

PST LANDES

Service de Prévention et de Santé au Travail des Landes
Biscarrosse - Capbreton –Dax -Saint Pierre du Mont



Nos centres :

ZA Altaïr - 110, rue du Latham, CS 70017, 40601 **BISCARROSSE** Cedex – Tel 05 58 78 12 60
59/61 avenue Jean Lartigau, CS 70028, 40130 **CAPBRETON** – Tel 05 58 70 01 30
4 rue des Frênes, CS 20058, 40102 **DAX** Cedex – Tel 05 58 56 01 00
140 avenue Camille Claudel, CS 80325, 40282 **SAINT PIERRE DU MONT** Cedex – Tel 05 58 05 76 40

**Cette synthèse est établie conformément à l'article R.4624-42 du Code du Travail.
Elle a reçu un avis favorable de la CMT.**

Elle rend compte :

- **des actions approuvées par le Conseil d'Administration dans le cadre du projet de service (page 5 à 20),**
- **de la réalisation des actions en milieu de travail (page 21 à 37),**
- **et des actions menées pour assurer le suivi individuel de la santé des salariés (page 38 à 66).**

PRESTATIONS ADHERENTS 2022

L'activité du service sur l'année 2022 a été marquée par la parution des décrets liés à la réforme et par une pénurie de temps médical qui a malheureusement freiné les missions de suivi individuel et d'actions en milieu de travail.

Les AMT 2022 sont en dessus-du niveau de 2021, avec une meilleure traçabilité des actions réalisées par les médecins notamment.

Le suivi individuel est impacté par la baisse des visites médicales (-4724), qui n'est pas compensée par la hausse des entretiens infirmiers (+1885).

Enfin le service, à travers la commission médico-technique et ses différents groupes de travail, et en lien avec le médecin coordinateur, le Dr Labarsouque, a poursuivi les travaux liés à la réforme.

Plusieurs expérimentations et réflexions ont été menées pour bâtir des protocoles et permettre la mise en place des nouvelles visites (fin de carrière, mi-carrière notamment) tout en continuant à satisfaire l'ensemble des autres visites malgré la pénurie de temps médical.

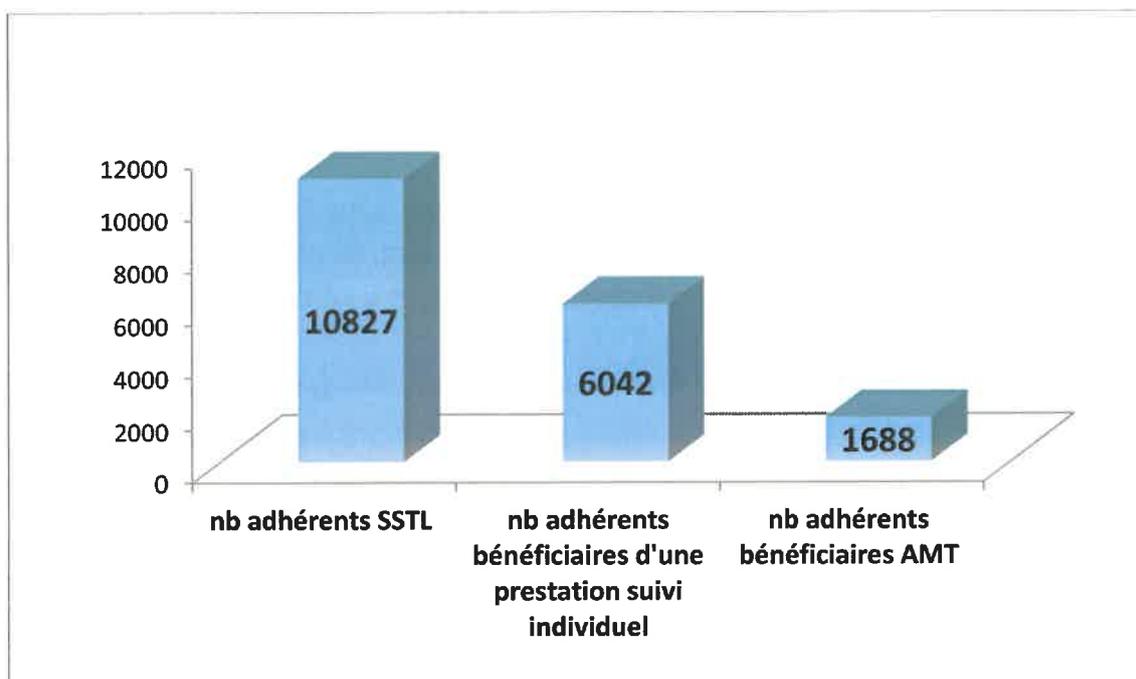
Les actions du projet de service se sont finalisées et un bilan a été dressé en fin d'année.

DETAIL PRESTATIONS 2022

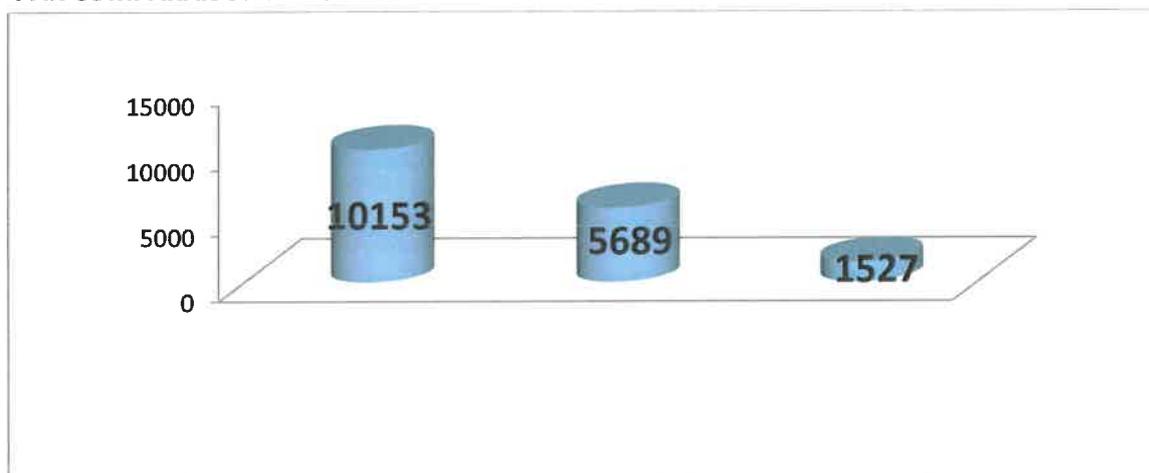
PST LANDES EFFECTIFS SURVEILLES AU 31 DECEMBRE 2022														
Secteurs	ETP Méd	ETP Ides t	ETP plur i	NB Adh	Effect if total	Intéri m total	NB EI	NB VM	NB VM et EI	NB salari és vus	NB ADH avec VM ou EI	NB ADH avec AMT	NB AMT	NB Prestations AMT et suivi
Cbreton	3,2	3,8	4,25	2981	18128	195	3431	3954	7385	7383	1413	297	827	8212
MDM	3,6	5,6	5,65	3025	24931	631	6637	3990	10627	10624	1789	562	1845	12472
DAX	3,8	5,4	7,25	3001	25067	994	6674	5630	12304	12300	1901	529	1465	13769
BISCA	2,4	2	4,25	1826	10059	220	2903	2406	5309	5309	939	300	826	6135
TOTAL SSSL	13	16,8	21,4	10833	78185	2040	19645	15980	35625	35616	6042	1688	4963	40588

Par comparaison avec 2021

PST LANDES EFFECTIFS SURVEILLES ET PRESTATIONS AU 31 DECEMBRE 2021														
secteurs	ETP Méd.	ETP dest	ETP pluri	NB Adh	Effectif total	Effectif intérim visité	NB EI	B VM	NB VM et EI	NB salarié vu	B ADH avec VM ou EI	B ADH avec AMT	B AMT	Prestations AMT et suivi
Breton	3,8	3,8	3,75	2752	17104	160	2884	4677	7561	1173	1274	280	799	8360
MDM	4,7	4,4	5,5	2863	24282	797	5718	6595	12313	1377	1780	458	1301	13614
Dax	4,2	4,8	7,25	2845	25030	1340	6683	6644	13327	2546	1792	553	1296	14623
Bisca	2,4	2	3,5	1693	9726	328	2475	2788	5263	537	843	236	654	5917
TOTAL SSTL	15.1	15	20	10153	77012	2625	17760	20704	38464	5633	5689	1527	4050	42514



PAR COMPARAISON AVEC 2021



SYNTHESE ET BILAN DES ACTIONS PREVUES AU PROJET DE SERVICE CPOM – PRST4

**Le service a terminé le projet de service (PS2) débuté en 2018.
Cette synthèse reprend les bilans émis pour chaque action.**

A ce jour le nouveau CPOM n'a pas été conclu.

Le service participe à plusieurs groupes du PRST4 :

- Groupe Document unique, maintien en emploi, chimique, saisonnier.

Et poursuit ses partenariats développés avec :

- la CARSAT (programmes TMS PRO, actions Grande distribution, services à la personnes, escape game) et avec le laboratoire chimie ;
- l'OPPBTB, le CFA du BTP de Morcenx et les syndicats du bâtiment (CAPEB, FFB, SCOP BTP, Travaux Publics) ;
- les acteurs du maintien en emploi des Landes réunis dans le collectif Landes : service social de la CARSAT, assurance maladie, MDPH, CAP EMPLOI, TRANSITION PRO, AGEFIPH, réseau EVA dont le CIBC, CDG, MSA, centres de rééducation et autres acteurs en fonction des sujets (SAMSAH) ;
- le Centre de dépistage des cancers (sein, colorectal, utérus)
- la Préfecture pour le risque routier,
- L'INSERM, PSTPO, ANSM, VAL SOLUTIONS pour le projet APPTIV.

Une action a été lancée sur la région Aquitaine avec le CPRIA pour les boucher-charcutiers : tous les adhérents concernés sur les Landes se sont vus proposés un RV pour mise à jour de la fiche d'entreprise avec des conseils pratiques et des questionnaires. L'action a permis de mettre en avant les aides de l'AGEFIPH et de la CARSAT pour ces métiers.

Une autre action sur la prévention des addictions s'est initiée en 2021 avec l'AFT transport, organisme de formation de la branche Transports et logistique. Dans les Landes, le transport représente 3300 salariés et 300 entreprises. L'AFT souhaite organiser des réunions avec vidéos, intervenants, supports d'info. Le SSTL à cette occasion pourra proposer des actions approfondies telle que la démarche APPTIV. (: <https://www.aft-dev.com/projets/prevention-addictions-dans-transport-routier>). Le déploiement n'est pas encore intervenu sur 2022.

APPTIV : les travaux dans les groupes de travail se sont poursuivis sur 2022 avec notamment le groupe Maintien en emploi, RPS (participation des psychologues du travail), Addictions (participation du Dr Labarsouque).

APPTIV va aussi permettre de réaliser une fiche d'entreprise, d'accompagner les adhérents sur les plans de prévention par risque et le volet Document unique.

BILAN DU PROJET DE SERVICE 2018-2022

➤ Action Maintien en emploi MEE :

Le détail figure dans la fiche action MDE avec les indicateurs. On peut distinguer les actions menées en interne et celles menées avec les partenaires.

Faits marquants sur 2022 :

Le service a poursuivi la réflexion sur la mise en place d'une cellule interne de MEE telle que prévue par la réforme.

La cellule dite macro comprend le médecin coordinateur, deux IDEST, un psychologue, les deux assistantes sociales. Le recours à la cellule macro serait réservé aux sollicitations des équipes, aux cas complexes, aux demandes d'information. Elle agirait en support des équipes et pour le suivi des actions.

Les indicateurs du maintien en emploi sont en cours de réflexion également (nb de visites de reprise, pré-reprise, nb d'inaptitudes et d'annexes 4 comme auparavant mais aussi nb visites de mi-carrière, nb de dispositifs proposés, devenir des salariés accompagnés).

Le service réfléchit aussi aux outils informatiques et items de suivi des parcours de maintien en emploi individuel.

Chaque équipe médecin travaille aussi au sein d'une cellule dite micro sur les parcours de maintien en emploi. Cette organisation évite des ruptures de prise en charge.

Concernant le partenariat avec CAP EMPLOI, 273 dossiers ont été ouverts auprès de CAP EMPLOI pour des adhérents du service avec 126 maintiens en emploi et 57 transition professionnelles. Différentes mesures ont pu être mobilisées (prothèse auditive, PAS, CRPE, auxiliaire professionnel...)

Des réunions par secteur se tiennent aussi auxquelles sont associées les cellules micro, les conseillers CAP EMPLOI et CARSAT du secteur.

CAP EMPLOI continue d'organiser des permanences dans le service par secteur.



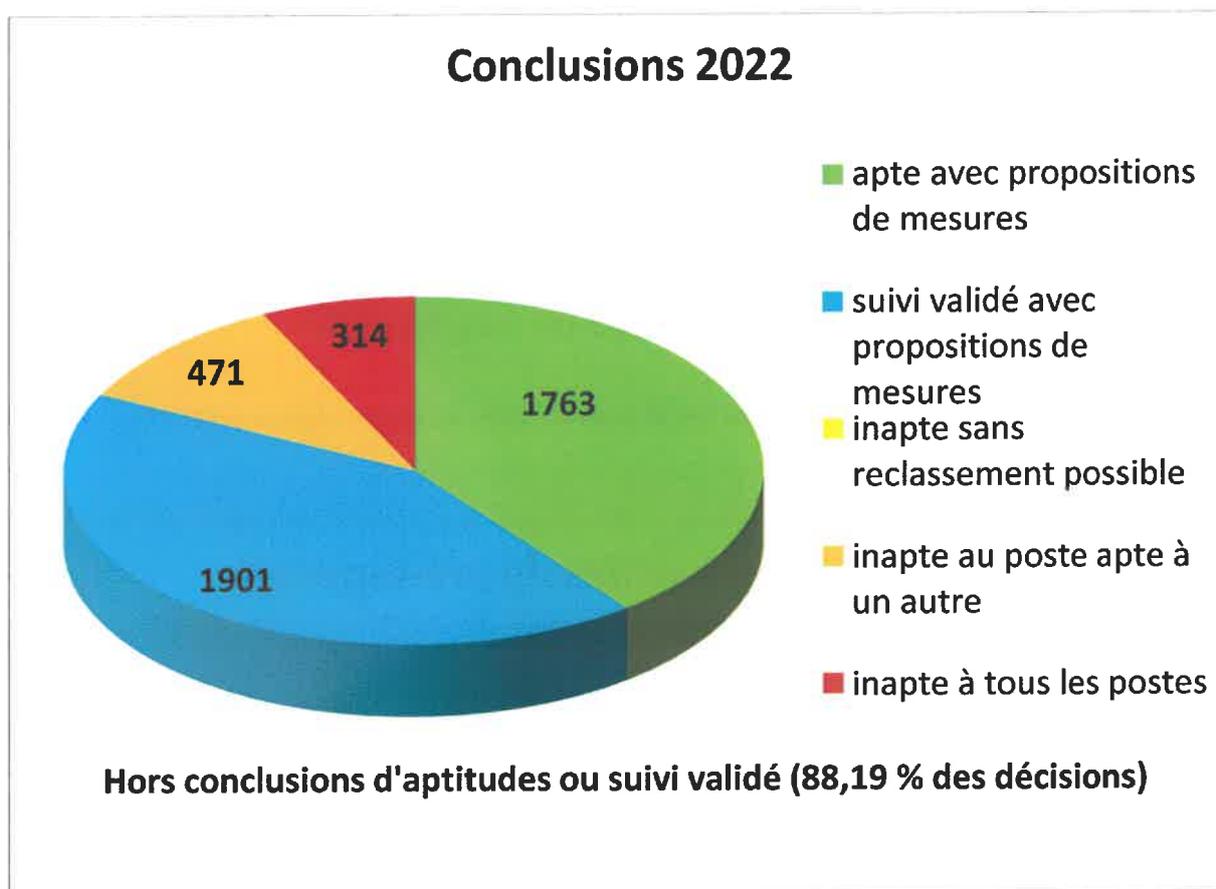
Actions menées avec le collectif Maintien en emploi des Landes :

Le collectif des acteurs du maintien en emploi Landes permet à chaque acteur du MDE de mieux se connaître et de se coordonner (CAP EMPLOI, CARSAT service social et risques professionnels, MDPH, TRANSITION PRO, réseau EVA, MSA, CDG, CPAM, CRIC).

Le collectif a travaillé sur un kit sur le Handicap psychique à destination des employeurs et salariés.

Un membre de la nouvelle cellule participe aux réunions de la cellule PDP CPAM (alternance entre médecin coordinateur, AS, IDEST) et aux réunions d'équipe pluridisciplinaire à la MDPH.

INDICATEURS DE MAINTIEN EN EMPLOI



DETAIL DES ANNEXES 4 (PROPOSITIONS DE MESURES)

En 2022, les conclusions marquent une progression des conclusions rendus avec annexe 4 (mesures d'adaptation de postes, restrictions).

Dans le détail par secteurs il existe des différences, avec d'avantage d'annexes 4 rédigées sur Mont de Marsan.

