

3^{ème} Plan Régional Santé au Travail

Centre-Val de Loire



Bilan 2016-2020



Préventeurs de la région Centre-Val de Loire et partenaires
sociaux coopèrent pour la santé au travail

Sommaire



1. Rétrospective sur le 3^{ème} PRST 2016 - 2020	4
1.1. L'articulation avec le Plan National de Santé au Travail	4
1.2. Les enjeux du PRST3	5
1.3. La gouvernance et les acteurs	5
1.4. La méthodologie : de la construction à l'évaluation	6
<hr/>	
2. Les éléments de bilan	8
2.1. Les résultats	8
2.1.1. Les chiffres clés et les éléments qualitatifs	
2.1.2. Les fiches-résultats	
2.2. Évaluation du plan	10
2.2.1. À travers le point de vue des acteurs du PRST	
2.2.2. À travers le prisme d'une action de terrain	
<hr/>	
3. Conclusions et perspectives	17
<hr/>	
Annexes : Les fiches-résultats	18



édito

à 2 voix

Le 3^{ème} plan régional santé au travail 2016-2020 portait l'ambition d'associer de manière étroite les acteurs institutionnels de la prévention et les partenaires sociaux. Ainsi, cette mise en œuvre dans l'élaboration et le suivi d'une politique de santé a permis de porter des actions mettant au cœur le travail et la culture de prévention. Au moins 4 300 entreprises en ont bénéficié.

Ce bilan présente la démarche d'évaluation et les résultats des actions menées en direction des TPE notamment. Les thématiques abordées ont été la prévention des risques chimiques, des troubles musculosquelettiques (TMS), des risques psychosociaux (RPS), des risques professionnels dans le BTP ou des démarches en faveur du maintien en emploi et de la qualité de vie au travail (QVT).

Il fait apparaître des réussites dans l'implication des acteurs, l'approfondissement des coopérations et des pistes d'amélioration en terme de gouvernance, de communication vers les bénéficiaires, de construction d'actions mobilisant les branches professionnelles à partir d'un diagnostic partagé au bénéfice des entreprises, de leurs salariés et représentants du personnel.

Le 3^{ème} Plan Régional de Santé au Travail (PRST) dont nous faisons aujourd'hui le bilan est le résultat d'un travail partenarial entre les différents acteurs régionaux de prévention et de promotion de la santé au travail.

Il est le fruit de l'engagement et de la volonté des partenaires sociaux, des préventeurs et des différents acteurs de l'État à agir sur la prévention primaire, la promotion de la santé, le maintien dans l'emploi et la performance économique, contributifs à la qualité de vie au travail.

C'est grâce à un dialogue social de qualité fondé sur de solides connaissances des données du territoire, que ce PRST3 a pu être déployé vers ses cibles que sont les salariés, les entreprises, et en particulier les TPE-PME, ainsi que les organismes publics.

Une des ambitions de ce PRST3 était de faciliter l'accès aux productions et résultats des différentes actions régionales. Cet objectif a été atteint par le nombre très élevé de fréquentation et de téléchargements sur les sites Web des partenaires du PRST3.

Il souligne également la forte implication des partenaires sociaux au sein du groupe permanent régional d'orientation (GPRO) pour promouvoir et porter les orientations en matière de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

Sans le travail de terrain des acteurs de la prévention et de leurs services d'appui et d'analyse, ce bilan n'aurait pas la même richesse et constitue à ce titre un enseignement utile aux futures orientations de nos travaux.

Le défi de la réforme de la santé au travail poursuit l'objectif d'amplifier la prévention par un meilleur accompagnement des entreprises et des salariés, et sera relevé par un engagement commun de tous les acteurs dans le cadre d'un dialogue exigeant et pragmatique dans la construction du 4^{ème} plan régional de santé au travail.

Pierre GARCIA, Directeur régional de la DREETS Centre-Val de Loire*

*Les Directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) deviennent des Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) à compter du 1^{er} avril. Les DREETS intègrent dans leurs champs de compétences les politiques de la cohésion sociale, jusqu'alors portées par les Directions régionales de la cohésion sociale (DRCS).

Vous trouverez dans ce bilan toute la diversité des projets et actions menés au cours de ces trois dernières années. Ces travaux reflètent la diversité et la qualité des préventeurs de notre région Centre-Val de Loire.

Nous espérons que le contenu de ces travaux contribuera à améliorer le quotidien des acteurs de la vie économique de la région, et ainsi renforcer la qualité de vie au travail.

Bien évidemment, le PRST3 a dû composer avec la crise sanitaire de ces derniers mois, mais cette période difficile a permis de vérifier la réelle cohésion des acteurs de la prévention, ce qui nous a permis d'offrir des réponses rapides et efficaces au traumatisme social et économique traversé.

Nous vous invitons à découvrir ce travail collectif, démonstration d'une action concertée et efficace des acteurs de la prévention et de la santé en région Centre-Val de Loire, indissociable d'un dialogue social de qualité, nécessaire à l'intégration de ces travaux.

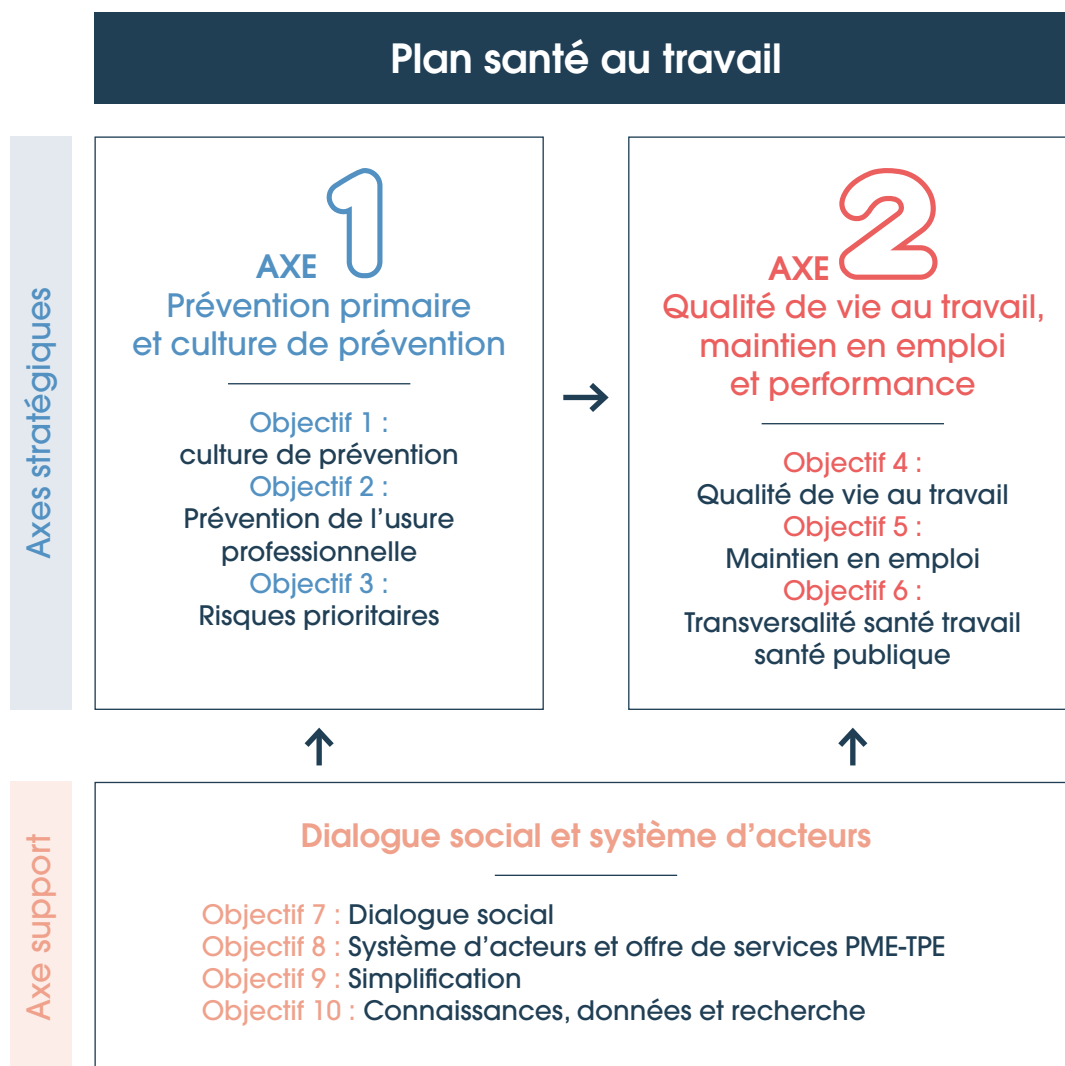
Nous remercions vivement les acteurs et coordonnateur de ce PRST3.

Jean-Marc OUDIANE (Vice-président MEDEF)
François BIDEF (Vice-président CFDT)

1. Rétrospective sur le 3^{ème} PRST 2016-2020

1.1. L'articulation avec le Plan National de Santé au Travail

Un des points forts et innovants du 3^{ème} plan national de santé au travail (PST3) était de renforcer le rôle des partenaires sociaux dans l'élaboration des orientations en s'appuyant sur la mobilisation du Comité d'Orientations des Conditions de Travail (COCT). Grâce à un travail constructif et novateur au sein de cette instance, les partenaires sociaux ont adopté par consensus entre les cinq confédérations syndicales et les cinq organisations patronales membres les lignes directrices et structurantes suivantes :



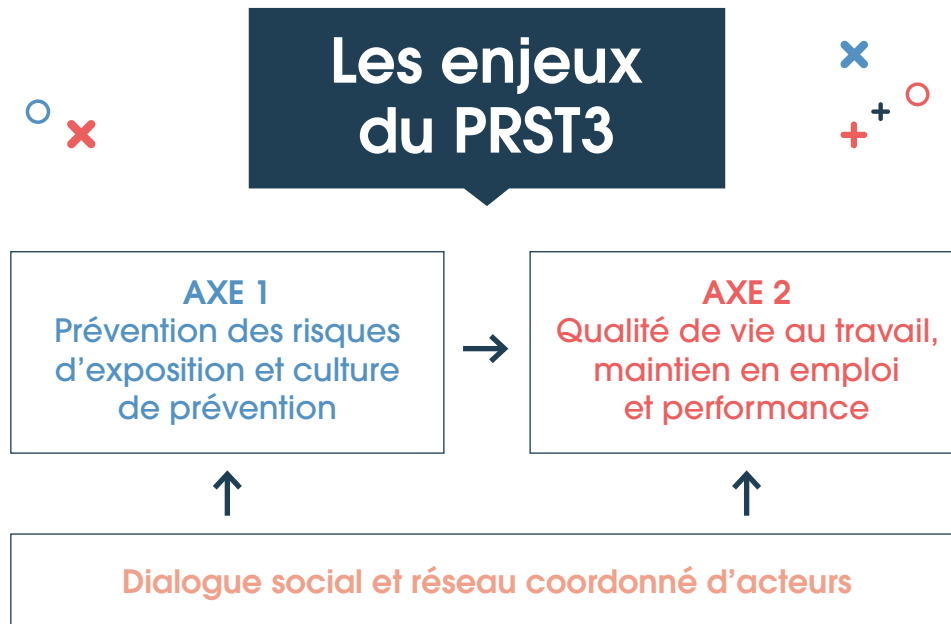
Au-delà de cette méthode d'élaboration innovante ancrée sur un dialogue social constructif, l'un des principaux défis du troisième Plan Santé au Travail était « **l'appropriation effective par tous les acteurs d'une culture de la prévention primaire** » en ciblant particulièrement les PME-TPE.

Enfin, le PST3 avait pour ambition d'employer une méthode de pilotage en mode projet, centrée sur l'évaluation de l'efficacité réelle des actions déployées.

La région Centre-Val de Loire s'est appuyée sur les axes stratégiques et la méthodologie proposés au niveau national pour construire son plan.

Son ambition était de mettre le travail au centre des préoccupations et la culture de prévention au cœur de toutes les actions en s'appuyant sur un réseau d'acteurs coordonné et impliqué.

1.2. Les enjeux du PRST3



C'est donc en associant les préventeurs institutionnels, déjà très impliqués dans le PRST2 et les partenaires sociaux au sein d'un Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail (CROCT) que l'élaboration du plan a été menée à partir d'un diagnostic partagé et porté par des partenaires, pour aider à la définition des orientations. Ce diagnostic est disponible [en cliquant ici](#).

Il ressortait notamment de ce diagnostic, une part importante des très petites entreprises sur le territoire régional (près de 80 % des entreprises). Le collectif avait souhaité orienter les actions en direction de cette typologie d'entreprise en créant un axe de travail transversal « TPE ».

Pour chacun des axes, des enjeux ont été définis et sont détaillés dans les fiches résultats au §2.2.1 et dans la brochure du PRST3 accessible sur le site internet de la Direccte Centre-Val de Loire ou [en cliquant ici](#).

Au-delà des objectifs fixés sur chacun des axes thématiques, des enjeux transversaux ont été posés :

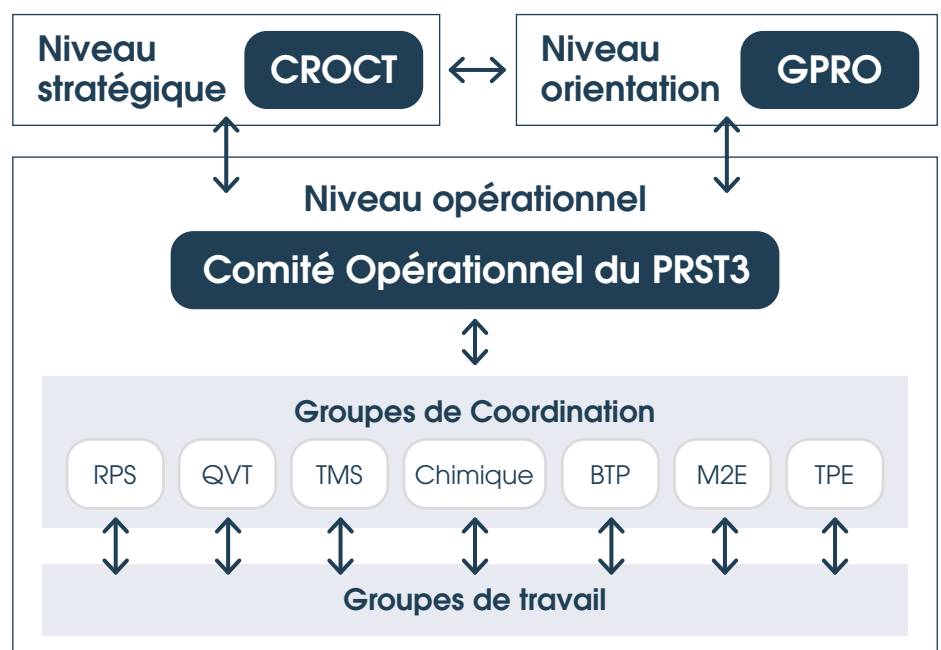
- Construire une **politique visible** pour les entreprises et les salariés
- Favoriser une **dynamique partenariale** dans le respect des règles de métiers
- **Travailler avec les partenaires sociaux** : dans l'élaboration et le suivi des actions,
- **Veiller à la cohérence et à la synergie avec les autres démarches structurantes**
- **Cibler en priorité les TPE.**

Les éléments de bilan doivent rendre compte des résultats au regard de ces enjeux tout en identifiant les leviers et les freins dans la perspective de la construction du prochain plan.

1.3. La gouvernance et les acteurs

La nécessaire articulation de la gouvernance avec le comité plus opérationnel a été discutée pour assurer le pilotage en mode projet comme cela était prévu au niveau national. Le PRST3, s'est alors structurée autour de 3 niveaux comme le rappelle le schéma ci-contre :

Le Groupe Permanent Régional d'Orientation (GPRO) composé selon le texte réglementaire : de la Direccte, des partenaires sociaux et de la Carsat, a pris une place importante en région Centre-Val de Loire dans le déploiement du PRST3. Il a été, par ailleurs, élargi à d'autres organismes de prévention avec l'accord des membres du GPRO.



Le CROCT selon le code du travail

Le Comité Régional d'Orientation des Conditions de Travail « CROCT » est défini par l'article L 4641-4 et précisé par le décret n°2016-1834 du 22 décembre 2016 Art. R. 4641-15 : « Placé auprès du préfet de région, le CROCT participe à l'élaboration des orientations de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail au plan régional.

Présidé par le Préfet de région ou son représentant et animé par la DIRECCTE, il est composé de 4 collèges :

- 1 des administrations régionales de l'Etat ;
- 2 des partenaires sociaux en nombre égal pour les organisations d'employeurs et de salariés (représentatives au niveau national) ;
- 3 des organismes régionaux de sécurité sociale, d'expertise et de prévention ;
- 4 des personnalités qualifiées désignées par arrêté préfectoral.

Un **Groupe Permanent Régional d'Orientation des conditions de travail « GPRO »** est constitué en son sein. Il exerce une fonction d'orientation dans le domaine de la politique de santé et de sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail. >

La Direccte Centre-Val de Loire a assuré l'animation du Plan régional santé au travail en s'appuyant sur un comité opérationnel de suivi (CO-PRST), des groupes de coordination des actions thématiques et des groupes de travail rattachés aux fiches actions. Les membres du CO-PRST étaient des représentants des services de santé au travail, de la Carsat, de l'OPPBT, de l'Aract, de l'Institut de Médecine du Travail du Val de Loire (IMTVL) et de la Société de Médecine du Travail du Val de Loire (SMTVL) et avaient pour mission d'assurer le pilotage tout en permettant un espace d'échanges techniques sur les thèmes de prévention.

Le PRST a donc mobilisé de nombreux acteurs et plus particulièrement les préventeurs institutionnels qui ont participé tant à la construction qu'à la mise en œuvre du plan. Ces préventeurs sont issus des organismes suivants :

- Services de santé au travail interprofessionnels (soit 6 SSTI) et l'APST Centre-Val de Loire,
- Carsat Centre-Val de Loire,
- Mutualité Sociale Agricole,
- Aract Centre-Val de Loire,
- OPPBT,
- Sociétés savantes de médecine du travail (IMTVL, SMTVL)

Les fiches d'identité de ces organismes et leurs coordonnées sont disponibles sur le site internet de la Direccte. Pour en savoir plus, [cliquer ici](#).

