



Mardi 26 Mars 2024

14^{es} Rencontres pour la Santé au travail



Présidées par
Éric Bothorel
Député des Côtes-d'Armor

Cyrille Isaac-Sibille
Député du Rhône

Charlotte Parmentier-Lecocq
Députée du Nord
Présidente de la commission des Affaires sociales

**ACTES
VALIDÉS**



Remerciements

Nous remercions **Charlotte Parmentier-Lecocq**, députée du Nord, présidente de la commission des Affaires sociales, **Éric Bothorel**, député des Côtes-d'Armor et **Cyrille Isaac-Sibille**, député du Rhône d'avoir présidé ces Rencontres, **Clément Lesort**, d'en avoir animé les débats, **Pierre Romain**, directeur général du Travail pour avoir été l'invité d'honneur de notre déjeuner, **Christelle Akkaoui**, sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, ministère du Travail, **Dr Hervé Baudelocque**, directeur médical, médecin coordonnateur, Efficience Santé au travail, **Frédéric Bourgeois**, président de Val Solutions, **Séverine Brunet**, directrice des applications de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), **Rodolphe Carvalho**, directeur de l'AIMT36, **Florence Chappert**, responsable de la mission égalité intégrée à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), **Catherine Delgoulet**, professeure au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam, Paris), titulaire de la chaire Ergonomie, **Thibaut Fleury**, directeur général d'Efficience Santé au travail, président de Bossons Futé, **Yann Hilaire**, directeur des projets, des partenariats et des relations avec les branches, Thalie Santé, **Hervé Lanouzière**, directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intepf), **Christophe Nguyen**, président d'Empreinte Humaine, **Bruno Palier**, politiste au Centre d'études européennes et de politique comparée (CEE) de Sciences Po, **Fabien Piazzon**, membre de Bossons Futé et de la Fédération des acteurs de la prévention (FAP), **Annie Prévot**, directrice de l'Agence du numérique en santé (ANS) ainsi que l'ensemble des participants qui, par leur expertise et leur contribution aux débats, ont concouru au succès de cette manifestation.

Ces Rencontres ont également été rendues possibles grâce à l'implication et au soutien de leurs partenaires :

Bossons Futé

Efficience Santé au travail

Empreinte Humaine

Préventica

Thalie Santé

Val Solutions

Sommaire

TABLE RONDE

Comment enfin prendre le virage de la prévention ?

Cyrille Isaac-Sibille
Député du Rhône2

Christelle Akkaoui
Sous-directrice des conditions de travail,
de la santé et de la sécurité au travail,
ministère du Travail.....5

Christophe Nguyen*
Président d'Empreinte Humaine.....8

Fabien Piazzon
Trésorier de Bossons Futé et de la
Fédération des acteurs de la prévention
(FAP).....11

Séverine Brunet*
Directrice des applications de l'Institut
national de recherche et de sécurité
(INRS).....14

DÉBATS.....16

TABLE RONDE

L'IA peut-elle être un atout pour la santé et la sécurité au travail ?

Éric Bothorel*
Député des Côtes-d'Armor.....19

Frédéric Bourgeois
Président de Val Solutions.....21

Hervé Lanouzière
Directeur de l'Institut national
du travail, de l'emploi et de la formation
professionnelle (Inteep)23

Annie Prévot

Directrice de l'Agence du numérique
en santé (ANS).....26

DÉBATS.....29

FOCUS

Comment mieux prendre en compte la santé des femmes au travail ?

Florence Chappert

Responsable de la mission égalité
intégrée à l'Agence nationale pour
l'amélioration des conditions de travail
(Anact).....32

D^r Hervé Baudelocque*

Directeur médical – médecin
coordonnateur, Effcience Santé
au travail).....35

SESSION PROSPECTIVE

Un an après la loi : quel premier bilan et quels nouveaux défis pour la santé au travail ?

Charlotte Parmentier-Lecocq

Députée du Nord, présidente de la
commission des Affaires sociales.....39

Yann Hilaire

Directeur des projets, des partenariats
et des relations avec les branches,
Thalie Santé.....41

Catherine Delgoulet

Professeure au Conservatoire national
des arts et métiers (Cnam, Paris),
titulaire de la chaire Ergonomie.....43

Sommaire

Bruno Palier

*Politiste au Centre d'études européennes
et de politique comparée (CEE)
de Sciences Po.....45*

Thibaut Fleury

*Directeur général d'Effcience Santé
au travail, président
de Bossons Futé.....47*

Rodolphe Carvalho

Directeur de l'AIMSMT36.....49

DÉBATS.....51

DÉJEUNER-DÉBAT

Pierre Romain

Directeur général du Travail.....53

Animation des débats



Journaliste, modérateur, **Clément Lesort** conseille et accompagne les acteurs économiques et institutionnels dans la préparation, l'organisation et l'animation de leurs séquences événementielles live et online. Diplômé de l'Institut des Hautes Études des communications sociales (Ihecs) de Bruxelles, il interviewe depuis plus de dix ans des personnalités, experts, dirigeants et acteurs majeurs de notre économie dans le cadre d'événements corporate et grand public, de tables rondes, de réunions publiques et de grands entretiens. Alliant rigueur journalistique et style moderne, son dynamisme, sa capacité d'adaptation et sa connaissance des sujets de société contribuent à la réussite des temps forts qui lui sont confiés.

Table ronde

Comment enfin prendre le virage de la prévention ?

PRÉSIDENT

Cyrille Isaac-Sibille
Député du Rhône

ANIMATEUR

Clément Lesort
Journaliste

INTERVENANTS

Christelle Akkaoui
Sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, ministère du Travail

Séverine Brunet
Directrice des applications de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

Christophe Nguyen
Président d'Empreinte Humaine

Fabien Piazzon
Trésorier de Bossons Futé et de la Fédération des acteurs de la prévention (FAP)

Cyrille Isaac-Sibille



Cyrille Isaac-Sibille, né le 30 avril 1958, est un médecin oto-rhino-laryngologiste (ORL). Maire adjoint de Sainte-Foy-Lès-Lyon (69) de 1995 à 2008, il fonde l'Union départementale des CCAS du Rhône en 2002 et en est le président jusqu'en 2008. D'abord conseiller municipal, il est par la suite élu député de la 12^e circonscription du Rhône lors des élections législatives de 2017, et réélu à l'occasion des élections législatives de 2022. Ancien secrétaire de la commission des Affaires sociales, il conserve sa fonction à l'occasion de son nouveau mandat. Il axe son travail sur la santé, et plus particulièrement les enjeux de santé publique, de prévention et promotion de la santé. Lors de son premier mandat, il est membre de la Mission d'évaluation et de contrôle des lois de financement de la Sécurité sociale (Mecss), membre titulaire de Haut Conseil pour l'avenir de l'assurance-maladie et membre du conseil d'orientation "Grand Âge et perte d'autonomie". Il est l'auteur de quatre rapports d'information confiés par la commission des Affaires sociales. Un premier rapport sur la prévention santé en faveur de la jeunesse : "Bâtir une politique de prévention santé en faveur de la jeunesse". Un deuxième rapport, en conclusion des travaux de la Mecss, sur le "Dossier médical partagé et données de santé : être transparent pour susciter la confiance des Français, rendre simples les outils pour les professionnels, apporter rapidement des financements". Un troisième rapport "Organisation des professions de santé : quelle vision dans dix ans et comment y parvenir ? La théorie de l'escalier". Un quatrième rapport faisant suite au lancement de la mission Flash relative aux Ehpad, intitulé "Conditions de travail et gestion des ressources humaines en Ehpad". Il est également l'auteur et le rapporteur d'une proposition de loi visant la création de Points d'accueil pour soins immédiats (Pasi), s'inspirée d'une initiative déjà développée et évaluée en région Auvergne-Rhône-Alpes. Elle vise à apporter une réponse à une demande pressante des patients face à la nécessité de soins ponctuels n'engageant pas le pronostic vital, demandant une réponse immédiate (plaie, entorse, fracture...), nécessitant un plateau technique minimum (imagerie, biologie, instruments de petite chirurgie) avec possibilité de disposer d'une téléexpertise et ne devant pas entraîner d'hospitalisation.

Clément Lesort, journaliste

Bonjour à toutes et à tous, bienvenue à ces 14^{es} Rencontres pour la Santé au travail organisées par M&M Conseil, avec le soutien de ses partenaires Bossons Futé, Efficience, Empreinte Humaine, Préventica, Thalie Santé et Val Solutions. Cyrille Isaac-Sibille, depuis dix ans, on n'a jamais autant parlé de prévention. Pourquoi dites-vous qu'elle ne fonctionne pas suffisamment ?

Bonjour à tous. Je suis inquiet pour la santé de nos concitoyens et pour notre système de santé. Il y a six ans, nous votions dans le PLFSS des fonds pour l'assurance-maladie de 200 milliards d'euros, et nous en sommes désormais à 250 milliards d'euros (+25 %). Or, nos concitoyens ne vont pas mieux, et personne n'est content.

La prévention est une bataille ; en 1945, nous avons promis aux Français que leurs soins seraient pris en charge indépendamment de leurs comportements. De nos jours, nous devons leur faire une nouvelle promesse : "Nous prendrons en charge vos soins et essaierons d'améliorer votre comportement en santé et votre environnement pour vous éviter d'être malades."

En quatre-vingts ans, nous avons construit un système de soin tout à fait correct, mais il ne produit pas de prévention. Malgré l'existence d'initiatives locales, nous ne bâtissons pas de système global de prévention.

En réalité, nous agissons en la matière comme avec les bonnes intentions du 1^{er} janvier : au bout de quelques semaines, nous oublions la prévention parce que nous sommes happés par le quotidien. La prévention ne marche donc pas.

Je relève aussi que le dernier débat sur le système de santé a eu lieu en 2018, à l'occasion de "Ma Santé 2022". Certes, nous sommes passés d'un ministère de la Santé à un ministère de la Santé et de la Prévention, mais tant que nous ne débattons pas du fond du problème, nous ne corrigerons rien. En particulier, la "Stratégie nationale de santé" - document confidentiel jamais débattu ni validé par personne. Cela concourt à l'absence d'un système de prévention.

Monter une politique systémique, voire industrielle, de prévention exige de travailler sur les lieux de vie (écoles, services et établissements pour personnes âgées, lieux de travail). Parmi eux, le lieu de travail me semble tout à fait fondamental. Sur ce sujet, nous avons modifié la sémantique en passant de "médecine du travail" à "santé au travail" ; néanmoins, notre réflexion se limite encore à l'AT/MP. Or, la santé au travail ne se résume pas à l'AT/MP. Il conviendrait en réalité de se pencher également sur le bien-être au travail, qu'il soit physique ou psychique. En particulier, je suis très inquiet à propos de la santé mentale et de la surcharge mentale dans les entreprises.

Par ailleurs, si nous voulons vraiment bâtir un système industriel de prévention, il faut embarquer tous les acteurs, faire en sorte que ce sujet sorte du champ médical, et partir du principe que la priorité de la RSE des entreprises consiste à prendre soin des employés. Pour ce faire, j'en appelle notamment à la formation des DRH et de tous les acteurs. En matière de bien-être au

travail, nous partons de loin et avons encore beaucoup de travail à mener.

CLÉMENT LESORT

Tout le monde n'a pas intérêt à prendre ce tournant. Dites-vous aux préventeurs qu'il faut s'associer pour faire évoluer le système ?

CYRILLE ISAAC-SIBILLE

Je tente depuis six ans de faire bouger les lignes et je suis convaincu que le succès doit reposer sur un portage politique fort. Le Président et des membres du gouvernement le comprennent, mais ils sont rattrapés par le quotidien.

Par ailleurs, il faut se fixer des objectifs que, pour l'instant, nous n'avons pas. De même, il convient de définir des priorités et de nous donner des indicateurs. Dans le cadre du bien-être du travail, l'un des indicateurs est les IJ, et elles sont en train d'exploser. Le meilleur indicateur montre ainsi que certains de nos concitoyens ne sont pas bien au travail.

Nous sous-exploitions aussi nos très nombreuses données des différentes caisses (assurance-maladie, assurance-vieillesse, complémentaires). Ces données sont à croiser, et nous devons tous travailler dans la même direction.

À l'Assemblée nationale, j'ai créé les journées parlementaires "Prévention en santé" avec Christophe Nguyen et plusieurs acteurs. Nous avons rédigé une feuille de route et nous sommes désormais plus de 300. Nous nous considérons comme les coalisés de la prévention, car ce n'est que collectivement, et en insistant que nous forcerons le passage pour une politique systémique de prévention. Pour autant, il faudra que le politique se saisisse d'objectifs et de priorités.

CLÉMENT LESORT

Dans le futur, nous parlerons peut-être un peu moins de financement de la santé que de santé et de prévention à l'Assemblée nationale.

"Nous sous-exploitions aussi nos très nombreuses données des différentes caisses (assurance-maladie, assurance-vieillesse, complémentaires)."

CYRILLE ISAAC-SIBILLE

“J’ai dit à plusieurs ministres qu’un débat sur la santé et sur la Stratégie nationale de santé était nécessaire avant le débat sur le PLFSS.”

CYRILLE ISAAC-SIBILLE

CYRILLE ISAAC-SIBILLE

J’ai dit à plusieurs ministres qu’un débat sur la santé et sur la Stratégie nationale de santé était nécessaire avant le débat sur le PLFSS. Certains d’entre eux y étaient plutôt favorables, mais le débat n’a jamais vu le jour. C’est la raison pour

laquelle le groupe Modem a imposé, le 2 avril prochain, un débat sur la prévention à l’occasion d’une semaine parlementaire. Chaque groupe pourra s’exprimer et le gouvernement pourra nous faire connaître ses priorités.

Christelle Akkaoui



Christelle Akkaoui est sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail à la Direction générale du travail. Elle a commencé sa carrière en 2015 au sein de cette même direction, au sein du bureau des relations individuelles du travail. Elle a ensuite travaillé deux ans à la SNCF, en tant que chargée de mission au sein de la direction de la stratégie, de 2018 à 2020, puis a été conseillère en droit du travail et santé au travail auprès des ministres du Travail Élisabeth Borne et Olivier Dussopt, de 2020 à 2023.

Clément Lesort

Christelle Akkaoui, pourriez-vous nous présenter les grandes orientations de la politique de prévention en santé au travail ?

Bonjour. Depuis quelques années, tous les acteurs partagent l'idée de prendre le virage de la prévention plutôt que de suivre une logique de réparation. Cette direction s'illustre de plusieurs manières. D'abord, la loi du 2 août 2021 a ancré la notion de prévention et a donné aux acteurs de la santé au travail des outils concrets pour la mettre en place. Les plans santé au travail complètent cette concrétisation, notamment le quatrième et dernier plan, sur la période 2021-2025. Plus récemment, des actions plus précises et ponctuelles ont été lancées pour renforcer cette démarche, comme la mise en place du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (Fipu).

La loi du 2 août 2021 consacre le principe que l'entreprise doit réaliser une évaluation des risques professionnels à travers le Document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp). Nous prévoyons également de renforcer ses conditions d'accessibilité et de conservation afin que le salarié puisse y avoir accès plusieurs années pour un meilleur suivi. Le Duerp doit être suivi d'un

programme d'évaluation des risques pour matérialiser les actions à mettre en place dans l'entreprise. Cependant, le Duerp n'est pas encore suffisamment appliqué, car les chiffres récents montrent que seule la moitié des entreprises met régulièrement à jour son Duerp, lequel est encore peu transmis au service de santé au travail. Nous devons accompagner les entreprises dans cette démarche.

CLÉMENT LESORT

Le Duerp concerne-t-il toutes les entreprises, quels que soient leur taille, leur maturité sur ces sujets ou leur secteur d'activité ?

CHRISTELLE AKKAOUI

Les obligations sont adaptées selon la taille de la société, et elles sont allégées pour les entreprises de moins de 50 salariés afin de prendre en compte leurs moyens.

CLÉMENT LESORT

Avez-vous identifié les raisons de cet effet de résistance à l'application du Duerp ?

CHRISTELLE AKKAOUI

Je pense que les entreprises doivent

“Dans le cadre du risque routier professionnel, nous avons signé une convention avec la branche du transport de marchandises pour mettre en place des actions précises en matière d’information, d’accompagnement et de sensibilisation.”

CHRISTELLE AKKAOUI

dépasser le formalisme de ce document, qui peut être inquiétant. Elles doivent se l'approprier, bien connaître son contenu et démontrer son utilité au quotidien dans la mise en place d'actions.

Le texte de la loi de 2021 pose un cadre qui renforce également la prévention de la désinsertion professionnelle à travers plusieurs dispositifs. Des cellules sont dédiées dans les services de prévention et de santé au travail. Des visites ont également été créées à mi-carrière pour mesurer l'adéquation entre le poste de travail et l'état de santé de la personne, et des rendez-vous de liaison ont été mis en place pour préparer le retour du salarié après une absence prolongée. Enfin, les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont modernisés. Leur socle est harmonisé et plus lisible.

CLÉMENT LESORT

Comment passe-t-on de la réparation à la prévention avec le plan Santé au travail ?

CHRISTELLE AKKAOUI

Ce quatrième plan a été mis en place juste après la loi de 2021, et il s'inscrit dans sa continuité. Il a renforcé la logique de prévention au cœur de ses actions, qui sont très opérationnelles. Par exemple, dans le cadre du risque routier professionnel, nous avons signé une convention avec la branche du transport de marchandises pour mettre en place des actions précises en matière d'information, d'accompagnement et de sensibilisation. L'objectif est de multiplier ces conventions avec d'autres secteurs. Ensuite, nous nous sommes consacrés aux risques d'exposition à la chaleur avec la diffusion de brochures informatives précises sur les bonnes pratiques à mettre en place en cas de pics de canicule. L'inspection du travail est régulièrement mobilisée lors des périodes de fortes chaleurs pour informer les employeurs, et contrôler que les mesures de prévention sont mises en place.

