prévention ET SANTÉ AU TRAVAIL

61eme Journées Santé Travail, 2026

De l'aide à l'élaboration du DUERP à la PDP

Un continuum d'accompagnement pour une démarche de prévention construite et globale

Synthèse

JF Gehanno, CHU de Rouen

Remerciements

- Aux orateurs
- Aux experts
- Aux membres du Conseil Scientifique
- A PRESANSE pour l’organisation

CC BY NC SA

Quatre sessions bien remplies

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES
DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES
ET DANS LA CONSTRUCTION DU DUERP



REPÉRER LE RISQUE
DE DÉSINSERTION
PROFESSIONNELLE

CONSTRUIRE LA PRÉVENTION
AVEC LES ENTREPRISES :
DU DUERP AU PLAN D'ACTION

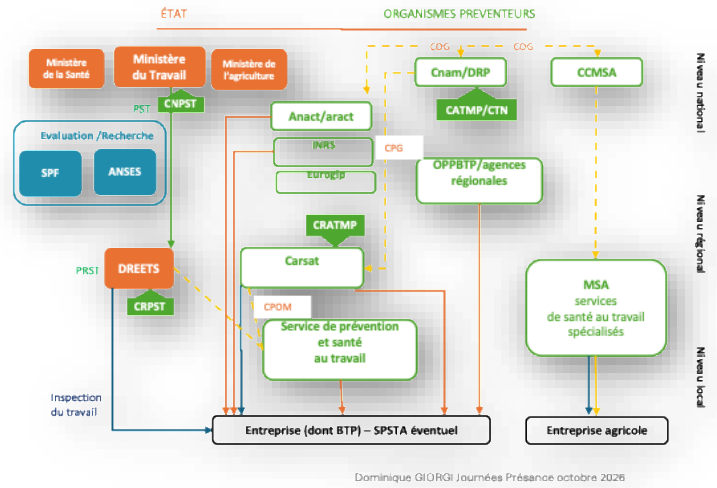
DU SUIVI INDIVIDUEL À LA PRÉVENTION

CC BY NC SA

La prévention en santé au travail : écosystème, gouvernance, évaluation

D GIORGI

Un système structuré, mais un pilotage limité par la multiplicité des acteurs



Le poids de l'histoire

Des constats

- Cinq familles d'acteurs : État, employeurs, partenaires sociaux, préventeurs, instances (CNPST, CRPST)
- Cinq logiques : étatique, syndicale, assurantielle, scientifique, opérationnelle
- Pas de pilotage national intégré (pas d'instance réunissant état, partenaires sociaux, préventeurs)
- Un réseau SPSTI hétérogène (pilotage commun à renforcer ?) (IGAS)
- Un lien national-régional insuffisant : orientations nationales ←→ besoins des territoires

CC BY NC SA

La prévention en santé au travail : écosystème, gouvernance, évaluation

D GIORGI

- Enjeu : concilier pilotage de l'État et gouvernance paritaire
- Progrès : objectifs partagés, conventions plus cohérentes, SPSTI numérisés et certifiés

Des objectifs clairs, et limités, à traduire en action et à évaluer

- **PST 2026-2030** : prévention primaire, désinsertion, nouveaux risques
- Concentrer les priorités, avec indicateurs de suivi
- Aligner conventions et objectifs sur le PST
- Piloter avec CNPST, CRPST et bilans SPSTI standardisés

Culture de prévention

- Appui des SPSTI aux TPE-PME pour le DUERP
- Qualité du management et QVCT, avec l'ANACT
- Rôle effectif du CSE / CSSCT et écoute des travailleurs
- Branches et FIPU pour des outils sectoriels

CC BY NC SA

Épuisement professionnel : comprendre

F Hérin —(1/2)

Le processus

Exigences → tensions répétées → mobilisation durable → récupération insuffisante → épuisement → disengagement et sentiment d'inefficacité.

