

2016  
2020



**Plan régional  
santé au travail**  
AUVERGNE-RHÔNE-ALPES

# SÉMINAIRE DU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2020

*Du PRST 3 vers le PRST 4 : quels  
enseignements et quelles perspectives ?*

**1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2020**



# Introduction et présentation des objectifs du séminaire



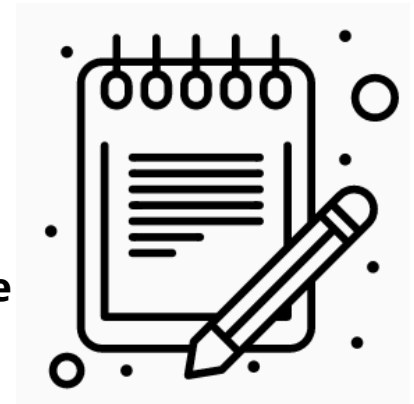
Dans l'attente du début du séminaire, merci de vous **renommer en utilisant votre nom, prénom et votre organisme** afin que nous puissions vous identifier pour les répartitions en sous-groupe.



**Nathalie Blanc**

Département santé sécurité au travail

# PROGRAMME DE LA MATINÉE



9h

**Introduction et présentation des objectifs du séminaire**

9h20

**Restitution des principales conclusions de la démarche évaluative globale**

- *La réalisation de monographies*
- *L'évaluation des pilotes via la production de bilans évaluatifs*
- *L'évaluation systémique du PRST*

10h30

**Ateliers de travail thématiques – Etat des lieux PRST 3**

- *Rôle et missions des pilotes (outils à disposition, animation des groupes de travail, modalités de rencontre et d'échanges...)*
- *Les modalités de construction du PRST 4*
- *Les attendus et finalités du PRST 4*
- *Approche sectorielle : le secteur du BTP*
- *La gouvernance du PRST 4 (pilotage, suivi, instances...)*
- *Les modalités d'animation, de suivi, de communication)*

12h

**Synthèse des ateliers**

# PROGRAMME DE L'APRÈS-MIDI



**13h30**

**Présentation des outils mobilisables par les pilotes**



**14h**

**Ateliers de travail thématiques – Projection vers le PRST 4**

*Mêmes thématiques que durant la matinée (possibilité pour les participants de changer d'atelier ou de rester sur la même thématique)*

**15h30**

**Synthèse collective des ateliers en plénière numérique**

**16h**

**Conclusion et présentation des modalités de construction du PRST 4**



## **Marc Henri Lazar**

Directeur régional par intérim et  
responsable du pôle politique du travail



**Jean-Pierre Laurenson**

Vice-Président du  
GPRO  
CFDT

**Alexandra JAY**

Vice-Présidente du  
GPRO  
U2P



## **PRST3** PLACE DES PARTENAIRES SOCIAUX

- **Implication des partenaires sociaux : 2 axes**
  - **Politique / GPRO Groupe permanent Régional d'Orientation des Conditions de Travail**
  - **Opérationnel / Groupes de travail**
- **Contributions**
  - **Choix des orientations politiques**
  - **Participation à la rédaction de préconisations consensuelles pour améliorer les systèmes et uniformiser les pratiques sur l'ensemble du territoire**
  - **Diffusion des productions issues du GPRO et des groupes de travail du PRST3**
  - **Evaluations des actions**





# PRST3

## INTÉRÊT DE L'IMPLICATION DES PARTENAIRES SOCIAUX

- **Intelligence collective**
- **Adhésion à une politique consensuelle**
- **Appropriation de cette politique par les mandataires dans les différentes instances liées à la santé et aux conditions de travail**
- **Relai auprès des employeurs et salariés**



## PRST4 POINTS DE VIGILANCE

### Les partenaires sociaux acteurs dans les orientations, la conduite, la mise en œuvre du PRST4

- **choix des orientations régionales** en amont en partant de la réalité économique et des différents bassins d'emploi
- Au fil du PRST4 :
  - **participation dans la construction des préconisations et actions**
  - **retours d'étapes de réalisations** vers le GPRO/CROCT
  - **L'information, la diffusion des actions, la mise en œuvre** conduits par les partenaires sociaux et tous les acteurs du plan