Nous avons également consacré une partie du plan aux accidents du travail graves et mortels, qui représentent depuis plusieurs années 650 à 700 décès par an. Nous accentuons la prévention envers les publics

les plus concernés par ces risques (les jeunes, les intérimaires, les allophones). Nous renforçons la prévention auprès des jeunes en intervenant notamment dans les lycées professionnels. De même, les intérimaires disposent de moins de temps de formation lorsqu'ils prennent un nouveau poste. Nous avons également jugé important de sensibiliser le grand public. C'est pourquoi nous avons lancé une campagne de prévention, l'automne dernier, sur les chaînes de grande diffusion, avec le slogan "Santé au travail, responsabilité de l'employeur, vigilance de tous", qui souligne que chacun est concerné et doit être vigilant.

CLÉMENT LESORT

Quelles sont les priorités, désormais ?

CHRISTELLE AKKAOUI

Nous traitons actuellement plusieurs sujets. Nous approfondissons la question de la prévention en période de canicule, car cette problématique devient importante. Le Code du travail insiste sur les situations de froid, mais pas encore suffisamment sur les situations de très fortes chaleurs. Nous réfléchissons également à l'impact de l'intelligence artificielle sur la santé au travail, notamment sur les risques psychosociaux. Enfin, nous travaillons sur la santé des femmes. Nous avons notamment sorti un kit pour la gestion de l'endométriose, afin de diversifier les solutions, outre le télétravail.

Le Fipu a été inscrit dans la loi de financement rectificative de 2023. Ce fonds, doté de 20 milliards d'euros sur cinq ans, permet de financer des actions de prévention concrètes liées aux facteurs de risques ergonomiques (manutention manuelle de charges, postures techniques, vibration mécanique). L'objectif est que les entreprises sollicitent des aides pour financer des actions dédiées : 150 millions d'euros peuvent leur être alloués en 2024. Ce fonds peut aussi financer des reconversions professionnelles de salariés qui ont été exposés à ces facteurs de risques. Une partie de ce fonds est aussi dédiée à la prévention professionnelle de branche pour financer une partie de leurs actions et aider de nouveaux organismes de

“L’objectif est que les entreprises sollicitent des aides pour financer des actions dédiées : 150 millions d’euros peuvent leur être alloués en 2024.”

CHRISTELLE AKKAOUI

prévention à se lancer dans certains secteurs. Le Fipu permettra d’appuyer les actions des acteurs de terrain pour les cinq prochaines années.

CLÉMENT LESORT

Comment accompagner financièrement les acteurs de la prévention ?

CHRISTELLE AKKAOUI

Ce fonds permet une aide directe de l’État. Depuis le 18 mars, les entreprises peuvent

déposer le dossier de présentation de leur projet de prévention pour obtenir un financement. Elles peuvent également le faire dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social pour inscrire cette démarche à moyen terme.

CLÉMENT LESORT

Merci, Christelle Akkaoui.

Christophe Nguyen



Christophe Nguyen est psychologue du travail, enseignant et président d'Empreinte Humaine, cabinet spécialisé dans la santé sécurité psychologique au travail. Il est coauteur d'ouvrages de management et d'articles scientifiques dans des revues internationales à impact. Son activité consiste à accompagner les organisations dans la mise en œuvre de leur politique. "Qualité de vie au travail ou de prévention des risques psychosociaux dans une optique durable et stratégique". Empreinte Humaine a pour particularité de baser ses innovations en matière d'accompagnement des organisations en s'appuyant sur la recherche internationale dans une perspective de preuves d'efficacité. Empreinte Humaine dispose de bureaux au Canada et en France (Paris, Lyon) et développe également ses missions à l'international dans une trentaine de pays. Après avoir travaillé dans le domaine de la marque employeur en tant que RH, il a réalisé plus de 500 diagnostics des risques psychosociaux et de la qualité de vie au travail dans des secteurs diversifiés (bancassurance, industrie, services, médias, nouvelles technologies... et d'autres missions de conseil, formations pour des entreprises privées ou publiques de toute taille. Dans la continuité de ces interventions, il a accompagné de nombreuses entreprises dans la mise en cohérence de leur politique de prévention. Des résultats probants suite à la mise en place d'actions simples et pragmatiques ont été clairement établis. Depuis 2020, plusieurs baromètres ont été réalisés sur la base notamment de questionnaires scientifiques, pour identifier l'impact psychologique des mesures liées au Covid-19 sur les salariés français, ainsi que les bonnes pratiques de gouvernance, de management et individuelles favorables à la santé psychologique.

Clément Lesort

Des études démontrent une augmentation des risques psychosociaux et de la souffrance au travail. La situation n'a jamais été aussi grave qu'aujourd'hui. Qu'avons-nous omis selon vous ?

Bonjour à tous. Je m'occupe d'un cabinet de conseil qui accompagne au quotidien des entreprises et des administrations autour de la santé et de la sécurité psychologique au travail. Avec Cyrille Isaac-Sibille, nous avons travaillé sur une approche systémique et décloisonnée de la prévention. Je suis de mon côté en charge de l'organisation de la prévention en entreprise. L'entreprise hérite de ce qui a été fait ou non en amont. Nous parlons aujourd'hui de harcèlement à l'école et de comportements inadaptés entre enfants. L'entreprise peut hériter de cet historique et doit prendre sa part en matière de prévention. Les IJ engendrent des coûts

pesant sur la Sécurité sociale. Pour information, la santé mentale représente même le premier poste de coûts de la Sécurité sociale.

Comment positionner la prévention ? Nous pensons que la prévention correspond à "faire du social", alors qu'elle répond à des enjeux de compétitivité et de business. Mettre en œuvre une prévention revient au mieux à faire appel à des valeurs humanistes, et au pire, à faire du réglementaire. En effet, la prévention répond à de nombreuses obligations légales qui pèsent sur les employeurs.

Selon moi, nous opposons les objectifs de prévention à la croissance des entreprises.

“Concernant la prévention des risques psychosociaux, nous constatons que le fait de parler de stress en entreprise crée un rapport biaisé au travail.”

CHRISTOPHE NGUYEN

Concernant la prévention des risques psychosociaux, nous constatons que le fait de parler de stress en entreprise crée un rapport biaisé au travail. Il semblerait que le travail soit mauvais pour la santé, comme si la prévention était le remède qui créait le mal. Par exemple, une récente publication de Santé Publique France montre que les risques psychosociaux ont doublé avant la crise du Covid-19. L'une des explications apportées à ce constat réside dans le fait que “nous en parlons davantage”. Ainsi, les médecins prescriraient plus d'arrêts maladie, car ils seraient plus conscients des risques psychosociaux. De ce fait, “autant ne pas parler des risques psychosociaux”. Ma pensée se situe exactement à l'inverse de cette idée. Je pense que sans prévention, il n'y a pas de croissance durable et désirable dans le monde du travail.

L'efficacité de la prévention joue sur la qualité des emplois, l'attractivité et la fidélisation des salariés. Nous assistons aujourd'hui à des difficultés de recrutement dans certains secteurs en raison d'un déficit de prévention ; sont concernés, notamment, le BTP, l'hôpital, la restauration. La preuve que le domaine économique rejoint le domaine social est illustrée par Capgemini : l'entreprise avait annoncé des résultats faramineux d'un point de vue économique, alors qu'un quart de ses effectifs avait démissionné en raison des conditions de travail. Cette “grande démission” avait impacté sa valeur en Bourse. Ainsi, le bien-être des personnes a pris une place prépondérante dans le rapport au travail depuis la crise sanitaire. Face aux nouvelles exigences du monde du travail, la prévention ne constitue pas une entrave à la croissance, mais plutôt un levier de développement durable. Pour être efficace durablement, il faut prendre soin de la santé des personnes.

Face aux nouvelles opportunités du monde du travail, de nouveaux risques émergent. Une question d'anticipation se cache derrière la prévention. En effet, des mesures doivent être mises en place avant que des problématiques apparaissent. Par exemple, des consignes de régulation relatives à la charge de travail auraient dû être déployées pour les personnes qui travaillent au forfait jour afin d'éviter les *burn-out*. Des limites

auraient dû être fixées. Au lieu de ça, nous avons attendu que la Commission européenne retoque la convention du forfait jour en affirmant qu'il fallait accompagner la santé mentale des personnes. Ce constat impacte le rapport au monde du travail et à l'entreprise.

Pendant la crise sanitaire, nous avons cherché à protéger les emplois. J'espère que le travail qui va désormais être mené va servir à protéger davantage le capital humain des personnes.

CLÉMENT LESORT

Les secteurs d'activité que vous pointez du doigt manifestent une forte accidentologie. Avez-vous des chiffres pour illustrer cela ?

CHRISTOPHE NGUYEN

Pas ici. Je pense que nous devons promettre aux jeunes salariés que le travail, comme l'école, peut devenir un lieu protégé. Nous devons garantir que tout sera mis en œuvre par l'employeur et le management pour protéger les personnes. La prévention doit donc être collective dans son organisation et s'inscrire dans la limite de la responsabilité de chaque personne. Nous ne pouvons pas demander aux personnes de prendre soin d'elles sans mettre en place des consignes, des procédures et des contrôles de leur application.

CLÉMENT LESORT

Qu'avons-nous fait de moins bien par rapport à nos amis anglo-saxons ?

CHRISTOPHE NGUYEN

Les Anglo-Saxons appliquent un système de “pollueur-payeur” en matière de sinistralité liée aux risques professionnels. Chez nous, une forme de mutualisation est en vigueur. En Angleterre, une PME au sein de laquelle un accident du travail survient subit une majoration de sa taxe d'assurance. Les PME et les TPE sont plus déresponsabilisées en France.

Je pense que des mesures de santé publique n'ont pas été prises en France par rapport aux pays anglo-saxons. En

“J’invite les dirigeants et les décideurs publics à faire de la prévention en santé mentale un sujet prioritaire autant que le business et que les enjeux budgétaires.”

CHRISTOPHE NGUYEN

Australie, un travail a été effectué sur les sentinelles. La question de la santé mentale a été mieux déstigmatisée, notamment grâce aux réseaux sociaux. De bonnes pratiques de vie ont ainsi pu être mises en avant. Il s’agit de “*life skills*”. En France, ces pratiques se nomment “compétences psychosociales”, ce qui est plus confus. Deux principaux freins à la prévention sont ressortis de nos études. Le premier montre que deux tiers des salariés manquent de compétences en matière de prévention et ne savent pas comment agir pour eux-mêmes et pour les autres. Le second réside dans la perception d’un manque d’intérêt de la part des dirigeants. L’acteur qui aurait le plus d’impact sur la santé mentale des salariés serait d’ailleurs la direction des entreprises, suivie des clients et du management. J’invite les dirigeants et les décideurs publics à faire de la prévention en santé mentale un sujet prioritaire autant que le business et que les enjeux budgétaires. Des ressources, des moyens

et des objectifs doivent être déployés autour de la prévention. Si cette dernière disposait d’un statut d’enjeu stratégique, elle fonctionnerait mieux.

CLÉMENT LESORT

Pour conclure, la prévention ne doit pas se réduire uniquement à l’accompagnement des comportements individuels. Elle doit faire l’objet d’investissements conséquents, de recherches et d’accompagnement notamment de la part de l’Éducation nationale.

CHRISTOPHE NGUYEN

Oui. La recherche scientifique a établi des référentiels de bonnes pratiques qui fonctionnent en matière de prévention. Nous savons ce qu’il faut faire pour éviter le risque psychosocial. Je pense qu’il faut éduquer la population sur ce sujet. Les pouvoirs publics pourraient davantage aider à financer et à inciter les employeurs à améliorer les conditions de travail des salariés.

Fabien Piazzon



Expert en Prévention, Fabien Piazzon a été directeur de la Vie et du Bien-être au travail de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur de 2019 à 2021 après avoir mis en œuvre de nombreuses actions de santé et de prévention au travail dans un groupe international de conseil de 2006 à 2018. Depuis 2010, il enseigne également à Polytech Grenoble et au Cesi de Marseille les bases de la prévention au travail auprès des futurs ingénieurs en management des risques. Ce parcours lui a permis d'acquérir un regard critique et objectif sur l'efficacité des actions de prévention pour la santé des salariés. Intimement convaincu que la prévention peut se transformer grâce à la numérisation, c'est au sein de Val Solutions, leader dans le domaine de la prévention et la santé au travail que Fabien Piazzon œuvre depuis 2021. Trésorier de Bossons Futé, association reconnue d'utilité publique et membre de la Fédération des acteurs de la prévention, think tank dédié à la prévention au travail, il milite quotidiennement pour une prévention partagée, efficace et effective pour tous.

Clément Lesort

Fabien Piazzon, je vous laisse réagir sur les propos précédents.

Bonjour à tous. Bossons Futé réunit depuis quarante ans des préventeurs, des médecins et des personnes faisant de la prévention, et c'est un honneur de parler à leur nom à tous. J'entends aujourd'hui que nous avons été et que nous sommes mauvais !! La France est décriée sur ses accidents et ses arrêts. En réalité, je pense plutôt que nous entrons dans une ère nouvelle, où la population prend conscience et s'approprie enfin les enjeux. Nous avons des médecins du travail depuis 1946, des préventeurs depuis 1976, des psychologues du travail depuis un certain temps également et sans que cela ait servi à quoi que ce soit !?

Pour préparer cette table ronde, j'ai échangé avec mes consœurs et confrères. Depuis quelques années, nous nous interrogeons tous sur nos mauvais résultats perçus des personnes qui découvrent le sujet. Nous avons dégagé trois axes d'action.

Tout d'abord, nous devons accepter de transformer nos façons de travailler. Jusqu'à présent, nous sommes un lot d'experts ayant porté les actions de

prévention. Nous avons tous écrit et formalisé de très nombreux documents uniques avec de nombreuses lignes. Nous nous sommes toujours attelés à trouver l'exhaustivité des risques, à faire la meilleure analyse des risques pour trouver les actions de prévention. Cependant, la population active a mûri sur ces sujets-là avec une réelle volonté de bien-être. Auparavant, le médecin du travail et le préventeur étaient isolés dans leur expertise, alors que de nos jours, la population suit une hygiène de vie et une volonté de bien-être qui la rendent plus capable d'agir par elle-même. Cela oblige les experts à repenser et à se questionner sur leurs pratiques dans ce nouveau contexte d'acculturation. Finie, l'expertise isolée, bienvenue à la vulgarisation stratégique. Il faut oser la vulgarisation !

Oui, il va falloir rendre nos expertises accessibles au grand public, et ce sera l'un des gros enjeux des préventeurs. Certes, nous savons faire de la prévention des risques psychosociaux, et les employeurs connaissent leurs responsabilités, mais il est maintenant nécessaire de rendre les choses

“La culture du bien-être est très forte chez les jeunes générations et il faut en profiter.”

FABIEN PIAZZON

plus simples et plus compréhensibles au plus grand nombre.

Par exemple, l'hygiène alimentaire n'est pas une démarche de prévention simple à comprendre et à mener. Cependant, les experts de la nutrition ont créé le Nutriscore. Simple, il permet à tout un chacun de savoir s'il achète quelque chose de sain ou non. Imaginez les efforts de vulgarisation nécessaires à cette création. Sur ce modèle, les préventeurs doivent apprendre à cacher leur expertise d'analyse, et à focaliser leurs efforts sur des actions de prévention. À quand le ChimiScore pour remplacer la complexité des étiquettes de produits chimiques ?? Le Plan santé travail 4 est d'ailleurs axé sur des actions concrètes et pragmatiques, qui rend possible le passage à l'acte. Les experts doivent rendre la prévention plus accessible.

Bossons Futé est connu par ses *benchmarks* entre préventeurs et ses plus de 600 fiches métiers qui détaillent les risques et les expositions : un trésor d'expertise partagée et d'analyse détaillée.

CLÉMENT LESORT

Comment aller plus loin que les fiches de risques ?

FABIEN PIAZZON

Nous sommes en train de créer une nouvelle plateforme pour fonder le “Waze de l'action de prévention” en apportant les solutions qui fonctionnent concrètement sur le terrain. Le but est vraiment de permettre à tous de partager sur chaque métier les actions de prévention qui fonctionnent. Par ailleurs, la plateforme sera basée sur le partage : chacun apportera sa contribution, sa vision et son vécu sur les solutions de prévention.

C'est le second axe que l'on a identifié pour prendre le virage de la prévention. Il faudra que les préventeurs partagent vraiment leurs connaissances, leurs outils et leurs pratiques. Car oui, nous serons bientôt inondés de demandes de solutions, car le plus grand nombre s'intéresse à la santé au travail. Nous avons de moins en moins de médecins du travail, de psychologues du travail, d'assistants sociaux de préventeurs.

Nous serons donc face à des demandes de solutions de prévention qu'il faudra démultiplier rapidement et facilement à partir d'un réseau efficace.

Notre troisième axe consiste à rentrer dans les parcours scolaires pour expliquer ce qu'est la santé au travail et par le travail. Il ne s'agit pas de former les étudiants aux risques, mais de les former aux comportements qui garantissent une bonne santé au travail. La culture du bien-être est très forte chez les jeunes générations, et il faut en profiter. Faire de l'éveil musculaire lorsque nous faisons du travail physique s'apprendra dès le lycée facilement avec la culture du fitness qui croise de jour en jour.

Ainsi, nous devons vulgariser nos solutions de prévention pour les rendre plus accessibles, nous devons travailler sur des solutions de prévention simples, partagées et claires. Cela nous permettra d'œuvrer plus facilement pour l'éducation des jeunes afin qu'ils aient une maturité culturelle de prévention renforcée.

CLÉMENT LESORT

Qu'apprend-on aussi dans les écoles de manager sur ces sujets-là ?

FABIEN PIAZZON

C'est le point le plus fragile. On demande beaucoup aux managers, entre performance et gestion humaine. Ils sont tiraillés par de nombreuses injonctions, et sont particulièrement exposés entre le choix de l'action de prévention et l'arbitrage de performance dans certaines entreprises. L'Anact propose des dispositifs d'éducation, et l'un d'eux marche très bien : apprendre à penser le travail de manière différente qu'une organisation figée. Il y a un vrai enjeu pour les écoles de management d'acculturer sur la logique de performance sociale, qui est attachée à ces actes de prévention. Pour autant, nous alertons sur le risque de surcharger l'encadrement de proximité. Il y a des messages et des outils à donner, mais il convient également de démystifier la complexité de la prévention. En réalité, il est facile de faire de la prévention. La

“Il faut accepter que nos dogmes d’il y a vingt ans ne soient plus adaptés au contexte actuel.”