La structuration de la gouvernance et l'articulation des différents comités ont été largement questionnées lors des réunions de CROCT/GPRO ou bien encore dans l'enquête en ligne à destination des acteurs du plan. Les conclusions de l'enquête dont l'avis des membres du CROCT sont présentées au §2.2.2.

1.4. La méthodologie : de la construction à l'évaluation

• Construction

C'est en s'appuyant sur les orientations nationales et le [diagnostic territorial](#) que les orientations régionales (cf. § 1.2 Les enjeux) ont été définies par le CROCT en lien avec le GPRO, tout en intégrant les éléments du bilan du PRST2. Ce bilan faisait ressortir l'intérêt de limiter le nombre d'actions (PRST2 : 45 fiches), de se rapprocher des organisations professionnelles et des entreprises, et d'une coordination régionale des préventeurs institutionnels mais pointait la nécessité d'articuler le PRST avec les programmes des partenaires. Ces programmes, bien qu'ayant des enjeux communs avec le PST3 ne présentaient cependant pas la même temporalité pour bon nombre d'entre eux. Et, les orientations nationales couvraient de nombreux enjeux de prévention avec un cadrage serré de la Direction Générale du Travail (DGT) qui demandait aux régions de décliner obligatoirement certaines thématiques ne permettant pas de limiter librement le nombre d'actions.

Concernant le diagnostic territorial, le GPRO avait mis en évidence lors de son exploitation, ses points forts et ses faiblesses :

Points Forts

- Mise à disposition de données sur l'activité économique de la région et présentation des spécificités par rapport au national
- Intégration des données de SUMER
- Focus sur des populations vulnérables (intérimaires, jeunes)
- Construction partenariale et regards croisés Direccte/APST.

Points à améliorer

- Données SUMER 2010, exposition ancienne (faire évoluer le diagnostic avec les données disponibles)
- S'accorder sur les indicateurs et leur contenu
- Proposer des éléments de diagnostic en lien avec les orientations nationales, les autres plans stratégiques (Écophyto, PRSE,...) et les besoins des partenaires sociaux
- Développer les données du secteur agricole
- Identifier des données à suivre dans le temps afin d'évaluer l'impact de la politique régionale en santé au travail sur le territoire.

Ces éléments sont à l'origine de la mise en place du réseau des indicateurs de santé au travail intégré dans la [fiche action Acacia](#). Ils pourront aussi être pris en compte pour l'élaboration du diagnostic du prochain plan.

C'est à partir de ces orientations régionales que le Comité Opérationnel a préparé le pilotage du projet (outils de suivi, espace collaboratif, calendrier, indicateurs, ...) et a organisé la mise en place de 7 groupes de coordination thématiques ouverts aux préventeurs, partenaires sociaux, aux branches professionnelles et à l'inspection du travail.

Les coordinateurs thématiques avaient pour mission de présenter les enjeux énoncés par le CROCT afin de définir des objectifs opérationnels pour chacun des thèmes et d'identifier les pilotes volontaires pour porter les actions.

Ces pilotes ont procédé à un appel à candidature pour former les groupes de travail. C'est ensuite au sein de chacun de ces groupes que les fiches actions ont été élaborées.

Au final, le PRST est construit autour de :

→ 7 grands thèmes :

- [Développer une culture de prévention et améliorer les conditions de travail dans les TPE](#) / coordination Direccte,
- [La prévention des troubles musculo squelettiques](#) / coordination Carsat,
- [La prévention du risque chimique](#) / coordination Direccte,
- [La prévention des risques professionnels dans le BTP](#) / coordination Direccte,
- [La prévention des risques psychosociaux](#) / Coordination Direccte,
- [La promotion des démarches en faveur de la qualité de vie au travail](#) / Coordination Aract,
- [Le maintien en emploi](#) / coordination Direccte

→ 36 fiches actions

Le 3^{ème} Plan Régional Santé au Travail a été adopté et lancé officiellement le 4 juillet 2017 par le CROCT, grâce à la mobilisation des différents acteurs.

• Mise en œuvre


Avec un décalage dans le temps, nécessaire à la construction du plan, les actions ont effectivement débuté en 2017.

La mise en œuvre du plan a été réalisée par le niveau opérationnel :

- Les groupes de travail en charge de la mise en œuvre de l'action,
- Les groupes de coordination en charge du suivi des actions de la thématique,
- Le comité opérationnel en charge du suivi de l'ensemble des thèmes en appui au GPRO et au CROCT.

Plus précisément, le PRST3 a mobilisé :

- **3 comités (CROCT, GPRO, CO-PRST)**
- **Plus d'une trentaine de groupes de travail** (sans compter les sous-groupes mis en place ponctuellement)
- **7 coordinateurs thématiques** / 7 Groupes de coordination
- **Plus de 40 pilotes d'actions issus de plus de 10 organismes différents** (Direccte, Carsat, Services de santé au travail, Aract, OPPBTP, Institut de Médecine du Travail du Val de Loire IMTVL, Société de Médecine du Val de Loire (SMTVL))
- **Plus de 70 membres différents de groupes de travail dont plus de la majorité ont participé à au moins deux groupes de travail.** Ces membres sont très majoritairement des préventeurs, avec quelques agents de contrôle et partenaires sociaux répartis sur 6 groupes de travail.



Pour mener à bien le plan, les comités et groupes de travail se sont réunis majoritairement en présentiel à des fréquences très variables :

- CROCT : une fois par an,
- GPRO : tous les 3 mois (avec une augmentation forte au cours de la crise sanitaire Covid-19 mais sur des questions autres que le suivi du PRST)
- CO-PRST3 : 2 fois par an,
- Groupes thématiques : en moyenne 2 fois par an,
- Groupes de travail : en moyenne 3-4 fois par an.

À des fins d'illustration, il est possible d'estimer que le plan a mobilisé les partenaires sur plus de 130 demi-journées de réunion par an, sans compter le temps nécessaire aux déplacements et au travail fourni entre les réunions par les pilotes et les membres des groupes de travail.

Toutefois, ces espaces d'échanges entre acteurs bien que chronophages participent pleinement à la dynamique du partenariat et à la réussite du plan. En réponse à ce constat, parmi les éléments de bilan remontés par les partenaires, des propositions ont été faites pour réduire notamment le temps de déplacement en favorisant les réunions en distanciel, le nombre d'actions, et enfin le nombre de comités de suivi.

• Suivi

Le suivi a été assuré principalement par le niveau opérationnel. Pour ce faire, des documents de suivi et de pilotage ont été créés : **tableau de bord, fiche action type sous format Excel, pilotage via une plateforme collaborative nommée SI-PST (cf. § ci-dessous).**

Une fiche action type a été conçue pour suivre dans le temps et en détail le contenu de l'action (cibles, composition des groupes et sous-groupes de travail, l'état d'avancement, les indicateurs, les moyens engagés et des éléments qualitatifs). C'est à partir de ces fiches que les bilans détaillés ont pu être réalisés.

Un tableau de bord global avait été créé mais n'a finalement pas été complété régulièrement faute de pouvoir automatiser son alimentation directement à partir des fiches actions. Le niveau de détail de ce tableau de bord ne permettait pas raisonnablement de le remplir à la main, cette opération étant très chronophage. Cet outil est à revoir afin de permettre aux acteurs de disposer d'une vision globale et actualisée de l'état d'avancement du PRST. La fiche action au format Excel, semble quant à elle convenir aux pilotes selon les éléments de bilan remontés via le questionnaire en ligne (cf. § 2.2.1). Le GPRO a validé l'ensemble de ces outils début 2018.

Les pilotes ont été sollicités 2 fois par an pour la mise à jour des fiches actions et l'alimentation de l'espace collaboratif SI-PST pour permettre l'élaboration du bilan annuel. L'état d'avancement a été présenté régulièrement au GPRO, action par action et au final 2 fois en CROCT.

Au cours de la mise en œuvre du plan, un autre outil a été mis en place pour assurer l'articulation entre les actions et les orientations du GPRO. Les partenaires sociaux n'étant que peu présents dans les groupes de travail, il s'est avéré nécessaire pour les pilotes de recueillir leur point de vue sur les orientations à donner sur certaines actions, via un **formulaire « Demande d'avis au GPRO »**. Au total, trois actions ont fait l'objet d'une demande d'avis : RPS1, RPS2, ACACIA (avis sur des focus thématiques à développer en lien avec le réseau des indicateurs en santé au travail). Ce formulaire et son intérêt sont à rediscuter lors de la construction PRST4. Pour assurer le suivi du plan, en parallèle des outils de pilotage, des sous-groupes ont été mis en place pour :

- Créer un espace collaboratif du PRST,
- Coordonner les actions de communication.

La création de l'espace collaboratif fait suite notamment aux éléments de bilan du PRST2. Les partenaires souhaitaient en effet pouvoir disposer d'un espace d'échanges sur les actions partenariales. Dès la phase de construction du plan, un groupe de travail pluridisciplinaire et partenarial avait identifié les besoins, les moyens et les compétences nécessaires pour construire et alimenter un espace web partagé autour des enjeux suivants :

- **Favoriser une meilleure coopération des acteurs régionaux et des partenaires sociaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des politiques institutionnelles, notamment dans le cadre du PRST3**
- **Faciliter le suivi et l'évaluation des politiques institutionnelles** (PRST3 et Contrats Pluri annuels d'Objectifs et Moyens)
- **Progresser dans le niveau de diffusion des productions régionales et partenariales (tout public).**

Suite à ses premières réflexions, il était convenu qu'un extranet (porté par la Direccte) soit dédié aux échanges entre partenaires et que le site internet de la Direccte puisse être utilisé pour relayer les productions du PRST à destination du grand public.

Le travail de construction de l'espace collaboratif a été freiné en 2017 par l'annonce de la création d'une plateforme pilotée par la Direction Générale du Travail (DGT) dédiée au PST3 et aux PRST3. Le projet initial a donc été remplacé par le projet DGT dénommé SI-PST, pour éviter le travail en doublon puisque l'alimentation devait être opérée par toutes les régions.

Les enjeux et le cahier des charges posés par le groupe ont dû être adaptés pour coller au cadre de cette nouvelle plateforme. Dans le SI-PST, les préventeurs institutionnels pouvaient retrouver sur le PRST Région Centre-Val de Loire :

- Les fiches actions détaillées,
- Les comptes-rendus de réunion,
- Un calendrier des réunions des groupes de travail,
- Le tableau de bord global,
- Les livrables.

Toutefois, l'architecture de l'espace imposée, les droits d'accès limités à quelques partenaires et les modalités de connexion hasardeuses n'ont pas permis de répondre pleinement aux enjeux fixés initialement par la région. Par ailleurs, les partenaires sociaux disposaient d'un même type de plateforme pour échanger entre le COCT/GPO et les CROCTs/GPROs, mais ces derniers n'avaient pas accès au SI-PST dédié au PRST3.

Le sous-groupe de travail dédié aux actions de communication a été créé en 2019 pour renforcer la communication autour du PRST et mieux se coordonner entre partenaires. Il regroupe les référents communication des partenaires du PRST et s'est réuni 2 fois depuis sa mise en place. Dans ce cadre, un formulaire a été élaboré pour permettre aux pilotes qui souhaitent communiquer autour d'une action (état d'avancement, publication, évènement, ...) de proposer un article/une brève à diffuser via les réseaux des partenaires.

En parallèle, les référents communiquent entre eux sur les actions de leur organisme avec pour objectif de diffuser plus largement les actions menées en faveur de la santé au travail. Pour faciliter les échanges, un fichier recensant les coordonnées des référents, les supports de communication, les cibles et leur périodicité de diffusion est mis à jour annuellement.

Ce groupe s'est mis en place tardivement au niveau du PRST3. Les éléments de bilan (Cf. 2.2.1) mettent en évidence que la stratégie de communication vis-à-vis notamment des entreprises n'est pas adaptée au public. Le PRST3 n'est encore que trop peu connu des bénéficiaires.

• Bilan : résultats et évaluation

L'ambition portée par le PST3, d'un pilotage en mode projet, impliquait l'élaboration d'un bilan complété d'une évaluation du plan. En effet, il ne s'agissait pas de produire un simple bilan des résultats du PST mais bien d'évaluer à partir d'indicateurs les enjeux fixés à la construction du plan.

En région Centre-Val de Loire, une première réflexion avait été initiée à la construction des actions en 2017, en invitant les pilotes à veiller à la cohérence et à la faisabilité du suivi des indicateurs retenus. **Au final 3 principaux types d'indicateurs de résultats ont été utilisés dans les fiches actions :**

- **Nombres de cibles sensibilisées et informées**
- **Nombres de cibles accompagnées**
- **Nombre d'outils ou démarches créés par cible.**

Il était demandé aux pilotes de détailler les résultats des indicateurs par :

- Type de cible : entreprises, branches professionnelles, jeunes, CSE, préventeurs, inspection du travail
- Territoire : n° département, région
- Tranches d'effectif (pour les entreprises)
- Code activité/NAF (pour les entreprises).

L'objectif attendu de ce niveau de détail était de pouvoir comptabiliser à la fin du plan les résultats obtenus par type de cible. Par exemple, ces informations devaient permettre d'identifier le nombre de TPE sensibilisées.

Ces informations ont été consignées dans les fiches actions (format.xls) et régulièrement mises à jour par les pilotes sur la durée du plan. Et, bien que ces informations soient intéressantes à exploiter, les pilotes ont rencontré des difficultés à les renseigner et elles ne sont que partiellement exploitables (cf. § 2.2.1). L'ensemble des résultats des actions est présenté par thématique au § 2.2.2.

Concernant la méthodologie d'évaluation, il avait été proposé 6 axes à évaluer à partir des indicateurs de résultats ci-dessus et d'une ou de plusieurs études d'impacts à définir dans un second temps :

1. Renforcer le dialogue social en structurant un système d'acteurs
2. Donner la priorité à la prévention des risques et développer la culture de prévention
3. Améliorer la qualité de vie au travail et le maintien en emploi des travailleurs
4. Mettre en place une offre de services en faveur des TPE
5. Articulation des différentes politiques publiques autour des enjeux de la santé au Travail
6. Évaluation du processus du PRST3.

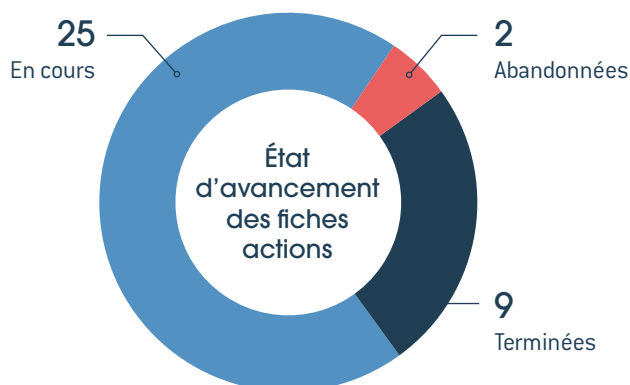
Un sous-groupe partenarial a été mis en place en région sur 2019 pour construire une méthodologie d'évaluation avec l'appui du GPRO. Ce travail est développé au § 2.2.2.

2. Les éléments de bilan



2.1. Les résultats

2.1.1. Les chiffres clés et les éléments qualitatifs



Sur les 36 fiches actions du PRST3, 9 sont clôturées, 2 sont abandonnées et 25 sont en cours de finalisation.

Parmi, ces 25 fiches actions, le taux de réalisation est :

- à plus de 90 % pour 5 fiches,
- compris entre 50 et 89 % pour 16 fiches,
- compris entre 20 et 49 % pour 4 fiches.

Il est intéressant d'analyser plus en détail les éléments qui ont concouru à freiner voire stopper la mise en œuvre de ces actions. En effet, nombreux sont les pilotes ayant indiqué que leurs actions avaient été **mises en suspens sur l'année 2020 du fait de la crise sanitaire liée à la Covid19**. C'est notamment le cas des actions qui étaient dans la phase d'interaction avec les entreprises et les branches professionnelles, ou de déploiement d'une action d'un département vers la région. De nombreuses actions vont être terminées au-delà de l'échéance du PRST3. C'est le cas des actions qui étaient dans l'étape finale, par exemple : la prévention des TMS (peindre/plaquistre, activité piqûre couture, aide à domicile), la prévention des perturbateurs endocriniens et nanomatériaux, le développement des diagnostics territoriaux, ... **Ce qui pose la question essentielle de la continuité de l'engagement des pilotes au-delà de l'échéance du PRST et de la reprise de certaines actions dans le prochain plan.**

Par ailleurs, au-delà même de cette situation de crise, les pilotes ont fait état de leurs **difficultés à mobiliser les bénéficiaires, notamment les branches professionnelles** dont il était prévu la sollicitation comme un des acteurs relais privilégié des TPE. En effet, les actions en faveur des TPE ont été particulièrement freinées du fait de cette difficulté.

Pour les actions portant sur la formation des jeunes, **il s'est avéré compliqué de mobiliser les centres de formation** (enseignement supérieur, apprentissage, professionnel) tant dans le partenariat que dans la mise en œuvre des formations bien que toutes les parties prenantes semblent convaincues de l'intérêt de ce dispositif d'intégration des questions de santé au travail portées par les préventeurs dans les cursus de formation initiale.

Une autre difficulté rapportée est celle du déploiement régional des actions initiées localement. C'est le cas notamment de l'action sur la prévention du risque silice cristalline sur les chantiers de BTP ou bien encore le déploiement des référents santé sécurité. Il s'agit clairement d'une question de moyens humains des organismes de prévention qui bien qu'intéressés peuvent difficilement s'écarter de leurs propres programmes d'actions en cours. Cette question du déploiement devrait être posée/évaluée à la construction de l'action pour éviter ces écueils.

Par ailleurs, **l'annonce de la réforme de la santé en plein milieu du PRST a contribué à la remise en question de certaines actions** (réorientation, mise en attente), les partenaires souhaitant disposer d'éléments plus précis sur la nouvelle organisation avant de poursuivre les partenariats initiés. C'est le cas notamment de l'action de coordination des acteurs du PRST sur la qualité de vie au travail.

