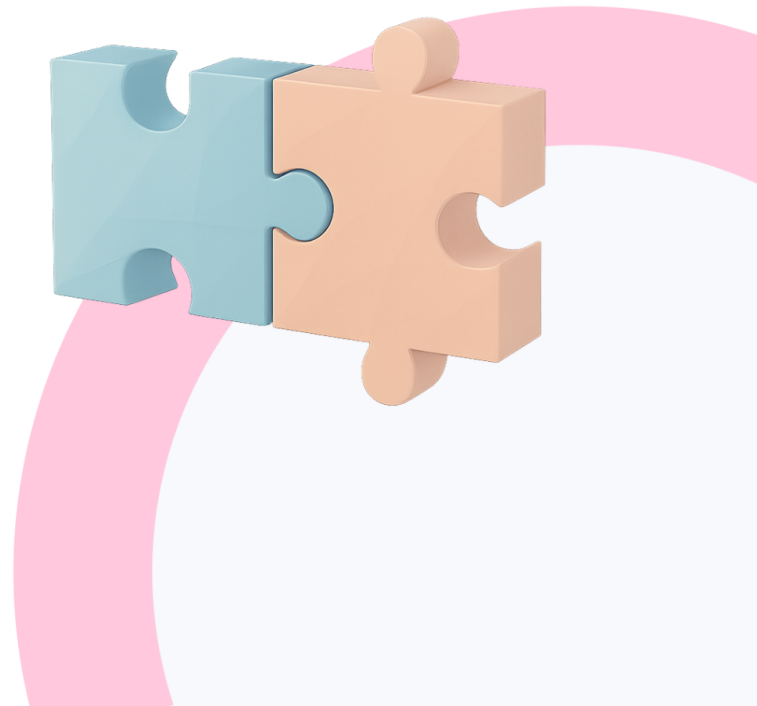
Dans les services traditionnels de médecine du travail, environ 50 % des revenus sont consacrés aux ressources médicales pour répondre aux obligations légales minimum. Le reste du budget étant consacré aux loyers des centres, leur gestion, l'informatique, l'administratif etc. Mais une partie conséquente du temps médical (près de la moitié) est gâchée sur des tâches administratives, répétitives et sans valeur ajoutée pour les adhérents ou le service, faute d'outils et de modes de fonctionnement performants. L'approche de *Sano* est d'investir dans ces outils d'automatisation, pour réduire de plus de 60% la charge administrative des équipes pluridisciplinaires. L'économie ainsi effectuée permet de rediriger des efforts vers des activités à forte valeur ajoutée pour les adhérents et leurs collaborateurs :

- Renforcement des actions de prévention
- Interventions terrain supplémentaires
- Amélioration continue de l'offre socle

Le modèle économique de *Sano* repose sur une gestion optimisée des ressources, assurant une stabilité financière robuste et durable. Cette stratégie permet à *Sano* de proposer une offre de qualité supérieure tout en étant aligné avec les recommandations tarifaires.

En faisant plus avec les mêmes moyens, et en faisant une meilleure utilisation du temps médical rare et précieux, *Sano* répond efficacement aux défis actuels de la médecine du travail. Cette approche permet d'intégrer plus de besoins spécifiques des adhérents et de leurs collaborateurs, renforçant ainsi leur satisfaction et la qualité du service.

7. Un service co-construit avec toutes les parties prenantes





Ce qu'il faut en retenir

Sano déploie une gouvernance paritaire active, conforme aux exigences du Code du travail, reposant sur une culture de la transparence, du dialogue constructif et de l'implication de l'ensemble des parties prenantes.

Cette gouvernance s'appuie sur des instances structurées : un conseil d'administration, une commission de contrôle, une commission médico-technique et une assemblée générale.

Le projet de Sano est co-construit avec ses adhérents, en prenant en compte les besoins de leurs dirigeants, responsables RH, collaborateurs, ainsi que les CSE/IRP et les organisations syndicales, tant patronales que professionnelles.

7.1 Culture de la transparence et du débat constructif

Sano est pleinement conscient que la prévention en entreprise repose sur la qualité du dialogue social. La promotion de ce dialogue est intégrée à chaque étape de notre projet médical. La co-construction du service est essentielle, et une saine confrontation des idées est encouragée, avec un pragmatisme basé sur des retours chiffrés du terrain et leur analyse.

L'objectif est de favoriser une culture de prévention partagée, où l'amélioration continue de l'état de santé des collaborateurs et des conditions de travail devient un engagement collectif.