FABIEN PIAZZON

maturité dans le quotidien est acquise, et il faut surfer dessus.

Je termine un dernier message : il est vexant de dire que nous ne sommes pas bons en prévention. Nous avons été les leaders en matière de prévention depuis des années. Grâce à la conscientisation collective, et au très bon système de réparation, nous avons les meilleurs indicateurs de suivi au monde : nous mesurons des accidents et des maladies liés au travail qu’aucun autre pays ne sait imputer au travail. Cela explique pourquoi, si l’on compare rapidement des indicateurs, ceux de la France sont plus élevés : ils mesurent plus de choses...

CLÉMENT LESORT

Concernant l’exhaustivité du document unique dont vous parliez, qui contient plus de 200 lignes. Comment fait un dirigeant de PME ? N’a-t-il pas intérêt à faire des choix et à s’attacher à quelques points particuliers ?

FABIEN PIAZZON

L’exemple que j’ai vu il y a peu : un dirigeant d’entreprise d’environ 200 personnes a décidé de délaissé les 220 risques de son document unique. Il a décidé de ne choisir que quatre d’entre eux, et d’en faire la priorité de l’année pour toute son entreprise. Objectivement, il a lancé des messages très simples à l’ensemble du collectif, adressé des actions extrêmement claires et partagées à tous, et il y a assorti un budget élevé. En trois ans, il est parvenu à maîtriser 12 risques en profitant de la maturation culturelle de son collectif. Finalement, c’est beaucoup plus simple. En outre, il reste conforme au Code du travail, puisqu’il a un document unique, bien que ce dernier ne compte que quatre lignes... Les autres risques disposent de mesures conservatoires (communication). Cependant, tout est axé autour des quatre risques. Au final, il s’agit de juger l’action, et non l’analyse. Si les salariés sont conscients de la prévention, et que ces actions sont opérantes, c’est tout à fait positif. Il faut accepter que nos dogmes d’il y a vingt ans ne soient plus adaptés au contexte actuel.

Séverine Brunet



Après une première partie de carrière dans l'industrie, **Séverine Brunet** rejoint en 2008 l'Institut national de recherche et sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS). Elle y prend la tête d'un département de Recherche, qui s'intéresse aux risques professionnels liés aux nuisances physiques et aux machines. Depuis presque dix ans, en tant que directrice des Applications, elle coordonne l'ensemble des actions de prévention de l'Institut : l'élaboration et la diffusion de supports d'information, les actions de formation, ainsi que l'expertise auprès des partenaires et institutions et l'assistance aux entreprises.

Clément Lesort

Séverine Brunet, ce chef d'entreprise a-t-il raison de se concentrer sur quatre points plutôt que sur les 90 points du document unique, qu'il ne respectera pas totalement ?

Bonjour. Oui, il a totalement raison. L'essentiel est d'agir et de transformer la situation de travail. Identifier et évaluer les risques sont des actes positifs, mais agir sur le terrain est primordial. Nous avons un corpus documentaire important, avec des connaissances, des compétences, des outils, des guides, des méthodes, des fiches métiers. Il faut maintenant les simplifier, mais surtout les mettre en œuvre et les porter sur le terrain en les faisant vivre.

À l'INRS, avec la branche assurance-maladie risques professionnels, nous avons développé depuis quelques années des offres métiers basées sur des approches sectorielles et de métiers. Dans une première fiche, nous identifions les quatre risques principaux, et pour chacun, nous proposons quatre ou cinq actions possibles. Le chef d'entreprise peut ainsi piocher le risque qu'il souhaite approfondir et déterminer les actions possibles.

De tels outils répondent à la vulgarisation demandée. À l'INRS, nous travaillons dans la prévention depuis 1947, et avons pris ce virage de la vulgarisation il y a quelques années.

Je rejoins donc cette idée de prendre quatre risques, et d'agir d'abord dessus. Cependant, il faut convaincre les autres. J'insiste sur le

fait qu'il n'y a pas que des contraintes réglementaires et de la paperasserie. Il est vraiment possible d'agir.

En complément, il me semble important de diffuser la culture de prévention partout dans l'entreprise. En effet, la prévention est souvent abordée sous l'angle de la responsabilité de l'employeur, ou sous l'angle des contraintes, mais plus rarement à tous les échelons de l'entreprise. Prenons l'exemple d'une menuiserie industrielle. Bien entendu, l'employeur est responsable. Il peut choisir des machines moins bruyantes, par exemple, et les acheter.

Le chef d'atelier, quant à lui, peut organiser le travail de façon que les tâches moins bruyantes soient faites loin des machines bruyantes. Il faut aussi poser des écrans acoustiques pour limiter la propagation du bruit.

Le menuisier, lui, doit porter des équipements individuels de protection contre le bruit, qui ont été achetés et choisis. Ce menuisier doit aussi être formé à ce port d'équipement. Cela concerne donc les RH.

Ensuite, il faut que les zones bruyantes soient signalées dans l'entreprise par les services généraux ou les représentants du personnel.

Enfin, les personnes des bureaux de cette menuiserie sont aussi concernées, parce

qu'elles devront également protéger leurs oreilles.

Cet exemple montre que la prévention concerne tous les niveaux de l'entreprise. Les outils existent, il faut les déployer sur le terrain.

CLÉMENT LESORT

La prévention consiste-t-elle à changer radicalement les situations de travail ?

SÉVERINE BRUNET

Absolument. La sinistralité consiste à regarder le passé pour construire un futur sans accidents de travail et maladies professionnelles, et proposant de meilleures conditions de travail. Cela se fait par le dialogue social dans le cadre de relations de travail respectueuses et légitimes. L'objectif de la prévention des risques professionnels n'est pas de compter les morts, mais de transformer les situations et les environnements de travail.

CLÉMENT LESORT

Ce virage est-il facilité par les conséquences de la crise sanitaire et une nouvelle génération très exigeante vis-à-vis du travail ?

SÉVERINE BRUNET

Tout à fait. Les jeunes générations viennent en entreprise pour gagner leur vie, parfois pour s'épanouir, mais certainement pas pour s'abîmer la santé. Il y a donc un refus des entreprises qui traitent mal leurs salariés, que cela

viennent des jeunes générations du tertiaire ou des seniors. Les métiers du *care* peinent ainsi à recruter, parce que tout le monde sait qu'être aide-soignante ou infirmière est fatigant, pénible et usant. Ces métiers ne font pas envie. Pour recruter, il faut offrir à ces futurs travailleurs des conditions de travail normales et saines.

Le contexte est donc favorable à cause de la demande des futurs salariés. Le marché du travail est tendu. Les jeunes choisiront les entreprises qui leur permettront de s'épanouir, y compris concernant leur santé.

CLÉMENT LESORT

Comment faire en sorte que les dirigeants changent de paradigme et comprennent qu'il ne s'agit pas d'un coût, mais d'un investissement ?

SÉVERINE BRUNET

Il faut qu'ils réussissent à voir un peu plus loin que le très court terme. Fidéliser les clients est positif, mais fidéliser les salariés est peut-être encore préférable, parce que cela permet d'avoir davantage de clients.

L'INRS a sorti récemment une étude qui montre que les performances économiques des entreprises sont directement liées à une sinistralité faible. L'intérêt des dirigeants est donc de proposer des conditions de travail épanouissantes à leurs salariés.

“Les jeunes choisiront les entreprises qui leur permettront de s'épanouir, y compris concernant leur santé.”

SÉVERINE BRUNET

DÉBATS

FABIENNE COURNARIE, directrice prévention santé prévention plurielle, groupe Interiale

Nous œuvrons pour les agents publics, et nous avons créé la première mutuelle en France dédiée à la prévention, avec une cotisation très faible. Nous rendons les adhérents acteurs de leur santé, et nous vivons un moment historique avec la réforme de la protection sociale complémentaire, mais les premiers appels d'offres des ministères valorisent peu la prévention. Pourtant, c'est une vraie opportunité d'inscrire dans le marbre une définition de la santé préventive, durable, centrée sur l'humain et respectueuse de l'environnement. Cyrille Isaac-Sibille, pourriez-vous travailler avec nous pour faire en sorte qu'une vraie cotisation soit associée à cette prévention ?

CYRILLE ISAAC-SIBILLE

Les mutuelles ont un rôle important. J'observe qu'aucun objectif n'est fixé aux contrats de groupes. Il faut se donner des priorités, des objectifs, suivre les données de santé, instaurer un lien entre complémentaires et entreprises ou collectivités afin d'atteindre ces objectifs. En France, il faut donner les moyens et les solutions aux entreprises pour atteindre leurs objectifs via des financements aux complémentaires.

GUILLAUME RALL, président, SNMKR

En kinésithérapie, nous observons l'effet "nocebo", par exemple, lorsque l'on demande trop souvent aux gens de faire attention à leur dos, ou lorsque l'on insiste sur les "bonnes postures", alors qu'en réalité, la science dit qu'elles n'existent pas. Par conséquent, l'une des ressources dans les services de prévention et de santé au travail ne serait-elle pas les 100 000 kinésithérapeutes français ?

CHRISTOPHE NGUYEN

Les gens s'autoforment et l'on entend parfois dire "je vais me mettre en RPS", ce qui traduit une instrumentalisation qui nuit à la prévention.

RENAUD GIROUDET, directeur affaires sociales, emploi, formation, Fédération du commerce et de la distribution

En France, la prévention est sous-estimée. La Cnam, en tant qu'assureur, doit d'abord assumer la réparation. Les partenaires sociaux demandent que les excédents de la Cnam soient orientés vers la prévention. Rappelons également que l'accord collectif n'est pas le seul vecteur du travail paritaire, les recommandations des comités techniques nationaux sont un outil privilégié qui bénéficie de l'appui des Carsat. Une meilleure connaissance des investissements des entreprises est souhaitable, car ils ne sont pas fléchés. Le dernier accord ATMP évoque une imputation sur des cotisations de dépenses de prévention, mais cela nécessite que la convention d'objectif et de gestion soit mise en œuvre.

Au sujet des accidents graves et mortels, nous sommes dans une grande méconnaissance, 60 % des accidents concernent des crises cardiaques ou des AVC – des malaises au travail – sur lesquels il n'y a plus d'enquête pour rechercher les causes. Cela peut se comprendre du point de vue de la réparation, mais au niveau de la prévention, l'enjeu est énorme.

ISABELLE OUEDRAOGO, administratrice, CCMSA

J'aimerais savoir comment seront pris en compte les bouleversements climatiques dans le PST4 et au quotidien dans les entreprises.

“En kinésithérapie, nous observons l'effet nocebo, par exemple lorsque l'on demande trop souvent aux gens de faire attention à leur dos, ou lorsque l'on insiste sur les 'bonnes postures', alors qu'en réalité, la science dit qu'elles n'existent pas.”

CYRILLE ISAAC-SIBILLE

“Une des meilleures mesures de prévention fut prise voici cinq ans, c’était le plan vélo, qui montre comment un changement d’environnement change la santé de nos concitoyens.”

CYRILLE ISAAC-SIBILLE

CHRISTELLE AKKAOUI

Le lien de cause à effet entre chaleur et accident mortel n’est pas simple à établir. La prévention doit être renforcée auprès des employeurs en cas de forte chaleur (eau, équipement, horaires de travail adaptés), et par ailleurs, il convient de réfléchir aux outils de l’inspection du travail, car aujourd’hui, elle n’est pas en mesure de mettre fin à un chantier en cas de danger grave et imminent.

CLÉMENT LESORT

Que diriez-vous en conclusion ?

CYRILLE ISAAC-SIBILLE

Il convient de développer la prévention de manière industrielle et j’estime que le sujet est devant nous. Plutôt que de santé au travail, je préfère parler de bien-être au travail, un sujet qui est au croisement de tous les sujets qui

ébranlent notre société : réforme des retraites, chômage, attractivité, etc. Bien sûr, la question des outils est importante, mais il faut également rendre la prévention désirable, et ne pas évoquer seulement les contraintes.

L’amélioration de la prévention passe généralement par un changement d’environnement. Ainsi, une des meilleures mesures de prévention fut prise voici cinq ans, c’était le plan vélo, qui montre comment un changement d’environnement change la santé de nos concitoyens.

CLÉMENT LESORT

Merci à tous.

Table ronde

L'IA peut-elle être un atout pour la santé et la sécurité au travail ?

PRÉSIDENT

Éric Bothorel
Député des Côtes-d'Armor

ANIMATEUR

Clément Lesort
Journaliste

INTERVENANTS

Frédéric Bourgeois
Président de Val Solutions

Hervé Lanouzière
Directeur de l'Institut national du travail,
de l'emploi et de la formation
professionnelle (Intefp)

Annie Prévot
Directrice de l'Agence du numérique en
santé (ANS)

Éric Bothorel



Éric Bothorel est député de la 5^e circonscription des Côtes-d'Armor. Après avoir été directeur qualité pour des sociétés de service et distribution informatique, il est aujourd'hui membre de la commission des Affaires économiques de l'Assemblée nationale. Il est à l'origine de plusieurs rapports d'information sur le numérique et a été coprésident du groupe d'études sur l'économie de la donnée, de la connaissance et de l'IA. Rapporteur de l'avis budgétaire sur les télécoms sous la précédente mandature et de la proposition de loi 5G, il fut également chargé d'une mission par le Premier ministre sur la politique publique de la donnée, qui a rendu ses conclusions fin décembre 2020.

Clément Lesort

Éric Bothorel, quels sont les premiers impacts de l'intelligence artificielle sur le monde du travail et la santé au travail ?

Bonjour à tous. Nous ne voyons que les prémices de la lame de fond de l'intelligence artificielle qui nous permet, semble-t-il, de faire beaucoup de choses à partir de presque rien : de la musique, des images, etc. La perspective de l'IA générative dans son déploiement dans l'entreprise sera très vaporeuse parce qu'elle enrichira des logiciels que nous utilisons déjà (traitement de texte, par exemple). Il est donc prématuré, mais nécessaire, de poser des cadres et d'anticiper ses impacts sur l'emploi. Assurément, ils seront massifs et très rapides. D'après les spécialistes, cette révolution industrielle devrait toucher davantage les cols blancs que les cols bleus. Nous verrons apparaître dans les mois à venir de l'intelligence artificielle générative, qui risque de détruire des emplois, ou d'en transformer en ajoutant des fonctions à certains salariés.

Ainsi, cette lame de fond est là, bien qu'elle ne soit pas forcément aussi violente qu'on l'a anticipé. Maintenant, tout reste à inventer, et nous verrons certainement de nombreux domaines où la productivité décuplera. Il faudra seulement s'assurer que tout cela va dans le sens d'une augmentation de la prévention des risques, de la limitation des accidents et d'une sécurité accrue au travail.

Je tiens à le répéter : l'impact est déjà présent dans les entreprises.

CLÉMENT LESORT

En tant que parlementaire, dans quelle mesure serez-vous particulièrement attentif au respect du chemin de la donnée, au respect des personnes, et au travail ainsi qu'à son contenu ?

ÉRIC BOTHOREL

Je serai d'abord attentif à ce que nous créions vraiment un espace européen autour de cette régulation. Actuellement, le sujet de souveraineté et d'harmonisation des règles au sein de l'UE est propice au développement de l'écosystème qui porte ces innovations. Il ne faudrait pas être dépendant de technologies venant d'outre-Atlantique ou d'ailleurs. Le bon espace pour régler ces sujets numériques ne consiste pas à fragmenter cette harmonisation, qui est en cours de construction. Cet espace s'est bâti avec le RGPD, qui était une première réponse à l'IA. Je veillerai dès lors à ce que nous soyons tous alignés à porter les sujets. C'est comme cela que l'AI Act européen a été adopté et permet, sur le champ du travail, par exemple, de considérer un certain nombre de cas d'usage classés dans des

“Nous pouvons nous féliciter que la France prenne souvent l’initiative pour porter des sujets de défense des libertés individuelles et des libertés fondamentales.”

ÉRIC BOTHOREL

éléments à risque et qui rentreront dans une doctrine ou des éléments de contrôle supérieurs.

Nous pouvons nous féliciter que la France prenne souvent l’initiative pour porter des sujets de défense des libertés individuelles et des libertés fondamentales. Elle continuera de le

faire dans l’objectif de dresser un cadre qui ne soit ni le Far West américain ni le Big Brother chinois. Nous nous engageons sur une troisième voie du numérique dans laquelle l’intelligence artificielle s’inscrira.

Frédéric Bourgeois



Frédéric Bourgeois est un dirigeant chevronné dans le domaine des technologies de l'information et de la communication, avec une expérience variée couvrant les secteurs des télécommunications, des paiements et de l'automobile. Il a dirigé de nombreuses initiatives stratégiques au sein d'éditeurs de solutions logicielles, *start-up*, cabinets de conseil en stratégie, pour intégrer les dernières avancées technologiques et répondre aux besoins de transformation. En tant que président de Val Solutions, une entreprise de services du numérique spécialisée dans la prévention et la santé au travail, Frédéric Bourgeois encadre une équipe de 200 collaborateurs dédiés à la transformation de l'accompagnement en prévention et santé au travail pour 40 % de la population active française. Convaincu du potentiel de l'IA dans la révolution des métiers de la santé et de la prévention au travail, il prépare avec son équipe, l'avenir de la santé au travail dans une approche innovante et technologique.

Clément Lesort

Frédéric Bourgeois, où en est la transformation des entreprises en matière d'IA ?

En tant que chef d'entreprise, je peux vous assurer que l'IA est déjà là. Nous le vivons de manière omniprésente dans notre quotidien, de nombreux salariés utilisent déjà des outils tels que ChatGPT et des solutions d'aide au développement logiciel. Nous sommes forcément dans l'accompagnement et l'encadrement de ces pratiques.

Ensuite se pose la question de l'objectif de l'IA : comment concilier performance et sérénité au sein même de l'entreprise et dans le travail des collaborateurs ?

Aujourd'hui, nous avons la possibilité d'intégrer de nouveaux talents sur le marché du travail qui maîtrisent parfaitement cette technologie, et de mixer ces profils de manière harmonieuse, avec nos équipes existantes. La capacité de l'IA à faire de l'analyse permet à un nouvel arrivant de comprendre plus rapidement comment contribuer à nos logiciels. Pour nos salariés présents depuis longtemps, l'IA permet de transférer certaines lignes de codes dans de nouvelles technologies, ce qui les aide au quotidien à prendre ce virage et à avancer en toute sérénité.