Enfin, certaines actions ont fait l'objet de changement de pilote en cours de plan, de points de blocage spécifiques à l'action (désengagement de partenaire, suppression d'une sous actions, absence de pilote, moyens humains sous-estimés, ...) ce qui a eu pour effet de ralentir la mise en œuvre de certaines fiches ou de stopper l'évolution de l'état d'avancement du fait de l'abandon de certaines sous actions. C'est notamment pour ces raisons que certaines actions sont restées à un taux d'avancement nul. C'est le cas de l'action sur le centre de consultations de pathologies professionnelles (absence de pilotage) ou bien encore de l'action sur la veille régionale sur la conception des machines (accès finalement impossible à la base de données nécessaire à la mise en œuvre de l'action). **Ces éléments mettent en lumière qu'il est nécessaire de prendre le temps de bien évaluer à la construction de l'action les moyens nécessaires à sa mise en œuvre et a minima s'assurer de l'engagement du pilote et de l'organisme dont il dépend.**

Les bénéficiaires

Afin d'évaluer si le plan a répondu à l'un des enjeux du PRST3 qui visait à développer les démarches d'appui et d'accompagnement des TPE en travaillant avec les branches professionnelles et les métiers, il peut être intéressant de compiler les résultats des indicateurs portant sur la cible entreprise. Il ressort des éléments remontés par les pilotes, toutes actions confondues que :

- **plus de 3 500 entreprises ont été sensibilisées sur au moins un des thèmes du PRST** dont plus de 3 200 sur un sujet de prévention primaire. La sensibilisation s'est faite majoritairement par la diffusion des supports de communication mais aussi lors de manifestations ou de réunions d'entreprises en plus petits groupes.
- **plus de 4 300 entreprises ont été accompagnées dans leur démarche d'amélioration des conditions de travail.** Les accompagnements ont pris différentes formes. Il pouvait s'agir d'accompagnements individualisés à la mise en place d'une démarche de prévention (préventeurs institutionnels), d'une mise en conformité (inspection du travail) ou bien encore d'aides financières.
- **près de 50 outils/ démarches ont été produits par les groupes de travail.** Il s'agit principalement des supports de communication (diaporama, brochure, ...) ayant servi à sensibiliser et informer les entreprises.

À partir des informations remontées par les pilotes, il n'a pas été possible de faire ressortir les résultats pour la cible TPE. Toutefois, de nombreuses actions de prévention des risques professionnels avaient pour cibles des métiers qui correspondent principalement à des TPE. Il s'agit par exemple : des coiffeurs, des plombiers-chauffagistes, des charpentiers-couvreurs, des garages, des tailleurs de pierre, ...

D'autres actions avaient pour cibles les préventeurs institutionnels et l'inspection du travail avec pour principaux objectifs d'assurer une coordination des offres de services et une montée en compétences sur des thématiques de prévention.

Enfin, **les résultats indiquent que le PRST a bénéficié à près de 3 000 jeunes**, qui ont pu être sensibilisés dans le cadre de leur formation initiale sur la prévention des risques professionnels.

Articulation du PRST avec les programmes d'actions des partenaires

Le PRST3 avait pour ambition d'assurer sa cohérence et une synergie avec les autres démarches structurantes.

Des rapprochements ont pu s'établir entre le PRST et :

- Le PRITH (maintien en emploi),
- Le PRSE (les perturbateurs endocriniens, réseaux d'acteurs en santé environnement),
- Les plans des partenaires.

Pour l'articulation avec les plans des partenaires préventeurs, les thématiques abordées étaient quasi similaires à celles prévues dans le Plan Santé au Travail. C'est donc au sein des groupes de travail lors de la construction des actions que cette articulation s'est opérée avec plus ou moins de difficultés. En effet, il s'est avéré compliqué pour les partenaires qui disposaient déjà de leur programme d'actions et des moyens alloués, de définir des objectifs ou des cibles supplémentaires notamment pour la mise en œuvre d'action de terrain au plus proche des entreprises. Les actions visant à faire l'état des lieux des offres de service des uns et des autres se sont avérées plus simple à mettre en œuvre, les ressources nécessaires étant plus limitées, sans pour autant induire une synergie et une harmonisation des offres. Toutefois lorsqu'une synergie entre les partenaires a pu s'établir, les résultats des actions ont été particulièrement intéressants et ont renforcé l'intérêt des uns et des autres à travailler de concert. C'est le cas notamment des actions sur la prévention des perturbateurs endocriniens et des nanomatériaux, la sensibilisation sur les risques psychosociaux ou bien encore la construction du réseau des indicateurs en santé au travail.

Des retours plutôt homogènes :

Pour l'ensemble des actions, les pilotes mettent en évidence l'intérêt du travail partenarial qui permet *in fine* une meilleure coordination des appuis aux entreprises et de diffuser un message de prévention cohérent et éclairé.

Les points négatifs portent principalement sur les moyens contraints des groupes de travail qui manquent de temps pour mener à bien les objectifs fixés. Ce manque de temps rend d'autant plus difficile la phase de régionalisation des actions lorsqu'elles ont été portées par un partenaire local. En effet, il ressort aussi qu'il est compliqué d'harmoniser au niveau régional les approches des acteurs ayant une couverture départementale ce qui ne facilite pas la communication sur l'offre de service régionale.

Enfin, d'une manière générale, les pilotes ont rencontré des difficultés à mobiliser les branches professionnelles. Nombreuses sont celles qui ont porté un intérêt aux démarches proposées sans pour autant passer le cap de l'engagement dans la mise en œuvre des actions et assurer le rôle d'acteur relais auprès des entreprises. Il semble évident pour les pilotes qu'il s'agit d'un frein important à la réalisation des actions.

2.1.2. Les fiches-résultats

Les résultats ont été consignés dans des « Fiches-résultats ». Ces fiches regroupent les résultats de l'ensemble des fiches actions par thématique. Elles comprennent les résultats chiffrés, un témoignage sur une action et les perspectives envisagées. Pour accéder aux résultats, cliquer sur le titre de la « fiche-résultats » ci-dessous :

- **Développer une culture de prévention et améliorer les conditions de travail dans les TPE,**
- **La prévention des Troubles Musculo Squelettiques (TMS)**
- **La prévention du risque chimique,**
- **Prévenir les risques dans le BTP,**
- **Agir pour prévenir les risques psychosociaux,**
- **Favoriser la qualité de vie au travail,**
- **Maintenir au poste et prévenir la désinsertion professionnelle,**
- **Améliorer les connaissances sur la santé au travail.**

2.2. Évaluation du plan

2.2.1. À travers le point de vue des acteurs du PRST

• Objectif et méthode d'enquête

Le choix d'une enquête d'évaluation sous forme de questionnaire en ligne auprès des membres du PRST 3 a été validé par le Groupe Permanent Régional d'Orientation (GPRO) en juin 2020.

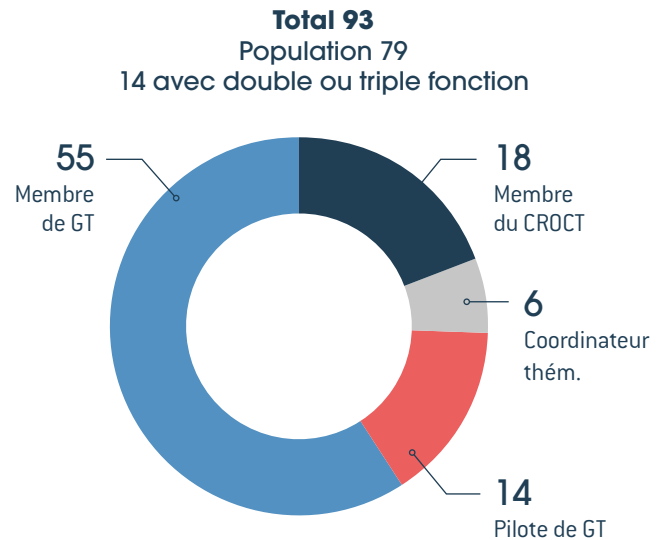
L'enquête visait à alimenter le bilan et à identifier les perspectives en prévision de l'élaboration du 4^{ème} Plan régional de santé au travail. Les résultats de l'enquête vont appuyer la réflexion des acteurs tant sur le fonctionnement de la gouvernance que sur la mise en œuvre du futur plan. Les premiers résultats ont été présentés au GPRO en novembre 2020 puis en janvier 2021 au CROCT dans une version consolidée.

Le questionnaire dématérialisé contient **45 questions** dont 31 sont de type fermé (oui/non/autre) ou à choix multiples et 14 avec des réponses libres. Ces dernières sont indépendantes ou associées aux réponses fermées pour permettre d'élargir les sujets plus complexes et plus importants.

Il a été adressé au début du mois d'octobre 2020 à **125 personnes réparties en 4 catégories :**

- Membres du CROCT (voir encadré ci-dessous)
- Coordinateurs thématiques,
- Pilotes de groupes de travail,
- Membres de groupes de travail.

Le questionnaire a été clôturé le 4 décembre avec **un taux de réponse de 64 % soit 79 répondants** retenus et 14 répondants n'ayant pas finalisé les réponses au questionnaire (hors exploitation).



QUESTIONNAIRE ADAPTÉ AUX RÉPONDANTS

Il a été construit autour de 5 thèmes :

- **Élaboration du plan et pilotage** : 10 questions sont adressées principalement aux membres du CROCT, soit 18 répondants.
- **Mise en œuvre du plan** : 17 questions sont adressées principalement aux pilotes et membres des groupes de travail ainsi qu'aux coordonnateurs thématiques (entre 20 et 75 répondants)
- **Stratégie de communication** : 6 des 7 questions sont adressées à l'ensemble des répondants
- **Appréciation globale** : 5 questions sont adressées à l'ensemble des 79 répondants
- **Perspectives** : 3 questions sont adressées aux membres de la gouvernance et 1 question finale ouverte est adressée à l'ensemble des répondants sur les suggestions d'amélioration du PRST.

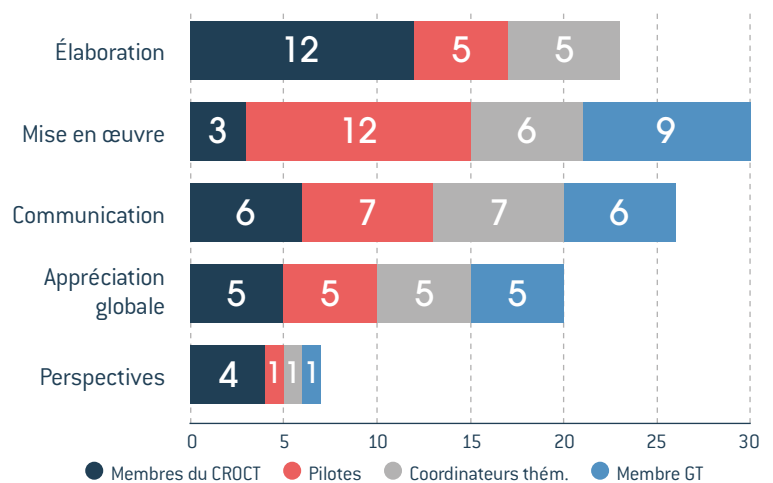
• Résultats de l'enquête

Les 2 premières questions concernent l'identification des fonctions des membres répondants : collègue d'appartenance et rôle dans le PRST.

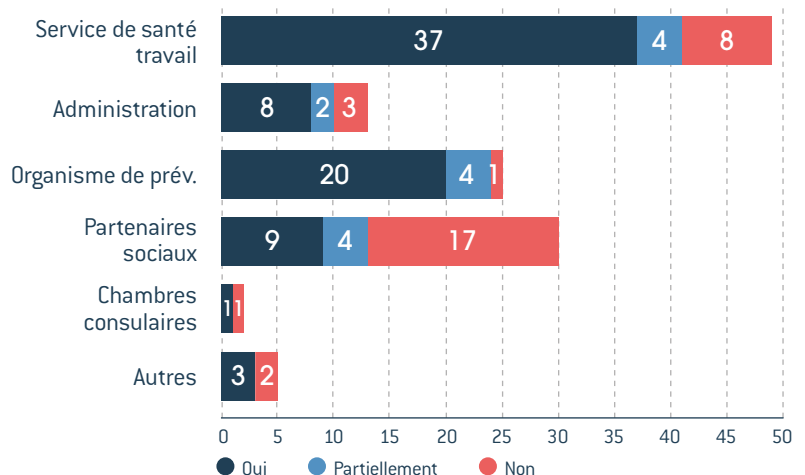
Pour les collègues un défaut d'information des répondants sur leur appartenance est identifié, probablement par méconnaissance. Parmi les 125 destinataires du questionnaire, seulement **1/3 des partenaires sociaux** interrogés répondent complètement au questionnaire. Un taux satisfaisant au sein de la gouvernance mais inférieur aux attentes de l'enquête.

Plus de 2/3 des membres des services de santé au travail, de l'administration et des organismes de prévention interrogés répondent complètement au questionnaire.

Répartition des 45 questions par thèmes et fonctions au sein du PRST 3



Répartition des répondants selon leur organisme d'appartenance



ÉLABORATION DU PLAN ET CIBLAGE DES ACTIONS

Les connaissances nécessaires pour s'investir pleinement dans le PRST sont un axe d'amélioration pour la gouvernance du PRST car seulement la moitié des répondants affirme disposer des connaissances suffisantes pour s'impliquer correctement dans le PRST.

Le diagnostic territorial a été identifié comme une étape nécessaire de définition d'enjeux et cibles du PRST.

Un temps plus important d'échange sur les orientations nationales, sur les enjeux locaux et sur les plans respectifs des partenaires est suggéré par les réponses de plusieurs membres, notamment au sein de la gouvernance.

ARTICULATION DES INSTANCES DE PILOTAGE

L'articulation entre les missions des instances de pilotage (CROCT/GPRO/Comité Opérationnel) n'est pas claire pour la majorité des répondants.

... Les réponses ouvertes font état de notions de confusion, de répétition, d'une faible implication du CROCT, d'une coordination à améliorer et également d'une interrogation : « trop d'instances ? ».

Une instance d'orientation/pilotage (CROCT) se réunissant 2 fois par an ou même 1 seule fois, réunit la majorité des réponses positives. Une deuxième instance de pilotage opérationnel et de coordination pourrait se réunir de manière trimestrielle pour la majorité des répondants suivant le schéma actuel. Ce point est à rediscuter nécessairement avec les membres de la gouvernance et de pilotage.

MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS

Parmi les 9 partenaires sociaux répondants, seulement 2 ont intégré des groupes de travail, les autres restent en dehors du débat sur la possibilité de piloter un groupe de travail ou même d'y participer.

La construction et le ciblage des actions est convenable pour la majorité des membres de la gouvernance. Les nombreux membres opérationnels des groupes de travail s'expriment en grande majorité favorablement sur le fonctionnement des groupes.

*... Face à cette appréciation globalement positive, 9 suggestions libres introduisent des réserves et des axes d'amélioration :
« ... attention aux changements de pilotage ;
... plus de rencontres en visioconférence ;
... plus de réunions mais courtes ;
... fixer des objectifs clairs et atteignables ;
... ne pas revenir sur les choses actées ;
... produire un état d'avancement simple ».*

Les pilotes d'action ont apprécié leur rôle et les membres de groupes de travail ont très majoritairement apprécié le travail au sein des groupes ;

*... deux suggestions pour demander des objectifs plus opérationnels même si modestes
... et la remise en question des travaux du groupe de travail après une année de fonctionnement.*

La Direccte Centre-Val de Loire apparaît confortée et pleinement investie dans son rôle d'appui et de coordination.

Les organismes d'appartenance des membres des groupes de travail ont connaissance des travaux du groupe pour la majorité des 78 répondants mais l'implication ou la mobilisation des organismes en dehors des groupes de travail apparaît plus contrastée.

... 17 réponses libres soulèvent des réserves associées à une mobilisation de l'organisme d'appartenance qualifiée plutôt de « superficielle ».



Concernant les outils de suivi des groupes de travail, l'ensemble des réponses souligne l'absence d'utilité de la plate-forme SI PST, alors que le format Excel de la fiche action convient à la majorité des 66 répondants.

*... pour la plate-forme SI PST les précisions suggèrent un intérêt plutôt théorique face à une difficulté d'accès et une complexité d'utilisation de l'outil qualifié de « peu intuitif »
... pour le format Excel de la fiche action seules 3 suggestions indiquent qu'on « pourrait faire mieux ».*

STRATÉGIE DE COMMUNICATION

La communication est satisfaisante entre membres du PRST et les organismes d'appartenance des membres. Le référent communication du PRST de chaque organisme est connu et identifié.

La communication auprès des entreprises bénéficiaires, TPE notamment, n'est pas satisfaisante voire absente car le PRST est très loin des entreprises pour la quasi-totalité des 79 répondants.

L'ensemble des réponses évoque une absence de communication ayant comme cible les TPE.

Les raisons sont multiples :

- Une mauvaise stratégie de communication ne serait pas la seule cause, car elle semble plutôt adaptée pour 18 des 79 répondants.
- La majorité des réponses à choix multiples (entre 40 et 50) fait état d'une demande d'investissement plus important des organisations professionnelles et syndicales et des acteurs relais avec une communication plus ciblée sur les métiers.
- La communication de l'offre de service ne fait pas l'objet d'une promotion et d'une visibilité suffisante pour 32 répondants.

... Les réponses libres soulignent une cible « TPE » très difficile à atteindre et un contenu « trop technique, qui ne donne pas envie ».

APPRÉCIATION GLOBALE

La totalité des 79 répondants émet un avis positif sur la participation au PRST associé à la volonté de poursuivre l'implication dans le PRST4. Les principaux atouts du PRST (pour plus de 50 répondants) sont le « partenariat » et le « partage de pratiques et de moyens ». Mais la question ouverte sur les conditions de participation au prochain PRST suggère des points de veille ou d'amélioration :

- risque d'inadéquation entre objectifs et moyens matériels, associé à une demande de réduction des réunions, et des déplacements etc. ;
- temporalités, objectifs et projets des services à mieux coordonner pour plus d'impact ;
- plus d'adéquation avec les problématiques de territoire ;
- utiliser les indicateurs régionaux de santé au travail pour donner cohérence aux plans individuels ;
- valorisation des moyens existants dans chaque organisme ;
- vigilance sur le nombre trop important d'actions qui peut annuler l'effet recherché.

PERSPECTIVES

Les 18 membres du CROCT répondant sont tous favorables à bénéficier d'un temps de formation notamment sur la santé au travail et la prévention des risques professionnels sans oublier la politique d'agrément des services de santé au travail et l'appropriation du diagnostic territorial ;

Seulement la moitié des membres du CROCT souhaite s'impliquer davantage dans le prochain PRST sur tous les thèmes proposés : diagnostic, évaluation, mise en œuvre et fiches actions...