Les déterminants

Charge et rythme · objectifs contradictoires · manque de moyens · faible autonomie · peu de soutien et de reconnaissance · changements mal accompagnés · travail empêché.
Combinaisons ++

- Ni pathologie ni fatigue passagère : des exigences durablement supérieures aux ressources disponibles.
- Une charge lourde reste soutenable si les objectifs sont clairs, les moyens adaptés et le collectif régule.
- L'analyse reste centrée sur la personne — elle ne suffit pas à expliquer le phénomène.
- Jamais un facteur unique : c'est la durée, la répétition et l'accumulation des contraintes qui épuisent.
- La bonne question : dans quelles conditions de travail une personne en vient-elle à s'épuiser ?

CC BY NC SA

Évaluer les risques, prévenir à la source

F Hérin —(2/2)

Travail prescrit, travail réel

- Les salariés compensent en permanence les insuffisances du système — invisiblement.
- Croiser les sources : entretiens, observations, absentéisme, turnover, signalements.

Le DUERP

- Identifier → évaluer → prioriser → prévenir → suivre, plutôt qu'un document administratif.
- Préciser les situations, les populations exposées et les déterminants sur lesquels agir.

1. Observer

Les situations concrètes

2. Écouter

Le vécu et les solutions des collectifs

3. Analyser

Du symptôme à la cause

4. Agir

Des mesures hiérarchisées et suivies

Prévention primaire : réguler la charge, clarifier les priorités, développer l'autonomie et le soutien, ouvrir des espaces de discussion sur le travail.

« Prévenir l'épuisement, c'est s'intéresser au travail et pas seulement au travailleur. »

CC BY NC SA

Le travail a changé d'adresse …

Isabelle Barth





42% des salariés se déclarent en état de détresse psychologique
Dont 15% élevé,
dont 28% chez les 18-29 ans

41% des cadres travaillent sous pression, 58% ressentent un stress intense dans le travail
81% des RH se déclarent fatigués voire épuisés

Perte du sens du travail

CC BY NC SA

Le travail a changé d'adresse …

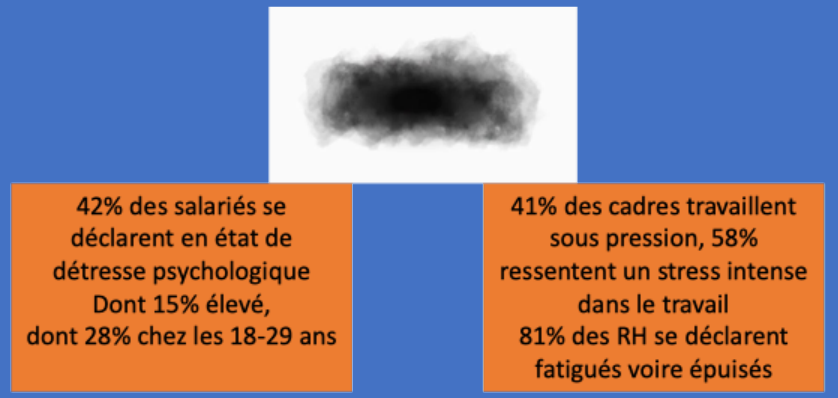
Isabelle Barth

Contexte

« Permacrises » perennes
Climatiques, sanitaires, politiques, démographiques, technologiques

Des exigences, des attentes
Bonheur
Des promesses *(Bonheur, développement personnel)…*
parfois non tenues → exigences, ,attentes

Porosité vie professionnelle vie privée



Kakistocratie

Education → plus de résilience (mais pas d'effet de génération ?)

