DU DUERP À LA PDP : TRANSFORMER LE TRAVAIL RÉEL EN LEVIER DE PRÉVENTION EN TPE

Yohan DARTERE
Ergonome, Membre de l'équipe de Direction – SIST Narbonne – Narbonne
Philippe ROLLAND
Directeur – SIST Narbonne – Narbonne

Introduction /Objectifs :

Les actions de Santé au travail des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI) s'inscrivent dans un continuum reliant l'évaluation des risques, la prévention primaire, le suivi de l'état de santé et la prévention de la désinsertion professionnelle. Le thème des Journées Santé-Travail 2026 invite précisément à interroger ce passage « *de l'aide à l'élaboration du DUERP à la PDP* », en montrant comment l'accompagnement des entreprises peut devenir une démarche construite, globale et durable.

Dans les très petites entreprises (TPE), cette articulation reste cependant difficile à faire vivre. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) existe parfois, mais demeure souvent un document formel, insuffisamment relié aux situations concrètes de travail et à un plan d'action réellement approprié par l'entreprise. À l'inverse, les situations de maintien en emploi peuvent être abordées comme des problématiques individuelles, traitées lorsqu'une difficulté de santé est déjà installée, sans toujours réinterroger l'organisation du travail et la prévention collective.

L'enjeu n'est donc pas seulement d'aider l'entreprise à élaborer ou à actualiser son DUERP, mais de l'accompagner dans la transformation de l'évaluation des risques en capacité d'action. Dans cette perspective, l'analyse du travail réel constitue un levier essentiel : elle permet de dépasser la description des risques, de comprendre les régulations mises en œuvre par les professionnels et d'identifier des marges concrètes de transformation.

Cette communication présente un retour d'expérience conduit dans une boucherie artisanale, dont le point de départ est la réalisation de la fiche d'entreprise par un infirmier en Santé au travail. Lors de cette visite, le dirigeant exprime son souhait d'améliorer les conditions de travail de son équipe et évoque une première réflexion concernant l'installation d'un rail de manutention entre la chambre froide et le laboratoire. Ce premier repérage conduit l'infirmier à partager son analyse avec l'ergonome et le médecin du travail ; il inaugure une démarche pluridisciplinaire d'accompagnement.

L'analyse ergonomique révèle progressivement une situation plus complexe que celle exprimée initialement : le dirigeant, lui-même boucher, réalise volontairement les manutentions les plus contraignantes afin de préserver ses salariés, alors que son propre état de santé compromet son maintien en activité. L'objectif de cette communication est de montrer comment cette observation initiale peut devenir le point de départ d'un accompagnement articulant prévention primaire, maintien en emploi, enrichissement du DUERP et inscription durable dans la démarche des Relais de prévention©.

Méthodologie :

Cette communication repose sur l'analyse d'un accompagnement conduit dans une boucherie artisanale à partir de 2023. Les éléments présentés sont issus des productions réalisées tout au long de la démarche : fiche d'entreprise, convention d'intervention, observations ergonomiques, restitution à l'entreprise et suivi des actions engagées. Cette documentation assure la traçabilité de l'intervention et constitue également un support de travail partagé avec l'entreprise pour le pilotage du plan d'action, l'actualisation du DUERP et la mobilisation des partenaires du maintien en emploi.

L'accompagnement débute lors de la réalisation de la fiche d'entreprise par un infirmier. Au cours de cette visite, le dirigeant exprime son souhait d'améliorer les conditions de travail dans le laboratoire, notamment en limitant les contraintes liées aux manutentions lourdes. Cette première analyse est partagée avec l'ergonome du Service, qui se rend dans l'entreprise afin d'approfondir la demande, de préciser les attentes du dirigeant et d'évaluer l'opportunité d'une intervention ergonomique.
L'intervention est ensuite formalisée par une convention signée entre le SPSTI et l'entreprise. Celle-ci

précise les objectifs de la mission, les engagements réciproques, les modalités d'organisation ainsi que les productions attendues. Elle autorise notamment la réalisation d'observations, de mesures, de photographies, l'accès aux documents de l'entreprise pertinents pour l'analyse, ainsi que des captations vidéo destinées à documenter les situations de travail et à objectiver les analyses.

