



Au travail, tous en bonne santé!

RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ 2024

Présentation au Conseil d'Administration
du 29/04/2025, à la Commission de
Contrôle du 19/05/2025 et à l'Assemblée
Générale du 24/06/2025

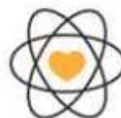


Nos fondamentaux



Guidés par une **vision**

Au travail, tous en bonne santé.



Réunis autour de **valeurs** communes

- Humanisme
- Éthique
- Professionnalisme



Animés par une **raison d'être**

Agir aux côtés des entreprises
et impliquer pour protéger la santé
de tous.

Accompagnement de l'entreprise

Il n'y a pas que la visite médicale des salariés !

Notre service est là, au quotidien, pour veiller à la santé de vos salariés et à la performance de votre entreprise



CHEF D'ENTREPRISE

L'AIPALS PEUT AUSSI SUIVRE VOTRE SANTÉ



Depuis 2022, la loi intègre le suivi de votre santé

1



Vous réalisez **UN ÉTAT DES LIEUX** des risques dans votre entreprise, au moment de votre adhésion ou de l'appel à cotisation.

→ Cette étape est essentielle : c'est le point de départ de votre accompagnement !

2



L'AIPALS accède à ces infos sur votre espace employeur. Notre expert santé-sécurité vient chez vous compléter ce diagnostic et réaliser votre « **FICHE ENTREPRISE** ». Il vous recommande des actions de prévention.

3



Vous élaborez votre **DOCUMENT UNIQUE*** sur la base de cette « fiche entreprise ».

→ L'AIPALS propose un outil (payant) pour réaliser facilement ce DUERP

* Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est obligatoire dans toutes les entreprises dès l'embauche du 1^{er} salarié. La mise à jour annuelle est obligatoire pour les entreprises de plus de 10 salariés.

4



L'AIPALS VOUS AIDE À METTRE EN PLACE DES ACTIONS DE PRÉVENTION



Conseils pour améliorer vos conditions de travail



Évaluation des risques professionnels



Aide à l'élaboration du DUERP



Intervention suite à un événement grave



Accompagnement pour prévenir les risques (psychosociaux - RPS, chimiques, troubles musculosquelettiques - TMS, conduite addictive, ...)



Réalisation des analyses météorologiques (mesures)



Étude d'un poste de travail



Sensibilisation collective aux enjeux de la prévention (webinaire, escape game, flash prévention, Safety Day...)



Soutien aux salariés en risque d'incapacité



Participation à des réunions CSE/CSSCT



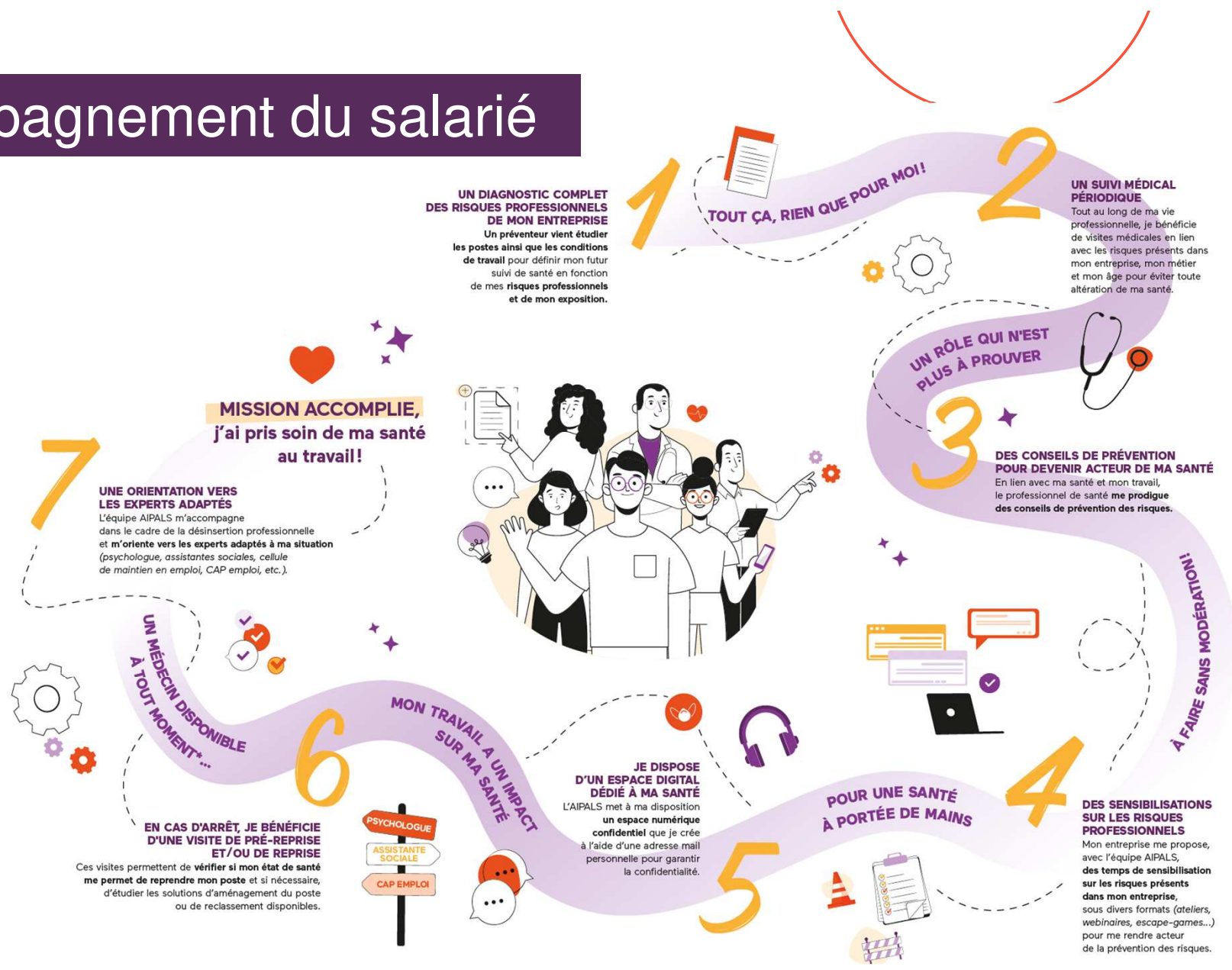
CONTINUEZ DE PROGRESSER !

L'AIPALS suit **L'ÉTAT DE SANTÉ DE VOS SALARIÉS**, en fonction des risques de votre entreprise.

- par des **actions de prévention individuelles et collectives**
- par des **visites médicales** (embauche, mi-carrière, pré-reprise et reprise, à la demande...)
- par des **suivis individuels** (étude de poste, assistance sociale, psychologue, reconnaissance RQTH...)



Accompagnement du salarié

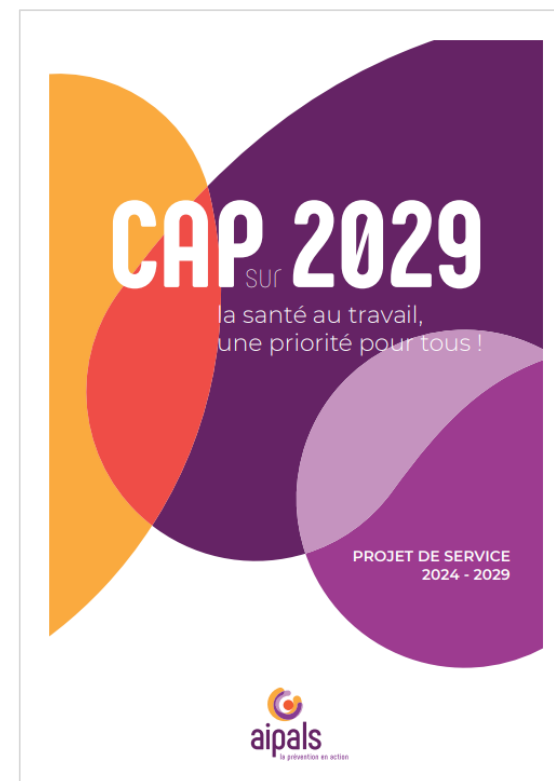


Faits marquants 2024

Finalisation du Projet de Service 2024 - 2029

4 axes stratégiques essentiels :

- **AIPALS unique en son genre** : notre histoire, nous a permis de forger notre identité et ainsi de déterminer notre politique générale, soutenant toutes nos actions.
- **AIPALS engagée dans la réforme** : nous saisissons chaque nouvelle opportunité pour façonner un futur plus sain pour les travailleurs et les entreprises.
- **AIPALS structurée pour répondre aux besoins** : nous sommes à l'écoute, adaptables et prêts à évoluer pour répondre aux besoins changeants.
- **AIPALS dans l'action pour plus de prévention** : prévenir plutôt que guérir a toujours été notre credo. Aujourd'hui, plus que jamais, nous intensifions nos efforts.



Faits marquants 2024

Avec ce Projet de Service en 5 ans nous voulons...

...ancrer la culture de prévention chez nos adhérents

Nous aspirons à faire de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) une priorité de chaque dirigeant. La prévention des risques professionnels doit être perçue comme un vecteur de performance.

...rendre le salarié acteur de sa santé & sécurité au travail

Nous voulons sensibiliser le salarié à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration de ses conditions de travail. Grâce à sa connaissance pratique du terrain et de son poste de travail, le salarié peut identifier avec notre aide des mesures de prévention ou d'amélioration de son activité afin de préserver son « capital santé ».

...changer le regard sur la santé au travail

Notre valeur ajoutée est de proposer un accompagnement de l'entreprise dès son adhésion. Nous intervenons dans chaque entreprise et la conseillons pour qu'elle intègre dès le départ la prévention primaire dans tous les aspects santé sécurité de son activité.

