

# SYNTHÈSE DES PLÉNIÈRES & ATELIERS

## REMUE-MÉNINGES ACSEL 2026

**Le travail, nouvelle terre de prévention**  
Quand le numérique repousse les  
frontières du care

16 juillet

Paris 17



**ACSEL**

L'association de l'économie numérique

# CONTENU

## 01

### Ouverture de la matinée

- 1.1 Introduction par l'ACSEL
- 1.2 Un mot de **Paul Maitre**, organisateur des ateliers
- 1.3 Présentation de l'événement du jour

## 02

### Synthèse de la plénière n° 1 :

Le travail, nouveau lieu où se joue la prévention ?

## 03

### Synthèse de la Plénière n° 2 :

De l'attente à l'offre : un marché de la prévention se structure

## 04

### Synthèse des ateliers

- 4.1 **Atelier 1** : Le brainstorming inversé - L'entreprise toxique  
by Inès Ben Atia
- 4.2 **Atelier 2** : Le Débat des Controverses : Quand la tech  
bouscule le "Care" au travail by Azeline Martino

## 05

### Conclusion et perspectives

# 01

## OUVERTURE DE LA MATINÉE

### 1.1 INTRODUCTION PAR L'ACSEL

---

L'Acsel, c'est **120 membres** de toutes tailles grands groupes, ETI, PME, start-up et acteurs publics ainsi qu'une trentaine d'événements organisés chaque année, portés par six clubs thématiques.

Aujourd'hui, nous sommes réunis à l'initiative du Club Santé, présidé par **David de Amorim** (Orexanté) et **Nicolas Castoldi** (AP-HP).

Sa mission est d'**analyser** et d'**anticiper la transformation numérique du secteur de la santé**, tout en accompagnant l'adoption des nouveaux usages auprès des professionnels comme des patients.

Le Club porte également le **Baromètre IA & Data en Santé**, dont la restitution de la 2<sup>e</sup> édition aura lieu le **5 novembre** prochain.



## 1.2 UN MOT DE PAUL MAITRE, ORGANISATEUR DES ATELIERS

C'est à nouveau un plaisir de co-animer un **Remue-Méninges de l'ACSEL** avec une partie de l'équipe **Easis** !

**La prévention santé, mentale et physique**, en entreprise est un sujet d'actualité, un sujet d'innovation, un sujet business, un sujet de santé, un sujet numérique... Tout ce qu'il faut de complexité et d'intérêt pour que l'ACSEL, ses membres et ses invités le prennent à bras-le-corps !

On a clairement senti l'obligation d'apporter des réponses « **en alliance** », avec les pouvoirs publics, les entreprises, les assurances/mutuelles et les innovateurs, pour répondre aux besoins et aux défis des évolutions sociétales et démographiques.

On a aussi perçu que le sujet devait s'installer dans l'agenda des DG et devenir un pilier central du management de demain...

La qualité de nos invités à la vertu de rendre tout cela passionnant et compréhensible pour tous.

### Paul Maitre

Co fondateur - Easis



## 1.3 PRÉSENTATION DE L'ÉVÉNEMENT DU JOUR

---

Le Remue-Méninges 2026 de l'ACSEL a réuni décideurs publics et privés, acteurs de la santé, entreprises, mutuelles, chercheurs, start-up et experts du numérique autour d'une ambition commune : **repenser la prévention à l'heure des profondes transformations du monde du travail.**

Placée sous le thème « **Le travail, nouvelle terre de prévention : les nouvelles frontières du care et du numérique** », cette édition a exploré une question centrale : comment faire de l'entreprise un acteur majeur de la prévention en santé, en mobilisant l'ensemble des parties prenantes et les opportunités offertes par le numérique ?

Les échanges ont mis en lumière la **diversité des approches et des enjeux**, qu'il s'agisse de santé mentale, de santé physique, de santé des femmes ou encore de l'accompagnement des personnes touchées par le cancer. Ils ont également souligné la nécessité de construire de nouvelles coopérations entre institutions, employeurs, professionnels de santé, assureurs, mutuelles, acteurs technologiques et innovateurs afin de faire émerger un modèle de prévention plus coordonné, plus efficace et davantage centré sur les besoins des individus.

