



**OFFRE  
PRÉVENTION  
2024**



**Thalie Santé**  
LA CULTURE DE LA PRÉVENTION

**Thalie Santé a le plaisir de vous présenter son offre de prévention.**

Celle-ci est composée de trois volets distincts :

- **les actions du pôle prévention,**
- **l'offre du pôle psychosocial,**
- **les prestations de la cellule prévention de la désinsertion professionnelle.**

Vous aurez ainsi une vision complète des propositions d'ateliers et de sensibilisations à votre disposition, tant sur le volet réglementaire de notre offre socle que sur une offre de services complémentaires, adaptables par nos équipes aux besoins ou demandes de votre structure.

Nous sommes à votre disposition pour concevoir, formaliser et développer avec vous la solution de prévention la plus pertinente.

A votre disposition également pour vous conseiller, vous orienter et vous accompagner sur les questions du maintien en et dans l'emploi.

Nos savoir-faire, ainsi que la compréhension fine des risques inhérents aux métiers que nous accompagnons depuis de nombreuses années, vous garantissent une approche sur mesure des démarches de prévention destinées aux publics spécifiques du secteur des industries culturelles et créatives, et des secteurs interprofessionnels.



**Thalie Santé**

LA CULTURE DE LA PRÉVENTION



# Sommaire

01. LE PÔLE PRÉVENTION
02. LE PÔLE PSYCHOSOCIAL
03. LA CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE



# 01.

## LE PÔLE PRÉVENTION





## LE PÔLE PRÉVENTION

Notre pôle prévention a pour objectif d'accompagner et de conseiller les entreprises dans l'identification, la compréhension et la prévention des risques professionnels le plus en amont possible, par une approche globale, à la fois individuelle et collective, ciblée et adaptée.

Son équipe de préventeurs vous aide à anticiper les risques liés à votre activité et vos conditions de travail, notamment par un état des lieux et une évaluation précise de ces risques. Elle est également à vos côtés pour vous conseiller au mieux dans l'agencement de l'espace de travail, le choix d'équipements adaptés à vos activités, ...

Nous vous proposons trois niveaux d'actions :

La **prévention primaire**, qui consiste à éviter la survenue du risque ;

La **prévention secondaire**, dont le but est de maîtriser l'évolution du trouble ou d'en faire disparaître les éléments déclencheurs ;

La **prévention tertiaire**, qui intervient à un stade où il importe de diminuer la prévalence des incapacités chroniques ou des récidives et de réduire les complications consécutives à la pathologie (invalidités ou rechutes).



THALIE SANTÉ DISPOSE D'UNE **ÉQUIPE DE PRÉVENTEURS** (ASSISTANTE SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL, MÉTROLOGUE, TECHNICIENNE HYGIÈNE SANTÉ ENVIRONNEMENT, INGÉNIEURE HYGIÈNE SANTÉ ENVIRONNEMENT, ERGONOMES, ERGONOMES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL) POUR VOUS ACCOMPAGNER VERS LA **RÉDUCTION DES RISQUES PROFESSIONNELS** (ACCIDENTS, MALADIES PROFESSIONNELLES...) ET L'**AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL** AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE.



### CHAMPS D'INTERVENTION DE PÔLE PRÉVENTION :

- Réalisation de la **fiche d'entreprise**
- Accompagnement méthodologique autour du **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels** (DUERP) : élaboration, mise à jour, intégration des risques psycho-sociaux
- Conseil en **prévention** des risques professionnels
- Réalisation de **mesures** d'ambiance lumineuse, sonore, thermique
- Réalisation de **campagnes d'audiométrie** en entreprise
- Réalisation de **campagnes d'audiométrie** sur les congrès, les festivals et les salons
- Réalisation des **études de poste** dans le cadre d'une procédure d'inaptitude
- Réalisation d'**études ergonomiques**
- Participation à la **CSSCT** et au **CSE**
- Sensibilisations collectives aux **risques professionnels** (risque chimique, risque routier, manutention manuelle, travail sur écran...)





Toutes les actions collectives réalisées par les intervenants du pôle prévention sont comprises dans **l'offre socle** de vos cotisations en santé au travail, dans la limite définie dans votre contrat d'adhésion. Elles ne font donc l'objet d'aucune facturation supplémentaire. Ce décompte de prestations ne concerne pas la réalisation de la fiche d'entreprise, les études de postes pour inaptitude ou les études de postes individuelles liées à une problématique de santé.

Au-delà de l'offre socle, vous pouvez bénéficier de **prestations complémentaires** du pôle prévention qui seront soumises à une facturation. Il peut s'agir de prestations collectives (au-delà du nombre prévu dans l'offre socle) ou d'autres interventions en fonction de vos attentes et de vos besoins (relecture de DUERP, réalisation du DUERP, accompagnement ergonomique sur des projets architecturaux ou de réorganisation, de nouvelles implantations, de nouveaux équipements, de nouvelles machines, aide à la réalisation du cahier des charges et/ou conseil sur le choix d'un consultant...).



## RÉALISATION DE LA FICHE D'ENTREPRISE

Il s'agit d'un document **réglementaire et obligatoire**, qui est réalisé par l'équipe pluridisciplinaire du service de santé au travail, sous la coordination du médecin du travail.

Elle est réalisée à la suite de l'adhésion au service de santé au travail et est mise à jour lors d'évolutions au sein de l'entreprise (déménagement, réaménagement, évolution des procédés de fabrication...).

### Public concerné :

Toute entreprise adhérente au service de santé au travail, quel que soit son effectif.

### Coût :

Cette prestation est comprise dans la cotisation santé au travail de l'offre socle et ne fait pas l'objet de décompte de prestation.

### Action :

Elle est effectuée à la suite d'échanges et d'observations faites lors de la visite des lieux de travail par l'équipe pluridisciplinaire.

### Elle contient notamment :

- des renseignements sur l'entreprise,
- une appréciation des facteurs de risques professionnels,
- les mesures de prévention collectives et individuelles mises en place,
- d'éventuelles préconisations émises par l'équipe pluridisciplinaire pour améliorer les conditions de travail.

Elle constitue une **source d'informations** utiles à l'adhérent pour élaborer ou mettre à jour son Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels.

### Comment solliciter cette action ?

**Le médecin du travail est le prescripteur** de la mise en œuvre de cette action au regard de ses propres constats ou de demandes émanant des services RH ou autres.