...offrir un service de proximité et de qualité

Notre quête constante d'amélioration nous pousse à optimiser nos processus internes autour de nos trois piliers fondamentaux - la prévention des risques, le suivi de l'état de santé, et la lutte contre la désinsertion professionnelle.

...assumer notre responsabilité environnementale

Nous nous engageons à minimiser notre impact sur l'environnement en adoptant des pratiques durables et respectueuses de notre écosystème.

Faits marquants 2024

Mise en œuvre de l'offre socle autour de 3 domaines interdépendants

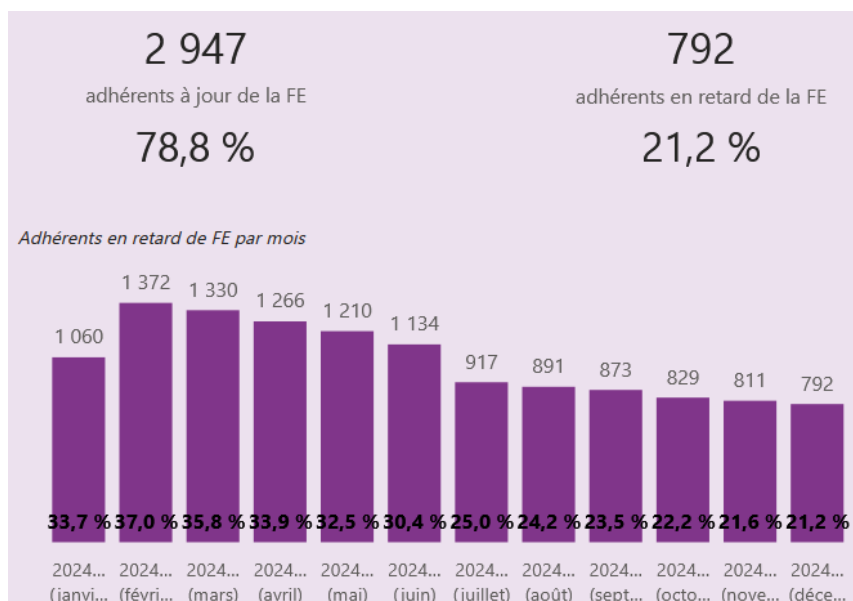


Faits marquants 2024

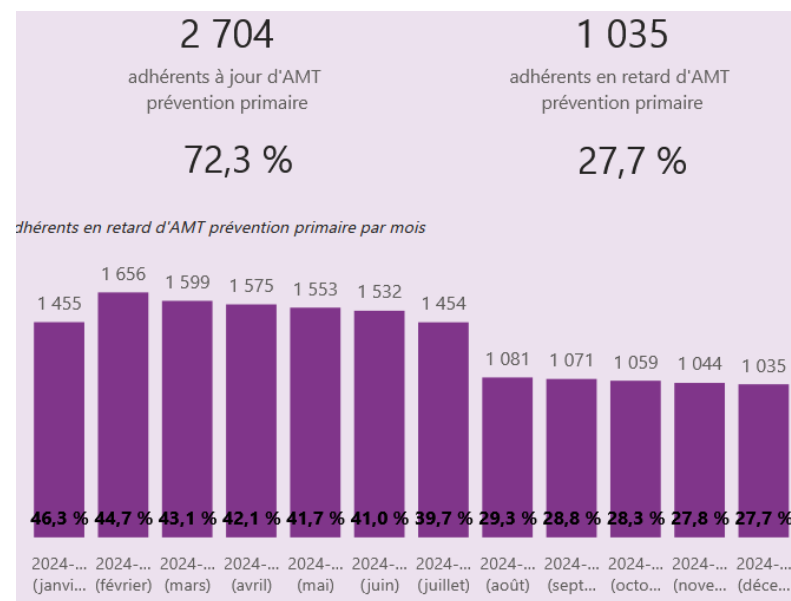
Mise en œuvre de l'offre socle

Prévention des risques professionnels

Fiche d'entreprise (tous les 4 ans)



Action de Prévention Primaire (au moins 1 tous les 4 ans)

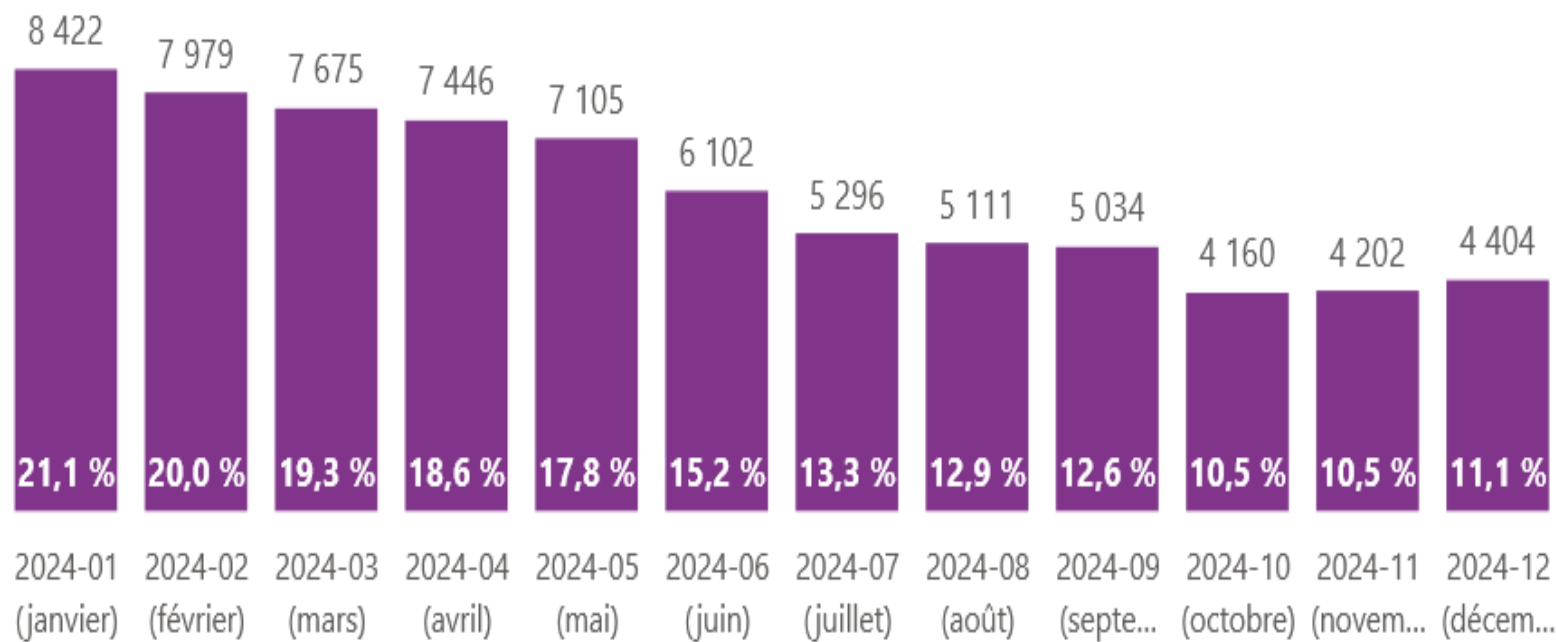


Faits marquants 2024

Mise en œuvre de l'offre socle

Suivi individuel de l'état de santé

Salariés suivis (hors intérim) en retard par mois



Faits marquants 2024

Mise en œuvre de l'offre socle

Prévention de la désinsertion professionnelle

2,19
IRDP moyen avant
plan*

→

1,19
IRDP moyen après
plan*

Comparaison de l'IRDP avant / après le plan

IRDP avant plan	IRDP après plan	# plans	% plans
2 - Risque moyen	1 - Risque faible	3	15,0%
2 - Risque moyen	2 - Risque moyen	3	15,0%
3 - Risque fort	1 - Risque faible	3	15,0%
1 - Risque faible	1 - Risque faible	2	10,0%
2 - Risque moyen	Non pertinent (situation finale inconnue ou sortie du marché du travail)	2	10,0%
3 - Risque fort	0 - Aucun risque	2	10,0%
1 - Risque faible	2 - Risque moyen	1	5,0%
2 - Risque moyen	0 - Aucun risque	1	5,0%
3 - Risque fort	3 - Risque fort	1	5,0%
Total		20	100,0%