Nous le voyons également sous le prisme des besoins émergents de nos clients : les

services de prévention et la santé au travail. Ils vivent une véritable révolution et réinventent complètement leurs manières de travailler. Cela impose de très grands changements technologiques sur les plans de la digitalisation des échanges et l'introduction de l'IA.

CLÉMENT LESORT

Les acteurs de la prévention sont-ils capables de rattraper ce retard ?

FRÉDÉRIC BOURGEOIS

Le rattrapage est en cours, et je suis admiratif devant la capacité de réaction de nos clients. L'IA peut apporter beaucoup de valeur, mais sous certaines conditions. La première est de disposer de données structurées et récupérables. Cela met les professionnels de santé encore plus sous pression, puisqu'ils sont les premiers liens de captation de données pour les salariés et les entreprises.

Le but de l'IA est de diminuer leur charge administrative pour maximiser le temps d'échange entre le médecin et le salarié (reconnaissance automatique, les

capacité à la fin de l'entretien d'approuver l'interprétation de l'IA).

En matière de prévention, de nombreux outils existent, et nous sommes en train de faire un lien industriel entre ce contenu, des situations de salariés, la distribution de conseils et leur vulgarisation. Encore une fois, l'IA aura un impact majeur dans les dix-huit mois à venir.

Nous souhaitons plus précisément contribuer à la mise en place d'un guichet unique par les services, pour la prévention et la santé au travail auprès des adhérents et des salariés. Ces derniers trouveront tous les moyens de prendre rendez-vous avec les services, d'obtenir leurs documents, de trouver des conseils et des formations en ligne. En déployant ce guichet à très grande échelle, nous aiderons à l'automatisation et à la personnalisation tout en préservant au maximum les ressources rares que sont les préventeurs et les professionnels de santé.

Nous souhaiterions aussi approfondir la capacité à exploiter des données, notamment celles issues des parcours professionnels. En France, nous avons la chance incroyable d'avoir globalement des données sur des salariés en bonne santé, et non en consultation pour un problème. Nous avons donc une base de données de référence unique, à partir de laquelle nous serons capables - à partir de données d'exposition, de carrière ou d'antécédents - d'anticiper certains problèmes, et donc d'agir très en amont. Cela permettra d'assurer un meilleur suivi et une meilleure prévention des salariés.

Pour ce faire, il faut trouver des corrélations actionnables par l'IA au service des professionnels de la

prévention et de la santé au travail au moyen de travaux de recherche médicale menés en partenariat par le public et le privé.

Ces corrélations ne se trouveront pas toutes seules : l'IA sera mise au service de l'expertise humaine pour systématiser des approches conçues par des personnels de santé.

Nous serons capables d'aller beaucoup plus vite sur le déploiement à grande échelle, mais jamais l'IA ne remplacera l'expertise humaine et l'intelligence collective.

Cela pose aussi la question de la régulation de l'utilisation de la donnée et de l'intelligence artificielle. En effet, nous ne voulons pas devenir des colonies de données pour des pays étrangers, ni voir les données de santé exploitées sans aucun respect de l'éthique. Il faut trouver entre l'ensemble des acteurs, recherches, régulateurs, entreprises, services de prévention et de santé au travail le bon équilibre dans l'usage, afin de garantir aux salariés, la préservation de leur santé dans la durée.

CLÉMENT LESORT

Sommes-nous capables de répondre aux différents enjeux ?

FRÉDÉRIC BOURGEOIS

D'après plusieurs rapports, nous devons multiplier nos investissements dans l'IA par quatre ou par cinq et les porter à 8 ou 10 milliards d'euros. C'est le prix à payer pour ne pas subir la mise à disposition de technologies étrangères. Quasiment toutes les technologies existent déjà, et nous devons maintenant les assembler sous une bannière française et européenne.

“ Nous souhaitons plus précisément contribuer à la mise en place d'un guichet unique par les services, pour la prévention et la santé au travail auprès des adhérents et des salariés.”

FRÉDÉRIC BOURGEOIS

Hervé Lanouzière



Membre de l'Igas et ancien inspecteur du travail, **Hervé Lanouzière**, actuellement directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp), a été directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) de 2012 à 2017. Auparavant, il a occupé plusieurs postes en administration centrale, notamment à la sous-direction des conditions de travail de la Direction générale du travail (DGT), où il a piloté la cellule "risques psychosociaux" du ministère du Travail, ainsi que des fonctions de coordination de la santé et de la sécurité au sein d'un groupe industriel.

Clément Lesort

L'Intefp forme les inspecteurs du travail et réunit des dirigeants et des syndicats lors de sessions de formation...

Bonjour. Je vais essayer de répondre à la question de la table ronde, bien qu'un rapport ait déjà été transmis au président de la République sur ce sujet : "IA : Notre ambition pour la France", mars 2024. Les partenaires sociaux se sont d'ailleurs emparés de ce sujet à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (Intefp).

À la page 49 du rapport figure la phrase suivante : *"Nous commençons seulement à comprendre les différentes interactions des travailleurs et du travail avec les intelligences artificielles et les conditions augmentant les aptitudes et les compétences et améliorant les organisations du travail."* La dernière phrase me paraît particulièrement intéressante : *"Le déploiement des systèmes d'intelligence artificielle dans les organisations n'est pas le point d'aboutissement des processus d'innovation, mais plutôt un nouveau point de départ."* En effet, tout ne fait que commencer. En revanche, ma première réaction est de dire : attention à ne pas privilégier l'innovation en dépit de ses conséquences sur les conditions de travail.

Pour rappel, une évaluation des risques fonctionne mieux lorsqu'elle est effectuée en amont. Lorsque nous introduisons un

dispositif d'intelligence artificielle, nous devons nous poser la question des effets potentiels favorables ou défavorables sur la santé au travail.

L'Intefp a effectivement une double fonction : une fonction institut et une fonction école, dans laquelle nous formons les inspecteurs du travail. Concernant l'intelligence artificielle, aucun texte ne figure spécifiquement sur ce sujet dans le Code du travail. Toutefois, des principes généraux de prévention s'appliquent pleinement. L'enjeu de l'Intefp est d'éclairer les inspecteurs du travail sur l'utilisation des intelligences artificielles dans les entreprises. Par exemple, la gestion des ressources humaines peut désormais être assurée par une intelligence artificielle capable de prendre des décisions en matière de recrutement. Nous essayons ainsi d'acculturer les inspecteurs pour éviter une forme IA-phobie. Pour cela, nous devons outiller dans leur formation les inspecteurs du travail à l'usage de nos propres données. En effet, les ministères sociaux génèrent des millions de données sur la vie des entreprises et des salariés, via notamment les "données sociales nominatives". Un outil permet à ce titre de cibler les contrôles pour lutter contre l'usage abusif du recours aux contrats à durée déterminée de courte durée. Des

“Avec l’intelligence artificielle, de nombreux risques psychosociaux pourraient survenir si nous ne rassurons pas les salariés.”

HERVÉ LANOUZIÈRE

entreprises recourent de manière abusive, voire systématique à ce type de contrats. Aujourd’hui, un outil d’intelligence artificielle permet de les repérer.

J’aimerais à présent évoquer la fonction "institut" de l’Intefp. Nous avons vocation à éclairer les partenaires et les acteurs sociaux sur les phénomènes émergents. Chaque année, nous organisons une session nationale au sein de laquelle nous réunissons dix fonctionnaires, dix syndicalistes ainsi que dix représentants d’entreprises qui sont soit des patrons soit des DRH. Notre objectif est de les faire travailler sur des sujets émergents. L’année dernière, la 37^e session portait sur l’algorithmisation du travail. Nous sommes allés au Québec, qui prétend à juste titre incarner un leadership mondial concernant l’intelligence artificielle, pour obtenir des regards croisés sur les effets de l’IA à la fois sur le travail, l’emploi et la formation professionnelle. Je vais à présent vous résumer les constats qui ont résulté de ce travail collégial.

Tout d’abord, les participants ont constaté qu’il n’était pas possible d’aborder le lien entre intelligence artificielle et santé au travail sans soulever et articuler trois questions : "Mon emploi va-t-il disparaître ?", "Comment mon emploi va-t-il être modifié ?" et "Quelles seront les incidences de l’intelligence artificielle sur mon travail, notamment sur mes compétences ?". J’aimerais rappeler en effet que, en matière de risques psychosociaux, nous oublions souvent que le sentiment d’insécurité est un facteur essentiel à prendre en compte. Il s’agit de la peur de ne pas pouvoir faire face en termes de compétences. Avec l’intelligence artificielle, de nombreux risques psychosociaux pourraient survenir si nous ne rassurons pas les salariés. Chacun va pouvoir se servir de l’IA si des montées en compétences sont effectuées. De nombreux exemples montrent que le sentiment d’insécurité résultant de la crainte de ne pas pouvoir "être à la hauteur", d’être suffisamment

compétent, peut constituer un frein à l’utilisation de l’IA, et générer des effets négatifs sur la santé au travail, alors que l’outil en lui-même n’est peut-être pas négatif.

De plus, à la question "Mes conditions de travail vont-elles s’améliorer ou s’aggraver avec l’utilisation de l’IA ?", nous pouvons comme toujours répondre par : "Oui, mais..." En France, notre approche est souvent binaire (optimiste ou pessimiste). L’intelligence artificielle peut être considérée, soit comme un outil susceptible d’appauvrir le travail, soit comme un outil permettant de le libérer. Tout dépend des conditions dans lesquelles le recours à l’intelligence artificielle est introduit.

Un autre facteur repéré par les participants à la session au cours de leur travail repose sur le fait que l’intelligence artificielle est propice à la fantasmagorie. En effet, l’IA ne constitue pas un outil palpable, et il est possible de l’utiliser sans s’en rendre compte. Comme cet outil peut paraître difficile à maîtriser, il peut contribuer à créer un rejet, à l’instar des rayonnements ionisants, par exemple.

En revanche, nous avons constaté que l’IA posait la question de l’usage et du chemin des données. Dans tous les travaux actuels et dans la presse, l’usage et la maîtrise des données sont souvent évoqués. Les participants se sont demandé comment garantir la confidentialité des données.

Aussi, l’IA représente un outil favorable aux conditions de travail des personnes si ses effets potentiels sur la santé sont pris en compte dès sa phase d’introduction.

Trois grands usages de l’IA ont été repérés en matière de santé et de sécurité au travail. Nous remarquons en premier lieu que des outils et des logiciels offrent une pluralité de possibilités (interprétation de données de santé ou de sinistralité, amélioration de plans d’action, réalisation de cartographies, établissement de diagnostics, etc.) avec des enjeux de compréhension des données générées par l’IA.

“Le fait de ne pas trop déléguer à des algorithmes est essentiel.”

HERVE LANOUZIÈRE

En outre, l'IA se développe pour extraire de l'exposition ou soulager les salariés exposés à un risque. Des robots peuvent, par exemple, intervenir en milieu hostile. Attention toutefois à ce que les algorithmes ne viennent pas à l'inverse générer une planification des tâches susceptible d'aggraver les conditions de travail. J'ai en tête l'exemple de la maintenance prédictive où l'anticipation des pannes a facilité les interventions en sécurité, mais où la planification de ces dernières a aggravé les cadences... Ainsi, il est essentiel de veiller aux conditions de mise en œuvre de l'IA.

Enfin, l'IA permet d'alerter les travailleurs sur les risques qu'ils courent de manière à sécuriser leur environnement de travail (capteurs sur EPI, détecteurs de présence...). Pour rappel, l'usage des données doit être contrôlé. Néanmoins, l'IA ne doit pas générer un effet contre-productif sur la culture de prévention des entreprises. Le fait de laisser l'appréciation d'une décision à un algorithme ne développera pas la culture de prévention d'une entreprise.

Par ailleurs, l'intelligence artificielle peut aussi servir à se former. Certains outils de formation permettent d'anticiper des risques en s'entraînant dans un univers virtuel.

Pour conclure, j'aimerais donner des

conseils de prévention sur l'usage de l'intelligence artificielle en qualité de préventeur. Premièrement, il faut toujours tenir compte des changements de circonstances. De très nombreux accidents peuvent survenir à ce moment-là. Lorsqu'on utilise de l'IA, il faut partir du principe qu'il n'est pas certain qu'elle soit en capacité de repérer des anomalies non prévues. Le salarié doit savoir réagir en fonction des situations. Le fait de ne pas trop déléguer à des algorithmes est essentiel. De plus, lorsqu'on substitue quelque chose de dangereux par quelque chose de moins dangereux (à ce qu'il semble), il est important de veiller à ne pas générer de nouveaux risques.

Sur l'adaptation du travail à l'homme, il est capital de veiller à ne pas exclure certaines personnes de l'entreprise en raison des algorithmes. En effet, tout le monde doit être employable indépendamment de ses caractéristiques individuelles. Pour rappel, il faut préférer la protection collective à la protection individuelle. L'IA peut avoir tendance à s'intéresser davantage aux comportements individuels qu'à l'organisation du travail.

CLÉMENT LESORT

Je vous remercie pour votre intervention.

Annie Prévot



Experte en matière de modernisation des systèmes d'information, **Annie Prévot** est diplômée de l'Institut régional d'administration (IRA) de Lille et a exercé la fonction d'attachée administrative à la Direction de la prévision, de 1995 à 1998, puis à la Direction du budget du ministère de l'Économie et des Finances, de 1998 à 2003. Annie Prévot est nommée cheffe du Bureau de la modernisation des systèmes d'information des organismes de protection sociale à la direction de la Sécurité sociale (DSS) en 2003. Elle devient ensuite directrice des systèmes d'information de la Caisse nationale d'assurance- vieillesse (Cnav) en 2006. Elle rejoint par la suite la Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf) en tant que directrice adjointe des systèmes d'information en 2011, pour devenir en 2014 directrice générale déléguée chargée des systèmes d'information. Depuis le 1^{er} juillet 2019, Annie Prévot dirige l'Agence du numérique en santé (ANS).

Clément Lesort

Comment percevez-vous l'intelligence artificielle dans son approche et son appréhension de la santé à l'ANS ? Comment intervient l'ANS sur les questions d'interopérabilité entre les acteurs ?

Bonjour à tous. L'Agence du numérique en santé compte 250 salariés. Nous nous occupons de la régulation du numérique en santé. L'Agence accompagne, encadre et régule la transformation numérique du système de santé en posant un cadre technique et éthique. Et sur la question des *data* de santé, il s'agit de permettre d'échanger des données structurées entre les soignants, la ville, l'hôpital et le secteur médico-social. Nous nous occupons également des règles de sécurité. Une de nos missions consiste à effectuer la cybersurveillance des hôpitaux et de l'ensemble du domaine de la santé. Nous sommes l'un des Cert santé de l'Agence nationale de la sécurité des systèmes d'information (Anssi). En matière de données, nous sommes en train de travailler sur toutes les règles d'éthique dans le domaine de la santé, en nous basant notamment sur les règles de l'IA. Des investissements massifs ont été décidés par le gouvernement dans le cadre du programme Ségur numérique. Près de 2 milliards d'euros ont été investis

pour développer le numérique en santé. Auparavant, les normes que nous avons publiées étaient plus ou moins appliquées sur le terrain. Désormais, des dispositifs incitatifs ont permis aux industriels d'intégrer ces normes à leur logiciel afin de développer des échanges de données numériques en santé.

Nous avons essayé, dans la première phrase du Ségur, d'alimenter Mon espace santé pour que tous les professionnels et les institutions puissent à leur tour alimenter les espaces numériques des patients. À date, environ 250 millions de documents sont annuellement versés dans Mon espace santé. Nous enregistrons désormais tellement de données que nous craignons que les médecins soient perdus par la masse de données. Et ce n'est pas ce que nous voulons. Par conséquent, nous avons lancé la deuxième vague du Ségur, qui consiste à savoir comment les professionnels de santé vont utiliser les données issues de Mon espace santé. Après la technique, c'est l'ère des usages qui devient l'enjeu.

“Nous analysons les dérivés des IA américaines, car nous savons que certaines sont susceptibles de survenir en France.”

ANNIE PRÉVOT

Nous participons au développement de la feuille de route du numérique en santé aux côtés des entreprises du numérique en santé. Cette feuille de route vise à faire gagner du temps aux soignants. En effet, la qualité de vie au travail des soignants est très importante pour le gouvernement. Nous recherchons ainsi ce que l'IA va pouvoir leur apporter. Un foisonnant écosystème de *start-up* françaises aide à nous apporter des réponses. Par exemple, nous essayons d'aider les médecins généralistes à coder leurs données dans un souci d'optimisation de leurs tâches administratives. L'IA peut faire gagner énormément de temps aux personnels soignants en codant des données à leur place.

Aussi, nous travaillons avec l'IA sur l'analyse des images et du son. La plupart des clichés qui sont pris dans le domaine médical sont d'abord analysés par l'IA pour optimiser le temps d'accès des patients aux spécialistes. Les secteurs ophtalmiques et dermatologiques se servent de plus en plus de l'intelligence artificielle de cette manière, ce qui permet de réserver les consultations de médecins spécialistes aux besoins particuliers des patients. Nous allons également utiliser l'IA pour des analyses sonores, notamment pour que le Samu puisse identifier au téléphone l'état de santé des patients qui ont besoin d'aide. De plus, le dispositif de "l'oreille augmentée" est en train d'être testé dans la région Occitanie. Ce dispositif est utilisé dans les Ehpad pour écouter le sommeil des personnes dans le but d'optimiser les rondes des veilleurs de nuit. Voici comment nous essayons d'améliorer la qualité de vie au travail des soignants.

Nous sommes beaucoup aidés par des *start-up* françaises et innovantes, mais nos dispositifs de régulation sont aussi portés par la réglementation européenne dans le cadre de l'IA. Parmi toutes les données numériques échangées via Mon espace santé, des règles ont été définies. Les applications doivent indiquer où les données sont stockées, si elles peuvent être vendues, par qui et sous quelles conditions. Nous demandons également

qui régule les IA et comment. Nous analysons les dérives des IA américaines, car nous savons que certaines sont susceptibles de survenir en France.

