

7^{ÈME} JOURNÉE ANNUELLE

PÔLE fédératif de recherche et de formation
en **SANTÉ PUBLIQUE**
Bourgogne-Franche-Comté

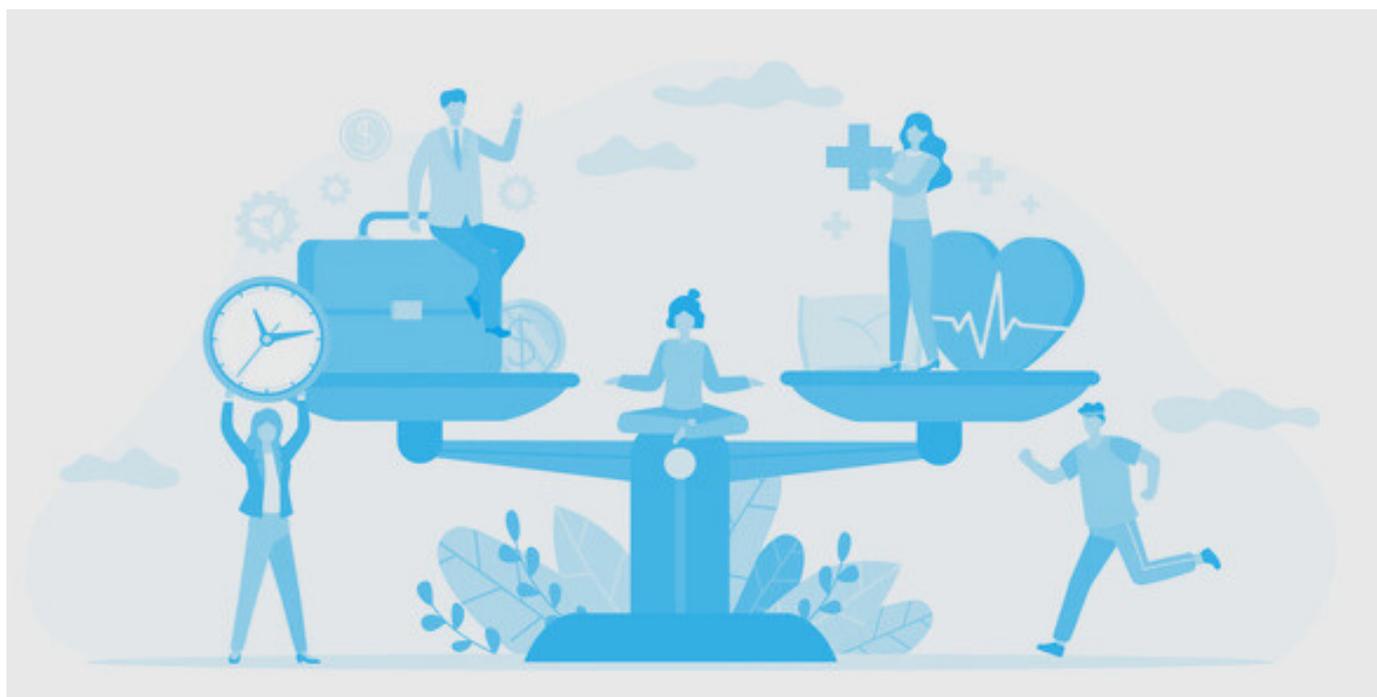
3 AVRIL 2025

MSH DE DIJON



Le travail, c'est la santé ! Comment faire pour la préserver ?

ACTES DE LA JOURNÉE





9H30 : OUVERTURE DE LA JOURNÉE



9H45 : PRÉSENTATION DES ACTIVITÉS DU PÔLE





10H : TABLE-RONDE “TRAVAIL ET SANTÉ”



De gauche à droite :

- **Marielle Perrin** – Chargée de mission, Direction Régionale BFC, France Travail.
- **Esther Szwarc** – Médecin du travail, coordonnatrice du Service de Prévention et Santé au Travail Orange en France.
- **Valérie Colin** – Ingénieure conseil, Direction des Risques Professionnels, Carsat BFC.
- **Edith Salès-Wuillemin** – Professeure Enseignant-Chercheur en psychologie sociale, psychologie du Travail et des organisations, Université Bourgogne Europe.
- **Yoann Martin (modérateur)** – Chargé de mission santé et prévention, MSA de Franche-Comté.
- **Karen Hubert-Blanchard** – Chargée de mission, Aract BFC.
- **Christine Manteaux** – Médecin inspectrice du travail, Dreets BFC.

Que faites-vous et que seriez-vous si vous étiez un travail ?

Christine Manteaux : *Je serais médecin inspecteur du travail.*

Je m'intéresse à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. J'apporte un appui aux inspecteurs du travail, aux salariés et aux entreprises. Je travaille en lien avec les services de prévention en santé au travail. Je suis rattachée au ministère du Travail.

Karen Hubert-Blanchard : *Je serais prospectiviste, pour investiguer les évolutions qui se trament.*

Actuellement, je suis chargée de mission Qualité de Vie et des Conditions de Travail à l'Aract BFC. Je développe une approche collective et organisationnelle. J'accompagne les entreprises dans l'amélioration des conditions de travail, en mobilisant des outils adaptés, en m'appuyant sur le dialogue social et en valorisant la parole des salariés et de leurs représentants.

L'Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail Bourgogne-Franche-Comté (Aract BFC) accompagne les organisations – en priorité les TPE/PME – dans la mise en place de démarches d'amélioration des conditions de travail adaptées aux besoins locaux, en prenant en compte les enjeux des salariés et des directions. L'objectif ? Concilier qualité de vie, conditions de travail et performance globale de la structure. L'Aract est un organisme paritaire, puisque l'État et les partenaires sociaux siègent à son conseil d'administration.





