

« Femmes, précaires, malentendants, exposés : le bruit révèle les failles du modèle de santé au travail »

L'Association Nationale de l'Audition (ANA) lance la 10^e édition de sa campagne nationale pour sensibiliser aux effets méconnus du bruit en milieu professionnel. Trop souvent réduit à un risque réglementé (>80 dB(A)) ou à une problématique de handicap (RQTH), le bruit affecte pourtant les fonctions cognitives dès 55-75 dB(A), même dans des environnements comme les bureaux, commerces ou écoles. Concentration, communication, vigilance : tout est perturbé, augmentant insidieusement les risques pour la santé. Des populations sont particulièrement vulnérabilisées par le modèle unique de prévention.

Un enjeu de santé publique

Le baromètre ANA-Ifop (oct. 2024) révèle que les impacts auditifs (acouphènes, hyperacousie, surdité) et extra-auditifs (stress, fatigue, troubles du sommeil...) touchent tous les secteurs, y compris ceux non couverts par la réglementation. Les arrêts maladie augmentent, les surdités professionnelles restent sous-déclarées (1 000 cas/an selon la CNAM). *Faut-il reconsidérer la réglementation sur le bruit ?*

Des inégalités persistantes

Les effets du bruit varient selon les catégories socioprofessionnelles, le genre, le niveau d'étude et les conditions sociales. Les femmes, notamment, voient leur santé au travail se détériorer plus rapidement. *Le modèle de prévention uniforme montre ses limites : il devient urgent d'adopter des stratégies différenciées, genrées et contextualisées en considérant les intersectionnalités.*

Un enjeu clé pour les politiques de santé, handicap et bien-vieillir

12 % de la population souffre d'acouphènes ou d'hyperacousie, sans reconnaissance comme handicap invisible. Les RH et missions handicap manquent de moyens, et l'arrêt maladie devient souvent la seule réponse. Avec le vieillissement de la population active, la presbyacousie progresse, mais reste peu repérée. La peur de discrimination - qui existe dans le quotidien, freine la mise en place de solutions de compensation de la perte auditive et l'inclusion. *Faut-il renforcer la responsabilité des entreprises en intégrant l'audition dans les politiques de santé et de RSE ?*

Face à l'ampleur silencieuse des impacts du bruit sur la santé, il est temps de sortir d'une approche uniforme de la prévention. Repenser les politiques de santé auditive au travail, c'est reconnaître les vulnérabilités, réduire les inégalités et agir pour une inclusion réelle. En intégrant pleinement l'audition dans les stratégies de santé, de handicap et de bien-vieillir, les entreprises peuvent devenir

des actrices clés d'un changement durable. Cette campagne sera l'occasion de lever le plafond de verre des inégalités dans la possibilité d'être et de se protéger des dégradations santé du bruit et des expositions sonores au travail. Ainsi nous pourrons prétendre de tout mettre en place pour éviter toute souffrance physique et mentale ; engagement fondamental de la loi de santé au travail.

[Lire le dossier presse](#)

10e édition – Semaine de la Santé Auditive au Travail

Du 3 au 8 novembre 2025

Conférence de presse : 3 novembre 2025 9h30 –12h00

Contact presse :

Sébastien Leroy –

06 33 62 68 18 –

asso@asso-audition.org

A propos de l'Association Nationale de l'Audition

L'Association Nationale de l'Audition – association loi 1901 à but non lucratif, éligible à l'intérêt général - est l'acteur de référence de prévention des risques auditifs et de la lutte contre le renoncement aux soins en France.

Ses activités s'articulent autour de 4 domaines :

- 1) organisation des campagnes nationales d'information et de dépistages auditifs : Journée Nationale de l'Audition ; Prévention des Festivités de l'été ; Semaine de la Santé Auditive au Travail ;
- 2) appui aux acteurs de la santé et de la prévention en tant que centre ressource expert : documentation, ingénierie, amélioration des pratiques; animations digitales et en présentiel ;
- 3) réalisation d'études scientifiques pour mieux connaître les troubles de l'audition et leurs impacts sur les états de santé et les parcours de vie professionnelle et personnelle ;
- 4) appui aux pouvoirs publics par la transmission de notes de réflexion et de préconisations

L'Association mobilise l'ensemble des associations et des acteurs avant tout citoyens et engagés dans leurs écosystèmes afin de relever les défis de l'audition en France : développer l'éducation à la santé [auditive] dès le plus jeune âge ; réduire la croissance des symptômes et troubles auditifs ; assurer la qualité de la prise en charge pour tous et partout ; faire de l'audition un déterminant de la dignité à tout âge pour abolir les situations discriminantes réduisant les personnes concernées au silence.

