Comité 83

Prévention des Risques Psycho - Sociaux

Le Comité RPS QVCT du 83 vous présente la Matinale

# « La santé mentale en entreprise : Comprendre, Prévenir, Accompagner »

Vendredi 28 novembre 2025 de 8h30 à 11h30

# « La santé mentale en entreprise : Comprendre, Prévenir, Accompagner »

**Programme:**

Mots d'ouverture par

- Sandrine Polychronopoulos, Directrice de la DDETS du Var

Introduction

- Dr Sophie MAINGUY (CODES 83)

La prévention individuelle et collective au travail

- Eva Chilet (ARACT PACA)
- Florence NESA et Virginie SERRIERE (CARSAT)
- Dr Marie-Christine ROUSTAND et Alexandra BUFFIN (Odalia)

Témoignages:

- AVATH - Agnes ROUSSEAU – Directrice Générale, Marion DUVANT – Directrice Relations Humaines et Stephan FRANCESCHI – Directeur et Représentant du personnel.
- Service Social de l'Assurance Maladie – Julien ALLARD, Manager et Véronique RAMBEAUD, Assistante de Service Social

# SANTÉ MENTALE

## ÉDUCATION ET SOUTIEN
## Au coeur du PTSM du Var (Codes83)

**Dr Sophie Mainguy - Novembre 2025**

# Présentation du CODES83

CODES 83 – Comité Départemental d'Éducation pour la Santé du Var

- Association loi 1901 basée à La Garde, membre de l'IREPS PACA
- Mission : promouvoir la santé dans tout le Var, en renforçant les compétences des habitants et des professionnel·le·s (promotion de la santé, pas seulement prévention des maladies).
- Rôles principaux :
  - Informer, documenter, diffuser des ressources (centre documentaire, expositions, outils pédagogiques). Former et accompagner les acteurs du territoire en éducation pour la santé.
  - Coordonner et animer des projets territoriaux (dont le PTSM 83).
- En santé mentale :
  - Animation du **Projet Territorial de Santé Mentale du Var (PTSM 83)**.
  - Organisation de colloques, groupes de travail, production de répertoires d'offres en santé mentale.

# SANTÉ MENTALE

## Une définition large

La santé mentale est la capacité à :

- ressentir et réguler ses émotions,
- penser, se concentrer, prendre des décisions,
- entrer en relation, créer du lien,
- faire face aux difficultés de la vie.

Elle dépend de plusieurs facteurs :

- Ressources individuelles (psychiques, corporelles, spirituelles),
- Conditions de vie (logement, emploi, revenus, études),
- Qualité du tissu social (famille, voisinage, associations),
- Accès aux soins et à l’accompagnement.

# EN FRANCE

- **1 personne sur 4** souffrira d'un trouble mental au cours de sa vie.
- Environ **13 millions de personnes** présentent un trouble psychique chaque année.
- La santé mentale est **Grande cause nationale 2025**.

**Dans le Var** (intégré à la région PACA) :

- En PACA, environ **614 000 personnes** ont recours aux soins pour un trouble psychique.
- Suivi régulier des indicateurs régionaux : anxiété, dépression, troubles du sommeil, idées suicidaires.

# PTSM 83

## Projet territorial de santé mentale du Var

- Les PTSM sont prévus par la loi de modernisation du système de santé (2016) pour organiser la santé mentale à l'échelle des territoires.

**Les axes stratégiques du PTSM 83 :**

- **Axe 1** : promouvoir le bien-être mental, repérer tôt la souffrance psychique, prévenir le suicide.
- **Axe 2** : garantir des parcours de soins coordonnés, avec une offre de psychiatrie accessible et diversifiée.
- **Axe 3** : améliorer les conditions de vie, l'inclusion sociale et la citoyenneté des personnes en situation de handicap psychique.

# S’auto-dépister

## Que peut-on faire soi-même?

- Les **auto-questionnaires** sont des outils de **dépistage**, pas des diagnostics.
- Ils peuvent aider à prendre conscience d’une souffrance et à décider de consulter.
- En cas de score élevé ou de souffrance, **avis médical ou psychologique indispensable** (médecin traitant, CSM, CMP, etc.).
- **HAD – Hospital Anxiety and Depression Scale** : Auto-questionnaire en 14 items pour repérer symptômes d’anxiété et de dépression.
- **PHQ-9 – Patient Health Questionnaire-9** : 9 questions sur les symptômes dépressifs des 2 dernières semaines.
- Autres questionnaires en ligne (à manier avec prudence) : ex Tests “dépression / anxiété” sur des sites d’information médicale

**“Les tests en ligne peuvent être un signal d’alerte, jamais une étiquette : en cas de doute, on parle, on consulte.”**

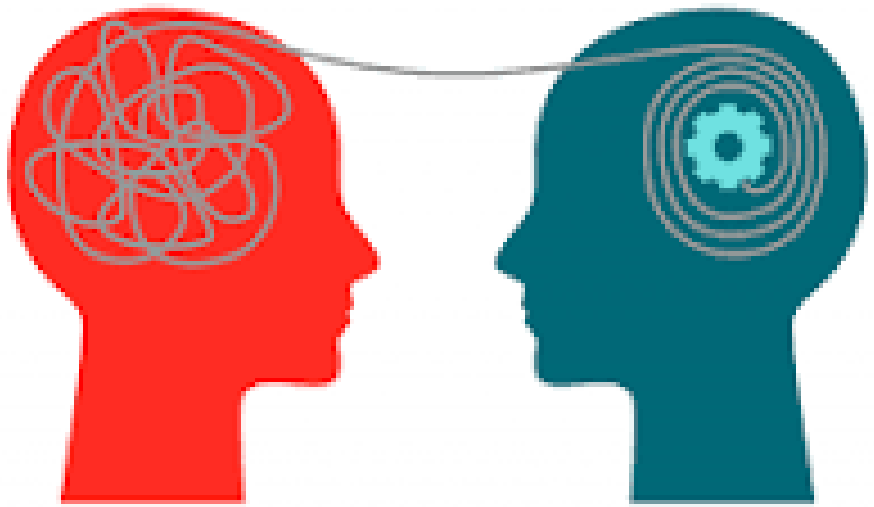
# PRENDRE SOIN DE SOI

## Ressources d’auto-support

- **Méditation de pleine conscience** : Réduction de l’anxiété et des ruminations ; dans certaines études, efficacité comparable à un antidépresseur de première ligne pour les troubles anxieux.
- **Relaxation, respiration, cohérence cardiaque**
  - Agissent sur le système nerveux autonome, diminuent stress et tension corporelle.
- **Activité physique régulière**
  - Améliore l’humeur, le sommeil, l’estime de soi ; effet préventif sur anxiété et dépression.
- **Hygiène du sommeil**
  - Horaires réguliers, lumière du jour, limitation des écrans le soir ; essentiel dans un contexte de déficit d’ensoleillement.

**2. Auto-support et ressources psycho-sociales**

- **Expression authentique** : écrire, parler à un proche de confiance, groupe de parole, pair-aidance.
- **Créativité** : dessin, musique, danse, théâtre, pratiques corporelles (yoga, qi-gong, etc.).
- **Organisation de son quotidien** : rythme jour/nuit, temps de pause, nature, liens sociaux.



# LIMITES

## De l’auto-prise en charge

- L’auto-support ne remplace pas :
  - un suivi médical ou psychologique
  - une prise en charge spécialisée en cas de symptômes sévères (idées suicidaires, épisodes psychotiques, troubles désorganisants…).

**“Prendre soin de soi, c’est déjà un traitement – mais jamais tout seul face à une souffrance importante.”**

# POURQUOI ÉDUQUER

## À la santé mentale ?

**Pour soi-même :**

- Mieux **reconnaître ses émotions** et ses limites.
- Repérer plus tôt les signaux d'alerte (troubles du sommeil, isolement, épuisement).
- S'orienter vers les bons interlocuteurs (médecin, psy, structures du Var répertoriées par le PTSM 83).

**Pour les autres et les relations :**

- Réduire la **stigmatisation** et les idées reçues (alors que 70 % des Français adhèrent encore à au moins un stéréotype sur les troubles psychiques).
- Savoir écouter, soutenir, orienter un proche en difficulté.
- Améliorer la qualité des relations (famille, travail, école, voisinage).

# POURQUOI S'ÉDUQUER

## À la santé mentale ?

**Pour la société et le territoire :**

- Faire de la santé mentale une **affaire de tous** (citoyens, élus, professionnels).
- Réduire les coûts humains et sociaux : absentéisme, ruptures scolaires et professionnelles, isolement, violences.
- Soutenir les démarches collectives comme le PTSM 83 et les actions du CoDES 83 (ateliers, colloques, formations).

**"Être éduqué à la santé mentale, c'est prendre soin de soi, des autres et du monde."**

# BIBLIOGRAPHIE


**Définitions et contexte général**

- Organisation mondiale de la santé – Définition de la santé et documents sur la santé mentale.
- Ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités. *La santé mentale, Grande cause nationale 2025* et dossiers d'information. Solidarités Gouvernementales+1
- Santé publique France – *Santé mentale. Analyse trimestrielle des indicateurs en région PACA* (CoviPrev, urgences, SOS Médecins). Santé publique France
- CoDES 83 – Site institutionnel : présentation, missions, centre de ressources. CODES 83+1
- CoDES 83 – *Projet Territorial de Santé Mentale du Var (PTSM 83)* : axes, chiffres clés, répertoire santé mentale du Var. CODES 83

**Auto-dépistage & outils :**

- Haute Autorité de Santé – *Échelle HAD (Hospital Anxiety and Depression Scale)*. Haute Autorité de Santé+1
- PHQ-9 – Questionnaire en français pour le dépistage de la dépression. Ligue Santé Mentale Lëtzebuerg+1
- Psycom – Informations grand public sur la santé mentale et l'auto-support. Psycom - Santé Mentale Info+1

**Auto-prise en charge & interventions non médicamenteuses :**

- Dossier ministériel sur la **pleine conscience** (Mindfulness) et ses applications en santé. Santé, Famille, Autonomie+1
- Articles de synthèse sur la méditation de pleine conscience et troubles anxieux / dépressifs.

