

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

5^o 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)*