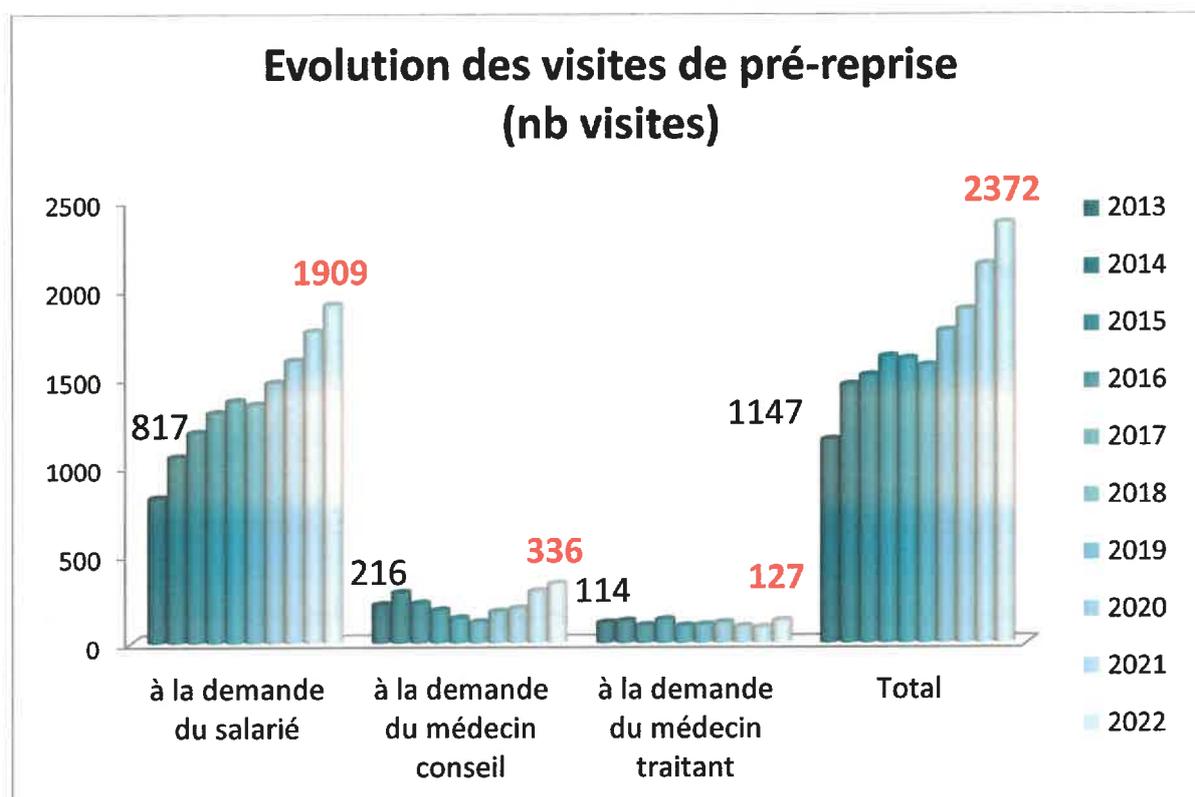
Étiquettes de lignes	BISCARROSSE	CAPBRETON	DAX	MONT DE MARSAN	Total général
Apte avec proposition de mesures	375	319	425	644	1763
Suivi avec propositions de mesures	214	444	534	709	1901
Total général	589	763	959	1353	3664

1154 échanges employeurs, 1188 études de poste et 207 aménagements de poste sur 2022.

Étiquettes de lignes	Somme de Nombre AMT réalisées
Entretien employeur	678
Entretien employeur (Procédure Inaptitude)	476
Etude de Poste	200
Etude de poste (aménagement poste tertiaire)	91
Etude de poste (aménagement)	116
Etude de poste (Procédure Inaptitude)	632
Total général	2193

DETAIL DES VISITES DE PRE REPRISE

Les visites de pré-reprise sont le seul motif de visites médicales en augmentation sur 2022.

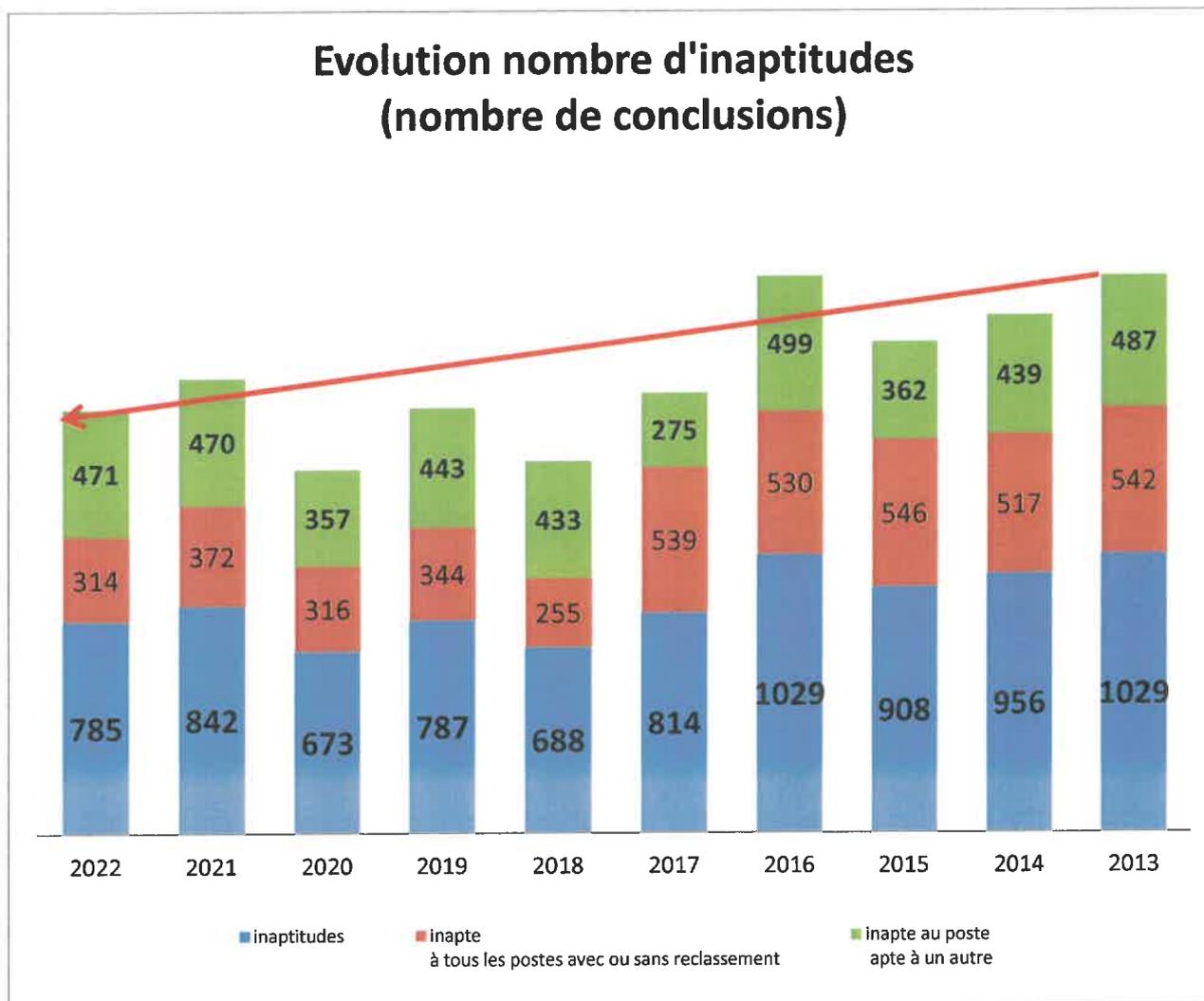


DETAIL PAR SECTEUR

Étiquettes de lignes	BISCARROSSE	CAPBRETON	DAX	MONT DE MARSAN	Total général
DEMANDE MEDECIN CONSEIL	36	77	150	73	336
DEMANDE MEDECIN TRAITANT	10	22	55	40	127
DEMANDE SALARIE	323	392	545	649	1909
Total général	369	491	750	762	2372

DETAIL DES INAPTITUDES

785 inaptitudes en 2022 concernant 756 salariés



INAPTITUDES PAR SECTEUR

Étiquettes de lignes	BISCARROSSE	CAPBRETON	DAX	MONT MARSAN	Total général
Inapte à tous les postes	51	85	157	21	314
Inapte au poste	33	107	124	207	471
Total général	84	192	281	228	785

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS 2022 - BILAN
MAINTIEN EN EMPLOI

THEMES	OBJECTIF	ACTIONS	CIBLE	ACTEURS	CALEN DRIER	INDICATEURS QUANTITATIFS	INDICATEURS QUALITATIFS
		Collectif acteurs du Maintien en Emploi Landes : travail sur la coordination et la construction de parcours Réunions organisées en commun auprès des bénéficiaires et employeurs Elaboration du e-learning APPTIV MEE employeurs sur 2020 et salariés sur 2021	Salariés et employeurs TNS	CARSAT CPAM MLPH CAP EMPLOI MSA OPCO CRP EVA AGEFIPH		4 réunions en 2019 8 réunions en 2020 6 réunions 2021 7 réunions 2022 Une réunion pour les TNS le 18/11/2021	Souhait unanime de poursuivre
		Expérimentation APPTIV Maintien en emploi lancement en octobre 2020 et finalisé en 2021 (retour expérimentation en annexe)		Dr P.Labarsouque et son équipe	2021-2022	Selon Cahier des charge 75 visites	Retour expérimentation auprès de la DGT (regards croisés, exemples de parcours)
		PTA : plateforme territoriale d'appui Coordination	Salariés avec pathologie chronique			1 réunion en 2018	
	optimiser les partenariats	CARSAT : - Participation SSTL aux réunions proposées aux salariés en arrêt de plus de trois mois : interrompu sur 2019 - Echanges AS SSTL/AS CARSAT - Participation médecin référent aux ateliers MDE pour les salariés en arrêt de longue durée : interrompu sur 2019	CARSAT SERVICE SOCIAL	AS Médecin référent Autres	2018-2022	Nb de réunions communes Nb de rencontres AS Nb d'ateliers	Retour des partenaires

**PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS 2022 - BILAN
MAINTIEN EN EMPLOI**

MDE ET PREVENTION SECONDAIRE	CPAM	<ul style="list-style-type: none"> - Participation du Médecin référent ou AS à la cellule PDP - Réunion avec les médecins conseils fin 2018 - COPIL PDP 	Acteurs CELLULE PDP	Médecin référent Dr P.Labarsouque	2018- 2022	Nb cellules PDP : 3 Nb de dossiers étudiés PDP	Retour des partenaires	
	MDPH	<ul style="list-style-type: none"> - Participation IDEST et AS SSTL aux réunions EPI - Participation SSTL à la SEPH + campagne portée par SSTL - Plaquette commune sur le handicap 	Personnel MDPH	AS Médecin référent	2018- 2022	Nb de réunions EPI <u>Une réunion toutes les 6 semaines sur 2021-2022</u> Nb d'évènements : 1 forum MDPH en nov/2022 (présence de 2 IDEST)	Retour des partenaires	
	CAP EMPLOI	<ul style="list-style-type: none"> - Permanences mensuelles pour échanges sur les dossiers et orientations - Présentation des missions et des équipes - Mise en place d'outils collaboratifs 	Personnel CAP EMPLOI		2018- 2022	Nb de rencontres entre équipes : 3 (réunions secteurs) Nb de permanences CAP EMPLOI : une par trimestre 273 dossiers ouverts	Retour des partenaires	
	Tracer le maintien dans l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> o Test en cours sur une nomenclature des parcours de MEE avec Préventiel 	Salariés avec aménagements de poste et salariés inaptes	Groupe de travail	2018- 2022	En nb Aménagement par secteur et métiers : 4069 en 2021 3664 en 2022		

**PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS 2022 - BILAN
MAINTIEN EN EMPLOI**

	<p align="center">Optimiser les actions MDE dans le service SSTL</p>	<p>préconisations/aménagement postes des dossiers salariés</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifier les préconisations/aménagement postes par secteur d'activité ○ analyser les inaptitudes (métiers/secteurs/Pathologies) et devenir des salariés inaptés ○ Requête sur les reclassements <p>Améliorer l'accompagnement des aménagements de poste avec anticipation du retour au poste et suivi des actions d'aménagement du poste (modalités à établir) dans le cadre d'une pathologie cible (cancer).</p> <p>Identifier afin de mutualiser des exemples d'interventions réussies en prévention secondaire pour mieux communiquer avec nos adhérents et les équipes pluridisciplinaires du SSTL (Modalités à préciser) réalisation de parcours modélisé avec le collectif 40 et à l'occasion du test chez Labeyrie</p>	<p>Salariés avec aménagements de poste et salariés inaptés / Adhérents accompagnés</p> <p>Salariés et adhérents accompagnés</p>	<p>Médecins du Travail, IDEST, AS Psychologues</p> <p>Médecins Et son équipe</p>	<p>2019-2022</p> <p>2019-2022</p>	<p>Inaptitudes par secteurs, métiers, pathologie : 842 en 2021 et 785 en 2022</p> <p>Reclassements internes et externes</p> <p>Nb de VPR 2372 en 2022 Nb de reprise 4839</p> <p>1 enquête interne en 2019 auprès des médecins du travail</p> <p>Nb d'interventions réussies</p> <p>Nb d'interventions mutualisées</p>	<p>Evaluation de l'accompagnement ent par 1 questionnaire de satisfaction salarié et /ou employeur</p> <p>Evaluation des interventions critère de réussite = 3 acteurs satisfaits SSTL/salarié/employeur</p>
--	---	--	---	--	-----------------------------------	---	--

**PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS 2022 - BILAN
MAINTIEN EN EMPLOI**

<p>MDE ET PREVENTION PRIMAIRE</p>	<p>mieux communiquer avec nos adhérents</p>	<p>Développer des partenariats notamment avec les « écoles du dos », d'autres spécialités (cardiologues centres de rééducation, médecins généralistes, rhumatologues...). Rencontre avec les équipes sur le pôle technique</p>	<p>Professionnels de santé</p>	<p>Médecins IDEST</p>	<p>2018-2022</p>	<p><u>Nb de rencontres 2019</u> 1 Nb de dossiers orientés</p>	<p>Retour des partenaires et du personnel SSTL Formalisation d'une convention</p>
		<p>Identifier les pathologies chroniques évolutives les plus invalidantes et développer des actions de MDE (PRST3). Mise en place de protocoles ou procédures suite à ces identifications</p>	<p>Salariés</p>	<p>Médecins ; IDEST</p>	<p>2018-2022</p>	<p>Identification des pathologies Nb de salariés concernés</p>	
	<p>Développer des interventions de MDE en PP à partir d'intervention de P secondaire</p>	<p>Proposer des actions d'aménagement à partir de situation d'un salarié et développer une action élargie pour l'ensemble des salariés de l'entreprise E-learning salarié et modélisation de parcours</p>	<p>Salariés et adhérents</p>	<p>Action à partir des réunions des équipes pluri</p>	<p>2018-2022</p>	<p><u>Nb de réunions adhérents</u> : 1 en 2021 pour les TNS Lien avec le groupe poste tertiaire Nb d'actions élargies</p>	<p>Évaluation des interventions Réussi = 3 acteurs satisfaits SSTL/salarié/employeur Questionnaire à chaud à l'issue de la réunion</p>

➤ **Action RPS :**

Le détail figure dans la fiche action RPS avec les indicateurs.
Le pilotage de ce groupe est confié à F.Montaigne, ergonomiste.

Faits marquants sur 2022 :

Les sensibilisations RPS général se sont poursuivies ainsi que le parcours de formation pour les managers. Il intègre plusieurs thèmes (harcèlement, communication, burn out, violences, évènements traumatiques, harcèlement). 4 sessions se sont tenues en 2 ans.

Le module communication ne s'est déployé qu'une fois sur le projet.

Le groupe a souligné lors du bilan de ces actions que l'objectif, qui était de faire du lien entre les adhérents et les préventeurs du service (et notamment les employeurs avec le parcours manager), a été atteint. Le retour des participants est positif.

On constate une forte demande des adhérents de participer à des sensibilisations sur ces thèmes mais des difficultés pour se rendre disponibles (questionnement sur les modalités des différents modules).

Le groupe souhaite développer d'autres actions de ce type en restant vigilant sur le fait que ces activités sont chronophages (préparation/création/modification/amélioration continue et dispense des modules).

Risque suicidaire : le service n'a pas pu s'insérer dans le dispositif APESA 40.

Toutefois 2 psychologues se sont formés au risque suicidaire en 2022. Le service réfléchit à proposer une action sur cette thématique.

Projet APPTIV : Plusieurs membres du groupe se sont investis dans le projet APPTIV RPS (ergonomiste, 3 psychologues).

Un travail approfondi a été mené sur l'ensemble des risques psychosociaux par l'intermédiaire de réunions avec les SPSTI de Rouen et Perpignan, de réunions en sous-groupe interne et de participations aux séminaires APPTIV.

Approche conjointe psycho-ergonomes : le groupe témoigne que des approches conjointes psycho-ergonomes ont été menées sur 3 secteurs. Cela permet une analyse plus poussée et complète. Les retours sont positifs de la part des adhérents et des médecins du travail.

Sur le secteur de Biscarrosse : approche conjointe lors d'essais encadrés avec 13 interventions réalisées depuis 2020. Par exemple retour en entreprise d'une salariée suite à un AT grave avec séquelles physiques et psychologiques

Sur le secteur de Capbreton : 3 demandes mobilisant 1 psychologue et 1 ergonomiste,

Sur le secteur de Saint-Pierre : 4 demandes mobilisant 1 psychologue et 1 ergonomiste.

Accompagnement évènement traumatique : 69 interventions sur 5 ans.

On constate que le protocole n'est pas toujours bien suivi et qu'il faut organiser comme pour tout protocole la formation des nouveaux arrivants et leur recyclage en fonction des mises à jour du protocole.

Il est aussi nécessaire d'échanger avec les personnes sur le retour d'expérience.