55,0%
des plans avec maintien
en emploi

35,0%
des plans sans maintien
mais avec solution

10,0%
des plans sans maintien
et sans solution

Comparaison du statut du salarié avant / après le plan

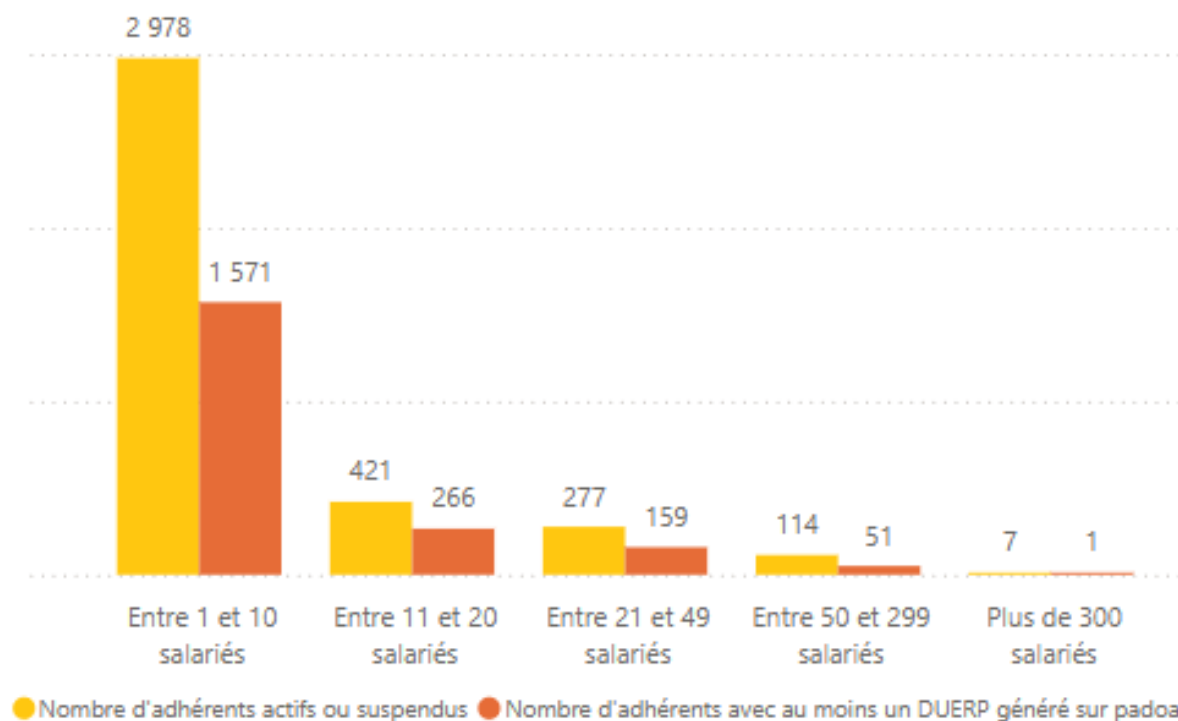
Situation salarié avant plan	Situation salarié après plan	# plans	% plans
En poste avec aménagement (dans l'entreprise initiale)	En poste avec aménagement (dans l'entreprise initiale)	5	25,0%
En arrêt (dans l'entreprise initiale)	En recherche d'emploi	4	20,0%
En arrêt (dans l'entreprise initiale)	Sorti de l'emploi avec des aides adaptées	3	15,0%
En arrêt (dans l'entreprise initiale)	En arrêt (dans l'entreprise initiale)	2	10,0%
En poste sans aménagement (dans l'entreprise initiale)	En poste sans aménagement (dans l'entreprise initiale)	2	10,0%
En arrêt (dans l'entreprise initiale)	En formation (hors de l'entreprise initiale)	1	5,0%
En arrêt (dans l'entreprise initiale)	En poste avec aménagement	1	5,0%
Total		20	100,0%

L'IRDP n'est calculé que dans les cas où le salarié est resté dans une entreprise, est en création d'entreprise ou en recherche d'emploi après le plan.

Faits marquants 2024

Mise en œuvre de l'offre complémentaire et spécifique

L'offre complémentaire de l'AIPALS est composée d'intervention à la demande de l'adhérent ne rentrant pas dans l'offre socle et de la mise à disposition de l'outil NOA pour réaliser le DUER :



L'offre Spécifique de l'AIPALS concerne les indépendants : 2 au 31/12/2024

Faits marquants 2024

Certification

L'arrêté du 27 juillet 2023 fixant le cahier des charges de certification des SPSTI a été publié au Journal Officiel du 1er septembre 2023. Il est entré en vigueur au lendemain de sa publication.

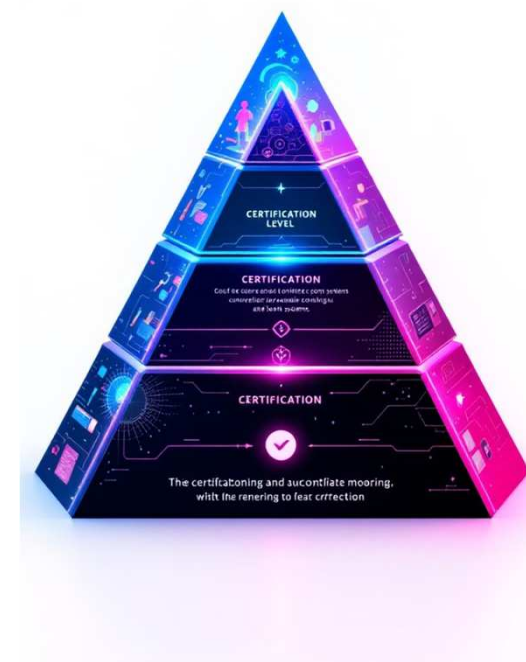
Chaque SPSTI fait l'objet d'une procédure de certification – AFNOR SPEC 2217 visant à porter une appréciation à l'aide de référentiels sur :

- **la qualité et l'effectivité des services rendus** dans le cadre de l'ensemble socle de services ;
- **l'organisation et la continuité du service** ainsi que la qualité des procédures suivies ;
- **la gestion financière**, la tarification et son évolution ;
- **la conformité** du traitement des données personnelles **au RGPD**
- **la conformité des systèmes d'information** et des services ou outils numériques destinés à être utilisés par les professionnels de santé exerçant pour le compte du SPSTI aux référentiels d'interopérabilité et de sécurité mentionnés à l'article L. 4624-8-2 du code du travail.

Faits marquants 2024

Certification

- 1** — Niveau 1
Certification de base assurant la conformité aux exigences légales et réglementaires.
- 2** — Niveau 2
Validation des processus internes et de la qualité des prestations.
- 3** — Niveau 3 - **AIPALS**
Reconnaissance de l'excellence et de l'amélioration continue des services.



Faits marquants 2024

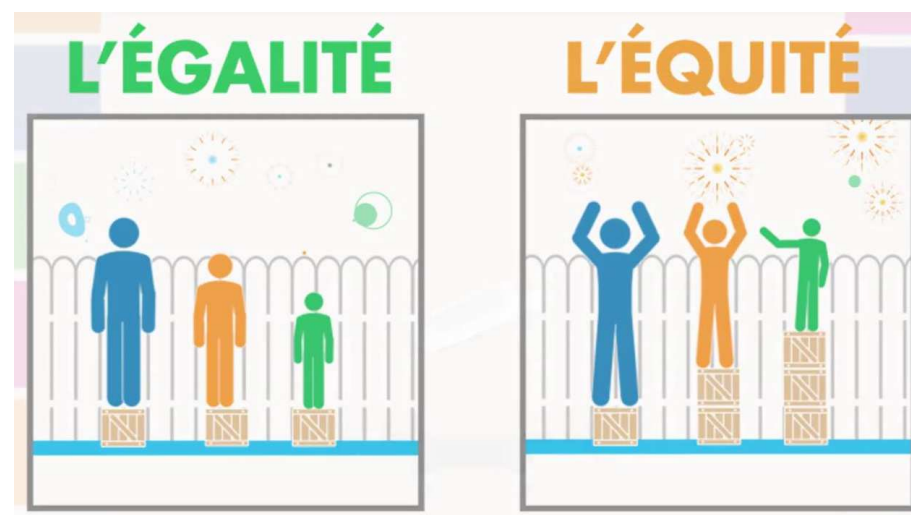
Certification

La certification, une dynamique de progrès, de qualité et de proactivité

Elle vise à attester que l'Aipals dispense à ses adhérents l'ensemble des services prévus dans l'offre socle conformément aux critères de qualité définis dans le référentiel de certification AFNOR SPEC 2217.

L'équité au cœur de la réforme

L'AIPALS doit garantir une équité de traitement entre ses adhérents. Cette mutualisation, principe fondateur de l'association, ne doit pas être compromise face à des demandes pouvant susciter des engagements disproportionnés. Chaque adhérent, quelle que soit sa taille ou sa localisation géographique, est concerné par cette réforme et doit bénéficier du même service.



Faits marquants 2024

Convention cadre CAP EMPLOI

Un partenariat renforcé avec Cap Emploi Hérault :

Dans le cadre de son engagement pour le maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap, AIPALS a signé le 19 novembre 2024 une convention avec Cap Emploi Hérault. Ce partenariat formalise une collaboration essentielle pour offrir un accompagnement sur mesure aux entreprises et aux salariés concernés, avec un objectif commun : faciliter l'insertion et le maintien en emploi.

Ce partenariat avec les acteurs de la santé au travail et de la prévention de la désinsertion professionnelle s'inscrit dans un objectif de détection précoce des situations à risques, de sécurisation des trajectoires professionnelles et d'évitement des ruptures de parcours.

Ce partenariat est primordial pour optimiser la prise en charge des travailleurs handicapés, ainsi que pour prévenir et gérer le risque de désinsertion professionnelle.

Faits marquants 2024

CPOM

Chaque SPSTI doit engager avec l'Etat et la CARSAT une démarche partenariale, visant à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service du SPSTI, en cohérence avec les objectifs régionaux/nationaux de santé au travail et de prévention. Cela se traduit sous forme d'un CPOM (contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens) signé par la CARSAT, la DREETS et AIPALS.

Le CPOM a été signé le 20 décembre avec la DREETS et la CARSAT après avis favorable du CRPST le 16 décembre 2024. Les 2 actions retenues sont conformes à l'avis de la commission médico-technique, à savoir :

- FICHE ACTION : Accompagnement des entreprises à intégrer la prévention des RPS / pilote Dr Nicolas TEULADE
- FICHE ACTION : Prévention de la désinsertion professionnelle / pilote : Dr Elodie BOSSI

Faits marquants 2024

Politique régionale d'agrément

Chaque SPSTI doit faire l'objet d'un agrément, délivré pour une durée de 5 ans par la DREETS régionale.