Parmi les 79 répondants au questionnaire 36 d'entre eux formulent des suggestions pour améliorer le prochain PRST.

Les idées récurrentes :

- ... utiliser les outils de communication à distance ;
- ... alléger le nombre d'action et de réunions,
- ... des actions plus ciblées,
- ... faire plus simple et mieux coordonner ;
- ... pas trop d'outils,
- ... coordination PRST /COG /CPOM,
- ... mieux identifier les besoins réels des entreprises...

• Synthèse et recommandations pour l'élaboration du PRST4

Le plan régional de santé au travail a permis de créer une synergie entre les nombreux acteurs de la prévention et de la santé au travail et d'en assurer leur coordination.

- Les groupes de travail sont source d'innovation, créent de la connaissance partagée et des outils au service des entreprises.
- L'implication de l'ensemble des partenaires dans le pilotage et dans l'opérationnalité des actions est réelle et renouvelée.
- Cette synergie profite aux partenaires du PRST et notamment au niveau plus opérationnel mais apparaît trop éloignée des entreprises.

L'articulation difficile entre de nombreuses instances ne permet pas de distinguer clairement les niveaux d'orientation de pilotage et de coordination du plan. Le questionnaire laisse entendre un besoin non satisfait de synthèse des orientations nationales, des programmes d'actions des partenaires et des informations issues du diagnostic.

Une gouvernance impliquée au niveau des orientations régionales peut représenter un levier pour augmenter la capacité de ciblage et donc d'impact du PRST.

Un meilleur ciblage prenant en compte les programmes d'actions des partenaires est demandé également pour soulager leurs moyens limités tout en diminuant le nombre d'actions.

Un véritable plan de diffusion et de communication auprès des entreprises apparaît nécessaire pour accompagner les actions identifiées en direction des bénéficiaires.



2.2.2. À travers le prisme d'une action de terrain

Au regard du nombre d'axes proposés à l'évaluation, en début de plan (Cf. § 1.4) et du peu de temps dont disposait le sous-groupe de travail « Évaluation », il a été décidé de revoir à la baisse les objectifs initiaux. L'idée était de pouvoir, au-delà même des résultats de l'évaluation, expérimenter une méthodologie de travail en prévision du prochain plan tout en tenant compte de la contrainte de temps.

• Objectif

Le groupe a donc proposé au GPRO d'évaluer l'un ou les 2 axes suivants :

- 1 Évaluation de la gouvernance,
- 2 Évaluation d'impacts d'une action partenariale en faveur de la culture de prévention.

Ce comité a souhaité mobiliser les moyens sur la proposition n°2 avec pour objectif de « **mettre en évidence si le partenariat a permis de faire évoluer une profession, au-delà d'une intervention structure par structure et au regard des moyens alloués sur une action de terrain** ». L'objectif d'évaluation de cette action était donc double. En effet, le groupe souhaitait pouvoir :

- 1 Identifier dans quelles mesures l'implication du partenariat démultiplie l'impact de l'action auprès des entreprises,
- 2 Mesurer l'efficacité de l'action.

• Méthodologie

Pour mener cette évaluation de l'impact du PRST sur le développement de la culture de prévention, le groupe a ciblé l'action de « **Prévention des risques**

dans les métiers de la coiffure » de l'axe 1 - Prévention du risque chimique du PRST. Le pilote de l'action a alors été invité à rejoindre le sous-groupe de travail afin de participer à cette démarche et de présenter en détail l'action.

En résumé, l'action initiée par l'inspection du travail d'Indre-et-Loire en 2017 s'est déroulée comme suit :

→ Éléments de diagnostic :

- Nombreuses inaptitudes liées aux expositions aux produits chimiques et aux troubles musculosquelettiques (TMS),
- Un secteur structuré de TPE (800 entreprises même si certaines appartiennent à des chaînes de franchise),
- Un nombre d'apprentis conséquent : 300 en Indre-et-Loire,
- Absence de document d'informations sur les produits utilisés / manque d'informations pour réaliser l'évaluation du risque chimique,
- Difficulté pour les employeurs (TPE) d'agir seuls / besoin d'un accompagnement dans leur démarche d'évaluation des risques professionnels.

→ **Objectif de l'action** : améliorer la prise en compte par les employeurs et les salariés du risque chimique et des TMS pour réduire les expositions aux risques.

→ **Cibles** : les salons de coiffure d'Indre-et-Loire.

→ **Pilote / Acteurs** : Inspection du travail Indre-et-Loire / Service de santé au travail APST37 - CARSAT - Union nationale des entreprises de coiffure 37/41 (UNEC 37/41).

POINT DE VUE

Sandrine Petit, inspectrice du travail à la Direccte

« Nous avons besoin de solliciter des expertises complémentaires »

Pourquoi avoir choisi de nouer un partenariat autour de cette action ?

Nous avons identifié, à travers nos contrôles et les déclarations ou reconnaissances de maladie professionnelle, la faible prise en compte des risques liés aux produits chimiques et aux troubles musculosquelettiques (TMS) dans la coiffure. Nous avons donc voulu mener une action de sensibilisation auprès des coiffeurs. Mais la thématique des risques chimiques étant complexe, nous avons ressenti le besoin de solliciter des expertises et des ressources complémentaires. C'est pourquoi nous avons associé la Médecine du travail et la Carsat, puis l'Union nationale des entreprises de coiffure d'Indre-et-Loire et du Loir-et-Cher (UNEC 37/41).

Qu'ont apporté ces partenaires à l'action ?

La Médecine du travail a permis de développer une pédagogie sur ces risques professionnels. La Carsat a apporté un appui technique, notamment sur les produits chimiques utilisés dans les salons, et mobilisé son aide financière Préciseo. L'UNEC 37/41 a complété notre connaissance du terrain en faisant remonter les attentes et les contraintes, notamment techniques et économiques, des salons, ce qui nous a permis de formuler des préconisations pertinentes et de proposer des solutions applicables. Elle a également encouragé une prise de conscience chez les coiffeurs en relayant notre message de prévention et favorisé l'achat d'enceintes ventilées en négociant

les prix avec le fournisseur. De notre côté, cette action partenariale nous a aidés à renforcer la prévention lors de nos contrôles, qui sont ainsi mieux compris : nous pouvons informer les coiffeurs sur les risques professionnels et les orienter vers des solutions en termes d'accompagnement et de financement.

Quelles difficultés ou limites avez-vous rencontrées ?

Nos différentes obligations en matière de secret professionnel ou médical n'ont pas facilité nos échanges, pourtant indispensables. Pour cela, nous avons élaboré un tableau de suivi de nos interventions respectives. Mais il gagnerait à être plus ergonomique, plus interactif et moins formel pour renseigner davantage sur les difficultés rencontrées et les pistes d'amélioration. Il nous a aussi manqué des bilans intermédiaires globaux à l'issue des réunions d'information avec les coiffeurs, pour évaluer plus précisément cette action et ses impacts. Nous avons enfin eu du mal à faire venir les professionnels à ces réunions, malgré une programmation en soirée. Et nous ne nous sommes pas adressés aux centres de formation ni aux écoles de coiffure. Or il serait intéressant de développer cette action en amont de la relation de travail car les maladies professionnelles, quand elles se déclarent, obligent le plus souvent à se réorienter. L'avantage est que nous avons noué des contacts étroits avec les organismes de prévention et la branche professionnelle, qui faciliteront nos coopérations futures.

→ Déroulé :

- Définition des attentes partagées entre les partenaires (hors UNEC 37/41),
- Organisation de plusieurs réunions d'information à destination des employeurs avec mise en commun des moyens (avec appui de l'UNEC 37/41),
- Contrôle des salons par l'inspection du travail et accompagnement dans la mise en place des démarches d'évaluation par le service de santé au travail - APST37
- Suivi des démarches engagées par les salons : aides financières sollicitées, mise en place des démarches, mesures coercitives de l'inspection,

→ **Moyens alloués** : les nombreuses réunions de travail, les frais occasionnés pour les réunions d'employeurs, la création d'un kit documentaire (diaporama, cahier des charges aération /assainissement, liste des produits à risques, mise à disposition des documents de l'organisation professionnelle), création d'un outil de suivi de l'action,

→ **Calendrier** : début 2017 - fin 2020. Un 1^{er} bilan sera établi en juin 2020 (l'action se poursuivra jusqu'à fin 2020).

Il était convenu que l'évaluation s'appuie sur un pré - bilan de l'action de terrain, arrêtée au 1^{er} juin 2020.

C'est à partir de ces premiers éléments que le groupe a sélectionné les critères d'évaluation de l'action et défini les **questions évaluatives correspondantes** :

(A) Critère d'Efficacité

Question évaluative 1 / QE1 : Dans quelle mesure cette action collective a-t-elle modifié le comportement de l'employeur, des salariés et de l'organisation professionnelle vis-à-vis du risque chimique et du risque TMS ?

Question évaluative 2/ QE2 : Dans quelle mesure cette action collective a-t-elle permis d'atteindre les objectifs de réduction du risque ?

(B) Critère de Cohérence externe/interne

Question évaluative 3 / QE3 : En quoi la construction partenariale a-t-elle modifié la perception des acteurs de l'action sur :

- a) les modalités du travail partenarial ?
- b) la définition des besoins d'un secteur ?
- c) l'implication des acteurs au sein de chaque structure ?

(C) Critère de Pertinence

QE4 : En quoi les objectifs d'action correspondent aux besoins du secteur ?

QE5 : En quoi la stratégie d'action (diagnostic, déploiement de l'action, ...) a été influencée par le travail partenarial ?

(D) Critère d'Efficiency

QE6 : Dans quelles mesures les moyens alloués sont-ils adaptés par rapport aux résultats obtenus :

- a) Les moyens d'accompagnement de la profession sont-ils adaptés pour permettre un changement de comportement des employeurs/ des salariés/ de l'organisation professionnelle ?
- b) Les moyens alloués (partage d'outils, ...) sont-ils adaptés à la coordination entre les acteurs ?

Pour chacune des questions évaluatives, entre 4 et 6 indicateurs ont été définis permettant d'objectiver les réponses.

• Résultats de l'évaluation

Les résultats sont partiellement exploitables. Les indicateurs ayant été définis après la mise en œuvre de l'action, de nombreuses données n'ont pas pu être récupérées. Il s'agit notamment des informations permettant de comparer la situation initiale des entreprises avec leur situation après la mise en œuvre de l'action.



Concernant l'efficacité de l'action :

• **Vis-à-vis des entreprises/salariés** : Trois réunions de sensibilisation ont été co-organisées avec l'inspection du travail, les préventeurs et l'UNEC 37/41, regroupant 40 salons de coiffure d'Indre-et-Loire. Par la suite, certains d'entre eux ont repris contact avec le service de santé au travail : un pour une demande d'appui sur l'évaluation du risque chimique et les 4 autres pour la mise à jour du document unique dans le cadre de la crise sanitaire COVID-19.

Il n'a pas été possible de mesurer les effets de l'action sur la réduction du risque. Par exemple, le nombre de salons ayant été équipés d'un poste ventilé de préparation des couleurs et le nombre d'équipements ergonomiques (bac à shampooing, ciseaux, sèche-cheveux) auraient pu être comptabilisés avant/après l'action si les indicateurs avaient été définis et un état initial établi préalablement.

• **Vis-à-vis de l'organisation professionnelle** : l'UNEC 37/41 a œuvré pour l'obtention d'un prix négocié sur les dispositifs de captage des produits chimiques. L'UNEC 37/41 a aussi porté les messages de prévention au niveau des instances locales-régionales et nationales. Elle a notamment soutenu le renouvellement de la Convention Nationale d'Objectifs (CNO) gérée par la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS). Les CNO permettent aux entreprises de bénéficier d'une aide financière pour réaliser des projets visant à améliorer les conditions de santé et sécurité au travail.

En conclusion, il n'est pas possible de mesurer l'efficacité de l'action sur la réduction du risque en entreprise puisque la situation initiale est trop approximative et les indicateurs nécessaires n'ont pas été fixés au tout début de l'action. Toutefois, la démarche a eu pour effet d'amplifier l'implication de l'organisation professionnelle sur les questions de santé au travail et plus particulièrement sur le risque chimique et TMS.

Concernant les effets de l'action sur les modalités de travail partenarial :

En Indre-et-Loire, chaque année, l'inspection du travail et les préventeurs institutionnels se réunissent pour une présentation de leurs programmes d'action. L'inspection du travail y avait évoqué son action auprès des salons de coiffure employant des apprentis, intégrant l'exposition à tous les risques (dont le risque chimique) et les règles de durée du travail.

La Direccte s'est donc rapprochée des préventeurs pour partager ses constats, définir des repères communs (dispositifs de ventilation, situation d'exposition aux produits chimiques, ...) et échanger sur les outils et les offres de services déjà disponibles. C'est à cette occasion que la problématique des TMS, soulevée par le service de santé au travail a été intégrée. Cette mise en commun des constats a débouché sur une action de terrain coordonnée avec le service de santé au travail et resserrée dans ses objectifs. La Carsat a participé aux réunions de travail et de sensibilisation des professionnels sans toutefois prendre part à la mise en œuvre de l'action sur le terrain, cette action n'étant pas inscrite dans son programme de travail pluriannuel.

Par ailleurs, ce travail initié par quelques agents de l'inspection du travail a impliqué au final 13 agents et 17 membres des services de santé au travail (SST), 1 agent CARSAT et la responsable de l'UNEC 37/41.

Il est possible d'en conclure, que le diagnostic partagé, la structuration de l'action autour d'un message harmonisé entre les acteurs et d'une offre de services coordonnée, a très probablement eu pour effet d'amplifier l'intérêt des différents acteurs à travailler sur cette action. Le service de santé a d'ailleurs intégré la démarche dans son plan d'action de service et la Carsat a appuyé le maintien d'une aide financière simplifiée pour équiper les salons.

Concernant la pertinence de l'action :

L'adéquation des objectifs avec les besoins du secteur a été évaluée en s'appuyant sur le témoignage de la branche professionnelle impliquée dans l'action. La présidente de l'UNEC 37/41 indique que pour les salons qui ont bénéficié de la démarche, l'impact est positif et répond à des besoins collectifs bien que non formulés au départ. En effet, elle précise que « la démarche est adaptée et répond à une évolution nécessaire dans la connaissance des produits. Il est toutefois difficile pour une TPE d'identifier et exprimer directement cette évolution comme un « besoin ». Les TPEs sont avant tout concentrées sur les besoins des clients pour conserver l'équilibre économique et pouvoir si possible employer des salariés ».

Concernant le contenu de l'offre :

Les aides financières et les supports techniques remis sont adaptés et utiles. Toutefois, s'agissant des outils d'évaluation des risques proposés, leur utilisation s'avère trop complexe pour les professionnels. L'UNEC 37/41 ajoute que pour la démarche d'évaluation, la mobilisation du service de santé au travail reste la solution la plus adaptée.

Les effets de l'action qu'elle a pu identifier sont multiples : « les mesures proposées ont permis en priorité de **sensibiliser les coiffeurs et leurs salariés aux produits dangereux et de modifier leurs attentes vis à vis des fournisseurs**. Un autre effet concret de la démarche est la possibilité donnée aux chefs d'entreprise **d'alimenter le dialogue avec les salariés au tour de « bonnes pratiques »**. Pour certains cela a permis de modifier les modes de management et « parler plus » avec les salariés ».

Sur la question des TMS, la profession était déjà sensibilisée puisque l'UNEC 37/41 relaie via son réseau depuis plusieurs années les informations sur les évolutions technologiques visant à réduire les contraintes physiques et posturales (sèche-cheveux plus légers, ciseaux ergonomiques, chaises et sièges adaptables mécaniquement ou électroniquement, bacs plus hauts etc...).

En ce qui concerne l'UNEC 37/41, cette démarche semble avoir été aussi positive puisque la présidente indique que « le partenariat s'est montré pertinent et efficace au-dessus des attentes ». En effet, la démarche a selon elle permis de mettre en « relation les besoins et les attentes des partenaires du projet grâce à une réelle volonté de progresser ensemble ». Par ailleurs, elle a également identifié une évolution des adhésions au syndicat professionnel.

La stratégie de l'action initiale a été adaptée au fur et à mesure de la construction du partenariat afin de la rendre la plus pertinente dans le respect des modalités d'actions de chacune des parties. Par exemple, faute de pouvoir disposer d'informations détaillées sur les risques associés aux substances chimiques utilisées, le partenariat a convenu de privilégier l'estimation du risque chimique à partir des guides de prévention, des productions de la branche professionnelle, ... pour enclencher la démarche de protection sans passer par l'étape d'identification et l'analyse de toutes les substances comme le prévoit le code du travail. Pour faciliter la mise en place de ce compromis, un outil a été créé pour l'inspection du travail lui permettant d'identifier pour les opérations les plus fréquentes, les substances dangereuses et les risques associés.

Les agents de contrôle ont élargi leur répertoire d'action en participant aux réunions de sensibilisation des professionnels et en travaillant avec la branche professionnelle.

Pour le Service de Santé au Travail APST37, un groupe de travail interne sur le risque chimique s'est mis en place pour constituer une base de données des produits (22 marques / 1 000 substances) et élaborer un rapport type d'analyse de produits visant à faciliter le travail de leurs équipes sur les impacts sur la santé des travailleurs.

Enfin, un tableau de bord a été créé pour permettre un échange d'informations entre les partenaires sur les salons contrôlés et accompagnés. Toutefois, le niveau de détail de ces informations, résultant d'un compromis nécessaire au respect des règles de métier respectives, n'a pas permis d'analyser les interactions entre partenaires sur un même salon et donc d'évaluer le résultat de l'action.

En conclusion, bien que les besoins n'aient pas été formulés par les professionnels en amont de l'action, les partenaires ont su proposer une offre de services multiples qui a été appréciée, utilisée sur le terrain grâce notamment à l'appui du syndicat professionnel.

Le partenariat s'est construit nécessairement sur la base de compromis, impliquant une adaptation des pratiques des partenaires au service d'un objectif commun. C'est probablement grâce à l'intérêt partagé de travailler ensemble pour l'amélioration des conditions de travail et dans le respect des règles de métier de chaque partenaire que la démarche a pu être plus efficace.