CC BY NC SA

Le travail a changé d'adresse … des pistes

Isabelle Barth

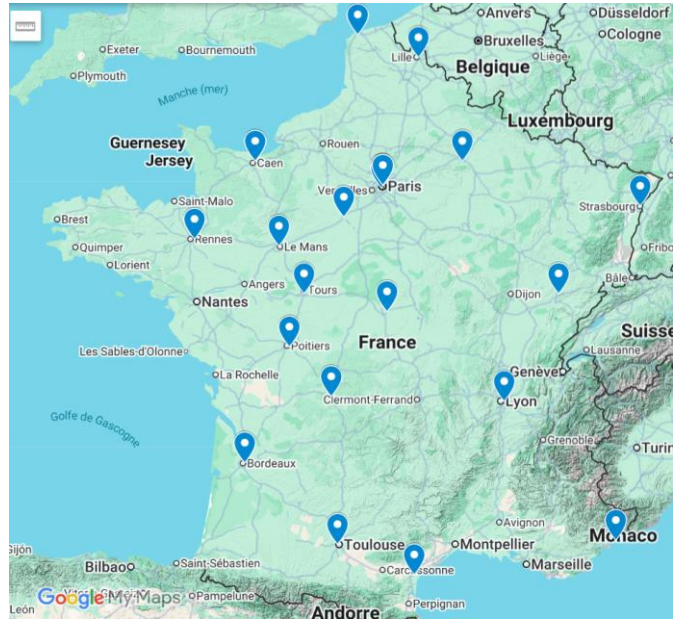
- Partenaires d'incertitude :
  - Simplifier les processus et relations
- Arrêter les tentatives de solutions redondantes (sur-organisation)
- Garantir la sécurité psychologique :
  - Droit à l'erreur sans se faire taper dessus
  - Changer les codes mentaux de managers
- Créer de la flexibilité : développer les soft-skills
- Apprendre à travailler avec l'IA
- Prendre soin de soi & avoir des safe-places



CC BY NC SA

INRS – SPSTi : un partenariat déjà réel

Jean-Michel Jorland & Bernard Siano — (1/2)



Le contexte

- Objectif partagé : accompagner le déploiement de l'offre socle du décret n° 2022-653.
- Une vingtaine de services rencontrés.

10% des demandes d'assistance de l'INRS (2024)

12% des stagiaires de ses formations

18% des abonnés à sa lettre d'information

12,5% des études en cours menées avec des SPSTi

Les résultats / attentes

- Une reconnaissance réciproque / valorisation des actions de prevention des SPSTI.
- Plus d'expertise technique : mesures, groupes d'experts, RPS, intérim.
- Des outils à faire évoluer : OiRA, Seirich, outils RPS (Accessibilité, interopérabilité).
- Un accès simplifié aux ressources, personnalisables, et un interlocuteur identifié pour assister les études.

CC BY NC SA

Une feuille de route pour « faire ensemble »

Jean-Michel Jorland & Bernard Siano — (2/2)

1 Développer les réseaux

Appels à projets, groupes de travail, campagnes et événements communs. Accès à la recherche en entreprise. CLST

2 Associer les SPSTi aux travaux

Études, outils, brochures — et valorisation de leurs actions dans les revues de l'INRS.

3 Faciliter l'accès aux productions de l'INRS & leur diffusion aux entreprises

Commande directe, ressources numériques, formations à distance, kits thématiques.

4 Inscrire la coopération dans la durée

Recrutement d'une personne dédiée, une convention avec Présanse, un réseau de services volontaires.

CC BY NC SA

Le handicap :

Philippe Rolland — (1/2)

de l'assistance ... aux droits

1898 — l'indemnisation sans preuve de faute : de la faute au risque professionnel.

1919-1924 — réparation due et obligation d'emploi des mutilés : le travail comme outil de réintégration.

1946 — la médecine du travail, exclusivement préventive : une seconde trajectoire.

1957 — le « travailleur handicapé » : de l'origine du dommage à ses conséquences sur l'emploi.

1975 — loi d'orientation : cadre ordinaire, COTOREP, AAH — protéger et intégrer.

1987 — obligation d'emploi de 6 % et Agefiph : que mettre en œuvre pour permettre de travailler ?