En tant qu'employeur, nous nous sommes interrogés sur l'utilisation de l'IA à l'ANS. Nous rencontrons une problématique de charge de travail comme dans d'autres entreprises. Des essais vont être menés, mais nous nous questionnons sur les modes d'accès aux données de santé, sur la surveillance des salariés, ainsi que sur l'accès aux données de santé par l'employeur et les médecins. Les IA seront testées au niveau des comptes rendus de réunion et des plannings des salariés. En outre, nous n'avons pas déployé d'outils de vigilance autour des postes de travail ou du télétravail.

Enfin, nous avons incité nos salariés à utiliser des applications pour compter leurs pas afin de contribuer au financement d'actions organisées par des associations. Nous n'avons pas encore déployé d'application de santé mentale, mais nous bénéficions d'un numéro d'urgence pour les salariés qui souhaitent s'entretenir avec des psychologues du travail. En tout cas, si nous proposons de nouvelles applications à nos collaborateurs.

CLÉMENT LESORT

Merci d'avoir partagé le point de vue de l'ANS. Frédéric Bourgeois, comment allez-vous accompagner les professionnels de la santé et de la prévention en tant qu'industriel ?

FRÉDÉRIC BOURGEOIS

Nous visons à simplifier la tâche des personnels de santé au quotidien en supprimant un maximum de tâches administratives pour leur laisser le plus de temps possible à consacrer aux patients. De plus, nous cherchons à démultiplier les moyens d'action et à être capables d'effectuer du ciblage sur les besoins de salariés ou d'entreprises et de faire de la prévention intelligente (formation, conseils, suivi omnicanal, etc.) Enfin, nous essayons de prévoir des problématiques relatives à l'utilisation

“Nous souhaitons mettre en place des outils pour libérer les salariés d’un maximum de tâches administratives et leur permettre de gagner en performance et en sérénité.”

FRÉDÉRIC BOURGEOIS

des données en tenant compte des règles d’éthique précédemment évoquées.

Nous souhaitons mettre en place des outils pour libérer les salariés d’un maximum de tâches administratives et leur permettre de gagner en performance et en sérénité. Pour les chefs d’entreprise, l’enjeu est de gérer le capital santé des collaborateurs.

Aujourd’hui, l’utilisation de l’IA que nous avons proposée soulage les salariés.

En outre, il existe de nombreuses manières possibles d’utiliser l’IA. Par exemple, nous sommes aujourd’hui capables de surveiller un chantier de BTP du point de vue de la sécurité. Dans le domaine de la santé, les données sont extrêmement sensibles. Nous ne faisons que les héberger.

DÉBATS

“Chaque entreprise doit trouver son chemin et anticiper l’arrivée de l’IA à sa manière.”

FRÉDÉRIC BOURGEOIS

SYLVIE GALAM, psychologue, docteure en sciences des organisations, RATP.

Je m’interroge sur le lien entre la première et la seconde table ronde. La première table ronde a mis en lumière la prise de conscience suivante : malgré toutes les actions mises en œuvre, nous n’avons pas encore pris le virage de la prévention. Une conscientisation a eu lieu à partir de différents constats comme celui de l’augmentation de la charge de travail des travailleurs liée à la gestion des mails. En résumé, l’existence d’injonctions paradoxales structurantes dans le monde du management et du travail a été pointée du doigt.

Ensuite, nous sommes passés à la seconde table ronde. Le numérique a déjà modifié beaucoup de choses, et nous sommes en train de prendre en main l’intelligence artificielle de manière opérationnelle. Ce qui m’étonne, c’est la différence de ton entre les deux titres des tables rondes. Il apparaît comme une évidence non questionnée que l’intelligence artificielle ne puisse représenter un risque. Pourtant, dès qu’une notion d’atout apparaît, elle est suivie d’une notion de risque. Je me demande si la question de la prévention autour de l’intelligence artificielle a réellement obtenu des réponses. L’IA est en train de générer des risques, même s’il s’agit d’un outil extraordinaire. Notre réflexion me paraît trop globale.

FRÉDÉRIC BOURGEOIS

Premièrement, le fait d’arriver à réaliser plus de prévention avec des actions concrètes est extrêmement important. Aujourd’hui, nous observons les opportunités que l’intelligence artificielle va apporter dans un monde qui ne cesse de développer des canaux de communication. L’IA va apporter la possibilité d’industrialiser tout en gardant une approche propre à chaque

secteur d’entreprise et, potentiellement, à chaque situation de salarié.

Néanmoins, il est vrai que nous nous situons dans des phases de changement. L’introduction de l’IA dans le quotidien des collaborateurs soulève des questions. Des contextes peuvent se montrer très positifs ou très anxiogènes. Il relève de notre responsabilité de tirer le meilleur de l’IA, tout en évitant les pièges que pourraient entraîner une mauvaise utilisation ou une intégration trop rapide de cet outil.

Chez nous, l’introduction progressive de l’IA a été cogérée entre la direction et les collaborateurs. Elle est désormais perçue comme un facteur de sérénité et de performance. Chaque entreprise doit trouver son chemin et anticiper l’arrivée de l’IA à sa manière.

CLÉMENT LESORT

Un petit mot de conclusion ?

ÉRIC BOTHOREL

Il est dommage de conclure si vite car nous avons encore des choses à dire.

Allons-nous trancher aujourd’hui le fait que l’intelligence artificielle représente une opportunité ou une menace ? Je ne le pense pas.

Est-ce que la bonne manière de se prémunir de risques non avérés repose sur le positionnement de cadres de droit qui empêchent l’innovation ? Je crois que nous avons démontré que non.

Face à l’IA, comme face à d’autres *gaps* technologiques, il appartiendra aux autorités qui fabriquent le droit à l’échelle nationale et européenne de poser des principes. Le dialogue permettra également de contribuer à l’acceptation de l’émergence de l’intelligence artificielle. Cette dernière va, à coup sûr, aider à améliorer notre productivité. Elle va nous faire gagner du temps autant au regard de nos

*“Il n’appartient qu’à nous
de mettre en place des
dispositifs dans le cadre du
dialogue social et de
l’écriture de la loi pour
assurer un équilibre
promouvant à la fois
l’innovation et la
productivité.”*

ÉRIC BOTHEREL

besoins domestiques qu’en entreprise. Ce gain de temps sera-t-il mis uniquement au profit du profit ? Une amélioration de la qualité de vie au travail et de la prévention contre les risques psychosociaux pourrait découler de ce gain de temps.

Il appartient à l’ensemble des forces vives qui contribuent à l’élaboration de la feuille de route de se réunir de nouveau autour de différentes problématiques. Il est encore trop tôt pour légiférer en détail sur les conséquences difficilement prévisibles de l’IA. Pour autant, elle est considérée comme une application à haut risque. Nous devons donc mettre en œuvre un certain nombre de principes parmi lesquels figure la haute qualité des ensembles de données alimentant les systèmes afin de minimiser les risques et les résultats discriminatoires. Il s’agit de mesures de surveillance humaine appropriées pour minimiser les risques.

Les systèmes d’IA à haut risque seront donc soumis à des obligations strictes afin d’être autorisés à être mis sur le marché conformément au cadre légal européen. Ainsi, un certain nombre d’éléments de sécurisation sont prévus face aux intelligences artificielles.

Je suis intimement convaincu que l’IA, qu’elle soit générative ou non, pourra servir à la fois les intérêts de l’entreprise et le bien-être des salariés. Il n’appartient qu’à nous de mettre en place des dispositifs dans le cadre du dialogue social et de l’écriture de la loi pour assurer un équilibre promouvant à la fois l’innovation et la productivité.



FOCUS

Comment mieux prendre en compte la santé des femmes au travail ?

ANIMATEUR

Clément Lesort
Journaliste

INTERVENANTS

D^r Hervé Baudelocque
Directeur médical, médecin
coordonnateur, Efficience Santé au
travail

Florence Chappert
Responsable de la mission "Égalité
intégrée" à l'Agence nationale pour
l'amélioration des conditions de travail
(Anact)

Florence Chappert



Florence Chappert, ingénieure et titulaire d'un DESS en psychosociologie des organisations, est responsable de la mission "Égalité intégrée" à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Depuis 2008, l'Anact a développé une approche différenciée des questions de santé au travail des femmes et des hommes – et ce à partir de cas d'interventions en entreprise et de la production de statistiques sexuées en santé au travail ("Photographie statistique selon le sexe des accidents de travail, de trajet et maladies professionnelles entre 2001 et 2019 en France"). Les actions de l'Anact visent à promouvoir des dispositifs de prévention pour toutes et tous : modèle explicatif des données de sinistralité en entreprises, évaluation différenciée des risques professionnels, prévention primaire du risque de violences sexistes et sexuelles au travail, appui à la négociation EP-QVCT, conciliation travail, grossesse et endométriose, impact différencié des transitions numérique et écologique... Florence Chappert pilote l'action "Santé des femmes et des hommes" du plan Santé au travail n°4, qui réunit les préventeurs au niveau national et articule les actions des sept plans régionaux Santé au travail (PRST) engagés sur le sujet.

Clément Lesort

Comment nous décrire les leviers d'action pour mieux prendre en compte la santé des femmes au travail ?

Bonjour à toutes et à tous. Depuis 2008, le conseil d'administration de l'Anact a décidé de "chausser les lunettes du genre". Pour progresser sur le sujet de la santé des femmes, jusqu'alors invisibilisé, nous cherchons à développer une approche différenciée. Les expositions et les impacts du travail n'ont pas les mêmes effets sur la santé des femmes et des hommes, compte tenu des métiers occupés, des parcours professionnels distincts, du cumul travail et hors-travail, mais aussi des différences biologiques qui ne sont pas toujours prises en compte. Pour autant, nous portons une approche universelle de la prévention : nous visons à améliorer la qualité de vie au travail pour toutes et tous, ce qui signifierait par exemple d'abaisser le port de charge maximum à 15 kg contre 25 pour les femmes et 55 pour les hommes actuellement.

Je vais à présent vous exposer trois leviers d'action en matière de santé des

femmes au travail.

Le premier levier consiste à disposer de données sexuées en santé au travail. En effet, nous ne pouvons pas progresser sans données. En 2008, les études épidémiologiques masquaient les expositions différenciées des femmes et des hommes. Pour rappel, seulement 20 % des métiers sont mixtes. La plupart du temps, les situations de travail des femmes et des hommes ne sont pas les mêmes. L'Anact a donc pris la décision de publier la première photographie statistique des accidents du travail et de trajet en fonction du sexe. Nous constatons ainsi une évolution des accidents du travail sur une vingtaine d'années, mais de manière asymétrique. Les accidents diminuent de 27 % pour les hommes, et ils augmentent d'environ 42 % pour les femmes. Quand nous parvenons à calculer des taux de fréquence, nous constatons une convergence des taux d'accidentologie : les ouvrières ont plus de risque d'être

“Quand nous parvenons à calculer des taux de fréquence, nous constatons une convergence des taux d'accidentologie : les ouvrières ont plus de risque d'être accidentées que les ouvriers. C'est également le cas pour les professions intermédiaires.”

FLORENCE CHAPPERT

accidentées que les ouvriers. C'est également le cas pour les professions intermédiaires.

Il est intéressant d'effectuer une analyse par secteur d'activité. Au regard du BTP, des secteurs de l'énergie ou des transports, les taux de fréquence et d'accidentologie continuent de diminuer pour les hommes, tandis qu'ils augmentent pour les femmes. Nous l'expliquons par une insuffisante adaptation des systèmes de travail. Par exemple, les EPI et les matériels ne sont pas toujours adaptés à la taille des femmes et des hommes. Le port de charge, les cadences et les horaires ne sont pas non plus adaptés.

Au regard des secteurs à prédominance féminine, comme ceux de la santé, de la grande distribution, des banques et assurances et du commerce, nous remarquons une explosion du nombre d'accidents du travail, mais aussi du taux d'absentéisme, des TMS, ou encore des troubles psychosociaux. Ce constat révèle une sous-évaluation des risques professionnels, notamment des risques psychosociaux, avec une insuffisante prise en compte des questions de santé mentale. De plus, un récent rapport de France Stratégie montre que les femmes sont deux fois plus exposées à la souffrance psychique en lien avec le travail que les hommes. En conclusion de ce premier point, nous avons besoin d'obtenir davantage de données longitudinales, de mettre en place une consolidation de l'ensemble des systèmes, de recueillir les données des services de prévention et de santé au travail, mais aussi d'obtenir des données sexuées sur l'absentéisme et les inaptitudes. Certains diagnostics régionaux ont pu être établis sur la santé des femmes et des hommes au travail. Nous devrions également être en capacité d'y parvenir à l'échelle nationale. En outre, les causes d'accidents du travail et des maladies professionnelles mériteraient d'être mieux documentées.

Le deuxième levier repose sur la connaissance, l'évaluation et la prévention des risques. Des axes de recherche sur la santé mentale avec un angle genré doivent être développés. Les nouveaux risques, comme ceux liés à l'intelligence artificielle, mériteraient d'être évalués dans les métiers à prédominance féminine et masculine. Quels sont les impacts de l'IA sur le travail des femmes et des hommes ? Des études consolidées ont montré les différences d'impacts du télétravail sur la santé selon le sexe. Aussi, le métabolisme des femmes et des hommes n'est pas le même en cas de canicule.

Pour les entreprises, nous avons déjà évoqué à plusieurs reprises le Duerp. L'évaluation des risques doit prendre en compte l'impact différencié de l'exposition en fonction du sexe. Pour cela, des groupes mixtes mériteraient d'être formés lors de l'élaboration du Duerp, et des données sexuées pourraient être recueillies en amont de l'évaluation. Les unités de travail à prédominance féminine, comme les fonctions supports, devraient être davantage prises en compte.

Dans le cadre du PST, l'Anact va publier une note méthodologique pour aider les préventeurs à élaborer le Duerp en tenant compte des questions de genre. La question de l'adaptation des EPI, des organisations de travail, des cycles et des rythmes de travail, des relations au travail, des parcours professionnels, mais aussi les questions de santé reproductive (situations de grossesse, ménopause, endométriose) doivent figurer dans le Duerp. En outre, les violences sexistes et sexuelles représentent des risques professionnels. Nous sommes en train d'élaborer un dispositif d'autodiagnostic sur les facteurs de risque de VSST au travail, car ces derniers dépendent de certaines conditions de travail. Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la création d'un kit à destination des référents contre les violences sexistes et sexuelles au travail.

“L’allongement de la vie professionnelle impacte en premier lieu les femmes, qui jouent souvent le rôle d’aidantes dans leur vie personnelle.”

FLORENCE CHAPPERT

Le troisième levier concerne les questions de santé publique qui s’imposent de manière différente pour les femmes et les hommes. Par exemple, l’allongement de la vie professionnelle impacte en premier lieu les femmes, qui jouent souvent le rôle d’aidantes dans leur vie personnelle. C’est également le cas des maladies évolutives, comme les cancers qui arrivent plus tôt dans la vie professionnelle d’une femme, ainsi que les problématiques de santé mentale et de violences conjugales. Ainsi, les

entreprises et les branches ont un travail à mener sur l’adaptation de l’organisation du travail et du maintien dans l’activité des femmes, à tous les niveaux.

Dr Hervé Baudelocque



Médecin du travail depuis plus de vingt ans, **Hervé Baudelocque** a exercé au sein de grands groupes tels que Renault, Schneider Electric, BASF et EDF. Son expertise et sa polyvalence entraînent une compréhension fine des enjeux de la santé au travail. De plus, il est membre du conseil d'administration de l'Institut universitaire de médecine du travail de Paris, illustrant ainsi son engagement envers l'amélioration continue de la santé au travail. Hervé Baudelocque est directeur médical-médecin coordonnateur d'Effcience Santé au travail.

Clément Lesort

Hervé Baudelocque, je vous cède la parole sur ce sujet.

Bonjour à tous. Le sujet de la santé des femmes est important, et je vous invite à lire le rapport sénatorial sorti récemment à ce sujet. C'est un document de référence.

La maladie la plus recherchée sur Google est l'endométriose. Il y a une vraie demande concernant la santé des femmes, particulièrement la santé au travail, mais il y a peu d'études à ce sujet. Une équipe norvégienne s'est intéressée aux personnes chargées de l'entretien, que ce soit professionnellement ou à titre personnel, et à l'évolution de la fonction respiratoire des femmes sur vingt ans, comparée à celle des hommes. Sur un panel de 6 000 personnes, 12 % des femmes présentent de l'asthme au bout de vingt ans, et 9 % des hommes. On constate également un delta sur le volume maximal d'air expiré par seconde. Le travail et les produits d'entretien ont donc un réel impact sur la santé pulmonaire des femmes, et la survenue de l'asthme.

L'Office de santé suisse s'est penché sur les troubles musculosquelettiques : 60 % des femmes âgées de 40 à 65 ans déclarent en souffrir, contre 50 % des hommes. Cela se traduit par des douleurs au niveau des épaules, du canal carpien et des lombalgies.

Il y a quelques années, je me suis rendu dans une entreprise qui venait de mettre en place des exosquelettes, qui venaient

tout juste d'être déployés. Je me suis aperçu que les femmes ne les portaient pratiquement pas. En réalité, ils étaient mal adaptés à leur morphologie.

Les professionnels de santé ne prennent pas assez en compte les particularités des femmes dans la prescription de médicaments et les mesures de prévention. Il faut inclure dans les formations initiales et continues des modules de santé populationnelle, notamment sur la santé des femmes, comme cela a été fait pour l'intelligence artificielle.

CLÉMENT LESORT

La santé mentale des femmes est-elle également plus atteinte ?

HERVÉ BAUDELLOCQUE

Effectivement : 48 % des femmes décrivent des troubles du sommeil, pour seulement 28 % des hommes. Elles sont également plus exposées à la détresse psychologique avec des épisodes dépressifs caractéristiques, avec de l'épuisement professionnel, etc. : 18 % des femmes contre 12 % des hommes ; 42 % ressentent de l'isolement pour seulement 32 % des hommes.

Ces chiffres montrent que les femmes sont confrontées à des événements de vie différents de ceux des hommes : grossesses, violences sexistes et sexuelles, monoparentalité, sollicitations en tant

“48 % des femmes décrivent des troubles du sommeil, pour seulement 28 % des hommes.”

