barreau Nantes

Sstrn prévention et santé au travail en région nantaise



CARNET DE RESSOURCES - RÉFÉRENCES ET OUTILS PRATIQUES

ÂGE, HANDICAP, MALADIE

LES DÉFIS DE L'EMPLOYABILITÉ

Regards croisés
entre réalités dans les entreprises,
droit, santé et prévention.

JEUDI
19 NOVEMBRE
2026

CCI SALORGES
NANTES

Conférence organisée par l'Ordre des Avocats du Barreau de Nantes
et le SSTRN, service de prévention et de santé au travail de la région nantaise.

PROGRAMME DE LA MATINÉE DE CONFÉRENCES

8h45 **Accueil et ouverture de la conférence**

9h **Table ronde #1**
ÂGE ET SANTÉ : UNE RÉALITÉ DE FREINS À L'EMPLOI. POURQUOI ?

Me Agathe HALKOVICH et Me Marilyne PERON-ADAM, avocates au Barreau de Nantes
Isabelle PINCELOUP, psychologue du travail, responsable du pôle ergo-psycho-social du SSTRN
Me Emilie COLLIN, avocate au Barreau de Nantes, Docteure en droit public
Me Clément BOUJON, avocat au Barreau de Nantes
Dr Véronique FRAMPAS, médecin du travail, responsable de la cellule PDP du SSTRN

11h **Table ronde #2**
ÂGE ET SANTÉ : LES LEVIERS D'ACTION POUR PASSER DE LA CONTRAINTE À L'OPPORTUNITÉ

Retour d'expérience d'une entreprise adaptée ASI PROD
Alexandra GUILLOU, directrice des ressources humaines de ASI Prod
Me Sandra LEVY-REGNAULT, avocate au Barreau de Nantes, spécialiste en droit du travail
Comment agir au quotidien ? Quels acteurs mobiliser ?
Mr Frédéric DOREAU, directeur régional ARACT des Pays de Loire
Dr Véronique FRAMPAS, médecin du travail, responsable de la cellule PDP du SSTRN
Me Catherine ROBIN, avocate au Barreau de Nantes, médiatrice
Me Félicie BOUYER, avocate au Barreau de Nantes

Ce carnet donne aux participants
de la conférence du 19/11/2026 des références
documentaires utiles pour approfondir
les présentations des intervenants.

Sommaire

Vieillissement, âge et emploi 4
Maladie chronique, santé et activité professionnelle 5
Employabilité, handicap et maintien dans l'emploi 6
Réglementation 7
Outils pratiques du SSTRN 12
Autre outils pratiques 13
Ailleurs sur le web 14
Les entreprises donnent l'exemple 15

Vieillissement, âge et emploi

- ***Les seniors sur le marché du travail en 2024***
  DARES Résultats, n° 40 (23 juillet 2025)
  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/les-seniors-sur-le-marche-du-travail-en-2024
- ***Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ?***
  DARES (2017)
  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-seniors-au-travail
- ***Représentations et discriminations liées à l'âge : jeunes et seniors sur le marché du travail***
  Journée d'étude du 17/03/2026. DARES
  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/evenement/representations-et-discriminations-liees-lage-jeunes-et-seniors-sur-le-marche-du-travail
- ***Jeunes et seniors sur le marché du travail***
  par Marie Merca-Bruns (SciencesPo)
  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/29714b596cc2c3f3228f75e358b5afd0/Jeunes%20et%20seniors%20sur%20le%20march%C3%A9%20du%20travail%20par%20Marie%20Mercat-Bruns%20%28SciencesPo%29.pdf
- ***Les frontières de l'âgisme au travail***
  par Juliette Rennes (EHESS-CEMS)
  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/e9e08a76fe0ab20afa3d0657514b7c14/Les%20fronti%C3%A8res%20de%20l%E2%80%99%C3%A2gisme%20au%20travail%20par%20Juliette%20Rennes%20%28EHESS%20%E2%80%93%20CEMS%29.pdf
- ***Les discriminations à l'embauche envers les seniors : un enjeu économique majeur encore mal appréhendé***
  par Marie-Anne Valfort (OCDE PSE)
  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/sites/default/files/461bfc9071671a591d7c21d91720df41/DARESVideoPresentation-VALFORT-17Mars2026.pdf
- ***Emploi des seniors : comment favoriser l'emploi jusqu'à la retraite ?***
  Haut Commissariat à la Stratégie et au Plan
  https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/2026/2026-07-22%20-%20Rapport%20Seniors/HCSP-2026-RAPPORT%20SENIORS.pdf