Veille et traçabilité du RPS :

Le service a créé des indicateurs de suivi du vécu au travail sur la base du mémoire réalisé par Marjorie Bouton infirmière.

Un test a été effectué sur une équipe de Dax en 2021 (équipe du Dr Guinet : 1 médecin, 1 IDEST et 1 psychologue).

Cette expérimentation a permis :

- un repérage efficace et un travail de suivi pluridisciplinaire des individus ou d'un collectif,
- un déploiement de prise en charge et de soutien psychologique dans un cas de RPS majeur,
- un suivi rapproché ayant eu pour conséquence directe une activation et/ou renforcement d'actions de la part des personnes face à une problématique RPS (aide au cheminement de la personne sur le plan professionnel et/ou personnel).

Il est proposé d'étendre la démarche lors du prochain projet de service sur tout un site.

Le groupe a aussi réfléchi à réduire le nombre d'items à saisir pour les médecins et les IDEST dans le thésaurus de Préventiel pour l'harmonisation de la saisie des risques professionnels RPS.

Autres actions du groupe de travail RPS durant le PS2 :

Afin de s'adapter à la crise sanitaire des actions ont été déployées pendant le confinement :

- Création des plaquettes de communication à destination des chefs d'entreprise pour leur collectif de travail (Avenir et Vigilance) en pluridisciplinarité (2 psychologues et 2 ergonomes)
- Webinaires les lundis du lien « psycho-thé » : 3 de proposés et 2 de réalisés : 8 inscrits et 2 participants

Des interventions en binôme avec les THS ou ATST ont été menés en cas de problématique RPS relevée en amont de la réalisation de la FE.

Le groupe constate beaucoup d'avancées sur l'ensemble des thèmes. Les retours des adhérents sont très positifs.

Pour le prochain projet de service, il serait aussi intéressant de centraliser les actions sur certains secteurs d'activités, de moins généraliser (par exemple : secteur notarial et dentaire qui ont du personnel mais qui n'ont pas de formation de manager).

Plusieurs thèmes concernent les métiers de psychologues et d'ergonomes, le groupe souhaite élargir les objectifs du prochain projet de service aux autres métiers du service pour que les RPS soient appréhendés à d'autres « niveaux » et augmenter la pluridisciplinarité des actions.

Il est important également de communiquer régulièrement avec l'ensemble du personnel sur les avancées des différents groupes.

**PROJET DE SERVICE – GROUPE DE TRAVAIL
RPS - MIEUX ETRE AU TRAVAIL 2022 - BILAN**

THEMES	OBJECTIF	ACTIONS	CIBLE	ACTEURS	CALENDRIER	INDICATEURS QUANTITATIFS	INDICATEURS QUALITATIFS
RPS	Développer l'accompagnement des entreprises par la sensibilisation adaptée aux auditeurs (managers, salariés)	module de sensibilisation au risque RPS	pour tous les adhérents	DD/EL/FM/JFR 1 Ergonome et 3 psychologues	2018-2022	Pour 2022 13 Sessions Nb Adh invités : tous Nb Adh venus : 23 Nb personnes : 93 Sur les 5 ans : 56 Sessions Nb Adh venus : 83 Nb personnes : 352	Questionnaires individuels (retours à chauds) – saisie sur sphinx puis abandonnés en 2019 car peu de retour Questionnaires chefs d'entreprise sur retour à 6 mois (but : quelle mise en place 6 mois après ?) – non mis en place Saisie effective dans le dossier professionnel du salarié la présence au module
		Parcours managers Thèmes : Communication et violences Evènements traumatiques, burn out et harcèlement	Initiale TPE/PME La cible est devenue les managers des entreprises sur proposition des médecins	3 psychologues 1 IDEST, 1 Ergonome 1 session = 4 demi-journée	Débuté en 2021	Pour 2022 3 sessions 6 journées Nb personnes venues : 11 Sur 2 ans : 4 sessions 8 journées 16 participants	Questionnaires individuels (retours à chauds) Questionnaires chefs d'entreprise à valider sur retour à 6 mois (but : quelle mise en place ?)
		Proposer un module communication	cible à déterminer salariés et /ou responsables groupe de 10/12 maximum	DD/ML Binôme IDEST ou Ergo	2021	Pas déployé sur 2022 Sur 2 ans : 2 sessions 10 présents	Questionnaires individuels (retours à chauds) et Questionnaires chefs d'entreprise à valider sur retour à 6 mois : non mis en place

**PROJET DE SERVICE – GROUPE DE TRAVAIL
RPS - MIEUX ETRE AU TRAVAIL 2022 - BILAN**

	Participation au Dispositif APESA 40 (prévention du suicide)	patrons TPE/artisanat	2 psychologues formés + participation au 1 ^{er} congrès de suicidologie			Le service n'a pas participé à APESA Toutefois 2 psychologues se sont formés au risque suicidaire via l'association Rénovation (réseau Sentinelle) – réflexion d'une action pour le prochain PS3
TMS/RPS : approches conjointes psycho/ergo à développer et valoriser	Actions de prévention élargies : à déterminer Phases « test » sur un adhérent, approche secteur d'activité	Adhérents avec double problématique RPS/environnement de travail/organisation	Action coordonnée Psychologue et ergonomiste	2018-2022	Pour les 5 ans Nb de demandes d'intervention conjointe : 20 Sur 3 secteurs	Retour positif des adhérents et des médecins du travail
Mieux accompagner l'adhérent lors d'événements traumatiques	Remaniement du protocole Diffusion et formation du personnel pour la réception des appels	Tous les adhérents	Tout le personnel	Dès 2018-2018-2019	Pour 2022 20 AMT saisies pour 13 adhérents 9 protocoles déclenchés avec 5 interventions du psychologue Pour les 5 ans : 69 interventions dont 32 accompagnées par les psychologues	Analyse des dysfonctionnements du protocole et formation périodique nécessaire du personnel médecins et secrétaires.

**PROJET DE SERVICE – GROUPE DE TRAVAIL
RPS - MIEUX ETRE AU TRAVAIL 2022 - BILAN**

	<p>Organiser une « veille » RPS à l'échelle du département</p> <p>Traçabilité dans DIST des évaluations RPS, des interventions individuelles dont bénéficient les salariés (suivi des psychologues)</p>	<p>Mise en place d'un questionnaire balayant les thèmes RPS –questions clefs</p> <p>Ou</p> <p>Utilisation thésaurus ressenti au travail</p>	<p>Cibles adhérents, salariés</p>	<p>2021</p>	<p>Requêtes à bâtir sur le nb de salariés avec ressenti par secteur et médecin</p>	<p>Analyse des données recueillies par secteurs activités, par taille d'entreprises etc ...</p> <p>Liste synthétique créée dans le thésaurus exposition pour faciliter la traçabilité</p> <p>Indicateurs de ressenti au travail créés par une équipe et testés sur 2021</p>
--	---	---	-----------------------------------	-------------	--	---

➤ Action RISQUE CHIMIQUE :

Le détail figure dans la fiche action risque chimique avec les indicateurs.

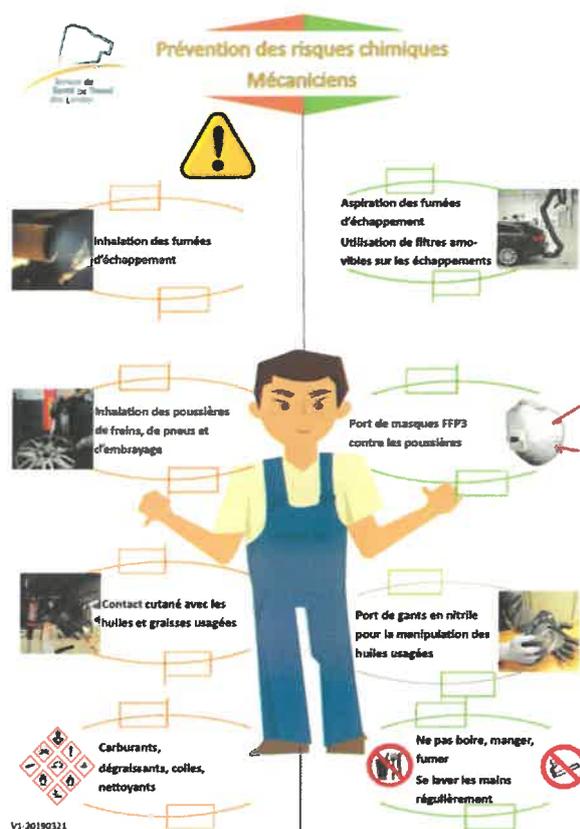
Le pilotage de ce groupe est confié à B.Lamarque, chimiste avec deux sous-actions.

1/ Evaluation du risque chimique dans les garages :

Les objectifs étaient :

- Informer les employeurs sur les moyens de prévention du risque chimique
- Sensibiliser les employés aux bonnes pratiques de manipulation des produits chimiques.

Le groupe a réalisé 2 affiches à cette occasion dont une ci-dessous en exemple :



Sur 2022, le service a finalisé les RV dans les garages restants.

Sur les 5 ans, 215 garages ont été contactés sur 221 adhérents et 167 visites se sont déroulées avec à chaque fois :

- Un entretien employeur,
- Le remplissage d'un questionnaire,
- La remise d'un pack documentaire,
- La proposition d'une sensibilisation.

L'accueil a été plus favorable pour l'action d'évaluation de risques que pour le second volet de sensibilisation des salariés qui n'a pas pu se déployer que 9 fois.

Les équipes du SSTL ont été formées.

Lors du bilan de cette action, le groupe note les points positifs suivants :

- Apport d'une information actualisée et harmonisée aux adhérents du PSTL,
- Le message perçu par les intéressés est le plus souvent positif (proximité de la médecine du travail, attention portée à leur activité professionnelle, opportunité de poser des questions...).
- Le changement de réglementation survenu au cours de ce projet de service, avec l'intégration des huiles usagées et des fumées de diesel dans les arrêtés respectivement des 26 octobre 2020 et 03 mai 2021 fixant la liste des substances, mélanges et procédés cancérigènes au sens du Code du travail, renforce la pertinence de la sensibilisation des salariés de ce secteur d'activité,
- Cette démarche de prévention des risques chimiques dans les garages pourra tout à fait être poursuivie de façon ponctuelle et ciblée sur demande spécifique de l'entreprise.

En points négatifs, le groupe relève :

- La pandémie Covid et le confinement ont clairement réduit les possibilités d'intervention du PSTL au sein des garages,
- Le faible pourcentage des interventions menées à leur terme illustre la difficulté rencontrée par le PSTL à convaincre les employeurs de l'utilité de la sensibilisation,
- Les visites et sensibilisations des mécaniciens et carrossiers ont peut-être été jugées trop chronophages par les intervenants, avec une priorité d'action reportée sur les autres volets des actions du PSTL.

2/Evaluation de la prévention collective dans les salons de coiffure et esthétique :

Les objectifs étaient les suivants :

- Evaluer la prévention collective dans les salons de coiffures +/-esthétique,
- Réaliser un état des lieux produits utilisés et des protections dans les entreprises du secteur,
- Evaluer la connaissance des adhérents au sujet des perturbateurs endocriniens.

Sur les 5 ans, 247 salons ont bénéficié d'un accompagnement sur les 300 adhérents du PST LANDES avec la proposition à chaque fois de réaliser :

- **la fiche d'entreprise,**
- **un questionnaire d'état des lieux initial sur la connaissance des perturbateurs endocriniens,**
- **un diagnostic de ventilation (générale et localisée) joint à la fiche d'entreprise,**
- **Un inventaire des produits utilisés et récupération des coordonnées du commercial et/ou du fournisseur.**

247 visites de salons et réalisation de la fiche d'entreprise se sont tenues, avec 143 mesures de ventilation et 498 compositions de produits analysées.

Le groupe a fait l'étude des compositions des produits utilisés afin d'extraire des données concernant les perturbateurs endocriniens présents.

La fiche d'entreprise a été modifiée pour intégrer les informations sur la visite de fin de carrière.

Une restitution des données récoltées aux entreprises en fin de projet est en cours de réalisation. Elle prendrait la forme d'un rapport reprenant les données recueillies au cours des visites (liste des produits contenant des perturbateurs endocriniens, état des lieux des connaissances, état des lieux des ventilations, conseils de prévention...).

Lors du bilan de cette action, le groupe note les points positifs suivants :

- Apport d'une information actualisée et harmonisée aux adhérents du PSTL,
- Apport d'une information vulgarisée au sujet des perturbateurs endocriniens,
- Communication directe auprès des entreprises à propos du matériel préconisé dans le secteur d'activité, notamment via les aides CARSAT.

En points négatifs, le groupe relève :

- La pandémie Covid et le confinement ont ici aussi perturbé les possibilités d'intervention,
- Faible impact immédiat des visites sur le sujet des ventilations, en raison des contraintes rencontrées par les salons,
- L'analyse des compositions des produits est plus chronophage que ce qui a été envisagé en début de projet, ce qui n'a pas permis un bilan exhaustif,
- L'avancée du projet a également pu être perturbée par les changements d'effectifs et/ou d'objectifs au sein du PSTL

NANO : B.Lamarque, chimiste et LE Dr Hemmer médecin du travail se sont aussi investis dans le groupe NANO régional.

OUTIL TOXILIST : le PST LANDES (B.Lamarque, H.Bulot et S.Clerc) participe au groupe TOXILIST en qualité de SSTI contributeurs et utilise l'outil pour ses adhérents depuis le 1^{er} juillet 2019.

A l'échelle nationale : 52 services adhérents (14 fondateurs, 32 contributeurs et le PSTL, 11 lecteurs) Environ 400 000 entreprises et 6.7 millions de salariés concernés- 900 utilisateurs inscrits (pas forcément des utilisateurs réguliers). 106 000 FDS partagées entre les services et 7300 entreprises disposant d'une FDS associée.

Pour TOXILIST, sur 2022, on peut noter :

- 6 résumés toxicologiques validés,
- 556 FDS validées et 2431 FDS en tout,
- 1486 FDS associées à un adhérent, 3758 au total,

- 76 adhérents SSTL avec au moins une FDS associée en 2022, 313 adhérents au total avec au moins une FDS associée
- Environ 80 rapports TOXILIST ont été envoyés à autant d'adhérents du SSTL (40 par B.Lamarque, 12 pour Sandrine Clerc, 21 par H.Bulot) ;

Amiante : les référents amiante dans le service sont le Dr Hemmer et H.Bulot (qui a quitté le service fin 2022).

Escape Game risque chimique : le projet d'escape game a été finalisé avec B.Lamarque, Dr Hemmer, S.Clerc et la CARSAT, les équipes de l'AH133 et du SST de Bergerac en 2022.

Des premières sessions se sont tenues sur 2022 avec 28 personnes d'entreprises extérieures et 20 personnes du service (juin 2022).

La communication de ce projet a permis la publication d'un article, une présentation aux journées Presanse (cf articles en PJ) et une interview du Dr Hemmer sur France bleu.

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS 2022 - BILAN
Risque chimique

THEMES	OBJECTIF	ACTIONS	CIBLE	ACTEURS	CALEN DRIER	INDICATEURS QUANTITATIFS	INDICATEURS QUALITATIFS
RISQUE CHIMIQUE	Déployer sur le terrain l'évaluation du risque chimique pour les garages (PS1) Notamment en intégrant les fibres céramiques réfractaires	<p>Actions de prévention vers les salariés mécaniciens avec 2 contacts : 1 RV préparatoire avec l'employeur suivi d'une action de sensibilisation des salariés (30 mn – rappel des risques, information EPI, malette EPI)</p> <p>*Phase de test sur Mont de Marsan réalisée fin 2019</p> <p>*Présentation en réunion métiers et médecins</p> <p>*Déploiement à partir de 2020 : interrompu du fait de la pandémie et difficulté à convaincre les employeurs de l'utilité de la sensibilisation – reprise sur 2021</p>	Salariés mécaniciens et personnel des garages	B.Lamarque E.Argain IDEST	<p>2018-2022 Action prioritaire</p> <p>Déploiement interrompu en 2020 du fait de la pandémie</p> <p>Reprise sur 2021 et 2022</p>	<p>Nb de garages adhérents : 270 réévalués à 221</p> <p>Nb de salariés : 1177</p> <p>Nb de garages bénéficiaires d'une visite : 167</p> <p>9 sensibilisations</p> <p>Présentation du projet au CNPA et employeurs du secteur fin 2018</p> <p>7 garages présents</p>	<p>Questionnaire en fin d'intervention</p> <p>Suivi à échéance semestrielle ou annuelle des messages de prévention</p> <p>Un rapport doit être adressé à tous les adhérents visités (ce rapport est en cours de finalisation fin 2022)</p>
	Evaluer la prévention collective dans les salons de coiffures +/- esthétique Réaliser un état des lieux produits utilisés et des	<p>Actions de prévention vers les salariés</p> <p>Risques notamment PE</p> <p>Modalités à définir</p> <p>Envoi d'un courrier de présentation et d'un questionnaire de recueil de données pour réaliser un état des lieux initial</p>	Salariés des salons de coiffure et esthétique	B.Lamarque + THS IDEST Médecins Partenariat possible avec le service de	<p>2018-2019 pour prélèvement et jusqu'en 2022</p> <p>Action prioritaire</p>	<p>Nb d'adhérents concernés</p> <p>300 Adhérents employant 505 salariés</p> <p>coiffure : 235</p> <p>esthétique : 44</p> <p>Nb de salariés concernés :</p> <p>Coiffure : 440</p>	

