

Promotion de la santé au travail: opportunités et défis dans le contexte des systèmes de santé publique wallon et belge



Avec le soutien de



Isabelle Aujoulat¹, Laura Gimenez¹ & Fany Panichelli¹

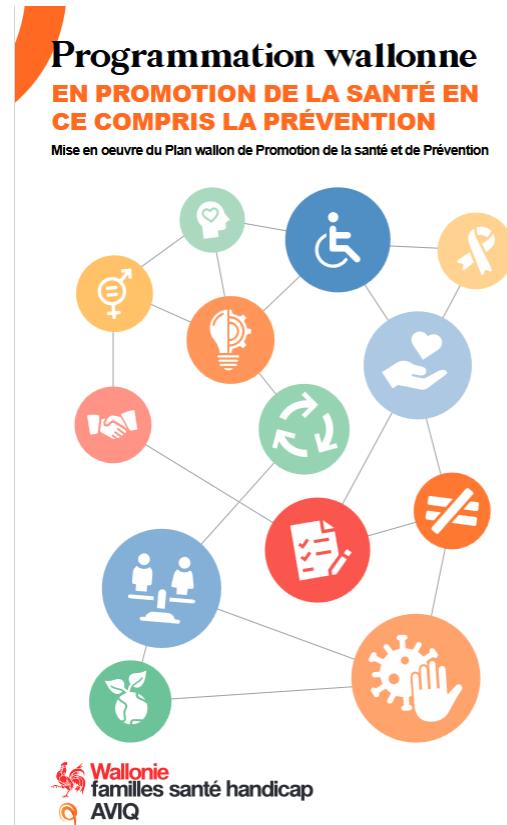
Avec la collaboration de :

Dominique Doumont¹, Camille Guiheneuf¹, Aurélie Frankart³, Jean-Marc Hausman³, Clément Montagne², Anaïs Peters⁴, Sandrine Ruppol²

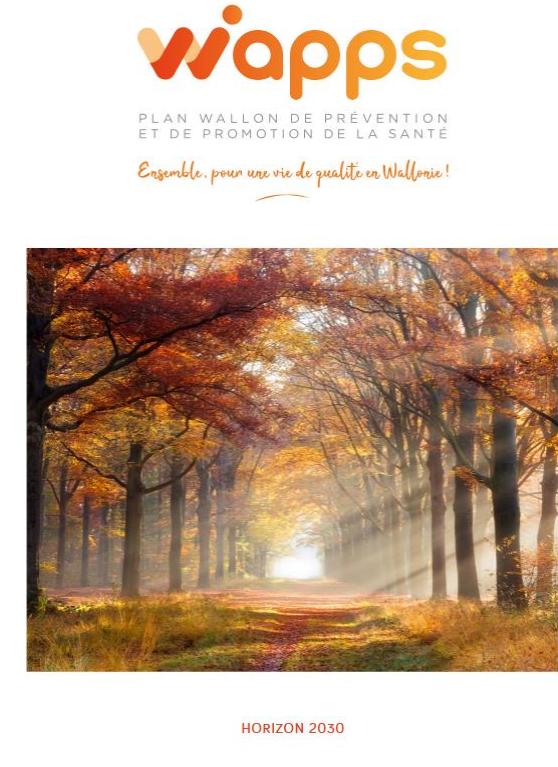
¹**UCLouvain/IRSS/RESO;** ²**CESI;** ³**UCLouvain/JUR-I;** ⁴**Consultante**

Opportunités en Wallonie

- **Un engagement politique envers...**
 - La promotion de la santé
 - La promotion de la santé sur le lieu de travail
- **Des opérateurs qualifiés :**
 - En santé au travail
 - En promotion de la santé
- **Un comité régional de pilotage pour la promotion de la santé**
 - Rassemblant les différents acteurs



2023 - 2027



HORIZON 2030

Un double défi

- Intégrer les missions des professionnels de la santé au travail -telles que définies par le niveau fédéral de compétence- et celles que le niveau régional pourrait leur attribuer.
- Impliquer les opérateurs régionaux agissant dans le cadre du plan de promotion de la santé dans l'élaboration des politiques de santé en milieu du travail.