Maladie chronique, santé et activité professionnelle

- ***L'effet des conditions de travail sur la santé et le recours aux soins***
  Document d'études, n° 277. DARES (2024)
  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/leffet-des-conditions-de-travail-sur-la-sante-et-le-recours-aux-soins

- ***Maintien dans l'emploi des personnes atteintes d'un cancer***
  ANACT & INCA (2024)
  https://anact.fr/maintien-dans-lemploi-des-personnes-atteintes-dun-cancer-les-actions-du-partenariat-anact-aract

- ***Accompagner le retour à l'emploi après un cancer***
  ANACT (2024)
  https://anact.fr/accompagner-le-retour-lemploi-apres-un-cancer

- ***Comment concilier maladies chroniques évolutives et travail ?***
  ANACT (2025)
  https://anact.fr/comment-concilier-maladies-chroniques-evolutives-et-travail

- ***Cancer du sein : la difficile reprise du travail***
  INSERM (2023)
  https://www.inserm.fr/actualite/cancer-du-sein-la-difficile-reprise-du-travail/

- ***Cancer : maintien et retour à l'emploi - Guide de l'INCA pour faciliter le retour au travail***
  INSERM (2023)
  https://prod-static-files-per.s3.eu-west-3.amazonaws.com/g0yeoqwf9cs91mjujz9py5gg

Employabilité, handicap et maintien dans l'emploi

- ***L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2024***
  DARES Résultats, n° 56. DARES (2025)
  https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/lobligation-demploi-des-travailleurs-handicapes-en-2024
- ***Maintien dans l'emploi : sensibiliser et accompagner les entreprises***
  ANACT (2024)
  https://www.anact.fr/guide-du-maintien-en-emploi-dans-le-secteur-prive-2024-2025

Réglementation

- *Loi n°2021-1018 du 02/08/2021 vise à renforcer la prévention en santé au travail et notamment la prévention de la désinsertion professionnelle.*
- *Loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 portant transposition des accords nationaux interprofessionnels en faveur de l'emploi des salariés expérimentés et relatif à l'évolution du dialogue social. La loi transpose trois accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 14 novembre 2024 et 25 juin 2025 sur l'emploi des seniors, l'évolution du dialogue social et les transitions professionnelles*
- *Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.*

S'AGISSANT DES OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR (ADAPTATION AU POSTE, MAINTIEN DE L'EMPLOYABILITÉ, ACTIONS SPÉCIFIQUES)

- ***Article L6321-1 du Code du travail***
  Version en vigueur depuis le 26 octobre 2025
  Modifié par LOI n°2025-989 du 24 octobre 2025 - art. 3 (V)

  L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

  Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

  Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret. Il peut également proposer aux salariés allophones des formations visant à atteindre une connaissance de la langue française au moins égale à un niveau déterminé par décret.

  Pour les salariés mentionnés à l'article L. 7221-1 et ceux employés par les particuliers employeurs mentionnés à l'article L. 421-1 du code de l'action sociale et des familles, les modalités d'application du troisième alinéa du présent article sont fixées par décret.

  Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1, dont l'élaboration peut tenir compte des conclusions des entretiens mentionnés à l'article L. 6315-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national

des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

S'AGISSANT DES RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL NÉGOCIATION COLLECTIVE – NÉGOCIATION OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

III ***Article L2242-20 du Code du travail***
Version en vigueur depuis le 25 août 2021
Modifié par LOI n°2021-1104 du 22 août 2021

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France, l'employeur engage tous les trois ans, notamment sur le fondement des orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences mentionnées à l'article L. 2323-10, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

1° La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, notamment pour répondre aux enjeux de la transition écologique, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés autres que celles prévues dans le cadre de l'article L. 2254-2 ;

2° Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise prévue à l'article L. 2254-2, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;

3° Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;

4° Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

5° Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

6° Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs

fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

SECTION 1 : ORDRE PUBLIC (ARTICLES L2242-1 À L2242-9)

Article L2242-1 du Code du travail

Version en vigueur depuis le 31 mars 2022
Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage au moins une fois tous les quatre ans :

1° Une négociation sur la rémunération, notamment les salaires effectifs, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise ;

2° Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie et des conditions de travail.

Conformément au I de l'article 40 de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021, ces dispositions entrent en vigueur le 31 mars 2022. Se reporter aux conditions d'application prévues par le II de l'article susmentionné.

Article L2242-2 du Code du travail

Version en vigueur depuis le 31 mars 2022
Modifié par LOI n°2021-1018 du 2 août 2021

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 d'au moins trois cents salariés, ainsi que dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire au sens des articles L. 2341-1 et L. 2341-2 comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins cent cinquante salariés en France l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

Article L2242-2-1 du Code du travail

Version en vigueur depuis le 26 octobre 2025
Création Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025

Lorsqu'une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont constituées dans les

entreprises et les groupes d'entreprises, au sens de l'article L. 2331-1, d'au moins trois cents salariés, l'employeur engage, au moins une fois tous les quatre ans, en plus des négociations mentionnées à l'article L. 2242-1, une négociation sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

III ***Article L2242-3 du Code du travail***
Version en vigueur depuis le 07 septembre 2018
Modifié par Loi n°2018-771 du 5 septembre 2018

En l'absence d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'issue de la négociation mentionnée au 2° de l'article L. 2242-1, l'employeur établit un plan d'action annuel destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Après avoir évalué les objectifs fixés et les mesures prises au cours de l'année écoulée, ce plan d'action, fondé sur des critères clairs, précis et opérationnels, détermine les objectifs de progression prévus pour l'année à venir, définit les actions qualitatives et quantitatives permettant de les atteindre et évalue leur coût. Ce plan d'action est déposé auprès de l'autorité administrative.

En l'absence d'accord prévoyant les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la négociation sur les salaires effectifs prévue au 1° de l'article L. 2242-1 porte également sur la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

III ***Article L2242-4 du Code du travail***
Version en vigueur depuis le 26 octobre 2025
Modifié par Loi n°2025-989 du 24 octobre 2025

Tant que la négociation mentionnée aux articles L. 2242-1, L. 2242-2 et L. 2242-2-1 est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.

Avec rappel de la nouvelle obligation de négociation au niveau de l'entreprise, depuis le 26 octobre 2025, dédiée aux « travailleurs expérimentés » qui s'applique :
- aux entreprises appartenant à un groupe, ou entreprises, d'au moins 300 salariés comportant une ou plusieurs sections syndicales ;
- au moins une fois tous les 4 ans (ordre public indérogeable en cas d'accord d'adaptation / de méthode) ou au moins une fois tous les 3 ans (disposition supplétive applicable en l'absence d'accord de méthode).

La négociation doit être précédée d'un diagnostic. Cette négociation dédiée à l'emploi, le travail,

l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés en considération de leur âge devra porter sur (thèmes obligatoires) :
- le recrutement,
- le maintien dans l'emploi,
- l'aménagement des fins de carrière, en particulier les modalités d'accompagnement à la retraite progressive ou au temps partiel,
- la transmission des savoirs et compétences, en particulier les missions de mentorat, de tutorat et de mécénat de compétences.

Elle pourra également porter, de façon facultative, sur le développement des compétences et l'accès à la formation, les effets des transformations technologiques et environnementales sur les métiers, les modalités de management du personnel, les modalités d'écoute, d'accompagnement et d'encadrement de ces salariés, la santé au travail et la prévention des risques professionnels, l'organisation du travail et les conditions de travail.