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS 2022 - BILAN

Risque chimique

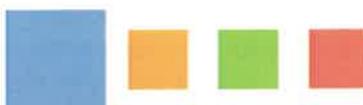
protections dans les entreprises du secteur	<p>Réalisation de la fiche d'entreprise pour chaque adhérent</p> <p>Réalisation d'un diagnostic de ventilation (générale et localisée)</p> <p>Inventaire des produits utilisés et des substances qui les composent</p> <p>Restitution des données récoltées aux entreprises en fin de projet</p>		Corrèze (méthodologie, inventaire en vue d'un colloque 2019)	<p>Esthétique : 65</p> <p>Nb adhérents visités : 247</p> <p>143 mesures de ventilation</p> <p>498 compositions de produits analysées.</p>	
Prévenir le risque reprotoxique chez la femme enceinte	<p>Cibler les métiers concernés</p> <p>Actions de prévention vers les salariés</p> <p>Modalités à définir (évaluation reprotox)</p> <p>Sujet de mémoire du Dr Hemmer</p>	Salariés concernés par les métiers	B.Lamarque IDEST Médecins	<p>Nb d'adhérents concernés :</p> <p>Nb de salariés concernés :</p> <p>Nb adhérents visités :</p> <p>Nb de salariés sensibilisés ?</p>	Action partiellement incluse dans le projet salons de coiffure esthétique
Connaître les Risques émergent Nano particules	<p>Définir une approche par identification d'exposition à des poudres (secteur AA ...)</p> <p>Sensibiliser les équipes</p>	Salariés et adhérents Partenaires Equipes SSTL	B.Lamarque IDEST Médecins	Restitution des travaux faite par le Dr Renaudie	
Améliorer l'inventaire des	<p>Intégrer TOXILIST</p> <p>base de données d'informations toxicologies sur les 146 000 substances couplée à une base des FDS</p> <p>développer le réseau des toxicologues</p>	SSTI partenaires	B.Lamarque Autres participants	Formalisation convention sur 2021	Pour 2022

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS 2022 - BILAN

Risque chimique

<p>RISQUE CHIMIQUE</p>	<p>produits chimiques</p>	<p>chiffres nationaux : 52 services adhérents (14 fondateurs, 32 contributeurs dt le PST40, 11 lecteurs). Environ 400 000 entreprises et 6.7 millions de salariés concernés. 900 utilisateurs inscrits (pas forcément des utilisateurs réguliers). 106 000 FDS partagées entre les services 7300 entreprises disposant d'une FDS associée.</p>			<p>556 FDS validées 1486 FDS associées à un adhérent 76 adhérents avec au moins une FDS associée en 2022, 80 rapports TOXILIST envoyés à autant d'adhérents</p>	
	<p>Améliorer la traçabilité dans le DMST : CMR en général, amiante, poussières de bois.</p>	<p>Traçabilité DIST (et traçabilité Dossier adhérent ?) via :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etudes de poste/AMT/Saisie des risques après analyse des FDS - Procédure curriculum Laboris : amiante et généralisation aux CMR en général - Mise en place de procédure harmonisée de traçabilité (par secteur ? par risque ? après évaluation FDS et étude de poste ?) 	<p>Salariés Adhérents</p>	<p>B.Lamarque IDEST Médecins</p>	<p>2018 - 2022 Nb de salariés concernés Nb d'examens demandés Nb de salariés identifiés exposés</p>	

CRÉATION MULTIPARTITE D'UN ESCAPE GAME POUR SENSIBILISER AU RISQUE CHIMIQUE



Dr Benoît ATGE – Médecin du travail, Toxicologue – AHI 33 – Bordeaux

Dr Nathalie AUNOBLE – Médecin coordonnateur – AHI 33 – Bordeaux

Patrick BARDET – Ingénieur conseil régional – CARSAT Aquitaine – Bordeaux

Frédérique BEAUPOIL – Ingénieur conseil – CARSAT Aquitaine – Bordeaux

Vincent BRUNETIER – Contrôleur de sécurité – CARSAT Aquitaine – Bordeaux

Roméo CANESTRO – Ingénieur en prévention – AHI 33 – Bordeaux

Laurent EECKE – Directeur général – Service Prévention Santé Travail Corrèze – Dordogne – Brive

Dr Marie-Hélène HEMMER – Médecin du travail – Prévention Santé Travail Landes – Saint-Pierre-du-Mont

Jean-Michel JORLAND – Ingénieur conseil – CARSAT Centre Ouest – Limoges

Dr David LABROSSE – Médecin de santé publique – Tricky, l'Escape Room Santé – Bordeaux

Benjamin LAMARQUE – Toxicologue, IPRP – Prévention Santé Travail Landes – Saint-Pierre-du-Mont

Pierre LAMBERT – Ingénieur conseil – CARSAT Aquitaine – Bordeaux

Valérie LASSAUVETAT – Toxicologue, IPRP – Service Prévention Santé Travail Corrèze – Dordogne – Brive

Sandrine PARADIS – Ingénieur conseil – CARSAT Aquitaine – Bordeaux

Anne PLANTIF – Directrice – Prévention Santé Travail Landes – Saint-Pierre-du-Mont

Florent VAUBOURDOLLE – Directeur général – AHI 33 – Bordeaux

Les missions des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) évoluent. Les modifications récentes et successives du contexte réglementaire et les débats qui les entourent soulignent la nécessité d'un travail pluriel entre acteurs du domaine de la Santé au travail, d'une mise en commun des bonnes idées et des projets. Le décret du 25 avril 2022 concernant l'offre socle de services mentionne explicitement la conduite d'action de sensibilisation aux risques professionnels par les SPSTI.

Parmi ces risques, le risque chimique fait figure de risque transversal tant il touche une part importante de la population des salariés et des entreprises. On note sa présence dans tous les secteurs d'activité. Selon les résultats de l'enquête SUMER en 2012, 1 salarié sur 3 serait exposé à au moins un produit chimique au travail et 1 sur 10 à au moins un produit cancérigène. Son impact sociétal médico-économique est élevé : le risque chimique est la deuxième cause de reconnaissance en maladie professionnelle avec 1 800 cancers associés à une exposition professionnelle à un chimique chaque année selon l'Assurance Maladie.

Au niveau individuel, pour les salariés, les conséquences pour la santé de ces expositions dans l'utilisation de produits chimiques sont parfois méconnues ou sous-estimées. En effet, certains produits ne produiront leurs effets que plusieurs années, voire dizaine d'années, après le début d'une exposition. Dans ce contexte, il est difficile au niveau individuel, de percevoir un risque à court terme et d'adapter ses moyens de protection en conséquence ou de modifier ses habitudes. La sensibilisation et l'information des salariés au risque chimique, à ses spécificités, est donc capitale pour atteindre une protection individuelle efficace.

Les professionnels des SPSTI s'acquittent depuis toujours de cette dimension pédagogique au cours du suivi individuel et par l'animation d'événements de sensibilisation collective en entreprise.

Selon une étude menée à l'AH133 en 2021, 75 % des médecins et IDEST interrogés se déclarent en manque d'outils et notamment d'outils innovants ludo-pédagogiques pour assurer leurs missions de sensibilisation et 98 % déclarent qu'ils utiliseraient ces jeux s'ils étaient mis à leur disposition. Parmi les jeux plébiscités dans cette enquête, on retrouve des jeux de cartes, de plateau, des jeux vidéo immersifs, mais aussi des escapes games papier ou physique. La volonté exprimée des participants est de rendre les salariés plus acteurs de leur formation.

Pour ce faire, il y a deux grands enjeux à relever. Le premier est de rendre l'action accessible et attractive, capter l'attention du public ciblé. Le second levier est que cette action puisse générer une réelle prise de conscience. La conscientisation est une étape préalable à l'engagement et au changement de comportement : considérer le risque chimique comme un phénomène inexistant serait bloquant à tout changement de comportement. En la matière, la gamification est des outils permettant de générer de l'engagement et donc de la conscientisation. Ainsi l'utilisation du média ludique favoriserait la perméation des messages pédagogiques via l'implication émotionnelle de la personne les recevant.

Au niveau régional, la CARSAT Aquitaine avait déjà développé en 2019 un escape game à destination des salariés des EHPAD, sur le thème de la prévention des TMS et de l'usage des rails de transfert au cours d'une campagne intitulée **"Objectif Zéro Porté en EHPAD"**. Cette campagne a été un succès : plus de 1 500 salariés ont été accueillis dans l'escape game.

L'ambition de cette campagne ne se limitait pas seulement au temps de présence des salariés dans l'Escape Room mais s'inscrivait, dans la durée, dans une démarche structurée de prévention.

Fort de cette expérience réussie, la CARSAT Aquitaine et trois SPSTI aquitains, sous l'égide de Présanse Nouvelle-Aquitaine, ont formulé un nouveau projet : la réalisation d'un escape game sur le thème de la prévention du risque chimique.

Méthode :

La réalisation du dispositif nommé **"SAV des Chimiques"** a requis la création d'un comité de pilotage interinstitutionnel. Ce COPIL était formé de membres des directions et de professionnels formés en toxicologie des institutions parties prenantes. Il a défini les critères d'un cahier des charges pour la sélection d'un prestataire chargé de la réalisation pratique du jeu. Au terme de l'appel d'offres, la société Tricky l'Escape Room Santé a été sélectionnée. Le COPIL était attentif au contenu de prévention, s'assurait de la bonne compréhensibilité des messages et travaillait sur une évaluation du dispositif au regard des objectifs préalablement fixés.

L'outil de prévention ludique s'est constitué en plusieurs étapes successives :

- ▶ **La première étape** consiste à évaluer les représentations et les croyances des participants vis-à-vis des risques chimiques. En l'absence d'outil de mesure existant pour mesurer ces paramètres, une échelle a été créée par le COPIL. Cette échelle a été testée auprès de groupes tiers pour en valider sa compréhension et sa justesse selon les dimensions investiguées.
- ▶ **La seconde phase** du dispositif de prévention est une phase immersive. Durant cette étape de 60 minutes les participants viennent en aide à des professionnels garagiste, peintre, ébéniste et soudeur. Ces protagonistes rencontrent tous des difficultés en lien avec l'utilisation de chimiques. Le groupe de quatre personnes va devoir coopérer en usant de compétence psychosociale pour résoudre chacune des énigmes. Celles-ci abordent les thématiques de l'identification des dangers pour la santé, les voies d'exposition, les pathologies liées à l'exposition ou les représentations et croyances pouvant impacter la prévention. Les exercices de métacognition vont permettre aux participants d'élaborer des processus de résolution des énigmes mettant en scène leurs propres croyances afin de les confronter à la réalité. Ainsi, pour une parfaite exécution, ils devront déconstruire leurs croyances sur les chimiques afin de tester de nouvelles hypothèses qui, elles, incarnent les bons messages de prévention.
- ▶ **La troisième étape**, le débriefing, s'intéresse à la verbalisation des croyances des participants et au partage de leur connaissance sur les chimiques. Elle vise à montrer l'hétérogénéité des comportements et des freins au changement de comportement tout en capitalisant sur la prise de conscience durant la phase immersive. Cet atelier d'une heure suit un modèle de questionnaire semi-dirigé.

- **Enfin, la quatrième et dernière étape** vise à évaluer la perception de changement de comportement dans le temps. L'envoi d'un questionnaire à distance de la réalisation de l'atelier permet aux participants de s'évaluer et de renvoyer ces données au SPSTI pour analyser l'impact général du dispositif.

Une fois l'outil créé, une installation éphémère a été mise en place sur le site de la CARSAT Aquitaine pour tester les mécaniques de gamification sur des premiers groupes tests. L'outil a été fourni avec un kit de communication permettant d'en faire la promotion auprès des entreprises et dans la presse.

Durant les mois de juin à juillet, une quinzaine de professionnels des SPSTI, IPRP et IDEST, ont été formés à l'animation de l'escape game. Une plateforme de formation initiale et continue à la manipulation de l'outil, à la gestion des incidents techniques et au partage d'informations sur le risque chimique, a été mise à disposition par le prestataire.

Des sessions d'entraînement pour les animateurs ont été organisées avec du personnel des SPSTI.

Résultats :

Le matériel de l'escape game a été livré et installé au sein de trois SPSTI en mai et juin 2022. Le déploiement est organisé différemment selon les Services : les séances sont animées en itinérance sur leur territoire ou en lieu fixe. Les entreprises réservent des places pour leurs salariés sur une plateforme en ligne.

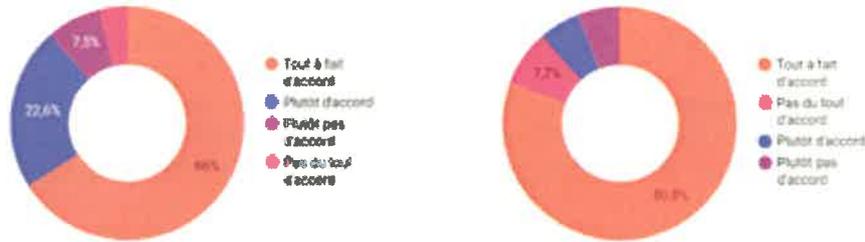
Fin août, ce sont environ 150 personnes qui ont pu bénéficier d'une session d'escape game au cours d'une quarantaine de séances.



Illustration 1 : Déroulement de l'escape game © Crédit photo : Laurent Theillet/SUD OUEST.

Les premiers résultats issus de l'analyse des questionnaires renseignés avant et après l'immersion et le débriefing montrent un impact significatif du dispositif sur les connaissances et les croyances des salariés.

❓ Il est possible d'avoir des effets néfastes sur la santé même en ne respirant les vapeurs avec des moyens soutillés par des produits dangereux.



❓ Si je me leve les mains avec un solvant, ce n'est pas dangereux car il s'évapore.



Figure 1 : Premiers résultats de l'analyse des questionnaires renseignés.

Les participants ont largement plébiscité le dispositif. Les verbatims suivants ont été recueillis par les différents Services :

- ▶ « On est pris dans le jeu, on ne voit pas le temps passer et cela crée une bonne dynamique de groupe ».
- ▶ « Je n'avais jamais fait d'échappé game, je ne me pensais pas capable de résoudre les énigmes mais nous étions tous en cohésion et nous avons trouvé la solution ! ».
- ▶ « Le débriefing en petit comité est génial, l'échange est au rendez-vous et on apprend plein de choses ».
- ▶ « Contente de voir que même en étant novice en risque chimique j'ai pu réaliser le jeu et apprendre plein de choses ! Le débriefing est un sacré plus pour entendre une 2ème fois les messages et les retenir ! ».

Conclusion :

Le dispositif d'échappé room **“SAV des Chimiques”** sert tous les acteurs qu'il implique :

- ▶ Au niveau individuel, pour le salarié, il permet une prise de conscience mesurable des risques professionnels et d'impulser un changement de comportement.
- ▶ Pour l'entreprise, il participe à l'analyse de la prévention collective et des besoins en formation des collaborateurs.
- ▶ Pour le SPSTI, il contribue à dynamiser la communication en prévention sur le thème complexe du risque chimique. Il donne aussi la possibilité de mesurer l'impact de l'action de prévention et permet une traçabilité fine des actions menées.

Bien sûr, l'emploi de ce type d'outils ludo-pédagogiques doit toujours se concevoir comme une approche complémentaire, en support de l'action des équipes pluridisciplinaires.

La mutualisation inédite des moyens des différents partenaires institutionnels pour ce projet a été essentielle à sa concrétisation. D'autres risques professionnels ou d'autres modalités de jeux complexes dans leur développement pourraient également se prêter à ce type de construction collaborative.



Pour contacter l'auteur de cette communication : benoit.atge@ahi33.org

➤ **Action PREVENTION PRIMAIRE :**

Le détail figure dans la fiche action Prévention primaire avec les indicateurs.

Elle comporte plusieurs volets : BTP/Modules ADMR/ Modules de sensibilisations/Accompagnement de projet / Conseils postes tertiaires.

Faits marquants sur 2022 :

Réunions d'information et ateliers BTP : voir plan d'action bilan 2022

Le SSTL a conclu une convention de partenariat avec les acteurs du BTP en 2018 et renouvelée en 2022 (en annexe) : elle réunit le service, l'OPPBT, la SCOP BTP, FEDERATION TP, FFB, CAPEB et CFA.

Les partenaires se sont fixés comme objectif de mettre à profit leurs compétences et ressources respectives, afin d'accompagner les entreprises du BTP du département des Landes, de proposer à toutes, conseils et solutions, à travers de groupes de travail, de réunions d'échanges, notamment sur le thème de l'évaluation des risques et d'adapter les outils de conseil et d'accompagnement proposés à la taille, à l'activité et aux besoins réels de ces entreprises.

Les actions programmées dans ce cadre ont pour répondre aux objectifs suivants :

- Développer la culture prévention de l'ensemble des entreprises du département des Landes, pour rendre leurs démarches en prévention efficaces et pérennes, afin de lutter efficacement contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- De maîtriser les enjeux en santé et sécurité au travail, afin de rendre les entreprises acteurs et promoteurs du portage et de la concrétisation de leurs actions.

Pour l'année 2022, un plan d'action a été établi et le bilan figure avec la fiche action.

Un groupe de travail BTP est associé à cette convention et le pilotage de ce groupe de travail est confié à M.Mars, ergonomiste.

Sur 2022, 7 réunions ont été organisées, qui ont réuni 13 entreprises et 14 salariés.

Rappel des autres années :

- 2018 : 40 entreprises pour 44 salariés, 6 sessions annulées
- 2019 : 79 entreprises pour 74 salariés, 2 sessions annulées
- 2020 : 27 entreprises pour 31 salariés, 10 sessions annulées (COVID)
- 2021 : 49 entreprises pour 52 salariés, 5 sessions annulées,

Un travail de fond a été réalisé sur les invitations (design, mise en forme, mise à jour, ...), sur le circuit de diffusion (envoi aux partenaires, Newsletter, mise à jour du site Internet) avec tentative d'envoi de SMS.