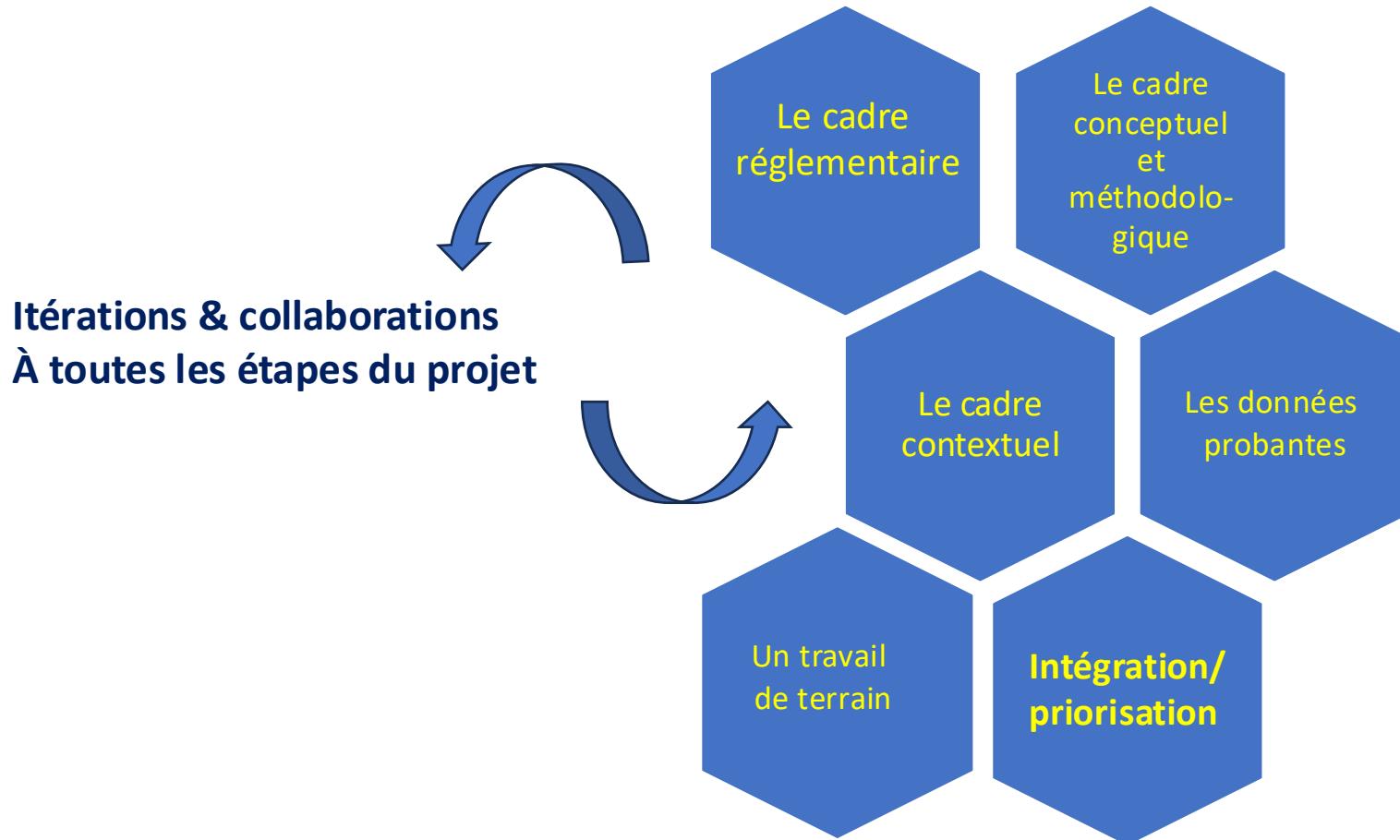


Objectifs du projet de recherche collaborative

- Documenter les conditions actuelles pour mieux articuler la promotion de la santé et la médecine travail au niveau régional.
- Co-construire une méthodologie de projet pour soutenir l'intégration de stratégies de promotion de la santé sur le lieu de travail.
 - NB. Ces stratégies sont conçues pour être en continuité ou en complémentarité avec les activités mises en place dans le cadre de la politique du gouvernement fédéral dans ce domaine.