6 ACTIFS SUR 10

GÊNÉS PAR LE BRUIT

+10 POINTS DEPUIS 2017

Barromètre Ifop - ANA 2024



DOSSIER PRESSE

BRUIT_{vs} SANTÉ AUDITIVE

« Femmes, précaires, malentendants, exposés :
le bruit révèle les failles du modèle de santé au travail »

3>8
NOVEMBRE

10^e édition

SEMAINE DE LA
SANTÉ AUDITIVE
AU TRAVAIL



ASSOCIATION
NATIONALE DE
L'AUDITION

INTRODUCTION

6 actifs sur 10 se disent gênés par le bruit au travail. Un chiffre en hausse de +10 points depuis 2017 (Baromètre ANA–Ifop 2024). Derrière ce constat, un angle mort majeur de la loi de santé au travail : les expositions sonores en dessous de 80 dB(A).

Dans les environnements du quotidien – bureaux, écoles, commerces, cantines, plateformes téléphoniques – les niveaux sonores oscillent régulièrement entre 55 et 75 dB(A). Invisibles dans la réglementation actuelle, ces expositions fragilisent pourtant déjà la santé : fatigue, difficultés de concentration, altération de la compréhension de la parole, aggravation des risques psychosociaux et incidence sur les troubles musculosquelettiques.

En se limitant au seul risque de surdité, la loi ignore les effets extra-auditifs. Résultat : la prévention plafonne et laisse dans l'ombre les populations les plus vulnérabilisées : les femmes, davantage exposées dans les métiers du soin, de l'éducation ou du commerce ; les travailleurs précaires et intérimaires ; les personnes devenues malentendantes. Le bruit agit ici comme un facteur d'inégalités sociales et genrées, en aggravant des vulnérabilités déjà existantes.

L'Association Nationale de l'Audition (ANA) appelle à une réforme ciblée de la prévention. Objectif : reconnaître le bruit comme un facteur de risque transversal, comparable à d'autres toxiques invisibles, et mettre en place une approche différenciée et genrée, capable de prendre en compte le genre, le statut d'emploi, la condition sociale et les situations de déficience auditive.

La 10^e édition de la Semaine de la Santé Auditive au Travail (SSAT 2025 – 3 au 8 novembre 2025) sera l'occasion de mettre ce sujet au cœur du débat public et de proposer des mesures opérationnelles pour adapter la prévention aux réalités d'aujourd'hui.

Sources : Baromètre ANA–Ifop 2024 ; CNAM ; INRS ; Ministère du Travail ; Santé publique France.

« Sous 80 dB(A), on n'est pas à zéro risque. Les effets sur l'attention, le sommeil et la compréhension de la parole existent déjà. Les intégrer, c'est respecter la promesse de la loi : protéger la santé au travail pour tous. »



Pr. Jean-Luc PUEL
Président de l'Association
Nationale de l'Audition

SOMMAIRE

1.

Les constats du bruit
au travail

p.4

2.

Un modèle de prévention
à bout de souffle

p.5

3.

Les vulnérabilités créées par
l'approche de la prévention
uniforme

p.6

4.

Problématiques transverses
de santé auditive

p.11

5.

Propositions et pistes
d'action de l'ANA

p.14

6.

Les objectifs de la campagne
« Semaine de la Santé Auditive
au Travail »

p.16

1.

Les constats du bruit au travail

« Des chiffres qui révèlent un angle mort majeur de la loi de santé au travail. »

6

actifs sur 10

se disent gênés par le bruit. +10 points depuis 2017 : une progression qui interroge l'efficacité des dispositifs actuels.
(Baromètre ANA-Ifop 2024).