Le groupe a aussi participé au campus Prévention organisé par la FFB en 2021.

En synthèse du bilan fait pour ce groupe, on relève :

- Une majorité des objectifs atteints,
- Un circuit de diffusion des invitations assez lourd à soutenir,
- Une « réinvention » nécessaire pour intéresser les adhérents (en 2023) aux actions de sensibilisation proposées (baisse de fréquentation la dernière année). Ce problème à priori est rencontré par les autres SPST d'Aquitaine.

Modules de sensibilisation :

Un inventaire a été fait des modules et une plaquette a été finalisée sur 2022 pour communiquer vers nos adhérents.

Le détail des sensibilisations sur l'année figure dans la partie AMT.

Modules TMS à destination des ADMR :

Le pilotage de ce groupe est confié au Dr MP Froustey.

2 modules sont déployés.

Depuis le début de ces sensibilisations, le service a pu former 202 personnes sur le module initial et 107 sur le module complémentaire.

KINE LANDES a établi un bilan de l'action pour chaque module qui figure en PJ.

La pilote du groupe souhaite créer un module de sensibilisation spécifique pour accompagner les agents ADMR référents et managers des structures quant à l'organisation du travail, les différents types d'outils à mettre à disposition des agents à domicile, les processus de remontées d'information ou de repérage de situations à risque (utilisation des différents documents internes).

Elle souhaite également poursuivre ce type de sensibilisation pour le prochain projet de service sur les différents niveaux : terrain et organisationnel.

Action Prévention postes tertiaires :

Le pilotage de ce groupe est confié à M.Mars.

Le groupe a tenu sur l'ensemble du projet 22 réunions de travail.

Les réalisations de ce groupe en terme quantitatif sont les suivantes :

- Nombre de fournisseurs contactés : 19
- Nombre de partenariats actés : 0
- RV avec la CCI : 1
- 1 rencontre fournisseurs-adhérents en 2019 avec 49 participants
- Nombre de prêts de matériel réalisés : plus de 160.
- Nombre d'entreprises ayant contacté les fournisseurs (suite à intervention PSTL) : au moins 50
- Nombre de matériel recensé et qualifié : Non réalisé

Et les réalisations qualitatives sont matérialisées par :

- un cahier des charge « Travail sur écran, comment choisir le matériel adapté »,
- la mise à jour de la liste des fournisseurs de matériel bureautique sur les Landes (17),
- la mise en place d'un questionnaire de satisfaction suite à aménagement – version salarié et employeur en 2020. Cela a été testé mais la traçabilité est difficile.
- Création d'un livret des actions réalisées : Non réalisé
- Essais des supports « Optimeo »,
- La création d'un webinaire « L'aménagement de vos bureaux : quelques repères pour l'achat de matériel" avec 2 dates proposées (10 et 11 inscrits et 8 présents)

- La participation à la réalisation d'une vidéo Youtube « Première approche du travail sur écran » (avec l'aide des ergonomes),
- La mise en place des bureaux de démonstration dans chacun des centres pour que les professionnels de santé puissent les montrer aux salariés ou employeurs, notamment à l'occasion des visites,
- La création d'affiches « poster » en cours de réalisation (non abouti)
- La proposition d'item pour la Traçabilité dans le logiciel métiers (différenciation « postes tertiaires »),

En synthèse : Une majorité d'objectifs atteints, avec la production de plusieurs outils « supports » pour les équipes, la pérennisation de l'AMT « prêt de matériel » et plusieurs actions de diffusion de l'information relative à cette thématique pour les adhérents.

Action d'accompagnement de projet :

Le pilotage de ce groupe est confié à M.Mars.

Le groupe s'est réuni à 19 reprises durant 5 ans.

Cette action était née du constat que les équipes ont parfois la connaissance des projets des adhérents trop tardivement alors qu'idéalement il convient de les accompagner en amont.

L'action visait à mieux accompagner les adhérents à l'occasion de leur projet en définissant des modalités d'intervention.

Le groupe a essayé de créer une unité d'accompagnement de projet.

Les réalisations de ce groupe en terme quantitatif :

- Nombre d'entreprises contactées : aucune ; Listing des entreprises de 50-80 salariés réalisé en 2018 (186 entreprises identifiées comme une cible potentielle)
- Création d'une plaquette « accompagnement de projets » - non validée
- Nombre de projets identifiés : au moins 23 (fin 2021, début 2022)
- Nombre de participations effectives à des projets : Plusieurs mais non recensées. Chiffres à requêter avec les items adaptés.
- Nombre d'acteurs locaux recensés : Non réalisé,
- Nombre de sollicitations en interne (par d'autres groupe du PS2) : Sans objet, non réalisé.

Les réalisations de ce groupe en terme qualitatif :

- Recontacter les entreprises accompagnées sur un projet : 1
- Proposition d'items de traçabilité,
- Essai de modification des FE,
- Webinaire « Gérer les transformations liées à la COVID-19 – Echanger pour changer » :
- Diffusé 1 fois. 6 inscrits. 2 présents,
- En cours : sensibilisation « à la gestion de projet et prise en compte du facteur humain »
- Plusieurs documents internes : définition de la notion de projet, identification des besoins pour améliorer l'intervention « projets », étude du fonctionnement du service vis-à-vis des projets d'entreprise, réflexion sur le partage d'information, ébauche d'une méthodologie

d'accompagnement de projets, Powerpoint « Agir en prévention primaire » à présenter en interne, tableau de suivi qualitatif des projets détectés au sein du service,

Le bilan du groupe fait ressortir des objectifs initiaux complexes à atteindre :

- Difficulté à définir l'action initiale : thématique polysémique (= s'accorder sur ce que recouvre la notion de projet),
- Difficulté à s'adresser à la « cible » interne,
- Amélioration de la détection des projets par la FE mais quelles ressources pour intervenir ?
- Production de plusieurs réflexions à usage interne (méthodologies, propositions, etc.)

Le pilote du groupe souligne que le thème reste cependant essentiel, et qu'il faudrait arriver à finaliser une sensibilisation à la gestion de projet, afin de mieux cerner les besoins et contraintes des équipes pour proposer des axes de travail à ce groupe.

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS
Prévention Primaire 2022 - BILAN

THEMES	OBJECTIF	ACTIONS	CIBLE	ACTEURS	CALEN DRIER	INDICATEURS QUANTITATIFS	INDICATEURS QUALITATIFS
		Modules SSTL : inventaire réalisé en 2020 Plaquette finalisée en 2022 en PJ	Adhérents		2020-2022	1 plaquette	
PREVENTION PRIMAIRE	Optimiser les modules existants	Modules BTP Partenariat OPPBTP et CAPEB/FFB/CFA/TP/SCOP BTP PLAN ACTION avec réunions d'information et ateliers DU	Adhérents et salariés du BTP Salariés apprentis et maîtres d'apprentissage	Equipe SSTL OPPBTP M.Bulot Partenaires dont CFA	2018-2022 1 plan d'action par an Action prioritaire	Sur 2022 Nb adhérents bénéficiaires : 24 4 réunions Nb de modules : Cf plan d'action BTP 2022 joint	
		Diffuser les Modules saisonniers A développer - Partenariat NOMAD	Salariés saisonniers	IDEST THS	Chaque saison	Sur 2022 : Nb adhérents bénéficiaires : 9 (campings et industrie agro alimentaire) Nb de modules : 25	Le service a développé le partenariat avec NOMAD en participant sur 4 jours aux journées organisées pour les saisonniers sur Biscarrosse et Mimizan
		Modules maintenances et contraintes posturales/TMS Poursuite des modules PS1 améliorés avec :	GMS (170 adhérents et 3006 salariés) et base logistique (39)	Dr Froustey Ergonome THS Partenaires : DIRRECTE	2018-2022	Nb adhérents bénéficiaires : ADMIR	Création d'un questionnaire de sensibilisation de fin de stage

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS
Prévention Primaire 2022 - BILAN

		<ul style="list-style-type: none"> - adaptation des modules par des études de poste type , analyse des contraintes posturales et des risques en lien avec la manutention - et intervention sur site quand l'entreprise le permet ou autre site (CCI, SSTL...) si plusieurs TPE <p>contenu des modules : sensibilisation au risque ,échauffements, étirements , formation de « coach » ou de référent pour prendre en charge ces pratiques pendant le poste de travail.</p> <p>*Evolution des livrets d'exercices remis en fin de formation.</p> <p>*Création d'affiches « échauffement », « étirement » références pour pouvoir faire les exercices en entreprise</p>	<p>adhérents et 552 salariés) ADMIR EHPAD ou centres de gériatrie TPE (87% des adhérents) : coiffeurs, boulangers, autres ?</p> <p>Employeurs, salariés, CHSCT, service sécurité, CFA, lycées pro</p>	<p>CARSAT CCI Cabinets comptables Fournisseur Kinélandes Prévention Syndicats pro</p>	<p>Depuis le début de ces sensibilisations, le service a pu former 202 personnes sur le module initial et 107 sur le module complémentaire.</p>	<p>Restitution sous forme de bilan qualitatif émis par KINE LANDES PREVENTION Pour les modules (en P.J)</p>
<p><u>Campagne semaine de prévention primaire</u></p>		<p>Rencontre avec les employeurs lors de matinées employeurs ou petits déjeuners : Bases de prévention sous forme de quizz, ateliers pratiques, présentation et conseil sur matériels avec partenaires (cela implique présence de l'autre sous groupe</p>				<p>Questionnaire pour appel téléphonique post campagne ; (délais de 1 mois après la campagne)</p>

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS
Prévention Primaire 2022 - BILAN

	de Prévention Primaire partenariat pour matériel référencé). Création de l'évènement sur réseaux sociaux et sur le portail. création d'affiches. Relais cabinets comptables et chambre du commerce et de l'industrie. Création d'un dépliant à destination des employeurs (pour proposer nos interventions).								
Créer de nouveaux modules de sensibilisation	Mise en place Modules radiations ionisantes – finalisé en 2022	Adhérents concernés par le risque	IDEST Autres						
Créer une unité d'accompagnement de projet qui accompagne les équipes pluridisciplinaires concernées par le sujet.	Définir comment identifier un projet d'entreprise (fait sur 2019) Définir des modalités d'intervention et d'accompagnement Actions en interne : - Se greffer aux travaux des autres groupes de travail qui génèrent des transformations dans l'entreprise suite à une action (Par exemple, une action du groupe Risque Chimique sur la	Adhérents avec projets	Médecins Equipe pluri	2018-2022 Action prioritaire	Nombre d'entreprises contactées : non retenu Au moins 23 projets identifiés Nombre de participation effective à des projets : difficiles à quantifier				recontacter les entreprises accompagnées sur un projet (questionnaire de satisfaction)

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS
Prévention Primaire 2022 - BILAN

		<p>ventilation qui générerait une demande...);</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer une méthodologie à proposer en interne pour servir de ressource aux intervenants ; outils – tableau de suivi qualitatif des projets à partir de 2021 <p>Actions externes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier un réseau d'acteurs de la conception sur les Landes (acousticiens, architectes,...) ; - Communiquer et argumenter auprès des entreprises une fois nos actions identifiées, etc. un webinaire réalisé en 2021 « Gérer les transformations liées à la COVID-19 – Echanger pour changer ». - Se positionner sur les projets des entreprises 			<p>Nombre d'acteurs locaux recensés ;</p> <p>Nombre de sollicitations en interne (par d'autres groupes du PS2) ;</p> <p>2 adhérents présents au webinaire</p>	
<p>développer l'efficacité de nos interventions sur les postes tertiaires</p> <p>Améliorer le service rendu aux adhérents, notamment en étant plus perspicaces dans la proposition de matériel et l'accompagnement</p>		<p>Création de partenariat avec des fournisseurs locaux répondant à une charte de qualité des équipements proposés notamment sur le matériel pour les postes « tertiaires »,</p> <p>création d'un livret des actions réalisées à diffuser aux adhérents concernés,</p> <p>un cahier des charges est en cours de création sur 2021</p> <p>création de journées rencontre « employeurs/fournisseurs »</p>		<p>2018-2022</p> <p>Action prioritaire</p>	<p>Nb de partenariats actés avec les fournisseurs locaux : 17 fournisseurs identifiés</p> <p>Nb de participants aux rencontres fournisseurs-adhérents</p> <p>Nb de matériel recensé et qualifié ;</p>	<p>Questionnaire finalisé en 2020 pour évaluation subjective de la situation par le salarié (basé sur un retour d'expérience à J+6mois) ;</p> <p>Extraire par Préventiel les aménagements de postes sur la durée considérée + envoi d'un</p>

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS
Prévention Primaire 2022 - BILAN

	<p>dans l'aménagement technique (aider dans la recherche de fournisseur, de matériel, etc.) ;</p>	<p>Sensibilisation et intervention sur les services généraux / achat des entreprises Méthodologie interne Un webinaire sur 2021 avec 4 participants Test du matériel et se tenir au courant des innovations Mettre en place des postes de démonstration dans les centres finalisé en 2020 Vidéo de démonstration finalisée en 2020 + Guide télé-travail</p>			<p>Nb de matériel prêté ; 34 S'appuyer sur les fiches de prêt Nb d'entreprises ayant pris contact avec les fournisseurs Nb de fournisseurs contactés lors du recensement des fournisseurs 17</p>	<p>questionnaire (à créer) au salarié concerné Création d'une liste de matériel « validée » Envoi d'un questionnaire à l'employeur</p>
	<p>Prévenir le risque pour les métiers de conducteurs APPTIV</p>	<p>Mise en place sensibilisations Psycho-actives centrée sur les employeurs en partenariat CARSAT/AHI33 Harmonisation des pratiques sur le suivi des salariés : préconisations et conseils Actions à développer avec les syndicats : se rapprocher d'eux pour connaître leurs attentes</p>	<p>Secteur transport 3380 salariés et 293 adhérents</p>	<p>2018-2022 Action prioritaire</p>	<p>Nb entreprises concernées Nb entreprises participantes Nb org. syndicales contactées Nb de modules et d'adhérents sensibilisés Nb salariés avec visite APPTIV :</p>	<p>Questionnaire de satisfaction à 6 mois Retour qualitatifs des équipes Questionnaires ?</p>
<p>Développer actions de sensibilisation, information sur les thèmes santé publique</p>		<p>Risque tabac : action coordonnée du mois sans tabac avec l'hôpital de Dax (novembre 2018) Diabète, Harcèlement, Maladie de Lyme.</p>		<p>A partir de 2019</p>	<p>kits remis prescriptions SN</p>	

PROJET DE SERVICE – SYNTHÈSE FICHES ACTIONS
Prévention Primaire 2022 - BILAN



Prévention
Santé
Travail
Landes



La **prévention**
pour votre
entreprise

avec
PST
Landes

Sensibilisez vos salariés à la prévention des risques professionnels

Un module de
sensibilisation / an
inclus dans votre
adhésion
(sans surcoût)



Plus de 30
thématiques
au choix



Pour petits
groupes
de salariés



Dans votre
entreprise
ou dans nos
locaux



Durée
adaptée selon
vos besoins



Attestation
« Prévention »
remise aux salariés
et à l'employeur



Simple et rapide
à organiser
Contactez
votre médecin
du travail

Une véritable action de prévention dans votre entreprise

Modules animés par des professionnels de la prévention des
risques en entreprise de PST Landes

Selon la thématique : médecin du travail, infirmière en santé au travail,
ergonome, psychologue, technicien hygiène et sécurité

- ✓ Supports de présentation pédagogiques
- ✓ Exemples concrets et situations pratiques
- ✓ Possibilité d'intégrer un module dans une démarche de prévention plus globale

Les modules de sensibilisation



A

Accidents exposant au sang

Risques et prévention

Addictions

Substances psychoactives

Agents chimiques dangereux

Risques et prévention

Aide à la personne

Risques et prévention

Amiante

Risques et prévention

APPTIV

Démarche de prévention

B > E

Bruit

Risques et prévention

BTP

Modules PPSPS, DUER, risques spécifiques

Covid 19

Prévention

Covid 19

Rôle et missions d'un référent Covid-19 en entreprise

Défibrillateur (DAE)

Document unique

Aide/conseils à la réalisation

Échauffements

Contribution à la prévention des TMS et à la santé

G > M

Gale

Risques et prévention

Gestes premiers secours

Hygiène de vie

Leptospirose

Risques et prévention

Maintien en emploi

Maladie de Lyme

Risques et prévention

Manutention et contraintes posturales

Risques et prévention

P > R

Poussières de bois

Risques et prévention

Pratique sportive en entreprise

Radioprotection

Rayonnements ionisants

Risques psychosociaux : communication

Risques psychosociaux : général

Risques psychosociaux : « Parcours manager »



Risque routier

Risques et prévention

S > T

Saisonniers

Risques professionnels et santé en général

Silice

Risques et prévention

Soudage

Risques et prévention

Travail en hauteur

Risques et prévention

Travail posté

Horaires de travail alternants

Travail sur écran

Risques et prévention

* Module payant (offre complémentaire)





KINE LANDES PREVENTION

2 Juin 2022

RAPPORT QUALITÉ DE LA FORMATION

Formation "Prévention des TMS" ADMR G1 module A-B

6.4 / 10

ÉVALUATION PRÉ-FORMATION

6.4

Précisez vos attentes? **8.6**

Test de sédentarité et d'activité physique **8.7**

A quelle fréquence **4.8**

Combien de temps **6.5**

Intensité de l'effort **3.6**

Au travail **4.3**

En dehors du travail **4.9**

La marche à pied **4.3**

Monter les escaliers **3.4**

Quelle note donneriez-vous à cette.ces gêne.s,
courbature.s, engourdissement.s, douleur.s (notez de 0
aucune à 10 insupportable)? **7.2**

Quelle note donneriez-vous à la fatigue que cela entraîne
(notez de 0 aucune à 10 insupportable)? **7.3**

Avez-vous suivi un traitement prescrit pour un problème locomoteur dans les 12 derniers moi? A-t-il été efficace?