Edith Salès-Wuillemin : *Je serais mon travail actuel, car mes valeurs personnelles rejoignent mes valeurs professionnelles : l'enseignement, avec l'importance de la transmission, et la recherche, qui mobilise les capacités d'analyse – avec des allers-retours constants entre ces deux domaines.*

Je fais de la recherche dans le domaine de la psychologie du travail et j'aimerais évoluer vers l'accompagnement des organisations du travail, et contribuer à la mise en place de dispositifs qualité de vie et conditions de travail (QVCT) au sein de celles-ci.

Valérie Colin : *Je serais un travail qui apporterait un sentiment d'utilité et de la satisfaction, qui ne nuirait pas à la santé, et qui aurait un impact limité sur l'environnement.*

J'accompagne les entreprises au travers des programmes de prévention en santé et sécurité au travail. Je mène des enquêtes après des accidents du travail et je soutiens les projets d'amélioration, y compris à travers un accompagnement financier.

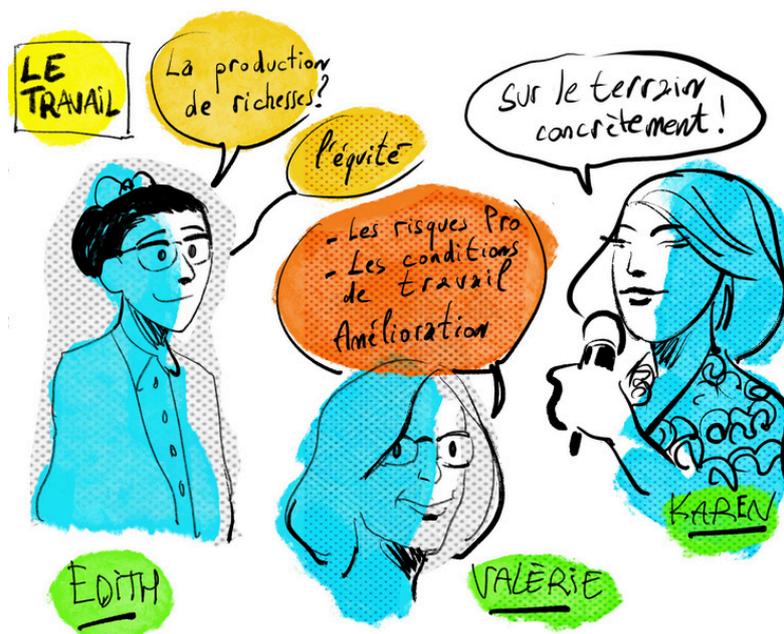
Esther Szwarc : *Je serais restauratrice de vitraux : un métier manuel, artistique, qui permet de redonner vie à des éléments anciens et de travailler avec la lumière.*

Je suis médecin coordonnateur du service Prévention et Santé au Travail chez Orange en France. Mon rôle est d'animer, de coordonner et de soutenir les équipes de santé au travail dans l'entreprise. J'apporte aussi des conseils en matière de prévention des risques professionnels à l'entreprise, aux salariés et à leurs représentants. J'ai également un rôle de veille et d'alerte.

Marielle Perrin : *Je serais psychologue du travail – c'est ma formation initiale – ou plus légèrement, "barista de la pause café", pour être dans l'échange, entretenir le lien, avoir des interactions plaisantes et informelles... si importantes dans le travail !*

Je suis chargée de mission chez France Travail. Ce service public a beaucoup évolué depuis Pôle Emploi, et on peut dire que la transformation est encore en cours (loi plein emploi, réseau pour l'emploi etc.). La richesse du travail, c'est aussi savoir sortir du cadre, briser les silos, et faire des expériences diversifiées pour aborder les situations de façon plus globale.

Quelle est votre définition du travail ?





Marielle : Le travail, comme le disait Christophe Dejours, c'est de l'activité, de l'inventivité, de la coopération. Il s'agit toujours de mettre quelque chose de soi dans ce que l'on fait. Le travail est toujours "adressé" à quelqu'un, ce qui implique de la coopération et de la coordination.

On ne peut pas tout faire seul : il y a une nécessaire complémentarité, une combinaison indispensable d'acteurs au travail, dans un environnement social et économique. Le travail implique une dynamique à la fois individuelle et collective. À bien des égards, la définition du travail est un enjeu politique.

Edith : C'est une activité humaine, une contribution, un accomplissement inscrit dans une fonction, des missions, un collectif et une organisation. Le travail est souvent perçu comme une activité individuelle, alors que le collectif est essentiel. Contribuer à une organisation ou à un collectif est fondamental. Il ne s'agit pas nécessairement de produire des richesses : cela peut être une offre de services qui aura des conséquences sur les usagers.

A propos du travail, l'individu a des attentes en termes d'équité – de traitement par exemple. Aussi de justice organisationnelle, comme l'équilibre entre sa contribution et sa rétribution (ce qu'il reçoit en retour) c'est essentiel. Et cette rétribution n'est pas seulement financière : elle peut être relationnelle, affective, liée à la satisfaction et au plaisir au travail. Si seule la rétribution financière comptait, on travaillerait parfois moins...

Christine : Dans ma pratique, le travail se définit à travers une vision précise : celle de l'étude du poste de travail. Cette approche s'intéresse aux tâches effectuées, aux risques professionnels, ainsi qu'aux dispositifs mis en place pour prévenir ou gérer ces risques et améliorer les conditions de travail.

