



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

OBSERVATOIRE EN SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Un dispositif opérationnel stratégique

Ouverture

Mohamed AARABI

*Inspecteur général – Président de la formation
spécialisée du CSA ministériel*

Observatoire en santé, sécurité et conditions de travail

Inscrit au PNP 2024-2027 - Axe 1 Objectif 2

Un dispositif opérationnel stratégique

Constitue un espace de dialogue, de partage d'informations, mais aussi lieu d'orientations des différents sujets à porter entre les instances de niveau national et entre FS et CSA

Il constitue à la fois :

- Un **espace d'anticipation**, capable d'identifier les signaux faibles, les risques émergents, les transformations du travail par une approche interdisciplinaire en impliquant les directions métiers et le SRH
- Un **espace de partage d'informations** en appui à la décision stratégique, il fournit des analyses détaillées permettant de prioriser les actions selon des critères objectifs avec l'appui d'experts internes/externes (universitaires, par exemple)
- Un **outil d'orientations** des différents sujets à porter entre les différentes FS de niveau national et entre CSA et FS, y compris dans le choix de la production de normes (notes de service, instructions techniques, par exemples).

Gouvernance

Une structure pluridisciplinaire
Présidée par la secrétaire
générale du ministère ou son
représentant
Une Direction assurée par un
expert de haut niveau

Observatoire en santé, sécurité et conditions de travail

Pour assurer ce rôle politique, l'observatoire s'articule autour de trois piliers opérationnels :

Pilier 1 : **Analyser - Cartographie dynamique des risques**

A partir de données internes (RSU, AT/MP, incidents, absences, violences au travail (BASS), retour CEP et Qualisocial, observations terrain, rapport d'activité ISST, Retex, instances de dialogue, Baromètre interne QVT) et externes (EU-OSHA, MSA, INRS, CARSAT, tendances sectorielles) ;

En mobilisant des méthodes normalisées (matrice gravité/fréquence, analyse multi-facteurs).

Pilier 2 : **Anticiper**

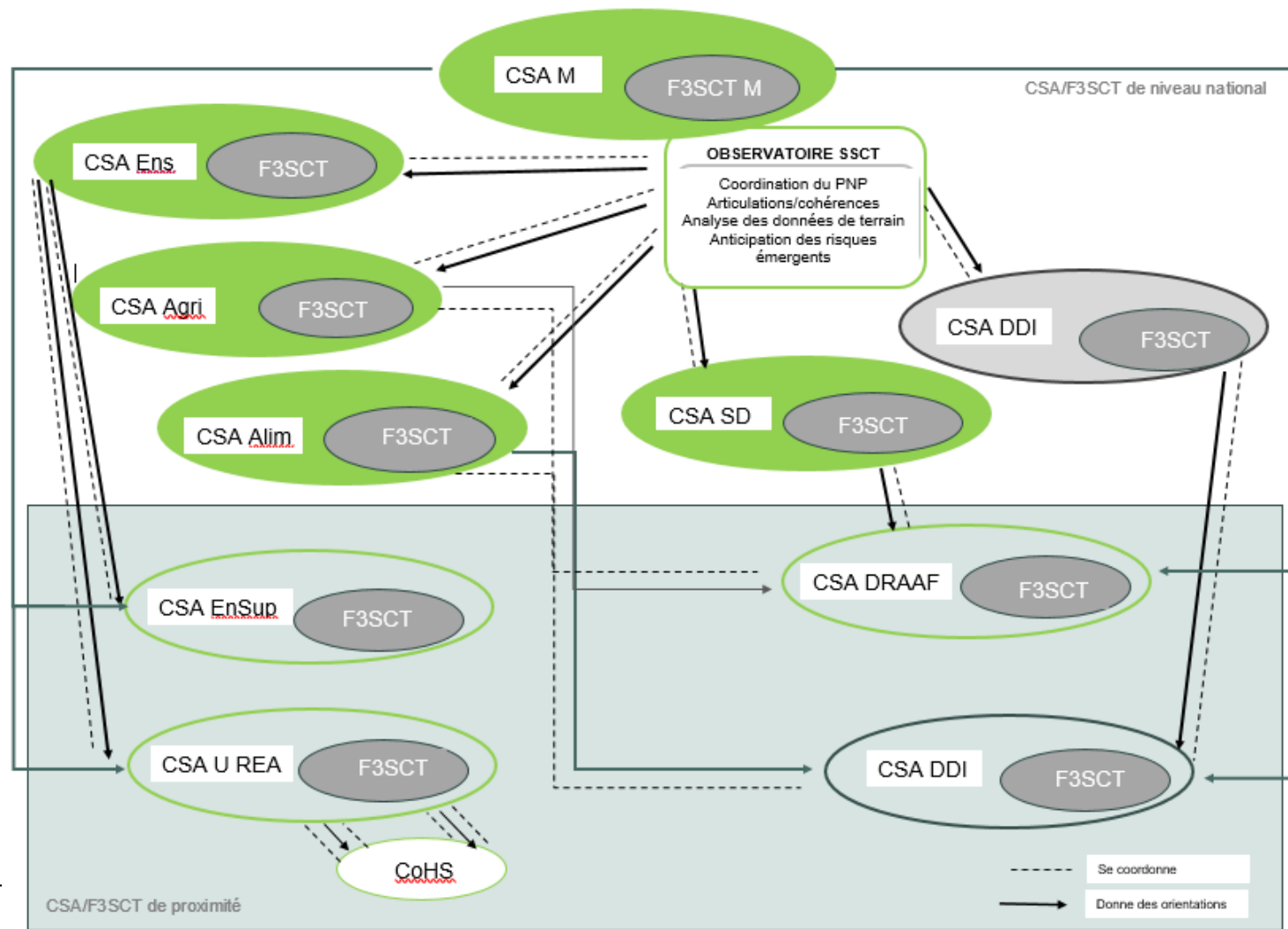
Risques émergents organisationnels, technologiques et humains