**Ressources locales Var** : voir le **répertoire en santé mentale du Var** sur le site du PTSM 83 (plus de 500 structures répertoriées)."

Sophie Mainguy -Besnier Novembre 2025

# MERCI DE VOTRE ATTENTION

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

aract
agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Santé mentale au travail : un enjeu collectif et organisationnel de prévention des risques

Matinale_Comité RPS 83

28 novembre 2025

Eva Chilet_Chargée de missions Aract Paca

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Présentation de l'ANACT

Etablissement public administratif

Crée en 1973

265 agent.e.s

Siège à Lyon

Une Agence par région (16)

Sous la tutelle du Ministère du Travail

Actions pour améliorer les conditions de travail et la performance des organisations

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Que faisons-nous ?

## Nos modes d'action

- → Accompagnement d'entreprises (pour une structure ou plusieurs)
- → Formation
- → Diffusion d'outils et méthodes
- → Conception et animation de dispositifs territoriaux ou sectoriels
- → Etudes, veille

## Nos thèmes de travail prioritaires

- ❑ Démarches qualité de vie et des conditions de travail
- ❑ Prévention de l'usure professionnelle
- ❑ Accompagnement des mutations du travail (transition écologique, numérique, télétravail…)
- ❑ Appui au dialogue social
- ❑ Egalité professionnelle,
- ❑ Difficultés de recrutement et de fidélisation

… en priorité dans les TPE-PME

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté Égalité Fraternité*

anact
agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail

# Fil rouge

**#1 SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : ENJEUX CONTEXTUELS & CADRE DE RÉFÉRENCES**

**#2 PRÉVENIR LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : ZOOM SUR UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION COLLECTIVE**

**#3 SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : STRUCTURER UNE DÉMARCHE D'INCLUSION AVEC LA QVCT**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# #1

# SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : ENJEUX CONTEXTUELS & CADRE DE RÉFÉRENCES

# Constats sociétaux

**Changements de la société**

- Individualisation et instantanéité
- Culture de la performance
- Accélération des rythmes de travail

**Changements du monde du travail**

- Intensification et globalisation
- Précarité, flexibilité de l'emploi
- Travail de plus en plus mental
- Relations à l'usager qui sollicitent les émotions

**Changements des individus**

- Attentes nouvelles équilibre vie et développement
- Besoin d'éthique et de sens
- Résilience variable et limitée

# Contexte & enjeux

- **La santé mentale** a été désignée **Grande Cause nationale en 2025**.

- On estime qu'en 2019, **15 % des adultes en âge de travailler souffraient d'un trouble mental**.

- À l'échelle mondiale 🌍, on estime que **la dépression et l'anxiété font perdre chaque année 12 milliards de jours de travail**, ce qui représente une perte de productivité de 1000 milliards de dollars par an.

- En 2023, en France FR **les maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle sont en forte hausse** (+ 25 %) et 12 000 accidents du travail étaient liés à ces risques (régime général).

# Liens entre santé mentale et travail

## Risques pour la santé mentale ➡️ risques psychosociaux (RPS)*

### Nature de l'emploi

Des fonctions mal définies ;

une sous-promotion ou une surpromotion ;

l'insécurité de l'emploi, un salaire insuffisant ou un manque d'investissement dans l'organisation des carrières ;

des conditions de travail dangereuses ou pénibles.

### Horaires de travail

Des horaires prolongés, rigides et incompatibles avec la vie sociale ;

l'incompatibilité entre les exigences professionnelles et familiales.

### Caractéristiques du cadre professionnel

Une charge de travail excessive ;

le manque de marge de manœuvre ;

une culture organisationnelle qui permet des comportements négatifs ;

le soutien limité des collègues ou un encadrement autoritaire ;

la violence, le harcèlement, la discrimination, l'exclusion.

### Absence de perspectives de carrières

La sous-utilisation des compétences.

Source : OMS, septembre 2024

# Le travail facteur de risques psychosociaux

Risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

***6 facteurs de risque (modèle Gollac) :***

**Intensité et temps de travail :** surcharge, objectifs irréalistes, travail très rapide, horaires prolongés ou rigides.

**Exigences émotionnelles :** confrontation à la souffrance, à la mort, ou dissonance émotionnelle.

**Autonomie et marge de manœuvre :** faible latitude décisionnelle dans l'organisation du travail.

**Rapports sociaux et reconnaissance :** qualité des relations avec les collègues et la hiérarchie (soutien, justice…)

**Conflits de valeurs :** conflits éthiques, travail ressenti comme inutile, « qualité empêchée ».

**Insécurité de la situation de travail :** insécurité de l'emploi, vécu des changements, manque de gestion des carrières.

# Un équilibre à analyser

## Situation de travail classique

**Facteurs de risques :**

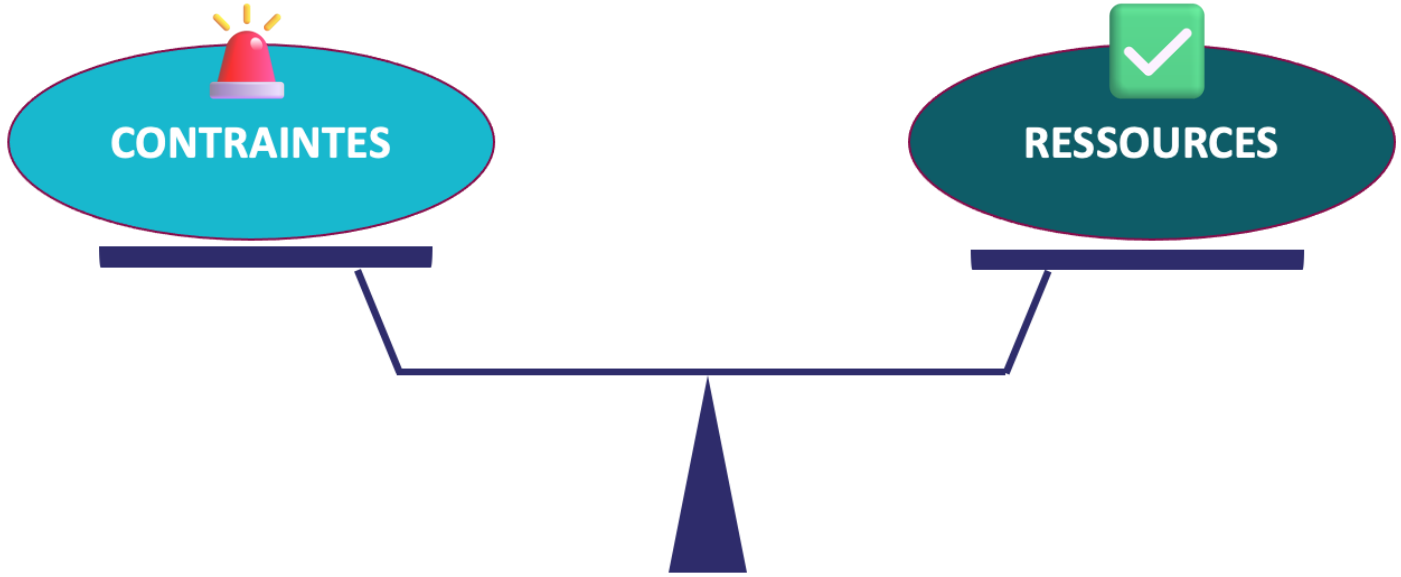
Injonctions contradictoires ;

Charge de travail ;

Charge émotionnelle ;

Absence d'information ;

…




**Facteurs ressources :**

Appui managérial ;

Régulation / renforts ;

Echanges entre pairs ;

Organisation de la communication :

…

**= équilibre contraintes / ressources**

# DES CONSÉQUENCES INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Des conséquences sur :

- Le **résultat du travail**
- Le **collectif**
- L'**individu**

Fonctionnement en mode dégradé

Non-conformité

Perte de créativité, innovation

Réclamations des usagers, clients

Baisse de la qualité de production

Clivages / clans

Surcharge de travail suite absentéisme

Conflits

Violences

Coopérations moindres

Perte de sens du collectif

Usure professionnelle

Troubles musculo-squelettiques

Modification comportement, humeur

Addiction

Désengagement

TPS

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# #2

# PRÉVENIR LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : ZOOM SUR UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION COLLECTIVE

# Enjeux règlementaires

CODE DU TRAVAIL – « CHAPITRE 1ER : OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR. ARTICLE L4121_1

L'employeur prend les **mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs.

Ces **mesures** comprennent :

| | | |
|---|---|---|
| 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ; | 2° Des actions d'information et de formation | 3° La mise en place d'une organisation et de moyens |

**Comment s'y prendre concrètement ?**

# Les leviers d'actions

Agir sur 3 niveaux de prévention (selon OMS et Anact)

## Primaire

- Combattre le risque à la source, agir sur les causes
- Améliorer durablement les conditions de travail et l'organisation
- Concevoir des situations de travail adaptées à l'homme

**ÉVITER**

## Secondaire

- Renforcer la capacité des individus à faire face aux situations à risque incompressibles
- Limiter les conséquences du risque sur la santé