Organisée autour de deux plénières et de deux ateliers collaboratifs, cette matinée a permis de **croiser les expertises**, de **partager des retours d'expérience** et de **faire émerger des pistes de réflexion** concrètes sur les évolutions du marché de la prévention et le rôle du numérique dans son développement.

Ce document restitue les principaux enseignements issus des interventions et des échanges. Il met en perspective les idées fortes exprimées tout au long de la matinée et les principales pistes d'action identifiées collectivement.

## SYNTHESE DE LA PLÉNIÈRE N°1

### LE TRAVAIL, NOUVEAU LIEU OÙ SE JOUE LA PRÉVENTION ?

#### Animation

- Paul Maitre, Associé & Fondateur – Easis

#### Intervenants

- Stéphane Crémades, CEO – Holicare
- Stéphanie Cornut, Responsable Développement RH & Engagement – VYV3
- Samuel Pichot, Directeur Stratégie, Innovation et Coopération – MGEN
- Charlotte Duda, Psychologue, ex-Présidente de l'ANDRH



En introduction, **Paul Maitre** rappelle que la prévention connaît aujourd'hui une profonde évolution. Longtemps centrée sur le soin, elle s'étend désormais à des actions menées bien en amont de la maladie comme après celle-ci. Cette évolution fait émerger de nouveaux métiers autour du care et du numérique, tout en ouvrant de nouvelles perspectives pour les entreprises. La prévention peut être abordée sous différents angles : accompagnement social, parcours de soins, gestion des risques et sur des thématiques variées telles que la santé mentale, la santé des femmes ou encore le cancer. Pour cette première table ronde, les échanges se sont concentrés sur la santé mentale.

## La prévention en entreprise : une évidence qui reste à construire

Pour **Stéphane Crémades**, la prévention est devenue un enjeu à la fois juridique et économique. Les entreprises, en tant qu'agents économiques soumis à des obligations réglementaires, ne peuvent plus ignorer les conséquences de l'absentéisme et des troubles de santé mentale. Mettre en place des actions de prévention répond ainsi à un double objectif : assurer la conformité réglementaire et améliorer durablement la performance de l'organisation.

**Samuel Pichot** partage ce constat tout en soulignant que, si la prévention est désormais présente dans les obligations réglementaires et les offres d'assurance, elle reste encore insuffisamment intégrée dans les stratégies des entreprises. Selon lui, le véritable défi consiste désormais à démontrer la preuve de valeur des actions de prévention, tant sur le plan de la santé que de la prévoyance.



### À RETENIR

« La question n'est plus de savoir pourquoi agir, mais comment démontrer la valeur de la prévention. »

## Passer du "pourquoi" au "comment"

Pour **Stéphanie Cornut**, les entreprises s'accordent aujourd'hui sur l'importance de la prévention. La difficulté réside davantage dans sa mise en œuvre. Si la prévention des risques physiques est désormais bien maîtrisée dans de nombreux secteurs, la santé mentale demeure plus complexe à appréhender. Les organisations doivent trouver le bon équilibre entre actions collectives et accompagnement individuel, tout en donnant aux managers les moyens d'accompagner ces démarches.

**Charlotte Duda** insiste sur le rôle déterminant de la gouvernance. Selon elle, une politique de prévention ne peut produire des effets durables que si elle est portée par la direction générale. Pour convaincre les dirigeants, il est indispensable de s'appuyer sur des données concrètes permettant d'objectiver le coût de l'inaction. Elle rappelle également que la prévention constitue un enjeu organisationnel et citoyen qui devrait être davantage intégré dans la formation des managers et des futurs cadres.



### BONNES PRATIQUES

- Porter la prévention au plus haut niveau de l'entreprise.
- Accompagner les managers dans leurs nouvelles responsabilités.
- S'appuyer sur des données pour objectiver les décisions.