Organisation des **Universités d'été en santé et prévention** ;

Pilier 3 : **Agir – Programme national de prévention**

Suivi du programme national de prévention en articulant les actions de niveau ministériel et spécifiques
« directions »

Priorisation et mise en place d'indicateurs de suivi et de reporting auprès des décideurs





**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

CARTOGRAPHIE DES RISQUES AU MAASA

MAASA 2026 Approche globale des risques

Deux visions, une même ambition

La synergie opérationnelle entre les risques de continuité publique et l'intégrité de nos agents.

La cartographie métiers (Macro)

- Un outil centré sur la continuité opérationnelle du service public et la résilience institutionnelle face aux crises sectorielles.
- Sécurisation des paiements et subventions réglementaires (Aides PAC).
- Souveraineté et sécurité sanitaire des exportations (DGAL).
- Résilience des infrastructures numériques (SNUM).

La cartographie SST (Micro)

Un dispositif centré sur la préservation du capital humain, la sécurité intégrée et l'anticipation des vulnérabilités de terrain.

- Prévention des TMS et des risques biologiques (Abattoirs/SIVEP).
- Protection physique des jeunes et encadrants (EPLEFPA).
- Maîtrise des RPS et de la charge mentale des agents.

Les 3 piliers de l'observatoire

Le cadre méthodologique pour assurer une passerelle dynamique entre terrain et stratégie nationale.



1. Cartographie dynamique

Analyse croisée des données internes (RSU, SAT/MP, baromètre QVT) et externes (MSA, INRS) pour identifier en temps réel les foyers de vulnérabilité physique et psychique.



2. Risques émergents

Anticipation des mutations technologiques, climatiques et organisationnelles impactant directement la santé au travail de nos agents en abattoir et services déconcentrés.



3. Pilotage du PNP

Priorisation et déploiement du Programme National de Prévention 2024-2027 en articulant clairement les rôles des directions métiers et des instances locales.

Passerelles métiers et SST

Exemples d'alignement direct issus de la cartographie ministérielle des risques professionnels.

Axe / Direction		Risque métier majeur	Impact SST direct	Criticité nette	Action corrective SST
Obj 2 • Sécurité Sanitaire (DGAL)		Défaut de contrôles à l'exportation	Risque chimique & biologique (SIVEP/Abattoir)	A maintenir	Renforcement EPI & prévention TMS en abattoir
Obj 3 • Enseignement (DGER)		Incident majeur lors des examens	Accidentologie machines/gros animaux (EPLEFPA)	A optimiser	Tutorat renforcé & habilitation des jeunes 15-18 ans
Obj 5 • Ressources Humaines (SG)		Surcharge de travail à moyens constants	Risques Psychosociaux (RPS) et climat social	A maintenir	Suivi régulier du baromètre interne QVT & RSU
Obj 5 • Systèmes d'Information (SNUM)		Obsolescence technique & cyber-attaques	Surcharge cognitive & stress aigu des agents	Vigilance	Plan d'accompagnement au changement technologique

Objectifs & ambitions 2026

Notre plan de route pour consolider la gouvernance intégrée de la prévention.

100%
DES FICHES ACTIONS DÉPLOYÉES

Vers une Sécurité Intégrée

- D'ici fin 2026, l'objectif est d'atteindre le déploiement complet des plans de maîtrise, en ciblant particulièrement l'adéquation effectifs/compétences et les conditions de travail en abattoir (SIVEP, RNM).
 - L'Observatoire SSCT assurera une veille continue et partagera trimestriellement des indicateurs opérationnels avec les directions métiers pour anticiper les dégradations de climat social.
-

1ère cartographie des risques SSCT autour de 8 grands axes :

- Axe 1 : Assurer la maîtrise des risques aux lieux de travail ;
- Axe 2 : Assurer la maîtrise des risques liés aux équipements de travail et au risque routiers ;
- Axe 3 Assurer la maîtrise de risques plurifactoriels : TMS et RPS ;
- Axe 4 Assurer la maîtrise de certains risques spécifiques ;
- Axe 5 : Prendre en compte les risques émergents ;
- Axe 6 : Prendre en compte les dispositions particulières à certaines catégories de travailleurs ;
- Axe 7 : Assurer la couverture en matière d'acteurs de la prévention ;
- Axe 8 : Consolider le pilotage et la gouvernance de la prévention