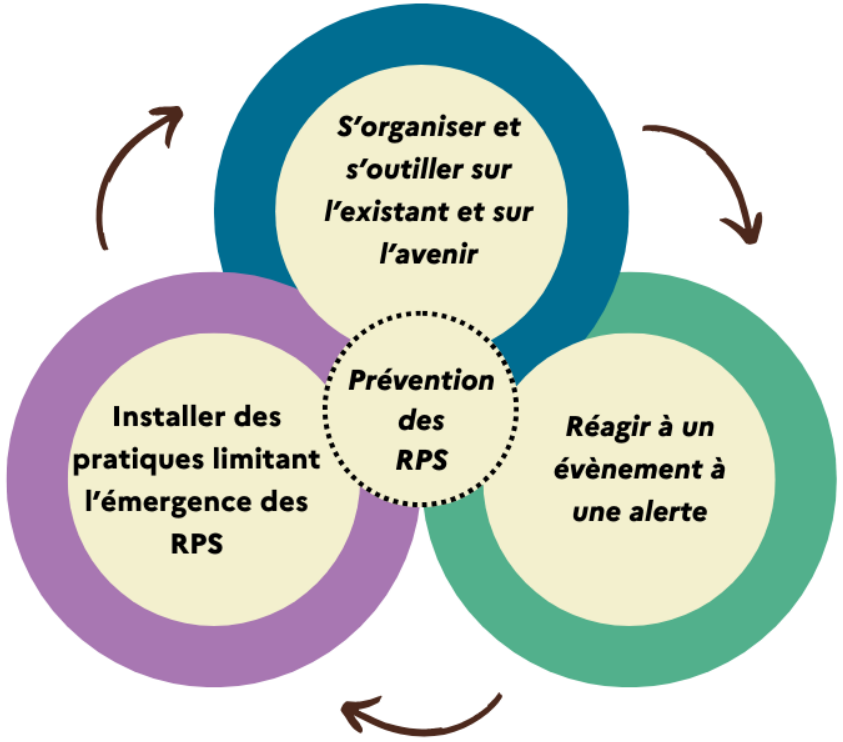
**PROTÉGER**

## Tertiaire

- Prendre en charge les salariés en souffrance
- Adapter leur situation de travail pour éviter que leur état de santé ne se dégrade davantage
- Prévoir une reprise du travail adaptée aux besoins de la personne

**ACCOMPAGNER**

# Prévenir les RPS




L'Anact propose un cadre méthodologique pour penser **une organisation du travail favorable au développement de capacités d'actions** et d'engagement au service de l'entreprise.

Les actions de prévention des RPS requièrent la prise en compte de plusieurs facteurs :

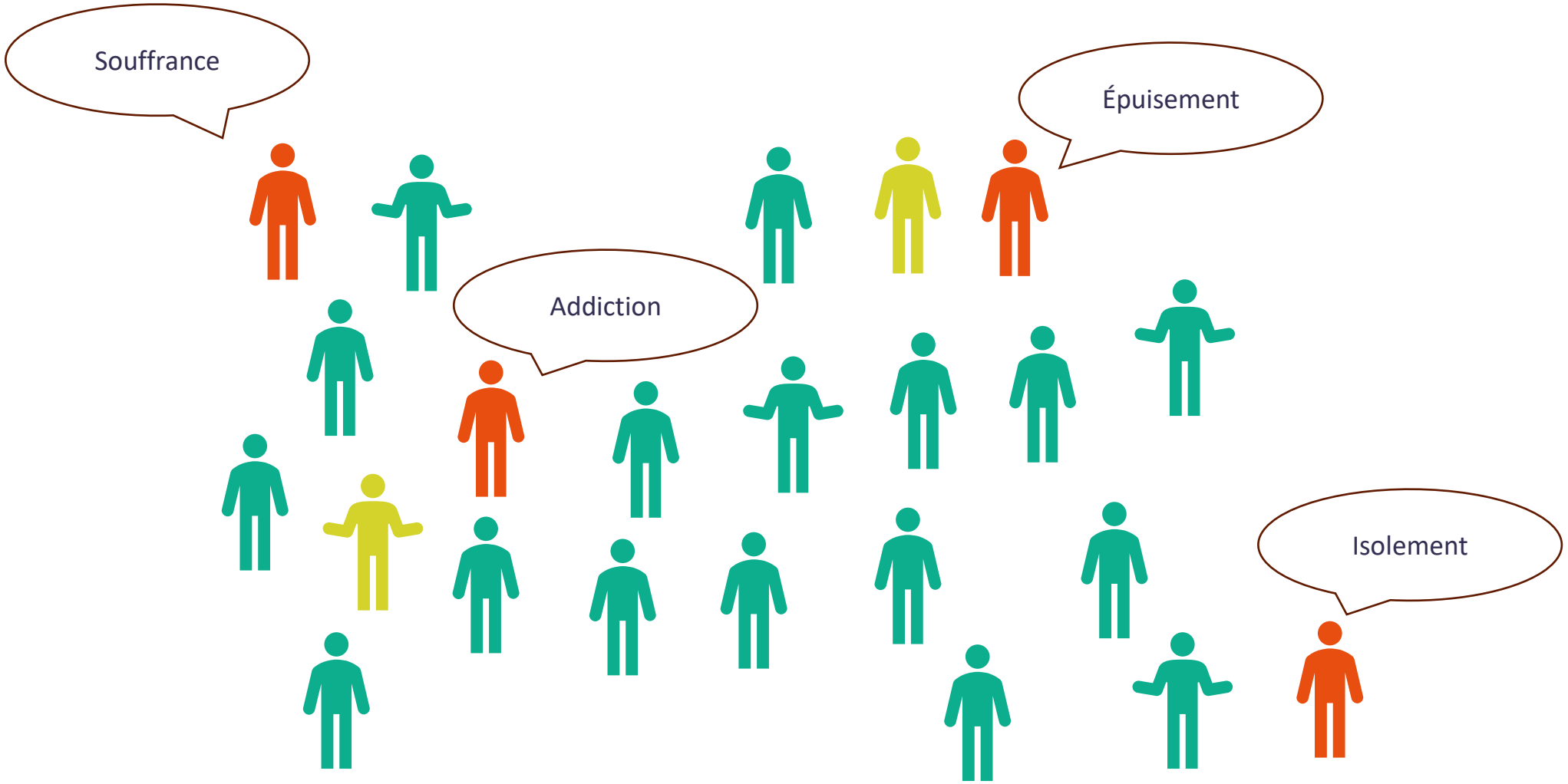
- **Les déterminants individuels** : histoire personnelle et professionnelle, santé, position sociale, etc.
- **Les déterminants organisationnels** : répartitions de la charge, relation entre collègues et/ou avec le manger, relation au public, soutien social et système de reconnaissance, sens du travail, articulation des temps, etc.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

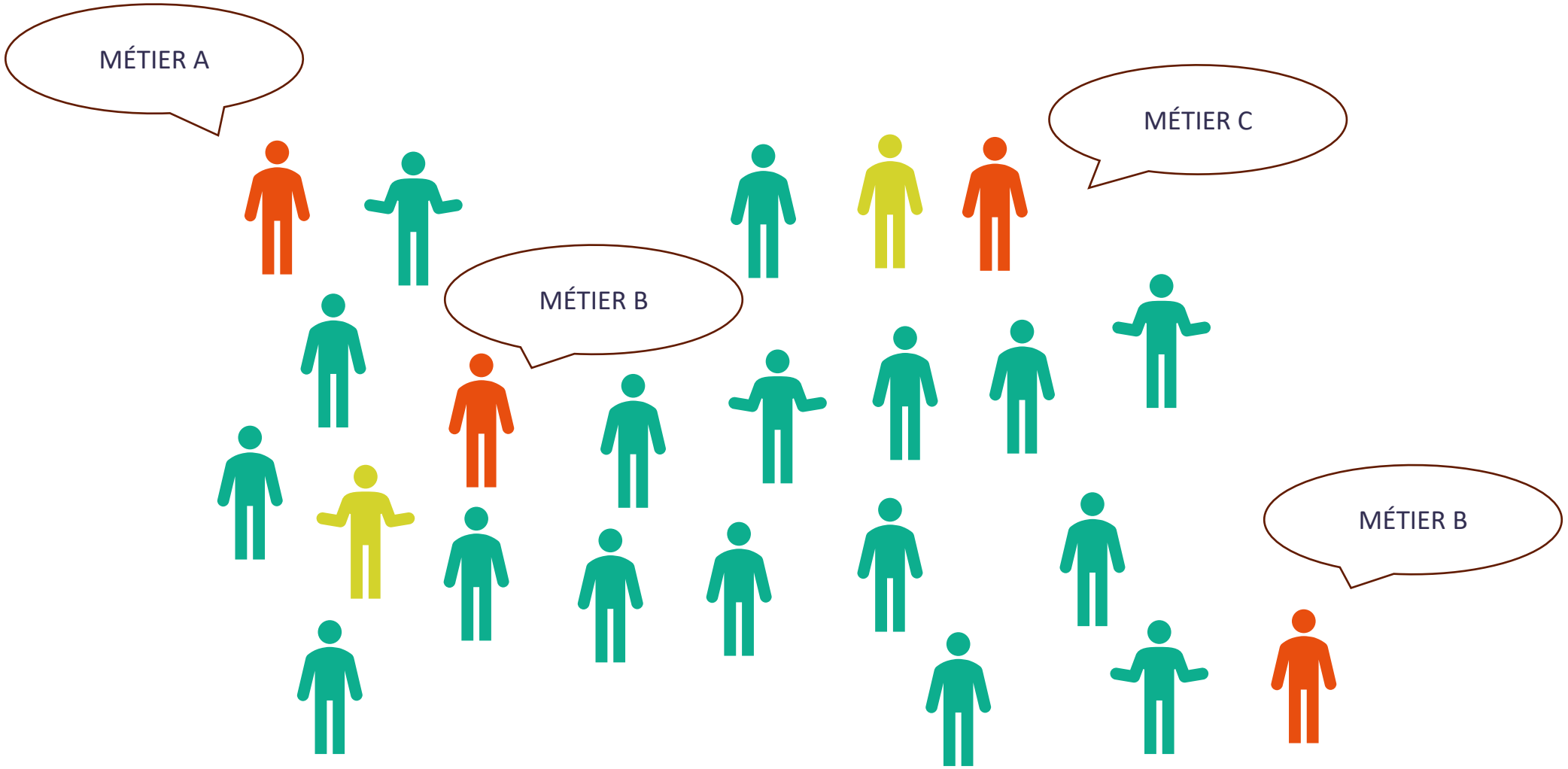
aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Comment passer du dommage individuel à une démarche de prévention collective ?