## Numérique et prévention : une alliance avec l'humain

Les échanges mettent également en évidence le rôle croissant du numérique dans les démarches de prévention.

Pour **Samuel Pichot**, les outils numériques permettront d'améliorer le suivi des actions, de produire des indicateurs et de mieux démontrer leur impact. Toutefois, il rappelle qu'une démarche efficace ne pourra jamais reposer uniquement sur le digital : l'avenir réside dans une alliance entre les outils numériques et l'accompagnement humain.

Cette conviction est partagée par **Stéphane Crémades**, qui souligne l'intérêt des dispositifs de détection précoce. Le simple fait de proposer des check-up et d'identifier les signaux faibles constitue déjà un levier important de prévention. Il rappelle notamment que, dans 84 % des arrêts longue durée chez les cadres, des signaux faibles étaient identifiables deux ans auparavant.



### CHIFFRE CLÉ

84 % des arrêts longue durée chez les cadres présentent des signaux faibles détectables jusqu'à deux ans avant leur survenue.

## Une approche collective de la prévention

En conclusion, les intervenants convergent vers une même idée : la prévention ne peut être portée par un seul acteur.

**Charlotte Duda** rappelle que l'entreprise doit être pensée comme un acteur pleinement intégré dans son territoire et que la prévention passe également par un dialogue social territorial.

**Stéphanie Cornut** souligne quant à elle l'importance d'une mobilisation collective, associant dirigeants, managers, collaborateurs et partenaires extérieurs.

Enfin, **Samuel Pichot** estime que le marché de la prévention entre dans une nouvelle phase de maturité. Les entreprises innovantes devront désormais démontrer rapidement leur valeur et proposer des approches globales combinant expertise métier, accompagnement humain et technologies numériques. Il se montre néanmoins optimiste, notamment au regard des premières évolutions du cadre public en faveur des thérapies digitales (DTx).

## CONCLUSION

### LES ENSEIGNEMENTS DE CETTE PLÉNIÈRE

- La prévention devient un enjeu stratégique pour les organisations.
- Le principal défi réside désormais dans la mise en œuvre opérationnelle des démarches de prévention.
- Les données et les indicateurs sont indispensables pour démontrer la valeur des actions engagées.
- Le numérique constitue un levier majeur, à condition d'être associé à un accompagnement humain.
- La prévention repose sur une coopération entre entreprises, professionnels de santé, pouvoirs publics, assureurs et acteurs du numérique.



## SYNTHESE DE LA PLÉNIÈRE N°2

### DE L'ATTENTE À L'OFFRE : UN MARCHÉ DE LA PRÉVENTION SE STRUCTURE

#### Animation

Richard Strul, Président – Resoneo

#### Intervenants

- Jérôme Crest, CEO – Holivia
- Souhad Ballouk, Directeur Stratégie & Développement – Vivoptim Solutions
- Amandine Mamelin, Experte en santé publique

En introduction de cette seconde table ronde, **Richard Strul** rappelle que la prévention ne peut plus être envisagée uniquement sous l'angle individuel. Elle constitue désormais un enjeu collectif, mobilisant les entreprises, les territoires, les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs de l'écosystème. Il met également en perspective les pratiques françaises avec celles d'autres pays, soulignant que la France consacre environ 2 % de ses dépenses de santé à la prévention, contre 7 % recommandés par l'Organisation mondiale de la Santé (OMS). Cette comparaison illustre le potentiel de développement du secteur.



## Un marché en pleine structuration

Les intervenants s'accordent sur le fait que la prévention est aujourd'hui un marché en forte évolution, porté par une prise de conscience croissante des entreprises et des citoyens.

Pour **Jérôme Crest**, cette évolution est particulièrement visible dans le domaine de la santé mentale. Il souligne que les dispositifs traditionnels, comme les lignes d'écoute psychologique, montrent rapidement leurs limites lorsqu'ils ne s'inscrivent pas dans une démarche plus globale. Selon lui, la véritable ambition consiste à faire de la sécurité psychologique un véritable outil de management au quotidien, intégré au fonctionnement des organisations.