1989 — la directive-cadre : évaluer, combattre à la source, adapter le travail à l'homme — pour tous.

1999-2005 — Cap emploi puis SAMETH : un tiers des saisines vient des médecins du travail (2017).

Assister, réparer

Indemniser le dommage

Classer, reclasser

Orienter, former, placer

Compenser, participer

Aménager et accompagner

CC BY NC SA

Loi du 11/02/2005 : l'environnement entre dans la définition

Philippe Rolland — (2/2)

La situation de handicap et non l'handicapé

- Droit à compensation, MDPH, accessibilité : de la reparation à la compensation, quel que soit la cause.
- Une limitation « subie dans son environnement » — comme dans la CIF de l'OMS.
- Convergence avec la notion d'aptitude : un état de santé, un travail réel et un environnement et non une propriété de la personne.

Le handicap : laboratoire de la PDP

- Le handicap apporte l'aménagement individualisé; la santé au travail, la prévention et l'action sur le travail.
- Préserver la capacité à poursuivre une vie professionnelle
  - Y compris dans une nouvelle trajectoire
- 2011 à 2016 : la PDP devient une mission des services de santé au travail.
- 2021 : une cellule PDP pluridisciplinaire dans chaque SPSTI.

« Il ne suffira pas de demander aux personnes de travailler plus longtemps : il faudra rendre possible le fait de travailler plus longtemps. »

CC BY NC SA

Session 1 : Accompagner

- Pour faire du DUERP autre chose qu'on document règlementaire figé
- Former l'employeur (TPE) à son intérêt
- Former les membres des SPST aux spécificités d'une branche pour collaborer
- Elaborer ensemble la FE et le DUERP
  - Étudiants (win/win)
  - Prise de conscience de l'employeur
  - Limite les divergences !

- Analyser les divergences DUERP / FE
  - Exemple des RPS
- Analyser le DUERP
  - L'avoir !
  - Engager des actions de prévention
- Aider à construire, brique par brique
  - Réactivité pour répondre aux questions ponctuelles (le pieds dans la porte)

CC BY NC SA

Sessions 2 et 3

- Un besoin (exprimé ou non) → intervention → maintien dans l'emploi & prévention primaire
  - Manutentions
  - Cardiofréquencemétrie
- Aller au delà de la mesure ou du ressenti
  - Bruit
  - Contrainte (cardiofréquencemétrie)
- Un paradoxe : augmentation de la traçabilité des substances (dangers) → complexification de la prévention (validité et analyse des données) : apport de l'IA
  - Idem analyse de situations type (écrans)

- Un besoin de travailler en collaboration, au delà du SPSTI et de l'employeur
  - CARSAT
  - Inter SPSTI : branche, métier (coiffure), nuisance (antiicancéreux)
  - Mutualiser (FATox)
- Tout au long de la carrière
  - De la prévention au suivi médical
- Jusque où aller, quelles limites à l'intervention (PSE) ?

CC BY NC SA

Sessions 2 et 3

- PDP : de la santé publique ?
- Peu de maladies 100% FDR personnels ou 100% FDR professionnels
  - Agir en fonction de la fréquence
  - Agir sur les risques professionnels
  - Ex : pathologies CV : cibler FDR pro x FDR perso
    - Algorithme à construire
- Pathologies CV
  - Prévenir
  - Dépister
  - Maintien dans l'emploi (étude de poste / cardiofréquencemétrie)
- Attention au fantasme du dépistage « universel »