Concernant l'efficacité de l'action :

Les indicateurs de résultats n'ayant pas pu être renseignés, l'évaluation de l'efficacité de l'action ne peut pas être réalisée. Il aurait été notamment intéressant de disposer du nombre de salons ayant procédé à l'évaluation des risques professionnels avant et après l'action. Au total, 304 actions en faveur des salons de coiffure du 37 dans 265 salons différents, ont été menées dans le cadre du PRST3 (2016-2020) avec 223 actions de l'APST37 et 81 de l'inspection du travail. L'action a notamment permis à 137 salons de bénéficier d'une aide à la réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques par le service de santé au travail.

Du fait de la construction du partenariat, l'inspection du travail a nécessairement pris plus de temps que prévu initialement pour la mise en œuvre de l'action. En effet, il est comptabilisé plus d'une dizaine de réunions de travail pour le montage et le suivi de l'action, en plus du travail de contrôle et d'accompagnement des salons par l'APST37.

En conclusion, l'action a mobilisé plus de moyens que ce qui était prévu initialement. Cela a permis d'avoir une action de plus grande ampleur sans pour autant pouvoir en mesurer l'effet direct sur la réduction des risques.

• Synthèse des principaux enseignements

→ FREINS :

- La difficulté de maintenir dans le temps l'implication dans l'action du fait des charges de travail des acteurs,
- Des règles métiers complexifiant l'échange d'informations entre partenaires. Les critères de remplissage du tableau en vue de sa transmission n'étant pas homogènes rendent compliquée l'évaluation de l'impact de l'action,
- Un échange d'informations a posteriori / Autre enseignement : L'importance de définir les indicateurs d'impact de l'action dès la conception de la démarche,
- Le faible nombre de salons (16) ayant fait l'objet d'une double intervention de l'APST37 et de l'inspection permet de poser la question d'une action commune ou d'une action seulement convergente.

POINT DE VUE

Marianne Dvorianoff, responsable du pôle technique - IPRP de l'Association de prévention de santé au travail d'Indre-et-Loire (APST 37)

« Nous avons veillé à clarifier le rôle de nos différents organismes »

Qu'est-ce qui vous a amenés à participer à cette action ?

Constatant dans le secteur de la coiffure un nombre élevé de réorientations professionnelles liées à des inaptitudes, nous envisageons de mener une action auprès des salons axée principalement sur les troubles musculosquelettiques (TMS). L'Inspection du travail souhaitait, elle, intervenir davantage sur les risques chimiques. Ceux-ci sont en effet méconnus des coiffeurs alors même qu'ils représentent un enjeu réel dans cette profession qui emploie à 90 % des femmes, majoritairement jeunes, en raison notamment de la présence de substances reprotoxiques dans les produits qui peuvent avoir une incidence sur la fertilité. Nous avons donc convergé vers une action commune, à laquelle ont également pris part la Carsat, la Direccte et la branche professionnelle, l'UNEC 37/41.

Comment avez-vous travaillé ensemble ?

Nous avons travaillé sur des préconisations communes et des solutions adaptées, en privilégiant une approche pragmatique. Nous sommes allés, par exemple, jusqu'à élaborer une aide au cahier des charges pour la ventilation et indiquer des modèles d'équipements pour la prévention des TMS. Nous avons également veillé à clarifier le rôle de nos différents organismes, la nature et les limites de l'accompagnement qu'ils pouvaient proposer, car nous observons une certaine confusion sur le terrain. En complément des réunions d'information, plus de 300 actions ont été menées en entreprise par l'APST 37 d'un côté et l'Inspection du travail de l'autre.

Quels bénéfices avez-vous trouvés à ce partenariat ?

Mettre autour de la table l'ensemble des préventeurs et la branche professionnelle était pour nous une première ! Il nous a fallu, certes, apprendre à travailler ensemble, dans le respect de nos règles de métier respectives. Mais nous étions tous volontaires pour agir de concert. L'UNEC 37/41 a également joué un rôle moteur et porteur, notamment pour communiquer auprès des salons. La participation des branches professionnelles à ce type d'action est appelée, je pense, à se développer car elles se révèlent être un maillon essentiel dans la chaîne de prévention.

Quelle suite allez-vous donner à cette action ?

Concernant le risque chimique, nous avons commencé, au sein de l'APST 37, à constituer une base de données des produits utilisés par nos coiffeurs adhérents. Le but est de les aider à repérer plus facilement les substances dangereuses, évaluer les risques, mettre en place des protections collectives et individuelles et opter pour des produits de substitution. L'absence de fiches de données de sécurité pour les produits chimiques cosmétiques, contrairement à ceux destinés à l'industrie, rend ce travail de compilation laborieux et l'évaluation des risques compliquée. Nous avons déjà répertorié 38 marques, 600 produits et plus de 1 200 substances !

→ LEVIERS :

- Des contacts facilités dans certains salons par l'action déjà engagée,
- Des contacts privilégiés pour pouvoir échanger entre institutions,
- L'approfondissement respectif de méthodes et outils d'intervention,
- Le travail avec la branche professionnelle a permis l'explicitation du sens de la démarche auprès des bénéficiaires, les salons, d'amplifier l'information de ceux-ci, de prendre en compte les particularités de la profession, d'enclencher une dynamique au-delà des seules entreprises visitées et au niveau des instances de l'UNEC 37/41.

Ce travail, initié lors de l'action a permis, pendant la crise sanitaire COVID-19 de travailler sur la question de la reprise des salons de coiffures.

• **Les recommandations pour la construction d'une action de terrain dans le cadre du PRST4**

Suite à l'analyse de ce retour d'expérience, des recommandations peuvent être proposées pour la construction et l'évaluation de futures actions partenariales visant un métier/une branche :

- Cibler un métier à partir d'un diagnostic partagé entre les partenaires du PRST, puis confronté avec celui des bénéficiaires potentiels,
- Prendre le temps d'évaluer la faisabilité de l'action au regard :
 - > de l'implication des acteurs relais (branches professionnelles, chambres consulaires, partenaires sociaux, ...),
 - > des moyens alloués par les partenaires,
 - > de leur volonté d'entrer dans une démarche.
- Définir des objectifs clairs et opérationnels,
- Une action en faveur de TPE devra être nécessairement construite autour d'une offre de services multiples (sensibilisation/accompagnement/outils/aide financière/contrôle) où chaque partenaire peut y trouver sa place,
- Prendre le temps de faire un état des lieux détaillé en lien avec les enjeux fixés (point 0 des indicateurs fixés),
- Prévoir un calendrier sur plusieurs années,
- Prévoir très tôt des outils de suivi permettant, dans le respect des logiques de métiers, un partage d'informations sur le suivi de l'action,
- Proposer des outils de communication sur l'action adaptés et qui peuvent être facilement réutilisés par la profession, tels que : vidéo avec des interventions, des témoignages, des liens vers de la documentation pour permettre de la diffuser plus largement et de continuer à sensibiliser pendant et après l'action.

Par ailleurs, il est préférable d'éviter de :

- Construire le partenariat sur une action en cours,
- Ne pas tenir compte d'un contexte économique défavorable (ex : crise sanitaire),
- Proposer des solutions de prévention trop générales peu adaptées au métier,
- Définir en cours de route les indicateurs de résultats.

3. Conclusions et perspectives



Le PRST3 est une déclinaison proche du Plan National Santé au Travail, tant dans ses orientations que dans sa méthodologie d'élaboration. Il s'appuie largement sur l'expertise et le partenariat des acteurs régionaux de la prévention : Services de santé au travail, Carsat, MSA, OPPBTP, Aract déjà très impliqués dans le PRST2, pour répondre aux enjeux partagés avec les partenaires sociaux.

C'est grâce à l'implication des pilotes et des coordinateurs thématiques, tant dans la mise en œuvre des actions que dans l'alimentation des outils de pilotage, que le GPRO a pu se saisir pleinement des enjeux de chacune des thématiques, découvrir en détail le contenu des actions et proposer des ajustements lorsque cela s'est avéré nécessaire.

Sur le terrain, plus d'une dizaine de structures se sont impliquées dans le pilotage des 36 actions du 3^{ème} Plan Régional de Santé au Travail. Au terme de l'année 2020, plus de 20 actions d'envergure locale ou régionale, ont porté sur des démarches de prévention des risques professionnels au service des entreprises.

La richesse et la diversité des projets témoignent de la mobilisation forte et durable des acteurs de la prévention dans le champ de la santé au travail en région Centre-Val de Loire. Les indicateurs de réalisation des actions permettent de dresser un bilan plutôt positif du PRST3 puisque la majorité des projets ont un taux de réalisation de plus 70 %.

Le PRST3 aura permis de :

- Poursuivre la dynamique du partenariat avec les préventeurs institutionnels impulsée lors des précédents plans ,
- Renforcer la mobilisation des partenaires sociaux,
- Valoriser l'offre de service régionale proposée par le réseau d'acteurs coordonnés sur l'accompagnement des entreprises dans leurs démarches de prévention, le maintien en emploi ou bien encore la qualité de vie au travail,
- Favoriser les démarches de prévention au service des TPE,
- Développer une coopération autour de projets mieux structurés appuyés par les différents outils de pilotage mis en place,
- Mettre en place un réseau d'acteurs partenarial chargé de la construction et du suivi des indicateurs en santé au travail.

À l'inverse, les freins du PRST3 sont les marges de progrès et devront être pris en compte pour construire le prochain plan :

- **Améliorer l'articulation entre les instances de gouvernance** et les instances opérationnelles,
- Prévoir une **montée en compétences du CROCT et du GPRO** (rôles, missions, thèmes PRST),
- **Intégrer les plans d'actions et attentes des acteurs** dans la réflexion sur la définition des orientations,
- Prendre le temps de construire les actions en **évaluant leur faisabilité**, en définissant des **objectifs simples**, des **indicateurs fiables et des stratégies de communication** qui s'appuieront sur des acteurs relais préalablement identifiés,

- **Diminuer le nombre d'actions** pour tenir compte des moyens limités des préventeurs institutionnels,
- Améliorer la visibilité du PRST, pas ou peu connu des entreprises, en **mobilisant les branches professionnelles**,
- **Partager de manière plus interactive l'état d'avancement du PRST avec la gouvernance et les partenaires** afin notamment de pouvoir identifier très tôt les points de blocage et la nécessaire réorientation des actions (espace collaboratif, visioconférences),

Le bilan du PRST3 permet d'identifier des facteurs de réussite, des freins et aussi de proposer des orientations pour le nouveau plan qui doit se mettre en œuvre pour les prochaines années.

Ainsi, les facteurs de réussite du PRST3 qui devront être maintenus et /ou renforcés et les orientations à prévoir pour assurer l'amélioration du prochain plan consisteront notamment à :

- **Préserver le partenariat privilégié avec les préventeurs institutionnels** notamment dans le cadre du projet de réforme de la santé au travail,
- **Aider les membres du CROCT à s'approprier leurs rôles et leurs missions, à mieux cerner les enjeux de la politique de santé au travail en améliorant leurs connaissances sur le diagnostic territorial ou les risques professionnels**,
- **Renforcer l'implication des partenaires sociaux dans la construction de partenariats avec les branches ou dans la participation aux groupes de travail**,
- **Travailler sur des cibles métiers et s'appuyer sur les acteurs relais** telles que les branches professionnelles pour assurer le déploiement des actions et mieux informer les bénéficiaires,
- **Favoriser les réunions en visioconférence** pour permettre des rencontres plus fréquentes et moins denses,
- **Poursuivre le travail en mode projet** en s'appuyant sur les outils de pilotage partagés et pour certains révisés (espace collaboratif, tableau de bord),
- **Définir une stratégie de communication partagée** avec les partenaires le plus amont possible de la mise en œuvre des actions.

La fin du PRST3 aura été marquée par une crise sanitaire de grande ampleur. Et malgré ses effets sur la nécessaire réorganisation des groupes de travail en distanciel, la disponibilité des employeurs et des acteurs du PRST, le partenariat a su poursuivre ses engagements et a même permis pour certaines actions de soutenir plus efficacement les entreprises impactées par les arrêts d'activité successifs et la mise en place des gestes barrières.

C'est dans un contexte sanitaire inédit et dans la perspective d'une réforme de la santé au travail que les préventeurs et les partenaires sociaux de la région Centre-Val de Loire coopéreront pour l'élaboration du 4^{ème} PRST.





Développer une culture de prévention et améliorer les conditions de travail dans les TPE

Objectifs des six fiches actions :

- Participer au développement de la culture de prévention des TPE
- Structurer un réseau d'acteurs relais en appui aux entreprises
- Renforcer la formation initiale en santé sécurité au travail

Un bilan en quelques mots :

Accompagner l'évaluation des risques dans les TPE par un travail partenarial

L'ensemble des partenaires impliqués dans cette démarche a confirmé l'intérêt de construire des actions de prévention dans une logique de métier afin de pouvoir mieux identifier les besoins et s'appuyer sur les acteurs relais telles que les organisations professionnelles. Il ressort des premiers travaux engagés par le groupe qu'il est très difficile de faire émerger les besoins des TPE et de réussir à mobiliser les branches professionnelles dans le domaine de la santé au travail. Il est aussi mis en évidence que ces entreprises ne connaissent pas ou trop peu le réseau de préventeurs sur lequel elles peuvent s'appuyer. Compte tenu de ces difficultés et de ces constats, il a été décidé de réorienter l'action en cherchant à faciliter l'accès à l'information des TPE à l'offre de service régionale, qu'il s'agisse de ressources documentaires, d'accompagnement individualisé, d'offres de formation, ou bien encore de conseils juridiques. Les partenaires se sont donc associés pour faire l'inventaire de cette offre en identifiant les acteurs les plus à même à répondre aux besoins spécifiés, classée par département, par Thème-risques et par typologie d'information. L'ensemble de l'offre est consigné dans **le portail [MaressourceRH](#)** (volet [Assurer la Santé sécurité / Acteurs de prévention](#))



Par ailleurs, dans le cadre du PRST, de nombreuses actions ont été menées aux profits de TPE pour un accompagnement ciblé par risque :

- Couvresseurs / charpentiers : amiante,
- Plombiers / chauffagistes : amiante,
- Plaquistes / peintres : TMS,
- Coiffeurs : risque chimique et TMS,
- Milieu associatif : RPS.

Structurer un réseau d'acteurs relais en appui aux entreprises

Référent santé sécurité

En s'appuyant sur le constat que les démarches de prévention sont plus efficaces quand elles sont relayées par le personnel de l'entreprise, les Services de santé, l'OPPBT et la CARSAT Centre-Val de Loire ont souhaité impulser la mise en place de référents santé sécurité au sein des TPE et créer des réseaux de référents afin notamment d'assurer leur montée en compétences par la formation. Cette initiative portée par le service de santé au travail d'Indre-et-Loire (APST37) a permis grâce à des rencontres-employeurs d'impulser, depuis le début du plan, la désignation de 150 référents dans le département. Ces derniers ont pu participer à plus d'une dizaine de rencontres thématiques (RPS, risques routier, agir face à un accident de travail,...) dans le cadre de l'accompagnement des réseaux. Une capitalisation des ressources disponibles pour animer ces réseaux a été réalisée pour permettre aux autres départements de déployer cette démarche.

Commissions paritaires interprofessionnelles

Par ailleurs, dans le cadre du PRST, la Direccte a proposé un accompagnement en matière de santé au travail des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI/CPRIA). Ces commissions ont été créées pour **représenter les salariés** notamment des très petites entreprises (TPE) et œuvrer en faveur de l'amélioration des conditions de travail. La CPRI de l'Artisanat a élaboré dans ce cadre **un livret d'accueil des salariés** intégrant un volet Santé Sécurité.



Développer une culture de prévention et améliorer les conditions de travail dans les TPE



Intégrer la santé sécurité au travail dans les formations initiales

Formations d'enseignement supérieur

L'objectif de cette action est de transférer des savoirs en prévention des risques professionnels vers les futurs managers par l'élaboration de référentiels. La démarche engagée par la Carsat et l'ARACT vise, étape par étape, à élaborer les référentiels et former les formateurs afin que les intervenants des établissements puissent dispenser eux-mêmes ces formations. Pour ce faire 650 étudiants ont été formés 3 référentiels ont été élaborés.

Apprentissage/stage

Des services de santé au travail ont mis en place en collaboration avec des CFA, des modules de sensibilisation des apprentis/élèves adaptés à leur futur métier. Pour cela, les équipes des services de santé interviennent directement auprès des apprentis mais aussi lorsque cela est possible auprès des maîtres d'apprentissage/stage. En région, 5 départements sont couverts par ce dispositif et parmi eux 2 départements ont signé des chartes avec des établissements pour formaliser le partenariat. Au total, depuis le début du plan, plus de 2 000 jeunes ont pu bénéficier de ces sensibilisations. Ces actions pourraient être déployées plus largement à l'ensemble des départements et être complétées d'actions en milieu de travail.

Des perspectives :

- Poursuivre l'alimentation du portail MaressourceRH et s'appuyer sur les acteurs relais pour promouvoir l'offre de service régionale des préventeurs.
- Renouveler la sollicitation des branches professionnelles pour identifier celles qui souhaiteraient coopérer pour promouvoir la culture de prévention au sein des TPE.
- Déployer sur la région le réseau de référents santé au travail, les travaux engagés auprès des établissements d'enseignement.

ZOOM SUR UNE ACTION...

Hervé Lonchamp,
responsable technique du centre
chorégraphique national de Tours (CCNT)

Comment avez-vous été amené à participer à cette action ?

Lors de ma visite de contrôle à la Médecine du travail, l'ASPT 37, j'ai repéré des documents sur la santé et la sécurité qui me paraissaient intéressants à afficher au CCNT. La personne qui me les a remis m'a alors convié à l'une des premières réunions

« Ces rencontres nous permettent de partager nos expériences

destinées aux référents en santé-sécurité au travail d'Indre-et-Loire. Nous étions une vingtaine, tous de

secteurs différents et sensibilisés à ces enjeux, mais à des degrés variables. Ces réunions très pédagogiques, suspendues depuis un an à cause de la pandémie, avaient justement pour objectif de développer nos connaissances et nos moyens en nous fournissant des informations, en nous indiquant des ressources, en nous orientant vers les organismes susceptibles de nous aider et en faisant intervenir des experts, toujours de grande qualité.

Ces réunions ont-elles permis de créer un réseau des référents en santé-sécurité ?