12%

de la population

souffre d'acouphènes ou d'hyperacousie. Soit environ 16 millions de Français, dont 3,7 millions en permanence : des cas invisibles, non comptabilisés dans les statistiques officielles.
(Baromètre ANA-Ifop 2024)

1 000
cas/an

de surdités professionnelles déclarées. Mais ce chiffre ne reflète qu'une partie de la réalité : les surdités sont cachées et/ou non repérées ; les acouphènes et hyperacousies ne sont pas comptés.
(CNAM)

65-75
dB(A)

niveaux sonores fréquents dans bureaux, commerces, écoles. Sous ce seuil, le risque existe déjà : fatigue, troubles de l'attention, stress.
(ANA-Ifop 2024, INRS)

À retenir : sous 80 dB(A), les effets existent déjà : fatigue, stress, troubles de l'attention, compréhension altérée. Le bruit n'est pas qu'un risque industriel. De l'usine à l'open space, du commerce à l'école, il touche l'ensemble des actifs.

2.

Un modèle de prévention à bout de souffle

80dB(A)
une barrière trompeuse

Une loi centrée sur le seuil des 80 dB(A)

La réglementation actuelle ne se déclenche qu'au-delà de 80 dB(A) pendant 8 heures (réduction à la source, protections individuelles, dépistage obligatoire). Mais en-deçà, rien n'est prévu. Or les expositions fréquentes entre 55 et 75 dB(A) – bureaux, commerces, écoles, cantines – fragilisent déjà la santé : troubles de l'attention, fatigue, stress, compréhension de la parole altérée.

Une application inégale sur le terrain

Dans les entreprises, la prévention dépend surtout des moyens et de la taille. Les grandes structures mettent en place des démarches, mais les petites et les emplois précaires restent les plus exposés. Beaucoup ignorent encore les dispositifs de soutien existants (CARSAT, financements spécifiques).

Une sinistralité trompeuse

Les chiffres officiels ne disent pas tout :

- Le dépistage n'est obligatoire qu'au-delà de 85 dB(A).
- Acouphènes et hyperacousie ne sont pas comptabilisés sans surdité associée.
- Le sous-diagnostic est massif : beaucoup de salariés taisent leurs symptômes par peur pour leur emploi.

Des environnements ignorés

Open spaces, plateformes téléphoniques, crèches ou commerces échappent encore à la vigilance réglementaire. Pourtant, les niveaux sonores y atteignent régulièrement 60 à 75 dB(A).

L'INRS a déjà alerté sur la « fatigue de l'oreille », un phénomène supposé réversible mais qui pourrait correspondre à des micro-traumatismes auditifs encore mal documentés.

Des inégalités sociales et générées persistantes

Le modèle uniforme masque des réalités très différentes :

- Femmes : fortement représentées dans les secteurs bruyants non reconnus comme « à risque », elles cumulent charge mentale et vulnérabilités psychosociales.
- Intérimaires et CDD : peu ou pas formés, souvent exclus des protections adaptées.
- Cadres : soumis à une forte charge cognitive en open space ou en réunion, touchés par des troubles de concentration et une fatigue accrue.

À retenir :

- Le seuil des 80 dB(A) ne protège pas la santé de tous
- Les expositions « sous-seuil » (55–75 dB(A)) font partie des facteurs de risques psychosociaux (RPS)
- Les chiffres officiels minimisent la réalité : acouphènes et hyperacousie invisibles.
- Les environnements bruyants du tertiaire restent ignorés.
- Femmes, précaires et cadres sont particulièrement vulnérabilisés.



3.

Les vulnérabilités créées
par l'approche de la
prévention uniforme

1 Populations vulnérabilisées : les femmes au travail

La majorité des métiers dits « féminisés » sont soumis au bruit et aux expositions sonores non considérées à risque par la loi de santé au travail : crèches, hôpitaux, cantines scolaires, commerce, plateformes téléphoniques, employées de maison. Ces environnements sonores (60–75 dB(A) ne sont pas considérés à risque par la loi, mais leurs effets sur la santé sont documentés.

Or, l'analyse des incidences du bruit et des expositions sonores pourraient apporter des réponses aux failles du modèle actuel. Les apports des experts sociologues sur les inégalités de santé, invitent à intégrer les déterminants de santé pour rendre visibles les signaux faibles rendus invisibles par le modèle uniforme.