# Dans le périmètre de l'entreprise, des salariés/manageurs peuvent présenter des dommages avérés sur leur santé mentale



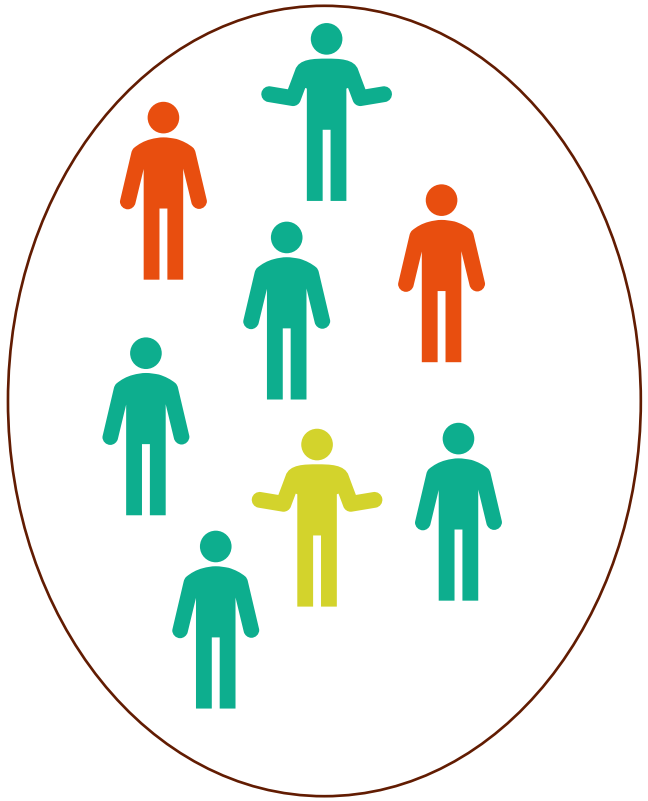
# Il s’agit alors de se questionner sur leur identité professionnelle : métier, poste, lieu, ancienneté, formation, collectif de travail



# Partir de la structuration du DUERP : Le salarié en difficulté (physique ou mentale) est dans quelle Unité de Travail (UT) ?

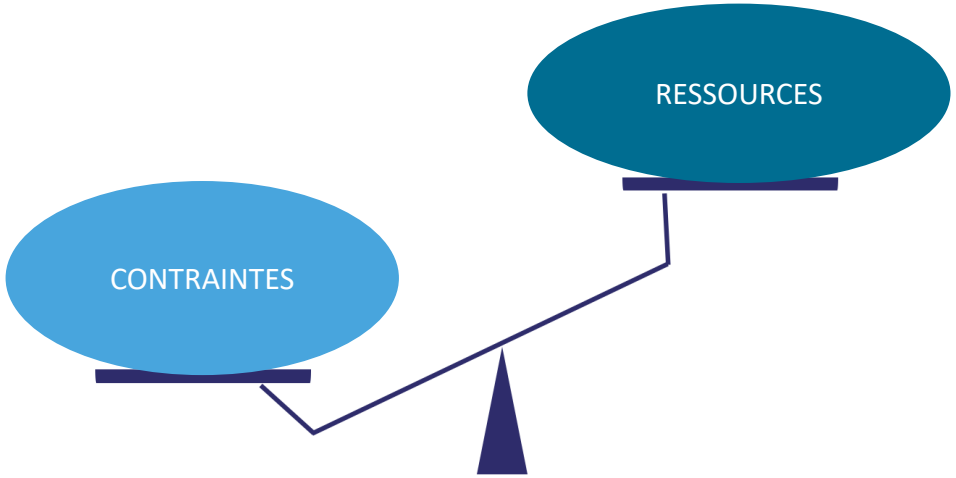
UT 1 UT 2 UT 3

# Organiser un espace de discussion avec un collectif représentatif de l'unité de travail pour analyser le travail



**UT 1**

Lister les tâches, missions, activités du collectif de travail.
Choisir **LA SITUATION DE TRAVAIL** qui dernièrement a posé le plus problème pour bien faire et bien vivre son travail.



# Consigner la situation de travail à risque dans la grille d'analyse

La situation de travail « qui vous fait le plus charge » pour bien faire et bien vivre votre travail :

| Conséquences avérées | Causes / ce qui freine dans le travail<br>= conditions de travail contraintes | Ce qui aide dans la situation<br>= conditions de travail ressources | Plan d'action régulation de la charge |
|---|---|---|---|
| Sur le résultat du travail : | -Au niveau de la prescription<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-Au niveau de la réalisation<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-Au niveau du subjectif<br>- | - Au niveau de la prescription<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-Au niveau de la réalisation<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-Au niveau du subjectif<br>- | Mesures proposées sur les contraintes :<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br><br>Innovations à tester :<br>-<br>-<br>-<br>-<br>-<br>- |
| Sur le collectif : | | | |
| Sur les individus : | | | |

# Viser une approche collective

L'enjeu est donc d'agir sur **les conditions de travail** et sur **l'organisation** par une approche collective de prévention pour :

➔ Enrayer l'aggravation des dommages dus au travail sur les individus

➔ Éliminer à la source la probabilité d'apparition de dommages dus au travail sur les autres individus

➔ Prendre soin des « silencieux » dont les dommages dus au travail ne sont pas encore « visibles ou exprimés explicitement »

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# #3

# SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL : STRUCTURER UNE DÉMARCHE D'INCLUSION AVEC LA QVCT

# L’inclusion en santé mentale

L’inclusion consiste à créer des environnements de travail où l’ensemble des travailleurs et travailleuses peuvent :

- **exercer leur travail sans discrimination,**
- **bénéficier d’aménagements adaptés,**
- **participer pleinement au collectif,**
- **être protégés des risques psychosociaux.**

L’objectif est **d’éviter que les difficultés de santé mentale ne deviennent un motif d’exclusion professionnelle**, tout en sécurisant les situations de travail et l’équilibre au sein des collectifs de travail.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Santé mentale au travail : populations à risque

**Femmes** → **Double charge mentale** (Articulation vie pro/vie privée, télétravail) → **Exposition au *job strain*** (forte intensité/exigence faible autonomie) → **Violences sexistes et sexuelles au travail et intrafamiliale** → **Monoparentalité et précarité**

**Jeunes** → **Bouleversements** (physiques, émotionnels, sociaux…) liés à la transition à l'âge adulte → **Précarité des formes d'emploi / cumul études-emploi** → **Stress des 1ers emplois / injonction à l'opérationnalité immédiate** → **Solitude croissante**

**Travailleurs Expérimentés** → **Discrimination** (âgisme) → **Absence de perspectives de progression / Manque de reconnaissance** → **Sentiment d'insécurité de l'emploi** → **Intensification du travail fragilisant / usure professionnelle**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Santé mentale au travail : populations à risque

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Dirigeants** | **Troubles du sommeil, anxiété, addictions** | **Difficulté à se prendre en charge : crainte pour leur image** | **1 sur 3 en mauvaise forme psychologique** |
| **Proches Aidants** (61% des actifs) | **Fatigue morale, solitude et anxiété** | **Désinsertion professionnelle accrue** | **Non-Divulgation : crainte d'être stigmatisés** |
| **Personnes en situation de handicap / ALD** | **Souvent tus, non connus** | **Sur-adaptation pour répondre aux exigences** | **Discrimination/ absence de perspectives** |

# Inclusion et QVCT : 2 concepts liés

## Inclusion en santé mentale au travail

L'inclusion en santé mentale vise à permettre la participation pleine et entière de tous et toutes.

## QVCT

La QVCT vise à améliorer la qualité du travail, les relations de coopération, la régulation collective.

**Principe**

**Ce n'est pas l'individu qu'il faut "adapter", mais l'organisation du travail.**

**Objectif**

**Organiser le travail afin qu'il soit soutenable, apprenant et non discriminant.**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# QVCT : des sujets pour agir

- Permettre à chacun.e de faire un travail de qualité dans de bonnes conditions
- Mettre en place une organisation du travail qui facilite l'activité, donne du « pouvoir d'agir », et favorise l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Permettre à chacun.e :
- De trouver du sens à son travail en lien avec le projet et la stratégie de l'établissement
- De mener son activité de façon efficace et satisfaisante avec l'écoute et le soutien du management, en particulier en situation de changement

- Progresser en matière de prévention primaire des risques professionnels à tous les postes de l'établissement
- S'assurer que l'organisation et le management favorisent la santé au travail et le développement des personnes

- Assurer un égal accès à la QVCT pour toutes et tous
- Chercher à résoudre les inégalités de travail et d'emploi selon les populations (genre, âge, métier) et les situations particulières (MCE, handicap, monoparentalité,…)

Faciliter les possibilités de se parler du travail aux différents niveaux de l'établissement : équipes, management, CSE, afin de construire et de mettre en œuvre des solutions d'amélioration de la QVCT

Permettre à chacun.e de « se développer » au travail et envisager son avenir professionnel

# Exemples d’actions

## ✓ Des espaces de discussion sur le travail

Verbaliser les tensions, identifier les irritants organisationnels et trouver des marges de manœuvre collectives.

## ✓ Des diagnostics centrés sur le travail

Analyser les situations de travail réel.

## ✓ La régulation de la charge et des priorités

Réduire les risques de surcharge cognitive, de saturation et d’épuisement.