CC BY NC SA

Session 4

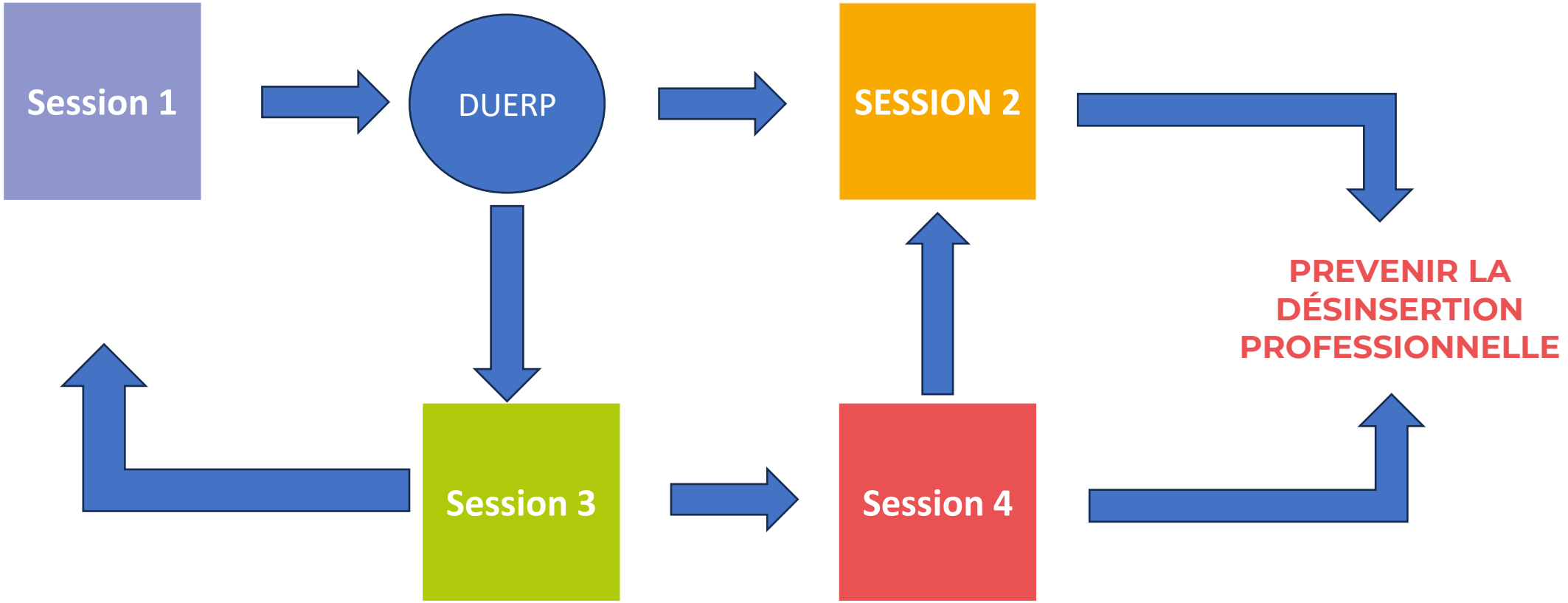
- Les données massives (Big data)
  - Suite de l'IRDP de première intention monocentrique
    - Regroupement de services
    - Identifier les déterminants (200 variables dans le modèle)
  - Analyse des avis d'inaptitude et des propositions d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste et du temps de travail
    - Un nombre très important (unique) de services
    - 1 257 433 salariés inclus → 6,3% en désinsertion professionnelle
- Les données multiples
  - Partenariat SPST / CPAM / salarié
  - Partenariat SPST / CPTS
  - A développer
  - A évaluer
- « *Garbage in / garbage out* » : fiabilité des données entrées dans les modèles

CC BY NC SA

Conclusions

ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES DANS L'ÉVALUATION DES RISQUES

CONSTRUIRE LA PRÉVENTION AVEC LES ENTREPRISES



CC BY NC SA

Conclusions

- Le travail n’est pas mort, les risques professionnels non plus
- Les SPSTI ont des compétences propres, et les mettent en œuvre
- Evaluer pour prévenir, pas pour remplir des formulaires
- Nous ne sommes pas
  - Un service de l’assurance maladie
  - Des médecins conseils

CC BY NC SA

Merci de votre attention

CC BY NC SA