**L'infirmier en santé au travail** peut également être prescripteur de la mise en œuvre de cette intervention, sur délégation du médecin du travail.



## ACCOMPAGNEMENT MÉTHODOLOGIQUE AUTOUR DU DUERP

- **Évaluer les risques professionnels et réaliser un Document Unique est une obligation pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. L'employeur est soumis, a minima, à une périodicité annuelle de mise à jour. Cet outil est le point de départ incontournable de toute démarche de prévention des risques professionnels.**

### Public concerné :

TPE, PME, grandes entreprises déjà dotées ou non d'un Document Unique.  
En particulier les personnes en charge de l'évaluation et de la prévention des risques au sein de l'entreprise ou impliquées dans l'organisation du travail.

### Coût :

Cette intervention collective **est comprise dans la cotisation santé au travail** de l'offre socle, dans la limite définie dans votre contrat d'adhésion.

### Action :

Proposer un accompagnement méthodologique à la réalisation ou la mise à jour du DUERP.

### Les thématiques suivantes peuvent être abordées en fonction des besoins de l'entreprise :

- réglementation santé au travail et principes de base,
- méthodologie pour identifier et hiérarchiser les risques professionnels,
- méthodologie plus spécifique pour intégrer les Risques Psycho-Sociaux (RPS).

### Si l'entreprise le souhaite :

- retour d'expérience méthodologique sur une unité de travail et sur les difficultés éventuellement rencontrées par l'entreprise dans les 15 jours/1 mois maximum qui suivent,
- transmission d'outils (fiches de risques, modèle DUERP, grille d'évaluation...).

### Comment solliciter cette action ?

**Le médecin du travail est le prescripteur** de la mise en œuvre de cette action au regard de ses propres constats ou de demandes émanant des services RH ou autres.

**L'infirmier en santé au travail** peut également être prescripteur de la mise en œuvre de cette intervention, sur délégation du médecin du travail.

## CONSEILS EN PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

### Action :

#### Apporter une aide :

- à l'identification des risques professionnels,
- à la recherche de mesures de prévention adaptées,
- à la mise en place d'un plan d'actions.

#### Ces actions peuvent traiter de risques spécifiques :

- électrique,
- incendie,
- chimique,
- routier,
- travail en hauteur,
- machine,
- EPI, EPC...

### Comment solliciter cette action ?

**Le médecin du travail est le prescripteur** de la mise en œuvre de cette action au regard de ses propres constats ou de demandes émanant des services RH ou autres.

**L'infirmier en santé au travail** peut également être prescripteur de la mise en œuvre de cette intervention, sur délégation du médecin du travail.

### Public concerné :

TPE, PME, grandes entreprises, permanents, intermittents, pigistes, mannequins.

### Coût :

L'intervention collective **est comprise dans la cotisation santé au travail** de l'offre socle, dans la limite définie dans votre contrat d'adhésion.

Ce décompte de prestations **ne concerne pas l'étude de poste individuelle liée à une problématique de santé.**



## RÉALISATION DE MESURES D'AMBIANCE LUMINEUSE, SONORE OU THERMIQUE

### Public concerné :

TPE, PME, grandes entreprises, permanents, intermittents, pigistes, mannequins.

### Coût :

L'intervention collective est comprise dans la cotisation santé au travail de l'offre socle, dans la limite définie dans votre contrat d'adhésion.

Ce décompte de prestations ne concerne pas l'étude de poste individuelle liée à une problématique de santé.

### Action :

Réaliser différentes mesures dans vos locaux afin d'évaluer la gêne, vérifier le respect de la réglementation, sensibiliser l'employeur et les salariés, et accompagner l'employeur dans le choix d'actions de prévention.

### Différents paramètres physiques peuvent être évalués :

- ambiance lumineuse : niveaux d'éclairement par cartographie ou poste de travail, niveaux de luminance (mise en évidence des sources d'éblouissement),
- ambiance sonore : évaluation de l'exposition sonore, relevés sonométriques ponctuels,
- ambiance thermique : température, humidité, vitesse de l'air.

Selon les types de risques et les différents types d'exposition constatés, sont proposés des cartographies, des relevés ponctuels ou des relevés sur le temps de travail réel.

### La prestation est réalisée en deux temps en entreprise :

- analyse de l'activité de travail,
- relevés métrologiques (diagnostic et préconisations).

### Comment solliciter cette action ?

**Le médecin du travail est le prescripteur** de la mise en œuvre de cette action au regard de ses propres constats ou de demandes émanant des services RH ou autres.

**L'infirmier en santé au travail** peut également être prescripteur de la mise en œuvre de cette intervention, sur délégation du médecin du travail.



## RÉALISATION DE CAMPAGNES D'AUDIOMÉTRIE EN ENTREPRISES

### Action :

Réaliser des tests de dépistage auditif de l'ensemble ou d'une partie des salariés sur le lieu de travail.

Cette action, réalisée par une Assistante Santé Sécurité au Travail, nécessite environ **20 minutes par salarié** afin de recueillir les informations essentielles et réaliser le test de dépistage.

Les résultats seront ensuite commentés par le médecin du travail puis transmis à chaque salarié et intégrés à son dossier médical.

### Comment solliciter cette action ?

**Le médecin du travail est le prescripteur** de la mise en œuvre de cette action au regard de ses propres constats ou de demandes émanant des services RH ou autres.

**L'infirmier en santé au travail** peut également être prescripteur de la mise en œuvre de cette intervention, sur délégation du médecin du travail.

### Public concerné :

Action proposée aux entreprises adhérentes.

### Coût :

L'intervention collective est comprise dans la cotisation santé au travail de l'offre socle, dans la limite définie dans votre contrat d'adhésion.



## RÉALISATION DE CAMPAGNES D'AUDIOMÉTRIE DURANT LES CONGRÈS, FESTIVALS ET SALONS

### Public concerné :

Action proposée aux organisateurs de festivals, congrès et autres événements...

### Coût :

L'intervention collective relève de l'offre complémentaire. Elle fait l'objet d'une facturation après acceptation du devis.

### Action :

Réaliser des tests de dépistage auditif des intermittents du spectacle / journalistes pigistes / mannequins... sur le lieu de travail : congrès, salons, festivals...