Karen : Le travail, c'est ce qui se passe concrètement sur le terrain, dans la situation de travail. Autrement dit, c'est le travail réel, qui est différent du travail prescrit, décrit dans les consignes ou les procédures. Il existe des écarts inévitables entre le travail prescrit et le travail réel, car les salariés doivent s'adapter, composer et mobiliser leurs compétences face aux aléas et imprévus. Le travail est une réalité hautement complexe : il inclut les contenus, les relations, les conditions de travail, et le contexte de l'entreprise.

Esther : Quand je donnais des cours à la fac, sur 150 étudiants inscrits en troisième année de médecine, seuls 5 ou 6 venaient au cours concernant la santé au travail.

En préparant mon intervention, j'ai fait un peu d'étymologie. On entend souvent que le mot "travail" vient de *trepalium*, un instrument de torture. Mais il existe d'autres pistes plus plausibles.

Par exemple, *trab*, qui signifie "poutre" : quelque chose qui soutient. Ou encore *trav*, qui renvoie à l'idée de traverser, de passer d'un état à un autre, de transformer.

Le mot pourrait aussi venir de l'espagnol *trabajo*, qui désigne une tension dirigée vers un but, rencontrant une résistance – un peu comme lorsqu'on veut prouver qu'on est capable de faire, à soi-même et aux autres.

Finalement, le travail, c'est un peu tout cela à la fois.

Valérie : Pour la Carsat, le travail est d'abord associé aux risques. Notre mission est de les réduire, en évaluant les dangers et les niveaux d'exposition. Cela suppose une bonne connaissance des tâches réalisées et des risques qui y sont associés.

Public : Merci beaucoup pour vos interventions, elles font réfléchir. Elles nous interpellent dans nos pratiques, dans nos relations avec d'autres professionnels et d'autres secteurs. C'est enrichissant de sortir de sa bulle et d'aborder une même question avec des approches différentes – sociologiques, économiques, philosophiques, etc. Le travail, quand on a la chance d'occuper une place qui le permet, c'est aussi réussir à faire bouger les lignes pour améliorer les choses.





Public : On peut adorer son travail et avoir tout de même envie de faire autre chose, de multiplier les expériences. Qu'en est-il de la chanson : "Le travail c'est la santé, ne rien faire c'est la conserver" ?

Edith : Pas forcément. Le travail peut aussi être source de bien-être, de satisfaction, d'épanouissement, de relations sociales et même un ascenseur social.

Christine : D'ailleurs, les arrêts de travail prolongés sont souvent délétères pour la santé. On vise aujourd'hui une remobilisation rapide, avec des adaptations du poste de travail. Une forte proportion de travailleurs à des problèmes de santé, et leur maintien en emploi peut s'avérer compliqué. Nous suivons des indicateurs, par exemple le nombre de licenciements après inaptitude.

Marielle : Le travail c'est la santé, ne rien faire c'est la conserver... Non, je complète "ne rien faire c'est la conserver...", est-ce à dire que tous les demandeurs d'emploi sont en bonne santé ?!



Quel(s) lien(s) faites-vous entre travail et santé ?

Christine : Comme je le disais, une forte proportion de salariés en emploi présente des problèmes de santé au travail, et pour ces personnes, le maintien dans l'emploi est souvent compliqué. Il faudrait développer de nouveaux indicateurs plus pertinents.

En ce qui concerne les inaptitudes, elles sont prononcées par le médecin du travail. Normalement, cela devrait ouvrir la voie à un reclassement professionnel, mais c'est souvent complexe. Souvent, l'inaptitude débouche sur un licenciement, sans maintien en emploi. C'est un véritable chantier à engager.

Marielle : En effet, et d'ailleurs le chômage peut être un vecteur d'aggravation sur la santé. Lorsqu'il y a par exemple un licenciement pour inaptitude, les effets de l'activité professionnelle – ou d'autres facteurs – sur la santé peuvent être importés dans la situation du demandeur d'emploi et impacter ses recherches d'emploi. Il peut y avoir une dégradation de la santé dans cette transition entre la perte d'emploi et le retour à l'emploi. La notion de résistance ou de douleur prend ici tout son sens.

Toutefois, la fin d'une activité salariée peut parfois être vécue comme une forme de soulagement, un moment de répit après des conditions de travail délétères. Cela peut représenter une échappatoire, un temps pour se préserver. Mais c'est aussi l'entrée dans un nouvel environnement marqué par une perte de repères, de reconnaissance, d'accomplissement.

Selon une enquête réalisée par l'Unédic en novembre 2024^[1], les demandeurs d'emploi font preuve de persévérance, mais le chômage peut entraîner une perte d'identité qu'il faut reconstruire. C'est aussi une occasion de restaurer des repères et de faire émerger de l'inventivité. Cependant, il ne faut pas sous-estimer le risque d'isolement. La capacité à verbaliser ses difficultés, à être écouté, est essentielle. Cela constitue une ressource pour surmonter cette situation, qui pour certains, est une épreuve.

^[1] La présentation des résultats est consultable à l'adresse suivante :

<https://www.unedic.org/publications/barometre-unedic-volet-6-quel-regard-les-francais-portent-ils-sur-l-emploi-et-le-chomage>





Quand on travaille, on est occupé. Cela permet d'éviter d'autres contraintes ou de réfléchir à d'autres préoccupations. Le travail est intimement lié à l'identité. La construction identitaire passe en grande partie par le travail lui-même et la vie au travail. Il y a un enjeu politique et social majeur autour de la question de "retrouver une place".

Esther : Le travail a des effets à la fois positifs et négatifs sur la santé, et ces deux dimensions coexistent.