## ✓ Un management soutenant

Coopérer et réduire les tensions. ration et la résolution des tensions est déterminant.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Santé mentale au travail : 5 points clés à retenir

1. La santé mentale au travail est avant tout **une affaire collective d'organisation du travail.**

2. La santé mentale **se construit** dans des environnements de travail stimulants.

3. Les **situations individuelles** doivent questionner l'organisation.

4. La santé mentale au travail ne **se réduit pas à l'absence de pathologie**.

5. Compte tenu de l'accélération des mutations (technologiques, démographiques, etc.), les entreprises doivent se doter de **démarches de prévention primaire plus agiles.**

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Ressources

# Nos ressources QVCT

https://www.anact.fr

https://www.anact.fr/provence-alpes-cote-azur

Les ressources QVCT

## → *Les dernières ressources QVCT*

https://www.anact.fr/les-6-sujets-de-la-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail

https://www.anact.fr/referentiel-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-qvct

https://www.anact.fr/deux-infographies-pour-tout-savoir-sur-la-qvct

https://www.anact.fr/trois-affiches-sur-la-qvct

https://www.anact.fr/jeu-les-essentiels-qvct

https://www.anact.fr/10-questions-sur-la-mise-en-oeuvre-de-la-qvct

# Quelques ressources thématiques

**Webinaire Anact :** Santé mentale et travail : des clés pour prévenir les risques psychosociaux

**Kit Anact :** Mettre en place et animer des espaces de discussion

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Merci pour votre participation

# Vos contacts

**Eva Chilet**
Chargée de missions
e.chilet@anact.fr
04 42 90 30 26

**Sandra DURAND**
Chargée de missions
s.durand@anact.fr
04 42 90 30 24

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

AG2R LA MONDIALE

# Projet Aract Paca x AG2R La Mondiale

## « Agir pour préserver la santé mentale au travail »

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

aract
Provence-Alpes-Côte d'Azur

# Présentation du projet

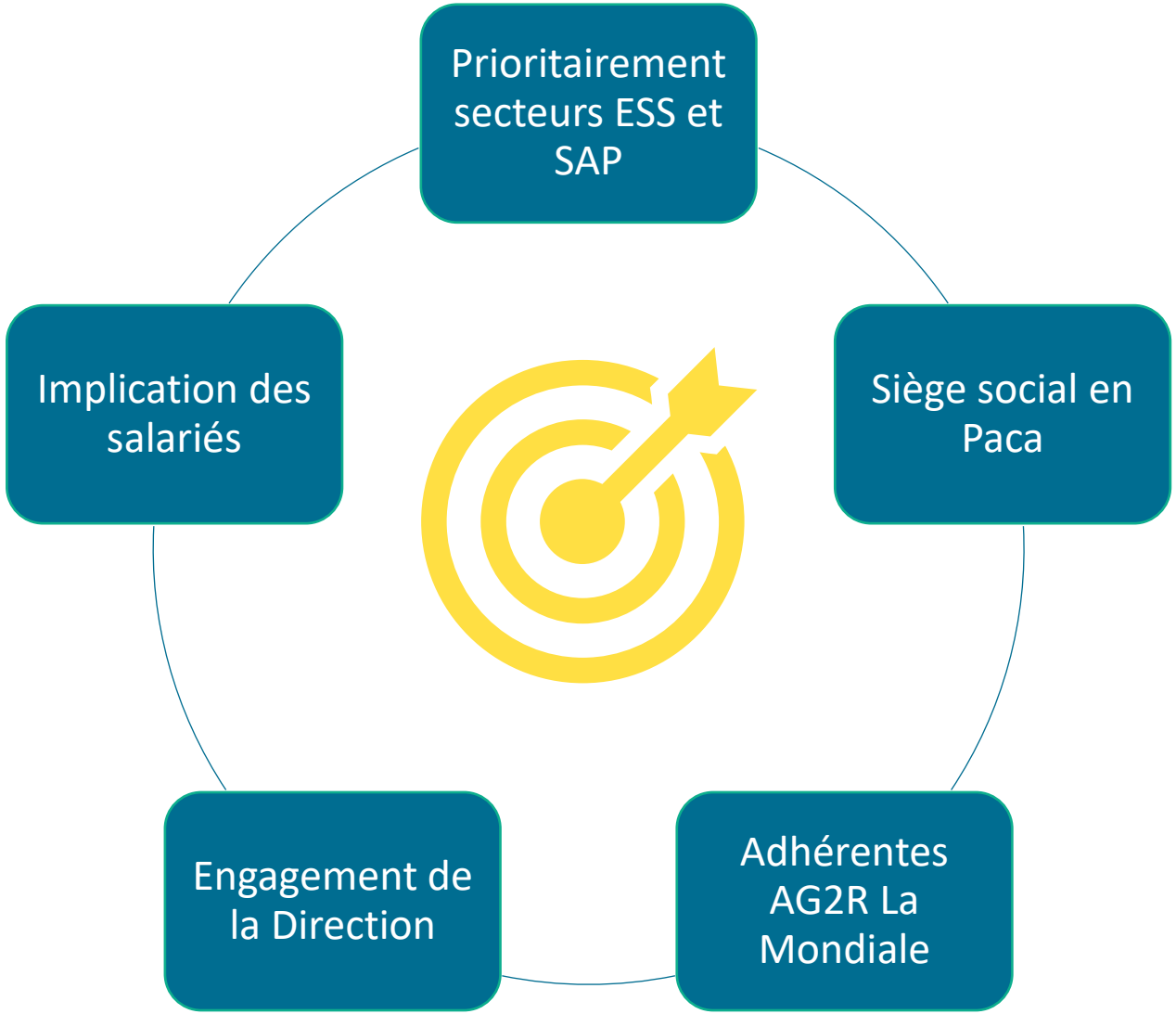
Un **accompagnement sur-mesure** …

… Pour agir sur les **causes** profondes des **risques psychosociaux** (organisation, charge de travail, relations sociales...)

… Grâce à une **démarche collective** et **paritaire.**

**Pour avoir plus d'informations sur le projet**

# Entreprises cibles



# Candidater au projet

Candidatures jusqu'au **10 janvier 2026**

## Renseigner le formulaire

en **cliquant sur l'image**

ou

en **copiant le lien**

https://framaforms.org/inscription-projetagir-pour-preserver-la-sante-mentale-1757946117

# CARSAT SUD-EST - SERVICE PRÉVENTION

- Florence NESA – Psychologue du travail
- Virginie SERRIERE – Contrôleur de sécurité



l'Assurance Maladie RISQUES PROFESSIONNELS
VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION Carsat Retraite & Santé au travail Sud-Est

# PRÉVENTION DES RPS –CARSAT-SUD-EST

- **La santé mentale au travail dépend de nombreux facteurs professionnels**
  - l'organisation du travail en fait partie : rôle dans la prévention des RPS
  - article code du travail L 4121-1 : prise en compte santé physique et mentale

- **Intervention service prévention -> prévention primaire : Agir sur les causes**
  - **Démarche** de prévention des RPS institutionnelle AM-RP : 5 étapes

    → Préparer, Analyser, Elaborer, Mettre en œuvre, Evaluer
  - **Réseau de consultants** : https://paca.dreets.gouv.fr/Le-reseau-i3R-Paca-Risques-Psychosociaux-RPS
  - **Formation** : https://www.carsat-sudest.fr/home/entreprises/prevenir-vos-risques-pros/financer-vos-actions-de-preventi.html
  - **Aides financières** : https://www.carsat-sudest.fr/home/entreprises/prevenir-vos-risques-pros/financer-vos-actions-de-preventi.html

- Rappel 2023 Maladies psychiques reconnues d'origine professionnelle sont en hausse de 23%



l'Assurance Maladie RISQUES PROFESSIONNELS
VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION Carsat Retraite & Santé au travail Sud-Est

# Odalia Santé

- Dr Marie-Christine ROUSTAND – médecin du travail
- Alexandra BUFFIN – Psychologue

Odalia

On travaille mieux
quand on est bien

AVATH
ENTREPRISE ADAPTÉE

# PRESENTATION

## Matinale RPS QVCT du 83

28 novembre 2025

# Qu’est ce qu’une Entreprise Adaptée ?

La performance les entreprises adaptées qui a du sens

SECTEUR ADAPTÉ
ENTREPRISE ADAPTÉE

ANCIENNEMENT ATELIERS PROTÉGÉS

ENTREPRISE À PART ENTIÈRE
MARCHÉ DU TRAVAIL

SALARIÉS DONT AU MOINS 55% TITULAIRES OETH (OU RQTH)

79% DE LEURS PRODUITS PROVIENT DES VENTES DE LEURS PRODUITS ET PRESTATIONS

PRODUISENT DE LA RICHESSE POUR CRÉER DES EMPLOIS DURABLES ET DE QUALITÉ

800 EA

1500 ESAT

SECTEUR PROTÉGÉ
ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES D'AIDE PAR LE TRAVAIL

ANCIENNEMENT CAT

ÉTABLISSEMENT MÉDICO-SOCIAL
CODE DE L'ACTION SOCIALE ET DU CODE DU TRAVAIL (ENCADRANTS)

USAGERS/TRAVAILLEURS D'ESAT ET SALARIÉS

40% DE LEUR PRODUITS PROVIENT DES VENTES DE LEURS PRODUITS ET PRESTATIONS

FAVORISER L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL ET UNE INTÉGRATION SOCIALE

unea
Union Nationale des Entreprises Adaptées

# L’Entreprise Adaptée : un allié économique et stratégique

**Indicateur de mesure de l’impact économique des Entreprises Adaptées**

- **Chaque emploi en EA évite une dépense de 12 310€ à la collectivité (« gain social »)** par rapport à la situation de non emploi.