Cette action réalisée par une Assistante Santé Sécurité au Travail nécessite environ **20 minutes par salarié** afin de recueillir les informations essentielles et réaliser le test de dépistage.

Les résultats seront ensuite commentés par le médecin du travail puis transmis à chaque salarié et intégrés à son dossier médical.

### Comment solliciter cette action ?

Le Pôle Développement et Partenariats Stratégiques de Thalie Santé est sollicité par mail à l'adresse [contact@thalie-sante.org](mailto:contact@thalie-sante.org). Il se met ensuite en relation avec le pôle prévention.



## RÉALISATION D'UNE ÉTUDE DE POSTE DANS LE CADRE D'UNE PROCÉDURE D'INAPTITUDE

### Action :

Identifier les éléments techniques et organisationnels du poste de travail permettant au médecin du travail de préciser ses recommandations quant à la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié.

### Cette étude peut concerner, suivant les besoins :

- l'ambiance de travail,
- les postures et les gestes de travail imposés par le poste, leur cadence...
- la charge physique,
- la charge mentale,
- l'exposition à certaines substances toxiques ou dangereuses.

### Comment solliciter cette action ?

Le médecin du travail est le prescripteur de la mise en œuvre de cette action.

L'infirmier en santé au travail peut également être prescripteur de la mise en œuvre de cette intervention, sur délégation du médecin du travail.

### Public concerné :

Actions proposées aux entreprises adhérentes.

### Coût :

Cette prestation est comprise dans la cotisation santé au travail de l'offre socle et ne fait pas l'objet de décompte de prestation.



## RÉALISATION D'ÉTUDES ERGONOMIQUES

### Public concerné :

TPE, PME,  
grandes entreprises,  
permanents,  
intermittents, pigistes,  
mannequins.

### Coût :

L'intervention collective  
**est comprise dans la  
cotisation santé au  
travail** de l'offre socle,  
dans la limite définie  
dans votre contrat  
d'adhésion.

Ce décompte de  
prestations **ne  
concerne pas  
l'étude de poste  
individuelle liée à  
une problématique  
de santé.**

### Action :

**Conseiller individuellement ou collectivement sur l'aménagement et l'organisation** des postes et des systèmes de travail :

- analyse de l'existant par le biais d'une étude sur le terrain (observations, entretiens, recueil de données prescrites et réelles, tests ...),
- recherche de solutions, en concertation avec les acteurs de l'entreprise.

Ces interventions sont réalisées dans le cadre :

- **du maintien dans l'emploi** : propositions d'aménagements d'un poste de travail pour une personne bénéficiant ou non de la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé,
- **de la conception** du poste ou d'un environnement de travail : nouvelles implantations, nouveaux équipements, nouvelles machines, nouveaux processus de travail...
- **de l'amélioration** des conditions de travail sur un poste existant : agencement au poste de travail, projets de réorganisation, nouvelles implantations, nouveaux équipements, nouvelles machines...

### Les domaines d'étude :

- sollicitations physiologiques,
- organisation du travail,
- ambiance physique de travail.

### Comment solliciter cette action ?

**Le médecin du travail est le prescripteur** de la mise en œuvre de cette action au regard de ses constats ou de demandes provenant des services RH ou autres.

**L'infirmier en santé au travail** peut également être prescripteur de la mise en œuvre de cette intervention, sur délégation du médecin du travail.



## PARTICIPATION À LA CSSCT ET AU CSE

### Action :

**Participation des préventeurs du service de santé au travail selon leurs compétences à la CSSCT et au CSE selon les sujets abordés :**

- réponse à des questions techniques et réglementaires,
- présentation d'un rapport d'intervention,
- suivi de mission,
- présentation de mission,
- ...

### Comment solliciter cette action ?

**Le médecin du travail est le prescripteur** de la mise en œuvre de cette action au regard de ses constats ou de demandes provenant des services RH ou autres.

**L'infirmier en santé au travail** peut également être prescripteur de la mise en œuvre de cette intervention, sur délégation du médecin du travail.

### Public concerné :

Action proposée aux entreprises adhérentes ayant une CSSCT ou un CSE.

### Coût :

L'intervention collective **est comprise dans la cotisation santé au travail** de l'offre socle, dans la limite définie dans votre contrat d'adhésion.

## SENSIBILISATIONS COLLECTIVES AUX RISQUES PROFESSIONNELS

- Ces actions de sensibilisation s'adressent aux adhérents de Thalie Santé. Elles peuvent être dispensées en **présentiel** ou en **distanciel**.

### Public concerné :

TPE, PME,  
grandes entreprises,  
permanents,  
intermittents, pigistes,  
mannequins.

### Coût :

L'intervention collective est comprise dans la cotisation santé au travail de l'offre socle, dans la limite définie dans votre contrat d'adhésion.

### RISQUES CHIMIQUES

#### Action :

Cette intervention permet de sensibiliser les salariés, les managers, les CSSCT et CSE à la **prévention des risques chimiques sur la base d'un support PowerPoint** construit spécialement pour l'entreprise.

#### Elle se déroule de la manière suivante :

- **observation sur le terrain, étude des éléments** fournis par l'entreprise (fiches de données de sécurité...) afin de préparer une sensibilisation sur mesure,
- **animation d'une séquence pédagogique** en présentiel ou en distanciel, d'une durée de **1h** et destinée à un groupe de **12 personnes** maximum.

### RISQUES ROUTIERS

#### Action :

Cette intervention permet d'identifier les risques routiers présents dans l'entreprise et de conseiller sur les **bonnes pratiques à adopter** par le biais d'une sensibilisation des salariés, des managers, des CSSCT CSE à leur **prévention sur la base d'un support PowerPoint** construit spécialement pour l'entreprise.

#### Elle se déroule de la manière suivante :

- **observation de l'activité** afin de préparer une sensibilisation sur mesure,
- **animation d'une séquence pédagogique** en présentiel ou en distanciel, d'une durée de **2h** et destinée à un groupe de **12 personnes** maximum.

### RISQUES LIÉS AUX MANUTENTIONS MANUELLES

#### Action :

Il s'agit de sensibiliser à la **prévention des risques liés aux postures de travail** lors de manipulations d'objets et de ports de charges. Ces ateliers permettent d'**identifier les postures à risques** et de **conseiller sur les bonnes pratiques** à adopter.