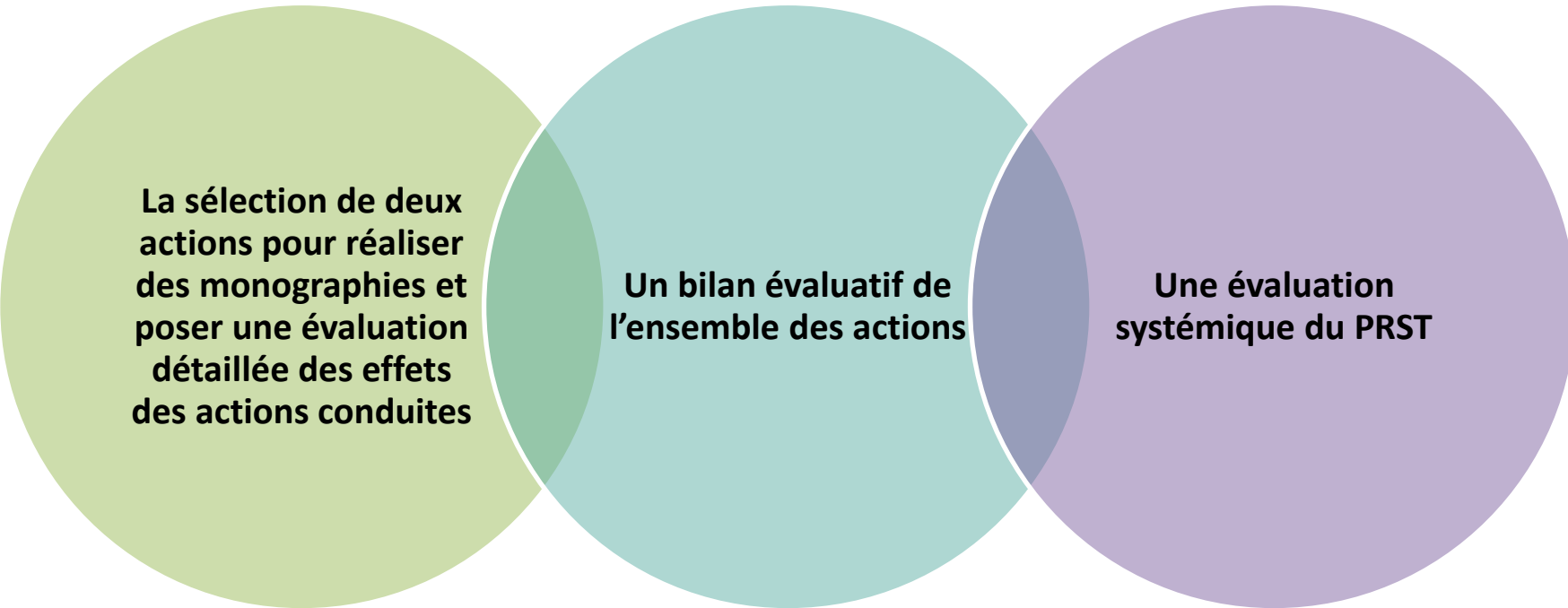
## **PRST4** ORIENTATIONS RÉGIONALES

**Ces quelques points d'attention présentés par les Vice Présidents du GPRO doivent être enrichis, modifiés lors la journée d'aujourd'hui afin de bâtir les orientations du PRST4**



# **Restitution des principales conclusions de la démarche évaluative globale**

- **La conduite, au cours de l'année 2020, d'une évaluation multimodale :**



**La sélection de deux actions pour réaliser des monographies et poser une évaluation détaillée des effets des actions conduites**

**Un bilan évaluatif de l'ensemble des actions**

**Une évaluation systémique du PRST**



# Les monographies

## LES MONOGRAPHIES

- I. Productions des groupes
- II. Principaux résultats de l'évaluation
- III. Préconisations



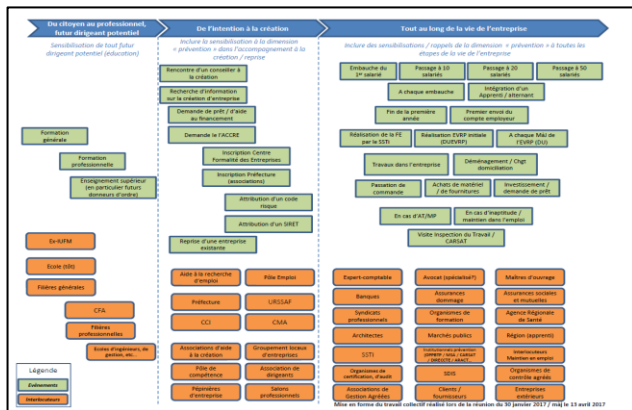
# ÉVALUATION DE L'ACTION DES GROUPES DE TRAVAIL

## « CULTURE DE PRÉVENTION » ET « QVT »

# 2. PRODUCTIONS DU GROUPE CULTURE DE PRÉVENTION



Frise de la vie d'une entreprise et de ses relais



Vos Interlocuteurs en prévention SST

Fiches Question prévention

Dossier dans Paroles D'experts



# ÉVALUATION DE L'ACTION DES GROUPES DE TRAVAIL

## « CULTURE DE PRÉVENTION » ET « QVT »

### 2. LES PRODUCTIONS DU GROUPE QVT



La **Qualité** de **Vie** au **Travail**

Points de repères

Ce document a été réalisé par le groupe de travail « Qualité de Vie au Travail » du Plan Régional Santé au Travail n°3 Auvergne-Rhône-Alpes 2016-2020. <http://auvergne-rhone-alpes.directe.gouv.fr/PRST3-2016-2020>

### DES RPS À LA QVT, DES CLÉS POUR ACCOMPAGNER LES ENTREPRISES

CLERMONT-FERRAND, 12 DÉCEMBRE 2019  
LYON, 17 DÉCEMBRE 2019



### Question Prévention

#### Mon entreprise souhaite s'engager dans une démarche Qualité de Vie au Travail, à quoi dois-je penser ?

Accompagner des projets de changement, pérenniser les effets de démarches de performance, fidéliser les salariés, trouver de nouvelles façons de résoudre des problèmes récurrents, dépasser la crise des RPS... Aujourd'hui, les raisons ne manquent pas pour les entreprises de s'engager dans une démarche d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT). Cette démarche vise à mieux concilier la performance de l'entreprise et la façon dont les salariés vivent leur travail.

Voici des clés de compréhension et points de vigilance pour une démarche QVT réussie.

