



PANORAMA CHIFFRÉ DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

EN CENTRE-VAL DE LOIRE



N°1 - Décembre 2025 (données 2024)

Indicateurs régionaux à partir de données
interopérables des SPSTI membres

SOMMAIRE

INTRODUCTION

p.04

L'ACTIVITÉ DES SPSTI EN RÉGION : ÉQUIPES, PRÉVENTION ET PUBLICS SUIVIS

- **p.04** Une mission de prévention portée par des équipes pluridisciplinaires engagées
- **p.06** Le paysage des entreprises et salariés suivis

p.10

RENFORCER LA CONNAISSANCE DES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR UNE PRÉVENTION DURABLE

- **p.10** Les grandes familles de risques professionnels
- **p.12** Des risques professionnels variés

p.16

REGARDS COMPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ DES SALARIÉS : PERCEPTIONS ET DONNÉES MÉDICALES

- **p.16** La satisfaction au travail, le stress au travail et l'état de santé perçus par les salariés
- **p.19** La santé observée par les équipes médicales

SYNTHÈSE

INTRODUCTION

Outil concret d'observation et de pilotage, le baromètre régional en santé au travail dresse un état des lieux partagé des expositions professionnelles et de l'état de santé des salariés en Centre-Val de Loire. Il s'appuie sur l'analyse de données issues du terrain pour éclairer les politiques régionales de prévention, suivre les évolutions et identifier les leviers d'actions prioritaires.

Sa construction repose sur le dispositif ACACIA (Analyse Collective des besoins – diAgnostiC territoriAl), développé par Présanse Centre-Val de Loire, qui fédère 6 SPSTI membres (AISMT36, APST18, APST37, APST41, CIHL et SAN.T.BTP), hors Eure-et-Loir. ACACIA constitue l'une des premières bases de données régionales interopérables en santé au travail, croisant deux sources de données complémentaires : les observations des équipes pluridisciplinaires saisies à partir de thésaurus harmonisés, et l'autodéclaration des salariés recueillie lors des visites. Cette approche permet de conjuguer la perception des salariés et l'expertise du terrain, et de produire des indicateurs comparables, au service d'une prévention ancrée dans la réalité locale.

Les résultats présentés dans ce baromètre offrent un éclairage précieux sur les conditions de travail et la santé perçue en région et constituent un point d'appui utile pour renforcer les politiques de prévention, sans prétendre à une parfaite représentativité de l'ensemble des salariés de la région.

Dans un contexte où les indicateurs régionaux en santé au travail construits à partir de données internes aux SPSTI restent encore peu développés, ce baromètre offre un éclairage complémentaire et structurant du paysage de la santé au travail en Centre-Val de Loire. Ce travail participe également à la valorisation des pratiques et de l'expertise mobilisées au quotidien par les équipes de santé au travail.

Ce qu'il faut retenir !

ACACIA est devenu un outil fédérateur pour les 6 SPSTI membres, contribuant à l'harmonisation des pratiques, au soutien des projets et à la transformation des données de terrain en leviers d'action, au service d'une prévention partagée, innovante et durable.

L'exploitation à grande échelle de données directement issues des logiciels métiers des SPSTI demeure peu fréquente en France. Cette base, en constante amélioration, apporte ainsi un regard concret et évolutif sur les expositions professionnelles et l'état de santé des salariés dans la région.

Pour en savoir plus sur ACACIA :



[Comprendre l'essentiel d'ACACIA](#)



Une mission de prévention portée par des équipes pluridisciplinaires engagées

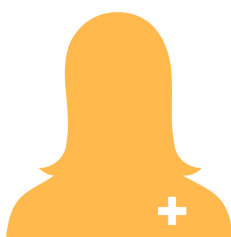
Les résultats présentés dans cette partie proviennent de la déclaration des SPSTI sur la plateforme Qualios dans le cadre de l'enquête annuelle menée par Présanse.

Les équipes des 6 SPSTI adhérents à Présanse Centre-Val de Loire se mobilisent chaque jour pour contribuer à la santé, au bien-être et à la sécurité au travail des salariés et des entreprises qu'elles suivent, en mettant à profit leurs compétences, leur expertise et leur dynamisme.



109

Médecins du travail
(87 ETP)



116

Infirmier(e)s santé-travail
(113 ETP)



186

Assistant(e)s secrétaires santé-travail
(182 ETP)



91

Préventeur(ice)s
(91 ETP)



86

Fonctions support et Direction
(84 ETP)

Cette mission s'appuie sur une complémentarité de compétences : médecins du travail, infirmier(e)s santé-travail, assistant(e)s / secrétaires médicaux, préventeur(ice)s (assistant(e)s en santé au travail, ergonomes, toxicologues, psychologues du travail, chargé(e)s en hygiène, sécurité et environnement, ...), ainsi que les fonctions support et de Direction.

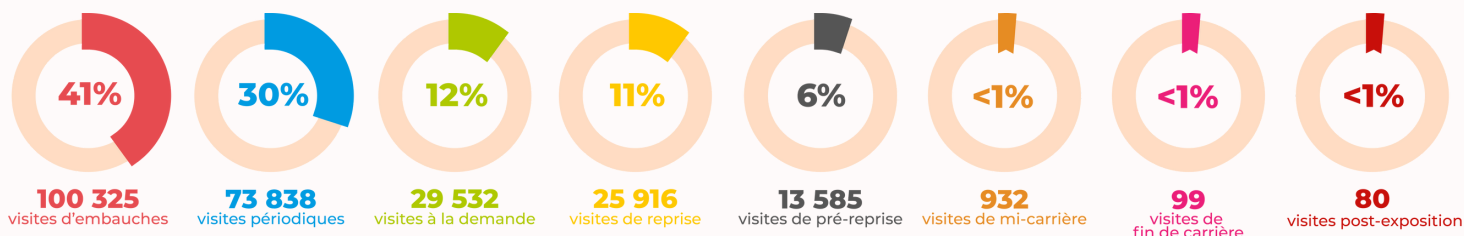
Ensemble, ces professionnels conjuguent expertise médicale, accompagnement humain et analyse des données de terrain pour soutenir et orienter les actions de prévention menées par les entreprises, favorisant ainsi une démarche concertée et durable au service du territoire.



Une activité au cœur du suivi individuel

Une part importante de l'activité des médecins du travail et des infirmier(e)s santé-travail est d'assurer le suivi des salariés, de leur embauche jusqu'à la fin de leur carrière, au fil des différentes visites médicales. Ces moments privilégiés permettent aux équipes médicales d'échanger avec les salariés sur leurs conditions et vécus au travail, et sur leur état de santé, favorisant les informations et conseils adaptés aux situations de chacun.

En 2024, les équipes médicales ont réalisé 244 307 visites (hors consultations spécialisées) réparties ainsi :



Les visites peuvent également comprendre des examens complémentaires réalisés au sein du SPSTI. Parmi ceux-ci figurent par exemple : vision de près et de loin, vision des couleurs, tension artérielle, dépistage du diabète, dépistage des troubles de l'audition, ... En 2024, 621 113 examens complémentaires ont été réalisés.

Certains examens complémentaires peuvent également être prescrits à l'extérieur du SPSTI, lorsque leur réalisation nécessite des moyens spécifiques. En 2024, 19 251 examens complémentaires ont été prescrits en externe.

La prévention au plus près du terrain

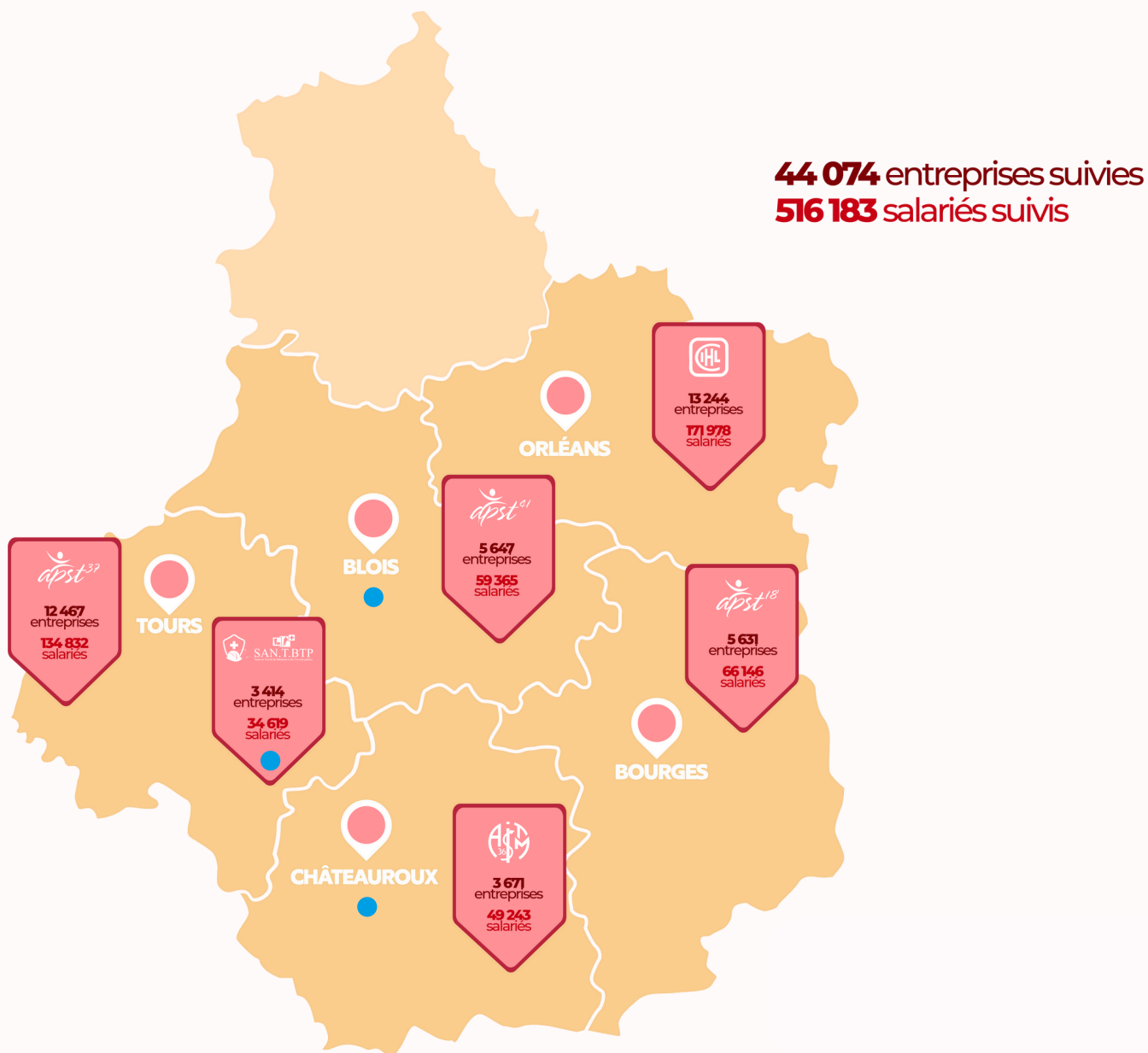
Les Actions en Milieu de Travail (AMT), conduites par les équipes pluridisciplinaires, contribuent à la connaissance, à l'évaluation des risques et des conditions de travail, et à la préconisation d'actions de préventions adaptées à la réalité de terrain des entreprises suivies. Réalisées en lien avec les employeurs, les salariés ou leurs représentants, ou les personnes en charge de l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise, ces actions permettent d'être au cœur de la vie de l'entreprise.