Santé mentale

- 23 % des femmes actives dans un état critique ou à risque, contre 15 % des hommes (Les Échos, 12/02/2024).
- 44 % des femmes ont déjà connu un trouble psychique, contre 36 % des hommes (Ministère de la Santé).
- Santé mentale auto-évaluée : 6,5/10 chez les femmes de 18–35 ans (vs moyenne 7,4/10).
- 27 % estiment que les facteurs sociaux et professionnels pèsent davantage sur leur santé mentale.

Stress et épuisement

- 23 % des femmes déclarent un niveau de stress élevé au travail (vs 15 % des hommes – Hellowork).
- 31 % seulement se sentent « fraîches et disposées » au réveil ; 44 % parviennent à se débarrasser de leurs pensées négatives (Les Échos).
- Dépression périnatale : 16,7 % des femmes concernées, souvent ignorée (Ministère de la Santé).

Santé physique et conditions de travail

- Plus exposées aux horaires atypiques, au temps partiel subi et à l'intensité élevée (DRIETS – ORS).
- Plus touchées par les TMS et souffrances psychiques liées aux tâches répétitives et à la faible autonomie.
- Arrêts maladie pour troubles psychiques : plus fréquents et plus longs chez les femmes.

Pourquoi agir ?

Les femmes cumulent vulnérabilités sociales (précarité, monoparentalité, faible reconnaissance) et professionnelles (charge mentale, métiers bruyants non reconnus).

Le modèle uniforme de prévention ignore ces spécificités.

ANA appelle à une approche genrée : rendre visibles les signaux faibles et adapter la prévention à ces réalités.

À retenir : Le bruit et les expositions sonores agissent comme un amplificateur invisible des inégalités de santé. Ignorer cette dimension genrée, c'est fragiliser davantage celles qui sont déjà les plus exposées.

2

Populations vulnérabilisées : les intérimaires et CDD

Un statut précaire et une exposition accrue

Les travailleurs intérimaires et en CDD constituent une population particulièrement exposée aux risques liés au bruit. Leur statut précaire, marqué par une forte mobilité, les conduit à intégrer régulièrement de nouveaux environnements de travail, souvent bruyants, sans toujours bénéficier d'une formation suffisante ni d'une information claire sur les dangers sonores. Selon l'INRS (Expositions professionnelles et santé des travailleurs intérimaires, 2024), ce manque de préparation accentue leur vulnérabilité face au bruit.

Des responsabilités floues

La prévention repose sur un partage des obligations entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim. En pratique, cette répartition crée des zones grises : le suivi médical est parfois incomplet, et les examens audiométriques préventifs sont rarement systématisés (INRS – Dossier Bruit).

Un accès inégal aux protections

Les intérimaires n'ont pas toujours accès à des protecteurs individuels contre le bruit adaptés (PICB) ou ne reçoivent pas la formation nécessaire à leur utilisation comme les cdd ou les cédés. Dans les environnements où les niveaux dépassent régulièrement 85 dB(A), cette carence est un facteur de risque majeur (Ministère du Travail – Bruit en milieu de travail).

Impacts sur la santé

Les chiffres confirment une réalité préoccupante :

- En 2019, plus de 5,3 millions de travailleurs étaient exposés à des niveaux ≥ 70 dB(A), dont 35,8 % à des niveaux lésionnels ≥ 80 dB(A) (Santé Publique France, BEH 01/04/2025).

- Les secteurs les plus concernés : BTP, métallurgie, industrie mécanique.
- Même en dessous des seuils réglementaires, les effets extra-auditifs sont nombreux : fatigue auditive, stress, troubles cardiovasculaires, perturbations du sommeil et dégradation progressive de la santé mentale (Ministère du Travail, Bruit en milieu de travail).

Une sur-accidentalité documentée

Les intérimaires sont surreprésentés dans les accidents du travail graves et mortels. Le manque d'information initiale, associé à des conditions de travail plus risquées, explique en partie cette situation.

Recommandations

Pour réduire ces vulnérabilités, plusieurs leviers sont identifiés :

- Renforcer la formation et l'information dès l'arrivée sur site.
- Clarifier les responsabilités entre agences d'intérim et entreprises utilisatrices.
- Intégrer pleinement les intérimaires dans les démarches de prévention collective.
- Garantir un suivi médical adapté, incluant des examens audiométriques réguliers.