Dans les grands groupes, les politiques de maintien en emploi sont souvent plus solides : on constate peu de licenciements pour inaptitude.

Parfois, l'entreprise peut proposer aux salariés présentant des capacités résiduelles médicales faibles des postes à faible employabilité. C'est extrêmement louable mais cela peut avoir un impact sur le collectif. Il faut bien connaître les équilibres internes, car les tâches non effectuées sont alors reportées sur les autres membres du collectif, ce qui peut détériorer leur santé.

Comment faire pour maintenir les salariés sur des postes de plus en plus complexes ? Cette question est majeure, et il est difficile d'y répondre, même dans les grands groupes. Mais cela dépend en grande partie de la volonté de la direction et de la dynamique collective.

En 2024, 58 000 salariés ont été accompagnés par le SPST Orange. 86 avis d'inaptitude ont été prononcés – un chiffre très faible mais tout de même en augmentation. Dans la moitié des cas, le médecin du travail a estimé qu'aucun reclassement n'était possible au sein de l'entreprise compte tenu de l'état de santé du salarié. Pour l'autre moitié, des propositions ont pu être formulées et souvent, un reclassement est trouvé.

Karen : À l'Aract, la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) encourage les entreprises à se saisir de la question, même en l'absence de difficultés apparentes. C'est une logique similaire à celle de l'amélioration continue, mais ici appliquée à la qualité de vie et des conditions de travail.

Il est essentiel de réunir autour de la table la direction, l'encadrement, les salariés et leurs représentants pour construire un véritable dialogue social. Des outils méthodologiques existent pour permettre aux structures de dresser un état des lieux, d'identifier des leviers d'action, de les prioriser, et surtout de les mettre en œuvre AVEC les salariés, qui sont les meilleurs experts de leur travail. Ces démarches sont souvent menées en partenariat avec les services interentreprises de santé au travail.



Edith : Du côté de la recherche, nous avons le souhait de développer des démarches de prévention, voire de promotion de la santé au travail. Nous avons développé au sein de mon laboratoire, le Psy-DREPI, un outil d'analyse de la QVCT à destination des professionnels. Il permet d'évaluer différentes dimensions du travail : conditions physiques, organisation du travail, possibilités d'évolutions, relations sociales, équilibre entre vie professionnelle et personnelle, reconnaissance. On peut ainsi mesurer l'écart entre le ressenti quotidien du salarié et les attentes des salariés. Au plus cet écart est important, au plus les salariés sont insatisfaits, et donc pour plus la marge d'amélioration est grande.

La clé, c'est une démarche participative, en particulier au niveau du management mais pas uniquement. Il faut intervenir en amont, autant que possible, et aller au-delà de la prévention pour promouvoir la santé.

Valérie : En France, il y a 18 millions de salariés. Chaque année, on recense environ 700 000 accidents du travail, 100 000 accidents de trajet et 900 000 maladies professionnelles. Cela représente un total d'environ 1 200 sinistres mortels : 760 accidents du travail mortels, 300 accidents de trajet, et 200 dus à des maladies professionnelles. Ces chiffres stagnent depuis plusieurs années.

Notre travail avec les entreprises consiste à prévenir ces situations à risques, en les accompagnant dans la mise en place de programmes de prévention adaptés. Les entreprises sont identifiées selon leur taux de sinistres, et le service prévention intervient pour les engager dans une démarche d'amélioration continue, centrée sur l'identification des risques majeurs et la mise en œuvre de mesures de prévention concrètes.

Il existe un lien très fort entre prévention et amélioration continue : s'engager dans des démarches de prévention, c'est déjà améliorer.





Quels sont les enjeux à venir ?

Christine : Parmi les principaux enjeux, il y a le vieillissement de la population active, l'augmentation des maladies chroniques, l'allongement des carrières professionnelles, et l'adaptation des postes de travail pour favoriser le maintien en emploi.

Cela me permet de vous parler d'une action du Plan Régional Santé au Travail 4 (PRST4) sur le maintien en emploi. Cette action vise à renforcer le travail collectif avec les partenaires du maintien en emploi, en développant le travail en réseau et en mettant en place des cellules de Prévention de la Désinsertion Professionnelle.

Elle permet notamment d'informer les médecins de soins sur les missions des services de prévention et de santé au travail et de les sensibiliser. Nous avons communiqué auprès de communautés professionnelles territoriales de santé, de médecins de rééducation, etc.

Cette action s'inscrit dans une logique de parcours, qui nécessite une interconnaissance et une clarification des rôles de chacun.

Karen : Il y a aussi un sujet autour de l'intelligence artificielle (IA) : au-delà des aspects techniques, il faut acculturer les salariés à ces enjeux pour que ce ne soit pas réservé à des experts. Il faut acquérir des connaissances, monter en compétences, et se poser les bonnes questions : comment anticiper au mieux les évolutions nécessaires pour éviter l'obsolescence des compétences ?

Esther : Oui, il y a un vrai enjeu autour du maintien des compétences avec l'IA. Certains postes vont être supprimés. L'IA générative, c'est nous qui l'alimentons. Aujourd'hui, il n'y a pas de règle d'usage généralisée dans les entreprises — elle est parfois valorisée, parfois non.

Même si globalement actuellement, l'utilisation actuelle de l'IA en entreprise est vécue comme un soutien et un gain en efficacité, il peut y avoir un effet un peu pervers : les salariés nourrissent eux-mêmes un outil qui pourrait finir par les remplacer, ou du moins leur retirer une partie de leur travail — souvent les tâches les plus simples, qui servaient aussi de respiration dans le quotidien professionnel.