**Points de vigilance**

- **Articuler performance et santé au travail :** le travail doit être vecteur de santé en permettant la construction de sens, en respectant l'autonomie des collaborateurs, en travaillant à une qualité des relations de travail.
- **Se centrer sur le travail :** pour réussir à activer des leviers essentiels et pérennes d'amélioration de la QVT, il est indispensable de se centrer sur le travail : en quoi il consiste, comment il est organisé et concrètement réalisé, l'ensemble des parties prenantes internes ou externes à l'entreprise, ce qu'il produit en terme d'efficacité, de qualité et de sens... Proposer uniquement des actions d'animation d'équipe (d'network, activités sportives, ateliers bien-être...), ce n'est pas faire de la QVT ! Face à un problème sur un poste de travail ou d'organisation défavorable, proposer d'améliorer les « à côté » du travail n'apporte aucun bénéfice voire pourrait dégrader la situation.
- **Requestionner la manière de considérer la performance :** la performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes [...] La qualité de vie au travail contribue ainsi à la compétitivité, à l'atout de l'Accord National Interprofessionnel Qualité de Vie au Travail et Égalité Professionnelle 2013
- **Co-construire et pérenniser un dialogue permanent** entre les différentes fonctions de l'entreprise (direction, encadrement, représentants du personnel et salariés) pour : **partager les enjeux communs, sortir du cloisonnement** dans le fonctionnement des services, **identifier ce qu'il est important de faire évoluer** dans le manière de travailler, **engager le dialogue dès la conception** d'un projet permettra à la QVT de se concrétiser et de renouveler ses modes de fonctionnement
- **Mobiliser les compétences clés** au sein de votre entreprise : **managers** comme **représentants du personnel** ou CSE (ex-DP-CE-CHSCT) et délégués syndicaux sont des acteurs clés des démarches de QVT ; la QVT passe également par un dialogue social et professionnel de qualité. Aussi, l'implication de ces acteurs est la garantie de l'amélioration des relations sociales et de travail et de l'engagement de tous. Un préalable : considérer la QVT de ces acteurs-à !
- **Se donner la possibilité d'expérimenter** de nouveaux modes de fonctionnement, prendre en compte les retours d'expérience, les faire évoluer (par exemple possibilité de revenir en arrière si cela dégrade in fine les conditions de travail) sont autant de principes incontournables qui jalonnent la démarche.

**Qui peut m'aider ?**

- Service de santé au travail
- Organisation Syndicale
- Organisation Professionnelle
- Consultant / IFOP
- OS/STP (s'entreprise du STP)
- Carsat
- Aract

**CHACUN SA QVT, CHACUN SES PRIORITÉS :**

6 thèmes à questionner pour prioriser les chantiers QVT à venir :

**CE QU'IL FAUT RETENIR**

La QVT invite à renouveler le fonctionnement de l'entreprise sur :

- l'articulation de la performance et de la santé
- l'expression des salariés et les espaces de dialogue

Par une réflexion, dès en amont et à plusieurs niveaux dans l'entreprise, sur les choix de méthodes, de sites et les processus sur lesquels la démarche QVT va reposer.

**Séminaires sur la Qualité de Vie au Travail**

Judi 12 décembre 2019 à Clermont-Ferrand (63) et Mardi 17 décembre 2019 à Marcy-FEtoile (69)

La qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

De ce fait, la question du travail fait partie intégrante des objectifs stratégiques de l'entreprise et doit être prise en compte dans son fonctionnement quotidien afin, notamment, d'anticiper les conséquences des mutations économiques.

La QVT est une façon de réinvestir la question du travail et de ses transformations dans un contexte où les enjeux de l'emploi pourraient la faire oublier.

Préambule de l'ANI QVT-EP de juin 2013



## II. PRINCIPAUX RÉSULTATS

1. L'action du groupe « culture de prévention »
2. L'action du groupe « QVT »
3. L'organisation générale du PRST
4. L'implication des institutions
5. Le pilotage
6. Les moyens



## 1. L'ACTION DU GROUPE CULTURE DE PRÉVENTION



2 objectifs spécifiques du PRST3 atteints

Réponse à 2 orientations des partenaires sociaux

Action appréciée par l'Ordre des experts comptables - Volonté réciproque de poursuite des travaux

L'objectif « faire évoluer la représentation des dirigeants : passer de la sécurité comme contrainte à la prévention comme levier de performance » a-t-il trouvé réponse?

Pas de moyen de vérifier l'irrigation de l'action dans les institutions signataires du PRST

Renonciation du groupe à certaines actions envisagées faute de moyens



## 2. L'ACTION DU GROUPE QVT



Plaquette QVT

Colloques

Nouveaux partenariats engagés

Temporalité de mise en œuvre assez longue

Richesse des échanges non retranscrite par la plaquette

Définition de la QVT retenue pouvant être considérée comme partielle

Impact assez faible sur la définition et les pratiques au sein des institutions

La cible finale TPE-PME diluée et impossible à évaluer





### 3. L'ORGANISATION GÉNÉRALE DU PRST



Connaissance du document PRST

Trame de la fiche-action

Méconnaissance des travaux similaires des autres régions

Méconnaissance de l'évaluation PRST2

Méconnaissance de documents clefs et de la gouvernance

Méconnaissance des travaux des autres groupes

Pas de retour par le CROCT sur le suivi de leur travail

Pas d'appui direct par l'assistance à maîtrise d'ouvrage





## 4. L'IMPLICATION DES INSTITUTIONS



Volontariat majoritaire

Légitimité

Pluridisciplinarité

Continuité de la représentation des institutions

Qualité du pilotage

Contraintes de distances palliées en partie par la visio

Faible représentation des partenaires sociaux

Moyens financiers insuffisants



## 5. LE PILOTAGE



Fonctionnement en binôme  
Remplacement avec tuilage  
Volontariat et légitimité  
Dynamisme et expérience  
Appui de la DIRECCTE  
Participation à la rédaction de la fiche-action



Reposant sur la pratique personnelle  
Charge de travail  
Instabilité des membres du groupe  
Distinction positionnements individuel / institutionnel

Méconnaissance des attendus sur le pilotage  
Pas d'échanges de pratiques entre pilotes  
Pas de formation au pilotage de groupe

## 6. LES MOYENS

Interdisciplinarité et profils-fonctions diverses

Le PRST n'est pas toujours inclus dans la charge de travail habituelle

Motivations personnelle/professionnelle, contreparties au manque de moyens

Jusqu'où peut aller le groupe dans ses actions :

- Formation, expertise, animation ?
- Quelles conséquences d'un usage commercial par des tiers ? Quid de la propriété intellectuelle ?

Des moyens financiers insuffisants au regard des ambitions du PRST :

- Limitant le champ des possibles en termes d'actions
- Pouvant constituer un frein à la participation et conduire au découragement

Absence de professionnels pour l'appui à certaines actions (ex : communication, pédagogie, ...)