HERVÉ BAUDELLOCQUE

qu'aidantes. Une étude d'Axa montre que dans 70 % des cas, la mère gère les tâches domestiques relatives aux enfants, dans 74 % des cas, c'est elle qui reste au domicile si l'enfant est malade. Enfin, les femmes sont aidantes dans 54 % des cas. Nous avons affaire à une génération de femmes pivots qui, entre 45 et 65 ans, se trouvent au carrefour de l'éducation des enfants et de l'accompagnement des parents, en plus de leur carrière à mener. Les femmes sont soumises à des facteurs de risques psychosociaux non négligeables liés à ces doubles journées, qui nous sont rapportés en cabinet médical.

CLÉMENT LESORT

Florence Chappert, y a-t-il des axes de progression ?

FLORENCE CHAPPERT

Je souhaite avant tout compléter ce qui a été dit. La Dares publie, depuis quinze ans, de nombreuses données sexuées sur l'exposition aux risques psychosociaux. La dernière étude montre que les femmes sont surexposées au manque de soutien, au conflit de valeurs - ce qui n'était pas le cas il y a sept ou huit ans -, au manque d'autonomie, à beaucoup d'exigences émotionnelles dans leurs emplois, et en outre, à des contraintes organisationnelles plus fortes à temps de travail égal. L'absence des femmes est plus importante de 30 à 40 %, et la Dares a montré que ce n'était pas dû aux enfants, puisque la présence d'enfants de moins de 6 ans augmente de 0,25 % l'absence. En revanche, une petite partie de cet absentéisme est due à l'arrêt maladie avant la maternité : en France, nous arrêtons les femmes enceintes plutôt que d'adapter leur travail. Certaines maladies entrent en ligne de compte, comme l'endométriose ou le cancer du sein, mais ce sont surtout les contraintes de travail qui expliquent ce gros écart. Nos analyses statistiques montrent que le fait d'être séparé(e) ou veuf(ve) ou en situation de monoparentalité a une incidence sur l'absentéisme, mais cela s'applique autant aux femmes qu'aux hommes.

Pour améliorer cette situation, nous devons continuer d'accroître la production de données sexuées à tous les niveaux. Nous devons également prendre conscience qu'hommes et femmes ne sont pas identiques sur le plan biologique. Il faut développer des axes de recherche sur les nouveaux risques, sur les liens entre genre, santé et travail, ou encore la transition écologique et l'intelligence artificielle. Il faut également outiller les entreprises pour les aider à évaluer ces risques dans leurs documents uniques. Il faut les aider à bâtir leur prévention en prenant en compte la question du genre avec 12 points de vigilance. Il faut penser à des dispositifs de maintien en activité, pour les grossesses et certaines maladies chroniques évolutives, dont celles des femmes.

CLÉMENT LESORT

Cela passe par l'adaptation des postes de travail ?

FLORENCE CHAPPERT

Tout à fait. Par exemple, la solution pour l'endométriose n'est pas d'ajouter des jours de congé. Ils ne sont utiles qu'en période de crise. Il faudrait d'ailleurs qu'une disposition législative soit prise pour payer les jours de carence. Aujourd'hui, lorsqu'ils sont payés, c'est par le biais d'accords ou par les conventions collectives. Cependant, il nous paraît important que les dispositifs de prévention mis en place ne soient plus pensés en fonction des risques potentiels, mais selon les populations exposées. Il faut aussi faire évoluer les seuils d'exposition, les normes des matériels, des équipements de protection individuels, ainsi que les critères de pénibilité. Le dernier rapport de la Cnam montre que les femmes représentent un quart des personnes concernées par le "compte professionnel de prévention". Il faut aussi enrichir les référentiels de formation pour prendre en compte la dimension de genre, pour préventeurs, les médecins du travail, les infirmiers, les managers, etc. Trop souvent, nous constatons que les entreprises ne se

posent la question des risques qu'après un cas de violence sexiste et sexuelle.

CLÉMENT LESORT

Comment développer la prévention primaire sur ces sujets-là ?

FLORENCE CHAPPERT

La prévention primaire est d'abord développée dans le document unique et le plan de prévention. Les partenaires sociaux doivent également être associés à ce sujet, et mener des actions en matière d'organisation de travail. Nous avons identifié un certain nombre d'actions pour limiter les risques, qui ne relèvent pas du comportement des salariés, mais de l'organisation du travail. Par exemple, il faudrait introduire un binôme de femmes plutôt qu'une femme seule dans une équipe d'hommes. Il s'agit aussi de limiter la répartition sexuée du travail ou des cadences physiques qui correspondent à des hommes jeunes en bonne santé - ce que nous observons encore beaucoup. Les services de prévention et de santé au travail ont un rôle spécifique important à jouer sur ces aspects. La fiche entreprise, par exemple, devrait inclure des renseignements différents selon que les unités concernées sont à prédominance féminine ou masculine.

Je souhaite que la santé des femmes et des

hommes soit un des axes stratégiques du futur plan de santé au travail, et que cela devienne le dixième principe de prévention !

HERVÉ BAUDELLOCQUE

Pour conclure, notre service de prévention de santé au travail s'est saisi de cette opportunité. Nous avons mené des actions de prévention pour la santé cardio-vasculaire des femmes et le cancer du sein. Je souhaite que les professionnels de santé soient beaucoup plus sensibilisés, de même que les femmes salariées, car je ne suis pas certain qu'elles soient conscientes du surrisque auquel elles sont exposées. Je souhaite, enfin, que nous fassions de la *smart data*. Nous avons une mine d'informations dans nos dossiers médicaux de santé au travail. Nous pourrions corrélérer les pathologies et les expositions, et ainsi satisfaire l'obligation de veille sanitaire, qui figure dans notre réglementation.

“Nous avons identifié un certain nombre d'actions pour limiter les risques, qui ne relèvent pas du comportement des salariés, mais de l'organisation du travail.”

FLORENCE CHAPPERT

Session prospective

Un an après la loi : quel premier bilan et quels nouveaux défis pour la santé au travail ?

PRÉSIDENTE

Charlotte Parmentier-Lecocq
Députée du Nord, présidente de la commission des Affaires sociales

ANIMATEUR

Clément Lesort
Journaliste

INTERVENANTS

Rodolphe Carvalho
Directeur de l'AIMT36

Catherine Delgoulet
Professeure au Conservatoire national des arts et métiers (Cnam, Paris), titulaire de la chaire Ergonomie

Thibaut Fleury
Directeur général d'Effcience Santé au travail, président de Bossons Futé

Yann Hilaire
Directeur des projets, des partenariats et des relations avec les branches, Thalie Santé

Bruno Palier
Politiste au Centre d'études européennes et de politique comparée (CEE) de Sciences Po

Charlotte Parmentier-Lecocq



Charlotte Parmentier-Lecocq a été élue députée de la 6^e circonscription du Nord lors des élections législatives de 2017, sous l'étiquette La République en marche. Coautrice de deux rapports sur la santé au travail, elle a déposé une proposition de loi sur la prévention en santé au travail, coécrite avec Carole Grandjean, qui a été débattue au Parlement dès 2020 et adoptée à l'été 2021. Elle est réélue lors des élections législatives 2022, sous l'étiquette Ensemble. Elle est nommée rapporteure du projet de loi sur les mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat en juillet 2022. En octobre 2023, elle est élue présidente de la commission des Affaires sociales de l'Assemblée nationale. Lors des élections départementales de 2021, elle est également élue conseillère départementale du Nord dans le canton de Templeuve-en-Pévèle.

Clément Lesort

Quel premier bilan tirez-vous de la loi santé au travail ?

Bonjour. La santé au travail est un sujet important, mais qui est toujours à la remorque des politiques publiques. Il se situe entre les enjeux de santé et de travail. Ma collègue, Carole Grandjean, et moi portons ce sujet politiquement, avec les sénateurs Pascale Gruny et Stéphane Artano, qui ont contribué à une grande partie de la construction de la loi, puisqu'elle transposait l'accord national interprofessionnel négocié à ce moment. Cette loi a l'ambition de faire passer la santé au travail dans une nouvelle ère, tournée vers la prévention. Elle vise à améliorer l'offre des services de prévention et de santé au travail, antérieurement nommés services de santé au travail.

Nous avons eu l'ambition de mieux accompagner les entreprises, particulièrement les TPE et PME, qui nous avaient informés du manque de visibilité et de soutien qu'elles percevaient. Nous avons alors créé une offre socle précise et détaillée.

Les partenaires sociaux ont également souhaité la création d'une visite médicale de mi-carrière, qui induit la notion de prévention dans les parcours professionnels. En regardant plus en

détail l'état de santé du salarié, cela permet d'anticiper les projets de reconversion ou d'aménagement de poste.

La loi contient aussi des mesures pour décloisonner la santé au travail et la santé publique, en donnant au médecin du travail la possibilité d'accéder au dossier médical partagé.

L'Assemblée nationale est en train de vérifier l'application de la loi. Les processus législatifs sont extrêmement longs. La loi a été votée en août 2021 et promulguée fin mars 2022. Les décrets d'application sont en très grande partie sortis. Le gouvernement a donc fait sa part du travail. Cela a pris du temps, du fait des concertations pour vérifier que la loi est bien conforme à l'intention du législateur et aux réalités du terrain.

Avec Sébastien Delogu, le député LFI avec qui je mène les auditions d'application de la loi, j'ai vérifié si celle-ci s'appliquait déjà dans la réalité vécue par les salariés : elle en est encore à ses prémices. Mais les services de prévention en santé au travail, qui avaient été régulièrement associés dans nos travaux, se sont saisis de cet enjeu. Les offres socles que nous leur avons demandé de créer commencent à être établies, même

“Beaucoup d’efforts sont consentis pour former davantage de médecins, mais les disciplines de prévention ne font pas l’objet de politiques proactives.”

*CHARLOTTE PARMENTIER-
LECOQ*

si elles ne sont pas encore certifiées, c’est-à-dire garanties conformes aux dispositions de la loi. Les services de prévention devront ensuite mener un travail de pédagogie et de communication auprès des entreprises. Nous serons également vigilants et exigeants pour aider les entreprises à construire leur démarche de prévention des risques et leur document unique. Il en va de même pour d’autres mesures, comme la mise en place de cellules de prévention de désinsertion professionnelle, dans l’offre sociale. Ces cellules existaient déjà dans de nombreux services de prévention. Nous leur demandons d’être encore plus efficaces, de faire le lien avec l’assurance-maladie, et d’identifier les personnes en risque de désinsertion professionnelle. Enfin, nous devons travailler avec le ministère de la Santé, qui se saisit lentement des questions de santé au travail. Beaucoup d’efforts sont consentis pour former davantage de médecins, mais les disciplines de prévention ne font pas l’objet de politiques proactives. Nous demanderons certainement au gouvernement et aux partenaires sociaux

de se saisir de cette question de la prévention. L’utilisation du dossier médical partagé pour les médecins du travail doit également être dynamisée. Mi-avril, nous restituerons ce rapport à la commission des Affaires sociales de l’Assemblée nationale. Cette date coïncidera avec la remise des réflexions des partenaires sociaux sur le Pacte de vie au travail. Ils s’interrogent justement sur la prévention de l’usure, sur l’emploi des seniors et sur la visite de mi-carrière afin que le salarié bénéficie des meilleures conditions de travail jusqu’à sa retraite. Certaines dispositions spécifiques prévues dans la réforme des retraites commencent à prendre forme, comme le fonds d’investissement dans la prévention de l’usure professionnelle (Fipu), qui est accessible aux entreprises depuis plusieurs semaines. Elles vont ainsi bénéficier d’aides pour mettre en place des mesures de prévention. Il reste du chemin à faire. Cela demande une forte volonté politique. Vous pourrez compter sur moi, ainsi que sur d’autres collègues parlementaires.

Yann Hilaire



Yann Hilaire, directeur des projets majeurs, du partenariat et des relations avec les branches professionnelles chez Thalie Santé, joue un rôle pivot dans le suivi de la santé au travail des intermittents du spectacle, des mannequins, des pigistes. Sa mission s'ancre profondément dans l'amélioration des conditions de travail des industries culturelles et créatives. Engagé dans la coopération avec le monde universitaire, Yann contribue activement à l'élaboration des connaissances essentielles pour appréhender les dynamiques du travail. Depuis janvier 2023, il pilote la transformation digitale au sein de Thalie Santé, accompagnant les branches professionnelles vers une meilleure adéquation des services de santé au travail et la loi du 2 août 2021 afin de répondre aux besoins spécifiques de ses publics.

Clément Lesort

Yann Hilaire, la loi est-elle suffisamment adaptée à la réalité du monde professionnel ?

Bonjour. Thalie Santé suit des populations spécifiques (intermittents du spectacle, mannequins, pigistes de la presse écrite). La loi de 2021 a permis de larges avancées, mais elle a été construite sur le modèle triptyque employeur-salarié-contrat de travail. Nos populations ont une multitude d'employeurs. Nous essayons d'adapter nos services pour améliorer leurs conditions de travail et porter la culture de prévention à un niveau sectoriel.

La loi n'a pas non plus résolu un certain nombre de déséquilibres entre les salariés. Par exemple, un pisteur saisonnier ne verra pas de médecin du travail, alors qu'il manipule des explosifs pour déclencher des avalanches, tandis qu'un mannequin doit bénéficier d'un certificat médical tous les deux ans et avoir une VIP tous les six mois s'il ou elle travaille pour plusieurs agences.

De plus existe une confusion dans l'esprit de certains employeurs à propos de leurs responsabilités, qu'ils transfèrent parfois à l'employé. Les intermittents sont les acteurs principaux de leur suivi en santé au travail. Par exemple, le Centre national du cinéma exige des productions que l'ensemble de leurs salariés soient à jour

de leur suivi pour bénéficier de subventions. Certaines productions peuvent refuser des candidats qui ne seraient pas à jour. Or, le suivi de santé au travail ne commence qu'avec un contrat de travail. Nous avons encore du chemin à faire sur cette problématique, et nous nous appuyons sur les partenaires sociaux du secteur. Nous essayons de trouver des réponses mesurées, en réfléchissant à permettre aux employeurs d'assumer leur responsabilité, et en permettant à chaque salarié de bénéficier d'un suivi en santé tout au long de sa carrière. Nous essayons de construire des systèmes digitalisés permettant d'accompagner le médecin du travail et de suivre l'intégralité du parcours du salarié.

CLÉMENT LESORT

Ainsi, la loi est bien faite, mais une partie de la population a été oubliée ?

YANN HILAIRE

Je ne dirais pas qu'une part de la population a été oubliée par la loi. Nous essayons d'adapter les modalités de suivi avec les partenaires sociaux, pour qu'elles soient mises en œuvre de manière opérationnelle avec nos populations.

“Nous avons besoin de nos professionnels sur le terrain dans les entreprises. Je souhaite que la loi mette la visite médicale au second plan, et que nous donnions aux salariés une réelle culture de prévention.”

YANN HILAIRE

Toutes les entreprises doivent avoir un service de santé au travail. Plusieurs milliers d'associations n'embauchent que des intermittents et n'adhèrent donc pas à un service de santé au travail.

Nous avons travaillé avec nos partenaires, comme l'Afdas ou Audiens, à la création d'un portail unique permettant aux intermittents de bénéficier des services des SPSTI, mais aussi de l'Afdas et de la mutuelle dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle.

CLÉMENT LESORT

Est-ce un problème de loi ou de moyens ?

YANN HILAIRE

C'est un problème de cadre. Nos partenaires sociaux ont la main sur un certain nombre de sujets, alors nous essayons de faire évoluer ledit cadre.

En termes de moyens, nous avons encore besoin de financer des projets de

recherche pour comprendre le travail et adapter nos services. Nous nous appuyons également beaucoup sur la digitalisation pour donner du temps aux équipes médicales. Les visites médicales sont très nombreuses, et elles ne nous semblent pas toutes utiles. Nous avons besoin de nos professionnels sur le terrain dans les entreprises. Je souhaite que la loi mette la visite médicale au second plan, et que nous donnions aux salariés une réelle culture de prévention.

Catherine Delgoulet



Catherine Delgoulet est professeure du Conservatoire national des arts et métiers (Cnam), titulaire de la chaire ergonomie depuis 2019. Responsable de l'offre de formation en ergonomie au Cnam Paris et de son déploiement en région, elle effectue ses travaux de recherche au sein du Centre de recherche sur le travail et le développement (CRTD) du Cnam. Elle est, par ailleurs, directrice d'un groupement d'intérêt scientifique, le Centre de recherche sur l'expérience, l'âge et les populations au travail (Gis-Creapt), réunissant des partenaires institutionnels, des entreprises et des établissements de recherche autour de projets communs. Dans un contexte de vieillissement démographique et de transformations majeures au travail, les travaux de Catherine Delgoulet visent à éclairer la thématique du développement des activités professionnelles à tout âge au regard des enjeux de santé, de sécurité et de performance, pour la conception de situations de travail et de formation soutenables.

Clément Lesort

Catherine Delgoulet, vous travaillez, au Cnam, sur les questions du vieillissement et de la désinsertion professionnelle. Que pouvez-vous en dire ?

Bonjour à toutes et à tous. La désinsertion professionnelle est une question importante et préoccupante, compte tenu des éléments que nous avons sur la situation actuelle des actifs. J'utiliserai trois exemples pour l'illustrer.

Une exploitation de l'enquête "Emploi" de l'Insee montre qu'en 2021, un quart des personnes âgées de 55-61 ans ne sont ni en emploi ni en retraite. Parmi eux, 45 % le sont pour des raisons de santé ou de handicap.

Une enquête longitudinale plus réduite a été réalisée dans des départements du sud-est de la France, en collaboration avec des collègues du Creapt, de l'INRS, un centre de prévention et de santé interentreprises et un centre de bilan de compétences. Elle montre que 25 % des personnes en milieu de carrière ne pensent pas être en mesure de se maintenir à leur poste d'ici trois ans. Le cumul des situations ou contraintes vécues comme difficiles avec l'avancée en âge et de problèmes de santé qui gênent dans le travail viennent accentuer le pronostic pessimiste à trois ans ; ce pronostic étant lui-même prédictif de la

situation d'emploi trois ans plus tard.