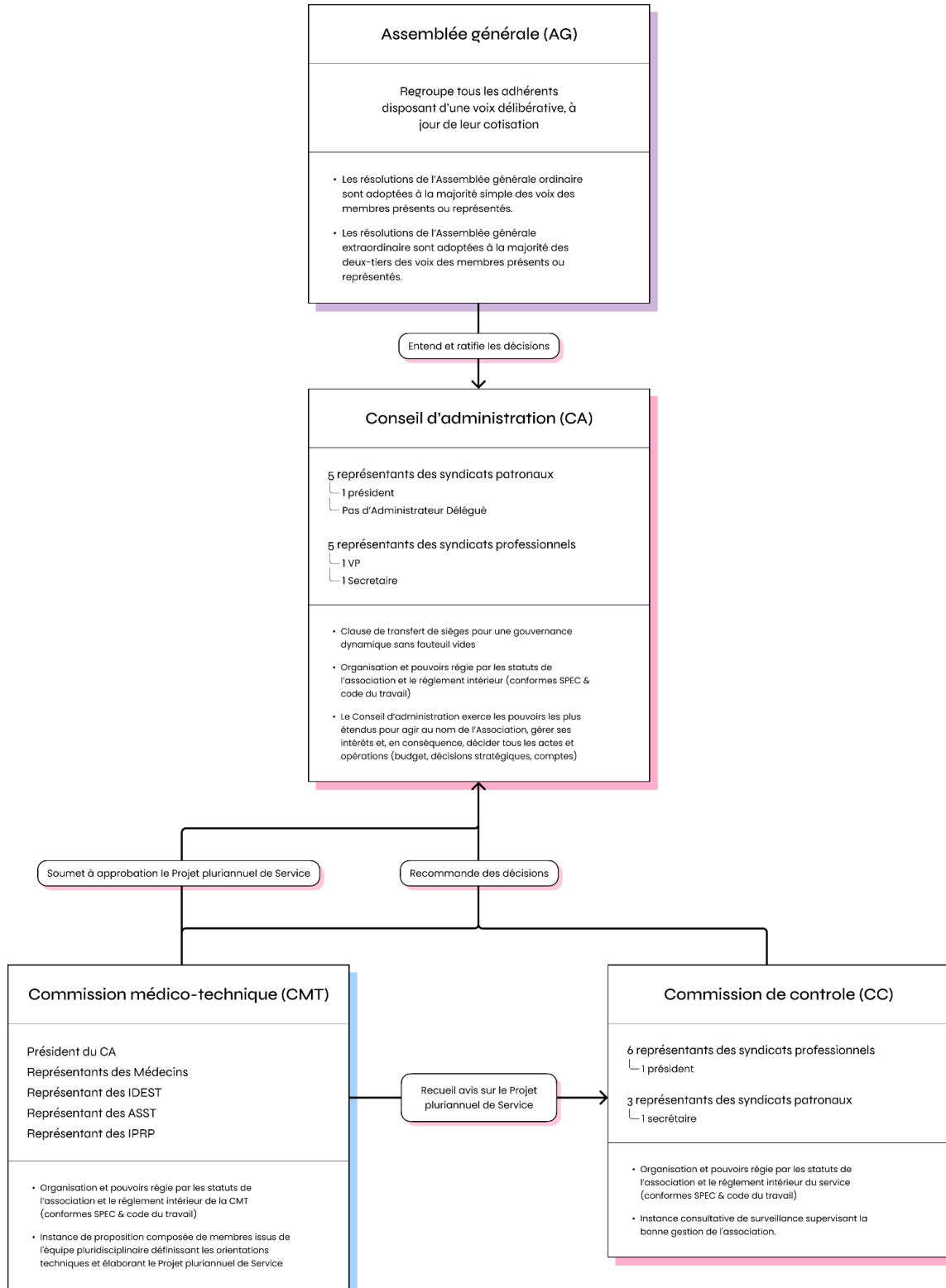
7.2 Implication des parties prenantes

Le conseil d'administration, la commission de contrôle, la commission médico-technique, les adhérents, les dirigeants, les ressources humaines, ainsi que les CSE/IRP : chacun a un rôle à jouer pour s'impliquer activement dans la prévention en entreprise. Cette démarche collective vise à promouvoir une amélioration continue de l'état de santé et des conditions de travail. Le travail collaboratif est essentiel pour concevoir des solutions concrètes, adaptées aux réalités du terrain, et pour instaurer un environnement professionnel favorable au bien-être des collaborateurs et à une performance durable.

Cette initiative est déjà en marche : adhérents, collaborateurs, élus IRP, ainsi que les syndicats professionnels et patronaux ont activement contribué à la conception du service et des processus, témoignant ainsi d'un engagement partagé et d'une volonté de transformation positive.

Les organes de gouvernance de Sano, conformes aux dispositions du Code du travail, sont structurés selon le schéma présenté ci-dessous. Leur fonctionnement est régi par les statuts de l'association, ainsi que par les règlements intérieurs du service, de la Commission de Contrôle et de la Commission Médico-Technique, qui en précisent les missions, la composition et les modalités de fonctionnement.

