

**Éléments de questionnement**  
vus du COCT  
**sur les enjeux scientifiques**  
de la santé et travail en France

5<sup>o</sup> journée d'étude  
Institut Santé-Travail Paris-Est

Par Christian Lenoir, **ex** SG du COCT



# Contexte général

## *Promouvoir un PST3 stratégique et souple, fédérateur d'une ambition partagée*

→ en décembre 2014, production des orientations pour le PST3 : **un renversement à réussir** donc bien après *la rencontre organisée par le COCT le 21 novembre 2011 sur la recherche en santé-travail...*

- **Favoriser l'appropriation des enjeux de santé au travail par les acteurs économiques et sociaux eux-mêmes**
  - au-delà des spécialistes (scientifiques, médicaux, experts), et des barrières techniques
  - car la nature même des questions (santé plus que sécurité) a changé ces dernières décennies
  - une **pleine implication des entreprises (employeurs et salariés) est le vecteur obligé d'une politique de prévention effective**
- **Convergences : consensus au COCT entre les partenaires sociaux, s'appuyant sur un constat partagé des enjeux de la situation française**
  - Contrastant avec le système de santé publique encore très centré sur le curatif, les acteurs de la santé au travail disposent d'une **longue expérience collective de la prévention** (certes avec des marges de progression) : c'est un atout majeur pour la stratégie nationale de santé qui priorise la prévention
  - Bien nommé, le Plan santé au travail suggère une **approche positive du travail**, qui avec les enjeux transversaux du concept de travail-santé, reste à traduire dans la réalité (complémentarité avec le PNSE3)
  - Viser l'effectivité : intégrer dans les objectifs stratégiques un **dispositif d'évaluation des résultats** qui auront été obtenus sur la durée du PST3

# Les 7 orientations stratégiques

## *du groupe permanent d'orientation du COCT pour le PST3*

- 1. Centrer le PST3 sur l'appropriation de la culture de prévention (*faire de la prévention primaire une priorité*)
- 2. Prévenir la désinsertion professionnelle (PDP) (*développer une offre coordonnée en faveur du maintien en activité professionnelle*)
- 3. Faire de la qualité de vie au travail (QVT) un objet stratégique (*favoriser la mise en œuvre, accompagner les entreprises*)
- 4. Simplifier, pour une plus grande efficacité des règles de prévention (*rendre les règles plus intelligibles et accessibles aux acteurs*)
- 5. Prioriser certains risques (*pour en renouveler l'approche préventive*)
- 6. Rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail (*ouvrir et conduire le chantier d'intégration des données sur la santé au travail*) **dont Développer un parcours doctoral en santé au travail**
- 7. Structurer en système d'acteurs (*améliorer la complémentarité opérationnelle des acteurs*)

# Intégrer dans la recherche les grands changements du travail

- Effets des changements technologiques et organisationnels
  - Les NTIC vs *travail prescrit* et *l'unité de temps/espace/action*
  - Les rythmes, le rapport aux clients...
  - Les méthodes de management
- Effets démographiques
  - Les effets du vieillissement
  - L'essor des maladies chroniques évolutives (MCE)
  - Les enjeux multiples du maintien en emploi / du travail soutenable
- Changements de populations
  - Les précaires, saisonniers, migrants...
  - Fractionnement des statuts, discontinuité de parcours professionnels
  - Effets différés et travail sous toutes ses formes : salariat, flexibilités, diversification des autres situations professionnelles
- Part du travail dans les TPE...
  - Diversifier les périmètres de recherche au delà de grands groupes d'entreprises ou du secteur public
  - Impliquer aussi PME et TPE via des approches sectorielles, territoriales...

# Favoriser l'appropriation d'une culture de prévention

## *au-delà de l'approche du travail par les risques*

- Démontrer la variété des effets bénéfiques du bien-être au travail
    - Pour la santé individuelle des personnes
    - Plus largement pour la santé publique
    - Ainsi que pour l'efficacité du travail et la performance économique des entreprises (cf. facteur d'engagement)
  - Eclairer sur les enjeux à agir sur les facteurs organisationnels du travail (enjeux de connaissance)
    - Pour mieux mobiliser, vaincre les résistances et les schémas culturels (post rapport LLP en 2010 et ANI QVT 2013)
    - Analyser quels sont les niveaux pertinents de mobilisation ? (national interprofessionnel, national sectoriel, territorial, entreprise...)
  - Place et limites du droit ?
    - Simplifier textes et dispositifs, les rendre plus accessibles aux acteurs ?
    - Quelle articulation entre réglementation et négociation collective ?  
*Ex : négociations globalisées QVT et procédures juridiques*
- ➔ *Etayer en quoi une approche positive du travail et de la santé est un levier stratégique ?*

# Travailler sur les données

## Orienter le pilotage et les acteurs

- Outiller pour mieux saisir la complexité et rendre compte des interdépendances des facteurs de santé
  - Promouvoir les renouvellements d'approche par l'interdisciplinarité scientifique
  - Outiller l'intégration de données et leur territorialisation ...
  - Outiller la transversalité ST/SE/SP (exposome...)
  - ➔ *Vs segmentations et cloisonnements institutionnels qui traversent aussi les organisations.*
- Interroger l'efficacité globale des politiques publiques de santé (enjeux de conception)
  - Quant à l'élaboration des politiques publiques
  - Quant au périmètre, et aux choix méthodologiques d'évaluation
  - Montrer les enjeux et les conditions de déploiement d'une prévention globale de la santé
  - ➔ *Vs prééminence des soins et des réparations => (ex Burn out)*