### À RETENIR

« La prévention ne peut plus se limiter à des dispositifs ponctuels ; elle doit s'intégrer durablement dans le management et l'organisation du travail. »

## Démontrer la valeur de la prévention

Pour **Souhad Ballouk**, le principal enjeu reste la démonstration du retour sur investissement des démarches de prévention. Les entreprises attendent désormais des éléments tangibles leur permettant de mesurer les bénéfices des actions engagées.

Il présente notamment des parcours d'accompagnement combinant digital et accompagnement humain, ainsi qu'une « calculatrice de gains » permettant d'objectiver les effets des actions de prévention sur la réduction de la sinistralité, de l'absentéisme et des coûts associés. Les échanges mettent en évidence l'importance de disposer d'indicateurs fiables pour convaincre durablement les décideurs.



### BONNES PRATIQUES

- Associer accompagnement humain et outils numériques.
- Mesurer les résultats à l'aide d'indicateurs objectifs.
- Démontrer le retour sur investissement des démarches de prévention.

## Structurer une offre plus lisible et plus fiable

**Amandine Mamelin** dresse un état des lieux du marché français de la prévention. Si celui-ci se caractérise par une grande richesse d'acteurs, il souffre également d'un manque de lisibilité et de structuration.

Elle souligne plusieurs défis majeurs : une offre très fragmentée, un manque d'interopérabilité entre les solutions numériques, un nombre encore limité d'évaluations scientifiques indépendantes et un système public davantage orienté vers la réparation que vers l'anticipation. Elle rappelle également que ces limites sont particulièrement sensibles pour les petites et moyennes entreprises, qui disposent souvent de moins de ressources pour mettre en œuvre des démarches de prévention structurées.



### CHIFFRES CLÉS

- Plus de 1 500 acteurs composent aujourd'hui le marché français de la prévention.
- Seuls 20 % des outils feraient l'objet d'une évaluation indépendante.

## Données, intelligence artificielle et confiance

Les échanges abordent également les perspectives offertes par les nouvelles technologies.

Les intervenants soulignent que les **données de santé**, lorsqu'elles sont utilisées dans un cadre sécurisé et conforme aux exigences **RGPD** et **HDS**, constituent un **levier important pour améliorer la prévention**. L'intelligence artificielle ouvre également de nouvelles possibilités en matière de détection précoce et d'accompagnement, à condition qu'elle reste utilisée sous supervision clinique humaine.

Ils rappellent toutefois que ces évolutions ne pourront se développer qu'en maintenant un haut niveau de confiance des utilisateurs, notamment face aux interrogations que peuvent susciter les dispositifs de collecte de données en entreprise.

## Accélérer la transformation

En conclusion, les intervenants partagent plusieurs pistes pour accompagner le développement de la prévention en France.

Ils évoquent notamment la nécessité d'un pilotage interministériel de la prévention, d'une meilleure standardisation scientifique des solutions proposées ainsi que la mise en place de mécanismes d'incitation destinés à encourager les entreprises à investir davantage dans ce domaine.

Pour **Richard Strul**, ces évolutions supposent également une volonté politique forte et une capacité à accélérer les processus d'innovation afin de répondre aux enjeux de santé publique. Cette seconde table ronde ouvre ainsi naturellement la voie aux ateliers collaboratifs, destinés à approfondir ces réflexions et à faire émerger des propositions concrètes.