#### Elle se déroule de la manière suivante :

- **observation de l'activité** afin de préparer une sensibilisation sur mesure,
- **animation d'une séquence pédagogique** de **3h** environ en présentiel sur les risques liés aux mauvaises postures, et **apport de conseils** posturaux adaptés (groupe de +/- **12 personnes**).



## TRAVAIL SUR ÉCRAN

### Action :

Ces ateliers permettent de prodiguer des **conseils pratiques** afin de prévenir et/ou **soulager les problématiques posturales et visuelles** liées au travail sur écran au bureau et/ou au domicile.

**Les principales recommandations ergonomiques** pouvant être dispensées :

- installation et utilisation des divers éléments informatiques (écran fixe, ordinateur portable et tablette, téléphone),
- les différents réglages du siège, du bureau,
- l'environnement de travail (éclairage...),
- les risques liés au travail à distance (télétravail, visioconférence...),
- l'open space,
- les étirements.

**Elle se déroule de la manière suivante :**

- reformulation de la demande dans l'optique de **construire un support** en accord avec l'activité et les besoins de l'entreprise,
- **animation de séquence pédagogique** d'environ 2h en distanciel (grands groupes) ou en présentiel avec débriefing au poste de travail (groupe de +/- 12 personnes).

### Comment solliciter cette action ?

**Le médecin du travail est le prescripteur** de la mise en œuvre de cette action au regard de ses constats ou de demandes provenant des services RH ou autres.

**L'infirmier en santé au travail** peut également être prescripteur de la mise en œuvre de cette intervention, sur délégation du médecin du travail.

# 02.

## LE PÔLE PSYCHOSOCIAL







## LE PÔLE PSYCHOSOCIAL

Notre pôle psychosocial propose, d'une part, un accompagnement individuel de vos salariés, sous la forme de consultations en totale confidentialité, et d'autre part, un accompagnement collectif afin d'aborder les questions liées aux risques psychosociaux.

La pluridisciplinarité de notre équipe permet de suivre un large spectre de difficultés pouvant se présenter en entreprise : de la question de la souffrance au travail, que son origine soit professionnelle ou personnelle, jusqu'au débriefing qui fait suite à une situation violente.

Les psychologues de Thalie Santé sont des professionnels du comportement, des émotions et de la santé mentale. Les assistantes sociales interviennent, quant à elles, sur le bien-être psychosocial du salarié.

Nos professionnels peuvent être consultés dans les cas suivants : analyse organisationnelle, conseil et aide à la mise en place d'une démarche d'évaluation et de prévention des risques psychosociaux, animation de groupes de parole, ou encore actions de sensibilisation des acteurs de l'entreprise.

Notre équipe est à votre écoute pour construire avec vous des actions sur-mesure répondant à vos besoins.



Thalie Santé dispose d'un **pôle psychosocial** (psychologue clinicien, psychologues du travail, assistantes sociales), destiné à accompagner individuellement ou collectivement les employeurs et leurs salariés.



### CHAMPS D'INTERVENTION DES PSYCHOLOGUES

- Consultations
- Ateliers risques psychosociaux (RPS) informatifs
- Ateliers RPS prévention
- Ateliers RPS action
- Débriefing
- Aide à l'évaluation des RPS dans le cadre de l'accompagnement méthodologique sur le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (sous la coordination du pôle prévention)
- Participation aux CSE, CSSCT à la demande du médecin du travail



### CHAMPS D'INTERVENTION DES ASSISTANTES SOCIALES

- Entretiens individuels
- Interventions collectives sur des thématiques sociales
- Informations auprès des employeurs
- Présence au sein des instances représentatives du personnel
- Développement des liens partenariaux
- Veille documentaire





## CONSULTATIONS

Le **médecin du travail** est systématiquement le **prescripteur** de la mise en œuvre des consultations (le médecin coordinateur pour les branches professionnelles).  
**Les infirmiers en santé au travail** peuvent l'être également, sur délégation du médecin du travail.

Les consultations sont **comprises dans la cotisation** santé au travail de l'offre socle.

### ○ Axe psychologie clinique (consultations)

Les consultations sont mises en place afin de faire bénéficier aux salariés en situation de souffrance au travail d'un **soutien psychologique** à travers des **rendez-vous individuels** (maximum 3 rendez-vous par an et par personne) :

- **Un premier temps** d'évaluation de la personne, de ses fragilités, professionnelles ou personnelles. Il s'agit de prendre appui sur les ressources mêmes du sujet, de l'accompagner vers une identification de ses difficultés.
- **Un second temps** d'analyse de la problématique professionnelle et de différenciation de la sphère personnelle, la sphère professionnelle venant de fait envahir la seconde dans le cas de difficultés au travail.
- **Un troisième temps** : donner les outils et les analyses (ceux/celles qui sont entendables) au sujet afin qu'il puisse redevenir acteur des situations subies. Il s'agit donc de prendre appui sur le premier temps, les ressources du sujet, afin qu'il puisse se réapproprier son travail et redonner du sens à son activité professionnelle au regard de son projet de vie.

Le psychologue clinicien est habilité à effectuer un diagnostic clinique.



### ○ Axe psychologie du travail (consultations)

Les salariés peuvent bénéficier d'un accompagnement à hauteur de **3 rendez-vous par an et par personne**. Les entretiens en psychologie du travail visent à **comprendre la situation de travail** vécue par le salarié à travers :

- une **approche organisationnelle** : compréhension de l'organisation de l'entreprise et/ou du service, de la place de l'individu dans l'organigramme,
- la **description de l'activité** : charge de travail, contraintes temporelles, qualité des relations au travail, identification de l'écart entre le travail prescrit et le travail réel,
- l'**utilisation des indicateurs de facteurs** de risques psychosociaux au travail (Rapport Gollac),
- la **compréhension de la situation de travail** telle qu'elle est décrite, vécue et perçue par le salarié,
- l'**analyse des facteurs** de risques psychosociaux et des facteurs de ressources,
- l'**identification des éventuels troubles psychosociaux** : stress, épuisement psychique, troubles anxieux, épisode dépressif, trouble de stress post-traumatique...

En fonction de la demande et du contexte, un deuxième et un troisième rendez-vous peuvent être proposés.