## PRÉCONISATIONS

**La démarche  
PRST**

**Le pilotage des groupes  
et le suivi des actions**

**Le fonctionnement  
des groupes de travail**



## LA DÉMARCHE PRST

### Améliorer la connaissance de la démarche PRST ARA auprès des participants aux groupes de travail

Mieux organiser l'échange  
d'informations  
ascendant et descendant  
entre les groupes et les  
instances de pilotage

Mettre à disposition des groupes  
les documents clefs

Présenter aux pilotes  
le PRST et les  
enseignements des  
évaluations antérieures

Installer un groupe dédié à  
la coordination des  
groupes  
et/ou  
Compléter le rôle de  
l'assistance à maîtrise  
d'ouvrage

Créer une lettre interne  
PRST

Disposer d'un outil  
numérique partagé



## LA DÉMARCHE PRST

**Favoriser l'implication effective des signataires  
dans les groupes et en tant que relais**

Insérer les engagements des signataires dans le document du PRST

S'impliquer plus dans le pilotage des groupes

Respecter les engagements pris par une mobilisation effective de moyens

Prévoir une impulsion politique par le Président du CROCT

Réduire le nombre de groupes de travail

Développer des actions d'expertise, de formation,... pour répondre à l'ambition du PRST



## LA DÉMARCHE PRST

### Améliorer le pilotage et le suivi du PRST

Pilotage par les instances de gouvernance

Suivi/animation par la  
DIRECCTE

Un tableau synthétique  
des actions

Fiches actions mises à jour

Présentation des travaux  
les plus avancés par les  
pilotes d'1 ou 2 groupes

Appui de l'assistance à  
maîtrise d'ouvrage  
Ou  
du groupe ad-hoc de  
coordination



## LE PILOTAGE DES GROUPES ET LE SUIVI DES ACTIONS

### Assistance à maîtrise d'ouvrage (ou groupe ad hoc)

*Pour apporter un appui opérationnel aux pilotes*

Transmettre les orientations et l'actualité du PRST auprès des pilotes

Faire connaître les moyens à disposition et les modalités de mobilisation

Organiser l'articulation entre les groupes ARA

Apporter un appui en cas de difficulté d'un groupe

Collecter et diffuser les expériences des autres régions

Réunions dédiées aux pilotes

Plateforme numérique

## LE PILOTAGE DES GROUPES ET LE SUIVI DES ACTIONS

### Assistance à maîtrise d'ouvrage

*Pour apporter un appui à la fonction d'animation*

Exploiter annuellement les fiches-actions actualisées

Transmettre à l'animation  
les informations collectées  
auprès des pilotes sur  
l'avancée des travaux

Coordonner la rédaction  
d'une lettre interne PRST

Tableau synthétique pour  
le CROCT

Synthèse plus précise pour  
l'animation



## LE PILOTAGE DES GROUPES ET LE SUIVI DES ACTIONS

### La fiche-action : document de référence

Faire évoluer la trame en lien avec les pilotes

Écrire un mode d'emploi précisant

- les enjeux
- l'usage
- la terminologie de la fiche action

Construire la fiche action en 2 temps :

1. Fixer les orientations générales
2. Associer les membres du groupe à la rédaction

S'assurer que l'exhaustivité de la trame soit renseignée

dès le début de l'action et le plus concrètement possible  
et mise à jour annuellement

Prévoir des actions plus courtes



## LE PILOTAGE DES GROUPES ET LE SUIVI DES ACTIONS

### Le pilote du groupe

Autant que possible,  
fonder le pilotage  
sur le volontariat

Prévoir une lettre  
de mission pour :

- Légitimer le pilote  
notamment dans  
son institution
- Acter les  
engagements  
respectifs du pilote  
et de son institution

Autant que possible,  
envisager un co-  
pilote  
et  
spécifier la  
répartition de la  
charge de travail  
dans la lettre de  
mission

Créer un guide pour  
les pilotes précisant  
:

- Les missions
- Les outils
- Les personnes  
ressources  
(assistance à  
maîtrise d'ouvrage,  
animation,...)

Former les pilotes à :

- La démarche du  
PRST
- la gestion de projet
- l'animation de  
groupe
- (la gestion de  
conflit)





## LE FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE TRAVAIL

### Mettre en place davantage de moyens à disposition des groupes

#### Moyens financiers

Prévoir dès le début du PRST des moyens pour financer :

- des actions
- les frais occasionnés pour les réunions

(notamment pour les OS/OP)

Faire appel à des professionnels pour outiller les groupes :

- communication
- pédagogie,...

#### Moyens matériels

Lister et diffuser :

- les salles accessibles
- les contacts
- les outils numériques disponibles,...

Inclure un espace de partage dans la plateforme numérique pour favoriser le travail entre les réunions

#### Faciliter les partenariats externes

Disposer d'une identité PRST

Disposer d'une présentation synthétique du PRST

Faire connaître aux groupes les conventions et réseaux propres aux signataires du PRST

## LE FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE TRAVAIL

### Favoriser les conditions d'efficacité des groupes sur la durée du PRST

#### Moyens humains

Participation sur la base  
du volontariat autant que  
possible

Veiller à :

- l'implication des institutions incontournables
- à la pluralité des fonctions et des expertises

Veiller à la continuité du  
groupe sur la durée du  
PRST

en favorisant le tuilage  
dans les institutions et par  
le pilote

Veiller à une taille  
minimale et maximale des  
groupes  
(9 à 15)



## LE FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE TRAVAIL

### Améliorer le fonctionnement des groupes

Anticiper les réunions  
(3 à l'avance)

Etablir collectivement un  
calendrier  
depuis l'objectif visé  
(concret et clair)  
jusqu'au livrable  
(Cf fiche-action)

Intégrer la charge de  
travail liée au PRST dans  
les missions des  
participants

En cas de dissensions ou  
oppositions,  
trouver un dénominateur  
commun ou déplacer  
l'objet  
(ex : trouver un but  
commun)