Objectif	Risque	DAC concernées	Chef de file	Fréquence	Gravité	Critères 2022	Matrice	Impact organisationnel significatif	Critère sectoriel / Risque résiduel	Programme national de prévention (plan d'action national)		Observations : niveau de validation de la description des processus sectoriels ou du recensement des documents sectoriels
				1 Rare	1 Faible	Faible	Faible	Oui	À optimiser	Effectué	Objectif du PNP 2024-2027	
				2 Possible	2 Modéré	Significative	Acceptable	Non	Vigilance	En cours		
				3 Probable	3 Majeur	Élevée	Partielle		À maintenir à haut niveau	En partie		
				4 Fréquent	4 Critique	Critique	Élevée		Prioritaire	Non réalisé		
2. Assurer la maîtrise des risques aux lieux de travail												
	2.1. Présence d'animaux dans les bâtiments (out type d'établissements) et exploitations agricoles sans autorisation de dégradation des matériaux contenant de l'amiante (MCA)	SGSRH	ISST	2 Possible	3 Majeur	Élevée	Partielle		Vigilance	En cours	Objectif 6.2	Prévention des faibles en F35CT du CSAM en 2025. Projet de recherche d'une fiche opérationnelle à l'attention des établissements intégré dans les contextes des SST en inspection
	2.2. Défaut de maîtrise du risque incendie dans les établissements classés ERP et plus particulièrement ceux intégrant des locaux à sommeil (mesures constructives, mesures organisationnelles)	DGER		2 Possible	3 Majeur	Élevée	Partielle		Prioritaire	En cours	Objectif 4	Publication "guide sécurité incendie en EPLEFPA" Projet d'évaluation de la note de service risque incendie en EPLEFPA
	2.3. Défaut de maîtrise du risque incendie dans les établissements, hors ERP	SGSRH		2 Possible	2 Modéré	Faible	Élevée		À optimiser	Effectué		
	2.4. Défaut de maîtrise des risques réquis dont absorption	SGSRH - DGER		2 Possible	3 Majeur	Élevée	Acceptable		Vigilance	En cours	Objectif 6.1 et 6	Seule alléguée d'effluents, trois axes prioritaires sont mis en place : - un axe sur les incendies - un axe spécifique en EPLEFPA - un axe santé mentale des jeunes (hors charges des risques professionnels)
3. Assurer la maîtrise des risques liés aux équipements de travail et aux risques routiers												
Risque principal												
	3.1. En exploitation agricole et en atelier, certains agents peuvent être amenés à utiliser des équipements de travail dangereux (tracteur agricole, engin de bûche, broyeur, broyeur-mulch, etc.) 3.2. Défaut de maintien en état de conformité, d'entretien et de vérification périodique. Définition de gestion en cascade des interventions préventives dans les EPL	DGER		2 Possible	3 Majeur	Élevée	Acceptable		À maintenir à haut niveau	En cours	Objectif 6.3	
	3.2. Utilisation de scies à chaîne, en apprentissage et notamment en chantier d'apprentissage, formation, maîtrise du risque	DGER		3 Probable	4 critique	Critique	Partielle		Prioritaire	En cours	Objectif 6.3	Séminaire national sur la sécurité en chantier pédagogique, formation 30/09 et 01/10/2021
	3.3. Risque routiers - Utilisation de véhicules de service dont transports d'appareils en EPLEFPA	SGSRH - DGER		2 Possible	3 Majeur	Élevée	Acceptable		À optimiser	En cours		Projet de note de service DGER "Sécurité des véhicules terrestres à moteur au sein des EPLEFPA"
4. Assurer la maîtrise des risques psycho-physiologiques : TMS et RPS												
Risque principal												
	4.1. Prévention des risques psychosociaux	SG et DAC	SGSRH	3 Probable	4 critique	Critique	Partielle		Prioritaire	En cours	Objectif 5	Note de service 2014-GS relative à la discussion au préalable de l'accord REP de la fonction publique de novembre 2013
	4.1.1. Agir en prévention primaire des RPS	SG et DAC		3 Probable	4 critique	Critique	Partielle		Prioritaire			Recherche action avec laboratoire AGR "Prévenir les RPS : un enjeu de santé" - Progresser dans la prévention primaire et intégrer plusieurs leviers des risques "
	4.1.2. Disposer d'une capacité d'agir en situation de RPS	SG et DAC		3 Probable	4 critique	Critique	Partielle		Prioritaire			
	4.2. Travaux manuels/pénibles en activité de contrôle en ateliers de boucheries en poids (PM) Défaut de maîtrise du risque dans ses dimensions : physique, mentale et psychologique	DGAL		2 Possible	3 Majeur	Élevée	Partielle		À maintenir à haut niveau	Effectué	Objectif 7	Création du réseau SST Travaux Mettre en œuvre les DGS, projets de recherche/évaluation Disponibilité de formation "Travaux des TMS en atelier" aux MEN/ST et aux services internes et DGS/
Risque complémentaire												



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ANTICIPER PAR UNE APPROCHE INTÉGRÉE D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, MOBILISANT L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ DE TRAVAIL



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

Liberté
Égalité
Fraternité

Recherche-action

ÉVALUATION DES INTERVENTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : QUELS RÉSULTATS POUR QUELS DISPOSITIFS ?

Formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail du CSA ministériel
- mardi 1er avril 2025

Amélie Renonciat, Tania Rouquette & Fabien Coutarel (UCA)

Et tous les participants de la recherche action (agents du MAA : EPL, ISST, agents de prévention, etc.)



 UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne

- Notre histoire commune, depuis 2012

- Connaître le travail pour de nouveaux leviers de prévention

- Le travail des agents en abattoirs (TMS)
- Le travail de conception/réhabilitation de lignes d'abattage (TMS)
- Le travail dans les EPL et les RPS

- Connaître et transformer à la fois

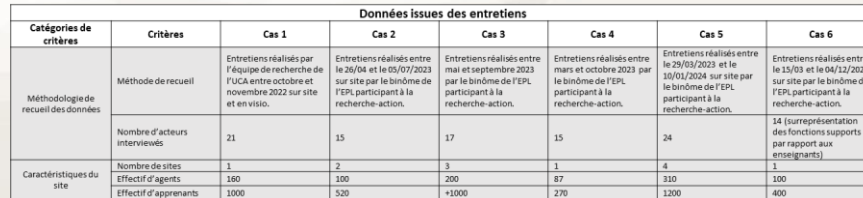
- Impliquer des agents
- Les résultats sont les leurs : ils les porteront
- Leur propre transformation est un résultat important



Contexte



- Analyse historique du sujet RPS au sein du MAA
- Étude de cas multiples avec 6 EPL



Etat des connaissances en 2024

- Les RPS : l'expression individualisée de problèmes de travail
 - Enjeu décisif pour la prévention primaire : reconstruire les problèmes de travail qui se posent derrière des problèmes de personnes
- Soigner les personnes **et** prendre soin du travail
- Hypothèse d'un écart entre les connaissances disponibles et ce que les tentatives locales révèlent
 - **Qu'en est-il réellement des actions de terrains ?**

Méthodologie

- Démarche participative : co-analyse des démarches RPS sur les sites
- Etude de cas multiples
- Calendrier
 - Été 2022 : approfondissement et stabilisation de la structure projet ; identification des cas d'études ; premières investigations
 - Automne 2022 – mars 2024 : formations, études de terrains et construction des cas
 - 17 personnes
 - Accompagnement des binômes : interlocuteurs privilégiés, échanges intermédiaires, relectures
 - Temps de formation :
 - 14-15 mars 2023 Clfd / 10-11 mai 2023 Clfd / 18-19 octobre 2023 Clfd
 - Etat des connaissances RPS et travail
 - Outils d'investigation : conduite d'entretiens (106 dans les EPL), recueil et capitalisation des données, documents de synthèse
 - Avril 2024 – automne 2024 : Analyse des cas ; rédaction des premiers résultats
 - Novembre 2024 : partage/communication et enrichissement des résultats (Workshop)

RÉSULTATS : ANALYSE HISTORIQUE



UNIVERSITÉ
Clermont Auvergne



Grands repères

- Le MASAF est mobilisé dès 2008 en matière de prévention des RPS
 - sa politique structurée au travers de 4 notes de service (2008, 2014, 2016, 2018)
- Le sujet des RPS est présent dans le programme national de prévention depuis 2007
 - À partir de 2012-2013 : incitation à la prévention primaire ; cofinancement du CHSCTM.
 - 2010-2015 : actions RPS financées sont majoritairement des formations (gestion du stress ou des conflits-incivilités-violences, écoute-repérage du mal-être...)
 - 2015-2023 : 59% des actions financées sont des diagnostics, recourant majoritairement au questionnaire
 - Le profil des intervenants est à compétence psychologique à 77%
- Autres moyens nombreux et tentatives (soutien psychologique ; pratiques managériales ; violences, discrimination et harcèlement ; guide QVT, échanges de pratiques entre directions)
- Audit 2021 : de nombreuses actions engagées, mais pour quels résultats ?
- Baromètre 2023 décevant

- ✓ Des moyens conséquents engagés
- ✓ Un écart entre les notes de service (2014 notamment) et la nature des actions conduites
- ✓ Prévention tertiaire et questionnaires
- ✓ Peu d'actions sur le travail

1 cas réalisé par l'équipe de recherche
5 cas réalisés par les participants accompagnés par l'équipe de recherche

Données issues des entretiens							
Catégories de critères	Critères	Cas 1	Cas 2	Cas 3	Cas 4	Cas 5	Cas 6
Méthodologie de recueil des données	Méthode de recueil	Entretiens réalisés par l'équipe de recherche de l'UCA entre octobre et novembre 2022 sur site et en visio.	Entretiens réalisés entre le 26/04 et le 05/07/2023 sur site par le binôme de l'EPL participant à la recherche-action.	Entretiens réalisés entre mai et septembre 2023 par le binôme de l'EPL participant à la recherche-action.	Entretiens réalisés entre mars et octobre 2023 par le binôme de l'EPL participant à la recherche-action.	Entretiens réalisés entre le 29/03/2023 et le 10/01/2024 sur site par le binôme de l'EPL participant à la recherche-action.	Entretiens réalisés entre le 15/03 et le 04/12/2023 sur site par le binôme de l'EPL participant à la recherche-action.
	Nombre d'acteurs interviewés	21	15	17	15	24	14 (sureprésentation des fonctions supports par rapport aux enseignants)
Caractéristiques du site	Nombre de sites	1	2	3	1	4	1
	Effectif d'agents	160	100	200	87	310	100
	Effectif d'apprenants	1000	520	+1000	270	1200	400

RÉSULTATS : EPL

Notre échantillon d'EPL participants à la recherche-action est caractérisé par une certaine diversité

- 3 monosites, 3 multisites (2, 3 et 4 sites)
- entre 87 et 310 agents
- entre 270 et 1200 apprenants

Des démarches de préventions qui sont variables

- Approches hétérogènes
 - 4 types de démarches mises en place :
 - Focus Groups (2),
 - diagnostic RPS (4),
 - COPIL RPS (2),
 - démarche QVT (1)
 - 3 EPL ont allié deux modalités : diagnostic RPS et COPIL (2), ou diagnostic et démarche QVT (1).
 - 5 établissements ont eu recours à un questionnaire.
- Les 6 ont à un moment donné été accompagnés par un prestataire extérieur, dont la spécialité principale est la psychologie.