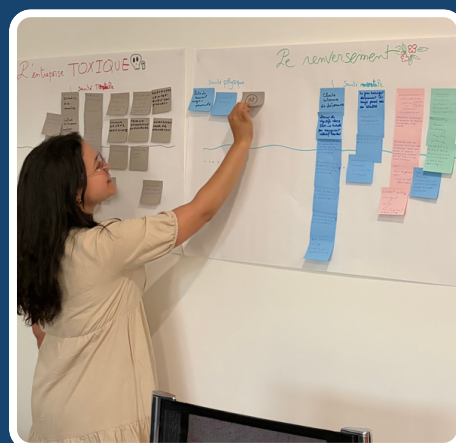
### CONCLUSION

#### LES ENSEIGNEMENTS DE CETTE PLÉNIÈRE

- La prévention s'affirme comme un marché en pleine structuration.
- Les entreprises attendent désormais des preuves concrètes de la valeur des actions engagées.
- Les solutions les plus efficaces reposent sur une complémentarité entre accompagnement humain et outils numériques.
- Le marché gagnera en maturité grâce à une meilleure interopérabilité, une validation scientifique renforcée et un usage responsable des données.
- Le développement de la prévention nécessitera une coordination accrue entre acteurs publics, entreprises et professionnels de santé.

04

# RESTITUTION DES ATELIERS DE L' ACSEL



# 4.1

## ATELIER 1 LE BRAINSTORMING INVERSÉ - L'ENTREPRISE TOXIQUE

---

### **Animatrice :**

Inès Ben Atia, Consultante Sénior Easis

### **Introduction et cadrage**

Les pratiques managériales et l'organisation du travail jouent un rôle déterminant dans la santé physique et mentale des collaborateurs.

Pour explorer ces enjeux, Inès Ben Atia propose aux participants un brainstorming inversé, une méthode d'intelligence collective consistant à imaginer la pire entreprise possible pour la santé au travail. En identifiant les comportements, les organisations et les pratiques les plus toxiques, les participants sont ensuite invités à renverser ces constats afin de faire émerger des solutions concrètes et innovantes en faveur d'une entreprise plus vertueuse.

### **Synthèse Executive (Le "Flash" à retenir)**

La santé au travail n'est plus un simple sujet de conformité légale ou d'affichage RSE, mais un axe stratégique majeur de performance et de fidélisation des talents. Les travaux issus de notre dernier atelier mettent en lumière une déconnexion profonde entre les pratiques managériales actuelles et les besoins fondamentaux de sécurité psychologique des collaborateurs surtout dans un contexte où l'intelligence artificielle menace et redéfinit le sens et le périmètre du travail humain tous secteurs confondus.

Pour passer de la prise de conscience à l'action, ce résumé décrypte les dysfonctionnements identifiés, évalue leurs impacts organisationnels et financiers, et trace une feuille de route vers un modèle de management bienveillant et axé sur les résultats.

# Retour sur les pires pratiques d'une entreprise toxique

Les participants ont mis en évidence plusieurs comportements et situations toxiques au sein de l'environnement de travail :

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1</b><br><br><b>DÉFAUT DE COMMUNICATION ET DE RESPECT</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Absence d'écoute</li><li>• Critiques publiques des collaborateurs</li><li>• Défaut du travail rendu devant l'équipe</li></ul>                                          | <b>2</b><br><br><b>ORGANISATION DU TRAVAIL INADAPTÉE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Réunions planifiées à des horaires impossibles</li><li>• Demandes urgentes (à jour au lendemain) générant une forte charge mentale</li><li>• La culture de la productivité avant tout</li><li>• Interactions de sa déconnecter</li><li>• Culture de la pause mal vue</li></ul> |
| <b>3</b><br><br><b>CONTRÔLE EXCESSIF</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Hyper-flicage</li><li>• Micro-management</li><li>• Manque d'outil d'autonomie accordée aux équipes</li></ul>                                                                               | <b>4</b><br><br><b>MANQUE DE RECONNAISSANCE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Appropriation du travail d'autrui par la hiérarchie ["s'accaparer les lauriers"]</li><li>• Travail non valorisé</li></ul>                                                                                                                                                               |
| <b>5</b><br><br><b>CLIMAT DE TRAVAIL DÉGRADÉ</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en concurrence malsaine (convergée à une "course de l'excélision")</li><li>• Présentéisme exigé</li><li>• Problèmes liés à la culture d'entreprise (ex : jeunisme)</li></ul> | <b>6</b><br><br><b>FRONTIÈRE PRO / PERSO POREUSE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Non-respect du droit à la déconnexion le soir et le week-end</li><li>• Intrusion dans la vie personnelle (téléphones)</li></ul>                                                                                                                                                   |
| <b>7</b><br><br><b>ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL NON CONFORTABLE</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Salles non lumineuses</li><li>• Chaises et bureaux dégradés</li><li>• Températures non adaptées</li></ul>                                                         | <b>8</b><br><br><b>CONTEXTE DISRUPTÉ ET DICTÉ PAR L'IA</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Forçage d'utilisation de l'IA sans formation préalable</li><li>• Frustration de perte de travail face à l'IA</li></ul>                                                                                                                                                     |