## LE FONCTIONNEMENT DES GROUPES DE TRAVAIL

**Faire connaître les actions du PRST à la cible finale : les entreprises**

**Communication directe  
auprès des entreprises**

Créer un site internet  
présentant le PRST et ses  
actions

Relayer systématiquement  
les actions du PRST au  
sein des structures  
signataires du PRST et sur  
leurs sites internet

**Communication par l'intermédiaire de relais**

Identifier et (in)former des  
relais à l'interne des  
signataires du PRST

Identifier et mobiliser  
les partenariats externes



## CONCLUSION





# L'analyse des bilans évaluatifs

# L'ANALYSE DES BILANS ÉVALUATIFS



Plusieurs étapes de travail ayant permis l'aboutissement de la présente analyse transversale :

**Février 2020 :**  
Animation de visioconférences à destination des pilotes afin de définir les modalités d'élaboration des bilans évaluatifs

**Avril 2020 :**  
Finalisation et diffusion de la trame de bilan évaluatif

**Juillet – Octobre 2020 :**  
Transmission des bilans évaluatifs

**Entre janvier et mars 2020 :**  
Actualisation des fiches action

**Entre avril et juillet 2020 :**  
Conduite des investigations

**Octobre – Novembre 2020 :**  
Analyse des bilans évaluatifs

# L'ANALYSE DES BILANS ÉVALUATIFS



Une analyse conduite sur 19 des 26 bilans évaluatifs potentiels, soit plus de 73% (en notant par ailleurs que deux actions ont fait l'objet d'une évaluation détaillée par le SESE) :

	Numéro	Intitulé
Axe 1	1.1	Favoriser la culture de prévention
	1.2.1	Elargir les démarches de prévention primaire des risques professionnels par la prise en compte des parcours professionnels des salariés
	1.2.2	Prévention des TMS : mutualiser les actions, outils et bonnes pratiques développés par les partenaires en vue de faciliter leur déploiement
	1.2.3	Agir auprès des concepteurs, constructeurs et utilisateurs d'équipements de travail pour intégrer en amont les principes d'amélioration des matériels, produits et équipements
	1.3.1	Prévenir le risque d'exposition à l'amiante
	1.3.2	Sensibiliser et accompagner les entreprises à l'évaluation de leur risque chimique et à l'élaboration d'un plan d'action
	1.3.3	renforcer les connaissances en matière de prévention du risque chimique auprès des utilisateurs professionnels du secteur agricole
	1.3.4	Prévention du risque chimique lié à l'inhalation de gaz de fumigation dans les containers
	1.3.6	Prévention du risque chimique : exposition professionnelle aux nanoparticules
	1.3.7	Prévention du risque chimique : exposition professionnelle aux perturbateurs endocriniens
	1.3.8	Sensibiliser les acteurs de la construction à la prévention des risques
	1.3.10	Prévenir les RPS
	1.3.11	Prévention du risque routier dans le secteur de l'aide a domicile
Axe 2	2.4.2	Créer une dynamique régionale pérenne en faveur de la performance globale des entreprises (Projet Elence)
	2.5.1	Clarifier l'offre de service en matière de maintien dans l'emploi
	2.5.3	Observatoire des inaptitudes
	2.6	Information et sensibilisation des PME/TPE sur la prévention des addictions en milieu professionnel
Axe 3	3.7	Culture de prévention et dialogue social
	3.8.1	Diagnostic territorial pour agir plus efficacement en matière de prévention



# L'ANALYSE DES BILANS ÉVALUATIFS

## 2.1 LES MODALITÉS DE PILOTAGE

### Forces et bonnes pratiques

- **Un rôle déterminant des pilotes**, qui conditionne en partie le degré de déploiement des actions
  - Un **co-pilotage** de certaines actions
  - Des pilotes qui restent toutefois **essentiellement seuls** à assumer le pilotage opérationnel de leur fiche action
- **Une dynamique des groupes de travail qui a pu apporter une stabilité dans la mise en œuvre des actions** malgré une discontinuité dans le pilotage
- **Une dimension partenariale** du PRST qui constitue une **force** relevée au sein de la quasi-totalité des bilans évaluatifs
  - Des groupes aux **compétences multiples** traduisant l'intérêt de la **pluridisciplinarité**
  - Une **implication très forte** de certains groupes de travail, permettant la bonne mise en œuvre des actions

### Difficultés et marges de progrès

- **En cas d'absence de pilote (ou de turn-over important sur cette fonction), un impact direct et immédiat** sur la mise en œuvre de la fiche-action :
  - Des actions ne disposant pas de pilote ayant entraîné **l'abandon** de la fiche action
  - Un **turn-over** qui impacte la mise en œuvre des actions (production des livrables, dynamique du GT)
- **Des fiches-action marquées par une moindre mobilisation des groupes de travail**, ayant une incidence forte sur le degré d'avancement des actions prévues au sein de la fiche-action
  - Un **turn-over** important et des difficultés pour certaines institutions à mobiliser en interne
  - Des acteurs parfois **peu disponibles**, notamment lorsqu'ils sont déjà impliqués dans d'autres actions
  - Des groupes de travail parfois marqués par **l'absence de participation d'acteurs décisifs ou indispensables**
  - Un enjeu fort autour de la **discontinuité des participants**

# L'ANALYSE DES BILANS ÉVALUATIFS

## 2.1 LES MODALITÉS DE PILOTAGE

### Forces et bonnes pratiques

- **Une fiche-action qui a constitué un cadre structurant et un appui au lancement des travaux**
  - Une majorité de bilans évaluatifs (13 sur 18) qui mettent évidence l'importance de disposer du cadre posé par la fiche-action
  - Des fiches actions qui ont surtout constitué un appui à la réflexion lors de la phase de lancement des actions, permettant de disposer d'un cadre d'intervention (objectifs, actions, livrables...)