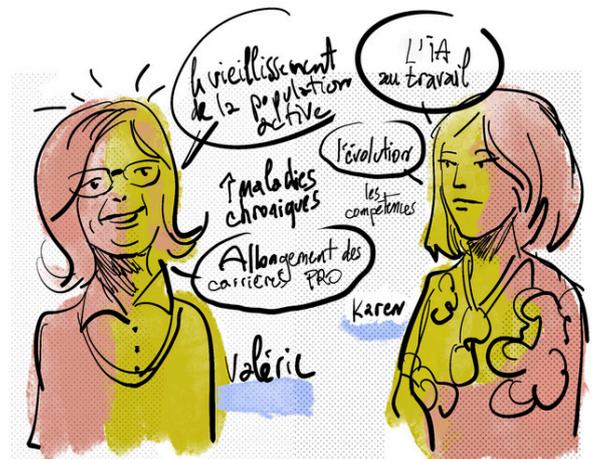
Et pour l'instant, l'anticipation n'est pas la règle. On risque de réagir une fois que les conséquences se feront sentir.

Karen : Il y a aussi des nouvelles attentes sur le temps de travail. On voit émerger de nouveaux modes d'organisation : 12h/jour ou la semaine de 4 jours par exemple. Cela montre qu'il y a de nouveaux besoins des salariés à ce niveau aujourd'hui, et interroge sur le compromis à trouver entre les attentes émergentes et la santé-sécurité au travail. Il y a donc un enjeu fort à faire le lien entre santé au travail et santé publique.

À l'Aract, nous travaillons sur des thématiques comme les addictions, les enjeux climatiques, ou les maladies chroniques, sous un angle collectif. Ces sujets vont continuer à prendre de l'ampleur.

Marielle : Je partage les points d'attention évoqués sur l'IA. De plus, derrière l'IA, il y a un humain souvent invisible qui traite et sécurise les données informatiques. Qu'en est-il de sa rémunération et de ses conditions de travail ? Il y a là une véritable question éthique.

Les modalités de recrutement sont en train de changer, par exemple avec les logiciels ATS (*Applicant Tracking System*, ou traitement automatisé des candidatures). A France Travail, des conseillers utilisent aussi l'IA, dans le respect d'une charte éthique, avec des moyens pour encadrer cette évolution.





Mais attention : que fournissons-nous comme données à l'IA ? En l'alimentant, nous livre un peu de notre identité professionnelle. On nous dit que cela libérera du temps pour l'essentiel. Mais c'est quoi, cet essentiel ? Il est important d'y réfléchir.

Par ailleurs, un autre enjeu majeur aujourd'hui est celui de l'inclusion. On a fêté les 20 ans de la loi sur le handicap en février, mais il reste encore beaucoup à faire. À France Travail, nous sommes 55 000 agents et nous devons continuer à développer des démarches d'aller vers, au plus près du public et des employeurs. C'est fondamental pour l'inclusion, mais cela demande des moyens.

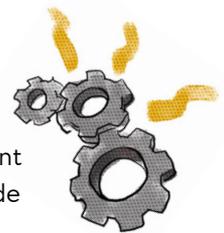
Le chômage est un événement de vie ; 7 personnes sur 10 sont touchées de près ou de loin. Et dans ce contexte, l'accès au droit est essentiel : beaucoup de personnes méconnaissent leurs droits. De plus, la dématérialisation constitue un obstacle pour de nombreuses personnes pour accéder aux informations.

Chercher un emploi, c'est aussi entrer dans une transformation sociétale, au sein d'un système parfois excluant. L'ambition de la loi sur le plein emploi est aussi de garantir la dignité par le travail.

Et je reviens à la question du handicap : quand le handicap survient, c'est une contrainte supplémentaire. Le taux de non-emploi des personnes en situation de handicap stagne malgré les dispositifs d'accompagnement. Pour améliorer la situation, France Travail et Cap Emploi se sont rapprochés depuis quelques années pour accompagner l'ensemble des demandeurs d'emploi en situation de handicap dans chaque agence, au sein d'un Lieu Unique d'Accompagnement.

Valérie : L'INRS^[2] a mené un exercice de prospective sur Le travail en 2040^[3]. On y observe de nombreuses transformations : ubérisation, précarité, intérim, sous-traitance, etc. Il est essentiel de sensibiliser, informer, et former entreprises et salariés à ces enjeux.

On ne doit pas oublier celles et ceux qui travaillent sans être reconnus comme salariés, et qui échappent aux radars des services de santé et sécurité au travail. Par exemple, les indépendants n'ont pas d'arrêt de travail indemnisé, pas d'accès systématique à la prévention, pas de couverture chômage...



Edith : Si on prend du recul, les grands enjeux de demain sont liés aux changements et à l'adaptation au changement : IA, transitions écologiques, approche par compétences, etc. Tout cela transforme notre relation au travail.

Dans mon équipe, nous développons des projets autour de l'IA. Est-ce une aide ou une menace ? Cela dépend des postes et des missions.

Par ailleurs, l'évolution générationnelle du rapport au travail est aussi une question intéressante. Les jeunes générations recherchent du sens : à quoi sert mon travail ? Est-il utile ? Elles sont très attentives aux conflits de valeurs : est-ce que mon travail est en accord avec mes convictions ? Cela peut aller jusqu'au sabotage organisationnel ou *quiet quitting* — littéralement démission silencieuse. Il y a des risques de conflits générationnels, en plus des conflits classiques au travail : harcèlement, épuisement, désengagement...

Faire de la recherche fondamentale, de la recherche appliquée et de la recherche action sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail, c'est apporter aux organisations de travail des grilles de lecture, et les aider à mettre en œuvre une vraie stratégie QVCT ; ce qui implique un plan d'action.