A l'issue de ces entretiens le salarié peut être orienté, si besoin et avec son accord, vers un accompagnement extérieur.

### ○ Axe addictions (consultations)

Les consultations en addictologie sont réalisées par un conseiller technique spécialisé en conduites addictives dans le cadre de l'emploi.

### ○ Assistantes sociales (rendez-vous)

#### Déroulement d'un rendez-vous avec un salarié :

- recueil des données administratives,
- analyse des besoins, des ressources et des freins,
- en fonction de la problématique rencontrée, lors du rendez-vous, orientation vers le partenaire adéquat,
- définition du plan d'action et des objectifs à court, moyen et long terme,
- répartition des tâches à effectuer entre le salarié et l'assistante sociale et/ou le partenaire en externe ou le collaborateur en interne,
- en fonction des problématiques et de l'avancement des démarches : soit clôture de l'accompagnement, soit de nouveaux rendez-vous sont programmés avec des bilans intermédiaires.

Cet accompagnement se fait dans l'écoute et avec l'accord du salarié quant aux démarches à effectuer.



#### Déroulement d'un rendez-vous avec l'assistante sociale des autres services :

- présentation du service et des fonctions,
- donner les raisons de l'entretien du jour avec le salarié,
- déterminer si la personne est connue par l'assistante sociale ou sa structure,
- voir quelles aides supplémentaires sont possibles en fonction de son champ de compétences,
- établir une coordination sur le plan des actions à mener,
- bilan intermédiaire si nécessaire,
- passation quand le salarié ne rentre plus dans notre champ d'intervention.



## ATELIERS RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le médecin du travail est systématiquement le prescripteur de la mise en œuvre des consultations (le médecin coordinateur pour les branches professionnelles).

#### Toutefois ces ateliers peuvent également être sollicités par :

- **Des entreprises adhérentes** qui souhaiteraient faire de l'information ou de la prévention (sans qu'un risque avéré n'ait été détecté).
- **Des branches professionnelles** du secteur des industries culturelles et créatives (qui emploient des intermittents, pigistes ou mannequins).
- **Des instances de Thalie Santé.**

L'axe de priorité est fixé sur la prévention primaire afin de proposer des recommandations, pistes de solutions, ou solutions à des difficultés initiales avant qu'elles ne deviennent envahissantes. Néanmoins, les ateliers s'adaptent aussi à de la prévention secondaire et tertiaire.

Ces ateliers sont dédiés à une entité ou organisés sur plusieurs entités simultanément.

L'intervention collective **est comprise dans la cotisation santé au travail** de l'offre socle, dans la limite définie dans le contrat d'adhésion.

## Les risques psychosociaux

Les risques psychosociaux (RPS) **sont inscrits dans le code du travail** (article L. 4121-1). Ils préexistent au travail, chacun y est confronté, à des degrés divers, selon des modalités différentes : surcharge/sous-charge de travail, problème managérial, violences internes et externes (avec les clients), isolement, manque de reconnaissance, d'autonomie, etc.

Si les RPS sont préexistants au travail, cela n'est pas une fatalité pour autant et l'objectif est d'**évaluer ce qui relève de la normalité et du dépassement de la norme**. Ce qui fait partie de la norme doit également être régulé. La norme elle-même évolue et les dépassements peuvent être contextuels (crise sanitaire) ou structurels.

Les risques psychosociaux au travail font appel à des facteurs individuels et organisationnels. Ils caractérisent à la fois l'organisation du travail et les relations interpersonnelles.

Le **stress**, indicateur le plus commun de RPS, est le fil conducteur de l'intervention en ce qu'il permet de décliner de nombreux exemples situationnels. La dimension stress est le prétexte à la déclinaison des problématiques RPS telles qu'elles peuvent être à l'œuvre.

### L'objectif des ateliers est d'apporter un référentiel permettant :

- **une évaluation** des situations,
- **la mise en place** de modes de réaction les plus adaptés possibles,
- **une prise de recul** nécessaire,
- **la mise en place** d'indicateurs devant permettre l'anticipation de situations problématiques.

La dimension temporelle est le principal support à la prévention : **plus la difficulté est perçue tôt, moins elle aura d'impact**. Dans toutes les situations rencontrées, elle devient anxiogène avec le temps.

Le premier facteur de RPS est la **temporalité**<sup>1</sup>, ce qui correspond au différentiel entre le constat d'une difficulté naissante et sa prise en charge. C'est sur ce différentiel que les difficultés sont en risque de cristallisation dans une entreprise : **du risque psycho social à la problématique établie**.

### La temporalité est en partie incompressible au sein des entreprises :

- du constat d'un phénomène,
- de sa prise en considération,
- de l'évaluation des solutions possibles,
- à la mise en œuvre de sa gestion.

## 4 TYPES D'ATELIERS SONT PROPOSÉS :

### Atelier informatif (prévention primaire), sans limitation de participants

#### 1 | L'atelier peut être inter-entités ou inter-entreprises. En présentiel ou en visioconférence.

Il s'agit de donner les outils permettant une évaluation des risques : facteurs de risque, manifestations des RPS, outils de préservation d'un cadre de travail adapté.

Atelier de **2 heures**, posant le cadre général des RPS. Cette modélisation, qui prend ancrage dans la réalité sanitaire et socio-économique de l'entreprise, reste basée sur les fondamentaux en termes de RPS (facteurs de risque, etc.).

**L'objectif est de proposer une lecture et un descriptif des difficultés**, en termes de RPS, les plus souvent rencontrées. Le descriptif en lui-même permet souvent de donner sens à une situation difficilement gérable.

**L'atelier pose le spectre large des RPS**, ce qui conduit à un listage des problématiques ciblées (liste non exhaustive). Chaque problématique renvoie à un atelier dédié à celle-ci.

Cette approche permet une réassurance dans un décryptage d'éléments logiques parfois perçus comme chaotiques et redondants. La réassurance intervient dans la lecture donnée qui implique un mode de fonctionnement logique de la problématique. Problématique à laquelle il est donc possible de trouver des solutions et de sortir ainsi d'un fatalisme.

<sup>1</sup> Exception faite des incidents inattendus (accidents, agressions, décès, ...), autant d'éléments pouvant donner lieu à la mise en place d'un débriefing. Un protocole est en place dans ce type de situations.