Le Code du travail fixe désormais le contenu du cahier des charges national de l'agrément du SPSTI, qui aborde notamment :

- la gouvernance et le pilotage du service (CA/CC/CMT | projet de service | cotisation) ;
- la qualité de l'offre de services (certification | missions | SI/DMST) ;
- la contribution à la mise en œuvre de la politique de santé au travail (CPOM | veille sanitaire | rapport annuel | INS) ;
- la mise en œuvre de la pluridisciplinarité (équipe pluri | délégation | PDP) ;
- la couverture des besoins des entreprises et de l'ensemble des secteurs adhérents au service (Effectif/besoin | moyens | proximité).

AIPALS va préparer son dossier d'agrément fin 2025 pour un renouvellement en janvier 2026.

Faits marquants 2024

AIPALS et Intelligence artificielle

Partenariat de Recherche et développement avec une Start-Up RECOVUP.

AIPALS met à **disposition de ses adhérents une solution innovante pour soulager les douleurs et prévenir l'apparition de pathologies** : RECOV'UP, une application santé-travail pensée pour améliorer le bien-être des salariés, tout en prévenant les risques professionnels.

RECOV'UP offre un accompagnement quotidien en matière de prévention et de bien-être, allant de la gestion des troubles musculo-squelettiques à la réduction du stress, en passant par des conseils sur l'alimentation et l'activité physique. Reconnue dispositif médical, RECOV'UP offre à chaque salarié des programmes de soins personnalisés basés sur l'intelligence artificielle, pour un accompagnement ludique et adapté.



Faits marquants 2024

AIPALS et Intelligence artificielle

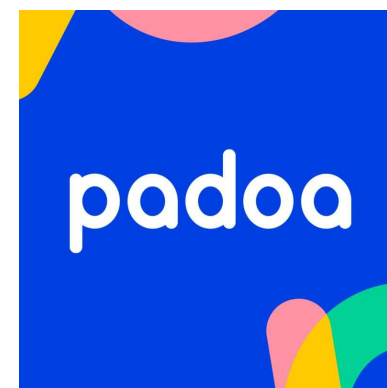
PADOA, notre logiciel métier, solution innovante intégrant la puissance de l'IA

L'Intelligence Artificielle, au cœur de notre outil métier PADOA, accompagne les adhérents dans le diagnostic d'expositions aux risques au sein de l'entreprise. La plateforme facilite l'interaction entre SPST, les employeurs et les salariés, créant un écosystème connecté essentiel pour un environnement de travail sain et sécurisé.

PADOA utilise des technologies avancées pour améliorer l'efficacité des processus, l'identification précoce des risques professionnels, l'analyse de données pour des interventions basées sur des informations précises et actualisées. C'est une interface intuitive réduisant la charge cognitive des utilisateurs.

AVEC PADOA, LES DONNÉES SONT EN SÉCURITÉ

Le respect de la confidentialité et de la sécurité des données est fondamental. Dès l'origine, le logiciel a été conçu en plaçant la protection des données au cœur de leurs préoccupations. **PADOA est certifié ISO 27001 et 27701 pour garantir une totale sécurité des données !**

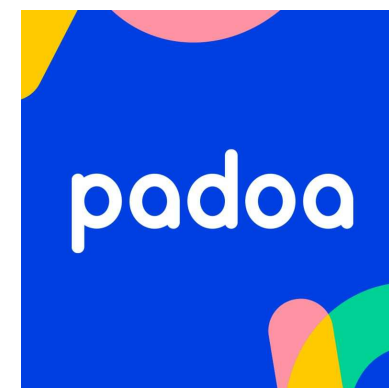


Faits marquants 2024

AIPALS et Intelligence artificielle

PADOA, notre logiciel métier, solution innovante intégrant la puissance de l'IA

- Les nouvelles fonctionnalités de PADOA avec les rappels pour la création ou la mise à jour des fiches d'entreprises (FE) et pour la réalisation des actions de prévention primaire (APP) nous permetts une fluidité et une priorisation dans nos actions.
- La fonctionnalité relative à la géolocalisation des actions à faire à proximité d'une action planifiée, nous offre encore de belles perspectives afin d'optimiser nos ressources. Un accompagnement des équipes reste nécessaire pour en tirer les meilleurs bénéfices. Ce chantier sera entrepris en 2025.
- La mise en œuvre des AMT de suivi d'action à plus 2 ans à l'issue de la réalisation des FE est une opportunité d'accompagner nos adhérents dans la mise en œuvre effective des préconisations.





37^e CONGRÈS NATIONAL
DE MÉDECINE ET SANTÉ AU TRAVAIL

DU 4 AU 7 JUIN 2024
SUD DE FRANCE ARENA
| MONTPELLIER
www.medecine-sante-travail.com



Faits marquants 2024

Âge, carrière ou santé mentale au travail : le grand chamboule-tout

- Temps fort 2024: Congrès National de Médecine et Santé au travail en juin 2024
- 3 professionnels de l'AIPALS ont été impliqués dans le Comité d'Organisation
- 1 article presse – Midi Libre

MÉDECINE DU TRAVAIL

Candice Rance, d'En Santé, Éric Kozar (Orange), François Lesage (CHU Montpellier), Nicolas Teulade, Jessica Rigoult (Aipals) décryptent les évolutions à l'occasion du congrès national.

Sophie Guiraud
sguiraud@midilibre.com

Comment allons-nous dans notre boulot ? Selon le baromètre 2023 Malakoff Humanis, la majorité des salariés (85 %) déclare être en bonne ou très bonne santé, mais le chiffre « baisse régulièrement » et cache deux phénomènes : « La dégradation de la santé mentale et l'augmentation des maladies chroniques. »
« La question des risques psychosociaux a été un des principaux chocs de ma prise de fonction de doyenne », rappelle Isabelle Laffont, doyenne de la faculté de médecine de Mont-

pellier, que les gens qui ont des TMS ont des problèmes de santé mentale et réciproquement. C'est rarement une question isolée. »
Pour Éric Kozar, le problème tient aux « organisations des structures de travail » : « Dans les grosses boîtes, les organisations sont instables. Au bout d'un an ou deux, on bouscule tout et le salarié qui s'était adapté est obligé de se réadapter. On peut le faire un peu, mais pas trop souvent, car on dévalorise aussi ce qui s'est passé avant. Le salarié est épuisé de voir se succéder de nouveaux meneurs. »

Harcèlement : « Pas une semaine sans dossier »
La vague MeToo, la parole libérée contre le harcèlement.



Candice Rance, Éric Kozar, Nicolas Teulade et Jessica Rigoult. S. CAMBON

Fin de carrière : sentiment « d'avoir passé son tour »
Autre thématique récurrente des entretiens de santé au travail : le manque de reconnaissance. Candice Rance voit beaucoup de « gens qui disent qu'ils ont beaucoup donné, qui sont en fin

de vie, une augmentation des maladies chroniques, les cancers sont déjà en pleine expansion... »

Jeunes générations et nouvelles mentalités
Le changement de rapport au travail a-t-il un impact sur la

façon de faire un voyage... Le travail a longtemps été une finalité, il fallait avoir un poste, faire carrière, ce n'est plus l'objectif. »
Pour Candice Rance, cette nouvelle donne impose, d'apprendre « à placer le curseur » pour « faire la part des choses entre ce qui relève d'une souffrance morale par rapport à des conditions de travail délébiles, de l'évolution des mentalités ».

La judiciarisation, une « préoccupation permanente »
La médecine du travail n'échappe pas à la judiciarisation des rapports médecins/patients ou leur employeur en l'occurrence. « C'est une préoccupation permanente », souligne Candice Rance. Jessica Rigoult, « ne met pas certains termes dans un dossier médical ». Par exemple ? « Harcèlement. » Pourquoi ? « C'est un terme juridique, on mettra plutôt pression psychologique. »

La France à la pointe...
« sur le papier »

« Sur le papier, le modèle français a tout d'un grand champion », affirme Sophie Selusi, maître de conférences porteuse de la chaire de prévention des risques professionnels à l'Université de Montpellier, qui a établi un comparatif avec le Japon et le Québec. Au Japon, le temps de travail est hors normes (autour de 60 h/semaine) et le système est « très intrusif pour les individus », le secret professionnel n'est pas respecté (le régime d'une personne jugée en surpoids peut s'imposer au menu de la cantine). Le Québec « priorise l'approche de santé publique ». La théorie se heurte à la réalité et notamment au manque de moyens :

Faits marquants 2024



DU 4 AU 7 JUIN 2024
SUD DE FRANCE ARENA
| MONTPELLIER
www.medecine-sante-travail.com

• 1 publication scientifique en collaboration avec l'INSERM

Les impacts de la pénibilité physique professionnelle sur les performances cognitives des plus de 45 ans

AUTEURS

Élodie BOSSI, AIPALS, Montpellier, France

Alexis DESCATHA, Univ Angers, INSERM, CHU Angers, Hofstra-Northwell

Marie ZINS, Univ Paris Cité, "Population-based Cohorts Unit", INSERM, Paris Saclay University, UVSQ, UMS 011, Paris, France

Claudine BERR, Univ Montpellier, INSERM, INM (Institut des neurosciences de Montpellier), Montpellier, France

1 introduction

Dans un contexte d'allongement des carrières professionnelles, l'**impact de la pénibilité professionnelle sur le vieillissement** devient un enjeu majeur de santé publique. À notre connaissance, aucune étude n'a évalué le lien entre pénibilité physique au travail et le fonctionnement cognitif en population générale.

2 objectifs

L'objectif de cette étude serait d'établir la **relation entre l'exposition à la pénibilité physique professionnelle et les performances cognitives** chez des individus de plus de 45 ans ayant eu une activité professionnelle, en considérant les déterminants personnels et socio-économiques.