## Les conséquences d'une entreprise toxique

Les participants ont identifié des impacts majeurs, à la fois sur les collaborateurs et sur l'organisation.

### Sur le plan psychologique

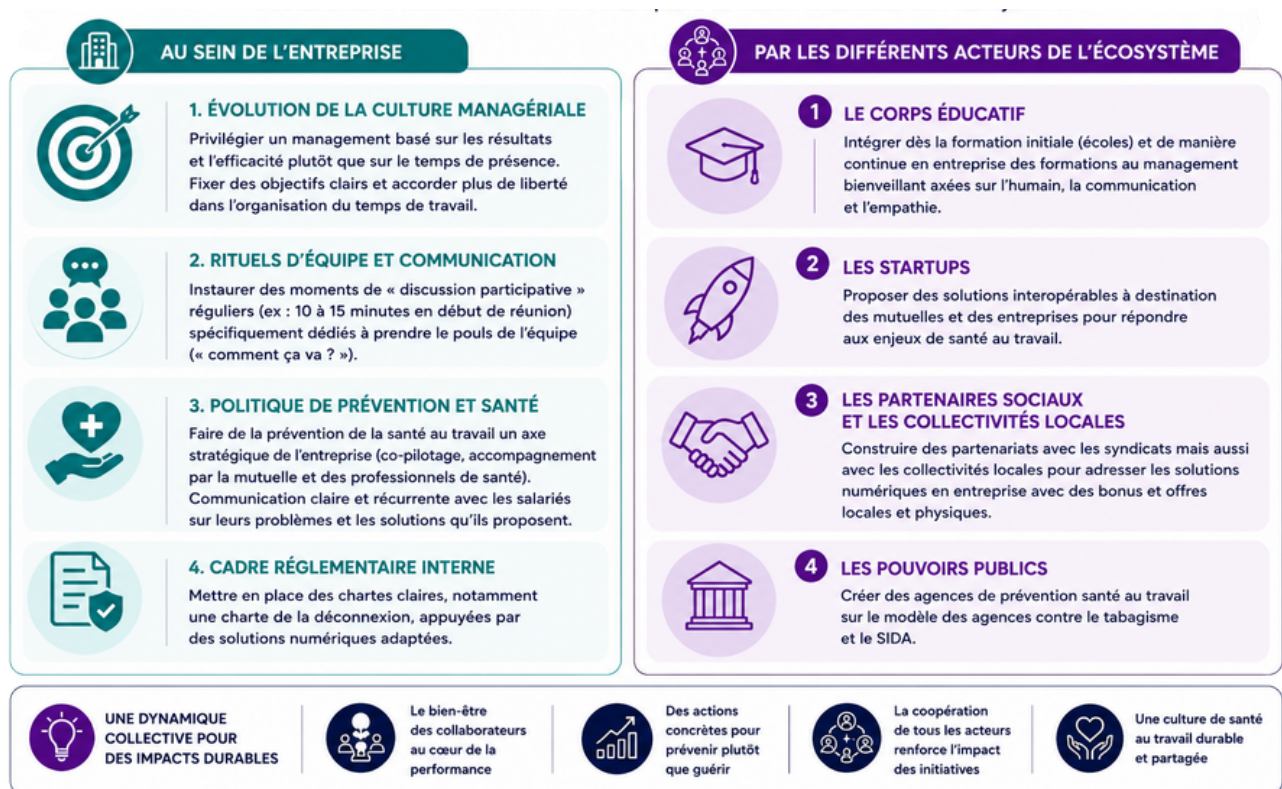
- Frustration
- Agacement
- Perte de sens
- Perte de confiance envers le manager et l'entreprise
- Envie de démissionner
- Climat de méfiance durable