Elles nous ont permis de nous rencontrer et de partager nos expériences. C'est très important car on se sent souvent isolé dans cette fonction très spécifique au sein de l'entreprise et propre à chaque secteur d'activité, avec des missions, comme la tenue du document unique, pas toujours formalisées. Grâce à ces réunions, on se rend compte qu'on n'est pas seul à être seul ! Toutefois, l'animation du réseau gagnerait à être plus transversale. Disposer notamment d'un annuaire des référents en santé-sécurité sur le département nous permettrait d'échanger entre nous, de diffuser de l'information, de solliciter des conseils et des retours d'expérience...

Avez-vous trouvé des réponses concrètes à des problématiques que vous aviez identifiées ?

L'ASPT 37 a organisé un forum réunissant des fournisseurs de matériel, des ergonomes, des psychologues du travail... Pouvoir rencontrer tous ces professionnels en un seul et même lieu était non seulement pratique et intéressant mais aussi utile. C'est là, notamment, que j'ai trouvé un porte-documents ergonomique pour nos collaborateurs dans les bureaux. Le CCNT se compose en effet de deux espaces : le plateau, où évoluent les techniciens et les danseurs et où les risques sont globalement bien identifiés, et l'administration, où d'autres risques existent, notamment les TMS, qui ne doivent pas être négligés.

La communication auprès du réseau vous semble-t-elle suffisante ?

Nous recevons de temps à autre des mails de l'ASPT 37 sur des sujets d'actualité, comme récemment sur la nécessité de compléter le document unique avec le risque sanitaire lié au Covid. Je les trouve très pertinents car ils entretiennent le contact et surtout nous maintiennent en alerte sur la santé-sécurité au travail, qui n'est pas notre seule mission ! Ils nous invitent également à nous faire accompagner. Or je pense qu'il ne faut pas hésiter à le faire car cela éclaire et redynamise notre questionnement.



La prévention des troubles musculo-squelettiques

Objectifs des deux fiches actions :

- Bien se connaître entre préventeurs pour mieux se coordonner sur le champ de la prévention des TMS
- Promouvoir l'offre de service adaptée auprès des publics concernés
- Renforcer et encourager les politiques de prévention des TMS

Un bilan en quelques mots :

Bien se connaître entre préventeurs pour mieux se coordonner sur la prévention des TMS

Les préventeurs institutionnels ont souhaité recenser les différentes approches proposées et les ressources régionales disponibles afin d'apporter une réponse éclairée et coordonnée aux besoins des entreprises et des branches professionnelles de la région.

Pour ce faire, ils ont recensé pour chacune des étapes de la démarche de prévention leurs modalités d'intervention dans un tableur, allant de l'implication de la direction à l'évaluation de l'efficacité de l'action en passant par l'analyse de la situation de travail. Ce support a vocation à outiller les préventeurs pour leur permettre de se coordonner dans leurs approches proposées aux entreprises.



Promouvoir des démarches de prévention adaptées à des métiers et secteurs d'activité

Afin de mettre à profit le travail de coordination des acteurs présenté ci-contre, un groupe de travail partenarial a élaboré une démarche tournée vers les besoins spécifiques par les organisations professionnelles. L'approche s'est structurée autour d'un diagnostic partagé entre les partenaires visant à identifier les secteurs d'activité les plus sinistrés de la région. À partir des cibles identifiées, une évaluation du niveau de connaissance et une analyse des besoins ont été établis à l'aide d'un questionnaire. Au total, plus de 3 400 questionnaires ont été envoyés avec un taux de réponse de plus de 4 %. Ces réponses ont servi à la préparation des ateliers de co-construction des démarches de prévention. Au total, 5 secteurs ont été ciblés :

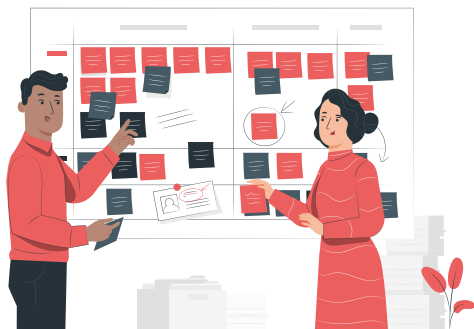
- **Restauration,**
- **Transport,**
- **Aide à domicile,**
- **Plasturgie,**
- **Métiers de la piqûre-couture.**

Parmi eux, le secteur de l'aide à domicile, du Transport et des métiers de la piqûre-couture ont souhaité bénéficier d'un travail de co-construction en atelier avec l'appui des organisations professionnelles.

Au final, seules les entreprises regroupant les métiers de la piqûre-couture et d'aide à domicile se sont engagées dans la mise en œuvre d'une démarche de prévention coordonnée qui est en cours de déploiement en 2021.



La prévention des troubles musculo-squelettiques



En parallèle de cette démarche structurée, d'autres actions partenariales ont été initiées auprès du secteur de la viticulture (ARACT/MSA/Direccte), et [des métiers de peintre et plaquiste du second œuvre](#) (OPPBTP, CIHL/ CARSAT/ Professionnels).

L'action en faveur de la viticulture n'a pas pu aboutir faute d'entreprises volontaires.

Pour les entreprises du second œuvre, un support de sensibilisation accompagné de témoignages a pu être établi et présenté en réunion avec l'appui des organisations professionnelles début 2021. Il restera à évaluer l'impact de cette démarche de sensibilisation à l'aide d'un questionnaire qui sera envoyé aux entreprises participantes quelques mois après l'étape de sensibilisation.

ZOOM SUR UNE ACTION...

Laurence Judeaux, assistante administrative et commerciale de l'entreprise de peinture Judeaux, basée à Chaingy, dans le Loiret

« En matière de prévention, nous avons besoin d'être accompagnés »

Comment votre entreprise a-t-elle été sensibilisée au risque de troubles musculosquelettiques (TMS) ?

Nous avons été confrontés à ce problème avec l'un de nos deux salariés. Le lien a été établi entre ses douleurs aux coudes et son métier, qui implique de porter des pots de peinture très lourds, de répéter les mêmes gestes, d'avoir longtemps les bras en l'air... La maladie professionnelle a été reconnue en 2019. Après son opération, il a été déclaré apte à nouveau. Mais les douleurs sont revenues, ce qui l'a contraint à quitter l'entreprise fin 2020. En janvier suivant, j'ai été invitée par un mail de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP) à participer

à un webinaire sur la prévention des TMS. Cela m'a tout de suite intéressée !

Qu'est-ce que cette réunion vous a apporté ?

Cette visioconférence était très interactive, avec notamment un quizz qui aidait à bien comprendre la problématique. Cependant la présentation, selon moi, n'allait pas assez loin dans les préconisations. On nous a montré des matériels intéressants, comme cette planche coulissante à installer dans le camion, mais sans nous indiquer de fournisseurs ! Or l'artisan n'a pas beaucoup de temps à consacrer à des recherches sur internet... D'autres équipements, en revanche, étaient peu adaptés aux contraintes de notre métier, qui mériteraient d'être mieux prises en compte.

Le problème est-il seulement matériel ?

Non, il est aussi financier. Les petites entreprises comme la nôtre n'ont pas beaucoup

de moyens à investir dans du matériel de protection. La réunion nous a rappelé qu'il existait des aides, mais sans nous apporter de visibilité sur les modalités ni les montants. Il me semble difficile de trouver le bon interlocuteur dans le bon organisme et compliqué de monter un dossier recevable, qui plus est sans savoir si notre demande d'aide va être acceptée ni à combien s'élèverait cette participation financière... Tout cela ne nous encourage pas à aller plus loin que ce que nous avons déjà fait dans le cadre du document unique pour améliorer les conditions de travail des salariés.

De quoi auriez-vous besoin ?

D'un accompagnement individuel par un spécialiste de la prévention des TMS : il nous aiderait à structurer notre réflexion, à identifier les problèmes, à trouver des solutions, à solliciter des aides, à programmer nos investissements...

La réunion régionale de sensibilisation des entreprises de peinture et de plâtrerie, organisée fin janvier 2021, a mis en évidence des besoins qui seront pris en compte par l'OPPBTP, pilote de cette action. Les branches professionnelles, notamment, pourraient être invitées à s'impliquer dans la prévention des TMS en proposant aux TPE-PME du Centre-Val de Loire un accompagnement de proximité.

Des perspectives :

- Poursuivre le travail engagé auprès des entreprises volontaires (piqûre-couture, aide à domicile).
- Poursuivre la démarche employée par le groupe de travail en visant d'autres métiers/branches professionnelles.
- Poursuivre le développement d'un partenariat coordonné.



La prévention du risque chimique



Un bilan en quelques mots :

Promouvoir les outils d'évaluation du risque chimique

En région, les préventeurs institutionnels travaillent principalement avec 4 outils, l'un conçu par l'INRS ([SEirich](#)), 2 autres conçus par des services de santé au travail à partir de la méthode INRS (ex : [Colibrisk](#)) et le dernier dédié aux activités du BTP, [l'outil en ligne de l'OPPBTB](#). SEirich (Niv1) et E-Prevention ont été conçus pour être accessibles à un public de non initié. Indépendamment de l'outil choisi, l'ensemble des préventeurs se tient à la disposition des entreprises pour les accompagner dans leur démarche d'évaluation du risque chimique. L'offre de service territoriale est recensée dans un espace dédié : [MaressourceRH](#) (pavé Acteurs de la prévention - Recherche par département).

Soutenir et accompagner les démarches de substitution

Cette démarche initiée dans le cadre du PRST 2 visant la substitution des solvants chlorés a été reconduite sur les substances dangereuses en général. Grâce au travail des équipes pluridisciplinaires des services de santé au travail, de l'OPPBTB et du partenariat entre la CARSAT et l'ANSES ([site substitution CMR](#)), 8 solutions de substitution ont été identifiées et remontées au niveau national. C'est aussi dans le cadre de la poursuite d'une action du PRST 2 sur la prévention du risque chimique dans les garages que des préventeurs de la région ont participé à l'alimentation [d'un outil de sensibilisation](#), inter régional, permettant l'identification des substances dangereuses qui sont facilement substituables.

Objectifs des sept fiches actions :

- Accompagner en priorité les TPE dans leur démarche de prévention du risque chimique, de l'évaluation des risques à la mise en place de mesures de prévention
- Renforcer les connaissances des acteurs de la prévention et informer les entreprises sur les risques émergents

Renforcer l'effectivité et l'efficacité des dispositions en matière d'aération et d'assainissement des lieux de travail

Cette action a permis de mettre à jour les connaissances des agents de contrôle du travail (50 % des agents) ou bien encore sensibiliser des entreprises et des centres de formation lors par exemple d'une matinée dédiée à [la prévention des expositions aux fumées de soudage](#) (153 participants).

Et aussi d'accompagner des entreprises collectivement et individuellement, tels que les [salons de coiffure](#), dans leur démarche de prévention du risque chimique avec plus de 130 salons accompagnés dans l'élaboration du document unique sur l'Indre-et-Loire, par le service de santé au travail d'Indre-et-Loire (Apst37) et l'inspection du travail.

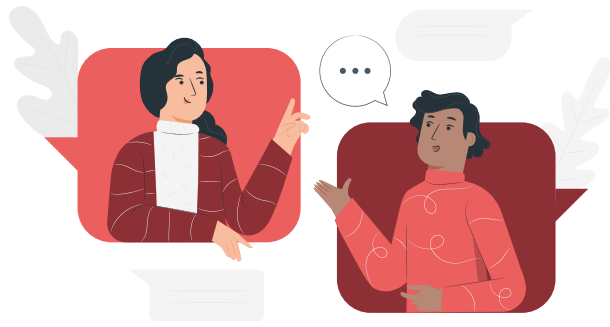
Ces actions en faveur des entreprises ont été menées avec le soutien de branches professionnelles telles que l'UIMM pour les fumées de soudage et l'UNEC 37/41 pour les entreprises de la coiffure.



Prévenir les risques liés à la silice cristalline dans le BTP

Pour objectiver les risques liés aux poussières de silice cristalline associés au métier de tailleur de pierre sur les chantiers de ravalement de façade en pierre de Tuffeau particulièrement utilisée dans le Val de Loire, et appuyer les messages de prévention, les services de santé au travail du BTP ont souhaité évaluer les niveaux d'exposition à la silice cristalline sur un chantier de monument historique. Il a été mis en évidence un niveau d'exposition aux poussières alvéolaires élevé avec une proportion de silice cristalline proche de la valeur limite réglementaire.

Ces premiers résultats confortent l'intérêt des préventeurs à se mobiliser sur les expositions à la silice cristalline alvéolaire dont les travaux sont classés cancérigènes depuis peu en France.



Mieux connaître et mieux prévenir les risques liés aux perturbateurs endocriniens et nanomatériaux sur les lieux de travail

Dans le cadre de cette action, les acteurs du PRST ont pu bénéficier en premier lieu d'une sensibilisation sur ces risques émergents (370 participants). À la suite, les services de santé au travail et la MSA ont procédé au repérage de ces risques en entreprise à partir d'une grille de repérage commune. Ils ont sensibilisé les entreprises ciblées à l'aide d'une plaquette d'information et d'une vidéo réalisées à cette occasion par le groupe piloté par l'Apst18 sur les perturbateurs endocriniens. Au total, le repérage s'est établi sur un échantillon de 121 entreprises dont plus de la moitié relèvent du secteur agricole parmi d'autres comme **la cosmétique, la plasturgie, la pharmaceutique**. **L'ensemble des résultats est publié dans une infographie disponible sur le site internet de la Direccte.**

ZOOM SUR UNE ACTION...

Géraldine Ferteux,
présidente de l'Union nationale
des entreprises de coiffure
d'Indre-et-Loire et du Loir-et-Cher
(UNEC 37/41)

Comment avez-vous été associée
à cette action ?

En tant que présidente de l'UNEC 37/41, j'ai été contactée par la Direccte en 2018 pour participer à l'élaboration et la mise en œuvre d'une action de prévention du risque chimique et des TMS dans les salons d'Indre-et-Loire. J'ai apprécié d'être associée à la réflexion en amont : cela m'a permis d'apporter mon expertise du milieu de la coiffure mais aussi ma vision de chef d'entreprise. Impliquer le monde professionnel est à mon sens indispensable pour proposer aux entreprises des solutions concrètes et applicables.

Quelle forme cette action a-t-elle prise ?

Avec la Direccte, l'Inspection et la Médecine du travail ainsi que l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail [Aract], nous avons d'abord dressé un état des lieux des pratiques dans les salons de

coiffure, identifié les risques auxquels les salariés sont exposés et les réglementations à respecter, puis formulé des recommanda-

« Cette réunion a déclenché une prise de conscience »

tions pour les entreprises. Tout ce travail a été présenté aux coiffeurs d'Indre-et-Loire lors de quatre réunions auxquelles nous avons convié quelque 800 professionnels. Les participants, avec lesquels nous avons pu échanger, sont repartis avec un ensemble de documents pratiques.

Quels impacts avez-vous constatés ?

J'ai le sentiment que cette réunion de sensibilisation a déclenché une prise de conscience chez les adhérents de l'UNEC 37/41. Depuis, nombre d'entre eux envisagent de s'équiper avec du matériel moins lourd ou plus ergonomique, sont plus vigilants quant à la composition des produits qu'ils achètent... Cette action nous a aussi conduits à trouver un fournisseur

pour la hotte aspirante qui est obligatoire dans les salons depuis 2015... alors que ce produit n'existait pas sur le marché ! Début 2020, tous nos adhérents étaient équipés.

Quelles suites cette action
a-t-elle eues pour vous ?

J'ai moi-même instauré dans mon salon de Chambray-lès-Tours un dialogue avec mes collaborateurs autour de la santé au travail. Ils l'ont bien accueilli, ainsi que les mesures mises en place... même si le risque zéro n'existe pas. D'autre part, le groupe de travail que nous avons constitué pour cette action a perduré : nous avons échangé à nouveau pendant le premier confinement pour préparer la réouverture des salons le 11 mai 2020 dans le respect des règles sanitaires. Partager nos réflexions et nos idées nous a permis notamment de trouver une alternative à l'obligation de mettre un casier individuel à la disposition de chaque collaborateur. Comme dans cet exemple, nous devons, je pense, toujours rechercher le juste équilibre entre le bien-être des salariés et les contraintes de faisabilité pour l'entreprise.

Des perspectives :

- Poursuivre le repérage et de l'accompagnement des entreprises dans leur démarche de prévention du risque chimique intégrant les perturbateurs endocriniens et les Nanomatériaux.
- Sensibilisation et accompagnement des entreprises dans leur démarche de prévention du risque d'exposition à la silice cristalline alvéolaire.
- Poursuivre l'alimentation du portail MaressourceRH pour outiller et informer les entreprises et plus particulièrement les TPE de l'offre de service régionale des acteurs de la prévention.



Prévenir les risques dans le BTP

Un bilan en quelques mots :

Agir en amont sur la conception des lieux de travail

La Carsat et la Direccte Centre-Val de Loire ont engagé une démarche d'accompagnement des acteurs de la construction dès la phase de conception. Les partenaires souhaitaient pouvoir agir le plus en amont possible sur la sécurisation des interventions ultérieures sur l'ouvrage ou bien encore sur l'implantation et l'équipement des bâtiment (ex : ventilation). Pour cela, la Carsat et la Direccte Centre-Val de Loire ont suivi, entre 2018 et 2020, plus de 450 projets de construction dès leur phase de conception avec les maîtres d'ouvrage (MOA), les maîtres d'œuvre et les coordonnateurs SPS. C'est notamment grâce à cette démarche que des aménagements visant à prévenir les TMS dans un futur EHPAD ont été intégrés en phase de conception impliquant un investissement supplémentaire de plus de 200 000 € subventionné en partie par la Carsat.

Objectifs des cinq fiches actions :

- Agir en amont sur la conception des équipements et des lieux de travail
- Prévenir l'exposition à l'amiante pour faire face aux enjeux liés à la dégradation des matériaux amiantés présents dans les bâtiments
- Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied

Sur cette même période, près de soixante actions de formations visant à promouvoir l'intégration de la prévention dans la conception des lieux de travail ont été dispensées aux architectes et aux MOA de la région.

Prévenir l'exposition à l'amiante

De nombreuses actions ont été menées auprès des entreprises travaillant sur des matériaux amiantés (sous-section 4). Sur la période couverte par le PRST3, les démarches ont porté sur deux principales cibles :

- les charpentiers-couvreurs,
- les plombiers-chauffagistes.