3.9

Notez la contribution de ces gestes répétitifs à ces symptômes (0 aucun à 10 entièrement) **5.6**

Avez-vous eu un ou plusieurs arrêts de travail pour AT ou MP de l'appareil locomoteur depuis 3 ans? **5.7**

Durant les 12 derniers mois avez-vous ressenti? **7.3**

Quel intérêt portez-vous à votre travail (notez de 0 aucun à 10 passionnant) **9.1**

Notez la complexité des tâches liées à votre travail (0 aucune à 10 extrêmement complexe)? **5.9**

Notez le niveau d'autonomie dont vous disposez à votre poste de travail (0 aucune à 10 totalement) **8.7**

Notez le niveau de l'ambiance de travail dans laquelle vous travaillez (notez de 0 insupportable à 10 idéale) **7.6**

Combien de temps passez-vous à réaliser ces tâches? **6.4**

Le matériel que vous utilisez pour votre travail ... **8.3**

Comment noteriez-vous le niveau de qualité du matériel que vous utilisez? **7.4**

Vous être confronté aux chutes des allocataires.... **6.8**

Rapport de formation ADMR module A G1 02-03 juin 2022

Le présent rapport de formation regroupe les analyses de l'évaluation préformation du module A et de l'évaluation de satisfaction du module.

Cette formation a été réalisée en collaboration avec le SPSTLandes (Service de Prévention et de Santé au Travail des Landes)

Les stagiaires se sont impliqués véritablement dans la formation. Merci à eux pour leur

participation active.

Une évaluation préformation au module A a été réalisée afin de connaître le contexte individuel de chaque participant à leur poste de travail dans le domaine de prévention des TMS.

Les attentes des stagiaires sont importantes : 8,7/10, tant dans le domaine de la prévention que celui du bien-être au travail. Ces derniers sont motivés.

Le niveau d'étude et de formation est disparate, tout comme leur expérience dans le domaine de l'aide à la personne. Aucun n'a suivi de formation en prévention et un seul a suivi une formation en manutention.

Ils sont plutôt sédentaires, avec une activité physique limitée à leur travail. Ils sont plutôt fumeurs. Ils souffrent du rachis et des épaules. Ils présentent des douleurs, gênes, en moyenne de 6-7/10 et une fatigue en moyenne de 7-8/10 .

Tous ont consulté un professionnel de santé pour des problèmes locomoteurs. Les traitements sont moyennement efficaces. La moitié d'entre eux ont bénéficié d'un arrêt pour AT/MP dans les 3 dernières années.

Plus de la moitié d'entre eux présentent des symptômes de stress : 7,5/10.

Ils portent un très grand intérêt à leur métier.

Les participants estiment que leur matériel est plutôt adapté à leur travail 8,3/10, sans pour autant avoir suivi de formation spécifique à la manutention.

Ils sont confrontés pour la majorité aux chutes des clients , ce qui impose la mise en place d'un process d'intervention spécifique.

Pour la majorité, ils sont prêts à changer leurs habitudes et à s'investir dans une démarche préventive.

La formation a été l'occasion de libérer la parole. Comme nous l'avions souligné lors de notre réunion du 14 janvier 2022, une attention toute particulière sera à apporter dans le domaine de RPS : les mots déplacés, les mains baladeuses et situations inappropriées provenant des clients et/ou de leur entourage.

La formation bénéficie d'une appréciation globale de 9,3/10, avec une note de 9/10 de satisfaction.

100% des participants conseilleraient cette formation.

Si les stagiaires ont trouvé la formation efficace, notée 10/10 (amélioration des compétences et de la qualité de vie au travail), la démarche préventive reste à consolider : l'utilisation du matériel et les outils d'évaluation à l'autonomie, à la mobilité des clients (couleur vert, orange, rouge).

ÉVALUATION PRÉ-FORMATION

Vous êtes..

Une femme  6 (66.7%)

Un homme  1 (11.1%)

Votre profession...

Agent à domicile (entretien de la maison)  1 (11.1%)

Agent polyvalent (petites travaux)  0 (0%)

Service repas  0 (0%)

Employé à domicile (ménage, repassage, rangement, courses, préparation des repas)  2 (22.2%)

AVS auxiliaire de vie sociale (aide à la mobilité, à la toilette, à l'alimentation, à la réalisation des courses, aux repas, aux travaux ménagers, ...)  4 (44.4%)

Aide soignante  0 (0%)

Indiquez vos formations professionnelles

XXXXXXXXXXXX aucune
XXXXXXXXXXXX école sanitaire équivalente aide soignante
XXXXXXXXXXXX titre pro ADVF
XXXXXXXXXXXX cap serveuse
XXXXXXXXXXXX Cap service aux personnes et diplômes auxiliaire du 3eme ages
XXXXXXXXXXXX formation prévention secours civiques niveau 1 (psc1).

Mentionnez fonction exercée

XXXXXXXXXXXX aide à toilette ménage courses
XXXXXXXXXXXX intervenant à domicile
XXXXXXXXXXXX Aide à domicile, ménage, repas, aide toilette ect...
XXXXXXXXXXXX aide a la toilette , au repas, ménage, garde , course , coucher , lever
XXXXXXXXXXXX Aide à domicile
XXXXXXXXXXXX auxiliaire de vie

Vous exercez cette fonction depuis combien de temps ?

XXXXXXXXXXXX 27 ans
XXXXXXXXXXXX 3 ans en ADMR 5montfort en Chalosse) et 5 ans en privé (côte d'azur)
XXXXXXXXXXXX 4 ans
XXXXXXXXXXXX Je travaille dans ce domaine depuis le 1 février 2022
XXXXXXXXXXXX 4 mois
XXXXXXXXXXXX 10 ans
XXXXXXXXXXXX juillet 2018

Précisez vos attentes?

Quel est votre degré de motivation concernant cette formation ?



Quel impact doit avoir cette formation sur votre approche de la prévention?



Quel impact doit avoir cette formation sur votre organisation au travail?



Quel impact doit avoir cette formation de prévention sur le travail en équipe?



Quel impact doit avoir cette formation dans le choix des aides techniques au transfert?



Quel impact doit avoir cette formation sur l'utilisation des aides techniques au transfert?



Quel impact doit avoir cette formation sur l'apprentissage de la manutention des patients?



Quel impact doit avoir cette formation sur vos capacités physique et de bien être?



Précisez vos motivations pour cette formation en prévention?

XXXXXXXXXXXX apprendre plus
XXXXXXXXXXXX motivé j'aime apprendre et c'est toujours en plus
XXXXXXXXXXXX travailler dans de meilleurs conditions niveau ADR pouvoir transmettre des conseils
XXXXXXXXXXXX Je recherche le bien être pour les bénéficiaires et pour moi même et de durée dans le temp sans avoir des conséquences sur ma santé
XXXXXXXXXXXX je suis très peu motivé car je ne sais pas a quoi m'attendre
XXXXXXXXXXXX ayant été blessé en exerçant mon travail, j'espère vraiment que cette formation m'aidera pour la suite de mon travail.

Indiquez votre main dominante



Indiquez votre œil directeur ? (pour le déterminer: yeux ouverts, pointez un objet distant avec votre index en tendant le bras. Puis fermez un œil, puis l'autre. L'œil directeur sera celui qui est aligné avec l'index et l'objet visé.



Test de sédentarité et d'activité physique

Combien de temps passez-vous en position assise par jour (loisir, travail, TV, ordinateur) ?



8.7 / 10



Pratiquez-vous régulièrement une activité physique (loisir/sport)?

Oui 1 10%

Non 6 60%

A quelle fréquence

A quelle fréquence pratiquez-vous l'ensemble de ces activités



4.8 / 10



Combien de temps

Combien de minutes consacrez-vous en moyenne à chaque activité physique?



6.5 / 10



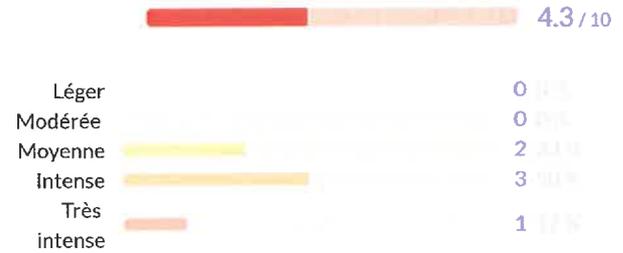
Intensité de l'effort

Notez entre 1 et 5 l'intensité habituelle de votre effort à votre activité physique



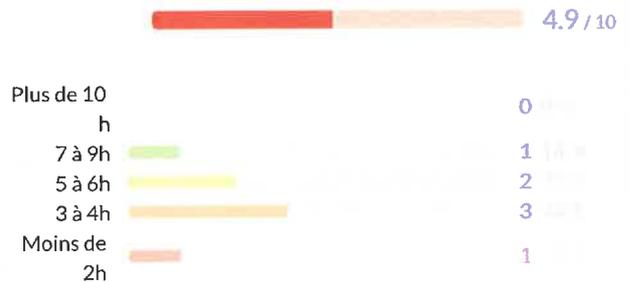
Au travail

Notez entre l'intensité d'activité physique votre travail



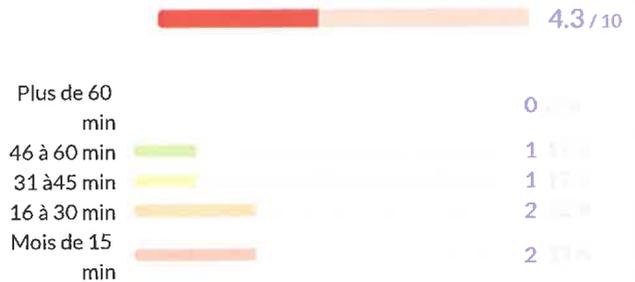
En dehors du travail

En dehors de votre travail, combien d'heures par semaine, consacrez-vous aux travaux légers (bricolage, jardinage, ménage, courses,etc)?



La marche à pied

Combien de minutes par jour, consacrez-vous à la marche



Monter les escaliers

Combien d'étages en moyenne, montez-vous à pied par jour?

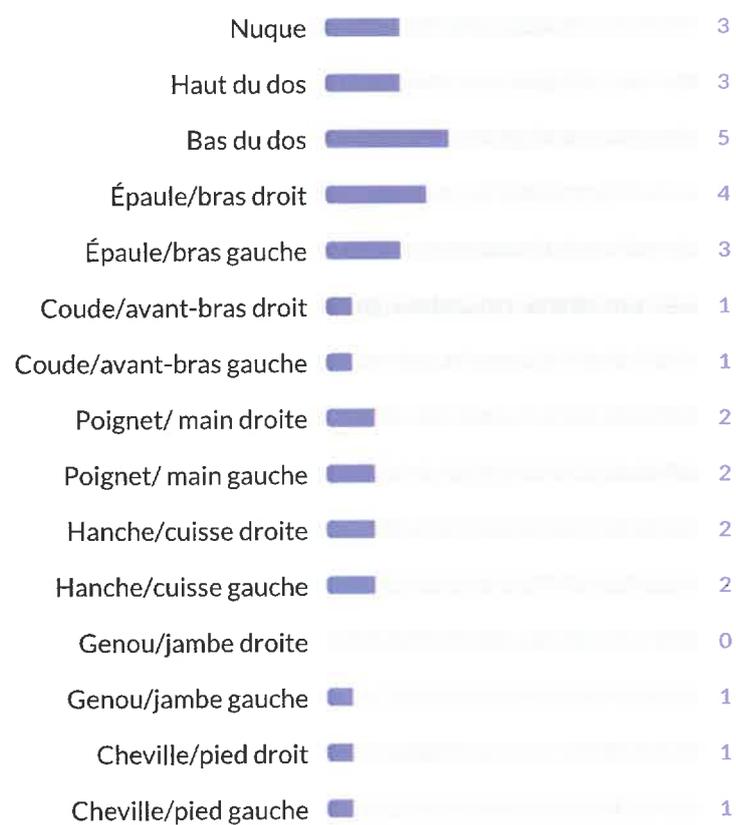


Plus de 16	0 0%
11 à 15	1 15%
6 à 10	1 15%
3 à 5	0 0%
moins de 2	5 75%

Fumeur: Calculez le nombre de paquet par an: (PA)= (nombre de cigarettes par jour/ 20)* nombre d'année tabac

Je ne fume pas	0 0%
Je fume entre 1-5 PA	5 71%
Je fume entre 6-10 PA	2 29%
Je fume plus de 11 PA	0 0%

Avez-vous au cours des 12 derniers mois, des problèmes (courbatures, douleurs, gênes, engourdissements) au niveau du corps?



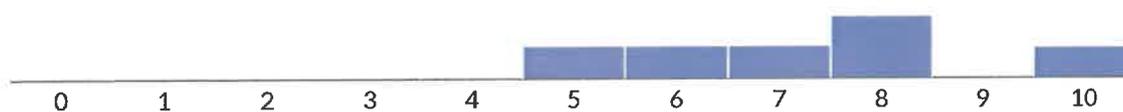
Quelle note donneriez-vous à cette.ces gêne.s, courbature.s, engourdissement.s, douleur.s (notez de 0 aucune à 10 insupportable)?



Quelle note donneriez-vous à la fatigue que cela entraîne (notez de 0 aucune à 10 insupportable)?



1 1 1 2 1

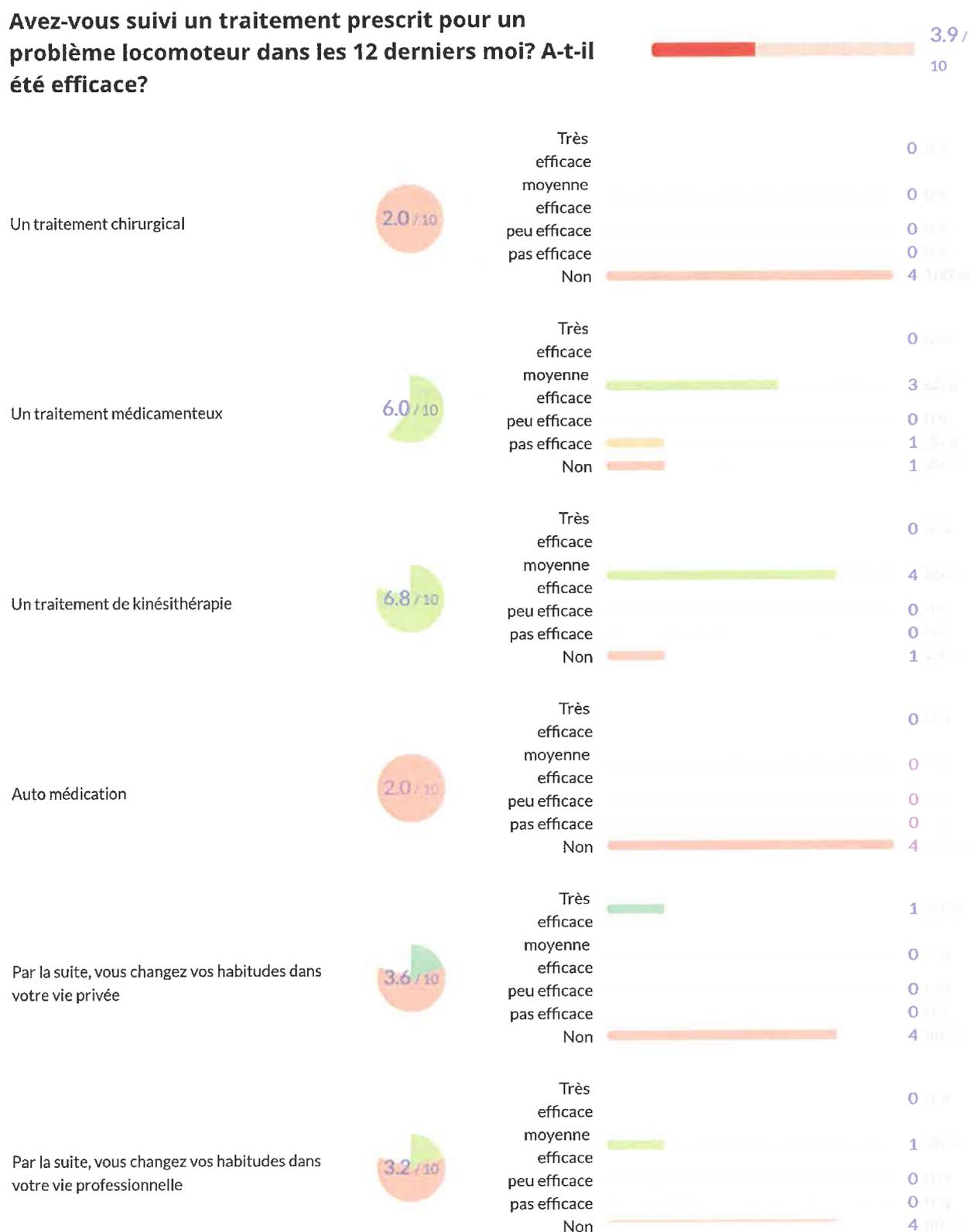


Avez-vous consulté un professionnel de santé pour un problème locomoteur dans les 12 derniers mois?

Oui  6 (75%)

Non  0 (0%)

Avez-vous suivi un traitement prescrit pour un problème locomoteur dans les 12 derniers moi? A-t-il été efficace?