À retenir : Les intérimaires et CDD cumulent précarité et surexposition au bruit. Sans prévention adaptée, le risque reste invisible et les accidents se multiplient.

3

Populations vulnérabilisées : les salariés en open space

Une gêne sonore sous-estimée dans le tertiaire

Contrairement aux idées reçues, les cadres et professions du tertiaire sont fortement exposés au bruit, même en dehors des secteurs dits « à risque ».

- 50 % des actifs déclarent être gênés ou stressés par le bruit au travail, y compris dans les bureaux et open spaces.
- Environ 3 millions de salariés sont exposés à des niveaux sonores potentiellement nocifs, dont une part importante dans le secteur tertiaire.

Impacts constatés

Le bruit au travail altère la qualité des prises de décision et augmente le stress. Ses conséquences se traduisent par :

- Fatigue mentale et difficultés de concentration.
- Risques accrus d'erreurs ou de ralentissement dans les tâches complexes.
- Augmentation des tensions en équipe, liée à des incompréhensions ou à la mauvaise qualité de la communication verbale.

Pourquoi les salariés en open space sont particulièrement exposés

- Environnements collaboratifs : open spaces, salles de réunion, plateformes téléphoniques.
- Pression décisionnelle : les interruptions sonores et la surcharge cognitive perturbent la concentration.
- Temps de travail long et intensif : l'usage répété des outils numériques (visioconférences, appels téléphoniques, travail multitâche) accentue l'exposition au bruit.

Recommandations pour les entreprises

Pour protéger la santé auditive et cognitive des salariés en open space, il est recommandé de :

- Aménager les espaces de travail avec des solutions acoustiques adaptées.
- Former les salariés à la gestion du bruit et proposer des protections auditives discrètes pour les situations prolongées.
- Intégrer le bruit dans les démarches de Qualité de Vie au Travail (QVT) et de prévention des risques psychosociaux (RPS).
- Créer des zones calmes ou proposer des « pauses auditives » pour les tâches nécessitant de la concentration.

À retenir : Les salariés en open space ne sont pas épargnés par le bruit et les expositions sonores. Loin d'être un simple inconfort, il fragilise la performance, la santé mentale et la qualité des décisions dans un secteur pourtant perçu comme "protégé".

4

Populations vulnérabilisées : les personnes devenues malentendantes

Un handicap invisible, souvent ignoré

Contrairement aux idées reçues, 88 % des personnes malentendantes le deviennent au cours de leur vie.

Les déficiences neurosensorielles représentent une part majeure des handicaps invisibles invalidants, qui constituent environ 80 % des demandes de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé). Pourtant, les situations de malentendance restent peu visibles dans les statistiques RQTH.

Impacts au quotidien professionnel

Selon le Baromètre Santé Sourds et Malentendants (BSSM, Santé publique France) :

- 69,9 % des personnes malentendantes rencontrent des difficultés à comprendre leurs collègues, à l'oral ou à l'écrit.
- 33,9 % ont du mal à se faire comprendre.
- Le bruit ambiant constitue une gêne permanente, aggravant les obstacles de communication.

Ces situations exposent à :

- Un isolement relationnel et des difficultés d'intégration dans les équipes.
- Une pression de productivité accrue, l'adaptation reposant uniquement sur l'individu.
- Un risque plus élevé de violences psychologiques et sexuelles que dans la population générale.

Impacts constatés

La surdité et la malentendance restent perçues comme des limites individuelles plutôt que comme des enjeux collectifs d'adaptation.

- Les réunions, échanges informels ou visioconférences sont rarement aménagés.
- Les employeurs n'intègrent pas systématiquement les dispositifs existants (ex. transcription, outils numériques, aides techniques).
- Le soutien varie fortement selon la taille et les moyens de l'entreprise : les grandes structures peuvent négocier des accords-cadres plus favorables, contrairement aux petites.

Conséquences

Cette absence de prise en compte aggrave :

- Le stress et la fatigue cognitive.
- Le risque de décrochage professionnel ou d'exclusion.
- Les inégalités entre salariés entendants et malentendants.
- La violence
- Les discriminations

À retenir : La malentendance est un handicap invisible qui pèse lourdement sur la santé mentale et l'égalité professionnelle. Ne pas l'intégrer dans les politiques de prévention revient à renforcer les discriminations au travail.