### Des clés de réussite repérées concernant le pilotage de l'action :

- Existence d'un pilote / installation d'un co-pilotage
- Stabilité des groupes de travail
- Représentativité des organismes et partenaires clés
- Une capitalisation transversale entre pilotes / territoires

### Difficultés et marges de progrès

- **Mais un cadre potentiellement rigide, et parfois rapidement en décalage avec les actions de terrain**
  - Certaines fiches qui n'ont pas constitué un outil de pilotage ou de suivi
  - Des fiches qui étaient parfois redondantes avec des plans d'actions connexes, et qui faisaient davantage l'objet d'un suivi dans ce cadre-là
- **Une dynamique de capitalisation entre pilotes et groupes de travail relativement limitée, limitant les synergies possibles**
  - Une coordination limitée entre pilotes freinant les opportunités de capitalisation et de mise en place des synergies entre les actions mises en œuvre au titre des différentes fiches action
  - Un fonctionnement en silo qui se traduit également par l'absence de mention, dans les bilans évaluatifs, à une éventuelle sollicitation des instances de gouvernance : des groupes de travail qui ont a priori mis en œuvre leurs actions sans mobiliser les instances de pilotage
  - De rares initiatives de capitalisation conduites avec d'autres territoires, un travail de réflexion à conduire pour le PRST 4 ?

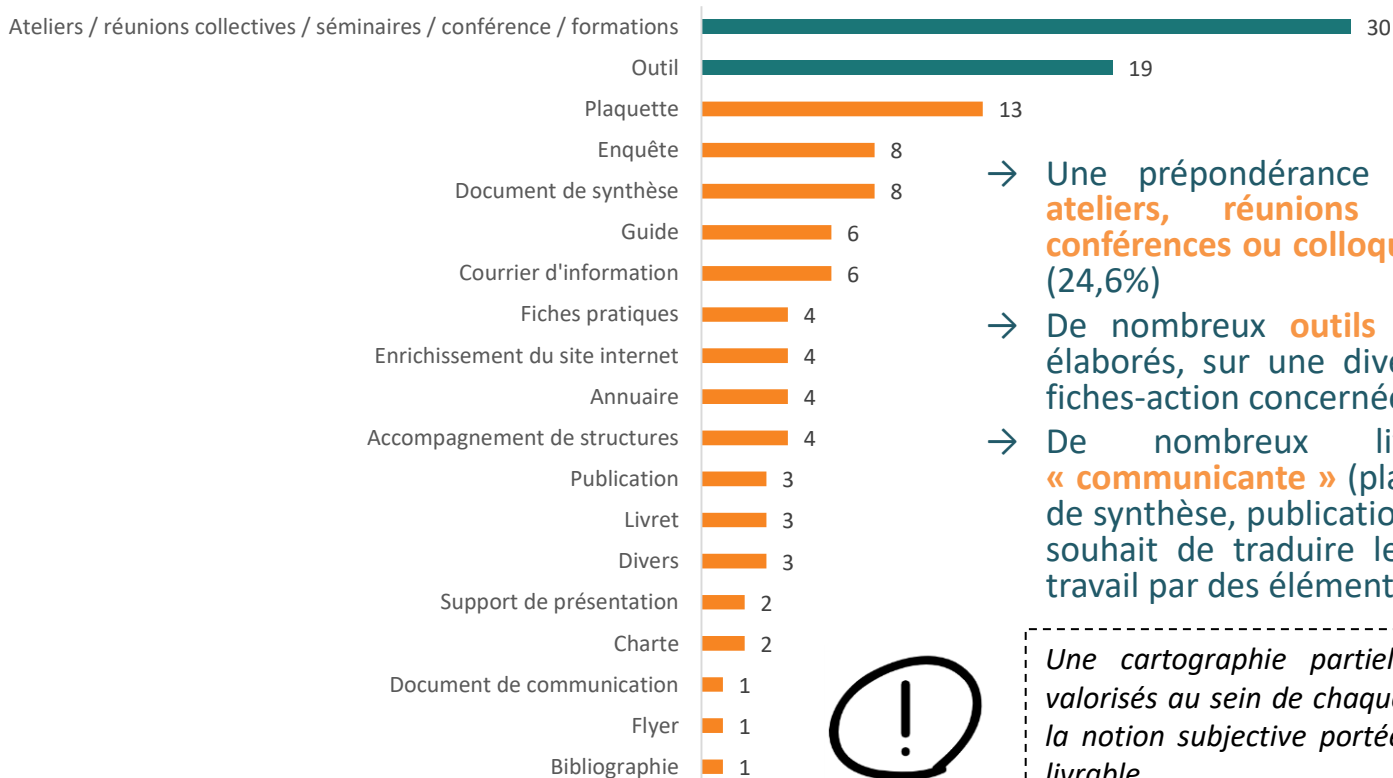
# L'ANALYSE DES BILANS ÉVALUATIFS

## 2.2 LES LIVRABLES

### Forces et bonnes pratiques

- Une grande diversité de productions réalisées dans le cadre du PRST 3

Répartition des livrables produits dans le cadre du PRST 3 par type



→ Une prépondérance des rencontres de type **ateliers, réunions collectives, séminaires, conférences ou colloques** valorisée par les pilotes (24,6%)

→ De nombreux **outils** (15,6%) et **guides** (4,9%) élaborés, sur une diversité de fiches action (11 fiches-action concernées)

→ De nombreux livrables à **dimension « communicante »** (plaquettes, guide, documents de synthèse, publications...) mettant en exergue le souhait de traduire les travaux des groupes de travail par des éléments diffusables



*Une cartographie partielle, basée sur les éléments valorisés au sein de chaque bilan narratif, dépendant de la notion subjective portée par chacun de la notion de livrable*

# L'ANALYSE DES BILANS ÉVALUATIFS

## 2.2 LES LIVRABLES

### Difficultés et marges de progrès

- **De nombreuses interrogations autour des capacités des groupes de travail à toucher les cibles finales...**
  - Une interrogation quant aux **modalités de diffusion** des livrables et la capacité des groupes de travail à toucher les cibles finales
  - Des enjeux de diffusion renforcés parfois par la difficulté à **repérer et mobiliser des relais potentiels**
  