Plus de **16 150 actions en milieu de travail** ont été menées en 2024 : principalement sur de l'**analyse** (fiches de données de sécurité, situation / poste de travail, effectifs et risques afférents de l'entreprise, ...), de la **rédaction et mise à jour de fiches d'entreprises** et de **conseils** (achat de matériel, conception / aménagement de poste, substitution de produits, ...). Les équipes réalisent également de nombreuses actions de **sensibilisation** (bruit, gestes et postures, risques psychosociaux, ...), d'**accompagnement au DUERP** (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), de **métérologie**, ...



Le paysage des entreprises et salariés suivis

Répartition du nombre d'entreprises et de salariés suivis en région



Les résultats présentés ci-après proviennent des données brutes d'ACACIA disponibles au 31/12/2024.

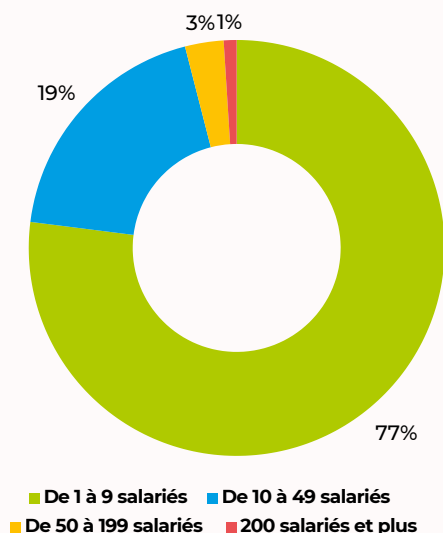
En 2024, les 6 SPSTI membres de Présanse Centre-Val de Loire assurent le suivi de **44 074 entreprises** et de **516 183 salariés**.¹ Leurs implantations couvrent l'ensemble de la région, favorisant une proximité avec les entreprises et une connaissance fine du tissu économique local.

Cette répartition reflète les spécificités territoriales de la région et la capacité du réseau Présanse Centre-Val de Loire d'adapter son action à la réalité économique et sociale de chaque zone, afin d'assurer une couverture homogène et cohérente de l'ensemble du territoire.

¹ Intérimaires inclus.

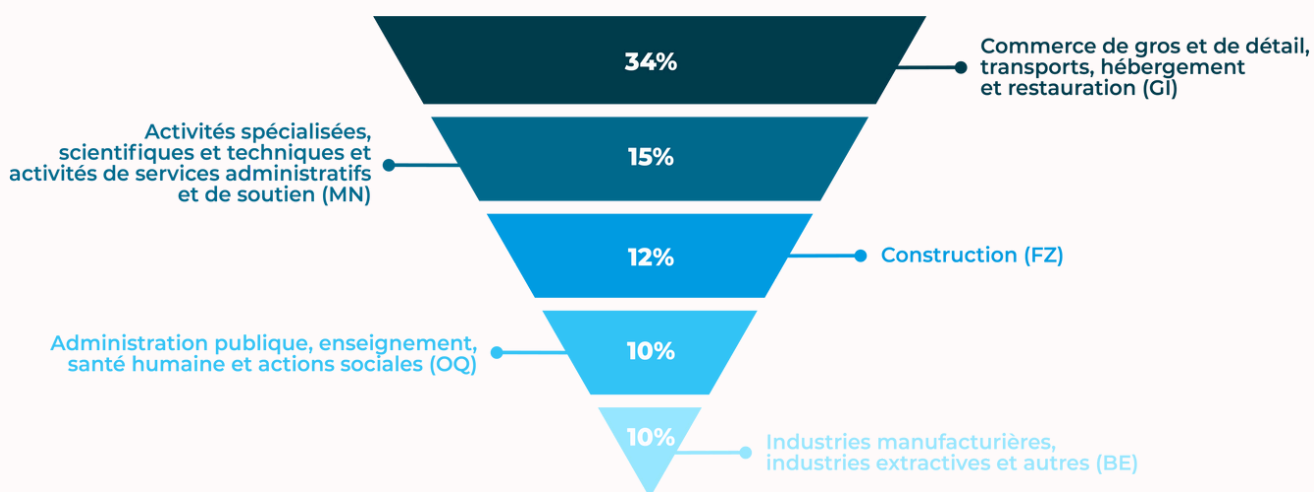
Profil des entreprises du territoire suivies par les SPSTI

Répartition des entreprises suivies par taille d'entreprises



Les entreprises de moins de 50 salariés représentent 96% des structures suivies, dont 77% sont des Très Petites Entreprises de 1 à 9 salariés (TPE). Cette prédominance traduit le rôle central de ces structures dans le tissu économique régional et en fait une cible prioritaire des actions menées par les SPSTI.

Répartition des entreprises suivies par secteurs d'activités



Près de deux tiers des entreprises suivies relèvent de trois secteurs principaux. Le commerce, les transports, l'hébergement et la restauration (GI) représentent à eux seuls un peu plus d'un tiers des entreprises adhérentes. Viennent ensuite les activités spécialisées, scientifiques et techniques ainsi que les services administratifs et de soutien (MN), puis le secteur de la construction (FZ).

Profil des salariés du territoire suivis par les SPSTI

Les salariés suivis présentent les caractéristiques suivantes :



55% d'hommes
et 45% de femmes



58% âgés de < 45 ans
42% âgés de ≥ 45 ans

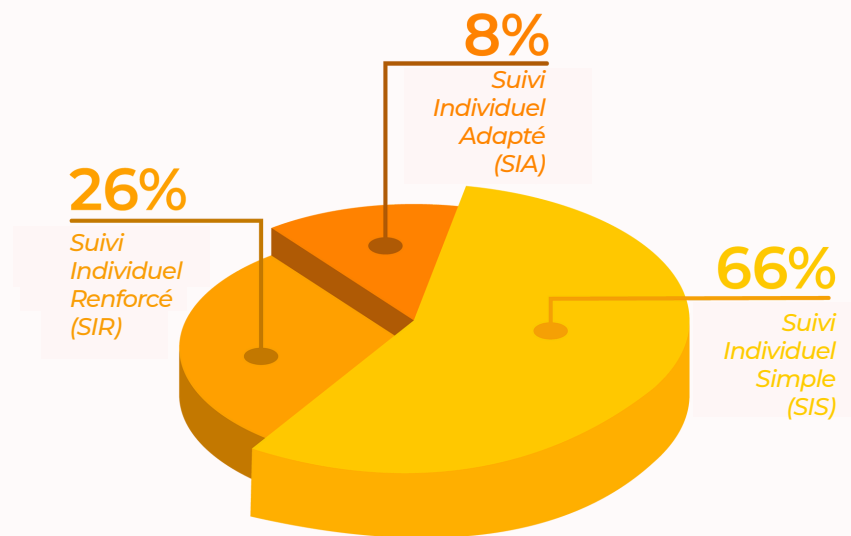


36% d'ouvriers
32% d'employés, 21% de
professions intermédiaires
et 11% de cadres



81%
en contrat à durée
indéterminée

Répartition des salariés suivis par type de surveillances médicales



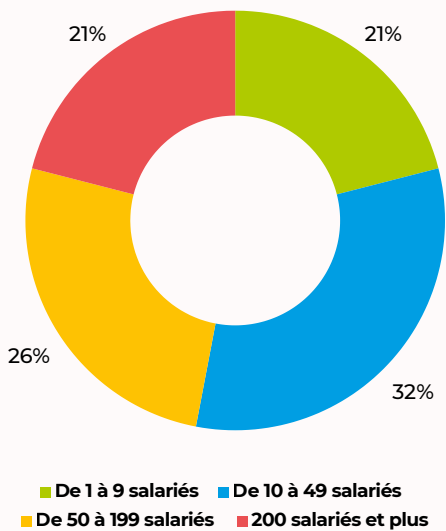
La population salariée suivie se caractérise par une proportion plus élevée d'hommes et une part importante de salariés âgés de moins de 45 ans. Les ouvriers et employés représentent plus des deux tiers des salariés suivis, illustrant la prédominance de ces catégories socioprofessionnelles dans la population salariée régionale.