# L'Entreprise Adaptée AVATH en bref

**Création en 1976**

Acteur de l'**Economie Sociale & Solidaire**

**Activités diverses**

- **Câblage Télécom**
- **Montage électronique**
- **Espaces verts**
- **Hygiène des locaux**
- **Traitement documentaire et saisie de variables de paie**
- **Transport**
- **Restauration & évènementiel : le Bistrot Chalucet**
- **Sourcing RH**

**Chiffre d'affaires**

- **1,9 millions d'€ (2024)**

AVATH
ENTREPRISE ADAPTÉE
Partenaire des entreprises responsables

**51 ans = moyenne d'âge**

- Pour un certain nombre de salariés, dernier employeur avant un départ à la retraite, voire en inaptitude.
- **Problématique du vieillissement, de l'aggravation du handicap, et de la santé mentale.**
- **Proportion plus importante avec une déficience psychique avec une incidence sur l'adaptation et les formations de management de proximité.**
- **Difficulté à recruter des jeunes.**
- **Ancienneté moyenne : 10 ans.**

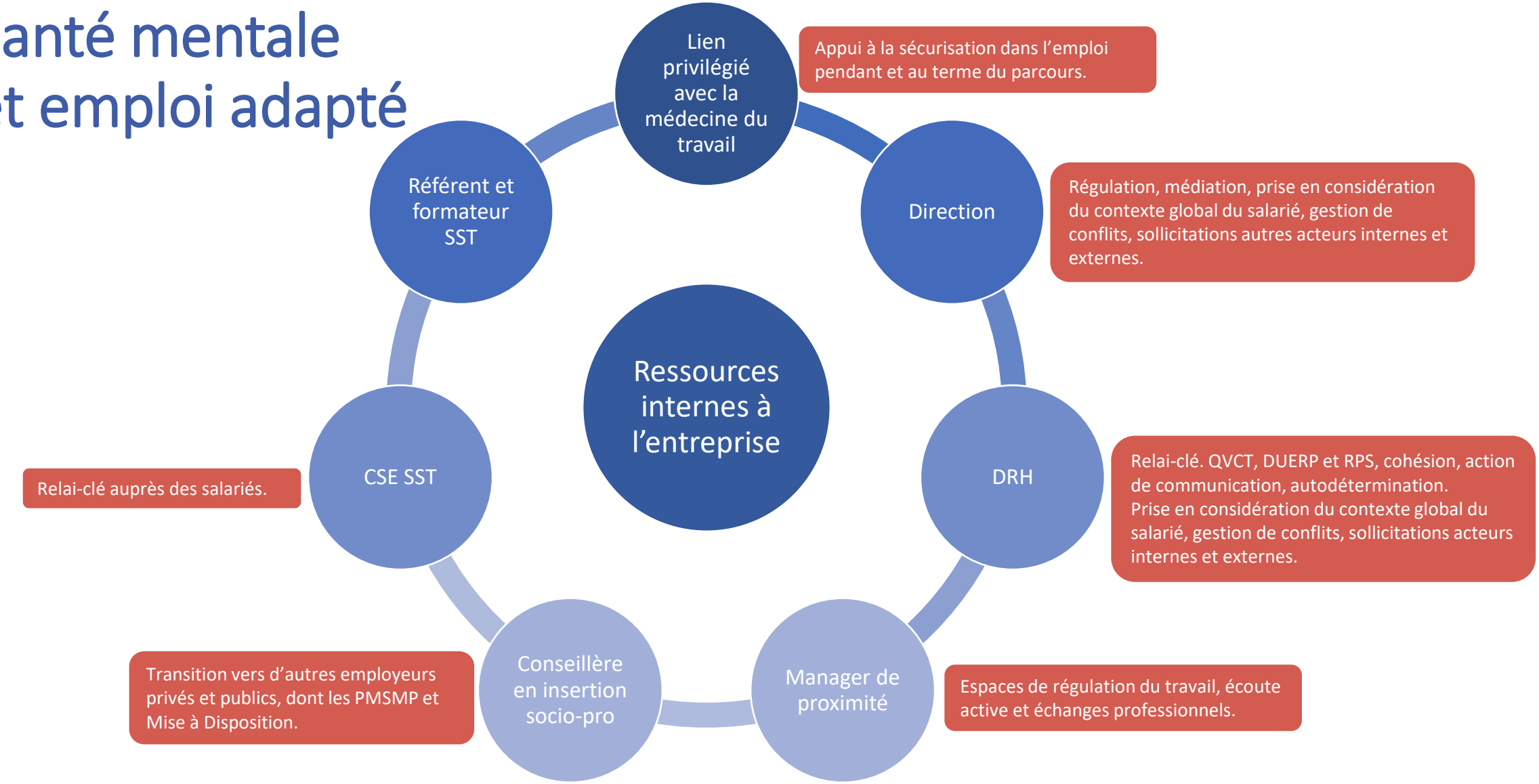
**Véritable enjeux de maintien dans l'emploi**

- **Taux d'absentéisme élevé dans les Entreprises Adaptées.**
- **Ressources et moyens de régulations internes et externes.**

**81 salariés, 75% avec RQTH**

- Pour un certain nombre de salariés, **handicap moteur et/ou psychique intervenu suite à accident ou maladie dans le milieu de travail « classique »**, pour une majorité recrutement suite à une inaptitude.
- **Adaptation des postes indispensable à l'embauche.**
- **Méconnaissance du type de handicap des salariés**.
- 30% de femmes.

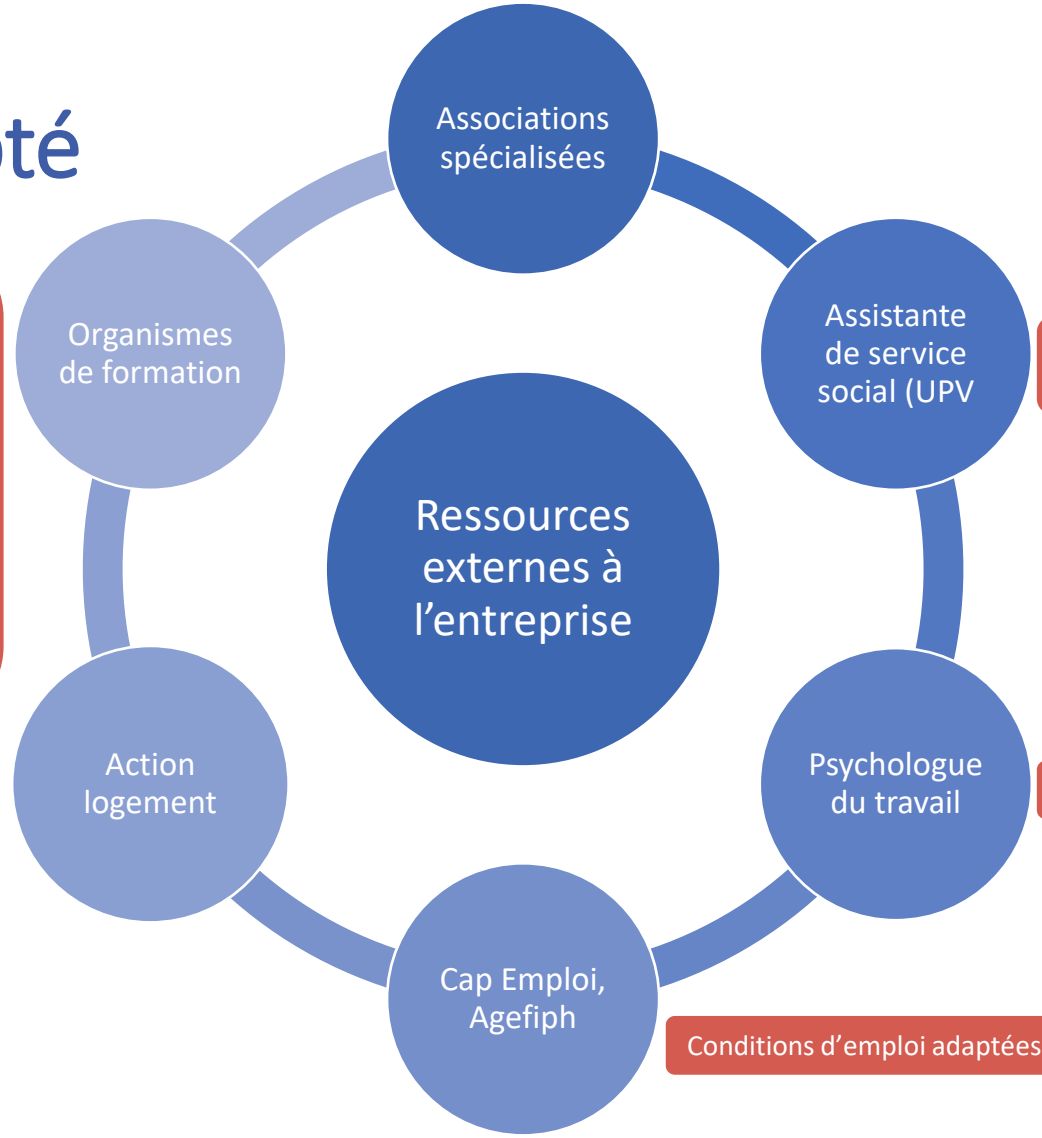
# Santé mentale et emploi adapté



# Santé mentale et emploi adapté

Pour tous et selon les postes occupés : Gestes et postures, communiquer et gérer les situations difficiles dans le transport d'enfants, analyse de pratique professionnelle, mieux communiquer dans le monde professionnel, faire évoluer la posture professionnelle.

Pour les managers de proximité : Management Opérationnel, posture professionnelle, bientraitance et gestion de la violence, communication non violente, Premiers Secours en Santé Mentale.




Complexité sociale des salariés : handicap, isolement, précarité, etc.

Analyses de Pratiques Professionnelles

Conditions d'emploi adaptées aux capacités.

# LE CDD TREMPLIN

## Une approche dynamique de parcours

unea
Union Nationale des Entreprises Adaptées

### POUR DES TRAVAILLEURS RECONNUS HANDICAPÉS

- sans emploi
- qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap

**1 CDD : 4 mois minimum jusqu'à 24 mois**

Une démarche focalisée sur le projet professionnel

## LES AVANTAGES

- Accès à l'emploi
- Expérience professionnelle adaptée
- Formation pré-qualifiante ou qualifiante
- Accompagnement renforcé et individualisé

**VERS UN EMPLOI DURABLE**

### POUR L'ENTREPRISE ADAPTÉE

- **ASSURER** l'accueil
- **METTRE EN ŒUVRE** le projet professionnel
- **GARANTIR** un accompagnement et un suivi socio-professionnel
- **ENCOURAGER** la mobilité
- **NOUER** des partenariats en vue d'une insertion durable

## LES AVANTAGES

**— DÉVELOPPER —** un nouveau métier de placement

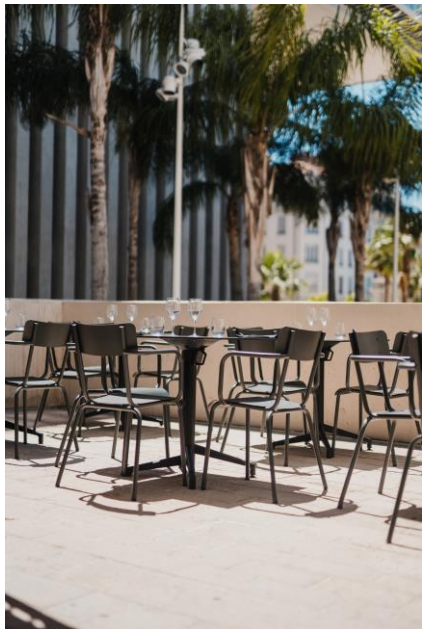
**— VALORISER —** le savoir-faire inclusif