- **...Interrogeant l'impact réel des productions réalisées**
  - Une interrogation quant au degré d'appropriation des outils, guides et autres « productions » par les publics destinataires
  
- **Des actions collectives directes (ateliers, conférences, séminaires, formations...) qui échappent à ce double questionnement**, malgré le caractère ponctuel de ces interventions qui limitent les mécaniques de capitalisation
  
- **Des problématiques de moyens mobilisables**, tant financiers qu'humains, qui ont pu limiter les ambitions initiales
  - Des **moyens financiers contraints** limitant la construction et la production d'outils
  - Parfois en lien avec des fiches-action trop **denses et insuffisamment calibrées**
  
- **Une évaluation de l'efficacité et de l'efficience des actions conduites difficile à réaliser**, au regard notamment **d'indicateurs de suivi insuffisamment opérationnels**

# L'ANALYSE DES BILANS ÉVALUATIFS

## 2.3 LA PROJECTION VERS LE PRST 4

### Forces et bonnes pratiques

- **Une majorité de pilotes souhaitant donner une suite aux travaux engagés** dans le cadre de leur fiche-action
  - Soit au travers d'un renouvellement de certains travaux ou groupes de travail
  - Soit via la finalisation des actions qui n'ont pu être achevées
  - Soit via des actions de capitalisation, à l'échelle régionale comme nationale

### Difficultés et marges de progrès

- **A noter, quelques rares bilans évaluatifs indiquant l'absence de nécessité de renouveler l'action**
- **Un enjeu concernant les fiches-action qui n'ont pas été déployées** (absence de pilote, retard...) : une interrogation s'agissant de l'opportunité de renouveler l'action, des pré-requis à installer, des acteurs à mobiliser, etc.
- **Un enjeu autour de la nécessaire articulation entre les PRST 3 et PRST 4**, en termes de continuité des actions, de temporalité, de dynamique partenariale
- **Une structuration et une place des fiches-action à davantage intégrer dans leur environnement partenarial**
  - L'intérêt d'associer davantage les acteurs des groupes opérationnels dans la définition du contenu de la fiche-action afin de favoriser leur appropriation
  - L'opportunité d'inscrire les fiches-action du PRST 4 dans une articulation plus forte avec les plans d'actions nationaux ou territoriaux en place
- **Un rôle des pilotes à redéfinir et davantage soutenir et accompagner**
  - Au travers d'une clarification de son rôle et d'actions de formation ciblées
  - Des pilotes à davantage outiller, sur le volet du pilotage comme du suivi de la mise en œuvre des actions



# Les principales conclusions de l'évaluation systémique

# L'ÉVALUATION SYSTÉMIQUE

## LES TRAVAUX RÉALISÉS

### Enquête auprès des pilotes

17 répondants,  
représentant  
24 groupes de  
travail

### Enquête auprès des contributeurs

84 répondants

### Enquête auprès des destinataires des productions du PRST

249 répondants, très majoritairement professionnels de SST

### Entretiens avec les partenaires du PRST

DIRECCTE, CARSAT Rhône-Alpes et Auvergne, MSA (services prévention des 4 caisses), ARACT, organisations patronales et organisations syndicales

### Réunions du comité de suivi de l'évaluation

3 réunions pour valider les questionnaires d'enquête et analyser collectivement les résultats

*Avertissement méthodologique : les résultats issus des 3 enquêtes constituent une photographie du point de vue des répondants, et non pas de l'ensemble des publics interrogés par chaque enquête*

# L'ÉVALUATION SYSTÉMIQUE

## LE PROCESSUS DE CO-CONSTRUCTION DU PRST

### Forces et bonnes pratiques

- **Une concertation entre partenaires saluée...**
  - Entre **partenaires institutionnels** de la santé au travail et de la prévention
  - Et avec les **partenaires sociaux régionaux** (contraste avec le PRST 2 dont l'élaboration avait été perçue comme plus « institutionnelle »)
- ... Et qui a **permis d'aboutir à des orientations partagées** et des **actions pertinentes et utiles**, selon les acteurs ayant participé à l'élaboration du PRST 3
- **L'élaboration collective des fiches-action** est également **perçue rétrospectivement comme une bonne pratique** qui a favorisé leur **appropriation** et a été un **cadre structurant pour la mise en œuvre des actions**

### Difficultés et marges de progrès

- **La fusion régionale encore récente** à ce moment-là
  - Difficulté d'intégrer les spécificités territoriales de contexte et de pratiques partenariales
- **La priorisation des actions** : une volonté affichée au départ d'aller vers un format plus réduit que lors du PRST 2 mais un **nombre d'actions jugé rétrospectivement encore trop important**
- **Des difficultés rencontrées pour la transition entre l'élaboration du PRST 3 et sa mise en œuvre**
  - Lors de l'identification des pilotes d'action (parfois par défaut ou sans réunir toutes les conditions requises)
  - Lors de l'identification des contributeurs des groupes et leur mobilisation au démarrage des actions



# L'ÉVALUATION SYSTÉMIQUE

## L'ARTICULATION ENTRE PARTENAIRES DANS LA MISE EN ŒUVRE DU PRST 3 ET SA GOUVERNANCE

### Forces et bonnes pratiques

- **Un acquis du PRST 3 reconnu en termes d'interconnaissance et de travail en réseau entre partenaires**
  - Meilleure connaissance des champs d'intervention respectifs, partage d'expertises et de données, pluridisciplinarité
  - Habitudes de travailler et produire collectivement
- **Le GPRO et le CROCT sont bien identifiés comme des lieux de concertation et d'articulation entre les acteurs de la prévention et de la santé au travail**
  - Qualité et utilité saluées des travaux et échanges au sein du GPRO, permettant un dialogue efficace et opérationnel entre acteurs institutionnels et partenaires sociaux régionaux
  - Dimension plus institutionnelle du CROCT