Cette structure socio-économique peut expliquer en partie la proportion non négligeable de salariés relevant d'un SIR (26%), témoignant d'un tissu d'entreprises où les expositions aux risques professionnels nécessitent des ressources médicales adaptées et une organisation renforcée au sein des SPSTI.

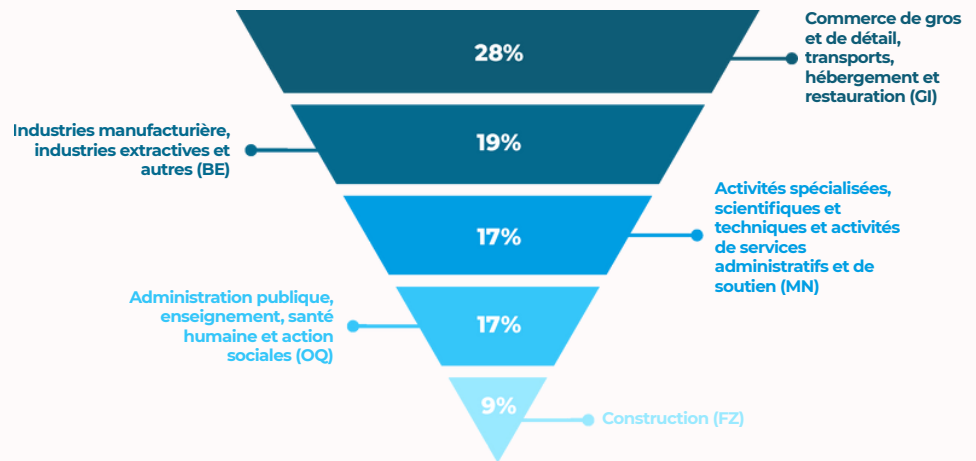
Cette réalité met en évidence la mobilisation constante des équipes pluridisciplinaires, engagées à garantir une prise en charge de proximité, cohérente avec la diversité des situations de travail observées sur le territoire régional.

¹ Suite à la parution du décret n°2025-355 du 18 avril 2025, le paysage des suivis médicaux des salariés sera modifié à partir du 1^{er} octobre 2025 : les titulaires de CACES ou d'habilitations électriques ne seront plus considérés en SIR mais en SIA ou SIS. Les SPSTI seront donc amenés à réorganiser leur pratique et leur fonctionnement pour tenir compte de ces changements.

Répartition des salariés suivis par taille d'entreprises



Répartition des salariés suivis par secteurs d'activités



On observe que 21% des salariés suivis travaillent dans des TPE, 32% dans des entreprises de 10 à 49 salariés, et le reste dans des entreprises de plus grande taille (50 salariés et plus).

Près de deux tiers des salariés suivis exercent leur activité dans trois grands ensembles économiques : le commerce de gros et de détail, les transports, l'hébergement et la restauration (GI), les industries manufacturières, extractives et autres (BE), et les activités spécialisées, scientifiques et techniques, et des services administratifs et de soutien (MN). Ces secteurs concentrent une part importante d'emplois techniques et opérationnels, souvent associés à des conditions de travail plus physiques ou à une pénibilité accrue, nécessitant un suivi médical adapté.

Ce qu'il faut retenir !

Les très petites entreprises (TPE) représentent une part essentielle des structures accompagnées par les SPSTI de la région Centre-Val de Loire : elles constituent 77% des entreprises suivies et emploient 21% des salariés.

La prédominance de ces structures souligne la nécessité d'une politique de prévention adaptée à la réalité du tissu économique régional. Les SPSTI, avec l'appui de Présanse Centre-Val de Loire, déploient des actions de proximité pour répondre aux besoins spécifiques des TPE et renforcer la culture de prévention sur l'ensemble du territoire.

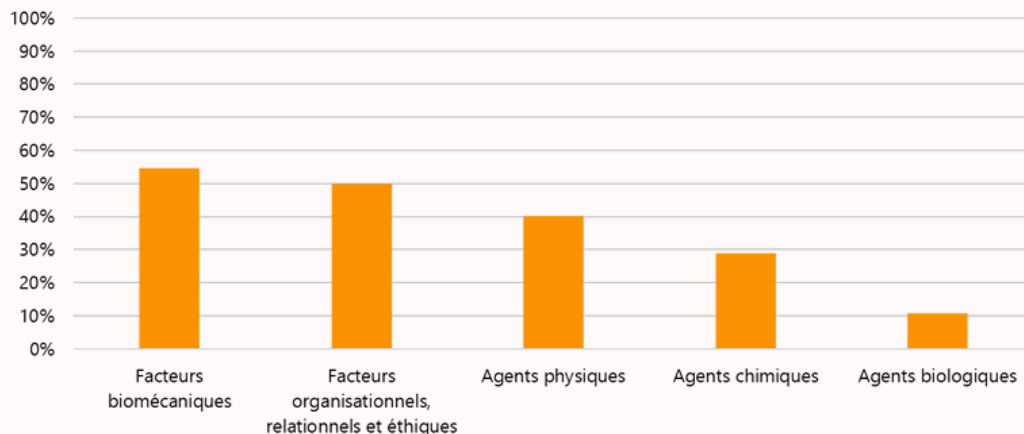
La région présente par ailleurs certaines spécificités par rapport au tissu socio-économique national, que les Indicateurs Régionaux Santé-Travail (IRST) 2025 viennent préciser*, notamment en matière de répartition sectorielle, de taille d'entreprises et de profils de salariés suivis : les salariés de la région travaillent, par exemple, davantage dans les secteurs de l'industrie et du tertiaire non marchand, dans des entreprises de moins de 250 salariés, et occupent plus d'emplois d'ouvriers et moins de cadres.

* <https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/Les-Indicateurs-Regionaux-de-Sante-au-Travail-Edition-2025-19871>

Les grandes familles de risques professionnels

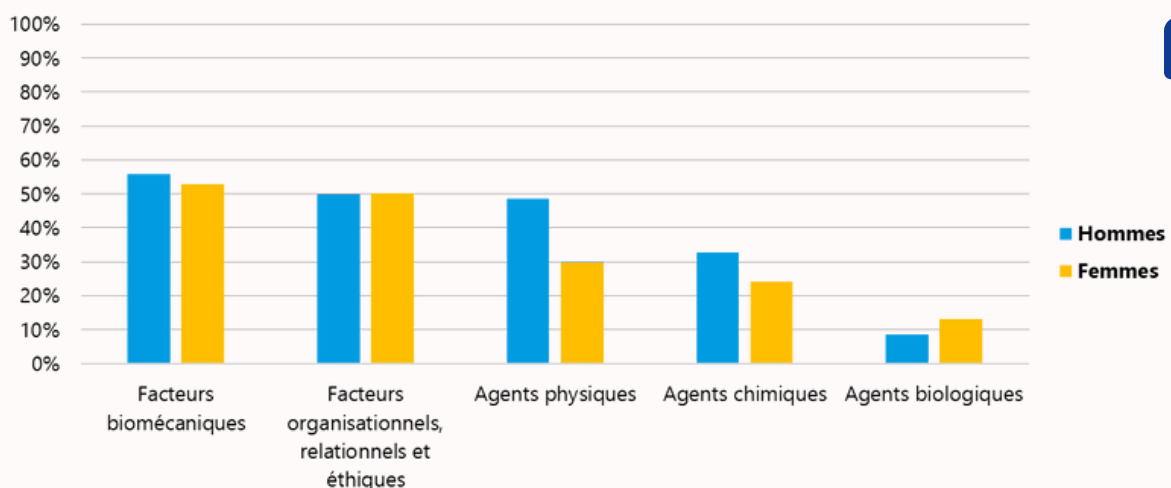
Les résultats présentés ci-après portent sur les données ACACIA redressées¹ de 169 926 salariés vus en visite en 2024, soit environ un tiers des salariés suivis par les 6 SPSTI membres.

Répartition par grandes familles de risques professionnels



Les facteurs biomécaniques et les facteurs organisationnels, relationnels et éthiques concernent chacun près d'un salarié sur deux, traduisant l'importance de ces contraintes dans de nombreux métiers. Les agents physiques (bruit, températures, vibrations, ...) et les agents chimiques touchent également une part non négligeable de travailleurs, tandis que les agents biologiques, bien que moins fréquents, concernent près d'un salarié sur dix.