Schéma des organes de gouvernance de Sano



7.3 Ouverture à l'innovation et une adaptation au besoin

Conformément à notre politique qualité et aux exigences de la certification SPEC 2217, l'amélioration continue est au cœur du fonctionnement de *Sano*. Cette démarche sera appliquée à nos instances de gouvernance de deux manières :

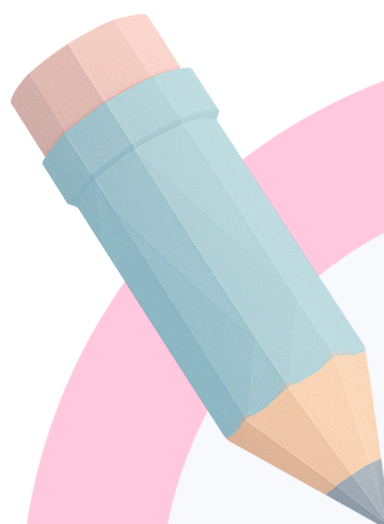
- **Intégration de l'amélioration continue dans la stratégie**

Les instances de gouvernance recevront les données d'activité et les analyses des axes d'amélioration afin d'intégrer les opportunités d'amélioration continue dans la stratégie de *Sano* et de décider leur mise en œuvre effective.

- **Amélioration continue dans la gouvernance**

Le fonctionnement des instances de gouvernance sera lui-même soumis à une démarche d'amélioration continue, avec une révision régulière des pratiques et des modes de fonctionnement, tenant compte des retours des membres du Conseil d'Administration, du Comité Médico Technique et du de la Commission de Contrôle.

8. Conclusion



Le projet pluriannuel de service de Sano incarne une vision ambitieuse et novatrice pour répondre aux défis croissants de la santé au travail en Île-de-France. Face à ces enjeux multiples – sédentarité, risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques, vieillissement de la population active et inégalités d'accès aux soins – Sano propose une approche intégrée, innovante et adaptée aux besoins spécifiques des travailleurs et des entreprises. En innovant par son organisation, ses outils et ses processus, Sano permet aux ressources médicales rares de faire plus d'action de terrain et de prévention, en libérant leur temps de tâches à faible valeur ajoutée.

Notre projet repose sur trois piliers fondamentaux :

1. **Des outils numériques et une organisation agile** : l'usage de technologies avancées libère du temps médical, améliore le suivi des salariés et facilite la communication entre les usagers.
2. **Un engagement pluridisciplinaire** : notre organisation maximise les ressources médicales disponibles, sans cannibaliser, et permet d'offrir un service efficace pour soutenir la santé physique et mentale des travailleurs.
3. **Une prévention renforcée et accessible** : en plaçant la prévention primaire au cœur de nos actions, nous ambitionnons d'anticiper les risques et d'offrir un accompagnement personnalisé aux salariés comme aux employeurs.

Cette approche est plébiscitée par les partenaires sociaux, les entreprises & associations adhérentes et les professionnels de santé.

Nous sollicitons donc l'obtention d'un agrément pour concrétiser cette vision et construire un modèle de santé au travail innovant, capable d'améliorer durablement la qualité de vie des travailleurs tout en soutenant la performance des entreprises.

Ce projet structurant, déployé sur l'ensemble de la période d'agrément, permettra de tester, d'évaluer et d'ajuster nos méthodes en continu, dans une logique d'amélioration permanente. Pour garantir son succès, nous nous appuyons sur une collaboration étroite entre toutes les parties prenantes, ainsi que sur un dispositif rigoureux de suivi et d'analyse d'indicateurs d'impact.

Nous espérons que ce projet marquera une étape clé dans l'évolution des Services de Prévention et de Santé au Travail, et contribuera activement à bâtir un système de santé au travail à la fois préventif, performant et exemplaire.