Les informations nécessaires à la négociation doivent encore être déterminées par voie réglementaire.

Une obligation de négociation similaire est également prévue au niveau de la branche.

III ***Article L1133-1 et suivants du Code du travail (jusqu'à Article L1132-3-2)***

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte […], notamment en matière de rémunération […], de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, d'horaires de travail, d'évaluation de la performance, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte, au sens.

Outils pratiques du SSTRN

- ***Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) - Guide pour les membres du CSE***
  PRST Pays de la Loire (2026)
  https://www.sstrn.fr/ressources/pdp-guide-a-destination-cse-2026
- ***Arrêt de travail : anticiper et accompagner le retour dans l'entreprise***
  SSTRN, dossier thématique (2025)
  https://www.sstrn.fr/ressources/arret-travail-anticiper-accompagner-retour-lentreprise
- ***Maintien dans l'emploi : le rôle des médecins***
  SSTRN, dossier thématique (2017)
  https://www.sstrn.fr/ressources/maintien-lemploi-role-medecins
- ***Inaptitude, invalidité, incapacité, quelles différences ?***
  SSTRN, dossier thématique (2019)
  https://www.sstrn.fr/ressources/inaptitude-invalidite-incapacite-quelles-differences
- ***LA RQTH : La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé***
  SSTRN, dépliant pour les salariés (2014)
  https://www.sstrn.fr/ressources/rqth-reconnaissance-qualite-travailleur-handicape-2014
- ***Formation - les outils de transition professionnelle***
  SSTRN, dépliant pour les salariés (2024)
  https://www.sstrn.fr/ressources/formation-outils-transition-professionnelle-2024
- ***Faciliter le retour à l'emploi : les outils du maintien dans l'emploi***
  SSTRN, dépliant pour les salariés (2023)
  https://www.sstrn.fr/ressources/faciliter-retour-a-lemploi-outils-du-maintien-lemploi-2023
- ***Prévenir la désinsertion professionnelle – une démarche en 4 étapes***
  SSTRTN, atelier pour les entreprises
  https://www.sstrn.fr/evenements/prevenir-desinsertion-professionnelle-demarche-en-4-etapes
- ***Cellule de prévention de la désinsertion professionnelle du SSTRN***
  Tout comprendre, comment la saisir (formulaire en ligne)
  https://www.sstrn.fr/offre-services/prevenir-desinsertion-professionnelle/cellule-prevention-desinsertion

Autre outils pratiques

- ***Renforcer l'emploi des 50+***
  Ministère du travail et des solidarités (2025)
  https://www.prefectures-regions.gouv.fr/normandie/irecontenu/telechargement/128233/945599/file/2025

- ***Autodiagnostic emploi et handicap***
  FIPHFP et AGEFIPH - 2026
  https://www.agefiph.fr/employeur/autodiagnostic-handicap

- ***Guide sur l'employabilité des seniors - Questionnaire en ligne***
  ANACT (2024)
  Questionnaire en ligne : *https://www.anact.fr/travail-seniors*

- ***Maintien dans l'emploi : sensibiliser et accompagner les entreprises***
  ANACT (2024)
  https://www.anact.fr/guide-du-maintien-en-emploi-dans-le-secteur-prive-2024-2025

- ***Emploi des 50 ans et plus | Recensement indicatif des acteurs, organismes et associations***
  Ministère du travail et des solidarités (2025)
  https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-des-50-ans-et-plus-recensement-indicatif-des-acteurs-organismes-et-associations-impliques

- ***Période de reconversion***
  Ministère du travail et des solidarités (2026)
  https://travail-emploi.gouv.fr/la-periode-de-reconversion

- ***Cumul emploi retraite***
  Ministère du travail et des solidarités (2025)
  https://travail-emploi.gouv.fr/le-cumul-emploi-retraite