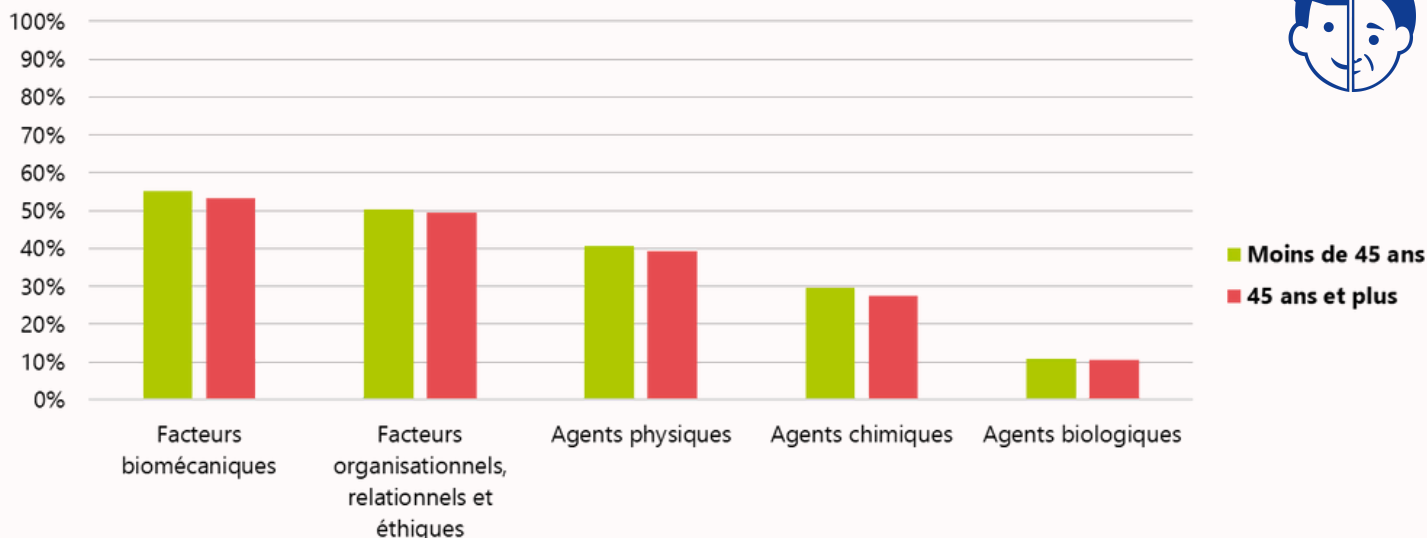
Répartition par grandes familles de risques professionnels, selon le sexe



Les hommes sont davantage exposés aux agents physiques, chimiques et biomécaniques, tandis que les femmes le sont un peu plus aux agents biologiques. Les facteurs organisationnels et relationnels, eux, concernent les deux sexes dans des proportions similaires.

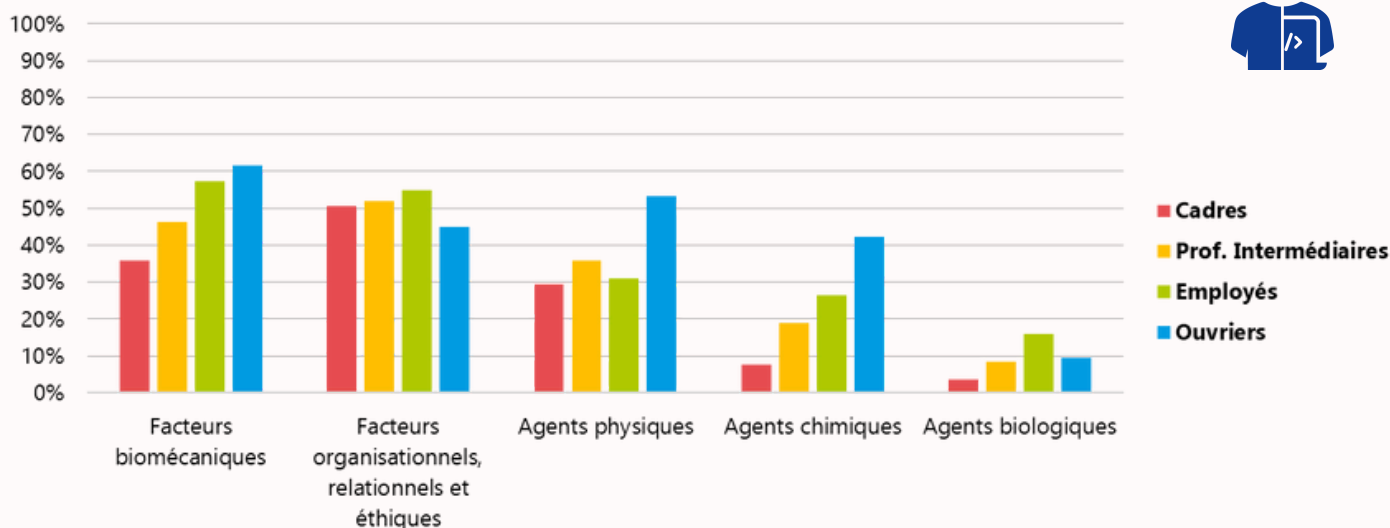
¹ Un redressement statistique a été appliqué pour rapprocher le profil des salariés observés de celui de la population régionale de référence (source : DSN – Insee), permettant ainsi de corriger les écarts de structure socio-économique. Toutefois certains indicateurs d'expositions et de santé demeurent sous-estimés en raison d'une saisie non exhaustive.

Répartition par grandes familles de risques professionnels, selon l'âge



Les différences d'exposition selon l'âge restent modérées, cependant, les salariés de moins de 45 ans apparaissent légèrement plus exposés, notamment aux facteurs biomécaniques, physiques et chimiques. Cette tendance s'explique à la fois par une plus forte représentation des jeunes actifs dans les métiers à forte composante opérationnelle, et par un possible effet « travailleur sain », les salariés plus âgés ayant pu être réaffectés ou « exclus » des postes les plus exposants au fil de leur parcours professionnel.

Répartition par grandes familles de risques professionnels, selon la catégorie socioprofessionnelle



Des gradients sociaux s'observent notamment pour les expositions biomécaniques et chimiques où les ouvriers sont fréquemment plus exposés. Ces derniers le sont également pour les agents physiques avec une exposition marquée par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles. Les agents biologiques et les facteurs organisationnels, relationnels et éthiques touchent davantage les employés.

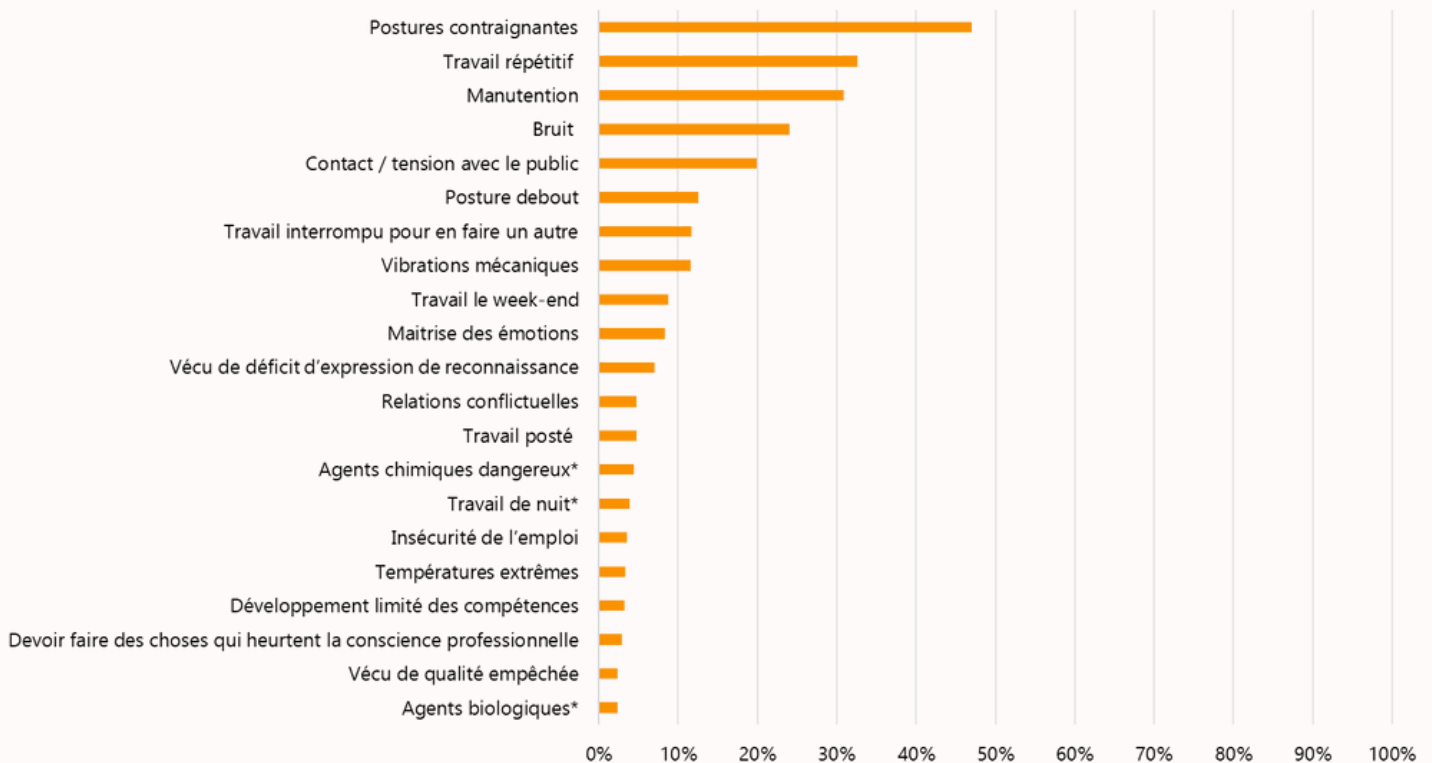
Des risques professionnels variés

Dans le graphique ci-dessous, un zoom particulier a été réalisé sur plusieurs facteurs de risques professionnels, et principalement sur les dix facteurs de pénibilité définis par le Code du travail : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, exposition aux agents chimiques dangereux, bruit, températures extrêmes, travail en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes alternantes et travail répétitif.

Cette analyse a été complétée par d'autres expositions afin de s'approcher de la diversité des situations rencontrées. Figurent ainsi plusieurs facteurs psychosociaux couramment explorés dans l'analyse des conditions de travail (charge et rythme de travail, exigences émotionnelles, marges de manœuvre, relations professionnelles, conflits de valeurs ou sentiment d'insécurité), ainsi que des risques d'ordre biologique.