3 méthode

- Au sein de CONSTANCES, cohorte en population générale Française, 65 057 participants âgés de 45 à 73 ans ont rempli un questionnaire reconstituant des calendriers professionnels vie entière.
- L'**exposition à la pénibilité physique professionnelle** a été mesurée en utilisant la **matrice emplois expositions MADE** et les **calen-**

4 résultats

Parmi les **65 057 participants** (46,74 % d'hommes), 56,72 % avaient un ICE moyen ou fort.



5 conclusion

La **pénibilité physique** au travail estimée sur l'ensemble des activités professionnelles est associée à des **performances cognitives moins bonnes** chez les hommes et les femmes avec **une relation dose-effet**.

Travaux futurs

- Des études complémentaires doivent être réalisées, notamment afin d'étudier la relation avec l'intensité et la durée de l'exposition que le lien avec d'autres facteurs tiers.
- Le suivi longitudinal de Constances permettra aussi dans un proche avenir d'étudier le déclin cognitif.

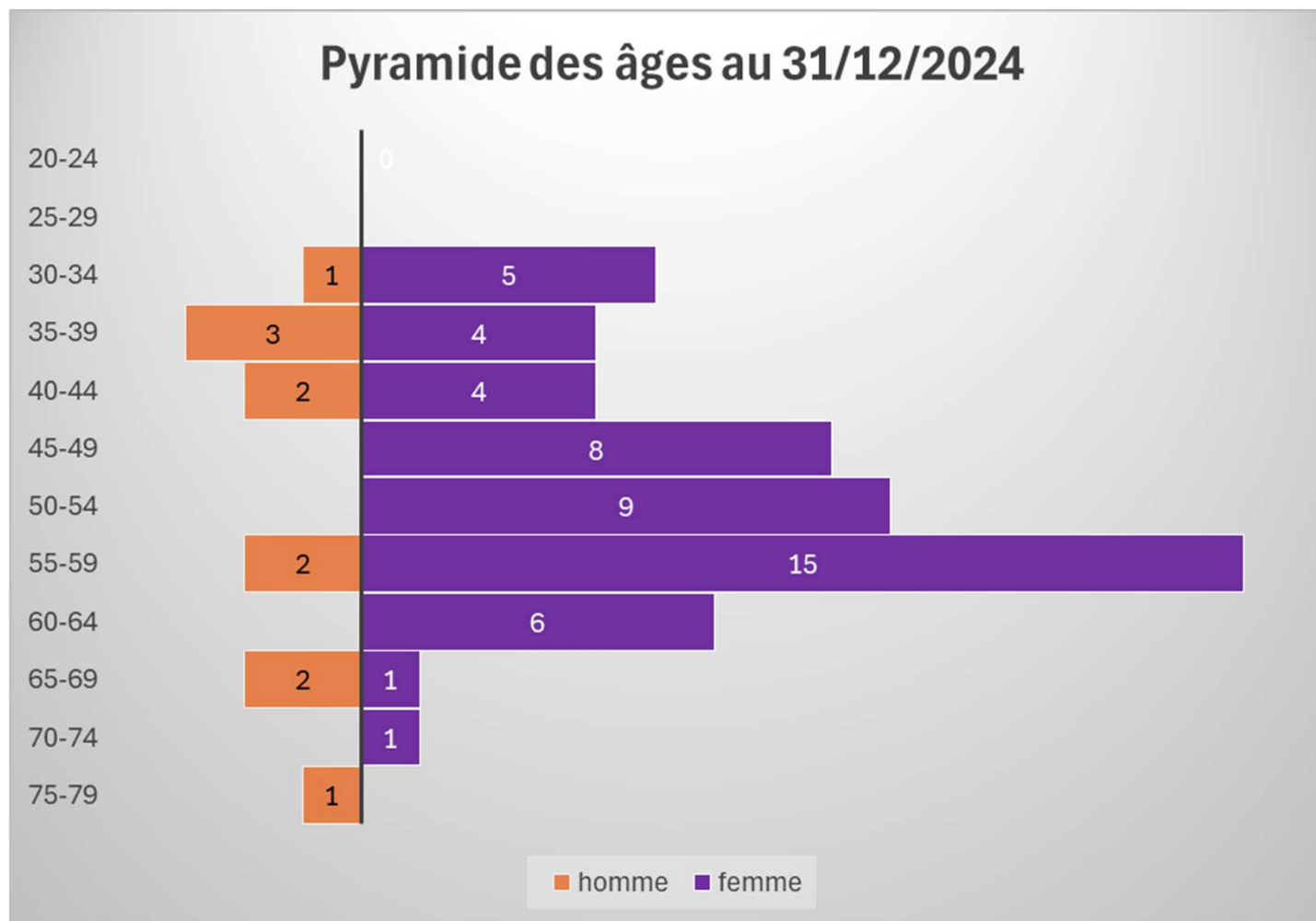


AIPALS EMPLOI au 31/12/2024

	Femme	Homme	Total général
Cadre	17	8	25
Agent de maitrise	9	1	10
Non cadre	27	2	29
Total Général	53	11	64

	Femme			Homme			Total général
	cadre	agent de maitrise	non cadre	cadre	agent de maitrise	non cadre	
TC	7	9	19	4	1	1	41
Mi temps		0	1			1	2
TP<50%	3	0	1	1			5
TP >50%	7	0	6	3			16
Total général	17	9	27	8	1	2	64

AIPALS EMPLOI au 31/12/2024



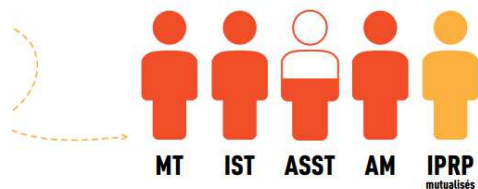
Activités de l'équipe pluridisciplinaire 2024

Equipes et outils

Fruit d'une réflexion partagée entre les équipes, les membres du Conseil d'Administration et de la Commission de Contrôle, la nouvelle organisation d'AIPALS a permis de préparer sereinement la certification SPEC2217 – niveau 3.

L'activité 2024 est marquée par temps médical en croissance. AIPALS est parvenu à recruter de nouveaux médecins du travail. Nous nous stabilisons avec une composition d'équipe :

Organisation proposée, pour un médecin équivalent temps plein



5 000

salariés accompagnés

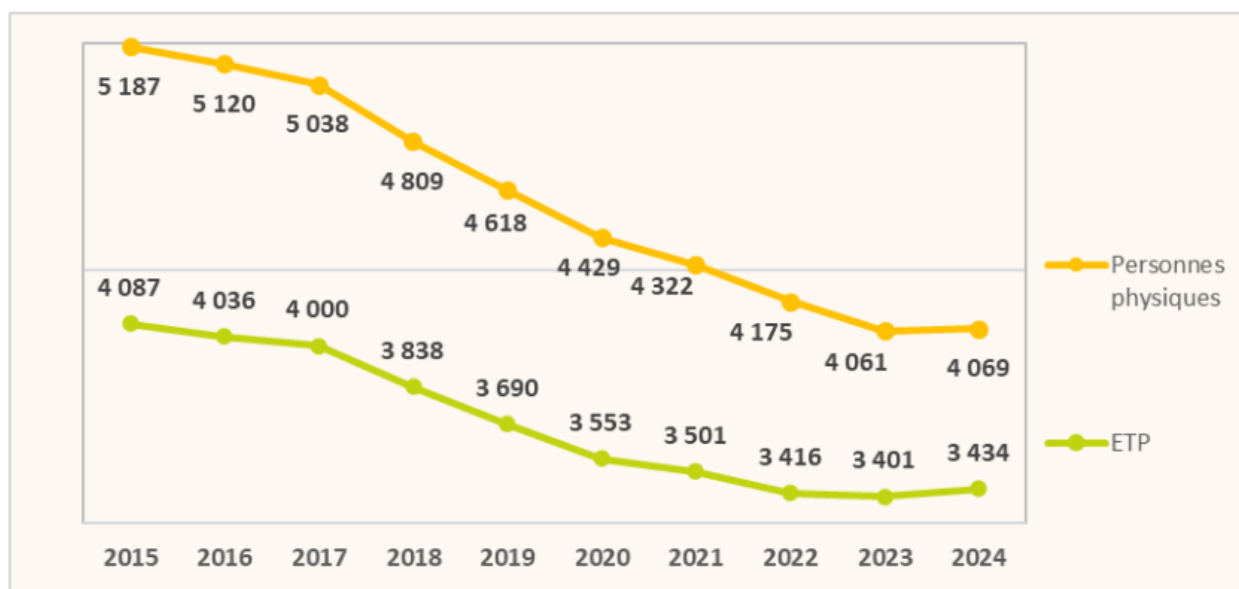
Faits marquants :

- Accueil de 2 internes au 1^{er} semestre et 2^e semestre
- Nouvelles visites, protocoles associés et délégation
- Exploitation du nouveau logiciel métier – module MEE, NOA et FE

Activités de l'équipe pluridisciplinaire 2024

Contexte difficile au niveau des ressources médecins du travail

▪ Evolution des effectifs de médecins du travail et collaborateurs médecins entre 2015 et 2024



Source Presanse
Rapport chiffres-Clés 2024

La moyenne du nombre de salariés suivis par médecin (en ETP) s'élève à 5 759 personnes avec de fortes disparités entre Services ; il peut atteindre 17 000 personnes dans certains SPSTI.