**— RENFORCER —** l'ancrage et le rayonnement territorial

**— CONSTRUIRE —** la société inclusive

# ZOOM sur le bistrot chalucet

- Ouverture le 18 juin 2024 – quartier CHALUCET TOULON
- 7 salariés de l’Entreprise Adaptée AVATH
- 5 travailleurs d’ESAT



Cofinancé par l’Union européenne

RÉGION SUD PROVENCE ALPES CÔTE D’AZUR

# Merci pour votre attention

l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun

Service Social
Sud-Est

# LE SERVICE SOCIAL DE L'ASSURANCE MALADIE

Votre partenaire pour l'accompagnement psycho-social en santé

# QUI SOMMES-NOUS ?

**Un service social de l'assurance maladie**
**Spécialisé en santé**

# LE SERVICE SOCIAL DU VAR EN CHIFFRES (DONNEES 2024)

## 37 professionnels

- 23 assistants de service social
- 9 CSAM réparties sur le département
- 2 expertes en service social
- 3 managers mobilisés au service des assurés du régime général

## 11 lieux d'accueil

- Lieux d'accueil du public pour un service de proximité
- Les lieux d'accueil sont principalement dans les CPAM

## 4237 assurés accompagnés

- Sur les 4237 assurés accompagnés en 2024 : 3174 sont des nouveaux bénéficiaires

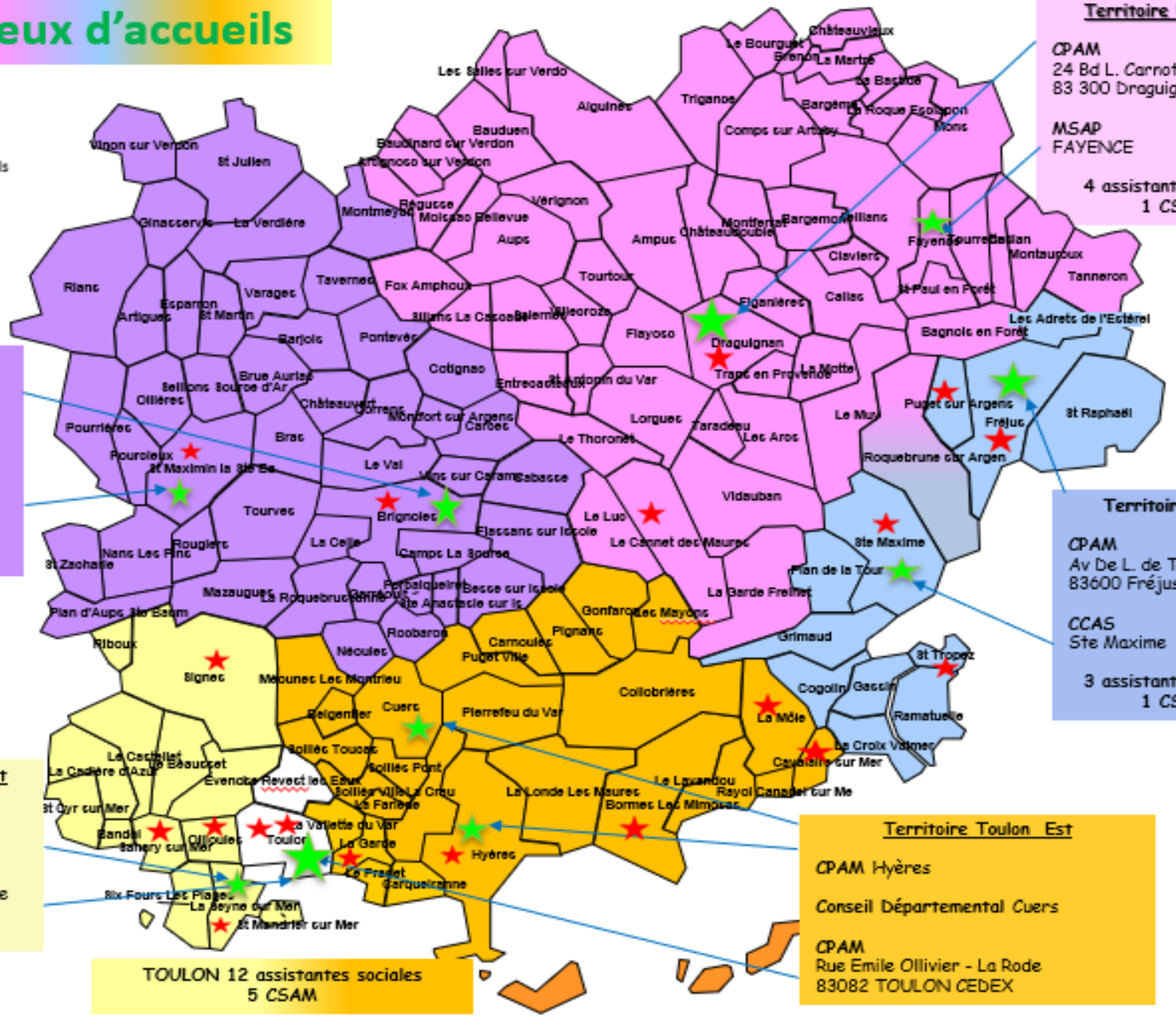
## 13367 entretiens

- 7029 entretiens en sécurisé les parcours en santé
- 6329 entretiens en prévention de la désinsertion professionnelle
- 10 entretiens en agir pour le bien vieillir

# Nos lieux d'accueils

Points accueils actuels

SPST




## Territoire Draguignan

CPAM
24 Bd L. Carnot
83 300 Draguignan

MSAP
FAYENCE

4 assistantes sociales
1 CSAM

## Territoire Brignoles

CPAM
1, Rue des Déportés
83170 Brignoles

C. Départemental
St Maximin

4 assistants sociaux
2 CSAM

## Territoire Fréjus

CPAM
Av De L. de Tassigny
83600 Fréjus

CCAS
Ste Maxime

3 assistantes sociales
1 CSAM

## Territoire Toulon Ouest

CPAM
La Seyne sur Mer

CPAM
Rue Emile Ollivier - La Rode
83082 TOULON CEDEX

## Territoire Toulon Est

CPAM Hyères

Conseil Départemental Cuers

CPAM
Rue Emile Ollivier - La Rode
83082 TOULON CEDEX

TOULON 12 assistantes sociales
5 CSAM



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Service Social Sud-Est

# NOS METIERS

**Les conseillers services de l'Assurance Maladie (CSAM) :**

Ils assurent l'interface entres les assurés, vous et les assistants de service social

**Les managers de proximité :**

En charge du pilotage de l'activité et des relations partenariales, ils seront vos contacts privilégiés au sein du service social de l'Assurance Maladie

**Les assistants de service social (ASS) :**

Titulaires d'un diplôme d'Etat et soumis au secret professionnel, ils proposent un accompagnement social aux assurés

**Les deux autres métiers :**

**Manager stratégique et expertes en secrétariat social**

# EQUIPE DES CSAM DU VAR

**9 Conseillères Service de l'Assurance Maladie réparties sur 4 sites**

Les CSAM sont en première ligne ou porte d'entrée du service social.
- Elles complètent le logiciel de gestion de relation client du service appelé « GAIA » lors de sollicitations des assurés et/ou des partenaires internes et externes
- Elles assurent l'accueil téléphonique régionalisé et réalisent un pré diagnostic de la situation de l'assuré
- Elles fixent des RDV avec les assistantes sociales de l'assurance maladie ou réoriente vers un partenaire externe
- Elles travaillent en étroite collaboration avec les partenaires et les assistantes sociales du service
- Elles participent activement aux différentes actions transversales (réunions, ISIC, recherches d'informations …)

# EQUIPE DES ASSISTANTES SOCIALES DU VAR

**23 Assistantes de service social de l'assurance maladie réparties sur le département varois**

- Les assistantes de service social au cœur de l'accompagnement :
- Proposent un accompagnement social individuel ou collectif aux assurés orientés par les partenaires ou venus spontanément
- Coordonnent les actions partenariales autour de l'assuré
- Représentent le service lors des diverses rencontres partenariales
- Accueillent des stagiaires en formation DEASS

# NOS MISSIONS

# UN SERVICE SPECIALISE EN SANTE AUX MISSIONS DIVERSES ET VARIEES

Nous accompagnons et aidons les assurés ayant des difficultés à gérer l'impact que peut avoir un changement dans leur état de santé, sur leur vie personnelle ou leur activité professionnelle.

## Nos deux axes d'intervention

La prévention de la désinsertion professionnelle

La sécurisation des parcours en santé

# AXE 1 – LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE (OFFRE DE SERVICE COG)

**Notre mission ?**

- Accompagner les assurés du régime général avec IJ versées qui sont en arrêt de travail et/ou en risque de non-retour à l'emploi, qu'ils aient un contrat de travail en cours ou qu'ils soient travailleurs indépendants (avec sou sans IJ mais avec une problématique de santé prégnante) et dont l'état de santé est susceptible de poser problème à la reprise d'une activité professionnelle.

**Dans quelles situations**

- Lorsque la reprise de l'activité professionnelle est complexe du fait de l'état de santé

**Comment ?**

- Grâce à un accompagnement psychosocial lui permettant d'évoquer les conséquences de sa maladie sur sa situation professionnelle et d'aborder ses difficultés concernant sa reprise de travail.
- Grâce à l'information sur les droits et les aides adaptées à sa situation, en étant accompagné dans ses démarches.