9. Bibliographie



Organismes d'État et Rapports Institutionnels

- Code du travail, quatrième partie, livre 6, titre 2. Services de prévention et de santé au travail.
- ANI du 9 décembre 2020.
- DRIEETS Île-de-France. Plan régional santé au travail 2021-2025 - Diagnostic territorial : conditions d'emploi et expositions professionnelles aux risques professionnels - spécificités franciliennes.
- ORS Observatoire régional de santé. La santé des Franciliens - Diagnostic pour le projet régional de santé 2023-2027.
- INSEE, Institut Paris Région, CCI Paris Île-de-France. Chiffres clés de la région Île-de-France 2024-2025.
- Santé publique France. Comment évolue la santé mentale des Français depuis le début de l'épidémie de Covid-19 ? Résultats de la vague 36 de l'enquête CoviPrev (5-9 décembre 2022).
- Institut National du Cancer. Panorama des cancers en France,* édition en 2024.
- Sénat. Rapport d'information : Santé des femmes au travail : des maux invisibles, Rapport sénatorial, juin 2023.
- INSEE. Femmes et hommes, l'égalité en question, Insee Références, édition 2022.
- Données de l'enquête Virage sur les violences subies par les femmes et les hommes en Île-de-France : des violences d'ampleur pour les femmes qui en parlent sans être entendues - Le Centre Hubertine Auclert - Institut National d'Études Démographiques - INED 2021
- Étude Pré'Violence : prévalence des violences déclarées par les femmes majeures ayant consulté dans les centres municipaux de santé des Hauts-de-Seine et de Seine-Saint-Denis entre le 7 décembre 2020 et le 28 janvier 2021 - Santé Publique France 2022
- Deux fois plus de seniors dans la population active francilienne à l'horizon 2035 - Note thématique du Service études, statistiques, évaluation de la Direccte Île-de-France - Avril 2019
- Plan régional de prévention et de lutte contre les violences faites aux femmes en Ile de France - premier plan 2017-2020 - Préfecture de Paris
- Les violences sexistes et sexuelles en France en 2023 - Lettre de l'observatoire des violences faites aux femmes - novembre 2024

Études et Rapports Économiques

- Asterès.La prévention en France : vers des macro-économies pour le système de santé, Étude économique, septembre 2023.
- Malakoff Humanis.Baromètre santé et qualité de vie au travail – Éclairage sur la santé des femmes,* 14ème édition, 2023.
- Malakoff Humanis.Baromètre Absentéisme 2024.Cancer@Work, Cabinet Astares.Travailler avec un cancer – Faire de la volonté de certains une opportunité pour tous,avril 2017.

Articles Médicaux et Revues Scientifiques

- Journal of the American Heart Association.Psychosocial Stressors at Work and Atrial Fibrillation Incidence: An 18-Year Prospective Study,* 2024;13:e032414.
- Médecine & Hygiène.Anxiété, addictions, stress : mécanismes communs,2406, 25 septembre 2002.
- Bulletin épidémiologique hebdomadaire.Prévalence de la dépression, de l'anxiété et des idées suicidaires à deux mois post-partum : données de l'Enquête nationale périnatale 2021 en France hexagonale,* N° 18, 19 septembre 2023.
- L'INFORMATION PSYCHIATRIQUE -La réalité et les enjeux du stress au travail VOL. 84, N° 9 – NOVEMBRE 2008
- Conférences de la Fondation de l'Académie de Médecine-Santé des femmes-octobre-décembre 2024
- Études et Articles sur le Télétravail et l'Impact du Numérique
- Dares Analyses.Télétravail durant la crise sanitaire – Quelles pratiques en janvier 2021 ? Quels impacts sur le travail et la santé ?* février 2022, n° 9.
- International Journal of Accounting, Finance, Auditing, Management and Economics – IJAFAME.Santé et sécurité au travail à l'ère numérique : étude théorique des impacts de la transformation numérique,* vol. 5, issue 7, 2024.
- Économie et Statistique / Economics and Statistics.Télétravail et productivité avant, pendant et après la pandémie de Covid-19,* n° 539, 2023.
- Journal international de bioéthique et d'éthique des sciences.La prévention des risques psychosociaux en contexte de télétravail : des questions (encore et toujours) en suspens, vol. 35, n° 1, 2024.

Ouvrages et Publications Générales sur la Santé au Travail

- adsp.Le sommeil des jeunes adultes en Île-de-France,* n° 112, septembre 2020.
- Grésy, J.-E., & Emont, P.La qualité de vie et des conditions de travail, l'affaire de tous !ESF Sciences Humaines, 2023.
- Bulletin épidémiologique hebdomadaire.LE DÉCLIN DU TEMPS DE SOMMEIL EN FRANCE N'EST PAS UNE FATALITÉ-Damien Léger^{1,2} & François Bourdillon-1 Université Paris Descartes, Université de Paris, EA 7330 VIFASOM, Paris, France-BEH-2019-N° 8-9 | 12 mars 2019
- Wellbeing Research Centre, University of Oxford.Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: Cross-sectional evidence from the United Kingdom,* 2023.
- Présance - Journées Santé-Travail.Expérimentation d'une nouvelle collaboration médecin et infirmier en santé au travail,* 57e édition, 11-12 octobre 2022.
- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.Calcul des coûts du stress et des risques psychosociaux liés au travail.*
- Nouvelles modalités de délégation et de coopération de l'équipe pluridisciplinaire- [Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement](#)-Mai 2024
- SSTI.Télésanté : références et réflexions méthodologiques pour la mise en œuvre des pratiques à distance, juillet 2021.
- Effets des expositions psychosociales sur la santé des salariés. Mise à jour des connaissances épidémiologiques- Références en santé au travail- N°180- Décembre 2024

Normes et Références Techniques

- Norme SPEC 2217