Une démarche de recherche exploratoire, participative et itérative



Au niveau fédéral

- **Code du Bien-Être au Travail**

[Code du bien-être au travail | SPF Emploi - Travail et Concertation sociale](#)

→ article I.4-2 établit que « *la surveillance de la santé des travailleurs vise la promotion et le maintien de la santé des travailleurs par la prévention des risques* »

- **La loi du 4 août 1996**

- **Loi du 3 juillet 1978**

- **La convention collective de travail n° 100**

- **La convention collective de travail n° 104**

Au niveau régional

- **Plan wallon de prévention et de promotion de la santé**

[Programmation Wallonne en Prévention et Promotion de la Santé](#)

- **Décret 14 juillet 1997**

- **Décret 3 avril 2014**

- **Décret 3 décembre 2015**

- **Code réglementaire wallon de l'action sociale et de la santé (CWASS et CRWASS)**

- **Décret 3 février 2022**

- **Arrêté du gouvernement wallon 7 février 2013 (santé au travail)**

Une diversité d'acteurs

- Impliqués de différentes façons à tous les niveaux :
 - Au niveau fédéral,
 - Au niveau régional,
 - Sur les lieux de travail,
 - En promotion de la santé
 - Opérateurs agréés
 - Acteurs du secteur privé (collaborant avec les SEPPT)

Des initiatives inspirantes (littérature grise)

- Des outils, des contenus de formation, des recommandations pour la pratique, des rapports de recherche(-action)
- Souvent publiés par ou avec le *SPF Emploi, Travail et Concertation sociale and SPF Sécurité Sociale* ;
 - Référence ++ au Code du Bien-Être
- Sujets principaux
 - **Bien-être et santé mentale**
 - Dans une moindre mesure : **prévention primaire en matière de comportements de santé et styles de vie**

Au niveau fédéral

SPF ETCS

CNT

Eadris

INAMI

Au niveau régional

SPW EER

FWPS

Aviq

COCOF

Sur les lieux de travail

CSPPT

SSST

SEPPT

UCN

Syndicats

Représentant du patronat

APBMT & AMTI

ARCap

Assurances accidents du travail &
ASMA

Dans le secteur non marchand (promosanté)