Public : Que dire à nos enfants, dans ce contexte et pour leur orientation ?

Edith : C'est une vraie fracture générationnelle. Avant, on savait qu'on aurait du travail. On ne savait pas forcément lequel, mais on savait que l'on travaillerait. Aujourd'hui, même avec des diplômes, c'est difficile et il y a beaucoup d'emplois précaires. La plupart des jeunes préfèrent revenir à l'essentiel : de quoi ai-je vraiment besoin pour vivre ? Certains choisissent de ne pas avoir d'enfants, ou un emploi moins rémunéré, mais qui laisse plus de temps personnel.

^[2] Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles

^[3] Brochure consultable à l'adresse suivante : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=PV%2024>





Les entreprises peinent à attirer et à fidéliser. La fonction publique a quelques atouts, par exemple en favorisant certaines manières de travailler, malgré des salaires modestes.

Mon conseil serait : fais ce qu'il te plaît, et tu verras bien ! Ce qui est important, c'est d'avoir un métier passion.

Karen : Il faut aussi parler du positif ! Regardez autour de cette table, nous sommes épanouies dans nos métiers. De nombreuses entreprises s'engagent pour de meilleures conditions de travail. Les multiples trophées régionaux qui récompensent les entreprises vertueuses en témoignent.

Public : Le fossé se creuse entre ceux qui ont accès aux outils numériques et ceux qui n'y arrivent pas. Récemment, j'ai aidé quelqu'un à remplir un formulaire d'inscription en ligne pour France Travail, c'était un vrai casse-tête !

Public : L'IA peut être utile, sa puissance est inouïe. Je ne crains pas tant le remplacement que les questions de confidentialité des données et des sources utilisées.

Public : Vos propos concernent surtout le salariat. Mais qu'en est-il de la santé au travail des auto-entrepreneurs ? Et le télétravail, est-ce aussi la santé ?

Marielle : Le télétravail a profondément transformé le rapport au travail, également à France Travail. Il redéfinit notre rapport au temps et réduit les déplacements (bénéfice écologique), mais soulève des questions : inégalités, isolement, pression accrue, etc. Selon les conditions dans lesquelles il est pratiqué cela peut être un grand écart entre la liberté ou le développement de troubles psychiques.

Karen : Après le Covid, on savait qu'il serait quasiment impossible de revenir en arrière. Le télétravail suppose des relations solides avec ses collègues, ainsi qu'une bonne identification des ressources et outils à disposition, pour qu'il reste une expérience positive. Il est souvent apprécié par les 30-45 ans, moins par les plus jeunes qui recherchent du lien et de la convivialité. L'intégration des nouveaux est également plus difficile en télétravail.



Valérie : Le télétravail est une modalité. L'employeur doit évaluer le poste, et aussi organiser le lien avec le responsable et les collègues. Il faut l'adapter pour chaque service et chaque poste de travail. Dans certaines entreprises, il est interdit aux nouveaux pendant les premières semaines. D'autres imposent un jour de présence commun.

Esther : Pour revenir à la question des non-salariés, il existe une possibilité de recours au service de santé et sécurité au travail pour les entrepreneurs, mais c'est une démarche volontaire, non obligatoire. Un observatoire dédié existe : [AMAROK](#), qui recueille des données sur leur santé et leurs conditions de travail.

Marielle : Les points France Services sont un levier important pour réduire les fractures numérique et géographique. Il en existe plus de 200 en Bourgogne-Franche-Comté. À France Travail, on privilégie le rendez-vous physique après inscription en ligne.

Public : Vous parlez des liens entre santé et travail, mais qu'en est-il de ceux avec le social et le médico-social ? Quelle place pour la santé mentale ?

Karen : L'Aract a justement lancé une expérimentation spécifique dans le domaine de la santé et du social : les binômes QVCT. Une personne expérimentée en QVCT accompagne une autre moins expérimentée, sur un modèle de mentorat. Il y en a 9 actuellement en Bourgogne-Franche-Comté.

Edith : Il existe une réelle difficulté à attirer et fidéliser dans les métiers de la santé et du médico-social. C'est inquiétant. Nous avons lancé une recherche-action sur la santé mentale – stress, anxiété, dépression et conditions de travail – pour accompagner les projets de terrain et les évaluer. Notre démarche est participative et ascendante (*bottom-up*).





Public : Le travail est un déterminant majeur de la santé. Il est essentiel que les acteurs de la santé publique et ceux de la santé au travail se connaissent et collaborent, car ces deux champs sont multidimensionnels. Inégalités, difficultés d'accès, aller-vers sont des notions clés qu'ils partagent. Et en tant que sociologue, je tiens à rappeler que le premier facteur de protection en santé, c'est le lien social.

Christine : Le développement de la prévention primaire en entreprise, de manière ciblée, est un enjeu majeur. Les représentants du personnel ont un rôle clé pour convaincre les employeurs qu'ils ont tout à y gagner économiquement et pour la fidélisation. Améliorer les conditions de travail, c'est rendre l'entreprise plus attractive.

Quels sont les leviers pour répondre à ces enjeux ?

Christine : Le développement de la prévention primaire passe par l'évaluation des risques professionnels en amont, et par la mise en place d'actions de prévention ciblées. Effectivement, les représentants du personnel ont un rôle important à jouer, et il faut convaincre les employeurs qu'ils ont tout à y gagner, tant pour fidéliser leurs salariés que pour améliorer leur attractivité... et même leurs résultats financiers.