- ***Contrat de valorisation de l'expérience (CVE)***
  Ministère du travail et des solidarités (2025)
  https://travail-emploi.gouv.fr/le-contrat-de-valorisation-de-lexperience-cve

- ***Temps partiel aménagé des 50 ans et plus***
  Ministère du travail et des solidarités (2025)
  https://travail-emploi.gouv.fr/le-temps-partiel-amenage-des-50-ans-et-plus

Ailleurs sur le web

- ***Comment sortir du culte de la performance ?***
  Vidéo Olivier Haman, biologiste et chercheur, directeur de l'Institut Michel Serres
  https://www.youtube.com/watch?v=TENa7UGWd1A

- ***« La bataille pour les seniors, c'est une bataille pour notre avenir économique »***
  Courrier Cadres (04/2026)
  https://courriercadres.com/emploi-la-bataille-pour-les-seniors-cest-une-bataille-pour-notre-avenir-economique/

- ***« Les plus de 50 ans sont fortement exposés aux discriminations »***
  Maire Info (12/2024)
  https://www.maire-info.com/emploi/emploi-les-plus-de-50-ans-sont-fortement-exposes-aux-discriminations-selon-la-defenseure-des-droits-article-29190

- ***« Emploi : être sénior et handicapé, la double peine ? »***
  Handicap.fr (07/2026)
  https://informations.handicap.fr/a-emploi-etre-senior-et-handicape-la-double-peine-39445.php

- ***« Emploi des seniors : comment accompagner les entreprises ? »***
  Étude Malakoff Humanis / Opinion Way
  https://newsroom.malakoffhumanis.com/assets/2023-11-16-etude-malakoffhumanis-emploi-seniors-presse-v1-pdf-7d07-63a59.html?dl=1

- ***« L'emploi des seniors : un défi croissant pour les entreprises ? »***
  My[RH]Line (11/2023)
  https://myrhline.com/type-article/seniors-entreprise/

–

- ***Services de prévention et de santé au travail interentreprises des Pays de la Loire***
  Présanse Pays de la Loire
  https://presanse-paysdelaloire.fr/service/

Les entreprises donnent l'exemple

- ***Exemple de l'accord cadre Véolia***
  Légifrance (2026)
  https://www.legifrance.gouv.fr/acco/id/ACCOTEXT000054995064

- ***« EDF se réengage en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap »***
  Liaisons Sociales (03/2026)
  https://www.liaisons-sociales.fr/lsq/2026/03/31/edf-se-reengage-en-faveur-de-l-emploi-des-personnes-en-situation-de-handicap

- ***« Le groupe TF1 renforce ses dispositifs d'accompagnement de seconde partie de carrière »***
  Liaisons Sociales (03/2026)
  https://www.liaisons-sociales.fr/lsq/2026/03/24/le-groupe-tf1-renforce-ses-dispositifs-d-accompagnement-de-seconde-partie-de-carriere

barreau Nantes

Sstrn prévention et santé au travail en région nantaise

Ont participé au groupe de travail Barreau de Nantes - SSTRN pour l'organisation de cet évènement…

Barreau de Nantes (avocates)
Dominique CADIOT, Estelle DUPAS, Sarah AUDOLLENT, Marilyne PERON-ADAM, Émilie COLLIN, Laëtitia CHAILLOU, Christelle LODEHO, Camille COLOMBO, Sandra LEVY-REGNAULT, Félicie BOUYER, Marie-Océane GELLY, Anne-Marie LOUVIGNE, Catherine ROBIN, Marie BIGOT, Agathe HALKOVITCH.

SSTRN
Dr Françoise DUCROT (directrice des partenariats), Dr Ann-Gaëlle PAOLILLO (médecin du travail, co-référente RPS), Isabelle PINCELOUP (psychologue du travail), Eric PAYEN DE LA GARANDERIE (directeur de la communication)

© SSTRN & Barreau de Nantes • Document réalisé par la direction de la communication du SSTRN • 2019/10 • Crédits photo : Adobe Stock