Opérateurs

CLPS

OSH

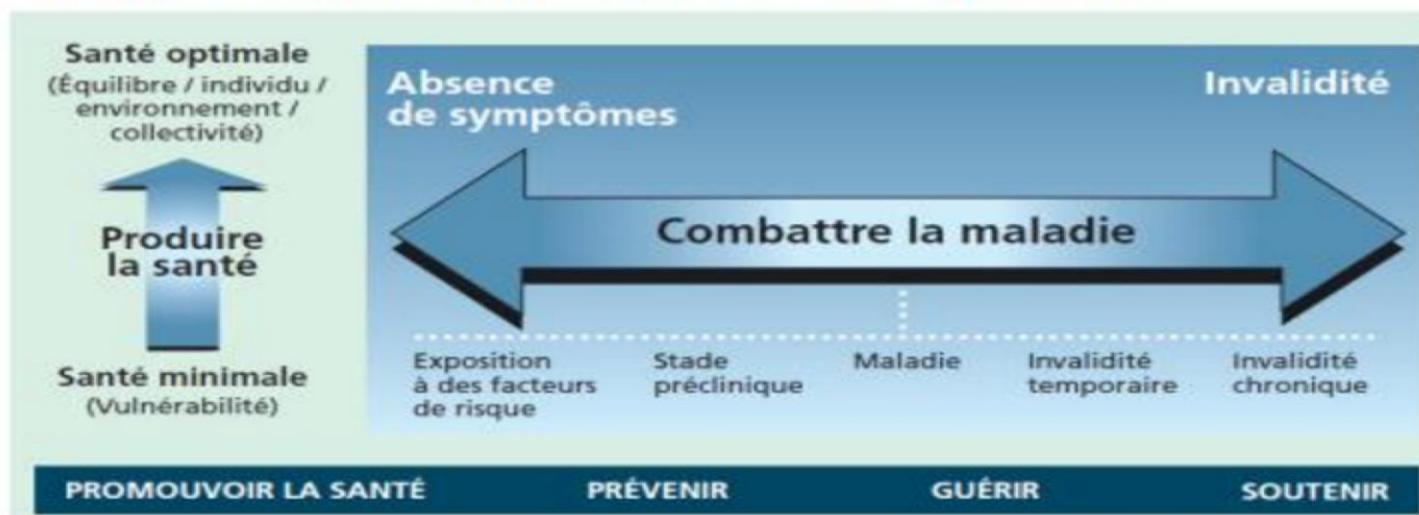
Mutuelles

CPAS

Hôpitaux

PSMG

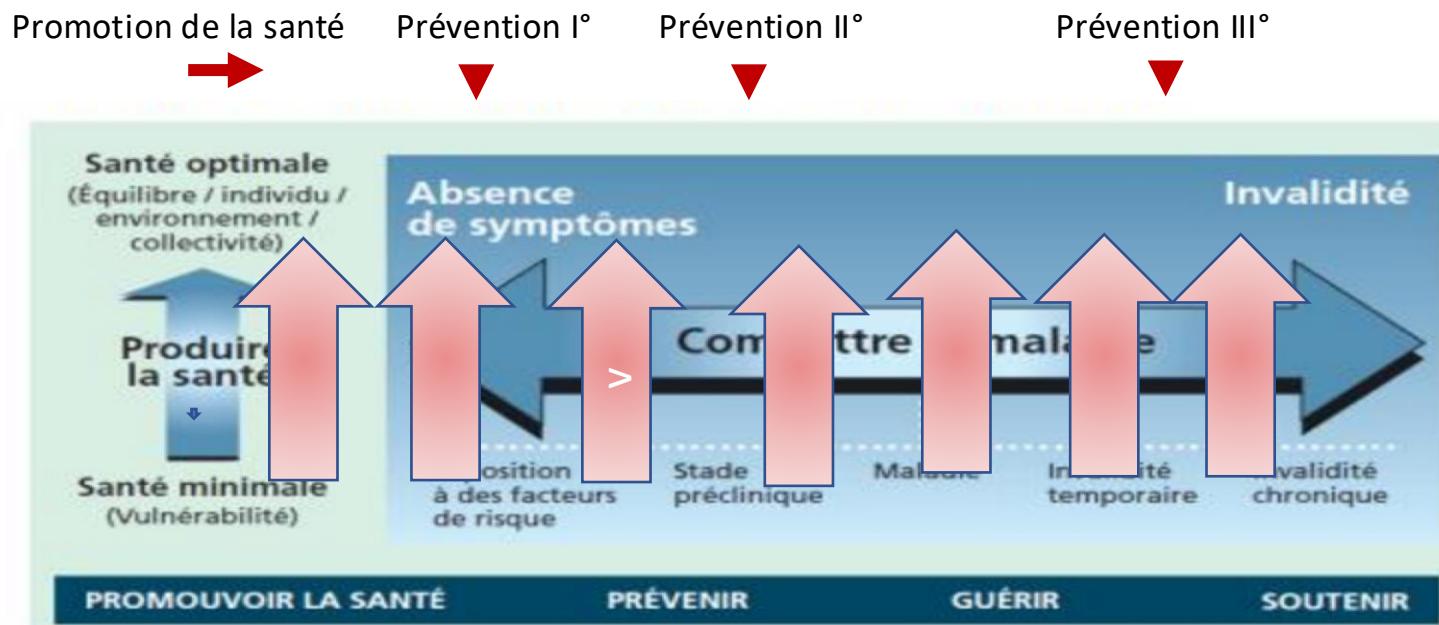
Promotion de la santé vs prévention ?