Karen : Il faut continuer à sensibiliser les entreprises. La QVCT doit faire partie intégrante de la stratégie d'entreprise, pas seulement pour des raisons économiques ou réglementaires, mais aussi pour des raisons éthiques et humanistes. Il me paraît également essentiel de favoriser les échanges entre structures, pour partager les bonnes pratiques et éviter l'isolement.

Edith : On peut aussi faire confiance à la recherche en sciences humaines et sociales (SHS) sur ces questions, pas seulement aux économistes. Les SHS apportent des éclairages essentiels en matière d'analyse et d'outils. Mais pour cela, la recherche doit pouvoir prendre le temps de réfléchir sans courir... notamment après l'argent.

Valérie : Il est important d'engager toutes les entreprises dans ces démarches de prévention, sans oublier les petites entreprises, qui représentent plus de 80% du tissu économique français. La formation est un bon levier, notamment dans les TPE/PME, qui ont besoin d'un accompagnement et de soutien sur ces sujets.

Esther : Je suis fatiguée de devoir toujours recourir à des arguments économiques pour convaincre les employeurs... J'espère que les nouvelles générations seront mieux outillées et que leur formation aura intégré ces valeurs de QVCT afin qu'elles soient naturellement présentes dans leurs réflexions et leurs pratiques.

Marielle : L'usure est bien là, comme le souligne Esther, même quand on aime son métier. Ça nous fait réfléchir à notre rapport au travail, à nos valeurs, à ce fameux "à quoi bon ?".

C'est la première fois que les jeunes générations ont une situation plus difficile que celle de leurs parents. Et cela a un impact direct sur la santé mentale : le rapport au temps, à la vie, tout est questionné.

Il faut s'ouvrir à d'autres visions, se confronter aux réalités de terrain et aux contraintes. Car ici, autour de cette table, on est plutôt toutes d'accord... Mais nous ne pouvons qu'accompagner et être des partenaires des entreprises. Nous ne pouvons pas agir à leur place.

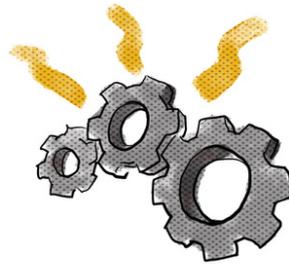
Je crois profondément à l'intérêt d'agir collectivement, de travailler en bande — entre acteurs de la santé au travail, de l'emploi, de l'inclusion — pour proposer une vision commune, une action commune.

Ce sera mon mot de la fin : agir en bande !





14H : ATELIERS



LE HANDICAP AU TRAVAIL

Maylis Sposito-Touvier
Observatoire Régional de Santé BFC



Atelier démarche participative

outil sensibilisation
messages des réalisations d'une BD!
Beaucoup de préparation
les participants ont été dédommages

Juliette Duchene-Lombard
AIST 21

LA PRÉVENTION DES RISQUES PRO

le FAMEUX DOCUMENT UNIQUE



on ne peut pas voir tout le monde!
non suivons 120 000 salariés

Les mesures de prévention
les toxicologues pour les produits utilisés
les gants par exemple
300 inaptitudes par an
jai des flyers et des pchettes

"Insertion par l'activité Economique"

Santé PSY

santé mentale et insertion PRO avec l'APP et l'IRE de l'EPd et réussies sans oublier l'OBAPD



Nicolas ANGOVIN / Asso Tremplin

la RQTH vous en pensez quoi? et l'AMIAA

À NE PAS RATER: le site MIP de Louhans
une partie!
demander un dossier MDPH
et en plus il a de très beaux UX!
cool

ATELIER PARTICIPATIF!

les actions à mettre en place pour les troubles psy!

Vous avez 1 minute!

puis atelier groupe par 3!

Sandrine Gentil
Fédération des acteurs de la Solidarité BFC



Vous avez 3 minutes en binome et avec quelqu'un que vous ne connaissez pas





POUR ALLER PLUS LOIN...

Vous avez envie d'approfondir le sujet sans finir enseveli sous les onglets ? Bonne nouvelle : on a fait le tri pour vous ! Voici notre sélection de ressources documentaires. Que vous soyez curieux, studieux ou simplement à la recherche d'un bon PDF à lire au calme, il y en a pour tous les goûts !

Institutions et portails officiels :

EU-OSHA - Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail :

<https://osha.europa.eu/fr>

DARES - Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques. Ministère du Travail :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/>

INRS - Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :

<https://www.inrs.fr/>

Dreets BFC - Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités :

<https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/>

Aract BFC - Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail :

<https://www.anact.fr/bourgogne-franche-comte>

Carsat BFC - Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail Bourgogne-Franche-Comté :

<https://www.carsat-bfc.fr/>

Plan régional de santé au travail :

DREETS BFC. *4e Plan régional de santé au travail (PRST 4)* :

<https://bourgogne-franche-comte.dreets.gouv.fr/Le-4eme-Plan-Regional-de-Sante-au-Travail-PRST-4>

ORS BFC. *Diagnostic territorial préparatoire aux travaux du PRST 4* :

<https://www.orsbfc.org/publications/diagnostic-territorial-preparatoire-aux-travaux-du-prst/>

Études, rapports et analyses :

CESE. *Prévention en santé au travail : défis et perspectives. 2023* :

<https://www.lecese.fr/travaux-publies/prevention-en-sante-au-travail-defis-et-perspectives>

ORS BFC & LaSA. *Travailleurs handicapés : perception des risques, santé au travail et parcours professionnels. 2023* :

<https://www.orsbfc.org/publications/travailleurs-handicapes-perception-des-risques-sante-au-travail-et-parcours-professionnels/>