Ces métiers du BTP sont encore exposés régulièrement à des matériaux amiantés dont le repérage est rendu difficile du fait de l'absence d'obligation qui incombe à la clientèle de particuliers. Pour accompagner ces entreprises, différentes actions ont été déployées sur la période 2018-2020 :

- Sensibilisation avec envoi postal de plaquettes d'information [couvreurs/plombiers](#) (2 835 envois),
- Conception d'une [boîte à outils](#) pour notamment les TPE, mise à disposition sur le portail [MaressourceRH](#),
- Conseils et aides financières (CARSAT : cinq aides financières sollicitées / 25400 € ; OPPBTP : près de 300 entreprises conseillées avec ou sans subventions),
- Sur un total de 1 030 contrôles de l'inspection du travail concernant l'amiante, près de la moitié portaient sur les couvreurs et 9 % sur les plombiers chauffagistes.

Finalement très peu d'aides financières ont été sollicitées auprès de la CARSAT qui déplore l'absence de désignation de référent amiante au sein des entreprises pour accompagner l'employeur et les travailleurs dans la mise en œuvre des mesures de prévention.

Pour les opérations de désamiantage, bien que les entreprises et le personnel soient spécialisés dans le domaine du risque amiante, de nombreuses non-conformités sont encore constatées sur les chantiers par l'inspection du travail qui a procédé à 28 arrêts de chantier depuis 2018, soustrayant ainsi plus de 80 salariés au risque amiante.





Prévenir les chutes de hauteur et de plain-pied

Des actions coordonnées ont été menées sur deux catégories de cibles :

Cible 1 : Entreprises intervenantes (TPE/PME/Indépendants) dans le cadre d'un partenariat Carsat-OPPBT-Direccte CVL

Cible 2 : MOA/MOE/Coordonnateur SPS dans le cadre d'un partenariat Carsat-Direccte CVL

Pour la première cible, différentes modalités d'actions ont été déployées :

- Nombreuses actions de sensibilisation (CFA, fédérations professionnelles (FFB, FNTP, FPI,...), MOE,
- 280 accompagnements d'entreprises de 2018 à 2020 (diagnostic, CSE, formation...),
- Aides financières, avec plus de 200 000 € d'aide de la Carsat pour l'achat d'échafaudages sur 2019 (44 entreprises bénéficiaires),
- Plus de 2 300 contrôles de l'inspection du travail sur des situations de chute de hauteur dans le BTP entre 2018 et 2020, impliquant plus de 850 arrêts de chantier,
- **Renouvellement de la signature d'une charte** entre LCA-FFB, la Direccte Centre-Val de Loire et la CARSAT visant à l'intégration des mesures de prévention dans les conditions particulières des contrats de sous-traitances des Constructeurs de Maisons Individuelles.

Concernant la deuxième cible, plusieurs objectifs étaient fixés :

- Améliorer la sécurité des salariés sur les chantiers et lors d'interventions ultérieures sur ouvrages,
- Impulser la mise en commun de matériel (échafaudages communs, mise en service anticipé ascenseur...) ou l'incorporation dès la conception de dispositifs de sécurité (garde-corps notamment),
- Inciter les MOA/MOE et les coordonnateurs SPS à une prise en compte effective des principes généraux de prévention et des bonnes pratiques dans les pièces principales des marchés (DCE, PGC, DIUO...).

Pour ce faire, la Direccte et la Carsat ont suivi depuis 2018 plus de 450 réunions de chantiers de coordination. En parallèle, pour sensibiliser et faire monter en compétence les acteurs de la construction, plus de 50 opérateurs (MOA, MOE, CSPS, ABF) ont été formés sur cette même période.

ZOOM SUR UNE ACTION...

Pascal Bouton, co-gérant des Maisons Styléa, président des Constructeurs et aménageurs de la Fédération française du bâtiment du Loire-et-Cher (LCA-FFB 41) et membre de la commission de sécurité de la FFB Centre-Val de Loire

« La sécurité a un coût que nous ne parvenons pas à répercuter au client »

Comment améliorez-vous la sécurité des ouvriers sur les chantiers ?

J'échange sur ces problématiques avec la Carsat et la Direccte depuis près de dix ans, notamment dans le cadre des plans régionaux de santé au travail. J'ai toujours privilégié le dialogue et la transparence pour identifier les marges de progression en matière de prévention des risques. Aux grandes réunions, je préfère les petits comités, où l'on peut approfondir les idées et avancer concrètement. Une fois qu'une solution est trouvée, j'encourage les adhérents de notre union professionnelle à la mettre en œuvre.

Quelles mesures de prévention avez-vous déjà mises en place ?

Après la prévention des chutes de plain-pied, nous avons travaillé sur le risque de chute de hauteur lors de la création d'un étage. Nous avons sollicité un fabricant de protections de chantier auquel nous avons exposé nos attentes et nos contraintes, à savoir éviter les chutes par la trémie du plancher tout en maintenant les conditions nécessaires à la réalisation des travaux. Nous sommes parvenus à un prototype, que j'ai testé sur l'un de mes chantiers, puis à une solution pleinement satisfaisante. Les adhérents de la LCA-FFB 41 ont ainsi pu s'équiper, à un tarif abordable car négocié. Nous avançons pas à pas, notamment à travers la charte régionale de bonnes pratiques conclue avec la Carsat et la Direccte, que nous avons signée en 2019 pour trois ans et que nous promovons auprès de nos adhérents.

Sur quelle problématique travaillez-vous actuellement ?

L'échafaudage de pied, pour prévenir les chutes de hauteur, soulève actuellement beaucoup de questions. La charte de bonnes pratiques insiste sur le rôle de coordinateur des constructeurs de maisons individuelles, ce qui les conduirait naturellement à fournir aux sous-traitants un échafaudage mutualisé. Mais cela a un coût pour nous, que nous ne parvenons pas à répercuter au client ! Intégrer la sécurité dans nos devis renchérit le montant et nous rend moins compétitifs face à d'autres qui ne la mentionnent pas...

Que faudrait-il faire ?

Les mesures de sécurité sur les chantiers sont déjà obligatoires, mais peu appliquées dans les faits. À l'inverse, l'obligation d'effectuer des études de sol avant toute construction a été respectée en quelques mois... Peut-être faudrait-il responsabiliser les clients sur la sécurité ? Ou bien imposer au constructeur de préciser, dans sa demande de permis de construire, le système de protection prévu ? La sécurité sur les chantiers ne pourra être assurée que si l'on parvient à l'organiser, car elle aura été vendue, et à la généraliser à toutes les entreprises. Rappelons que les constructeurs de maisons individuelles ne réalisent que 60 % des constructions...

Des perspectives :

- **Promouvoir la mise en place d'un référent santé sécurité pour les TPE afin de mettre en place une démarche de prévention (Risque amiante, chute de hauteur, sanitaire...).**
- **Poursuivre le travail coordonné des préventeurs au profit d'autres cibles-métiers (Amiante, chute de hauteur).**
- **Faire vivre la charte sur la construction des maisons individuelles.**
- **Poursuivre l'animation des clubs SPS.**





Agir pour prévenir les risques psychosociaux (RPS)

Un bilan en quelques mots :

Impulser et coordonner une offre de service régionale en matière de RPS

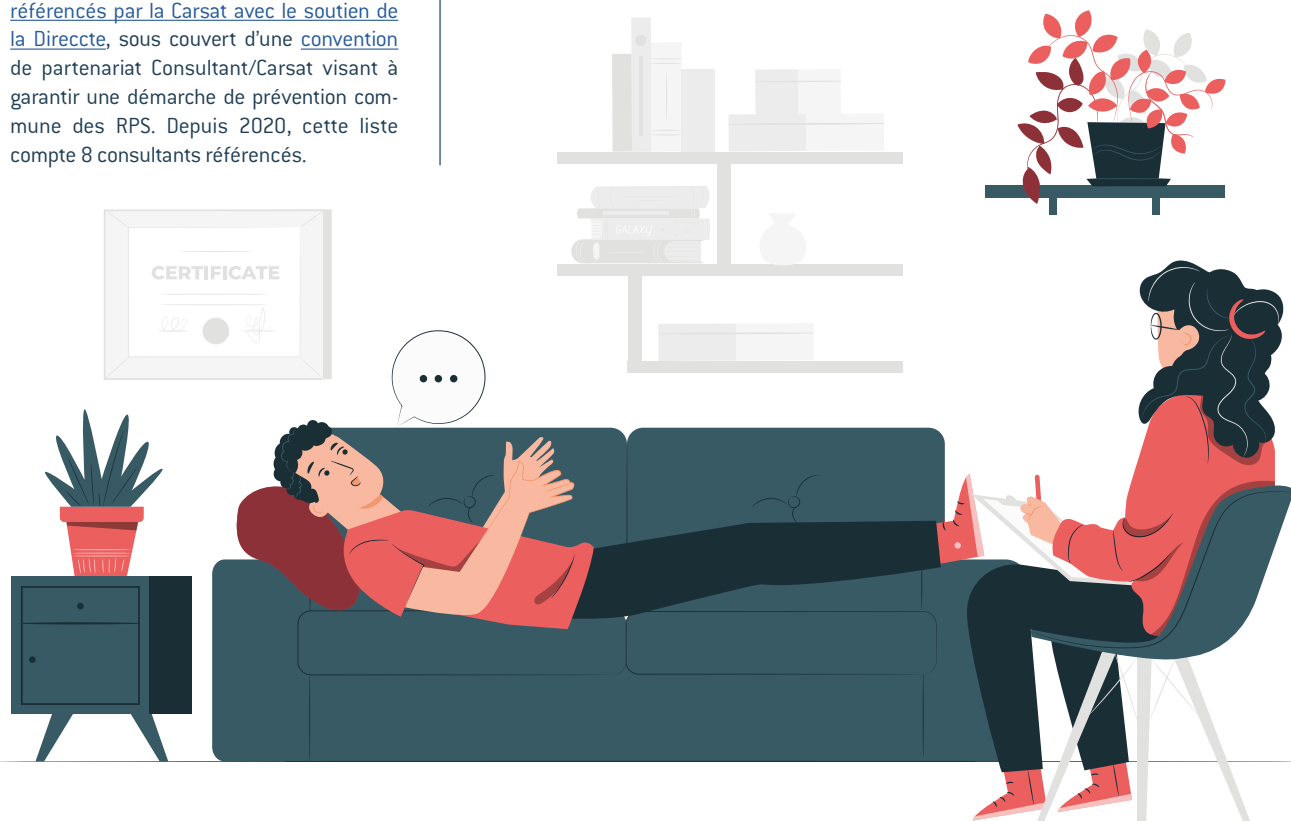
Afin d'assurer une meilleure orientation des entreprises qui souhaitent agir sur les RPS, un groupe de travail partenarial a recensé dans [un guide](#), des ressources documentaires et des acteurs mobilisables en région en fonction de leurs besoins : accompagnement à la mise en place d'une démarche de prévention, lors d'un conflit ou bien encore lors d'un évènement grave, sensibilisation et formation, etc. Il est notamment proposé aux entreprises [une liste de consultants référencés par la Carsat avec le soutien de la Direccte](#), sous couvert d'une [convention](#) de partenariat Consultant/Carsat visant à garantir une démarche de prévention commune des RPS. Depuis 2020, cette liste compte 8 consultants référencés.

Objectifs des quatre fiches actions :

- Impulser et coordonner une offre de service régionale en matière de RPS
- Mener une campagne de communication déclinée au plan territorial sur la prévention des RPS
- Améliorer les connaissances sur le burnout pour le prévenir

Mener une campagne de communication déclinée au plan territorial sur la prévention des RPS

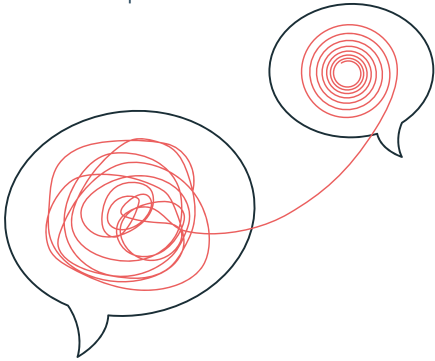
La Carsat Centre Val de Loire, les services de santé au travail (CIHL et Sistel), la Mutualité sociale agricole et la Direccte ont souhaité mener une action d'information au plus près des entreprises d'un même secteur d'activité, pour leur permettre de s'approprier plus facilement les démarches, les outils mis à leur disposition. C'est dans ce cadre que deux réunions ont été proposées en 2019 au milieu associatif, secteur particulièrement concerné par les RPS. Avec une cinquantaine de participants dans le département du Loiret et une quinzaine dans celui d'Eure-et-Loir, le premier bilan est positif (cf. encadré ci-après). Cette action devait s'étendre à d'autres départements ainsi qu'aux secteurs bancaires et assurantiels, mais du fait de la crise sanitaire, ces perspectives ont été suspendues.





Améliorer les connaissances sur le burnout pour le prévenir

Afin de mieux prévenir les situations professionnelles de burnout, des services de santé au travail (SanTBTP, APST37-41) et l'Apst Centre-Val de Loire ont explicité ce que recouvre ce concept et la manière dont il se manifeste en produisant un support d'informations qu'ils ont notamment mis à disposition de l'ensemble des services de la région afin qu'ils puissent, avec un message harmonisé, mieux sensibiliser les entreprises.



Des perspectives :

- Promouvoir le réseau de consultants auprès des entreprises.
- Poursuivre l'accompagnement des entreprises en reconduisant les ateliers de sensibilisation sectoriels.



ZOOM SUR...

Une action partenariale au profit du milieu associatif dans le Loiret et l'Eure-et-Loir : des témoignages !

« Nous avons élaboré ensemble le contenu de ces deux matinées, explique Sophie Douguet, référente RPS à la Carsat Centre-Val de Loire, avec l'**objectif d'une animation participative**. Il s'agissait en effet de **dédramatiser le sujet tout en suscitant une prise de conscience des facteurs de risque**. Enfin, nous souhaitons donner aux participants des éléments de méthode afin qu'ils puissent enclencher leur démarche de prévention des RPS et leur présenter toutes les ressources et interlocuteurs à leur disposition pour les aider. »

Les différentes modalités d'animation (échanges sur des idées reçues, autour d'une situation de travail concrète, sur leurs propres facteurs de risques) ont à la fois permis d'illustrer la diversité et la complexité des risques psychosociaux et la **nécessité de s'engager dans une démarche participative impliquant les salariés**.

« Je suis venue à cette réunion pour m'informer sur ces risques et m'approprier les éléments d'analyse, témoigne Sandrine Michaud, chargée de mission pour le Dispositif local d'accompagnement-DLA (BGE Centre-Val de Loire). Je suis chargée d'accompagner les associations employeuses dans leur développement et la gestion de leurs emplois. Aussi, il est essentiel que les chargés de mission DLA **soient en mesure de connaître ces risques pour les intégrer dans leurs diagnostics** et mieux les analyser. J'ai trouvé la démarche intéressante : tant sur le recul nécessaire face aux idées reçues que sur **le partage des problématiques que chacun rencontre**. Enfin, j'ai pu prendre des contacts qui nous permettront de poursuivre ce travail. »



Favoriser la qualité de vie au travail



Un bilan en quelques mots :

Accompagner les structures et les branches professionnelles

Le secteur sanitaire et social connaît depuis plusieurs années de profonds changements, tels que de fortes contraintes temporelles, économiques et financières qui demandent une forte et rapide adaptation des structures et des salariés de ce secteur. Pour accompagner ce secteur dans l'amélioration des conditions de travail, deux types de démarches ont été déployés.

Améliorer la QVT dans le secteur Sanitaire et médico-social

Un partenariat entre l'ARS et l'Aract s'est mis en place sous couvert d'un dispositif national visant à accompagner ce secteur dans l'amélioration de la qualité de vie au travail et remettre au cœur des stratégies d'établissement, la question du travail et de son organisation.

Cette action repose sur un principe d'expérimentation portée par un cluster social regroupant plusieurs établissements qui vise à tester des nouvelles manières de travailler, à considérer les professionnels comme les experts de leur propre travail et à s'appuyer ainsi sur leur capacité à identifier les ressources permettant de progresser collectivement.

Chaque établissement est représenté par un membre de la direction, un représentant du personnel et un représentant du corps médical ou cadre de santé. Cette action s'est déployée autour de :

- plusieurs réunions de sensibilisation regroupant plus d'une centaine d'établissements,
- l'accompagnement d'une cinquantaine d'établissements,
- une manifestation regroupant plus d'une centaine de personnes,
- [la création d'un guide méthodologique et fiches-outils.](#)

Objectifs des quatre fiches actions :

- Définir et coordonner des actions des différents acteurs régionaux en matière de QVT
- Accompagner des structures et des branches professionnelles dans la mise en place de démarche QVT



Cette action a profité aussi bien aux partenaires qu'aux bénéficiaires, comme en témoignent ces établissements : cliquer ici pour accéder aux témoignages :

<https://www.centre.aract.fr/videos-qvt-ars/>

La QVT, levier d'action pour la mise en place d'une démarche de prévention Mesocap

Un groupe de travail constitué de services de santé au travail de la région Centre-Val de Loire, de l'Aract et de la

CARSAT s'est mis en place pour soutenir le secteur sanitaire et médico-social dans l'acquisition d'une politique de prévention en leur proposant une démarche basée sur un outil d'auto-diagnostic spécifique MESOCAP (MEDICO-SOCIAL Prévention).

C'est dans le cadre du déploiement de cette démarche qu'un sous-groupe de travail s'est intéressé à l'articulation qui pouvait être faite entre Mesocap et QVT. Suite à une capitalisation de plus d'une trentaine d'accompagnements d'établissements, Mesocap permet de créer une démarche collective et plus intégrée de la prévention qui a eu des effets induits notamment sur des paramètres de la qualité de vie au travail car elle favorise le dialogue et l'action sur le travail.

Pour accéder à un témoignage : Ehpad « Le château » 41, Vidéo

Enfin, il serait intéressant de faire le lien avec l'action ARS/ARACT présentée ci-dessus et de mesurer si la méthode Mesocap a facilité la mise en œuvre des autres démarches en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Il conviendrait aussi de déployer Mesocap dans d'autres secteurs (ex : industrie).

Articuler QVT et performance des entreprises

Une action d'accompagnement des branches professionnelles visant à promouvoir la QVT auprès des entreprises et plus particulièrement les TPE, a été portée par l'Aract Centre-Val de Loire. Cet accompagnement s'est organisé en articulant des temps collectifs et des temps individuels visant à analyser leurs enjeux actuels et futurs, en conciliant la performance globale de l'entreprise et la qualité de vie au travail des salariés.