Inspiré de : Saint-Pierre et Richard, 2006



Promotion de la santé à tous les stades du continuum



Les recommandations de l'OMS en matière de milieux du travail favorables à la santé

- « Un lieu de travail favorable à la santé est un environnement dans lequel les travailleurs et les responsables collaborent en utilisant un processus d'amélioration continue de la qualité, pour protéger et promouvoir la santé, la sécurité et le bien-être de tous les employés, ainsi que la durabilité du lieu de travail, en tenant compte des éléments suivants, sur la base des besoins identifiés :
 - les préoccupations de santé et de sécurité dans l'environnement physique de travail ;
 - les préoccupations de santé, de sécurité et de bien-être dans l'environnement psychosocial, y compris l'organisation du travail et la culture d'entreprise ;
 - le renforcement des ressources personnelles pour la santé dans le cadre des activités sur le lieu de travail ;
 - la mise en œuvre de la participation au sein la communauté afin d'améliorer la santé des travailleurs, de leurs familles et des autres membres de la communauté. »

WHO. (2010). Healthy workplace framework and model: background and supporting literature and practices.



World Health Organization

WHO Healthy Workplace Framework and Model:

Background and Supporting Literature and Practice

by Joan Burton

Quelles données probantes ?

Lancet Public Health 2025;
10: e512–30

**88 revues systématiques, 339 effets
méta-analysés**

Domaines investigués :

- Santé mentale, stress psychosocial
- Comportements de santé (sédentarité, gestion du poids, alimentation...)
- Troubles musculosquelettiques

Effets prouvés mais modérés.

Conditionnés par :

- Combinaison de stratégies
- Soutien fort de l'employeur
- Actions sur l'environnement et sur l'individu

Effectiveness of workplace interventions for health promotion

Marianna Virtanen, Tea Lallukka, Marko Elovainio, Andrew Steptoe, Mika Kivimäki

Workplaces are an important setting for health promotion, offering established infrastructure, daily access to large populations, and opportunities to engage groups that are often under-represented in such initiatives. Although the effectiveness of workplace health promotion has been evaluated in reviews focusing on specific interventions, a comprehensive overview is needed. To address this gap, we present a quality-informed horizontal analysis encompassing 88 reviews and 339 meta-analysed effect estimates published between 2011 and 2024, covering a broad range of workplace health interventions. Mental health and stress reduction were the most frequently studied targets (36%), followed by weight management and cardiometabolic health (25%), health-related behaviours (22%), and musculoskeletal disorders and pain (17%). According to the GRADE assessment, 71 (21%) of the 339 meta-analysed effect estimates provided evidence of moderate quality, and the remainder were categorised as low or very low quality, with none classified as high quality. Mindfulness showed effectiveness across multiple stress and mental health outcomes, and cognitive behavioural techniques, stress management, physically oriented methods, and e-health interventions also showed some effectiveness. Multicomponent interventions had small but measurable effects on weight loss, glucose levels, fruit intake, and seasonal influenza vaccination uptake. A variety of behavioural, physical activity, environmental, multicomponent, and e-health interventions influenced physical activity and sedentary time at work. Consistent with findings found in non-occupational settings, effects at the individual level were generally modest but could be meaningful at both the workplace and population levels. In this Review we also discuss the broader public health implications of workplace health promotion, and highlight the strengths and limitations of the existing evidence and propose directions for future research.