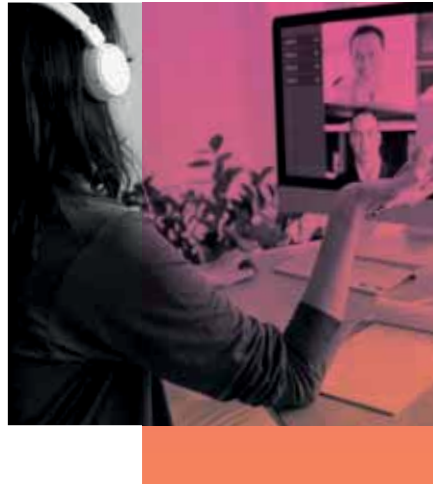
**Kit atelier informatif/prévention (prévention primaire, prévention secondaire) :**

**2** | Ce kit a une visée inter-entités, permettant une prévention primaire et secondaire auprès d'un plus grand nombre d'usagers. Il est donc moins chronophage.

**Ce kit est donc composé d'un :**

- **atelier informatif** (tel que décrit au point précédent). Atelier sur une durée de 2 heures, sans limitation de participants,
- **feed-back des participants** par mail stipulant la/les problématique(s) présente(s),
- **atelier prévention** (tel que décrit au point suivant) ciblé sur les problématiques.

Les ateliers sont en **présentiel** et en **distanciel** avec les personnes en télétravail, cela pour le même atelier.

**Atelier prévention (prévention primaire, prévention secondaire) :**

**3** | **2 h, maximum de 15 participants.**  
Déroulement en présentiel et/ou en visioconférence.

Il s'agit d'une interaction avec les participants afin de permettre l'expression de difficultés sous-jacentes ressenties ou existantes. L'objectif est de donner des outils de restauration ou de préservation aux participants afin d'être acteurs et de ne plus seulement subir les situations.

Atelier de **2 heures**, ciblé sur une problématique existante au sein d'une entité ou dans un secteur professionnel.

L'atelier a pour objectif une **déconstruction de la problématique** (origines, manifestations, etc.) afin de la rendre lisible par l'ensemble des participants. L'atelier est fondé sur des **exemples** apportés par les participants et/ou par l'intervenant. Les informations liées aux risques RPS sont données aux participants au fil de l'intervention.

**Atelier action (prévention tertiaire) :**

**4** | **2 h, maximum 10 participants.**  
**Le nombre de sessions est à définir au cas par cas.**  
Déroulement en présentiel.

Cet atelier intervient lorsque la structure est confrontée à des RPS visibles et générant des conflits importants. Il s'agit d'un atelier de régulation afin d'orienter les participants vers les solutions possibles.

**Protocole**

Un rendez-vous initial avec l'entité doit permettre une présentation des **4 types d'ateliers (informatif - kit informatif - prévention - action).**

L'échange doit conduire à :

- une **évaluation** de la demande afin de proposer l'atelier le plus adapté (préciser la demande permet d'évaluer le nombre de participants), **questionner** la présence du personnel RH concernant les ateliers prévention et action,
- **anticiper** en quoi la présence du personnel RH peut être un frein à la fluidité des échanges.

Les supports aux 3 premiers types d'ateliers constituent un **kit décliné en plusieurs éléments** :

- **AVANT** : document PDF concernant les éléments de législation envoyés aux participants avant l'intervention.
- **PENDANT** : atelier lui-même sur 2 heures avec comme support une présentation PowerPoint.
- **APRÈS** : base PowerPoint sans notes qui sera envoyée aux participants par mail (format diaporama PowerPoint interactif autonome).

**Modalités Thalie Santé****Modalités techniques et organisationnelles :**

- les ateliers ont une durée de **2 heures**.
- une **présentation Power Point** est support à échange,
- l'intervention est construite **en fonction de la demande**, et adaptée à l'entreprise,
- l'intervenant est **animateur** et gère les interventions.

**Délais de mise en place :**

- **maximum 15 jours**, en raison de l'adaptation des contenus au cas par cas.

**Coût :**

L'intervention collective **est comprise dans la cotisation santé au travail** de l'offre socle, dans la limite définie dans votre contrat d'adhésion.

Au-delà de la limite définie, chaque nouvelle intervention sera facturée.





## LISTE NON EXHAUSTIVE DES ATELIERS

### ○ Atelier de sensibilisation aux RPS

#### L'objectif est :

- **d'identifier les liens** entre l'organisation du travail et la santé mentale,
- **d'identifier les principaux repères** pour prévenir les RPS,
- **d'inciter les échanges**, débattre autour d'idées...

### ○ RPS, stress et anxiété

La question des risques psychosociaux (RPS) renvoie à la notion de stress. Un état de stress est caractérisé par l'insatisfaction persistante d'un individu : ne pas être à la hauteur des attentes que l'on a de lui.

Le RPS renvoie donc **à la différence entre le travail tel qu'il est prescrit et tel qu'il existe dans la réalité.**

L'atelier liste les éléments constitutifs des RPS, à partir d'exemples. Il donne un référentiel RPS et propose également des solutions adaptées à l'entreprise elle-même.

### ○ Approche des incidences de la crise sanitaire : confinement et autres phases, impact sur l'individuel et le collectif

La crise sanitaire a définitivement acté la scission conceptuelle entre sphère privée et sphère professionnelle. La première brèche dans ce concept est intervenue à travers les modes de connexion numérique et la notion de « déconnexion numérique » mise à mal par le télétravail.

**La crise sanitaire, avec le télétravail généralisé, a de facto invité l'emploi dans le cadre personnel.**

Il n'en demeure pas moins que l'emploi va pour certains salariés perdurer avec des temps de télétravail. Double lieu d'exercice qui ne pourra que consciemment ou non venir poser un différentiel entre les deux espaces de pratiques professionnelles. Différentiel ne pouvant que générer une perception plus critique du cadre d'emploi lui-même, et différentiel qui est possiblement générateur de RPS.

#### Nous ne sommes pas construits psychiquement et socialement pour évoluer dans des espaces clos.

Les dynamiques individuelles sont intimement liées aux interactions avec le champ social et certains salariés font le constat :

- d'**un mieux-être** une fois extraits du lieu professionnel, alors perçu comme anxiogène,
- d'**un mal-être** une fois extraits du lieu professionnel, alors perçu comme salvateur ou support.