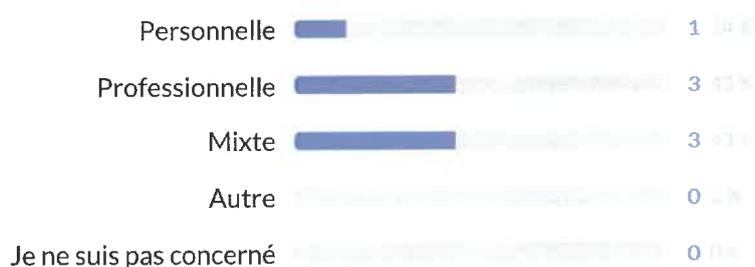


Si vous avez changé vos habitudes dans votre vie personnelle/professionnelle, précisez lesquelles?

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
Côté professionnel j'étais professeur de danse classique après un accident j'ai changé.....

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
plus de phases de repos car douleurs du dos et jambes dans la vie personnelle et professionnelle.

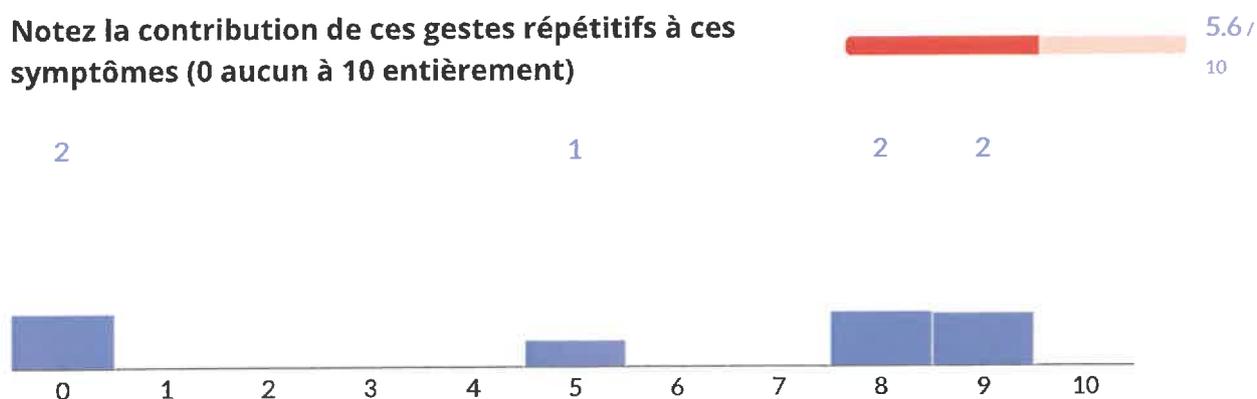
Estimez-vous que les causes de ces symptômes locomoteurs sont d'origine...



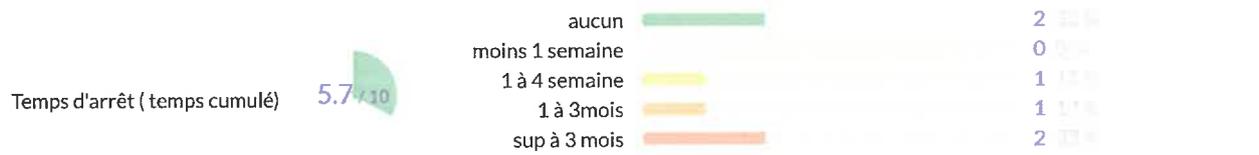
Estimez-vous faire des gestes répétitifs?



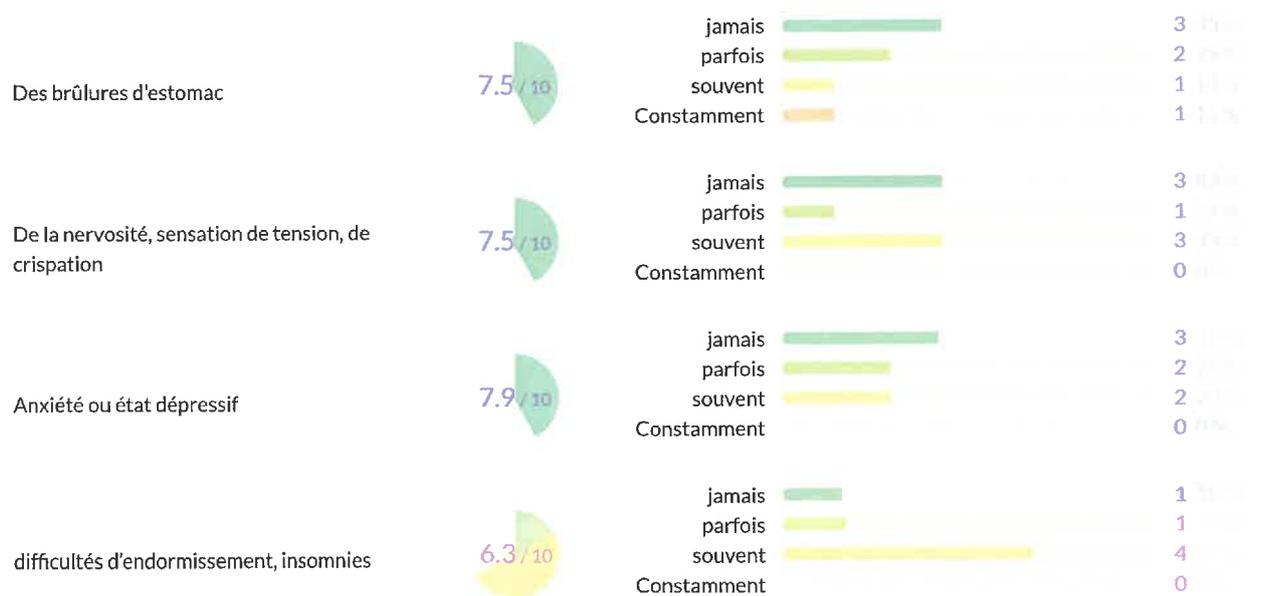
Notez la contribution de ces gestes répétitifs à ces symptômes (0 aucun à 10 entièrement)



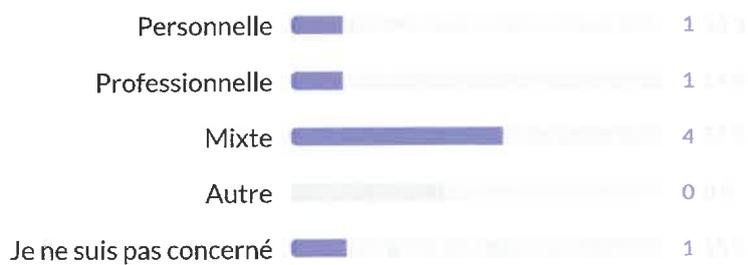
Avez-vous eu un ou plusieurs arrêts de travail pour AT ou MP de l'appareil locomoteur depuis 3 ans?



Durant les 12 derniers mois avez-vous ressenti?



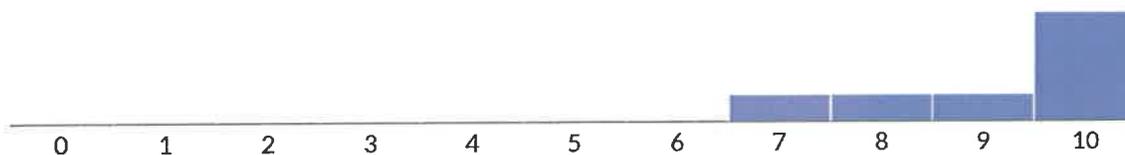
Estimez-vous que les causes de ces symptômes sont d'origine...



Quel intérêt portez-vous à votre travail (notez de 0 aucun à 10 passionnant)



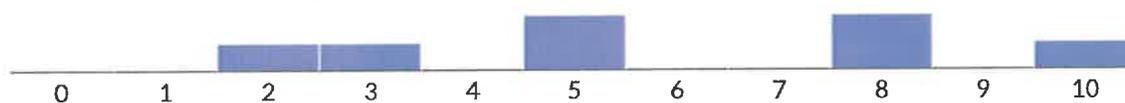
1 1 1 4



Notez la complexité des tâches liées à votre travail (0 aucune à 10 extrêmement complexe)?



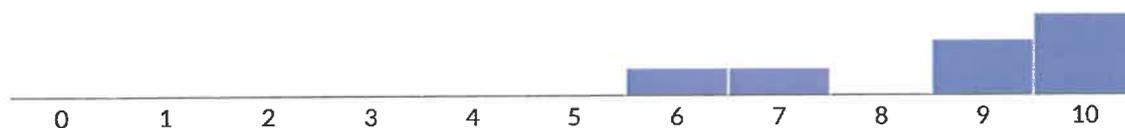
1 1 2 2 1



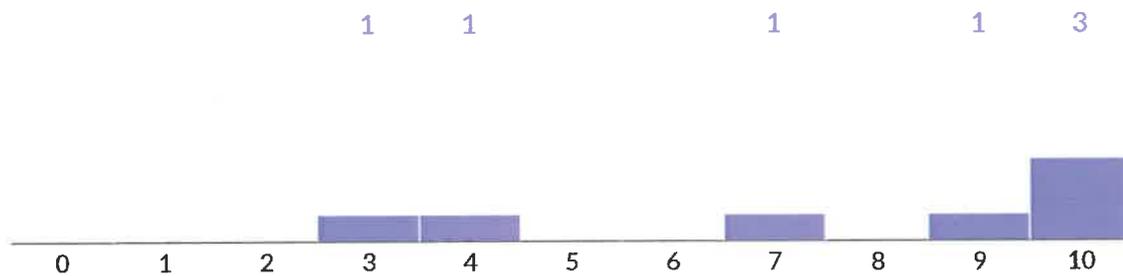
Notez le niveau d'autonomie dont vous disposez à votre poste de travail (0 aucune à 10 totalement)



1 1 2 3



Notez le niveau de l'ambiance de travail dans laquelle vous travaillez (notez de 0 insupportable à 10 idéale)



Pouvez-vous citer en les numérotant de 3 à 4 les tâches principales que vous réalisez à votre poste de travail?

- ~~XXXXXXXXXXXX~~
toilette ménage courses repas
- ~~XXXXXXXXXXXX~~
-toilette -ménage
- ~~XXXXXXXXXXXX~~
-toilette -aide à la mobilité -message
- ~~XXXXXXXXXXXX~~
1 / aide ménage 2/ aide toilette 3/ aide course 4/ garde (psychologiquement)
- ~~XXXXXXXXXXXX~~
1/ toilette 2/ garde 3/ ménage 4/ repas
- ~~XXXXXXXXXXXX~~
1toilettesou douches 2menages,3repassage 4Courses
- ~~XXXXXXXXXXXX~~
1 petits déjeuner, 2 toilettes, 3 repas, 4 ménages, 5 couchés

Combien de temps passez-vous à réaliser ces tâches?



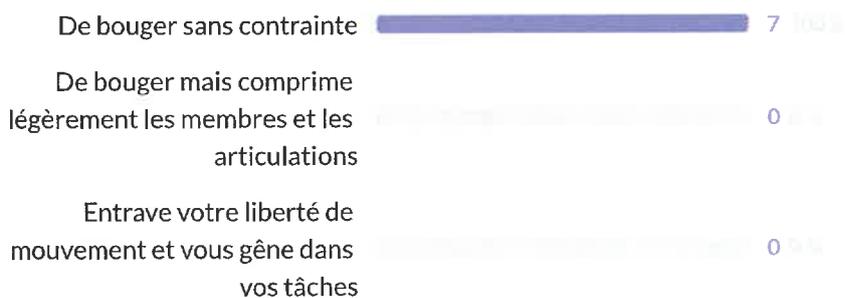
Ces tâches se réalisent...



Quittez-vous votre poste de travail pendant la pause ?



Votre tenue de travail vous permet...



Vos chaussures de sécurité...



Avez-vous déjà suivi une formation en prévention ?

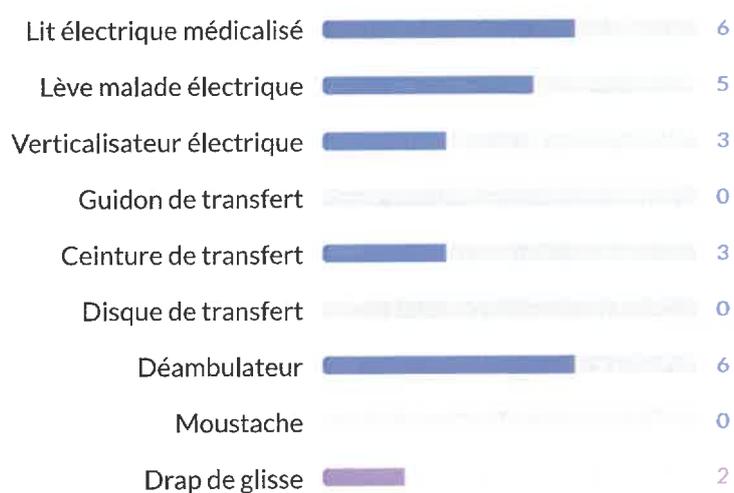


Si oui, indiquez le thème et l'année de cette formation en prévention

Avez-vous suivi une formation spécifique sur la manutention des patients?

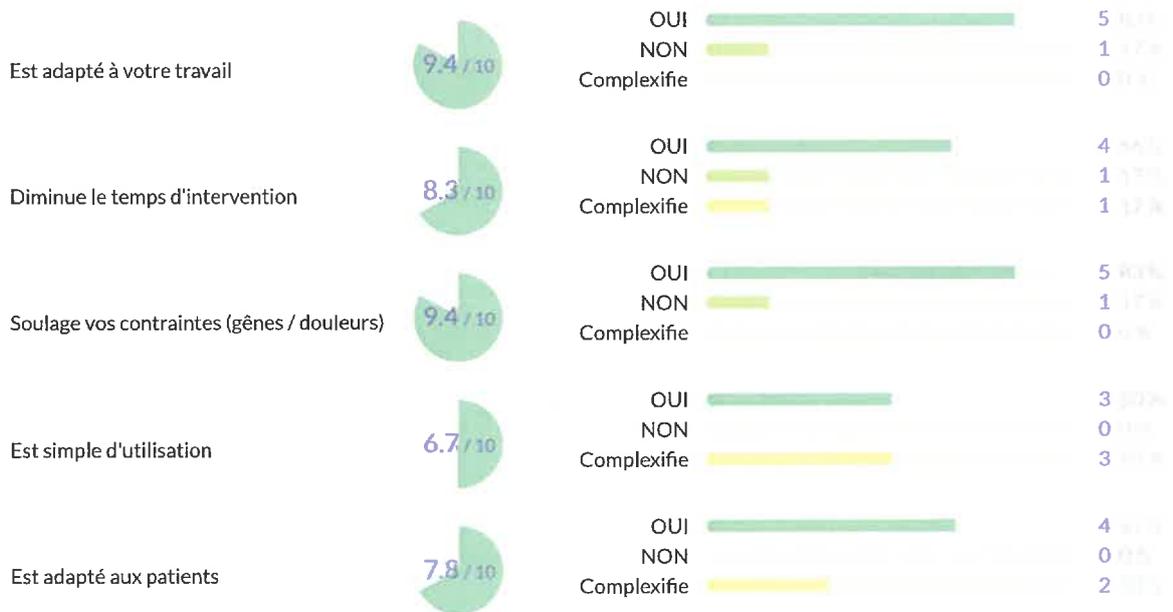


Matériel de manutention vous utilisez régulièrement...



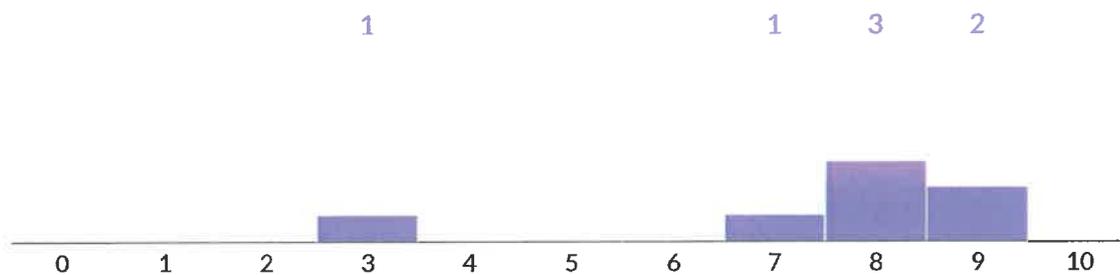
Le matériel que vous utilisez pour votre travail ...

8.3 / 10



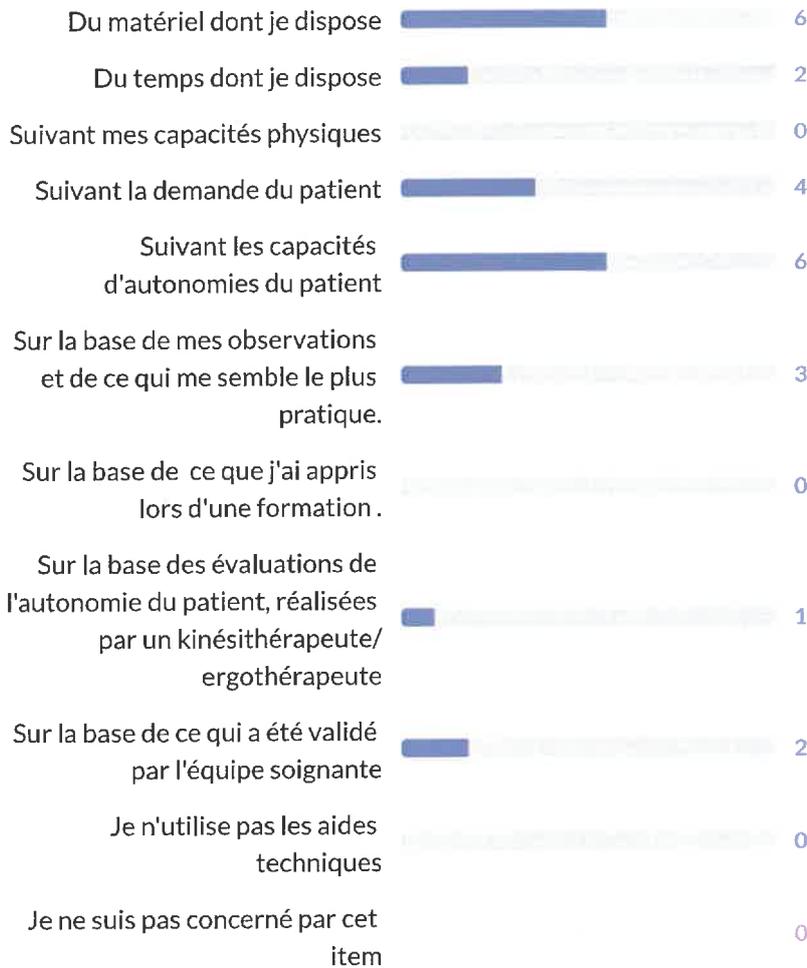
Comment noteriez-vous le niveau de qualité du matériel que vous utilisez?