Adhérents 2024

3 998

adhérents actifs ou suspendus

dont

127

sociétés d'intérim

39 729

salariés suivis (hors intérim)

dont

25 728

salariés SI

64,8 %

10 959

salariés SIR

27,6 %

3 042

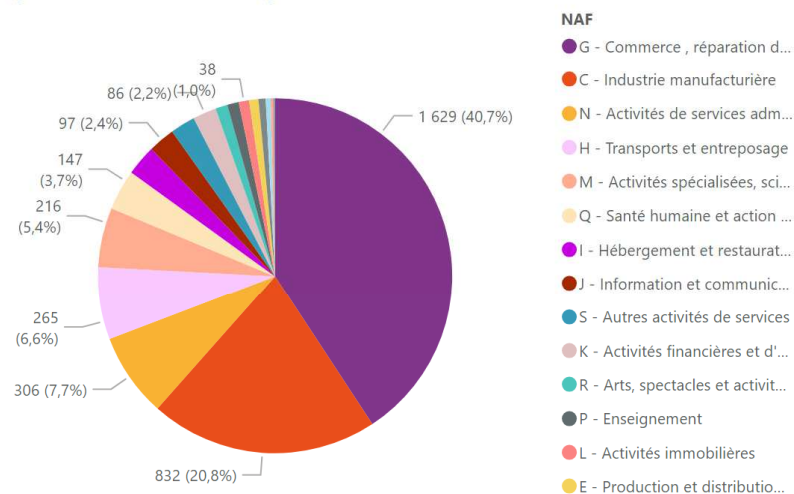
salariés SIA

7,7 %

Répartition des adhérents par taille (hors sociétés d'intérim)

Taille entreprise	# adhérents	% adhérents
0 - Aucun salarié	67	1,7%
1 - Entre 1 et 5 salariés	2 393	61,8%
2 - Entre 6 et 9 salariés	573	14,8%
3 - Entre 10 et 49 salariés	717	18,5%
4 - Entre 50 et 199 salariés	107	2,8%
5 - Entre 200 et 299 salariés	8	0,2%
6 - Plus de 300 salariés	6	0,2%
Total	3 871	100,0%

Répartition des adhérents par NAF



Top 10 des plus gros adhérents

Nom entreprise	Effectif suivi figé (hors intérim)
T.A.M. SPL TRANS. AGGLO. MONTPELLIER (18860)	1 511
DELL SAS (33027)	870
HORIBA ABX (32933)	480
PRESTAMED (17641)	387
PROFILS SYSTEMES (17798)	385
SCHNEIDER ELECTRIC FRANCE (13925)	331
COOPERATIVE U ENSEIGNE (33330)	296
EXAPRINT (29047)	290
LIDL (32153)	274
GRAND LARGE YACHTING MEDITERRANEE ETS OUTREMER (34740)	268

Top 10 des plus grandes collections

Nom collection	Effectif suivi figé (hors intérim)	# adhérents
APSH	58	2
LABOSUD	42	4
Entreprise inconnue	0	0

Adhérents 2024 – Adhésions/radiations

3 998

adhérents actifs ou suspendus

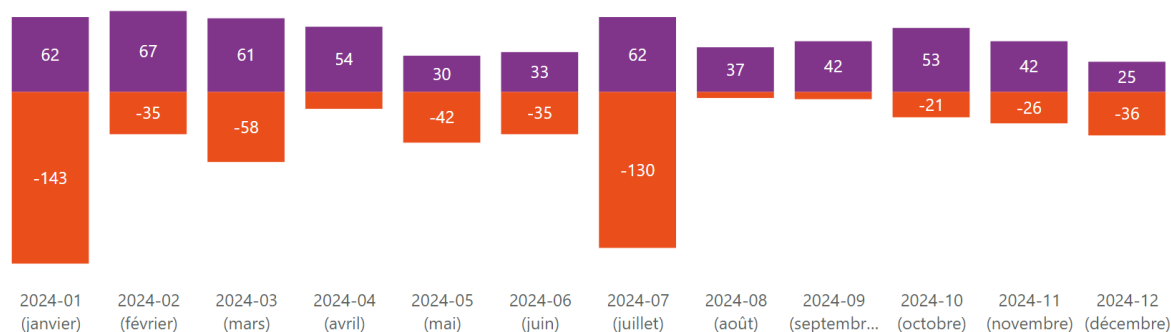
568

adhésions

551

radiations

Balance adhésion/radiation en nombre d'adhérents



39 729

salariés suivis (hors intérim)

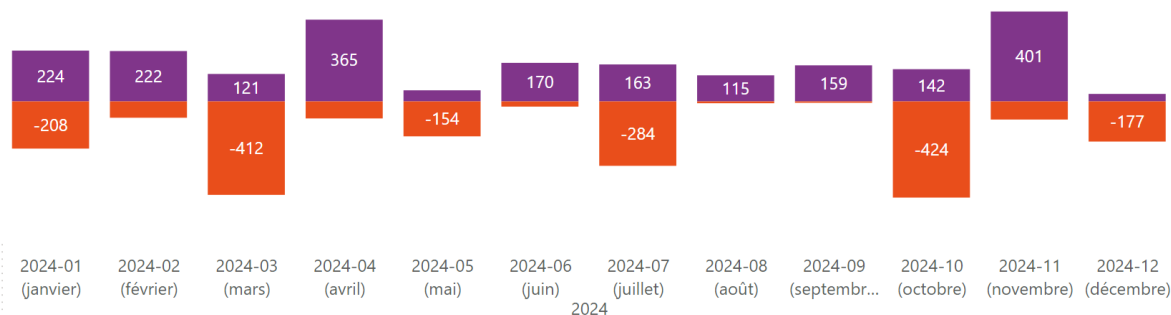
2 164

nouveaux salariés
suivis par adhésion
(hors intérim)

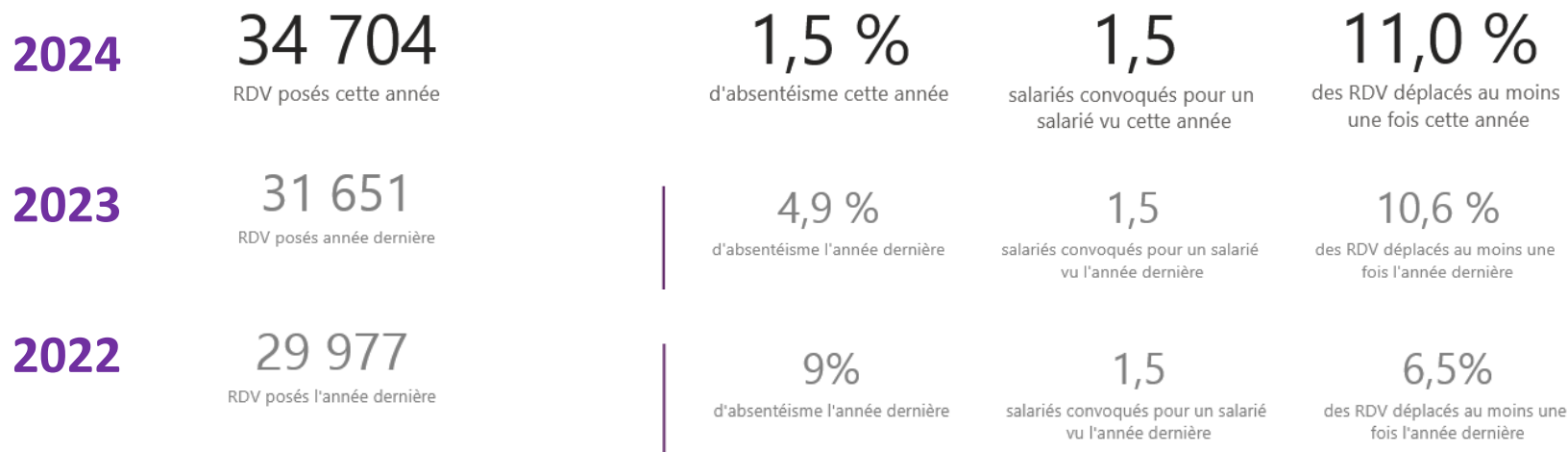
1 923

salariés suivis
sortis par radiation
(hors intérim)