L'analyse ergonomique est conduite au plus près de l'activité. Elle associe observations des situations de production, échanges avec le dirigeant et confrontation régulière des premières analyses avec les professionnels. Les constats et les pistes de transformation sont discutés directement sur les postes de travail pendant les observations. Cette démarche itérative permet de construire progressivement une compréhension partagée des contraintes, de confirmer certaines hypothèses, d'en abandonner d'autres et de faire émerger des solutions compatibles avec les exigences de production de l'entreprise.

Au cours du premier rendez-vous, la demande initiale évolue. Les observations montrent que le dirigeant réalise lui-même les manutentions les plus contraignantes afin de préserver ses salariés. Les échanges mettent également en évidence que cette organisation est liée à ses propres difficultés de santé. L'accompagnement est alors élargi au maintien en emploi, avec la relance de sa démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, la mobilisation du médecin du travail, de Cap emploi et l'identification des dispositifs de financement mobilisables.

Les solutions retenues sont discutées avec le dirigeant puis, lorsque cela est possible, testées en situation réelle avec les fabricants avant leur mise en œuvre. Les adaptations demandées à l'issue des essais sont intégrées avant les investissements définitifs, afin de garantir leur adéquation avec les contraintes de l'activité observée. Cette phase de co-construction sécurise les choix techniques tout en favorisant leur appropriation par l'entreprise.

Enfin, la restitution, réalisée par l'ergonome, en présence du médecin du travail et du conseiller Cap emploi, formalise les situations étudiées, hiérarchise les priorités d'action et fournit à l'entreprise un support directement mobilisable pour enrichir son DUERP et son plan d'action.

Résultats :

L'accompagnement a conduit à des évolutions concernant les situations de travail, la situation professionnelle du dirigeant, l'organisation de la prévention au sein de l'entreprise ainsi que la poursuite de l'accompagnement par le SPSTI.

L'analyse ergonomique a conduit à la mise en œuvre de plusieurs aménagements visant à réduire les contraintes de manutention. Le projet comprend notamment l'installation d'un rail plafonnier entre la chambre froide et le laboratoire, l'acquisition d'un système de manutention adapté au déplacement des carcasses et autres productions de la boucherie ainsi que l'adaptation de plusieurs postes de travail.

Son coût total s'élève à 73 335 €, auxquels s'ajoutent 7 056 € d'aide humaine. Le financement a été assuré conjointement par l'entreprise et l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) qui a pris en charge 50 % des investissements matériels, avec l'accompagnement de Cap emploi dans le cadre du maintien en emploi du dirigeant. Les équipements installés sont utilisés quotidiennement par l'ensemble des salariés de l'entreprise, dont des apprentis. Ils ont également permis qu'une salariée puisse désormais réaliser seule certaines opérations de manutention de carcasses qui, auparavant, nécessitaient l'intervention du dirigeant ou étaient difficilement envisageables. Les adaptations réalisées profitent ainsi à l'ensemble du collectif de travail.

L'intervention a également conduit à la prise en compte de la situation de santé du dirigeant. Les adaptations réalisées lui permettent désormais de poursuivre son activité dans des conditions compatibles avec son état de santé tout en conservant son poste au sein de l'entreprise. En définitive, sans cette intervention, le chef d'entreprise aurait cessé son activité en tentant de vendre l'entreprise créée par ses parents.

Les analyses réalisées au cours de l'intervention ont été intégrées au DUERP de l'entreprise ainsi qu'à son plan d'action de prévention. Les différents documents produits — rapport ergonomique, restitution, recommandations et planification des actions — constituent désormais les supports de suivi de la démarche engagée.
À l'issue de l'intervention, le dirigeant a intégré la démarche des Relais de prévention© du SIST Narbonne.