Méconnaissance générale des dispositifs par les agents

- Les démarches de prévention, leur fonctionnement, leurs acteurs, mais aussi les actions qu'elles ont mises en œuvre et leur suivi sont souvent mal connus et peu visibles des agents.

Une faible implication des directions

- Dans un cas, les membres de la direction ont uniquement participé à un groupe de travail animé par un prestataire,
- Dans un autre, l'implication de la direction se limite à la validation systématique des propositions émanant des personnels,
- Dans un autre cas, les acteurs de la direction se sont réunis dans un comité de pilotage qui n'a pas perduré.
- Dans 3 cas, peu de suites ont été données aux travaux produits par un prestataire externe (recommandations ou plan de prévention)
 - difficultés à s'en saisir et/ou à les mettre en œuvre.
- Changements fréquents des directions (4/6)
 - Difficulté de porter une démarche, que l'on n'a pas initiée, sur ce sujet
 - Défiance des équipes, temps pour construire la confiance
- La dynamique impulsée par les directions autour des démarches de prévention est largement fondée sur le volontariat
 - une modalité qui questionne quant à l'importance accordée au sujet

Les RPS : un sujet délicat pour les directions

- Autres sujets nombreux à porter
 - importantes réorganisations à la suite d'une fusion ou d'un déménagement (3/4),
 - événements dramatiques (suicides d'apprenants, 1/4)
 - conflits
- Les directions s'estiment fréquemment démunies ou peu armées pour traiter le sujet sensible des RPS
 - Position difficile : garant des moyens, cible désignée et possiblement soi-même fragilisé
 - sujet qui suscite beaucoup d'attente de la part des personnels.
 - Appel à des professionnels extérieurs : une sous-traitance du sujet ?
- Des actions réalisées hors dispositif de prévention des RPS (2/6)
 - traitement des cas individuels en dehors de la démarche de prévention des RPS, d'une manière qui est appréciée par les personnels interrogés (adaptation des temps de travail par exemple).
- Des dispositifs qui produisent des recommandations jugées :
 - trop floues et larges (2/6),
 - tournées vers des actions de court terme et de l'ordre du savoir-être et de la convivialité (2/6),
 - ou encore des mises en cause directes et stigmatisantes de leurs manquements dans les rapports qui leurs sont adressés (2/6).
- Dans 3 cas, les démarches de prévention spécifiques à la prévention des RPS ont été abandonnées

Un défaut de compétences en interne, poussant les organisations à se tourner vers des prestataires externes

- Dans certains EPL, des acteurs – membres de la direction et/ou assistant de prévention et/ou infirmière – ont pu bénéficier de formation aux RPS et/ou à leur prévention,
 - des formations souvent réduites en temps (4 jours, une semaine pour 2 cas),
 - sous-traitées à des professionnels qui portent un point de vue particulier lié à leur profession (souvent psychologue).
- À l'issue de ces formations, les acteurs ne sont pas équipés pour analyser le travail et faire le lien entre souffrance exprimée et situation de travail.
- Cela conduit les organisations à privilégier des actions très générales (livret d'accueil, salle de repos) et la prévention tertiaire centrée sur l'individu.
- La faiblesse des compétences sur le sujet des RPS peut aussi impacter la légitimité institutionnelle des acteurs sensés porter le dispositif

Des managers de proximité largement absents des démarches

- Les managers de proximité n'ont (le plus souvent) aucun rôle dans les démarches à proprement parler.
- Certains (2/6) agissent hors démarche, considérant cette mission comme faisant partie intégrante de leur fonction de manager.

L'assistant de prévention : un levier fragile dans le dispositif

- Les conseillers/assistants de prévention sont globalement impliqués dans les démarches, et reconnus dans leur investissement.
 - Centraux dans 2 établissements : remontée des situations problématiques, animation de groupes de travail, rapport dans l'instance dédiée et/ou l'élaboration d'un plan d'action lié au problème cité. Mais le plus souvent, ils se sentent trop isolés et insuffisamment soutenus
 - Dans les autres établissements (4/6), ils sont également présents dans la démarche, mais moins identifiés comme des personnes ressources dans la prévention des RPS de l'établissement
- Majoritairement issus de parcours/formations (très) éloigné.e.s de la prévention des risques et de la santé au travail (enseignant, technicien de maintenance ou chef cuisinier)
 - compétences, légitimité et disponibilité font question dans l'organisation
- La plupart d'entre eux ne semble pas bénéficier de formation conséquente sur la prévention des RPS
 - Parfois celle associée à la prestation externe, et de fait orientée par le profil du prestataire

D'autres ressources à la peine

- Trois établissements déplorent l'absence de médecine du travail.
- Les ressources existantes au sein du ministère – RAPS et IGAPS, ISST, prestations de soutien psychologiques des agents – sont peu mobilisées.
- Ces résultats interrogent plus largement sur les acteurs impliqués et les conditions de leur engagement, et notamment le volontariat.