### Sur la santé physique et mentale

- Surcharge mentale ("la boule au ventre")
- Troubles du sommeil et fatigue chronique
- Épuisement physique
- Dépression (dans les cas les plus extrêmes)
- Arrêts maladie et burn-out

# Retour sur les idées innovantes d'une entreprise vertueuse

Pour renverser cette tendance, le groupe a identifié plusieurs leviers d'action impliquant l'entreprise, les RH, la direction et les mutuelles à titre individuel ou à titre :



## 4.2

### ATELIER 2

## LE DÉBAT DES CONTROVERSES : QUAND LA TECH BOUSCULE LE "CARE" AU TRAVAIL

---

#### Animatrice :

Azeline Martino, Manager Easis

### Introduction et cadrage

Le numérique en santé soulève aujourd'hui des enjeux éthiques, techniques et humains qui interrogent les organisations dans leur manière d'aborder la prévention en entreprise.

Pour explorer ces sujets, **Azeline Martino** propose aux participants un débat des controverses, un format d'échange interactif visant à confronter les points de vue d'experts autour de **trois grandes tensions** :

1. le rôle de l'entreprise dans la prévention,
2. la confiance accordée aux données de santé
3. la place de l'intelligence artificielle dans l'accompagnement des collaborateurs.

#### La méthode : vote interactif en direct

Smartphone en main, les participants réagissent en temps réel à chaque controverse lancée par l'animatrice. Chaque vote sert de point de départ aux échanges et permet d'identifier les convergences, les divergences et les conditions de mise en œuvre des solutions proposées.

#### Trois modalités de réponse sont proposées :

- D'accord – Opportunité majeure / J'ai un exemple concret
- Nuance – Question / Tout dépend des conditions de mise en œuvre
- Pas d'accord – Risque majeur / Point de vigilance éthique

Cette méthode favorise un débat dynamique et fait émerger les principaux enseignements issus des échanges entre les participants.

## CONTROVERSE 1 : la frontière - devoir de vigilance ou intrusion ?



Est-ce vraiment le rôle de l'entreprise de veiller à la santé (mentale ou physique) de ses salariés via des outils numériques ?

### Le verdict des votes

- D'accord (Opportunité) : 64 %
- Nuance (Sous conditions) : 36 %
- Pas d'accord (Risque éthique) : 0 %



### Synthèse des débats

La question du positionnement de l'employeur face à la santé des salariés fait émerger plusieurs tensions majeures :

- **L'entreprise, un vecteur évident mais délicat** : lieu privilégié de prévention, elle doit agir sans s'immiscer dans la sphère privée des collaborateurs.
- **La frontière des déterminants de santé** : les problématiques de santé ne relèvent pas uniquement du cadre professionnel, ce qui interroge les limites de l'intervention de l'employeur.
- **Le risque de l'inaction** : l'absence d'outils de détection précoce peut engager la responsabilité de l'entreprise en cas de conséquences graves.
- **Le défi des pathologies à impact massif** : la détection précoce est essentielle pour les pathologies lourdes, tout en veillant à une utilisation éthique et adaptée des outils.

## CONTROVERSE 2 : la confiance - le mythe de l'anonymisation



Peut-on réellement garantir le secret médical en entreprise ?

### Le verdict des votes

- D'accord (Opportunité) : 40 %
- Nuance (Sous conditions) : 40 %
- Pas d'accord (Risque éthique) : 20 %



### Synthèse des débats

La confiance des salariés envers les outils de santé numérique repose sur de solides garanties éthiques et techniques qui restent à consolider :

- **Le secret médical en question** : "Secret médical, où en est-on ?" s'interrogent les participants. Les pathologies de santé s'avèrent extrêmement difficiles à cloisonner de manière étanche au sein des structures de l'entreprise.
- **L'émergence de nouveaux rôles** : Face aux enjeux de confidentialité, la gestion de ces sujets par de nouveaux métiers au sein de l'entreprise est identifiée comme un sujet d'avenir majeur.
- **Le débat technique sur l'anonymisation** : L'anonymisation parfaite étant complexe, le recours et la place de la pseudonymisation restent un point de questionnement important à clarifier pour sécuriser les parcours de données.