# LA PREVENTION DE LA DESINSERTION PROFESSIONNELLE

**Orientation vers le service social : accompagnement des assurés ayant un contrat de travail**

➡ Après une évaluation globale de la situation de l'assuré, l'assistante sociale va informer et proposer la mise en place de dispositifs de remobilisation professionnelle

➡ Pour proposer les actions de remobilisations adaptées à la situation de l'assuré, l'avis du médecin du travail sur le risque d'inaptitude est nécessaire

**Exemples de dispositifs d'actions de remobilisation professionnelle durant l'arrêt de travail**

Inclus Pro, Essai Encadré, Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise (CRPE), VAE, période de mise en situation professionnelle, Bilan de Réorientation Professionnelle en Santé (BRPS) …

Dispositifs mobilisables à l'issue de l'arrêt de travail : le temps partiel thérapeutique, l'invalidité cat 1, la Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise CRPE.

**L'Assurance Maladie participe aux financements**

Des actions sur les fonds de l'Action Sanitaire et Sociale du régime général et spécifique travailleurs indépendants : Bilan professionnel ou de réorientation, prime de fin de rééducation professionnelle, indemnités versées aux personnes en stage de réadaptation et rééducation professionnelle, prêt d'honneur aux victimes d'AT, aide à l'accompagnement au maintien en activité pour les TI (AMA).

# LES ACTIONS DE REMOBILISATION DE L'ASSURANCE MALADIE : FOCUS

## BRPS (Bilan de réorientation professionnelle en santé)

- Assuré en maladie ou AT déclaré en risque d'inaptitude
- Bilan de compétences : 20 à 40H sur 3 mois maximum
- Accord médecin traitant et instance de coordination
- Maintien IJ
- Notification employeur obligatoire en AT

(information médecin du travail)

## Essai encadré

- Assuré en maladie ou AT/MP déclaré en risque d'inaptitude
- 14 jours en entreprise continus ou fractionnables, renouvelables une fois
- Visite médicale d'aptitude au travail par le médecin du travail de l'entreprise initiale
- Accord médecin traitant, médecin du travail, Médecin conseil et évaluation du service social
- Maintien IJ
- Statut de stagiaire de la formation professionnelle
- Notification employeur initial systémique si essai dans une autre entreprise (information médecin du travail)

## CRPE (Convention de rééducation professionnelle en entreprise)

- Assuré en arrêt maladie AT/MP déclaré en risque d'inaptitude
- Durée : 6 mois renouvelables jusqu'à 18 mois maximum
- Formation pratique tutorée possiblement assortie d'une formation théorique
- Signataires du contrat : salarié, entreprise, CPAM, information à la DREET

# AXE 2 – LA SECURISATION DES PARCOURS EN SANTE

**Notre mission ?**

- Accompagnement psychosocial des assurés du régime général, confrontés à des difficultés sociales du fait de la maladie, en situation de renoncement aux soins, difficultés d'accès à la prévention aux soins et aux droits et freins psychosociaux
- Accompagnement visant à favoriser la remobilisation des assurés pour les amener à prendre en compte leur santé, s'inscrire dans une démarche de prévention
- Offre service social de l'assurance maladie en niveau 2 et l'origine du signalement est principalement la MISAS

**Dans quelles situations ?**

- Lorsque l'état de santé a des répercussions et des conséquences sur la situation sociale de l'assuré, notamment pour :
  - Les assurés atteints de pathologies lourdes et évolutives
  - Les assurés identifiés en difficulté sociale suite à une sortie d'hospitalisation
  - Les assurés en renoncement aux soins qui présentent des freins psycho sociaux et/ou une situation sociale complexe, après saisine des Missions accompagnement santé

**Comment ?**

- Grâce à l'écoute et au soutien de l'assistant de service social lui permettant d'évoquer les conséquences de la maladie sur sa situation personnelle et d'aborder les difficultés rencontrées
- Grâce à l'information sur ses droits et les aides adaptées à sa situation, en étant accompagné dans ses démarches.

# LES 2 AXES D'INTERVENTIONS EN LIEN AVEC DES EVENEMENTS DE VIE

| Les axes d'interventions | SPS | | | PDP |
|---|---|---|---|---|
| LES OFFRES DE SERVICE | Accompagnement social global des assurés en situation de renoncement aux soins avec freins psychosociaux | Accompagnement psychosocial des personnes atteintes de pathologies « lourdes » | | Prévention de la désinsertion professionnelle |
| EVENEMENTS DE VIE | L'arrêt de travail | L'entrée en ALD | Le passage en invalidité | La sortie d'hospitalisation CNAV/CNAM | Le passage à la retraite pour inaptitude |



l'Assurance Maladie
Agir ensemble, protéger chacun
Service Social Sud-Est

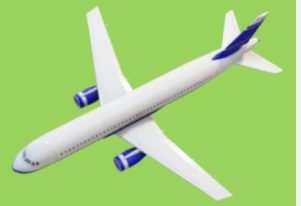
# OFFRE SPS : ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES ATTEINTES DE PATHOLOGIES « LOURDES » - 1/2

| Evènements de vie | Problématiques | Visée SSAM | Critères socles |
|---|---|---|---|
| L'arrêt de travail | Assurés confrontés à un arrêt de travail avec un impact sur la vie personnelle, économique, familiale, professionnelle et sociale ** | Accompagnement psychosocial visant à favoriser l'acceptation de la maladie, jusqu'à stabilisation de la situation sociale globale | Assurés RG indemnisés en IJ (avec ou sans employeur)<br>TI avec arrêt de travail déposé ou envisagé |
| L'entrée en ALD | Assurés fragilisés par les conséquences de la maladie<br>Prévention santé et accompagnement dans le parcours de soins (lever les obstacles à l'accès aux soins) | Accompagnement psychosocial visant à favoriser la prise en compte de la problématique de santé dans les différents aspects de la vie de la personne et de ses proches aidants | Assurés RG (avec risques IJ/ invalidité) + TI<br>ALD de moins de 6 mois (possibilité d'adaptation départementale hors ATR) avec problématiques sociales en lien = situations complexes |
| Le passage en invalidité | Assurés dans une situation de changement avec une fragilisation santé, problématiques sociales complexes<br>Prévention santé et accompagnement dans le parcours de soins | Accompagnement psychosocial visant à sécuriser la coordination des droits et des aides après un changement de statut<br>Traitement global de la situation et des impacts éco, soc, familiaux et vis-à-vis de l'emploi | Assurés RG et TI<br>Droit à l'invalidité notifié dans les 6 mois précédents |

** La problématique d'insertion pro (si demandeur d'emploi en arrêt de travail) peut être travaillée avec la personne dans ce cadre : demande RTH actions remobilisation pendant l'arrêt SI l'assuré ne peut être accompagné par un autre professionnel de l'insertion pro (Cap Emploi, CEP, …)

# OFFRE SPS : ACCOMPAGNEMENT PSYCHOSOCIAL DES PERSONNES ATTEINTES DE PATHOLOGIES « LOURDES » - 2/2

| Evènements de vie | Problématiques | Visée SSAM | Critères socles |
|---|---|---|---|
| La sortie d'hospitalisation CNAV / CNAM | Assurés fragilisés par une hospitalisation récente | Accompagnement social visant à sécuriser et / ou stabiliser les conditions de retour à domicile<br>Soutien de l'aidant éventuel | Assurés RG et TI<br>Avec risque IJ ou invalidité<br>Avec ou sans contrat de travail<br>Retraités avec problématique de santé impactant globalement la situation |
| Le passage à la retraite pour inaptitude | Assurés fragilisés par la maladie avec répercussions sociales complexes | Accompagnement psychosocial visant à stabiliser la situation sociale de la personne. Prise en compte de la santé et s'inscrire dans une démarche préventive en santé. Coordination des aides et des droits. Soutien de l'aidant éventuel | Assurés RG et TI<br>Droit à la retraite pour inaptitude notifié dans les 6 mois précédents |



# NOTRE ACCOMPAGNEMENT

# UN ACCOMPAGNEMENT PSYCHO SOCIAL PERSONNALISE

**Notre objectif :**

➡ Aider au mieux et intervenir le plus précocement possible, dans le respect des capacités des personnes en favorisant le développement de leurs ressources

**Ce que nous proposons :**

➡ Un accompagnement psycho-social * qui prend en compte la situation de la personne accompagnée dans son ensemble :
- en rendez-vous individuel, y compris à domicile
- lors de groupes d'échange et de soutien
- par téléphone

**Comment ?**

En nous appuyant sur :
- la méthodologie de l'intervention sociale et la relation d'aide entre l'assistant de service social et la personne accompagnée
- le réseau de partenaires du service social, afin d'apporter une réponse globale et coordonnée aux difficultés rencontrées
- les dispositifs existants, qui viennent renforcer l'accompagnement psycho-social proposé

* L'accompagnement proposé n'est pas obligatoire et peut prendre fin dès que l'assuré le souhaite

# COMMENT NOUS JOINDRE ?

# VOS MOYENS DE CONTACT AVEC NOUS

La boîte mail du service social :

servicesocialvar@carsat-sudest.fr

A noter que le service social peut être aussi directement sollicité par les assurés via

- le 36 46 (dîtes « service social »)
- la boîte mail du service social et
- le compte ameli

**Coordonnées des managers du service social Var**

Julien Allard – Manager stratégique service social Var
julien.allard@carsat-sudest.fr
07 64 51 01 38

Marie Laure Barbarotta – Manager opérationnelle Toulon
marie-laure.barbarotta@carsat-sudest.fr
04 94 02 73 42

Valérie Delangre – Manager opérationnelle sites Brignoles, Draguignan et Fréjus
Valérie.delangre@carsat-sudest.fr
04 94 52 78 47 / 07 65 55 46 29

# TEMOIGNAGE Service Social Var CARSAT

- Véronique RAMBEAUD – Assistante de Service Social

# QUESTIONS ET DÉBAT

# Matinale du Comité RPS QVCT du Var

Vous trouverez la synthèse et les supports de présentation de cette Matinale sur le site www.sante-securite-paca.org

Risques et prévention > Risques psychosociaux > Matinales RPS / QVCT > Historique des Matinales RPS / QVCT du Var

Merci de votre participation.
A bientôt lors de la **prochaine Matinale en 2026**