Une façon de penser les RPS éloignée des situations de travail

- Un problème individuel (« personne en souffrance »), et non centré sur les problématiques concrètes de travail :
 - nature des actions mises en place dans le cadre de la démarche de prévention des RPS (ex : livret ou protocole d'accueil dans 4 cas sur 6, réaménagement de la salle de pause, cellule d'écoute, sophrologie, etc.),
 - mais aussi dans la nature des actions ou des ressources que les personnes interrogées identifient comme étant facteurs de prévention des RPS (ex : actions de convivialité, cellule ou ligne d'écoute, etc.).
- Dans la grande majorité des cas (4/6), le sujet des RPS est abordé dans un groupe de travail ou une réunion inter-métier, en parallèle des instances de pilotage ou décisionnelles.
- Dans un autre cas, les RPS sont abordés dans un groupe de travail composé uniquement de membres de la direction,
- et dans un dernier cas, des groupes métiers sont formés pour désigner un référent qui les représente en COPIL.
- Dans la grande majorité des cas, les problèmes abordés sont donc catégorisés par grandes thématiques, telles que celles proposées par l'INRS (charge de travail, temps de travail, communication,...). **Cette catégorisation générique éloigne des situations de travail spécifiques**
- **Confusion fréquente entre prévention des RPS et qualité de vie au travail**

Des groupes de travail par métiers ou services qui apportent satisfaction localement

- Les initiatives, instituées le plus souvent hors des dispositifs de prévention RPS et centrées sur les métiers/services traitent plus facilement de problèmes concrets

Des participants à la recherche-action transformés et demandeurs d'interventions

- Vision des RPS, entretiens, restitutions
- Des difficultés pour les binômes à porter eux-mêmes des transformations dans les démarches
 - Compétences en analyse du travail
 - Positionnement et légitimité souvent fragiles
- 2 établissements impliqués dans la recherche prolongent la recherche-action en lançant des interventions ergonomiques (année scolaire 2024-25)
 - visant à la re-conception d'un dispositif de prévention des RPS
 - à la suite du diagnostic réalisé dans leur établissement.
 - Les établissements en question avaient connu une démarche de prévention des RPS qui était, soit impulsée par une ancienne direction, soit abandonnée

Si nous partageons ces constats...

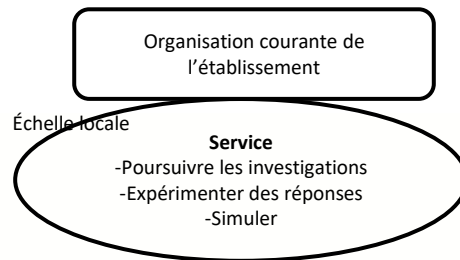
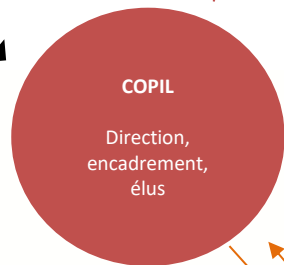
De nouveaux dispositifs à expérimenter et à mettre à sa main

- Des acteurs différents pour des fonctions différentes
 - tout le monde ne peut pas tenir tous les rôles
 - chacun de ces rôles est important
 - une organisation courante reconnectée à la démarche
 - Prévention secondaire et tertiaire (souvent centrées sur les personnes), articulées à une prévention primaire (nécessairement centrée sur le travail)
 - L'engagement volontaire ne peut pas être la norme
- Une place centrale pour la compréhension des situations de travail qui se dissimulent derrière les problèmes personnels/de personnes



Quelle articulation ?

Prestataires ?



A ajuster aux réalités locales

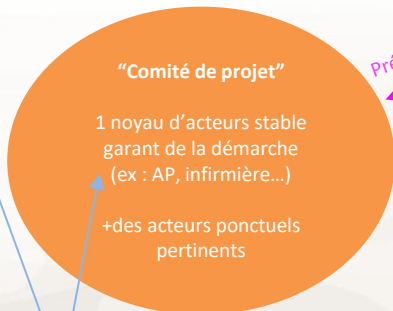
Un outil de diagnostic de son organisation

Un horizon vers lequel progresser

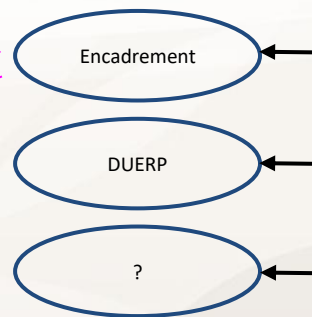
Traitement des problématiques de travail construites



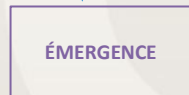
-Réception du problème personnel/de personnes
-Construction de la problématique de travail