7.4 / 10



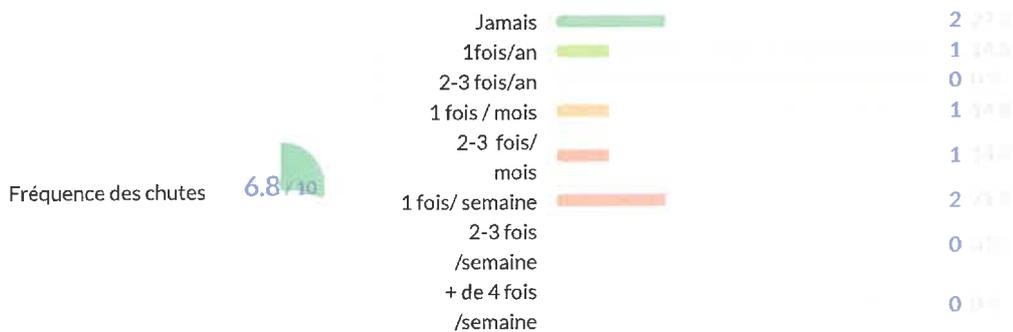
Vous auriez des améliorations à proposer, quelles seraient-elles?

Comment choisissez-vous les aides techniques au transfert (choix multiples)?



Vous être confronté aux chutes des allocataires....

6.8 / 10



Comment relevez-vous un patient au sol qui peut pas se relever seul (sans lésion constatée) ?



Indiquez le type de matériel que vous utiliseriez pour relever un patient (sans lésion constatée) du sol...

XXXXXXXXXX le lève personne avec sangle
XXXXXXXXXX aucun

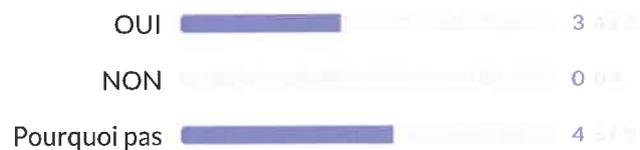
Vous êtes-vous déjà blessé en relevant un patient du sol?



Pour une meilleur prévention des TMS au travail, êtes-vous prêt à changer vos habitudes de travail?



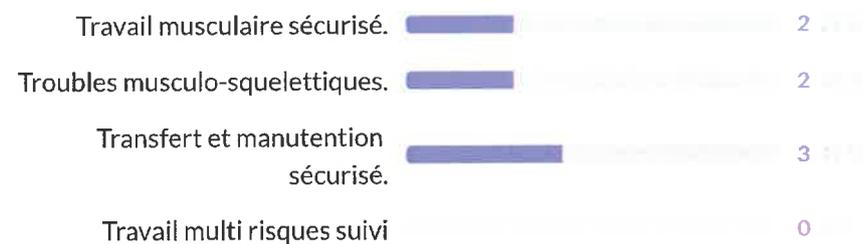
Pour une meilleur prévention des TMS au travail, êtes-vous prêt à construire une démarche préventive en équipe?



Autres motivations:

~~XXXXXXXXXXXX~~
[apprendre plus](#)

Que signifie TMS?



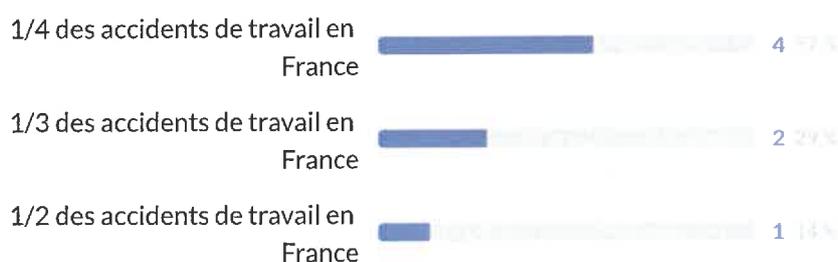
La charge maximum autorisée pour une salariée femme de plus de 18 ans est de ...



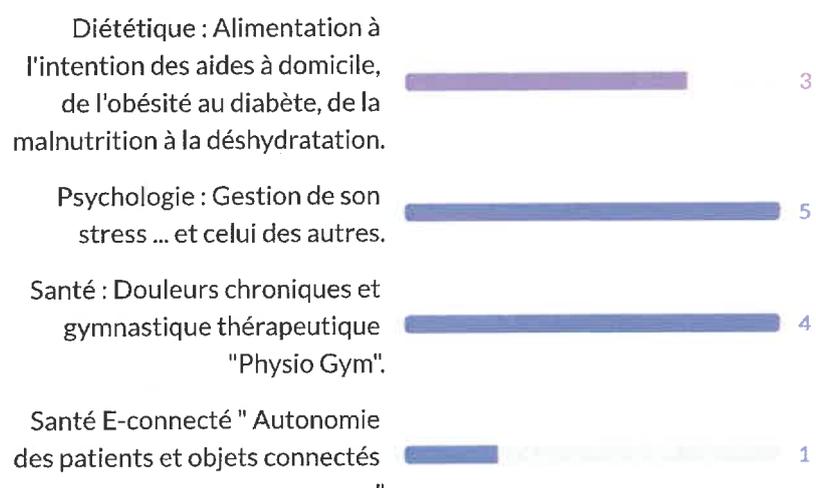
La charge maximum autorisée pour un salarié homme de plus de 18 ans est de...



A votre avis, les manutentions représentent



Seriez-vous intéressé par une formation complémentaire préventive dans le domaine ?



Autres remarques personnelles qui vous paraissent intéressantes à communiquer....



KINE LANDES PREVENTION

2 Juin 2022

RAPPORT QUALITÉ DE LA FORMATION

Formation "Prévention des TMS" ADMR G1 module A-B

9.0 / 10

SATISFACTION	9.0
Organisation de la formation	8.8
Déroulement de la formation	9.8
Contenu de la formation	9.5
Efficacité de la formation	10.0
Impact de la formation sur votre bilan des acquis	6.8
Note générale de la formation ?	9.3

Rapport de formation ADMR module A G1 02-03 juin 2022

Le présent rapport de formation regroupe les analyses de l'évaluation préformation du module A et de l'évaluation de satisfaction du module.

Cette formation a été réalisée en collaboration avec le SPSTLandes (Service de Prévention et de Santé au Travail des Landes)

Les stagiaires se sont impliqués véritablement dans la formation. Merci à eux pour leur

participation active.

Une évaluation préformation au module A a été réalisée afin de connaître le contexte individuel de chaque participant à leur poste de travail dans le domaine de prévention des TMS.

Les attentes des stagiaires sont importantes : 8,7/10, tant dans le domaine de la prévention que celui du bien-être au travail. Ces derniers sont motivés.

Le niveau d'étude et de formation est disparate, tout comme leur expérience dans le domaine de l'aide à la personne. Aucun n'a suivi de formation en prévention et un seul a suivi une formation en manutention.

Ils sont plutôt sédentaires, avec une activité physique limitée à leur travail. Ils sont plutôt fumeurs. Ils souffrent du rachis et des épaules. Ils présentent des douleurs, gênes, en moyenne de 6-7/10 et une fatigue en moyenne de 7-8/10 .

Tous ont consulté un professionnel de santé pour des problèmes locomoteurs. Les traitements sont moyennement efficaces. La moitié d'entre eux ont bénéficié d'un arrêt pour AT/MP dans les 3 dernières années.

Plus de la moitié d'entre eux présentent des symptômes de stress : 7,5/10.

Ils portent un très grand intérêt à leur métier.

Les participants estiment que leur matériel est plutôt adapté à leur travail 8,3/10, sans pour autant avoir suivi de formation spécifique à la manutention.

Ils sont confrontés pour la majorité aux chutes des clients , ce qui impose la mise en place d'un process d'intervention spécifique.

Pour la majorité, ils sont prêts à changer leurs habitudes et à s'investir dans une démarche préventive.

La formation a été l'occasion de libérer la parole. Comme nous l'avions souligné lors de notre réunion du 14 janvier 2022, une attention toute particulière sera à apporter dans le domaine de RPS : les mots déplacés, les mains baladeuses et situations inappropriées provenant des clients et/ou de leur entourage.

La formation bénéficie d'une appréciation globale de 9,3/10, avec une note de 9/10 de satisfaction.

100% des participants conseilleraient cette formation.

Si les stagiaires ont trouvé la formation efficace, notée 10/10 (amélioration des compétences et de la qualité de vie au travail), la démarche préventive reste à consolider : l'utilisation du matériel et les outils d'évaluation à l'autonomie, à la mobilité des clients (couleur vert, orange, rouge).

ÉVALUATION DE SATISFACTION

Organisation de la formation

La durée du stage vous a-t-elle semblé adaptée ?

7.5 / 10

Le cadre, la salle de séminaire avec ses équipements, ont-ils favorisé son bon déroulement ?

10.0 / 10



Déroulement de la formation

Le formateur était-il clair et dynamique ?

9.6 / 10

La communication avec lui était-elle bonne ?

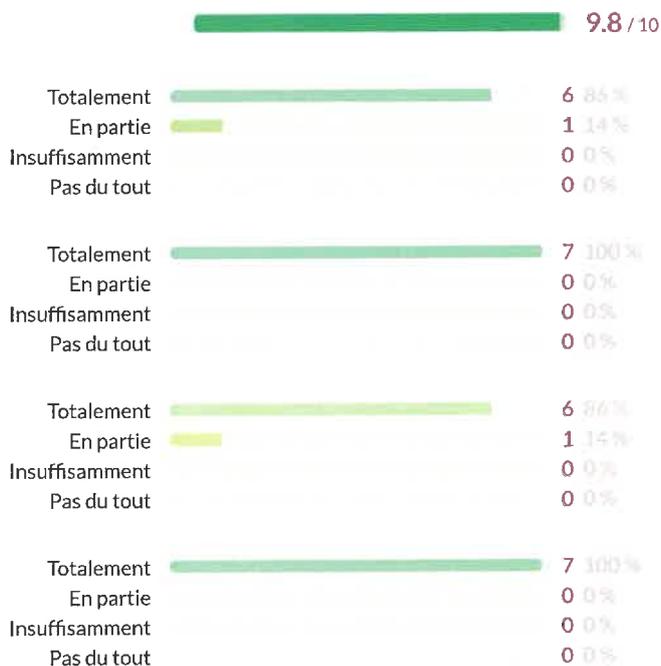
10.0 / 10

Les exercices et mises en situation étaient-ils pertinents ?

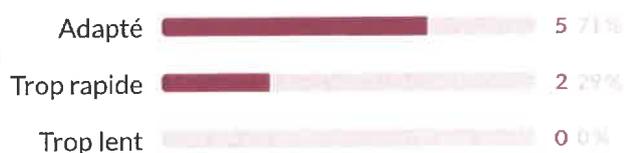
9.6 / 10

Le formateur a-t-il adapté la formation aux stagiaires ?

10.0 / 10



Le rythme de la formation était-il ?



Contenu de la formation

9.5 / 10

Le programme était-il clair et précis ?



Les supports de formation étaient-ils clairs et utiles ?



Les outils et repères transmis étaient-ils en adéquation avec vos besoins ?



Efficacité de la formation

10.0 / 10

Cette formation améliore-t-elle vos compétences ?

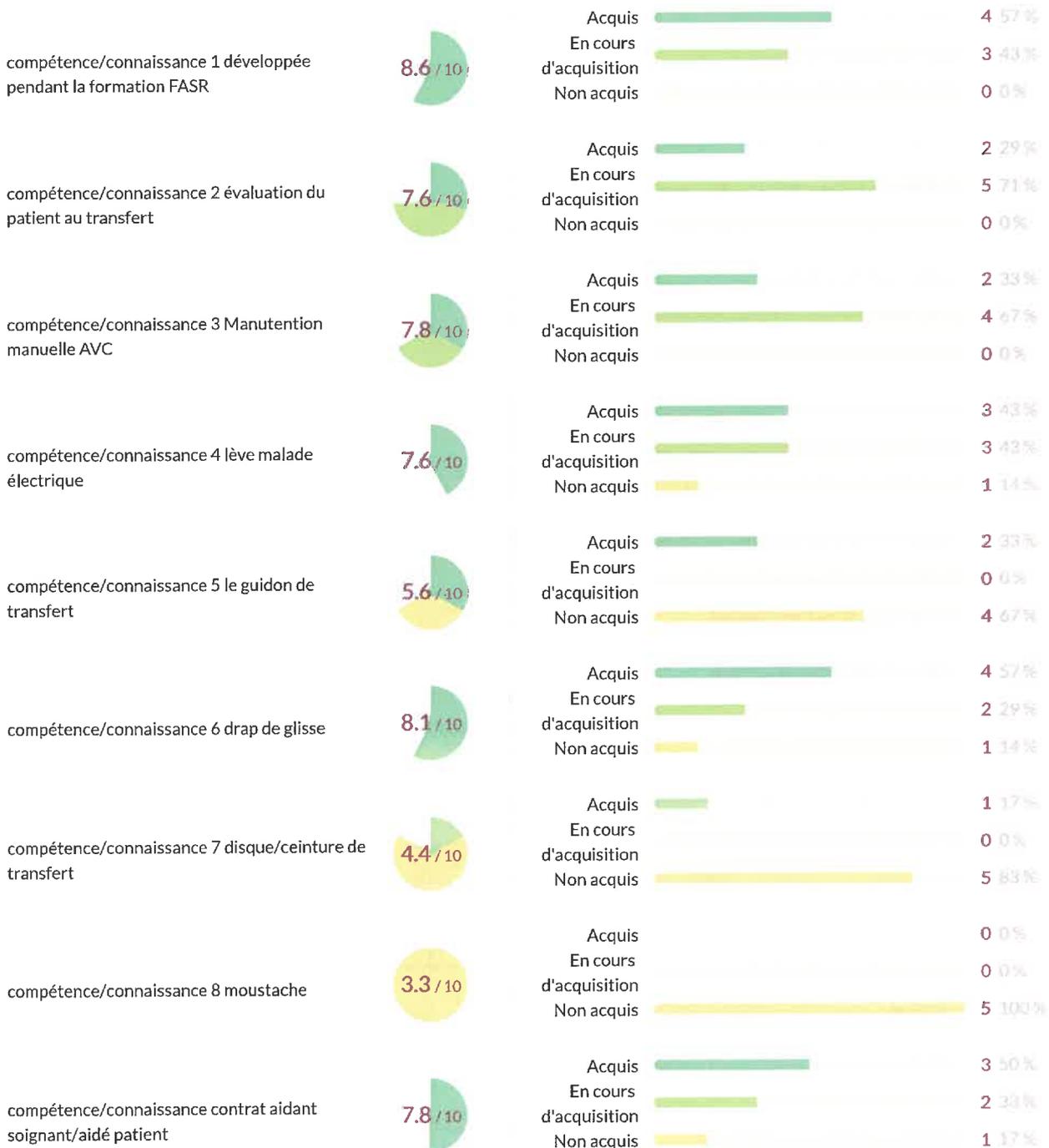


Les connaissances acquises vont-elle optimiser votre qualité de vie au travail ?



Impact de la formation sur votre bilan des acquis

6.8 / 10

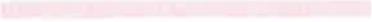


Recommanderiez vous cette formation ?

compétence/connaissance sur l'intérêt du KATA
d'éveil musculaire

7.6 / 10

Oui  7 100%

Non  0 0%

Acquis	2 29%
En cours d'acquisition	5 71%
Non acquis	0 0%

Quels sont les points forts de cette formation ?

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

-règle de prévention -matériel proposé

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

Kata et tout

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

compétence des formateurs, professionnels

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

apprendre à se faire moins mal au dos apprendre à manipuler les appareils

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

tout était très intéressant

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

-compétence des formateurs -matériel à disposition -documentation fournis

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

formateurs, découverte de nouvelles techniques et matériel

Quels sont les points à améliorer de cette formation ?

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

aucun

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

plus de temps

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

-un peu plus de pratique, manipulation

~~XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX~~

le temps

Si oui, lesquelles?.... Si non / je ne sais pas, pourquoi?

XXXXXXXXXXXXXXXX

au niveau de l'organisation du travail **planning** collègues

XXXXXXXXXXXXXX

fiche de réclamation

XXXXXXXXXXXXXXXX

cela dépend des clients

XXXXXXXXXXXXXXXX

les postures à prendre pendant les transferts

XXXXXXXXXXXXXXXX

outils d'aide de transfert

XXXXXXXXXXXXXXXX

avoir du matériel adéquate et un regard différent sur les clients