Balance adhésion/radiation en nombre de salariés suivis figés



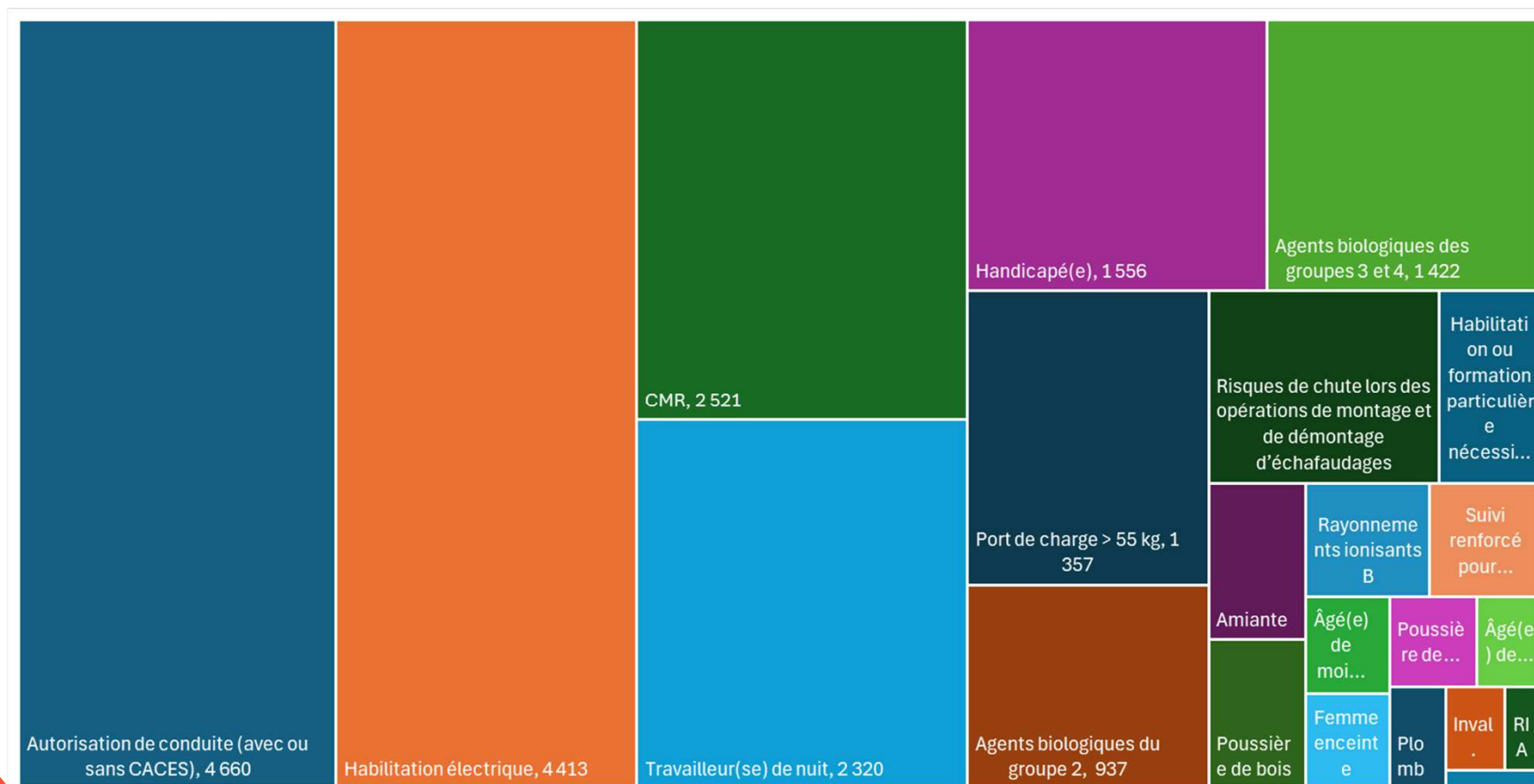
Adhérents 2024 – Convocations



La complexité du travail des assistantes médicales est mise en exergue par les informations suivantes :



Salariés 2024 – éléments de suivis



Visites 2024 – Types

Type visite	# visites cette année	% visites cette année	# visites année dernière	% visites année dernière
⊖ VIP	10 739	48,4%	10 682	52,7%
VIP initiale	6 723	30,3%	6 005	29,6%
VIP périodique	2 901	13,1%	3 441	17,0%
VIP intermédiaire	1 113	5,0%	1 235	6,1%
VIP d'affectation non SIR	1	0,0%	1	0,0%
VIP SMP intermédiaire	1	0,0%		
⊖ EMA	4 408	19,9%	3 332	16,4%
EMA d'embauche	2 706	12,2%	2 128	10,5%
EMA périodique	1 670	7,5%	1 111	5,5%
EMA d'affectation SIR	32	0,1%	93	0,5%
⊖ À la demande	2 672	12,0%	2 143	10,6%
Demande du salarié	953	4,3%	874	4,3%
Demande du méd. du travail	780	3,5%	402	2,0%
Demande de l'employeur	765	3,4%	639	3,2%
Demande de l'IDEST	174	0,8%	228	1,1%
⊖ Reprise	2 268	10,2%	2 183	10,8%
Reprise après maladie non professionnelle	1 403	6,3%	1 380	6,8%
Reprise après accident pro	561	2,5%	501	2,5%
Reprise après maternité	236	1,1%	225	1,1%
Reprise après maladie professionnelle	68	0,3%	77	0,4%

⊖ Pré-reprise	1 393	6,3%	1 349	6,7%
Pré-reprise à la demande du salarié	1 076	4,8%	997	4,9%
Pré-reprise à la demande du med. traitant	118	0,5%	155	0,8%
Pré-reprise à la demande du med. conseil	107	0,5%	132	0,7%
Pré-reprise à la demande du med. du travail	92	0,4%	65	0,3%
⊖ Suivi de carrière	714	3,2%	558	2,8%
Visite de mi-carrière	710	3,2%	545	2,7%
Visite de fin de carrière	4	0,0%	11	0,1%
Visite de fin d'exposition	0	0,0%	2	0,0%
Total	22 199	100,0%	20 272	100,0%

Visites réalisées par réalisateur

Profil utilisateur	# visites cette année	% visites cette année	# visites année dernière	% visite année dernière
⊞ Médecin	13 259	59,7%	11 217	55,3%
⊞ Infirmier	8 940	40,3%	9 055	44,7%
Total	22 199	100,0%	20 272	100,0%

1 133

visites comptant comme périodique

1 024

visites comptant comme mi-carrière

Visites 2024 – Conclusions et aménagements

Avis & actions

516

salariés avec un avis d'invalidité émis

89,6 %

visites avec conclusion

1 179

salariés avec une adaptation de poste émise ou prolongée

5,0

recommandations orales émises et plaquettes de prévention distribuées par visite

et

0,2

courriers émis par visite

5,7 %

de visites avec demande de revue

17,7 %

des visites médecin sont déléguables aux IDEST

3,5 %

des visites à la demande du médecin

3,7 %

des salariés vus ont été vus plus de 2 fois

Type adaptation poste

Type adaptation poste	# salariés avec adaptation poste	% salariés avec adaptation poste
Personnalisée	380	32,2%
Temps partiel	232	19,7%
Port de charges	181	15,4%
Contraintes posturales	116	9,8%
Organisation du travail	61	5,2%
Equipements / ergonomie du poste de travail	58	4,9%
Télétravail	51	4,3%
Pathologie chronique	47	4,0%
EPI	38	3,2%
Conduite VL/PL	37	3,1%
Risques organisationnels / RPS	24	2,0%
Gestes répétitifs	20	1,7%
Charge de travail	19	1,6%
Conduite d'engin	14	1,2%
Produits chimiques	10	0,8%

2023

Adaptations de poste émises ou prolongées cette année par type

Type adaptation poste	# salariés concernés
Personnalisée	276
Temps partiel	196
Port de charges	96
Contraintes posturales	38
Télétravail	31
Conduite VL/PL	26
Equipements / ergonomie du poste de travail	23
Limitation des efforts de	19

528

salariés avec une inaptitude émise cette année

729

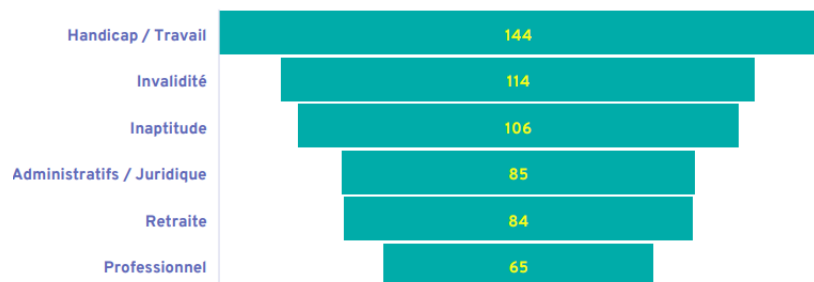
salariés avec une adaptation de poste émise ou prolongée cette année

* Personnalisée : majoritairement adaptation en lien avec le télétravail et le travail sur écran (absents de la liste de choix)

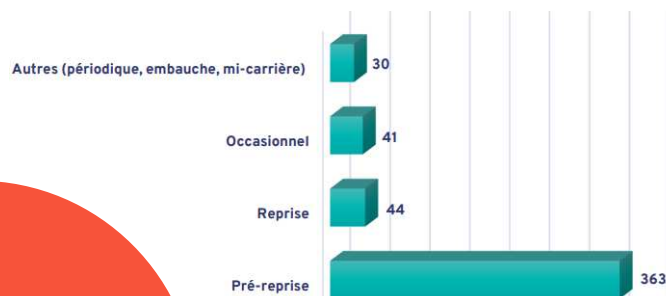
Prévention de la Désinsertion Professionnelle

Accompagnement sociale des salariés : 894 par rapport à 843
Pour l'assistante sociale et le psychologue du travail

Demandes des salariés



Orientation des visites



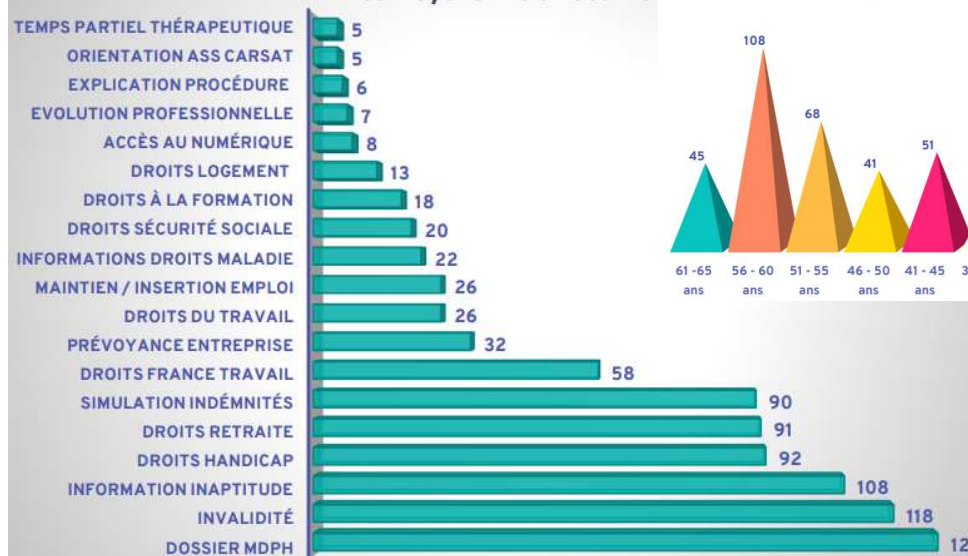
Préconisation :