En fin de carrière, l'accès à la formation est toujours aussi chaotique, et les inégalités entre les catégories socioprofessionnelles sont marquées. Or, les évolutions techniques, réglementaires et organisationnelles, ainsi que les mutations du travail autour des transitions, comme l'intelligence artificielle abordée lors de la table ronde précédente, accélèrent et renforcent les enjeux de construction de parcours en santé et en compétence. Ces exemples soulignent combien l'accompagnement des salariés en fin de carrière relève des conditions réelles de travail et de formation, et non seulement d'approches catégorielles (ciblées sur les seniors ou d'un pilotage par les chiffres en matière de seuils d'exposition ou de taux d'emploi).

CLÉMENT LESORT

Le paradigme choisi est-il adéquat pour réduire la pénibilité du travail ?

CATHERINE DELGOULET

Nous avons des éléments confirmant que le travail est pénible pour de nombreuses

“Un certain nombre de travaux, notamment des travaux d’ergonomes, montrent qu’avec l’expérience les personnes développent des manières de faire, individuelles et collectives, qui leur permettent de construire leur santé sous certaines conditions.”

CATHERINE DELGOULET

personnes ; il ne faut ni le nier ni le minimiser. Il me semble important de souligner qu’en appréhendant uniquement la question du travail sous l’angle de la pénibilité, on favorise des modèles de prévention qui ne visent qu’à protéger les personnes comme si elles n’étaient pas actrices dans leur situation de travail. Un certain nombre de travaux, notamment des travaux d’ergonomes, montrent qu’avec l’expérience, les personnes développent des manières de faire, individuelles et collectives, qui leur permettent de construire leur santé sous certaines conditions. Par exemple, un maçon se crée des indices visuels ou tactiles très fins afin d’évaluer l’élasticité du béton pour savoir quel geste appliquer avec la truelle sans pénaliser ses articulations. De même, une aide à domicile pourra revoir l’ordre de réalisation des tâches qui lui sont allouées en fonction de l’état de santé du bénéficiaire à l’instant T, pour coproduire le soin et ainsi alléger les contraintes. Ce sera possible si un système numérique lui prescrit les tâches pas à pas.

Ce matin, nous avons abordé la question de la santé au travail sous l’angle de la santé, des comportements individuels, et très peu sous l’angle du travail, alors que le travail peut être, doit être un opérateur de santé. Faisons alors en sorte de

concevoir un travail, non pas moins pénible, mais soutenable, c’est-à-dire un travail qui ne soit pas délétère, qui permette d’apprendre, qui tienne compte des besoins des personnes et des collectifs, sans porter préjudice aux générations futures. Aujourd’hui, la prévention se fait régulièrement en substituant les salariés les plus âgés par des plus jeunes - au risque d’user prématurément ces derniers, et d’entretenir une spirale délétère.

Bruno Palier



Bruno Palier est directeur de recherche du CNRS à Sciences Po (Centre d'études européennes et de politique comparée). Il a été directeur du Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques de Sciences Po (Liepp) entre 2014 et 2020. Il est docteur en sciences politiques, agrégé de sciences sociales et ancien élève de l'École normale supérieure de Fontenay-Saint-Cloud. Il travaille sur les réformes des systèmes de protection sociale en France et en Europe. Il vient de coordonner un ouvrage collectif intitulé *Que sait-on du travail ?* qui rassemble 37 chapitres rédigés par 60 chercheuses et chercheurs de sciences sociales spécialistes du travail, publié aux Presses de Sciences Po.

Clément Lesort

Bruno Palier, pensez-vous que les conditions de travail sont soutenables ?

Bonjour à toutes et tous. Non, pas vraiment. Lorsqu'on fait des comparaisons internationales, on s'aperçoit que la qualité du travail est médiocre, voire mauvaise, en France. Les Français le savent bien. Ils sont 37 % à déclarer qu'ils ne pourront pas tenir jusqu'à la retraite dans leur emploi ; 38 % des Français considèrent que leur travail a des conséquences néfastes sur leur santé. Il y a également plus de 730 accidents du travail mortels par an, soit deux fois plus que la moyenne européenne. Il y a également deux fois plus de *burn-out* en France qu'ailleurs, 17 % de plus de risques physiques au travail, 13,8 % de risques biophysiques de plus, et -10 % de qualité de l'environnement de travail. Nous avons rassemblé ces données pour objectiver ce problème.

Nous avons beaucoup parlé de prévention, mais très peu des autres causes, comme les causes structurelles (management, organisation du travail, stratégie des entreprises et stratégie nationale).

La caractéristique majeure du management en France est la verticalité. Certains décident des stratégies, des objectifs et de l'organisation du travail, et d'autres appliquent. Le management en France est également distant

géographiquement. Les lieux où le travail est prescrit ne sont plus aux mêmes endroits que là où le travail réel s'opère. D'autant plus que 20 à 30 % des personnes qui prescrivent le travail sont des consultants. Les salariés n'ont ainsi plus l'opportunité de faire des retours.

Enfin, le management à la française se fait beaucoup par les chiffres. Il y a beaucoup de *reporting*, donc beaucoup de pression. La multiplication de ce management par les chiffres est une explication du *burn-out*, de la perte de sens et de certaines autres difficultés en santé mentale au travail, ont démontré Thomas Coutrot et Coralie Perez. Cela fait courir de véritables risques psychosociaux, y compris pour les cadres. Le travail est 4 % plus intense en France que dans les autres pays de l'Union européenne. Je vais illustrer cela par trois exemples.

En France, nous voyons appliquée plus qu'ailleurs la logique néo-taylorienne, soit la standardisation des tâches grâce aux nouvelles technologies. Dans l'industrie automobile, un robot apporte ses pièces à l'ouvrier. La cadence augmente, car l'ouvrier n'a plus besoin de se déplacer. Dans les entrepôts, les salariés sont guidés par un casque équipé d'une intelligence artificielle. Les aides à domicile ont une tablette qui échelonne le temps à consacrer pour chacune des

“Il faut changer ce type de management qui épuise les Français. Nous devons proposer un management plus horizontal et inclusif, permettant de laisser de l’espace d’autonomie aux salariés.”

BRUNO PALIER

tâches. Elles bornent à l’entrée et à la sortie. Le problème n’est pas la technologie, mais les choix managériaux sur l’utilisation de la technologie pour augmenter les cadences. D’autres travaux montrent, au contraire, que la technologie peut soulager les salariés. Il faut changer ce type de management qui épuise les Français. Nous devons proposer un management plus horizontal et inclusif, permettant de laisser de l’espace d’autonomie aux salariés. Il faut également changer la vision globale de notre société et de notre économie sur le travail en France. Souvent, lors d’un débat économique, le mot “travail” est associé au mot “coût”. Depuis les années 1980, on explique aux Français que c’est à cause du coût du travail qu’il y a du chômage et que l’on a du mal à exporter. Au Danemark, le coût du travail est largement supérieur au nôtre, alors que le taux de chômage est inférieur. En Allemagne, le coût du travail dans l’industrie est équivalent, et l’industrie allemande parvient à exporter ses productions, parce qu’elles sont de

grande qualité. Depuis quarante ans, les gouvernements baissent le coût du travail en exonérant les entreprises de cotisations sociales, confortant l’idée que c’est également là la solution contre le chômage. Les études montrent en réalité que ce n’est pas efficace, et que cela tire l’économie vers le bas. Les entreprises françaises sont également obsédées par le coût du travail. Elles délocalisent et externalisent plus que les autres. Dans notre livre, un chapitre montre qu’il y a pourtant deux fois plus d’accidents du travail dans les entreprises preneuses d’ordres. Ensuite, les entreprises se défont des seniors, n’ayant pas investi dans leur formation, et intensifient le travail de leurs salariés.

Pour ne plus considérer le travail comme un coût, mais comme un atout, il faut adopter une stratégie de la qualité, pour faire monter en gamme notre économie.

Thibaut Fleury



Directeur général d'Efficienc e Santé au travail et président de Kerea, **Thibaut Fleury** est titulaire de l'executive MBA Santé délivré par l'université Paris Dauphine-PSL. Thibaut Fleury a une carrière éclectique : il commence dans le secteur sportif avant de prendre la direction d'une entreprise de services. Sa dernière mission avant de rejoindre Efficienc e Santé au Travail était de diriger les ressources humaines, la santé et la sécurité d'un groupe international. En 2022, il devient également président de Bossons Futé, une association reconnue d'utilité publique qui a pour but de promouvoir et de valoriser les actions de prévention.

Clément Lesort

Thibaut Fleury, partagez-vous le même constat ?

Bonjour. Je ne partage pas tout à fait le même constat. Les chiffres peuvent servir tous les points de vue. On ne peut pas comparer la sinistralité en France par rapport aux autres pays européens, sans prendre en compte les différences dans les systèmes de comptabilisation. Le principe d'imputabilité que nous appliquons en France n'existe pas dans tous les pays d'Europe.

CLÉMENT LESORT

Les morts sont pourtant des données factuelles.

THIBAUT FLEURY

Certes, mais en France, les malaises au travail entraînant le décès sont comptabilisés par principe dans les accidents du travail, ce qui n'est pas le cas partout en Europe. Je me méfie de ce que l'on veut faire dire aux chiffres. De mon expérience, la France n'est pas forcément en dessous de la moyenne européenne. Cela ne veut pas dire que nous devons nous réjouir de nos performances en la matière, elles sont décevantes, mais est-il bien utile de se flageller ? Et puis les exemples pris pointent plutôt de grandes entreprises et dans lesquelles les problèmes exposés sont bien présents. Mais 90 % de nos entreprises françaises sont des TPE !

En revanche, je rejoins le fait qu'il faut revoir notre vision du travail, pour une part héritée de notre système éducatif. La loi du 2 août 2021 va faire progresser la situation en mettant l'accent sur le rôle de l'entreprise et des services de prévention, mais cela reste insuffisant.

CLÉMENT LESORT

Êtes-vous également aligné avec les exigences des partenaires sociaux ?

THIBAUT FLEURY

Nous sommes dans cet alignement, et nous en ferons le bilan.

Pour revenir au système éducatif, je pense qu'il faudrait le changer. Le Danemark a fait une révolution dans son système éducatif il y a plus de 40 ans, améliorant ainsi la relation au travail des Danois et leur santé mentale. Elle commence dès l'école, en apprenant le rapport à l'autre. En France, je constate que la confiance entre les salariés et les cadres de l'entreprise n'est pas au rendez-vous, et c'est sans nul doute une partie importante du problème. Le Danemark a formé les enfants à l'empathie et à la relation de confiance envers l'autre, et cela a tout changé !

Je pense également qu'il faut faire évoluer la formation de nos managers si on veut poursuivre la transformation culturelle en matière de prévention.

*“La formation des chefs
d’entreprise sur la santé
au travail est un oubli
majeur de la loi du
2 août 2021.”*

THIBAUT FLEURY

CLÉMENT LESORT

Vous agissez en bout de chaîne...

THIBAUT FLEURY

La prévention implique d’anticiper. Or, nous avons déjà raté plusieurs étapes de prévention une fois les jeunes arrivés sur le marché du travail. La formation des chefs d’entreprise sur la santé au travail est un oubli majeur de la loi du 2 août 2021. Le travail serait d’autant plus simplifié si nos interlocuteurs avaient déjà une culture de la prévention. Nous trouvons des interlocuteurs dans des grandes entreprises, avec lesquels nous pouvons mettre en place des partenariats. La réalité est rarement la même dans les petites entreprises. De nombreux

médecins et préventeurs rencontrent des difficultés à aller vers eux. Commençons alors à réfléchir politiquement à la préparation de nos jeunes, dès le plus jeune âge, et à former correctement nos cadres et entrepreneurs.

Rodolphe Carvalho



Né le 13 septembre 1973, **Rodolphe Carvalho** est titulaire d'une maîtrise en administration et gestion des entreprises. Il possède plus de vingt ans d'expérience sur le département de l'Indre en tant que responsable d'un service d'appui au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés, directeur adjoint d'un Cap emploi, cogérant d'une entreprise adaptée, et responsable de développement d'un centre de formation professionnelle pour adultes. Depuis 2021, Rodolphe Carvalho est directeur d'un service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Clément Lesort

Rodolphe Carvalho, comment lutter concrètement contre la désinsertion professionnelle ? Par ailleurs, quel regard portez-vous sur le sujet dans le cadre de l'AIMT36 ?

Bonjour à toutes et à tous. La prévention de la désinsertion professionnelle comprend deux axes importants :

- l'identification en amont des salariés à risque, avec un *scoring* prédictif qui fera de plus en plus appel à l'intelligence artificielle ;
- la qualité des parcours de maintien dans l'emploi.

Nous avons mis en place une expérimentation dans le département avec un service de santé au travail, un Cap emploi, et un service social Carsat. Depuis vingt ans, nous affirmons que les acteurs du maintien dans l'emploi ne se connaissent que trop peu. J'ai néanmoins rencontré un médecin du travail exerçant à Paris qui a développé une plateforme collaborative digitale réunissant l'ensemble des acteurs concernés qui gravitent autour du salarié. Cette plateforme a pour objectifs :

- de placer le salarié au cœur de son parcours de projet, afin d'éviter qu'il soit ballotté d'un acteur à un autre avec des informations parfois contradictoires ;
- de décloisonner le travail des différents acteurs du maintien dans l'emploi ;
- de disposer de la même information au même niveau, quel que soit l'acteur ou

le salarié du parcours concerné ;

- de mesurer l'impact de nos coordinations et de disposer d'indicateurs communs.

Concrètement, lorsque le salarié rencontre le premier acteur de maintien dans l'emploi, et que ce dernier détermine qu'il présente un risque de désinsertion professionnelle, il lui propose d'enregistrer son compte sur la plateforme. Le salarié devient alors maître de son parcours : lorsqu'il rencontre un autre acteur, il précise qu'il possède un compte, et donne accès audit acteur à son parcours digitalisé, permettant ainsi au personnel de connaître son historique et les solutions mises en place.

Malheureusement, pour les personnes licenciées pour inaptitude, leurs données seront conservées sur cette plateforme et pourront donc perdurer chez France Travail

CLÉMENT LESORT

Cette plateforme se nomme Sam.i. Quels résultats concrets obtenez-vous grâce à ce type d'outil ? Comment pourraient-ils être dupliqués sur d'autres territoires ?

RODOLPHE CARVALHO

Le premier avantage concerne

l'accélération et l'amélioration des parcours de maintien dans l'emploi, dont les acteurs sont parfaitement informés des différentes étapes. Enfin, le salarié reste maître de son parcours.

Pour répondre à votre deuxième question, il est tout à fait possible de dupliquer ce système sur les autres territoires.

CLÉMENT LESORT

Thibaut Fleury, faut-il oser la vulgarisation, afin de sortir des débats d'experts et de l'entre-soi ?

THIBAUT FLEURY

Je voudrais rappeler qu'il existe une grande mobilisation des acteurs de la prévention pour changer et s'adapter, sous l'impulsion du réseau Présanse.

Les réalités des territoires doivent être prises en compte. Lorsqu'un service dispose d'un médecin pour 14 000 salariés, on comprend aisément que les contenus aient été adaptés à leur réalité.

Avec le réseau Présanse, un travail de fond est réalisé pour s'adapter au nouveau cahier des charges, mais ce n'est pas simple.

Par ailleurs, il faut noter la mutation très importante des organisations dans un temps relativement restreint. Il faut, dès lors, être prudent car, à vouloir transformer les choses trop rapidement, que ce soit sur la forme, les contenus et le sens donné à leur action, les 18 000 professionnels peuvent être mis en difficulté par rapport au rythme des modifications imposées. Cela provoque une augmentation de l'absentéisme dans ces structures.

Concernant la vulgarisation, en effet, les discours d'experts ne fonctionnent pas, tout autant que présenter des fiches d'entreprises de 20 ou 30 pages est inadapté à l'objectif recherché.

Il faut donc changer afin de donner la priorité aux quatre ou cinq risques considérés comme prioritaires, tel que cela a été évoqué ce matin. Quand un entrepreneur comprend nos conseils, et qu'il y adhère, cela fonctionne. Nous devons donc simplifier nos approches. Le temps de l'exhaustivité longtemps promu doit être laissé de côté, nous devons être efficaces !

BRUNO PALIER

Il est indispensable de sortir de la dénégation. En 2001, l'enquête Pisa de l'OCDE indiquait une situation assez médiocre en Allemagne. Les Allemands, choqués, se sont immédiatement interrogés sur la réforme de leur système éducatif. En France, plutôt que de réagir, nous avons préféré dire que Pisa ne posait pas les bonnes questions... alors même que nous étions derrière les Allemands dans le premier classement Pisa. Il nous a fallu vingt ans pour comprendre que nous avions un problème.

Dès lors, pour sortir de la dénégation, nous devons d'abord accepter le diagnostic des problèmes, nous rapprocher des Français et de leur véritable ressenti au travail. Par ailleurs, reconnaître le problème constitue la première étape pour le résoudre.

“Les réalités des territoires doivent être prises en compte. Lorsqu'un service dispose d'un médecin pour 14 000 salariés, on comprend aisément que les contenus aient été adaptés à la réalité.”

THIBAUT FLEURY

DÉBATS

DORIANN RAVEL, étudiant en santé et sécurité du travail

Depuis janvier, le président de la République a nommé un nouveau gouvernement avec la fusion de deux ministères importants : le Travail et la Santé. S'agit-il là d'une réelle avancée ou plutôt d'un frein, avec un risque de dérive ?

CHARLOTTE PARMENTIER-LECOQC

J'espère qu'il s'agira d'une avancée. Cela doit nous aider à décloisonner les deux ministères. Nous aurons des échanges dans le cadre de la mission d'application, et nous devons alors aller chercher les différents ministères afin de faciliter la mobilisation et la coordination.

PATRICIA PAJOT, fondatrice, Wellogy

Depuis ce matin, nous avons entendu un dialogue d'experts. Je prêche réellement pour la mise en place de politiques de prévention santé, et j'explique régulièrement la nouvelle loi concernant la santé au travail. Or, je constate un taux de transformation médiocre, car le top management refuse d'investir des fonds dans ces domaines. Aujourd'hui, le Medef n'est pas présent et aucun dirigeant n'est intervenu. Où sont les entrepreneurs ? Ce sont pourtant ces derniers qui peuvent faire bouger les lignes. Malgré les contraintes pénales et financières, et un taux d'absentéisme qui explose, rien ne change.