L'Aract Centre-Val de Loire a sensibilisé des branches professionnelles telles que : l'agroalimentaire, l'économie sociale et solidaire, le transport-logistique. Deux collectifs de travail regroupant des entreprises d'un même secteur ont démarré fin 2019.

De plus, un outil de sensibilisation sur le lien entre QVT et performance des TPE a été réalisé avec l'appui d'une dizaine de TPE régionales. Le déploiement de cet outil de sensibilisation a été mis en pause en raison de la Covid19 mais il a permis d'enrichir les échanges lors des temps d'orientation dans le cadre [d'Objectif reprise Covid19.](#)



Définir et coordonner les actions en faveur de la QVT

Prévenir les addictions en milieu professionnel

Cette action a été initiée par un service de santé au travail d'Eure-et-Loir (Sistel) suite à l'augmentation des demandes des employeurs sur des problématiques d'addiction en lien avec les substances psycho-actives (alcool, médicaments, cannabis, tabac...) ou sans substance (jeux, internet, travail...). En effet, l'addiction est un facteur d'augmentation des accidents du travail et de l'absentéisme.

Et, pour intervenir au mieux auprès des entreprises, les acteurs du PRST ont souhaité réfléchir à une démarche coordonnée et partager les outils proposés pour prévenir les addictions. Sur la durée du plan, de nombreuses manifestations ont été organisées à destination des salariés (+20), entreprises (+150) et quelques établissements ont pu bénéficier d'un accompagnement individualisé financé par la [Mildeca](#). La communication de l'offre de service régionale doit être poursuivie pour mieux informer les entreprises et anticiper les situations de crise.

Coordination des acteurs régionaux en matière de QVT

Cette action, portée par l'Aract avait pour objectifs :

- 1- De mener une réflexion collective sur l'articulation entre les démarches de QVT et les démarches de prévention des RPS, TMS ou bien encore de promotion du bien-être au travail.
- 2- De se coordonner entre les acteurs du champ de la santé mais également les acteurs de la modernisation des entreprises.

Pour mener la 1^{ère} étape, 38 entretiens avec les préventeurs institutionnels ont été menés et ont permis de mettre en évidence une perception très hétérogène d'une approche QVT tant dans la définition que dans la méthode. Des réunions de sensibilisation auprès de ces acteurs ont pu être organisées mais le travail de coordination sur la thématique QVT reste à faire.

ZOOM SUR UNE ACTION...

Ingrid Bascoul, directrice de l'établissement
Korian Le Vencay à Saint-Avertin, en Indre-et-Loire

« Nous nous sentons assez matures pour continuer seuls »

En quoi consistait l'action à laquelle votre établissement a participé ?

Il s'agissait d'appliquer la méthodologie Mésocap pour améliorer la qualité de vie au travail, avec l'aide de l'APST 37, notre service de santé au travail. Notre établissement accueille 90 résidents et compte 57 salariés. Nous travaillons beaucoup sur les risques professionnels, à travers notamment le document unique. Mésocap nous a permis d'aller plus loin en passant en revue les conditions globales de travail au moyen d'un questionnaire très complet. Si certaines questions nous ont paru inadaptées à notre métier ou insuffisamment précises, cet autodiagnostic nous a permis d'élaborer un plan d'action.

Comment avez-vous mis en œuvre cette démarche ?

L'APST 37 avait créé un groupe de travail regroupant cinq établissements, dont le nôtre. Ces rendez-vous réguliers nous ont aidés à garder le rythme de la démarche, parmi toutes nos autres missions. Nous avons également constitué un groupe de travail interne, avec une dizaine de salariés volontaires représentant nos différents métiers. C'est dans ce cadre, à partir des priorités de l'établissement, des souhaits des salariés et de la faisabilité des propositions, que nous avons bâti un plan contenant six actions. Certaines visaient à favoriser la cohésion d'équipe, à renforcer l'information des salariés, à faciliter l'intégration des remplaçants vacataires, d'autres consistaient à réaménager la salle de repos, à proposer des séances de sophrologie... Toutes ces initiatives ont porté leurs fruits : nous notons une meilleure ambiance de travail, moins d'absentéisme, moins de turn-over.

Quels sont les prérequis pour la réussite d'une telle démarche ?

Il faut avant tout l'appui de la direction car cette démarche prend du temps, implique une organisation et nécessite des ressources humaines et financières. Il faut aussi fédérer l'ensemble du personnel, ce qui passe par la communication. Nous avons utilisé tous les canaux à notre disposition : les réunions d'équipe, les fiches de transmission quotidiennes, l'espace info de notre logiciel de soins, l'affichage dans les locaux sociaux... Il faut enfin être capable de mener la démarche à son terme, pour maintenir la motivation et éviter toute frustration. C'est grâce à tout cela que nous avons pu réaliser la totalité de notre plan d'action 2018.

Quelle suite allez-vous donner à cette première initiative ?

L'accompagnement de l'APST 37 et les échanges d'expérience avec les autres établissements ont été très utiles et enrichissants. Nous nous sentons assez matures désormais pour continuer seuls, sans nous interdire de faire appel à l'APST 37 si besoin ! Nous devons renouveler la démarche Mésocap en 2020 ; la crise sanitaire nous a obligés à reporter à 2021. Mais nous avons déjà programmé toutes les réunions de notre groupe de travail...



Maintenir au poste et prévenir la désinsertion professionnelle



Objectifs des trois fiches actions :

- Améliorer la coordination des acteurs du maintien en emploi
- Développer les connaissances sur le maintien en emploi et diffuser les outils et les bonnes pratiques
- Former les équipes médicales des services de santé au travail sur le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives

Un bilan en quelques mots :

Améliorer la coordination des acteurs du maintien en emploi

Guide du maintien en emploi

Depuis 2009, à l'initiative de l'Etat dans le cadre du Plan Régional d'Insertion des Travailleurs Handicapés, la Direccte, l'AGEFIPH, la Carsat, la MSA, les services de santé au travail, ont formalisé leur investissement au sein d'un partenariat dont l'objectif est de favoriser au maximum le maintien du travailleur dans son emploi, en facilitant et simplifiant les démarches pour assurer aux usagers, entreprises et travailleurs, une meilleure lisibilité des dispositifs existants, notamment en améliorant le travail en réseau et la complémentarité de leurs actions. Ce partenariat a permis d'aboutir à l'élaboration d'un guide en 2013.

Et, dans le cadre du PRST3 avec l'appui de ce partenariat, il a été décidé d'actualiser ce guide pour permettre à tout utilisateur de mieux connaître les rôles respectifs de chacun des acteurs du maintien dans l'emploi ainsi que les différents dispositifs et aides mobilisables. Ce guide se présente sous la forme d'un diaporama en ligne qui se veut être interactif. Ce document est accessible sur le site internet de la Direccte Centre-Val de Loire ([cliquer ici](#)).

Sensibilisation des entreprises

En complément du guide de maintien en emploi, les préventeurs (Carsat, Services de Santé au travail) ont élaboré une vidéo qui est utilisée pour sensibiliser les entreprises lors des réunions CSE ou bien encore des réunions-employeurs organisées par ces organismes. Toutefois, la vidéo n'a pas pu être exploitée pleinement en réunion CSE comme prévu initialement du fait de la nécessaire réorganisation des instances (CHSCT/CSE). La sensibilisation des CSE serait à poursuivre.

Développer les connaissances sur le maintien en emploi et diffuser les outils et les bonnes pratiques

Un groupe de travail pluridisciplinaire (médecins du travail, infirmières santé-travail, assistantes sociales, ergonomes, équipe épidémiologique) représentant huit services de santé au travail interentreprises (SSTI) de la région Centre-Val de Loire et la Direccte, s'est structuré autour de la mise en place d'un Observatoire du Maintien dans l'Emploi (OMDE). C'est dans ce cadre qu'une enquête, reposant sur un questionnaire, menée par les SSTI, a permis d'assurer un suivi des salariés inaptes ou aptes avec restrictions ou aménagements de poste (ARA) en quatre temps :

- à l'inclusion au moment de la délivrance de l'avis porté sur l'aptitude,
- puis à 2 mois,
- puis à 6 mois
- puis à un an.

L'organisation de ce suivi a nécessité une forte mobilisation de tous les membres des équipes de santé-travail de la région. Les résultats ont pu être restitués lors d'une journée organisée en 2017 avec réalisation d'un 4 pages accessible sur... ([cliquer ici](#)).





Maintenir au poste et prévenir la désinsertion professionnelle

Les études menées ont permis de dégager des axes de progression pour améliorer le maintien en emploi dans les prochaines années, à savoir :

- 1 **Accompagner plus précocement, bien en amont de l'arrêt de travail,**
- 2 **Améliorer le travail en réseau et multiplier les « points d'appui » pour les accompagnements tout au long des parcours professionnels individualisés,**
- 3 **Porter une attention particulière aux seniors,**
- 4 **Travailler davantage avec les entreprises.**

Ces constats seront à prendre en compte dans le cadre de la poursuite d'un travail partenarial.

Former les équipes médicales des services de santé au travail sur le maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives

Dans le cadre du PRST, la Société de Médecine du Travail du Val de Loire a organisé deux journées de formation à destination des équipes médicales des services de santé au travail de la région, afin de mieux prévenir et gérer les situations de désinsertion professionnelle des salariés atteints de maladies dégénératives ou psychiques. Ces formations ont permis aux équipes de monter en compétences, d'être mieux outillées pour notamment évaluer les capacités restantes et identifier les réseaux, acteurs et les dispositifs mobilisables pour le maintien dans l'emploi de ces travailleurs. Au total, 100 membres de ces équipes ont pu bénéficier de ces formations.

ZOOM SUR UNE ACTION...

Dr Gilles Levery, médecin du travail à l'APST d'Indre-et-Loire

Karim Boumedj, ergonomiste et psychologue à l'APST d'Indre-et-Loire

Vincent Bigot, ergonomiste intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) au CIHL 45

« L'observatoire a permis d'engager un travail partenarial avec les autres acteurs du maintien dans l'emploi »

Comment est né l'observatoire du maintien dans l'emploi (OMDE) ?

94 % des avis d'inaptitude ou de restriction d'aptitude conduisent à terme à un licenciement. Face à cette problématique, tous les services de santé au travail de la région ont choisi de mutualiser leur réflexion au sein d'un groupe de travail pluridisciplinaire. C'est ainsi qu'a été créé l'OMDE, en 2013, à la fois pour obtenir des données chiffrées, identifier les leviers et les freins au maintien dans l'emploi et évaluer l'accompagnement par les services de santé au travail mais aussi la coopération entre tous les acteurs concernés. Une enquête a été menée en 2014 et 2015 après de 469 salariés, à

travers des questionnaires adressés en début de parcours, puis deux mois, six mois et enfin un an après.

Comment avez-vous traité ces données ?

Elles ont fait l'objet, dans le cadre du 3^e plan régional de santé au travail (PRST), d'une analyse statistique et épidémiologique, complétée par une étude qualitative réalisée conjointement par des ergonomes, infirmières et assistantes sociales du travail. Cela a permis de mettre en évidence les facteurs de réussite du maintien dans l'emploi, comme l'investissement de l'entreprise dans la prévention, mais aussi d'autres déterminants : la précocité de l'accompagnement du salarié et de l'employeur et une mobilisation coordonnée des différents acteurs du maintien dans l'emploi, gage de réactivité et de cohérence, qui nécessite une stratégie concertée de prise en charge.

Qu'avez-vous fait de ces conclusions ?

Nous les avons présentées en octobre 2017 à nos partenaires du maintien dans l'emploi, qui ont tous montré un vif intérêt pour l'OMDE. Nous avons alors décidé d'élargir le comité de pilotage afin de mener une réflexion intégrée et transversale sur les

moyens à mettre en œuvre pour mieux articuler nos interventions et évaluer leurs impacts. Nous avons notamment commencé à travailler sur un outil informatique partagé de coordination et de suivi des parcours de maintien dans l'emploi. Cette réflexion s'est malheureusement heurtée à des obstacles techniques, financiers mais aussi organisationnels. La future réforme des services de santé au travail, en créant des cellules dédiées au maintien dans l'emploi, pourrait faire avancer les choses.

Que va devenir l'OMDE ?

Cet observatoire – pionnier en France – a suscité beaucoup d'intérêt, jusqu'à la Direction générale du travail qui nous a reçus en 2016. Il a surtout permis d'engager un travail partenarial avec les autres acteurs du maintien dans l'emploi. Nous souhaitons continuer à co-construire ensemble, pour prévenir la rupture des parcours professionnels des salariés inaptes ou avec restriction d'aptitude et accompagner les entreprises dans leur stratégie de prévention. Cela pourrait se faire dans le cadre du 4^e PRST...

Des perspectives :

- Réflexion en cours sur la formation, la sensibilisation des médecins traitants ou spécialistes au maintien en emploi des travailleurs atteints de maladies chroniques évolutives.
- Réflexion en cours sur l'amélioration des modalités d'accompagnement des salariés en risque de désinsertion professionnelle, sur la situation des travailleurs vieillissants et sur la sensibilisation et les aides à apporter aux entreprises.



Améliorer les connaissances sur la santé au travail

Objectifs des quatre fiches actions :

- Promouvoir une enquête nationale visant à connaître l'impact des expositions professionnelles sur la santé au travail
- Développer les diagnostics territoriaux et l'analyse collective des besoins
- Développer la consultation de pathologie professionnelle
- Assurer la veille régionale sur la conception des machines

Un bilan en quelques mots :

Les Quinzaines de Maladies à Caractère professionnel (QMCP)

La région Centre-Val de Loire fait partie des quelques régions qui ont participé au déploiement de [l'enquête des « Quinzaines de Maladies à Caractère professionnel » portée par Santé Publique France](#). Ce programme a été intégré au Plan Régional de Santé au Travail afin d'en valoriser les enjeux et d'en assurer son déploiement dans le temps. Ce dispositif s'appuie sur un réseau de médecins du travail volontaires de la région et leurs équipes qui signalent durant des périodes de 2 semaines prédéfinies 2 fois par an, les « Quinzaine MCP », l'ensemble des MCP qu'ils rencontrent au cours de leurs visites médicales. Les données sont ensuite compilées au niveau national afin d'identifier les pathologies développées par les salariés qui ne sont pas couvertes par les tableaux de maladies professionnelles. À titre d'exemple, les burn out professionnels sont comptabilisés dans le cadre de ce réseau de surveillance. C'est un outil efficace pour orienter les politiques de prévention car il permet de repérer l'éventuelle émergence de phénomènes sanitaires associés à l'activité professionnelle.

Ce réseau est assuré en région Centre-Val de Loire grâce au partenariat : ARS - Direccte - ORS - Société Médecine du Travail du Val de Loire et les Services de santé au travail (35 médecins du travail engagés).



Les diagnostics territoriaux et les Indicateurs en santé Travail

Afin d'orienter au mieux les politiques de santé travail au niveau local et régional, les acteurs de la prévention se sont associés avec l'appui des partenaires sociaux (GPRO) pour constituer un réseau qui a vocation à construire et suivre les indicateurs en Santé au Travail (IRST). Ce réseau regroupant l'APST Centre-Val de Loire, la CARSAT, la MSA et la Direccte met en évidence à partir de l'ensemble des statistiques disponibles les plus récentes et actualisables, les spécificités régionales dans le champ de la santé au travail et les suit dans le temps.

En parallèle de ce travail en réseau, l'APST Centre-Val de Loire produit des diagnostics territoriaux au profit des services de santé au travail de la région et des partenaires en s'appuyant sur la méthodologie ACACIA pour disposer d'une analyse descriptive :

- des expositions aux risques,
- de la sinistralité,
- des données socioéconomiques afin de mieux cibler et adapter les actions collectives pour une meilleure efficacité des démarches de prévention des risques professionnelles. Un module complémentaire visant à cartographier ces résultats d'analyse est à l'étude à ce jour.

Ces partenariats ont conduit à la réalisation :

- d'une convention entre MSA (Sinistralité), CARSAT (sinistralité), APST CVL (ACACIA, SUMER), Direccte (données socio-économiques, SUMER) pour le partage et le traitement des bases de données dans le cadre du suivi des IRST,
- d'une [brochure](#) regroupant l'ensemble des Indicateurs en Santé au Travail IRST en région CVL dont la révision est prévue tous les 2 ans,
- d'une [infographie](#) synthétique sur les IRST, révisée annuellement.



Améliorer les connaissances sur la santé au travail

De plus, ce réseau réalisera des focus thématiques visant à éclairer les acteurs sur un sujet particulier. Le premier focus 2021, à la demande du GPRO traitera de la Santé au travail des femmes.

Développer la consultation de pathologies professionnelles

Le PRST a apporté son soutien au centre de consultations de pathologies professionnelles afin que des salariés puissent bénéficier d'un avis d'expert sur les pathologies déclarées dans le cadre de leur activité professionnelle. Ce centre, basé à Tours, reçoit par exemple des salariés souffrant de pathologies en lien avec des RPS.

Assurer une veille sur la conception des machines

La constitution d'un « groupe de veille régional » destiné à renforcer l'effectivité du dispositif de surveillance du marché existant au niveau national avait pour objectifs :

1 Améliorer l'effectivité et la contribution aux dispositifs nationaux existants par :

- Échange d'informations entre les partenaires suite aux accidents de travail ou aux constats impliquant la conformité d'équipements de travail et donc élargissement des sources de signalement et de leur exploitation,
- Concertation et appui éventuel sur suites à donner,
- Suivi « mutualisé » des actions engagées au niveau local ou national.

2 Réfléchir à des actions possibles vers les concepteurs intégrateurs et utilisateurs locaux, promotion des outils de conception existants, (INRS notamment).

3 Réfléchir aux moyens de faire monter en compétence les acteurs de terrain

Cette action faite de pouvoir accéder à une base de données nationale sur la surveillance du marché, initialement disponible à sa création, n'a pu être mise en œuvre.



Des perspectives :

- Poursuivre l'animation du réseau des Indicateurs Régionaux en Santé au Travail.
- Communiquer sur le dispositif des Quinzaines de Maladies à Caractère Professionnel.



3^{ème} Plan Régional Santé au Travail

Centre-Val de Loire

Bilan 2016-2020