- Accentuer l'orientation vers le maintien en emploi en amont afin que les salariés puissent avoir le temps de construire un nouveau projet professionnel
- Proposer des informations/sensibilisation collectives au sein même des entreprises pour les employeurs et les salariés

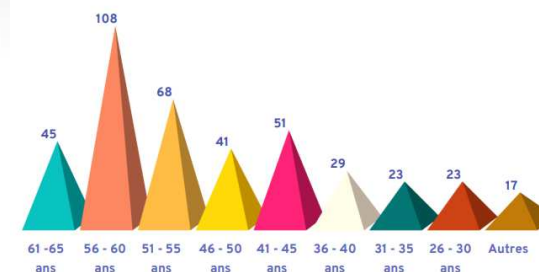
Cellule de Maintien en emploi (CME)

Secteur test au 01/09/2024 - 27 salariés accompagnés

Les moyens mis en oeuvre



Pyramide des âges



Actions Milieu Travail 2024

3 614

AMT créées

2 302

AMT créées l'année dernière

AMT créées par type et statut

Type	AMT abandonnée	AMT en cours	AMT suspendue	AMT terminée	Total
⊕ Échange avec employeur / salarié	18	99	3	1 161	1 281
⊕ Fiche d'entreprise	53	100	6	940	1 099
⊕ Etude de poste	10	17	3	466	496
⊕ Participation réunions (CSE, CSSCT...)	116	62		106	284
⊕ Ergonomie	11	7	1	81	100
⊕ Document Unique	2	2		87	91
⊕ Suivi d'action	1	2		76	79
⊕ Risque chimique	1	3		68	72
⊕ Information - Sensibilisation - Formation	3	17		35	55
⊕ RPS		6		25	31
⊕ Métrologie	1	1		11	13
⊕ RDV de liaison	1	1	1	10	13
Total	217	317	14	3 066	3 614

3 173

AMT terminées

2 166

AMT terminées l'année dernière

AMT terminées par type

Type	# AMT cette année	% AMT cette année	# AMT année dernière	% AMT année dernière
⊕ Échange avec employeur / salarié	1 163	36,7%	678	31,3%
⊕ Fiche d'entreprise	1 023	32,2%	828	38,2%
⊕ Etude de poste	497	15,7%	342	15,8%
⊕ Participation réunions (CSE, CSSCT...)	104	3,3%	33	1,5%
⊕ Document Unique	86	2,7%	107	4,9%
⊕ Ergonomie	75	2,4%	63	2,9%
⊕ Suivi d'action	74	2,3%		
⊕ Risque chimique	68	2,1%	41	1,9%
⊕ Information - Sensibilisation - Formation	34	1,1%	33	1,5%
⊕ RPS	28	0,9%	24	1,1%
⊕ Métrologie	11	0,3%	9	0,4%
⊕ RDV de liaison	10	0,3%	8	0,4%
Total	3 173	100,0%	2 166	100,0%

Actions Milieu Travail 2024 – FE sur 4 ans

Fiche d'Entreprise (FE)

2 947

adhérents à jour de FE

792

adhérents en retard de FE

% adhérents éligibles

78,8%

21,2%

% salariés suivis (hors
intérim) éligibles

89,9%

10,1%

3 739

adhérents actifs
ou suspendus
éligibles à la FE

39 110

effectif suivi
(hors intérim)
éligibles à la FE

Dernière Fiche d'Entreprise (FE)

2 005

adhérents avec une FE de
moins de 4 ans

1 229

adhérents avec une FE de
plus de 4 ans

559

adhérents sans date de
dernière FE renseignée

% adhérents*

% salariés suivis
(hors intérim)*

3 793

adhérents actifs
ou suspendus
éligibles à la FE

39 714

effectif suivi
(hors intérim)
éligibles à la FE

Actions Milieu Travail 2024 – APP sur 4 ans

AMT prévention primaire (APP)



3 739

adhérents actifs
ou suspendus
éligibles aux APP

39 110

effectif suivi
(hors intérim)
éligibles aux APP

Dernière AMT terminée (hors FE)



3 979

adhérents actifs
ou suspendus

39 714

effectif suivi
(hors intérim)

Actions Milieu Travail 2024 – Sensibilisations

Sur l'année 2024, nous sommes intervenus :

- dans 6 entreprises adhérentes pour l'animation de « flashes prévention » en intra-entreprise concernant la prévention des manutentions manuelles, des risques liés au travail sur écran et la prévention du Burn out.
- dans 19 entreprises adhérentes pour animer des sessions d'Escape Game sur la prévention des risques routiers, des TMS ou les risques psychosociaux.
- dans 8 entreprises adhérentes pour l'animation d'ateliers de prévention concernant le handicap, les addictions ou l'hygiène de vie **au travers de l'application RECOV UP**, lors de Safety Days organisées par les adhérents.

Ces 3 types d'interventions nous ont permis de sensibiliser 529 salariés.



Actions Collectives 2024 – Sensibilisations

- Nous avons lancé la formation-action des relais de prévention, 19 adhérents ont manifesté leur intérêt pour cette formation dès le lancement des invitations. Les deux premiers modules de la 1^{ère} session ont été animés en 2024.
- Nous avons animé en collaboration avec une agence d'emploi, une présentation de notre offre auprès d'entreprises faisant appel à des intérimaires.
- Nous avons animé un webinar relatif à la synergie entre la fiche d'entreprise et un outil digital permettant de répondre aux obligations réglementaires du DUER.

**Nouveau : Escape Game
Prévention des RPS**

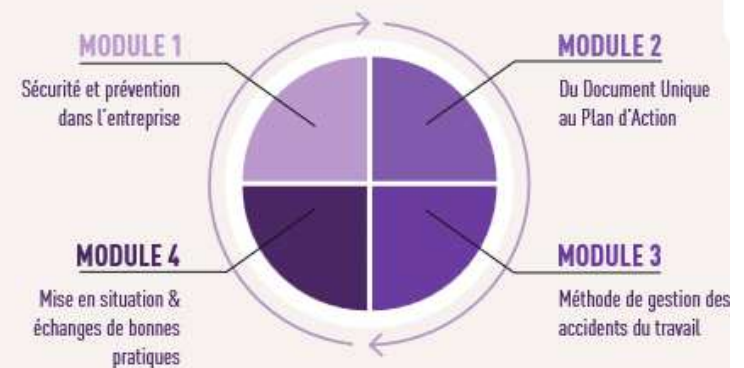
Relais de Prévention, c'est :

- **4 modules de formation** en demi-journée,
- pour vous aider à développer et/ou **compléter vos compétences**,
- un **suivi personnalisé** pour renforcer le lien avec l'AIPALS,
- développer un réseau avec des entreprises ayant les mêmes préoccupations et d'échanger sur ses pratiques professionnelles.



COMMENT DEVENIR RELAIS DE PRÉVENTION ?

En validant les 4 modules de formation suivants :





Médecins du travail - 2024

- Réforme 02/08/2021: **les discussions entre les partenaires sociaux et la parution de plusieurs Décrets/Arrêtés/Jurisprudences sur la période 2022-2024 continuent d'impacter les pratiques de l'équipe pluridisciplinaire**: procédure d'inaptitude, suivi individuel des travailleurs, modèle fiche de visite médicale...
- Qualité/Certification:
 - **Implication de l'équipe pluridisciplinaire dans l'élaboration de la démarche qualité de l'AIPALS,**
 - **Rédaction des protocoles et guides de délégation de tâche,**
 - **Mise en application dans les pratiques professionnelles et optimisation du logiciel métier,**
 - **Évaluation des pratiques professionnelles lors de l'audit blanc (décembre 2024)**
- Définition du projet de service 2024-2029 avec 4 axes prioritaires: **Risque chimique, TMS, RPS, PDP**
- La gestion des **cas complexes** en collaboration avec la **cellule maintien en emploi** et l'ensemble des **professionnels de l'AIPALS** (infirmier, assistante médicale, psychologue, assistante sociale, IPRP...) est le principal point d'attention de la pratique médicale.
- Mouvement du personnel médical: **stabilisation des effectifs médicaux à partir de juin 2024 après plusieurs mois en sous effectif médical. L'anticipation des situations de sous-effectif médical est nécessaire sur le long terme reste important.**

Comptes Annuels 2024

AIPALS - Résultats en k€	2023	2024
Offre Socle	5 312	5 390
Offre complémentaire	248	235
Autres Produits	18	60
Total produits d'exploitation (1)	5 578	5 685
Frais généraux (2)	-1 232	-1 188
Valeur ajoutée	4 346	4 497
Impôts et taxes	-151	-124
Charges de personnel (3)	-3 660	-4 406
Interessement	-59	-20
Frais de personnel net	-3870	-4550
Excédent brut d'exploitation	476	-53
Résultat d'exploitation (4)	14	-95
Résultat financier (5)	120	151
Résultat exceptionnel	-3	2
Résultat avant impôt	131	57
Impôt société	-23	-26
Résultat (6)	108	31

1. Les produits générés par l'association sont en progression (**+92 k€** soit 2% par rapport à l'exercice 2023) pour atteindre **5 685 k€**.
2. Les frais généraux sont en diminution par rapport à l'exercice 2023 (**-44 k€**).
3. Les charges de personnel sont en **progression** par rapport au budget et l'exercice 2023 pour atteindre **4 406 k€** en 2024.
4. Les dotations et reprises sur provisions pour risques concernent les provisions pour les indemnités de départ à la retraite. L'Aipals observe un produit de **74 k€** sur ce poste.
5. Le résultat financier est en progression de **31 k€** par rapport à l'exercice 2023. Cette progression est le fruit des opérations de placements de trésorerie réalisés par l'association.
6. Après prise en compte du résultat exceptionnel, le résultat net de l'association s'établit à **31 k€**, montant en ligne avec le budget.