Cette approche élargie permet d'offrir une lecture plus détaillée des expositions professionnelles au sein de la population étudiée.

Répartition par risques professionnels détaillés



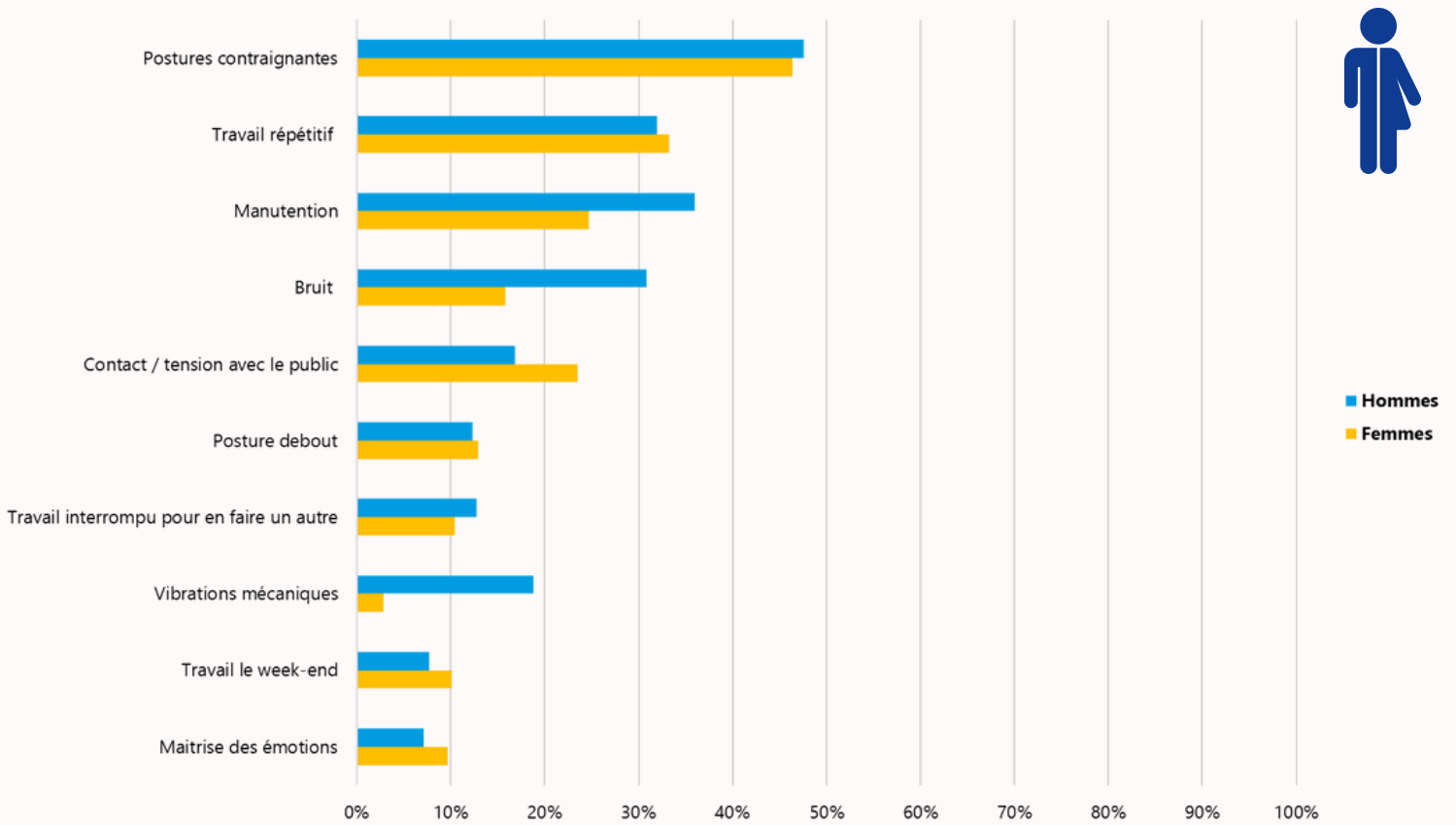
Près de deux tiers des salariés (63%) sont exposés à au moins un risque professionnel parmi ceux présentés.¹ Les contraintes biomécaniques sont les plus fréquemment rapportées, notamment les postures contraignantes (47%), le travail répétitif (33%) et la manutention (31%). Le bruit apparaît également comme une exposition notable, affectant près d'un salarié sur quatre.

Plusieurs facteurs de risques psychosociaux apparaissent également de façon non négligeable, notamment le contact / tension avec le public (20%) ou le travail interrompu (12%).

¹ Les risques suivis d'un astérisque concernent la déclaration employeur

Dans les graphiques suivants, seuls les 10 premiers risques professionnels les plus fréquemment rapportés sont présentés.

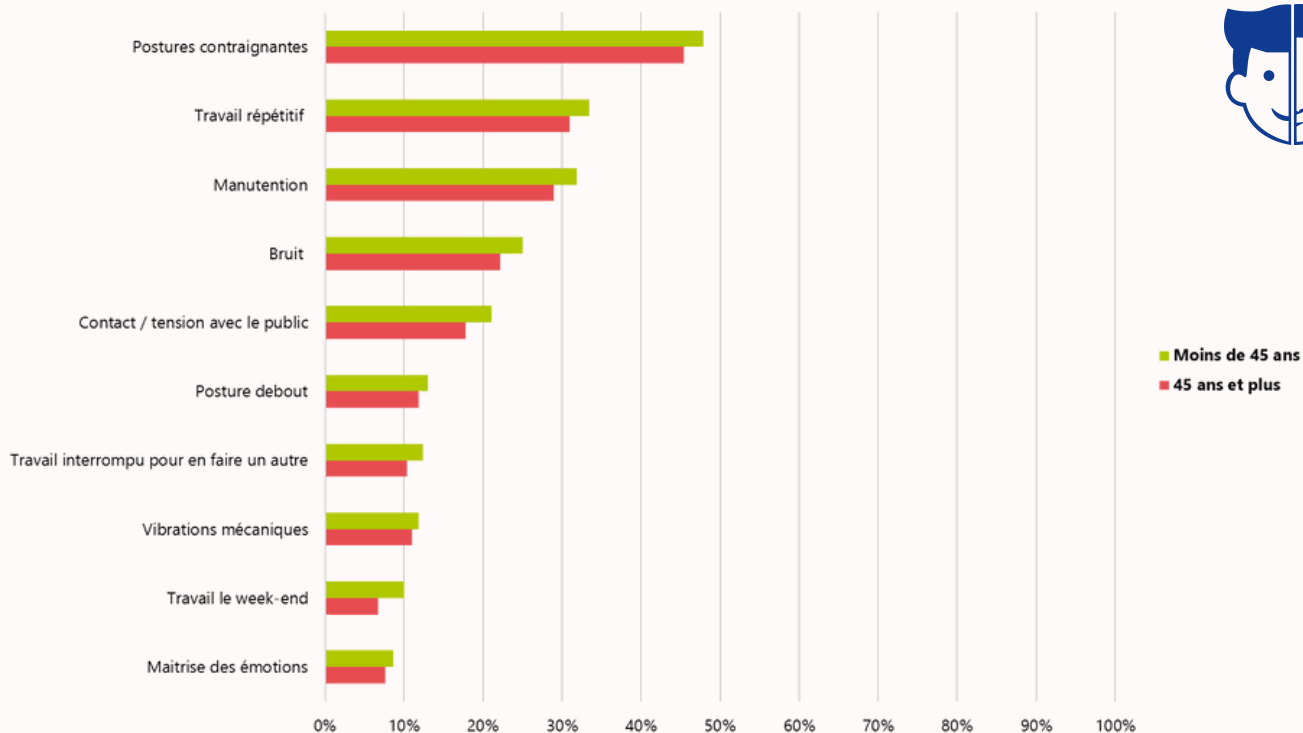
Répartition par risques professionnels détaillés, selon le sexe



On observe ici que les hommes sont globalement plus exposés que les femmes, particulièrement pour la manutention, le bruit et les vibrations mécaniques, où les écarts sont les plus notables. Les femmes sont plus concernées par le contact/tension avec le public, le travail le week-end et la maîtrise des émotions.