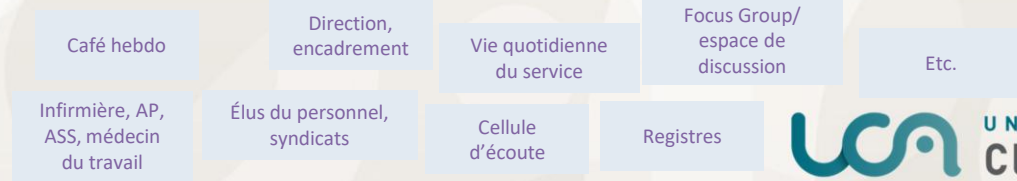
Prévention primaire



-Socialisation du problème
-Accord de l'agent



-Diversité des modalités
-Principe de confidentialité



UNIVERSITÉ Clermont Auvergne



Pour tenir ces orientations

Plus de 10 ans après la NS de 2014, des organisations sont sans doute matures pour dépasser les questionnaires et la prise en charge individuelle

- Structurer des actions qui soient stables et impliquent les bons acteurs aux bons niveaux (statuts et compétences)
 - Direction, management, agents, RP, ...
 - Personne ne peut tout porter efficacement tout seul : détection (signaux faibles), analyse, décision

Considérer / Etudier le travail d'encadrement
 - Réorganiser les pratiques autour d'une « gouvernance du travail » qui n'éclate pas les ressources en multipliant les dispositifs (RPS, handicap, H/F, ...) et les sollicitations
 - Se doter de compétences du côté de l'analyse du travail pour reconstruire les questions de travail cachées derrière les problèmes que vivent les personnes
- Prévention intégrée
- Connaître le travail réel

Les résultats présentés ici valent sans doute au-delà des EPL



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

RENCONTRES TRAVAIL ET PREVENTION 2025 BERGERIE NATIONALES - LES 19 ET 20 NOVEMBRE 2025 **SYNTHESE DES TRAVAUX**



Intervention de **Mathieu Detchesahar**, Professeur des universités

Une conviction clé : "La santé au travail se joue dans le quotidien du travail, pas dans des dispositifs parallèles (salle de sieste, sophrologie...)."

Le manager est l'acteur pivot pour :

Réguler les difficultés (écoute, explicitation des problèmes, aide à la résolution).

Faire le lien entre le terrain et les décisions stratégiques.

Le problème n'est pas un excès de management, mais une « **absence de management du travail** », les cadres étant absorbés par la gestion administrative.

Difficultés à surmonter :

- o Le temps : La régulation du travail est chronophage.

- o La dangerosité : Aborder les problèmes expose le manager (risque de remise en cause).

- o La contestation des structures de pouvoir : Résoudre les problèmes de travail peut bousculer les hiérarchies.

Ateliers relatifs aux difficultés de la prévention primaire

Les Freins

La multiplicité des injonctions

Le turnover des encadrants

L'accumulation de crises

Les managers peu formés sur els aspects humains

Les assistants de prévention, capteur de doléances

Les leviers

Former les manager

Sacraliser des temps de remontée des problèmes

Professionnaliser les assistants de prévention

Dégager du temps aux managers

Articuler les rôles : qui fait quoi ?

Ateliers d'idéations situations RPS

Mobilisation des ressources internes

Acteurs clés :

- Communauté de travail (agents, équipes).
- Assistants de prévention (à légitimer et outiller).
- Médecins du travail (sous-utilisés).

Recommandations :

- Clarifier les rôles (qui fait quoi ?).
- Allouer des moyens (temps, budget, outils).
- Créer une culture commune (ex. : annuaire des acteurs, procédures d'alerte).

Recours à une expertise extérieure

Critères de choix :

- Proximité géographique (réactivité).
- Binômes psychologues/ergonomes (pour croiser les approches).

Cahier des charges :

- Méthodologie (questionnaires, entretiens), durée, livrables.
- Pérennisation : Formation des agents pour autonomie.

Limites :

- Risque de copier-coller si le prestataire ne connaît pas le secteur public.

Conclusion

Les **Rencontres Travail et Prévention 2025** ont mis en lumière un **décalage criant** entre les ambitions de prévention primaire et leur mise en œuvre.

1. **Urgence** : Les RPS ne sont pas une fatalité, un nuage toxique, mais le symptôme de **problèmes concrets**.
2. **Levier** : Les **managers de proximité** sont la clé – à condition de les **outiller, de leur donner du temps et une légitimité**.
3. **Opportunité** : La prévention primaire est un **accélérateur de performance**, pas un coût.



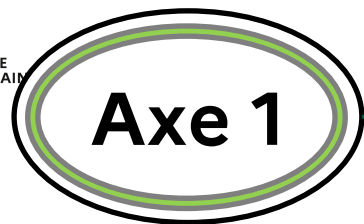
MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

PILOTAGE DU PROGRAMME NATIONAL DE PRÉVENTION MINISTÉRIEL 2024-2027

Les nouvelles instances « métiers » et « organisation » sont détentrices d'un enjeu important, de niveau national et nécessitent une articulation afin de traiter au bon endroit les sujets en synergie et sans redondance.