Cette adhésion s'est traduite par la poursuite de l'accompagnement de l'entreprise au-delà de l'intervention ergonomique initiale. Un suivi des actions engagées a permis d'identifier de nouveaux points de progrès intégrés au plan d'action de prévention.

Conclusion / Discussion :

Ce retour d'expérience montre qu'une demande initialement centrée sur l'amélioration des conditions de travail peut évoluer, lorsqu'elle est analysée à partir du travail réel, vers un accompagnement mobilisant plusieurs dimensions de la prévention. Dans le cas présenté, le point d'entrée initial (la fiche d'entreprise) a permis d'associer progressivement analyse ergonomique, prévention des troubles musculosquelettiques, maintien en emploi et accompagnement durable de l'entreprise.

Le premier enseignement concerne la place du travail réel dans la construction du diagnostic. L'analyse ergonomique n'a pas seulement objectivé les contraintes de manutention ; elle a également mis en évidence une situation de fragilité du dirigeant qui n'avait pas été exprimée dans la demande initiale. Ce décalage entre la demande formulée et les besoins révélés par l'observation rappelle l'intérêt d'une analyse fondée sur les situations de travail plutôt que sur les seules difficultés déclarées.

Le deuxième enseignement concerne l'implication du dirigeant dans la démarche de prévention. Si l'analyse du travail réel relève d'une méthode d'observation structurée, sa transformation en actions concrètes suppose une appropriation progressive par l'entreprise. Les échanges conduits tout au long de l'intervention, à partir des observations de terrain, des photographies, des vidéos et des essais d'équipements, ont permis au dirigeant de partager la compréhension des situations analysées. Cette compréhension commune a favorisé les décisions d'investissement, la mobilisation des dispositifs de compensation, puis l'engagement volontaire de l'entreprise dans la démarche des Relais de prévention©. Ainsi, le dirigeant n'est pas seulement bénéficiaire de l'intervention ; il en devient un acteur de mise en œuvre.

Le troisième enseignement porte sur l'articulation entre prévention primaire et prévention de la désinsertion professionnelle. Dans cette intervention, les aménagements initialement engagés pour répondre aux difficultés rencontrées par le dirigeant ont également amélioré les conditions de travail de l'ensemble des salariés. Les équipements financés dans le cadre de la compensation du handicap sont devenus des équipements utilisés quotidiennement par l'ensemble du collectif de travail. Cette expérience montre qu'une situation individuelle peut constituer une opportunité d'amélioration durable des conditions de travail lorsqu'elle est abordée à partir de l'analyse du travail réel.

Enfin, cette expérience souligne l'intérêt d'un accompagnement inscrit dans la durée. La succession des productions réalisées — fiche d'entreprise, analyse ergonomique, restitution, enrichissement du DUERP, plan d'action, puis engagement dans la démarche des Relais de prévention© — a permis d'assurer une continuité entre les différentes interventions du SPSTI. Dans cette démarche, le DUERP n'apparaît pas comme une finalité administrative, mais comme un support vivant permettant de structurer, suivre et faire évoluer les actions de prévention.

Le cas présenté rappelle ainsi que le continuum entre DUERP et prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) ne se construit pas par l'addition de dispositifs, mais par la capacité du SPSTI à faire évoluer progressivement une demande ponctuelle vers une véritable démarche de prévention durable, en mobilisant, au fil de l'évaluation de la situation de travail, les compétences les plus pertinentes de l'équipe pluridisciplinaire. Le travail réel apparaît alors comme le fil conducteur de cette progression, permettant d'articuler durablement prévention primaire, maintien en emploi et engagement de l'entreprise dans une culture de prévention.

L'ensemble a été réalisé dans le cadre de la délivrance de l'offre socle de services.

Pour contacter l'auteur de cette communication : y.dartere@sist-narbonne.com