Ce différentiel est présent au moment de la reprise du travail et peut créer des dissonances.

#### Evocation des risques :

- impact sur le télétravail,
- impact sur le retour en présentiel,
- les incivilités numériques,
- les incivilités sanitaires.

#### Présentiel et distanciel :

**Comment mettre en place une pratique inclusive.**



## Effet blast

**Atelier différencié** pour le positionnement managérial qui demande un autre savoir-faire/savoir être : **effet blast** (quand l'évacuation de la tension ne fonctionne plus).

**Les managers, services RH, doivent être dans la mesure du possible les « capteurs » des difficultés**, cela alors qu'ils peuvent eux-mêmes y être confrontés. Ils sont également salariés et peuvent être une cible de captation d'un mal-être.

Le risque est la possible implication dans le processus, la perte de distance et la mise en place d'un processus défensif agressif.

## Harcèlement

La terminologie « harcèlement » renvoie à une définition précise qu'il convient de rappeler, à des fins de prise en charge d'éventuelles difficultés mais aussi à des fins préventives.

### De quoi parle-t-on :

- Définition du harcèlement moral et sexuel, agissements sexistes et harcèlement de groupe : atelier émaillé d'exemples issus des entreprises.
- Quelles références (textes) et quels référents ?

## Violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)

- Quel type de violences ?
- Les repérer et agir.

## Gérer la reprise après une absence longue

La réalité des entreprises et leur évolution, différentiel entre le temps individuel et le temps institutionnel.

Cela renvoie à la question des attentes et d'un possible travail de deuil à effectuer du poste tel qu'il pouvait exister.

## Le burn-out : de quoi parle-t-on ?

Le burn-out est un **épuisement physique et psychique** résultant des conditions de travail. C'est le syndrome d'épuisement professionnel qui n'est pas référencé comme pathologie.

Le terme de burn-out renvoie à une symptomatologie dont les limites sont encore mal définies à ce jour. On relève plus de 130 manifestations somatiques différentes possibles à travers les publications et une cinquantaine de définitions.

## Les violences insidieuses

Concept de bienveillance.

## Le télétravail

Le télétravail, même s'il peut apparaître comme un outil efficace, est également à l'origine de la rupture de la représentation idéologique vie privée/vie professionnelle. Le travail s'est invité au domicile des salariés.

### Quid :

- de la déconnexion numérique,
- du délitement du lien et des incivilités numériques,
- de la dimension inclusive du télétravail qui pose la question de la rupture du sentiment de cohésion qui permet aussi de mobiliser les capacités de chacun.

## DÉBRIEFING

Le médecin du travail est systématiquement le prescripteur de la mise en œuvre des consultations (le médecin coordinateur pour les branches professionnelles). Les infirmiers en santé au travail peuvent l'être également, sur délégation du médecin du travail.

Le risque, dans la confrontation à une situation violente, est la possible survenue d'un **syndrome de stress post-traumatique**.

Ce protocole propose d'apporter une vigilance et un accompagnement des salariés afin d'éviter la survenue d'un tel syndrome. Tout événement traumatique ne conduit pas à un syndrome de stress post-traumatique. Le débriefing individuel s'effectue dans les locaux de Thalie Santé, sur rendez-vous à l'initiative des salariés eux-mêmes (avec accord du médecin du travail) ou entrant dans le cadre d'un protocole de prise en charge mis en place par le médecin du travail.

Après accord entre le médecin du travail et l'entreprise, **les rendez-vous avec le psychologue sont :**

- téléphoniques en cas d'urgence : premier débriefing,
- dans les locaux de Thalie Santé,
- ou en groupe, cf. protocole.



## ○ Débriefing : proposition de protocole d'intervention post événementiel

### Principes du débriefing :

- Le débriefing intervient suite à la confrontation à une situation violente. Situation en risque de conduire à une possible remise en cause de ses capacités, du cadre, d'autrui (autre structure, collègue, usager...).
- C'est la non-anticipation de l'événement qui pose le risque d'altération.
- Il s'agit d'un entretien structuré qui implique une régulation du temps et des interventions.

S'il y a de réels modèles donnés à l'avance, les situations de débriefing doivent être mises en place après un échange préalable. Un compte-rendu des interventions est transmis au médecin du travail.

## ○ Cadre de mise en place

- Il convient dans un premier temps d'évaluer la situation ayant pu générer un possible trauma : **ce n'est pas parce qu'il y a violence qu'il y a automatiquement traumatisme**. Une sur-protection peut parfois conduire à du drame là où ne pouvait se trouver initialement que de la tristesse, de l'incompréhension ou de la seule surprise.
- **Il ne faut pas stigmatiser les personnes** ayant des réactions fortes (rendez-vous pris pour elles-seules). La stigmatisation vient souvent valider leur crainte et les définir comme plus fragiles.
- Il y a nécessité d'**intervenir au plus près de l'évènement**, cela permet d'éviter a minima une intrusion de l'événement dans la sphère intime/privée et évite aussi un ancrage psychique chez les personnes.

### Tout n'est pas à débriefer, et chaque débriefing doit être adapté à la situation donnée.

Le débriefing est soit :

- **individuel**, sur rendez-vous à l'initiative des salariés eux-mêmes,
- **collectif** (le groupe ne pouvant excéder 10 personnes). A l'issue de ce débriefing, la possibilité de rendez-vous individuels à l'initiative du salarié reste possible.

### Coût :

L'intervention collective **est comprise dans la cotisation santé au travail** de l'offre socle, dans la limite définie dans votre contrat d'adhésion.

Au-delà de la limite définie, chaque nouvelle intervention sera facturée.

# 03.

## LA CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



## LA CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Parce qu'être en mesure d'exercer son activité professionnelle durablement est à la fois un enjeu personnel, familial et social, Thalie Santé dispose d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) qui intervient lorsque la situation est fragilisée. Elle conseille et accompagne les employeurs ainsi que les salariés dans la mise en œuvre de solutions de maintien en et dans l'emploi.

Les membres de notre cellule PDP (médecins du travail, infirmiers en santé au travail, ergonomes-psychologues du travail et assistantes sociales) agissent à un moment où les difficultés de santé menacent le maintien en emploi du salarié. La prévention de la désinsertion professionnelle constitue alors un enjeu prioritaire de la santé au travail.