Ceci s'applique de la même façon au programme national de prévention



**CONSOLIDER LE
PILOTAGE ET LA
GOUVERNANCE DE
LA PRÉVENTION**



**RENFORCER LA
PRÉVENTION
PRIMAIRE ET LA
CULTURE DE
PRÉVENTION**

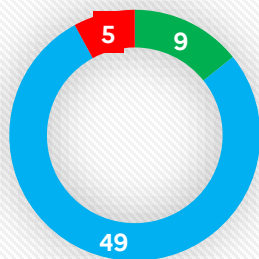


**DEVELOPPER LA
PRÉVENTION DE LA
DESINSERTION ET USURE
PROFESSIONNELLE, LE
MAINTIEN EN EMPLOI**

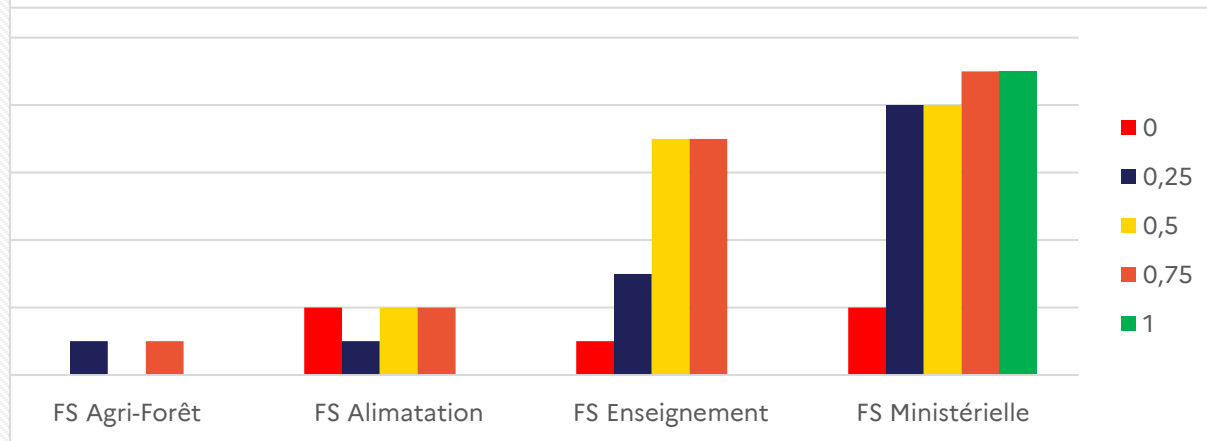


**AMELIORER
LE SYSTÈME
D'ACTEURS**

Statut des actions



■ Actions terminées ■ Actions en cours
■ Actions non démarrées



Axe 1 : CONSOLIDER LE PILOTAGE ET LA GOUVERNANCE DE LA PRÉVENTION

Objectif ①

Disposer d'outils de pilotage de la prévention au sein des services

Améliorer la qualité/la pertinence des DUERP et de leur plan d'action



Expérimenter un outil de management de la santé sécurité au travail.

Objectif ②

Adapter la politique de prévention aux évolutions et partager la connaissance

Créer un observatoire national de la santé sécurité au travail
Analyser les données issues du rapport social unique – des retours d'expériences
Université mi ... fin mandat
Les Chroniques SST + Webinaires thématiques

Objectif ③

② ⑤
Développer un dialogue social plus stratégique

Déployer la formation des membres CSA/CoHS
Créer « Mon instance en xx questions » CSA/CoHS
Accompagner des projets d'amélioration du dialogue social

Objectif 4

Développer une culture commune de sécurité - de prévention

Poursuivre le partenariat avec la FNSPF – TousCaps.fr
 Formation savoir réagir face aux risques pour tous
 Formation aux gestes de 1ers secours
 Fiches réflexes



Objectif 5

Développer une approche intégrée d'amélioration des conditions du travail, mobilisant l'analyse de l'activité de travail

Fournir des orientations pour la prévention primaire des RPS
 Développer et expérimenter les capacités d'actions des managers avec une prise concrète sur le travail



Objectif 6

Agir sur la prévention primaire de risques prioritaires

1. Prévenir les risques agression /violation
2. Prévenir les risques d'exposition aux agents chimiques dangereux
3. Prévenir les risques spécifiques en exploitation agricole des EPLEFPA ;
4. Prévenir les risques d'exposition aux agents biologiques pathogènes

5



Axe 3 : DEVELOPPER LA PREVENTION DE LA DESINSERTION ET USURE PROFESSIONNELLE, LE MAINTIEN EN EMPLOI

Objectif 7

Prévenir le risque de désinsertion et d'usure professionnelles

5

Prévention des risques
TMS en abattoirs
Suivi des conditions de
travail en PCF Sivep
Analyse de l'activité de
travail du réseau des
nouvelles des marchés



Objectif 8

Maintenir dans l'emploi
et insérer les personnes
en situation de
handicap – Sensibiliser à
la situation des proches
aidants

Former les acteurs de la
prévention
Prendre en compte les
situations de handicap
dans les outils
Accompagnement au
reclassement
Sensibiliser à la situation des
agents proches aidants

Objectif 9

Renforcer la place / le rôle des assistants et conseillers de prévention

valoriser – légitimer la mission des agents de prévention
Poursuivre l'évolution de la formation initiale et continue

Objectif 10

Garantir l'accès des agents à une offre de prévention pluridisciplinaire en matière de médecine de prévention

mobilisation d'équipes pluridisciplinaires
Suivi de la couverture de la médecine de prévention et accompagner la recherche de solutions

Objectif 11

Soutenir l'engagement du réseau des inspecteurs santé sécurité au travail (ISST)

Renforcer la synergie du réseau des ISST avec le SRH et les directions métiers
Maintenir la priorité à la réalisation des inspections
Renforcer la transversalité des réseaux