4.

**Problématiques
transverses de
santé auditive**

Les acouphènes : un symptôme massif mais invisibilisé

Les acouphènes – ces sifflements ou bourdonnements perçus sans source extérieure – concernent 16 millions de Français, soit un sur quatre. Parmi eux, 3,7 millions vivent avec des acouphènes permanents. Longtemps considérés comme un simple trouble sensoriel, ils sont aujourd'hui un indicateur majeur de souffrance au travail, trop souvent négligé par la réglementation.



- 34 % des actifs déclarent connaître au moins un collègue acouphénique
- (Baromètre ANA–Ifop 2024)
- Âge moyen d'apparition : 41 ans
- (Étude PESA – ANA / France Acouphènes)
- 7 ans en moyenne avant une première consultation médicale.

Impacts sur la santé et le travail

- 73 % : troubles du sommeil
- 84 % : difficultés de concentration
- 43 % : isolement social, anxiété, irritabilité
- (Baromètre ANA–Ifop 2024)

Ces symptômes pèsent directement sur la santé mentale et la performance professionnelle. Ils favorisent la fatigue, l'erreur et la perte de productivité.

Conséquences professionnelles

- 11 % des personnes concernées ont dû changer de poste ou d'emploi.
- 16 % ont pris au moins un jour d'arrêt de travail dans l'année à cause de leurs symptômes.

(Baromètre ANA–Ifop 2024)

Un handicap invisible

Les acouphènes ne figurent pas parmi les handicaps invisibles reconnus. Pourtant, ils aggravent les inégalités : absence de reconnaissance officielle, manque de suivi médical adapté, et inégalités d'accès aux aménagements de poste.

« Les acouphènes ne sont pas qu'un bruit fantôme. Ils perturbent le sommeil, la concentration et la santé mentale de millions de salariés. Ne pas les intégrer dans les politiques de prévention, c'est laisser des signaux d'alerte dans l'ombre. »

À retenir : Les acouphènes sont un marqueur de vulnérabilité ignoré par la loi. Ils touchent tous les secteurs et toutes les catégories professionnelles. Leur invisibilité statistique fausse la perception des risques liés au bruit.

Presbyacousie : un défi majeur pour le vieillissement au travail

La presbyacousie – perte auditive progressive liée à l'âge – touche de plus en plus de salariés. Dans un contexte de vieillissement de la population active et d'allongement de la durée de carrière, elle devient un enjeu central de santé au travail. Pourtant, elle reste trop peu intégrée aux démarches de prévention.

1

personne
sur
3 sera
concernée
d'ici 2050.

Chiffres clés

La presbyacousie débute souvent dès 50 ans, avec une perte moyenne de 0,5 à 2 dB(A) par an selon l'âge.

(Ministère de la Santé et du Travail, OMS)

Prévention et repérage

- Dépistage systématique recommandé par l'OMS dès 60 ans, voire dès 55 ans pour les actifs exposés au bruit.
- Outils simples disponibles : dépistages auditifs en entreprise, questionnaire HHIE-S.
- Importance d'intégrer l'audition dans les démarches de QVT et de prévention des risques psychosociaux.

Impacts au travail

- Difficulté de compréhension de la parole en milieu bruyant (open spaces, réunions, appels).
- Augmentation du stress, de la fatigue mentale et du risque d'isolement social.
- Réduction de la performance cognitive et de la communication professionnelle.

Conséquences cognitives et sociales

Sans dépistage ni compensation, la presbyacousie est associée à une augmentation du risque de troubles cognitifs (mémoire, attention). Elle peut aussi entraîner une baisse de l'estime de soi et une perte de confiance en milieu professionnel.

« Vieillir au travail ne doit pas rimer avec perte d'audition et isolement. La presbyacousie est un enjeu collectif : l'anticiper, c'est permettre à chacun de rester performant et inclus, quel que soit son âge. »

- À retenir : La presbyacousie est le premier trouble sensoriel lié au vieillissement. Elle affecte directement la santé mentale, la communication et la performance. La prévention auditive doit devenir une priorité du bien vieillir au travail.

5.