Entretiens individuels & ateliers délibératifs

En chiffres

MÉTHODE

Boule de neige pour le choix
des acteurs et actrices

25

Acteurs & actrices
contactés

17

Entretiens
individuels réalisés

9

Acteurs & actrices
du milieu du travail

8

Acteurs & actrices
du milieu de la
Promotion
de la santé

3

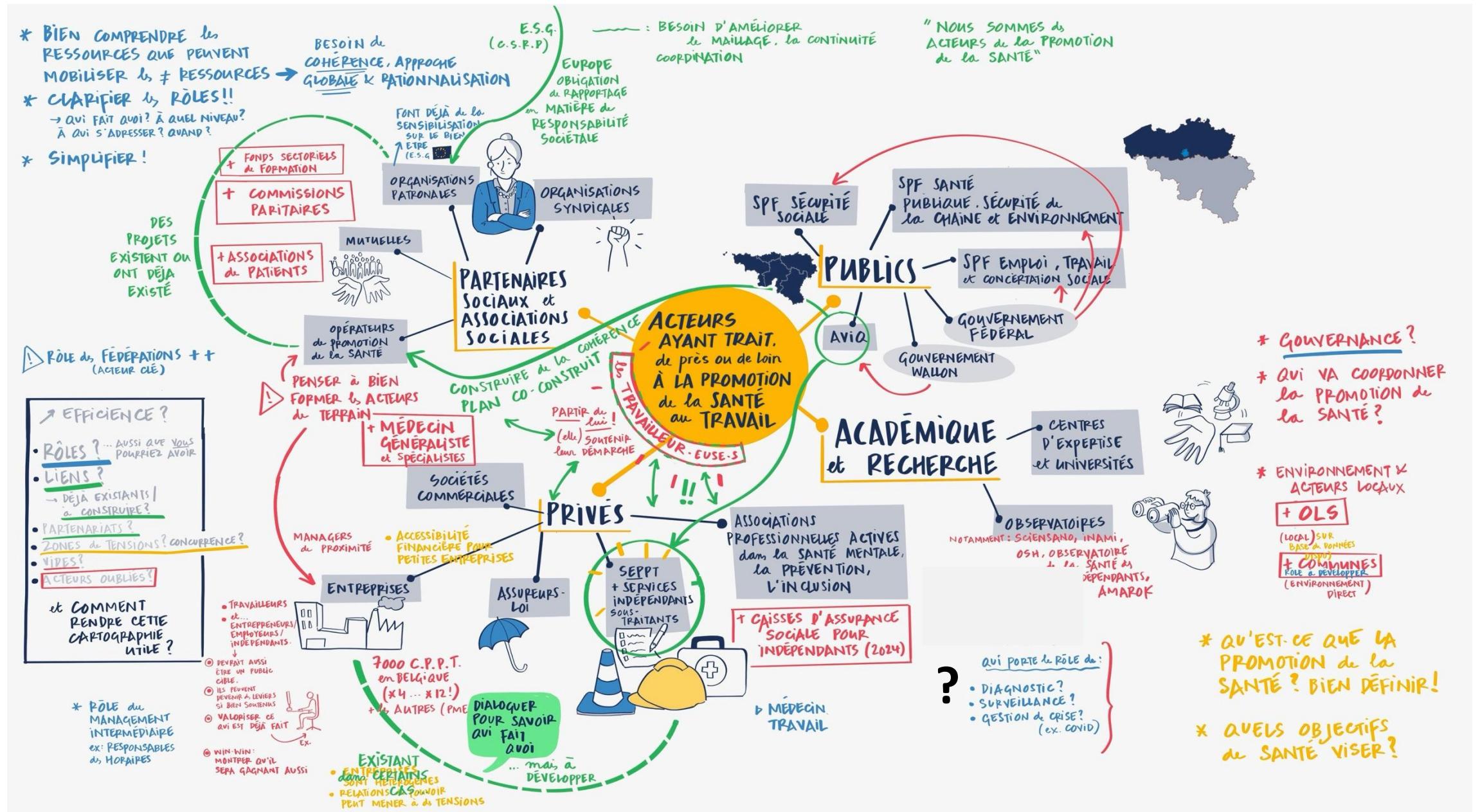
Personnes
ressources
rencontrées

Débriefing à chaud

Retranscription et
correction

Validation par l'interviewé(e)

Cartographie (provisoire) – atelier délibératif 1



Quelques éléments de constats et discussion...