Notre cellule PDP fournit un accompagnement personnalisé, au cas par cas.



Les membres de l'équipe pluridisciplinaire de notre cellule PDP vous conseillent, vous orientent et vous accompagnent sur les questions du maintien en et dans l'emploi.

Ils mettent leurs savoirs en commun et s'appuient sur l'expertise de leurs partenaires : AUDIENS et sa Mission Handicap du Spectacle Vivant et Enregistré, l'AFDAS, le Pôle Emploi, la CPAM, la MDPH, l'AGEFIPH, Cap Emploi, les OPCO et le Fonds de Professionnalisation et de Solidarité des Artistes et Techniciens du Spectacle.



### CHAMP D'INTERVENTION DE LA CELLULE DE PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

**Solliciter les dispositifs d'aides disponibles pour l'accomplissement d'un projet professionnel :**

- Aide à l'achat de matériel.
- Aide organisationnelle.
- Aide à la formation.
- Accompagnement dans les différentes démarches.

#### Présentation de la cellule :

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) est composée d'une assistante sociale, d'une ergonome-psychologue du travail, d'infirmiers en santé au travail et de médecins du travail. Elle intervient auprès des employeurs,

mais aussi des salariés, intermittents, pigistes et mannequins. Pour assurer l'accompagnement des différentes situations, la cellule PDP est en lien constant avec ses partenaires acteurs du maintien en et dans l'emploi.



## ACTIONS DE LA CELLULE PDP

### Accompagnement des intermittents, salariés, pigistes et mannequins à travers diverses actions :

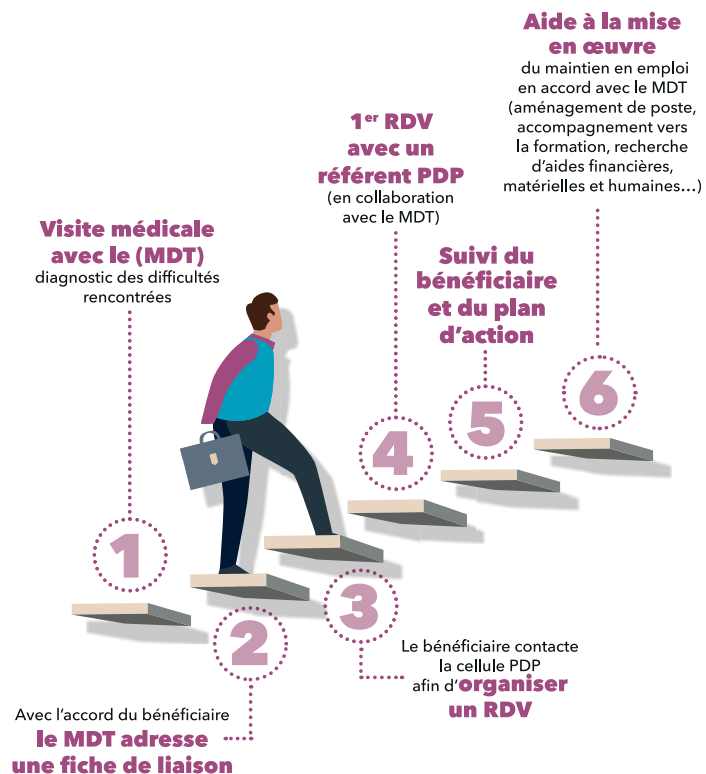
- **Sollicite** les aides humaines, techniques, organisationnelles, financières pour permettre l'accomplissement d'un projet professionnel.
- **Etudie** toutes les possibilités d'action de maintien en et dans l'emploi.
- **Aménage** le poste de travail si nécessaire (étude de poste réalisée par le pôle prévention).
- **Apporte** des renseignements sur les demandes de bilan de compétences.
- **Conseille et oriente** les bénéficiaires dans leur démarche de formation ou de reconversion professionnelle, en actionnant le compte personnel de formation (CPF), la région et le pôle emploi notamment.
- **Informe** sur la création d'entreprise.
- **Recherche** des solutions de maintien en et dans l'emploi dans l'entreprise : réflexion conjointe entre le médecin du travail, l'employeur et la cellule PDP.
- **Accompagne et informe** le bénéficiaire des différentes démarches administratives liées au handicap et à la maladie (PCH, RQTH, invalidité, temps partiel thérapeutique, etc.).



### Les étapes d'intervention de la cellule PDP

(cf. schéma ci-dessous) :

- 1 **Diagnostic des difficultés rencontrées** lors de la visite médicale avec le médecin du travail (MDT).
- 2 En accord avec le bénéficiaire, le médecin du travail adresse une demande à la cellule PDP pour **l'informer de la situation**.
- 3 Le bénéficiaire **contacte** la cellule PDP.
- 4 Un premier entretien avec un membre de la cellule PDP permet de **définir un plan d'action**.
- 5 La cellule PDP assure **le suivi** du bénéficiaire et du plan d'action qui lui est propre.
- 6 En accord avec le médecin du travail, elle met en œuvre **les mesures** figurant dans le plan d'actions.



## Accompagnement des employeurs :

- **Recherche de financements**  
auprès des partenaires adéquats (AGEFIPH, FIPHFP...).
- **Sensibilisation au handicap et aux dispositifs de maintien en emploi**  
(essai encadré, temps partiel thérapeutique, reclassement, etc.).
- **Travail en collaboration** avec les missions handicap des entreprises.

### Public concerné :

Salariés et employeurs des TPE, PME, grandes entreprises, permanents et intermittents du spectacle, pigistes mannequins.

### Coût :

L'accompagnement de la cellule PDP est compris dans la cotisation santé au travail de l'offre socle.

### Qui peut faire une demande d'accompagnement ?

- Les employeurs.
- Les salariés, intermittents, pigistes et mannequins.
- Les médecins du travail.
- Les infirmiers en santé au travail.
- Les partenaires du maintien en et dans l'emploi : CAP EMPLOI, CPAM, CRAMIF.
- Le pôle emploi spectacle.
- AUDIENS, ...

### Comment solliciter cette action ?

- **Contactez la cellule PDP par mail :**  
cellule.pdp@thalie-sante.org
- **Pour toute demande d'informations, adressez-vous à :**
  - votre médecin du travail,
  - et/ou écrivez à la cellule PDP directement.