Propositions et pistes d'action de l'ANA



Un modèle de prévention différenciée et inclusive

Le constat est clair : la prévention centrée uniquement sur le seuil de 80 dB(A) laisse de côté des millions d'actifs. Les femmes, les précaires, les intérimaires, les cadres exposés en open space, les personnes devenues malentendantes subissent directement les failles du système. L'ANA propose une approche qui reconnaît le bruit comme facteur de risque transversal, comparable à d'autres agents invisibles (stress, pollution de l'air).

Prendre en compte les inégalités sociales et genrées :

mieux cibler les environnements féminisés (santé, éducation, commerce) et adapter les protections et dispositifs.

Inclure les travailleurs précaires :

garantir que les intérimaires et CDD bénéficient des mêmes droits en prévention, dépistage et accompagnement que les salariés permanents.

Déstigmatiser les malentendances parce que tout le monde peut être concerné

intégrer systématiquement les besoins spécifiques des personnes devenues malentendantes, celles qui le sont depuis la naissance, prévenir les discriminations et la violence.

Mesurer les impacts extra-auditifs dans les RPS

fatigue, troubles cognitifs, sommeil perturbé, stress doivent être intégrés dans l'évaluation des risques professionnels.

Modifier le cadre réglementaire

- Abaisser le seuil d'attention à 55–75 dB(A) pour intégrer les environnements tertiaires (bureaux, écoles, commerces).
- Généraliser le repérage précoce (dépistage systématique, questionnaires type HHIE-S, suivi renforcé en santé au travail).
- Inclure le bruit dans les politiques de qualité de vie au travail (QVT) et de prévention des risques psychosociaux (RPS).

Harmoniser les tableaux des maladies professionnelles afin de tout mettre en oeuvre pour éviter toute souffrance physique et mentale.

3>8
NOVEMBRE

10^e édition

SEMAINE DE LA SANTÉ AUDITIVE AU TRAVAIL



**ASSOCIATION
NATIONALE DE
L'AUDITION**



AVEC LE SOUTIEN DE



**MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ**
*Liberté
Égalité
Fraternité*



**MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ÉGALITÉ
ENTRE LES FEMMES ET
LES HOMMES,
DE LA DIVERSITÉ ET DE
L'ÉGALITÉ DES CHANCES**



**MINISTÈRE
DE LA SANTÉ
ET DE LA PRÉVENTION**
*Liberté
Égalité
Fraternité*



6.

Les objectifs de la campagne « Semaine de la Santé Auditive au Travail »

La Semaine de la Santé Auditive au Travail fête sa 10^e édition. Dix années de mobilisation qui ont permis de mettre le bruit et la santé auditive sur l'agenda de la santé au travail. Cette édition anniversaire doit marquer un tournant : dépasser les limites du modèle actuel et ouvrir la voie à une prévention adaptée aux réalités d'aujourd'hui.

Trois priorités guident cette édition :

1

Révéler les impacts invisibles :
fatigue, difficultés de concentration, stress, troubles musculosquelettiques.

2

Montrer les inégalités :
femmes, intérimaires, travailleurs précaires ou malentendants, davantage exposés et moins protégés.

3

Interpeller les décideurs :
reconnaître le bruit comme un risque transversal, comparable à d'autres agents toxiques, et ouvrir la voie à une réforme de la prévention.



Temps forts de l'édition 2025



3 novembre 2025 : Conférence de presse nationale (9h30 – 12h00) pour présenter les résultats du Baromètre Bruit et Santé Auditive et lancer la campagne.



3 au 8 novembre 2025 : Déploiement des actions partout en France : webinaires, dépistages auditifs, opérations de sensibilisation dans les entreprises et campagnes digitales.



Tout au long de la semaine : relais dans les médias, publications scientifiques, témoignages d'acteurs de terrain.

À retenir : à travers cette campagne, l'ANA appelle à une prévention différenciée et inclusive, qui prenne en compte le genre, le statut d'emploi et les situations de déficience auditive.

Plus d'informations : [voir la campagne SSAT 2025](#)

[Télécharger le kit de presse](#)

Contact presse :

Sébastien Leroy

Porte parole de l'ANA

- **06 33 62 68 18**
- **presse@journee-audition.org**
- **Espace presse : asso-audition.org/presse/**