THIBAUT FLEURY

Nous sommes tous d'accord pour affirmer qu'en effet, l'engagement du dirigeant est essentiel dans toute démarche de prévention. Sans lui, rien ne peut se faire. Mais il nous faut trouver des leviers pour les amener à agir. En informant les entrepreneurs pour ce qui concerne les moyens financiers à engager et les risques encourus, nous ne réussissons pas à les mobiliser. Nous devons donc revoir notre approche : bien avant les questions de

moyens, les dirigeants doivent consacrer du temps à ces aspects en allant sur le terrain, et en rencontrant leurs équipes.

CATHERINE DELGOULET

Nous avons entendu de nombreux éléments relevant de solutions individuelles aujourd'hui : sur les comportements, les solutions techniques, la détection des personnes "à risque", les plateformes d'accompagnement des parcours de retour en emploi, etc. Cette façon de procéder ne permet pas aux employeurs de se sentir concernés par ces actions, car elles relèvent de démarches personnelles et non collectives.

Dans ces conditions, il existe un risque important de désinvestissement des employeurs vis-à-vis de ces questions, alors même que la construction de la santé au travail est essentielle, y compris pour assurer les performances des entreprises.

Identifier, par exemple, des salariés "à risque" permettrait d'affirmer qu'il n'est pas nécessaire de transformer le travail, mais simplement de trouver des solutions pour ces individus potentiellement en difficulté. Il me semble, au contraire, nécessaire de renforcer les démarches et réflexions collectives sur le travail avec l'ensemble des partenaires sociaux.

CHARLOTTE PARMENTIER-LECOQC

En conclusion, nous continuons les travaux à l'Assemblée nationale sur le sujet avec un rapport d'application. Nous examinerons demain en commission une proposition de loi du groupe écologiste sur la santé gynécologique au travail, avec la possible création d'un congé menstruel.

Quand les partenaires sociaux auront conclu leurs négociations, d'autres évolutions législatives permettront de corriger des omissions.

Enfin, il me semble nécessaire, comme cela a été dit, de développer la culture de prévention, et je suis ouverte à toutes les propositions dans ce cadre. Dans la loi,

“Il existe un risque important de désinvestissement des employeurs vis-à-vis de ces questions, alors même que la construction de la santé au travail est essentielle, y compris pour assurer les performances des entreprises.”

CATHERINE DELGOULET

“Il me semble nécessaire, comme cela a été dit, de développer la culture de prévention, et je suis ouverte à toutes les propositions dans ce cadre.”

CHARLOTTE PARMENTIER-LECOQC

nous avons, par exemple, indiqué que les services de santé au travail doivent préparer une offre pour les chefs d'entreprise concernant ces sujets. Lorsqu'on les intéresse pour leur propre santé, cela leur permet de prendre conscience des enjeux

concernant la santé au travail et d'impulser une dynamique d'entreprise.

Déjeuner-débat

Pierre Romain



Ancien élève de l'École nationale d'administration (ENA), promotion Léopold-Sédar-Senghor, et maître des requêtes au Conseil d'État, **Pierre Romain** a consacré l'essentiel de sa carrière aux questions de travail et d'emploi. À la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, comme adjoint, puis chef de la mission du fonds national de l'emploi de 2004 à 2008, puis entre 2012 et 2015; en qualité de sous-directeur en charge des questions de mutation économique et d'indemnisation chômage, à la Directe Île-de-France de 2010 à 2012; et au cabinet du Premier ministre de 2015 à 2017 en tant que conseiller travail emploi et dialogue social. Il intègre le Conseil d'État en 2017, d'abord la section du contentieux, puis la section sociale. Pierre Romain est directeur général du Travail depuis le 7 octobre 2020.

Clément Lesort

Pierre Romain, dans le sillage de la dernière table ronde sur le bilan de la loi de 2021, pourriez-vous évoquer les grands chantiers qui seront concernés, et les enjeux et les défis auxquels elle doit répondre ?

Bonjour à toutes et à tous. Je souhaite revenir sur quatre points. Premièrement, c'est une loi qui s'inscrit dans une évolution de long terme, notamment concernant la prévention de la santé au travail en passant d'une logique progressive du suivi médical individuel à une approche plus collective, avec trois objectifs principaux :

- Renforcement de la culture de la prévention primaire dans les entreprises (document unique d'évaluation des risques, formation des représentants des salariés, passeport prévention) ;
- Modernisation des actions des services de prévention et de santé au travail (approche pluridisciplinaire, offre socle, obligation de certification, encadrement des cotisations) ;
- Renforcement des leviers d'action en faveur de la prévention de la désinsertion professionnelle et l'élargissement du suivi de la santé au travail (travailleurs temporaires, pluriemploi...)

Concernant les mesures d'application, elles sont en vigueur depuis longtemps. Le programme de certification a été achevé l'été dernier, et les services ont jusqu'au 1^{er} mai 2025 pour obtenir leur certification.

Par ailleurs, nous avons lancé avant l'été dernier une première enquête annuelle auprès des SPST afin de connaître l'ensemble des données de l'activité et de la gestion avec un nouvel outil numérique dédié. Le rapport a été publié fin février, et il est disponible sur le site du ministère. Il sera renouvelé tous les ans afin de mesurer l'évolution de l'activité et de la gestion des SPST.

En outre, je rappelle qu'il existe des enjeux très importants en termes de démographie médicale. Le nombre de médecins du travail a ainsi diminué de 15 % en dix ans, passant de 5 108 à 4 290 en 2022, et les projections montrent une dégradation de la situation à moyen terme, avec un creux en 2031, et une remontée progressive ensuite.

“Le nombre de médecins du travail a ainsi diminué de 15 % en dix ans, passant de 5 108 à 4 290 en 2022, et les projections montrent une dégradation de la situation à moyen terme, avec un creux en 2031 et une remontée progressive ensuite.”

PIERRE RAMAIN

Les difficultés sont donc devant nous.

Nous cherchons dès lors à actionner des leviers :

- Approfondir la pluridisciplinarité et la coopération entre médecins du travail et infirmiers de santé au travail.

- Renforcer l’attractivité de la spécialité de la médecine du travail.

- Mobiliser d’autres leviers de recrutement, par la reconversion vers la médecine du travail ou en attirant des médecins étrangers.

Je souhaite revenir sur un deuxième sujet : le renforcement des actions en matière de prévention des accidents du travail graves et mortels.

Je rappelle qu’en 2021, 696 salariés sont décédés suite à un accident du travail. À cela, il faut ajouter les accidents de trajet mortels (entre 200 et 300 par an) et les décès liés aux maladies professionnelles (entre 200 et 300 par an).

Face à ce constat, le ministère du Travail a engagé un plan d’actions fortes : formation initiale et continue, campagne de communication auprès du grand public, leviers de dialogue social, avec une priorité pour les publics les plus vulnérables (jeunes et travailleurs détachés), travail sur les risques connus pour agir avec efficacité (chutes de hauteur, machines dangereuses, etc.).

Un travail doit avoir lieu avec les partenaires sociaux courant avril, afin d’intégrer de nouvelles actions, et notamment pour approfondir les connaissances sur les malaises mortels au travail. Il est également nécessaire de développer la prévention concernant les intérimaires, qui demeurent un public fragile. Enfin, il faut travailler plus étroitement sur les nouveaux risques, notamment les vagues de chaleur.

Enfin, un dernier point doit être évoqué : l’accompagnement des victimes d’accidents du travail et de leurs familles. Ce sujet engage d’autres acteurs que les seuls services de l’État (acteurs des secours, des hôpitaux, etc.), et nous devons pouvoir apporter des réponses aux victimes et à leurs familles, qui ont besoin de comprendre les raisons de ces accidents, au-delà des seuls aspects judiciaires.

Le troisième sujet que je souhaite évoquer

concerne les actions en matière de santé au travail des femmes. Nous avons développé ce point dans le cadre du 4^e plan Santé au travail 2024-2025. Au niveau national, un groupe de travail a été créé afin de répondre à cet enjeu par des actions spécifiques et concrètes. Nous avons ainsi réalisé un guide pour les employeurs afin de mieux prendre en compte et évaluer les risques auxquels les femmes sont exposées sur leur lieu de travail, et de mieux intégrer cet enjeu dans le document unique d’évaluation des risques.

Trois exemples menés par nos collègues des directions régionales peuvent être mentionnés dans ce cadre :

- En Corse, un guide diagnostic, avec des statistiques et des données sexuées régionales, a été réalisé sur la santé au travail des femmes ;

- En Normandie, une fiche spécifique sur les EPI pour les femmes a été réalisée ;

- Dans le Grand-Est, un séminaire régional, dédié à l’action et à la prévention à destination des femmes, a été organisé ;

Enfin, en termes d’activité législative, concernant la prise en compte de l’endométriose et de ses conséquences sur le travail et l’emploi des femmes qui en sont atteintes, un guide qui propose des ressources pour comprendre et agir en entreprise a été publié.

Le quatrième sujet que je veux évoquer concerne les évolutions liées aux risques émergents, et notamment les enjeux du changement climatique. Comment adapter les lieux de travail et, plus largement, les organisations et les modes de travail ? Les partenaires sociaux se sont saisis de cette question dans l’accord national interprofessionnel, tout comme le Cese, qui a rendu un avis sur le sujet, ce qui démontre qu’il existe aujourd’hui une prise de conscience partagée et une volonté au niveau interprofessionnel de mieux prendre en compte les effets de la chaleur. Il s’agit également de mieux surveiller et de créer des dispositifs de veille concernant ces défis à venir, afin d’améliorer la prévention des accidents graves et mortels et, plus largement, la constitution du troisième plan national d’adaptation au changement climatique.

Dans ce cadre, au-delà des actions de

“Le cinquième principe général de prévention nous invite à veiller au fait que l’ensemble des mesures de protection tiennent compte de l’évolution des techniques.”

PIERRE RAMAIN

communication qui ont été renforcées, il faut signaler les réflexions engagées sur l’évolution réglementaire. Il s’agit de renforcer le socle des obligations applicables aux entreprises lors de vagues de chaleur. Et en outre, il faut adapter les réponses à cette donnée nouvelle que constituent les épisodes caniculaires.

Concernant l’impact de l’intelligence artificielle, il est nécessaire de rappeler l’impact majeur de cette dernière sur les métiers, les outils et l’organisation du travail.

Il s’agit bien entendu d’un enjeu majeur pour le ministère du Travail, qui doit faire en sorte que le développement de l’intelligence artificielle soit porteur de sens, et qu’il garantisse la santé des travailleurs et cela dans le cadre d’un dialogue social nourri et de qualité.

Je rappelle à ce titre que le cinquième principe général de prévention nous invite à veiller au fait que l’ensemble des mesures de protection tiennent compte de l’évolution des techniques. Concernant l’intelligence artificielle, trois points doivent être retenus en matière de santé au travail :

- Il s’agit d’une formidable opportunité pour renforcer la sécurisation des environnements et des lieux de travail à travers la robotisation des tâches les plus exposées aux risques, mais aussi pour renforcer le développement d’outils connectés aux systèmes d’alerte intelligents ;

- L’IA permet de renforcer les outils d’aide à la décision ;

- Elle améliore la connaissance du risque professionnel et ses conséquences sur la santé.

De manière plus générale, les travaux concernant cet enjeu peuvent être développés dans d’autres cadres. La Commission interministérielle de l’intelligence artificielle a, d’ailleurs, remis un rapport sur le sujet, la semaine dernière.

JOSETTE GUÉNIAU, fondatrice dirigeante, JGSC

Concernant le vieillissement de la population au travail et son corollaire, la prévalence des maladies chroniques, des personnes devront continuer à travailler jusqu’à l’âge de départ à la retraite. Ainsi,

3 % des Français doivent s’arrêter de travailler avant la retraite. Cela constitue-t-il une priorité pour vous ? Comment organisez-vous le système de santé dans ce contexte ?

PIERRE RAMAIN

Effectivement, l’augmentation des maladies chroniques liée au vieillissement de la population constitue un sujet de préoccupation majeur. Il s’agit là d’un des leviers d’action de la loi du 2 août 2021 concernant la prévention de la désinsertion, puisqu’il est nécessaire d’adapter les postes de travail à ces situations.

Un travail interministériel sur les enjeux liés à la poursuite d’activité ou à l’insertion professionnelle des personnes atteintes de maladies chroniques a également été réalisé. Ces sujets sont ainsi portés en commun, et notamment par la Direction générale de la santé, dans la droite ligne de la loi du 2 août 2021.

ÉRIC ALAUZET, député du Doubs

Quel lien faites-vous entre qualité de vie au travail et santé au travail ? Par ailleurs, que pensez-vous de la réforme des instances représentatives du personnel, notamment la disparition des CHSCT et la création des CSE, par rapport à l’enjeu de la santé au travail ?

PIERRE RAMAIN

Concernant la qualité de vie et la santé au travail, l’organisation du travail et le rôle du manager dans les entreprises font partie des sujets importants dans la politique de prévention des risques professionnels. Ce sont, en effet, des sujets majeurs du dialogue social qui sont fortement relayés par les organisations, et qui ont émergé dans le débat public récemment, notamment avec la question de la santé mentale. Il s’agit également de leviers importants en termes d’attractivité et, lors des embauches, ces questions sont essentielles pour les salariés, qui attendent de plus en plus de sens, de qualité de vie au travail, d’autonomie, de responsabilisation et de reconnaissance dans leur travail.

Concernant la réforme des instances représentatives du personnel, rappelons que dans les entreprises de plus de 300

“Les compétences acquises au cours de l’exercice d’un mandat sont nombreuses et méritent d’être mises en valeur afin que les représentants puissent s’appuyer dessus dans le cadre de leur parcours professionnel.”

PIERRE RAMAIN

salariés, une commission spécialisée du CSE doit porter sur ces questions. En deçà, s’il existe des risques particuliers, cela doit être prévu. Néanmoins, il faut noter que les questions concernant les conditions de travail relèvent de la compétence du CSE. Il me semble nécessaire de discuter avec les partenaires sociaux de ces sujets de manière dépassionnée. Je pense que, souvent, concernant ces enjeux, c’est plus la question de la formation qui doit être relevée, notamment pour des représentants qui exercent un mandat large, entre économie, organisation et conditions de travail. Par ailleurs, une certification des compétences doit être accordée à l’issue des mandats. Cela permettrait de faire naître ou de renforcer des vocations de représentants des salariés. En effet, les compétences acquises au cours de l’exercice d’un mandat sont nombreuses et méritent d’être mises en valeur afin que les représentants puissent s’appuyer dessus dans le cadre de leur parcours professionnel.

NICOLE DUBRÉ CHIRAT, députée de Maine-et-Loire

La longévité dans la vie professionnelle nécessite une anticipation et une prévention dès la mi-carrière afin de savoir si l’on peut continuer l’activité que l’on mène.

Par ailleurs, on constate une évolution rapide des inaptitudes professionnelles qui apparaissent dans de nombreux secteurs. Que pouvez-vous nous dire sur ces deux sujets ?

PIERRE RAMAIN

De manière globale, la prévention liée à l’âge est un défi majeur. Un bilan à mi-carrière et la possibilité pour un certain nombre de salariés d’engager une deuxième partie de carrière constituent un enjeu important des négociations interprofessionnelles en cours sur le pacte de la vie au travail, qui s’achèveront dans quelques jours. La question de l’emploi des seniors nécessite une anticipation et une gestion des âges qui imposent dès la mi-carrière un point d’étape afin de permettre au salarié de se reconverter ou d’évoluer.

Je ne peux m’étendre sur ce sujet, car il

s’agit là de l’un des enjeux des négociations actuelles, mais c’est bien évidemment un axe important de nos réflexions sur lequel nous pourrions nous appuyer dans la transposition des accords dans la loi, puis dans les différents règlements.

Face aux inaptitudes, il faut faire en sorte de prévenir ces situations, qui touchent surtout des personnes en fin de carrière. Il s’agit, en effet, du symptôme ou du révélateur des insuffisances et de notre capacité à anticiper.

CLÉMENT LESORT

Il existe un besoin des acteurs de la prévention de s’ouvrir, d’oser la vulgarisation et de sortir la prévention du débat d’experts. Est-ce un message que vous souhaitez partager avec les différents acteurs présents aujourd’hui ? Par ailleurs, on observe un silence presque assourdissant des acteurs de l’économie et des représentants du monde de l’entreprise. Qu’en pensez-vous ?

PIERRE RAMAIN

Je partage cette idée qu’il ne faut pas enfermer le débat sur la santé au travail dans une discussion d’experts et de spécialistes. On observe d’ailleurs dans le débat public la place importante accordée au travail au sens large, avec des sujets débattus assez généraux, tels que la qualité de vie ou l’organisation du travail. C’est, en effet, un enjeu collectif qui ne doit pas être préempté par les experts.

CYRILLE ISAAC-SIBILLE

Le bien-être au travail rejoint les sujets de retraite, de chômage, l’attractivité ou les seniors. Quel serait l’impact de la semaine de quatre jours sur la santé et le bien-être au travail ? Cela a-t-il été évalué, scientifiquement ?

PIERRE RAMAIN

Cette question renvoie plus largement à la manière de donner aux acteurs de l’entreprise et aux partenaires sociaux un certain nombre d’éléments de référence et d’évaluation auxquels ils pourraient se raccrocher. Ils pourraient ainsi identifier les bonnes pratiques et mesurer leur impact,

“Face aux inaptitudes, il faut faire en sorte de prévenir ces situations, qui touchent surtout des personnes en fin de carrière.”

PIERRE RAMAIN

en s'appuyant sur des éléments objectifs. L'Anact publie régulièrement des travaux intéressants en la matière, il conviendrait de mieux les partager avec les organisations syndicales et professionnelles pour permettre à chacun de s'en saisir. Cela ne concerne pas seulement les conditions de travail - de manière plus large, il faut s'interroger sur la façon de partager les

analyses des bonnes pratiques en matière de négociations collectives et de dialogue social.

CLÉMENT LESORT

Je vous remercie, merci à tous les intervenants et à nos partenaires.



Avec le soutien de



Cet événement est organisé par

M&M CONSEIL

COMMUNICATION ÉVÈNEMENTIELLE • AFFAIRES PUBLIQUES

info@mmconseil.com – Tél. : 01 44 18 64 60



M&M Conseil



M&M Conseil