- Nombre et diversité des acteurs
- Peu d'interconnaissance...
 - Des opportunités manquées ?
- Une diversité de besoins et possibilités
 - En particulier pour les petites entreprises
- Les questions de bien-être et de santé mentale particulièrement investies
 - Le sujet des compétences et comportements pour la santé moins investi ?
- Peu d'évaluation des effets combinés des interventions
- Un cadre réglementaire à faire évoluer pour une plus meilleure articulation des compétences fédérales et régionales

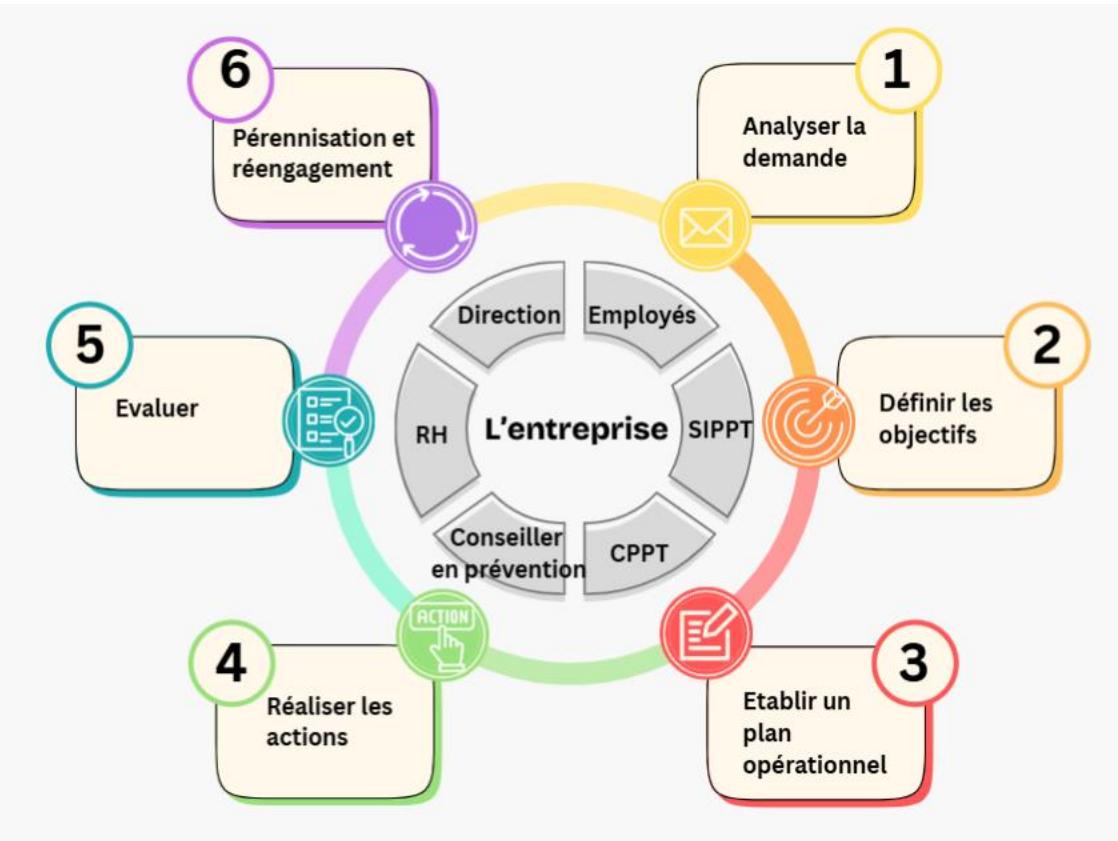
Vers la co- construction d'un cadre opérationnel ...