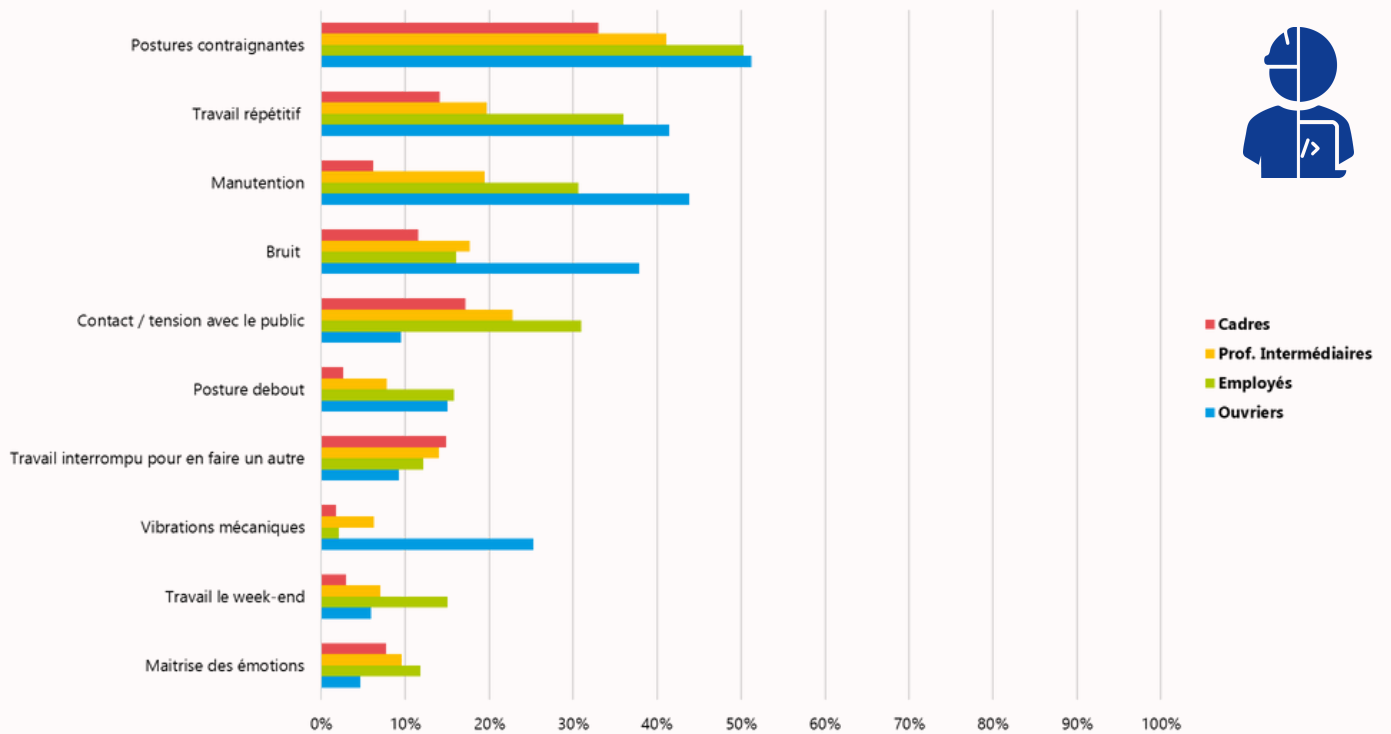
Répartition par risques professionnels détaillés, selon l'âge



Les salariés de moins de 45 ans apparaissent globalement un peu plus exposés que leurs aînés. Les écarts sont légèrement plus marqués pour les risques biomécaniques (postures contraignantes, travail répétitif, manutention), le bruit, le contact / tension avec le public et le travail le week-end.



Répartition par risques professionnels détaillés, selon la catégorie socioprofessionnelle



Les ouvriers sont davantage exposés à plusieurs facteurs biomécaniques (postures contraignantes, travail répétitif, manutention) ainsi qu'à des facteurs physiques tels que le bruit et les vibrations, que les autres catégories socioprofessionnelles. La posture debout est particulièrement présente chez les employés et les ouvriers.

Les employés présentent par ailleurs des expositions plus marquées au contact ou à la tension avec le public, ainsi qu'au travail le week-end. La maîtrise des émotions est plus fréquemment observée chez les employés, les professions intermédiaires et les cadres. Ces derniers sont également plus concernés par les interruptions de tâche.

Ce qu'il faut retenir !

Les écarts observés selon le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle traduisent des réalités de travail contrastées :

- Les hommes et les ouvriers sont davantage exposés aux contraintes physiques, biomécaniques, chimiques ou liées aux horaires atypiques,
- Les femmes et les employés déclarent plus souvent des expositions aux agents biologiques et aux exigences relationnelles ou émotionnelles,
- Les salariés de moins de 45 ans sont globalement plus concernés par les expositions biomécaniques et physiques.

Ces résultats soulignent la nécessité d'une approche de prévention globale, tenant compte de la diversité des situations professionnelles. Dans cette logique, ACACIA constitue un levier important pour les travaux à venir, notamment par l'analyse des polyexpositions sur un large éventail de métiers et de secteurs d'activité, contribuant ainsi à renforcer l'appui aux stratégies de prévention.

REGARDS COMPLÉMENTAIRES SUR LA SANTÉ DES SALARIÉS : PERCEPTIONS ET DONNÉES MÉDICALES

Cette partie combine deux approches complémentaires de la santé des salariés :

- Les autodéclarations remplies par les salariés, à l'aide d'échelles visuelles analogiques. Elles offrent un éclairage précieux sur la manière dont les salariés évaluent leur état de santé et leur vécu professionnel, contribuant à une meilleure compréhension de leur équilibre global.
- Les pathologies recensées lors des visites complètent cette lecture en apportant des éléments cliniques issus du suivi réalisé par les équipes des services de prévention et de santé au travail.

La satisfaction au travail, le stress au travail et l'état de santé perçus par les salariés

Les résultats détaillés ci-après, issus de l'autodéclaration des salariés disponible pour 3 SPSTI de la région, portent sur des données redressées de 44 714 salariés vus en visite en 2024.

Satisfaction au travail



Cette échelle visuelle analogique présente la satisfaction au travail sur une échelle de 0 à 10, allant de « Pas du tout satisfait » à « Très satisfait ». Les salariés ayant un niveau de satisfaction de 6 ou moins sont considérés comme pas du tout à modérément satisfaits au travail, tandis que ceux déclarant un niveau de 7 ou plus sont considérés comme satisfaits à très satisfaits au travail.

Globalement, la perception de la satisfaction au travail est très favorable : 74% des salariés indiquent un niveau de 7 ou plus, traduisant un ressenti largement positif au sein de la population salariée étudiée.



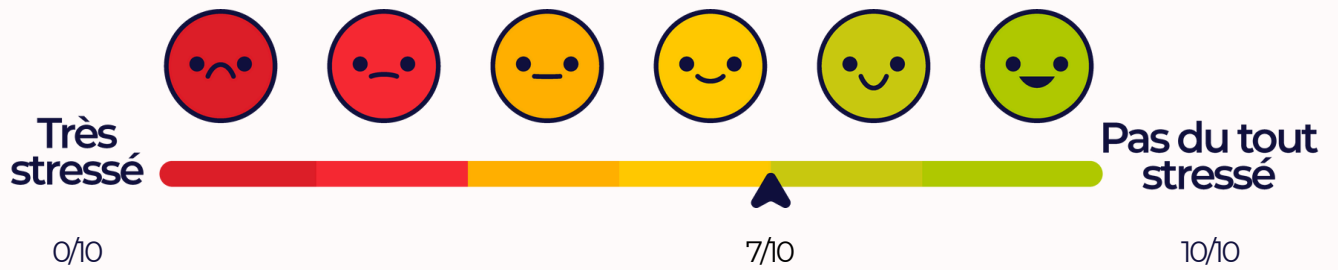
Hommes et femmes expriment un niveau de satisfaction au travail élevé, sans différence observée entre les deux sexes.

Les plus jeunes comme les plus expérimentés expriment un ressenti majoritairement positif vis-à-vis de leur travail. On observe cependant que les salariés de 45 ans et plus présentent un taux de satisfaction légèrement moins élevé que les plus jeunes.



La satisfaction au travail demeure élevée, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle. Les cadres expriment toutefois un niveau de satisfaction au travail un peu plus élevé, suivis des professions intermédiaires. Les employés et les ouvriers déclarent pour leur part des niveaux proches et légèrement inférieurs.

Stress au travail



Cette échelle visuelle analogique présente le niveau de stress au travail sur une échelle de 0 à 10, allant de « Très stressé » à « Pas du tout stressé ». Les salariés ayant un niveau de stress de 6 ou moins sont considérés comme modérément à très stressés au travail, tandis que ceux déclarant un niveau de 7 ou plus sont considérés comme peu à pas du tout stressés.

Le niveau de stress observé apparaît contrasté : un peu plus de la moitié des salariés (51%) déclarent un niveau de stress supérieur à 7/10 indiquant ainsi qu'ils se sentent globalement peu ou pas du tout stressés au travail, l'autre moitié se déclarant donc modérément à très stressés.



Si les femmes se déclarent légèrement plus stressées que les hommes, les résultats indiquent un ressenti globalement proche entre les deux genres, sans écarts majeurs.

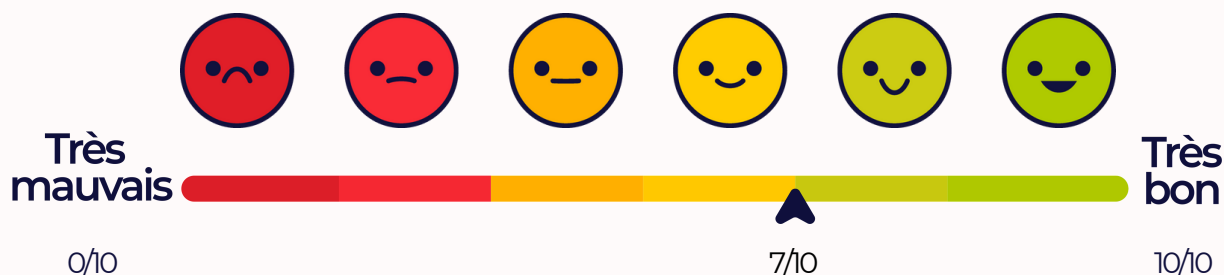
Les salariés de 45 ans et plus s'estiment plus stressés que les plus jeunes, même si, à tous les âges, le ressenti du stress au travail reste contrasté.



Un gradient social inversé s'observe par catégorie socioprofessionnelle : les cadres se déclarent plus stressés que les professions intermédiaires, les employés et les ouvriers, avec des écarts notables entre chacune des catégories.