Santé publique France. *L'action de Santé publique France en santé et sécurité au travail. 2022* :

<https://www.santepubliquefrance.fr/presse/2022/l-action-de-sante-publique-france-en-sante-et-securite-au-travail>

Bègue, M. *Conflits de valeurs au travail : qui est concerné et quels liens avec la santé ?* DARES Analyses, n° 27, 2021 :

<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/conflits-de-valeurs-au-travail>

DREES. *Santé mentale, expériences du travail, du chômage et de la précarité.* Les Dossiers de la DREES, n° 38, 2019 :

<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/les-dossiers-de-la-drees/sante-mentale-experiences-du-travail-du-chomage-et-de-la>

INRS. *Le bien-être au travail dans un monde en mutation – Actes de la conférence, Paris, 22-24 mai 2019* :

<https://www.inrs.fr/footer/actes-evenements/wellbeing-at-work-2019.html>





Articles scientifiques et revues :

- Anses. *La santé au travail : Comprendre où en est la recherche*. Les Cahiers de la recherche (Santé, environnement, travail), n° 19, 2022 : <https://www.anses.fr/fr/system/files/CDLR-mg-SanteTravail19.pdf>
- Jouzel, J.-N., Péglise, J., Pitti, L. *Risques professionnels : la santé au travail sous surveillance ?* Travail et Emploi, n°169-170-171, 2022 : <https://journals.openedition.org/travailemloi/13535>
- Dejours, C., propos recueillis par Cottin-Marx, S. et Le Lay, S. *Il faut une théorie de la coopération, du travail vivant individuel et collectif*. Mouvements, n° 106(2), 2021 : <https://doi.org/10.3917/mouv.106.0027>
- Counil, É. *Le travail comme analyseur des tensions dans la construction épidémiologique de causes et de responsabilités*. Sociologie du travail, vol. 61, n° 2, 2019 : <https://journals.openedition.org/sdt/18116>
- Algava, É., Cavalin, C., Célièrier, S. *La singulière bonne santé des indépendants*. Travail et Emploi, n° 132, 2012 : <https://journals.openedition.org/travailemloi/5806>
- Décosse, F. *La santé des travailleurs agricoles migrants : un objet politique ?* Études rurales, n° 182, 2008 : <https://journals.openedition.org/etudesrurales/8806>
- Fouquet, A. *Travail, emploi, activité : que partager ?* Autres Temps. Cahiers d'éthique sociale et politique, n° 46, 1995 : <https://doi.org/10.3406/chris.1995.1763>
- Haut Conseil de la santé publique. *La place de la santé au travail dans la santé publique*. Actualité et dossier en santé publique, n° 57 : <https://www.hcsp.fr/explore.cgi/adsp?clef=98>
- Revue *Travailler* : <https://www.cairn.info/revue-travailler.htm>

Dossiers thématiques et multimédias :

- CRSA BFC. *Santé et travail, travail et santé : imaginer les coopérations de demain – Synthèse du séminaire du 6 septembre 2022* : <https://ma-sante-en-bourgogne-franche-comte.org/sites/product/files/2022-12/avis-synth%C3%A8se-seminaire-sante-travail%20CRSA%202022.pdf>
- Promotion Santé BFC. *Santé et travail, travail et santé : imaginer les coopérations de demain*. Dossier documentaire, 2022 : <https://www.promotion-sante-bfc.org/publications/sante-et-travail-travail-et-sante-imaginer-les-cooperations-de-demain>
- ORS BFC. *Le handicap au travail : une affaire drôlement sérieuse*. Bande dessinée, 2023 : <https://www.orsbfc.org/wp-content/uploads/2023/10/BD-classique-version-en-ligne.pdf>
- ORS BFC. *Rester travailleur, devenir handicapé*. Playlist YouTube, 2023 : <https://www.youtube.com/playlist?list=PLlIbRfSLXw0mTbc8lwull2AWYgThuuJja>
- INSPQ. *Travail : déterminant de la santé en contexte de changements climatiques*. Infographie, 2023 : <https://www.inspq.qc.ca/changements-climatiques/vrac-parc/travail>
- Louie Media. *Émotions (au travail)*. Podcasts, 2023 : <https://louiemedia.com/travail-en-cours>
- Psycom. *La santé mentale et le travail*. Dossier thématique : <https://www.psycom.org/sinformer/la-sante-mentale/la-sante-mentale-et-lemploi/>





Le Pôle

Le Pôle fédératif de recherche et de formation en santé publique Bourgogne-Franche-Comté est un groupement d'intérêt scientifique porté par l'Université Marie et Louis Pasteur.

Créé en 2019, il vise à fédérer chercheurs, décideurs, acteurs de santé et citoyens autour des enjeux de santé publique régionaux.

Soutenu financièrement par l'Agence Régionale de Santé Bourgogne-Franche-Comté et la Région Bourgogne-Franche-Comté, il a pour mission d'impulser des projets de recherche appliquée, de valoriser les connaissances acquises et de développer l'offre de formation en santé publique, favorisant ainsi une approche interdisciplinaire et collaborative au service des populations.

Site internet : www.pole-federatif-sante-publique-bfc.org

Les institutions fondatrices



L'équipe opérationnelle

- Hélène Cléau-André – Responsable :
helene.cleau-andre@univ-fcomte.fr
- Lara Destaing – Chargée de mission :
lara.destaing@univ-fcomte.fr
- Honorine Gauthier-Manuel – Ingénieure de recherche :
honorine.gauthier-manuel@univ-fcomte.fr
- Lolita Pheulpin – Chargée de communication :
lolita.pheulpin@univ-fcomte.fr