- Pourquoi ?
 - Permettre la rencontre des acteurs
 - Augmenter l'accessibilité des interventions de promotion de la santé bien conduites et évaluées
 - Pour une meilleure santé des travailleurs
- Pour qui ?
 - Opérateurs wallons de promotion de la santé
 - SEPP et SIPP
 - Autres ?
- Quels contenus ?
- Quels dispositifs d'évaluation ?

Vers un cadre opérationne...

Avant-propos	2
Glossaire	3
Présentation	4
La démarche projet en promotion de la santé	6
Etape 1: Analyser la demande	6
Etape 2: Définir les objectifs	10
Etape 3: Etablir un plan opérationnel	13
Etape 4: Réaliser les actions	15
Etape 5: Evaluer	16
Etape 6: Pérennisation et réengagement	18
Fiche technique 1 : Une entreprise, comment ça marche ?	18
Fiche technique 2: Comprendre et anticiper les difficultés de mise en œuvre d'une démarche de promotion de la santé en entreprise	19
Fiche technique 3 : Matrice Gezond Leven	20
Fiche technique 4 : Les différents degrés de participation (échelle d'Arnstein)	21
Fiche technique 5 : Ecrire des objectifs SMART	22
Fiche technique 6 : Listes d'acteurs ressources	23
Fiche technique 7 : Critères de qualité d'une intervention en promotion de la santé ..	24
Fiche technique 8 : Outil d'aide à l'évaluation	25

Illustration (work in progress)



2. Quel est(sont) la(les) demande(s) ? Quel(s) est(sont) le(s) enjeu(x) identifié(s) ? Quels sont les besoins au sein de l'entreprise ?
 - o Au sein de l'entreprise, de qui vient la demande ?
 - o Dans quelle mesure cette ou ces personnes sont-elles légitimes au sein de leur structure pour organiser et coordonner une intervention PS ?
3. Quelles démarches sont déjà entreprises pour répondre à ces demandes / problèmes / besoins ? Y a-t-il des actions en cours ? Prévues dans le futur ?
 - o Quid du plan de prévention annuel de l'entreprise ? Quid du plan de prévention quinquennal de l'entreprise ?
 - o Quelles stratégies supplémentaires peuvent être déployées au sein de l'entreprise pour cibler l'environnement de travail et / ou les comportements et attitudes favorables à la santé qui portent sur la même thématique que l'intervention ?
 - o Qu'est-il prévu de mettre en place en parallèle de l'intervention pour renforcer celle-ci ?
 - o Qu'est-il possible de mettre en place pour s'assurer que l'intervention est durable et pérenne dans le temps ?
4. Quels sont les acteurs clés à réunir autour de la table pour réaliser l'analyse de la demande et l'état des lieux ?
 - o Quels sont leurs rôles et leurs mandats au sein de la structure et de l'intervention ?
 - o Ces acteurs sont-ils externes ou internes ?
 - o Quelles personnes ressources externes peuvent soutenir la réflexion et l'implémentation de l'intervention ?

Perspectives

1. Finalisation de la cartographie, puis adaptation en cartographie interactive évolutive
2. Mise à l'épreuve et adaptation du cadre opérationnel par l'accompagnement de projets pilotes sur le terrain
→ 2 projets pilotes en 2026, avec des OPS et des SEPPT
3. Travail de plaidoyer pour une meilleure intégration de la promotion de la santé dans les milieux du travail
4. Organisation d'un événement le 28 avril 2026, à l'occasion de la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail

Merci



Clos Chapelle aux champs 30 bte B1.30.14
1200 Woluwe-St-Lambert

reso@uclouvain.be - 02/764.32.82