Etat de santé général perçu



Cette échelle visuelle analogique présente l'état de santé général perçu sur une échelle de 0 à 10, allant de « Très mauvais » à « Très bon ». Les salariés ayant un niveau d'état de santé de 6 ou moins sont considérés comme ayant un mauvais à très mauvais état de santé, tandis que ceux déclarant un niveau de 7 ou plus sont considérés comme ayant un bon à très bon état de santé.

La perception de l'état de santé apparaît très bonne : 79 % des salariés indiquent un niveau de 7 ou plus, ce qui reflète une appréciation positive de l'état de santé déclaré par la population étudiée.



Les femmes s'estimant en bonne santé sont un peu moins nombreuses que les hommes, l'écart reste modéré et s'inscrit dans une tendance générale de perception très positive de la santé.

Bien que les salariés de moins de 45 ans se déclarent en meilleure santé que leurs aînés, l'état de santé perçu reste très positif dans l'ensemble.



La perception de l'état de santé diffère selon la catégorie socioprofessionnelle : les cadres se déclarent globalement en meilleure santé, suivis des professions intermédiaires. Les employés et les ouvriers présentent pour leur part des niveaux comparables et moins élevés que ceux des autres catégories. Dans l'ensemble, la perception reste positive, avec un état de santé jugé très bon.



La santé observée par les équipes médicales

La saisie des pathologies à partir de l'arborescence de la Classification Internationale des Maladies 10e révision (CIM-10) par les professionnels de santé peut s'avérer complexe (difficulté de codage, temps de saisie, hétérogénéité des outils, ...) et n'est pas exhaustive. Cependant, les éléments saisis via la CIM-10, compilés via ACACIA, permettent de disposer d'indicateurs de santé homogènes. Les analyses suivantes portent donc sur les pathologies saisies et exploitables via la CIM-10, et concernent en 2024, près de 6 salariés sur 10 sur les 169 926 salariés vus en visite par les 6 SPSTI membres (données redressées).

Les problèmes de santé observés ne présentent pas nécessairement un lien direct ou exclusif avec l'activité professionnelle. Toutefois, le travail peut parfois jouer un rôle dans leur apparition, leur révélation ou leur évolution.

Répartition des pathologies



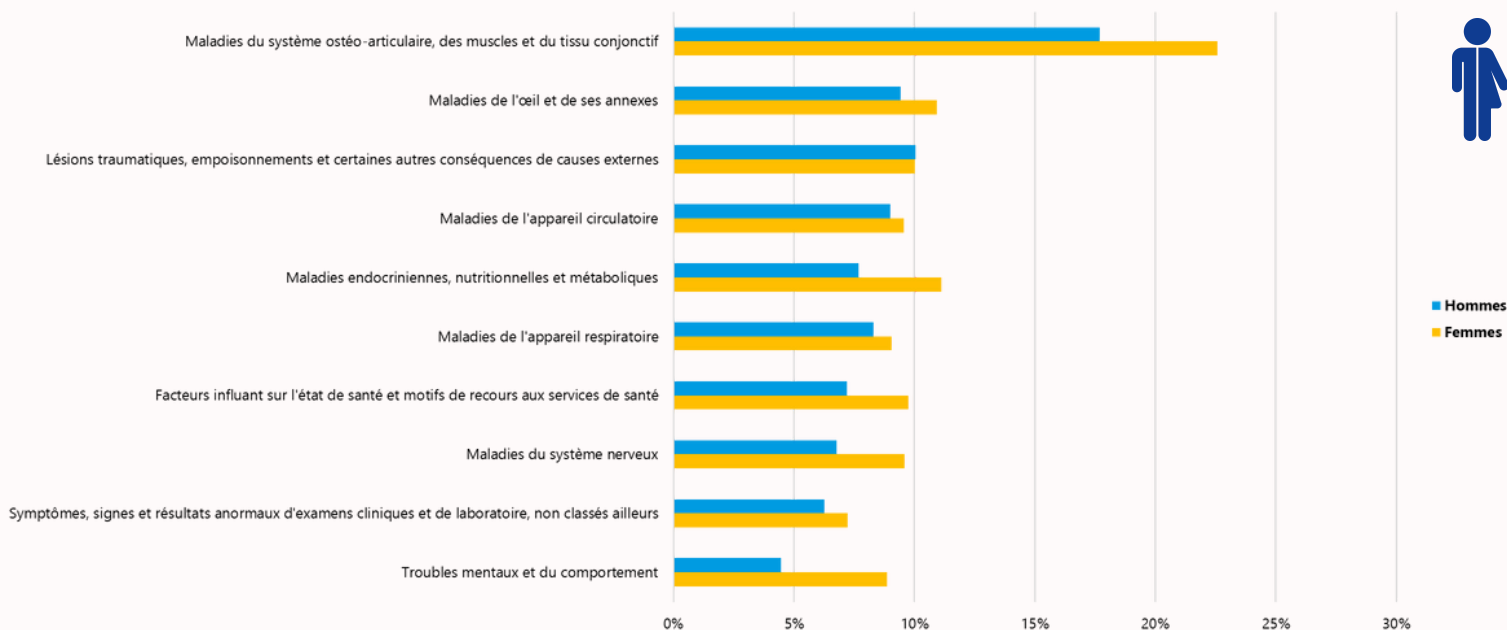
En 2024, les maladies du système ostéoarticulaire constituent les pathologies les plus fréquemment signalées lors des visites (20%). Cette prédominance fait écho à la forte présence de facteurs biomécaniques mise en évidence plus haut.

D'autres pathologies suivent ensuite dans des proportions non négligeables (entre 10% et 9%), il s'agit principalement des maladies de l'œil, des lésions traumatiques, ainsi que des affections de l'appareil circulatoire, endocrinien ou respiratoire.

Les troubles mentaux concernent environ 7% des salariés. Leur proportion reste donc plus faible que les autres groupes de pathologies, bien que les risques psychosociaux figurent parmi les expositions les plus souvent renseignées comme observé précédemment.

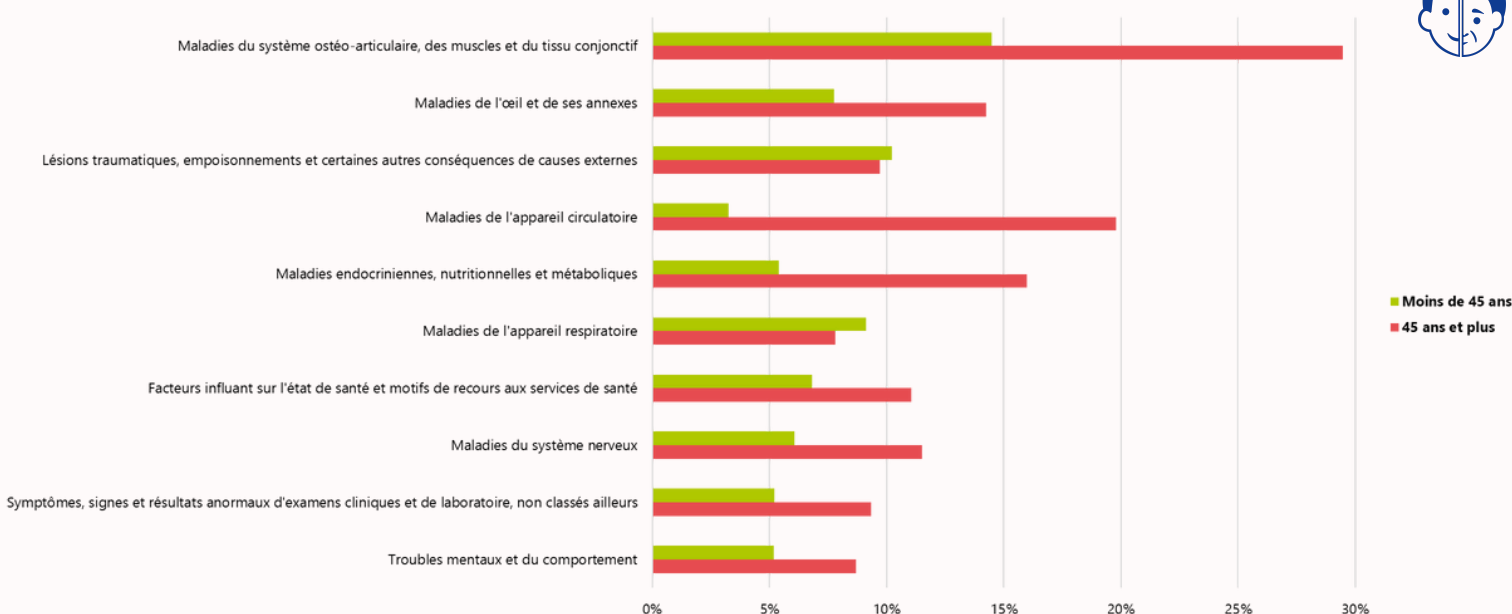
Dans les graphiques suivants, seules les 10 pathologies les plus fréquemment recensées par les professionnels de santé sont présentées.