## CONTROVERSE 3 : l'impact - l'humain vs la machine



Le numérique doit-il se limiter à la détection (l'outil alerte, l'humain accompagne)?

### Le verdict des votes

- D'accord (Opportunité) : 50 %
- Nuance (Sous conditions) : 30 %
- Pas d'accord (Risque éthique) : 20 %



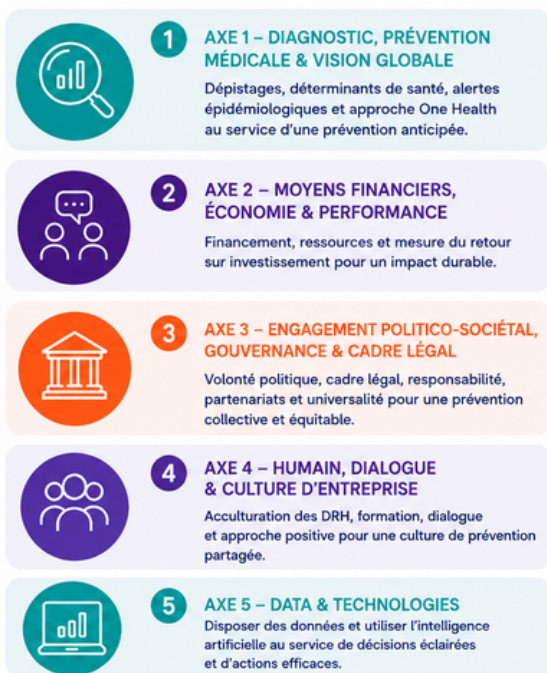
### Synthèse des débats

La répartition des rôles entre l'intelligence technologique et l'accompagnement humain est au cœur des arbitrages :

**La force de l'IA et de la statistique dans la détection** : La technologie montre une efficacité indiscutable pour analyser des volumes de données. Les participants s'accordent sur le fait que les statistiques sont d'excellents outils de détection, et que l'IA s'avère particulièrement performante pour détecter des signaux faibles (comme dans le cas du dépistage de cancers précoces).

**La frontière du soin** : Si la machine excelle pour la détection pure, la transition vers le soin ou le soutien thérapeutique à proprement parler doit rester le domaine exclusif de l'humain.

# Synthèse sémantique : Les mots d'ordre de l'avenir de la prévention



## Les 5 Règles d'Or validées par l'atelier



### **Le travail, un nouveau territoire de prévention**

Cette journée de Remue-Méninges de l'ACSEL, organisée en partenariat avec Easis, a mis en lumière une conviction commune : la prévention est aujourd'hui un enjeu stratégique pour les organisations.

Les échanges ont montré que le numérique, la donnée et l'intelligence artificielle offrent de nouvelles opportunités pour mieux prévenir les risques, à condition qu'ils restent au service de l'humain. La confiance, la protection des données et la coopération entre les différents acteurs apparaissent comme des conditions essentielles à leur réussite.

Les plénières et ateliers ont également souligné l'importance de développer une approche globale de la prévention, conciliant innovation, pratiques managériales, qualité de vie au travail et performance durable.

### **Perspectives**

Les réflexions engagées au cours de cette journée constituent une base de travail pour poursuivre les échanges et faire émerger des solutions toujours plus responsables, innovantes et centrées sur l'humain.

# MERCI POUR VOTRE PARTICIPATION

Les échanges de cette journée ont permis de croiser les regards d'experts, de dirigeants et d'acteurs de l'innovation autour d'une conviction commune



La prévention de demain sera collective, humaine... et augmentée par le numérique

**ACSEL**

&

Easis