Répartition des pathologies, selon le sexe



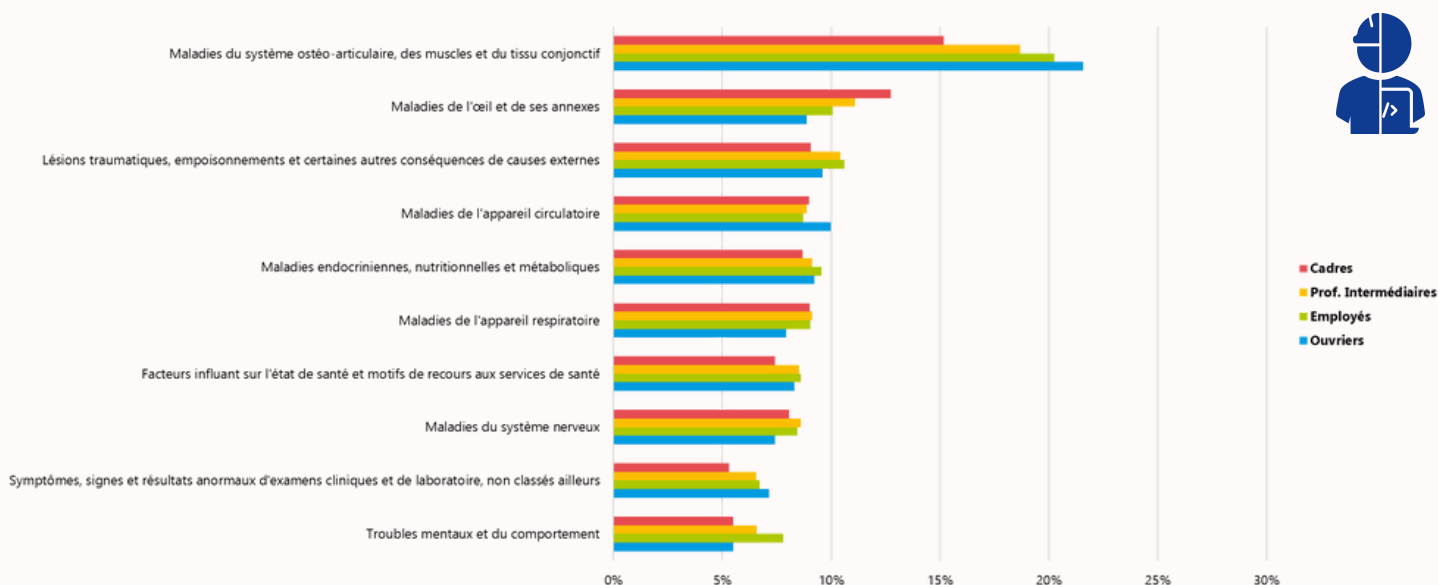
De manière générale, les femmes sont plus concernées que les hommes, particulièrement pour les pathologies du système ostéoarticulaire, endocrinien, nerveux, ainsi que pour les troubles mentaux et du comportement. Ces différences peuvent s'expliquer, entre autres, par une répartition sexuée des expositions professionnelles.

Répartition des pathologies, selon l'âge



Les salariés âgés de 45 ans et plus sont plus touchés par les pathologies présentées ici que les salariés plus jeunes. Cette tendance s'explique à la fois par les processus physiologiques normaux de vieillissement et potentiellement par l'usure professionnelle liée aux conditions de travail qui peuvent rendre l'organisme plus sujet à certaines pathologies. Les écarts les plus importants s'observent pour : les affections ostéoarticulaires, les maladies de l'œil, les affections de l'appareil circulatoire et endocrinien, les maladies du système nerveux et les troubles mentaux et du comportement.

Répartition des pathologies, selon la catégorie socioprofessionnelle



Un gradient social net s'observe pour les maladies ostéoarticulaires, plus fréquentes chez les ouvriers, en cohérence avec les expositions professionnelles par métier décrites plus haut dans ce document. Les ouvriers sont également davantage touchés par les maladies de l'appareil circulatoire. Les employés puis les professions intermédiaires sont quant à eux plus concernés par les troubles mentaux.



Ce qu'il faut retenir !

Les données issues d'ACACIA montrent une population salariée globalement en bonne santé et majoritairement satisfaite de son travail. Ce bilan encourageant révèle toutefois plusieurs points de vigilance, en particulier le niveau de stress au travail, la fréquence des pathologies ostéoarticulaires et la présence de différences selon l'âge, le sexe ou la catégorie socioprofessionnelle. Ces écarts peuvent traduire, entre autres, la diversité des expositions et des parcours professionnels.

Ces résultats constituent un socle d'analyse utile pour approfondir les liens entre conditions de travail, état de santé et parcours professionnels. L'enrichissement progressif des données relatives au maintien dans l'emploi dans ACACIA ouvre à de nouvelles possibilités pour renforcer les connaissances et soutenir les actions de prévention de la désinsertion professionnelle.

SYNTHÈSE

L'évaluation conjointe des expositions et des pathologies existantes, à travers des indicateurs pertinents, reste essentielle pour apprécier la compatibilité entre l'état de santé du salarié et ses conditions de travail, et ainsi contribuer à la prévention primaire et au maintien dans l'emploi. Ces constats soulignent la nécessité d'une approche de prévention intégrée, combinant le ressenti des salariés, l'observation des professionnels de santé, ainsi que l'analyse des expositions professionnelles. La prise en compte des polyexpositions constitue à ce titre un appui précieux pour les démarches d'évaluation et de prévention collectives, ainsi que pour les suivis individuels, en faveur d'actions précoces destinées à prévenir l'usure professionnelle, à limiter les situations de désinsertion et à favoriser le maintien durable dans l'emploi.

Pour la région, ces enseignements constituent un socle partagé pour renforcer la connaissance, orienter les priorités de prévention et guider l'action sur le terrain. Ils invitent à poursuivre les efforts engagés en faveur :

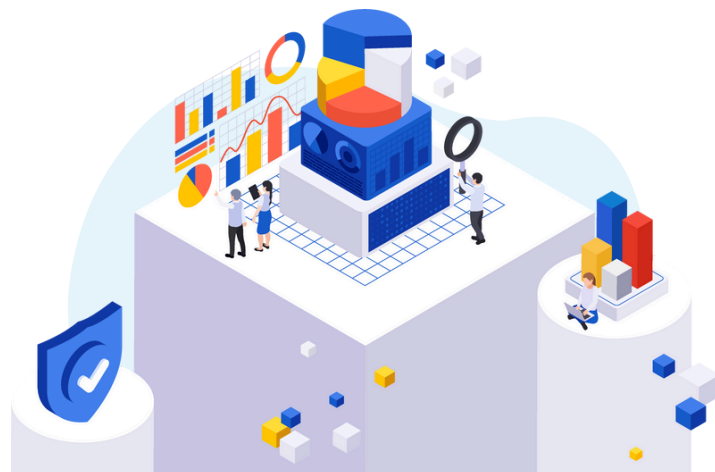
- Du développement d'actions ciblées auprès des publics les plus exposés,
- Du soutien renforcé aux TPE,
- Et de la promotion d'une culture commune de la prévention, appuyée sur la pluridisciplinarité, la proximité et les données de santé au travail.

Les constats établis tout au long de ce baromètre révèlent un équilibre globalement positif - des salariés majoritairement en bonne santé, un ressenti de satisfaction au travail globalement élevé - mais aussi des points de vigilance clairs : les contraintes physiques et biomécaniques, l'exposition à certains facteurs organisationnels ou psychosociaux, le niveau de stress au travail et la fréquence des pathologies ostéoarticulaires. Ces résultats confirment l'importance de poursuivre les démarches collectives d'amélioration des conditions de travail, d'adaptation des postes et d'accompagnement des parcours professionnels.



Au-delà de la prévention des risques, c'est bien la promotion de la santé au travail dans sa dimension globale qui se dessine : une santé construite dans et par le travail, lorsque celui-ci s'exerce dans des conditions favorables, équilibrées et porteuses de sens. Agir à la fois sur les facteurs de risque et sur les ressources du travail, c'est inscrire la prévention dans une dynamique constructive, durable et humaine, au service de la qualité de vie, du maintien en emploi et de la dynamique du territoire.

Présanse Centre-Val de Loire et ses SPSTI membres réaffirment leur engagement collectif à faire vivre cette ambition : transformer la connaissance en action, et la donnée en prévention, pour que la santé au travail demeure un levier de cohésion, d'équilibre et de développement durable pour l'ensemble des salariés et entreprises en région.



REMERCIEMENTS

La réalisation de cette brochure repose sur l'engagement de nombreux acteurs que nous souhaitons remercier :

- **Les équipes santé-travail** : Pour leur implication, leur expertise et leur engagement quotidien au service de la santé des salariés et des entreprises. Le travail rigoureux de traçabilité et de veille sanitaire mené constitue une ressource essentielle à la connaissance en santé au travail et rend possible la production de ce baromètre.
- **Le COPIL ACACIA** : Pour son investissement continu et son rôle déterminant dans la structuration du dispositif et la mise en œuvre de cette démarche régionale.
- **Le Comité de Directions des SPSTI** : Pour leur soutien et leurs relectures attentives, qui ont renforcé la cohérence du projet.
- **La Dreets Centre-Val de Loire** : Pour son soutien dans le déploiement du projet ACACIA et pour la qualité de sa relecture.
- **L'équipe Présanse** : Pour ses conseils et son appui dans le projet ACACIA.
- **Le CEET-CNAM, l'Université de Lille et le laboratoire ESTER (INSERM Université d'Angers)** : Pour la richesse de leurs avis techniques, leurs expertises en épidémiologie et en analyse de données en santé au travail, qui ont apporté un éclairage précieux à ce travail.
- **L'équipe Présanse Centre-Val de Loire** : Pour son engagement constant et son rôle central dans le traitement, l'analyse et l'interprétation des données, ainsi que dans la réalisation de cette brochure.
- **Le service communication de SANT.BTP** : Pour sa réactivité, son professionnalisme et la qualité de la mise en forme graphique qui ont largement contribué à la valorisation du document.



présanse

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

CENTRE-VAL DE LOIRE

Association de Prévention en Santé au travail de la Région Centre-Val de Loire

Nous contacter : contact@presanse-cvl.fr



SAN.T.BTP
Santé au Travail du Bâtiment et des Travaux publics