### Difficultés et marges de progrès

- **La difficulté d'articuler les actions du PRST et les priorités et programmes propres des partenaires**
  - Convergence des thématiques traitées, mais pas totalement des angles / approches
  - Des effets négatifs en termes d'implication et compte tenu du nombre important d'actions
- **Un travail partenarial dans la mise en œuvre du PRST 3 encore relativement centré sur les partenaires institutionnels/professionnels, avec une implication plus limitée des représentants des employeurs et salariés** (au-delà de l'élaboration amont et de leur participation aux instances CROCT et GPRO)
- **Les échanges sur la mise en œuvre du PRST dans le cadre du CROCT sont davantage identifiés comme des temps d'information / suivi plutôt que d'un pilotage structuré**
  - Une difficulté, pour les partenaires, à avoir une vision d'ensemble des travaux en cours
  - Constat partagé de l'absence dommageable d'une instance de pilotage du PRST à un niveau technique et opérationnel

# L'ÉVALUATION SYSTÉMIQUE

## L'ANIMATION TRANSVERSALE ET LA COORDINATION DES TRAVAUX DU PRST 3

### Forces et bonnes pratiques

- **Des pilotes globalement plutôt satisfaits des conditions de leur prise de fonctions**
  - Caractère structurant des fiches-action
  - Soutien apporté par leur structure de rattachement (crédit-temps) et souvent par certains contributeurs
- **Les bulletins d'information et les temps d'échange (séminaires PRST) ont été perçus comme très utiles**
  - Pour la visibilité globale des travaux, des échanges de pratiques, la connaissance mutuelle...

### Difficultés et marges de progrès

- **Quelques bémols apportés par les pilotes sur les conditions et moyens de leur fonction**
  - Présentation parfois insuffisante de leur rôle
  - Difficultés en termes d'outillage (animation à distance, espace de travail partagé)
  - Moyens (humains et financiers) pour la réalisation d'actions dans le cadre du groupe de travail (notamment communication)
- **Des groupes de travail perçus globalement comme très autonomes, avec une coordination et une dynamique transversale plutôt limitée**
  - Constat lié aux limites du pilotage du PRST

# L'ÉVALUATION SYSTÉMIQUE

## LA DYNAMIQUE DES GROUPES DE TRAVAIL

### Forces et bonnes pratiques

- **Le cadrage des actions est majoritairement salué par les pilotes et contributeurs**
  - Clarté et pertinence des objectifs
  - Méthodes et fréquence des réunions adéquates
- **Les groupes de travail ont majoritairement réuni les expertises et compétences nécessaires**
- **Une appréciation globalement positive de la dynamique des groupes, en moyenne**
  - Des pilotes estimant finalement avoir rencontré peu de difficultés à remplir leurs missions, de manière générale (des exceptions existent)
  - Qualité reconnue des échanges et satisfaction sur le croisement des connaissances et expertises
- **Pilotes et contributeurs sont très majoritairement disposés à prolonger leur mobilisation dans le PRST 4**

### Difficultés et marges de progrès

- **Des dynamiques très hétérogènes selon les groupes de travail**
  - Difficultés de mobilisation des contributeurs pour certains groupes (+ phénomène d'érosion lié à la durée du PRST)
  - Difficultés pour organiser les travaux en intersession et répartir la production des livrables
- **Globalement, une présence souvent limitée des acteurs de terrain (représentants d'employeurs et salariés) dans les groupes de travail**
- **La difficulté principale rencontrée par les groupes porte sur la diffusion des livrables**
  - Un relais fréquemment fait par les contributeurs et destinataires des productions
  - Mais souvent au sein de leurs propres organisations
  - Plus rarement vers employeurs et salariés
  - Plus globalement, une difficulté à identifier et mobiliser les relais de diffusion vers les employeurs et salariés

# L'ÉVALUATION SYSTÉMIQUE



## LES RÉSULTATS ET EFFETS DU PRST 3

### Forces et bonnes pratiques

- Le PRST 3 a débouché sur des **productions** nombreuses, perçues majoritairement comme **pertinentes et utiles** par les **partenaires** et les **destinataires** identifiés (acteurs de la prévention et de la santé au travail)
- Les acteurs estiment majoritairement que le PRST a effectivement rempli ses objectifs de **mutualisation d'informations et connaissances entre partenaires** du PRST, et (un peu moins nettement) la **diffusion de connaissances et outils vers les acteurs relais spécialisés**

### Difficultés et marges de progrès

- Il est très difficile d'évaluer dans quelle mesure les productions du PRST 3 ont réussi à toucher les entreprises et salariés...
- ... mais la **visibilité sur les actions et productions du PRST** semble globalement plutôt limitée au-delà du cercle des acteurs directement impliqués dans les travaux
  - Connaissance partielle et globalement plutôt limitée des productions du PRST parmi leurs destinataires
  - Indices convergents d'une faible diffusion de ces productions vers les entreprises et salariés par les relais intermédiaires
- L'atteinte des objectifs en termes de diffusion de connaissances et outils vers les **acteurs relais non spécialisés** et les **entreprises** directement est donc vue globalement comme une limite importante du PRST 3

# PRÉCONISATIONS TRANSVERSALES (ÉVALUATION SYSTÉMIQUE ET BILANS ÉVALUATIFS)

## LA STRUCTURATION DU PRST

- **Conserver, pour le PRST 4, les modalités d'élaboration qui ont été saluées pour le PRST 3 (concertation entre institutions et partenaires sociaux pour l'identification d'orientations et objectifs partagés, élaboration collective des fiches-actions)**
  
- **Organiser le PRST autour de priorités et d'actions en nombre plus limité voire plus ponctuelles dans le temps (avec un pilotage au fil de l'eau pour déterminer les actions à conduire dans le cadre des orientations pluriannuelles du PRST)**
  - Pour favoriser et entretenir l'implication des institutions et a fortiori des partenaires non institutionnels dans les groupes de travail (notamment représentants des employeurs et salariés)
  - Ainsi que la coordination entre actions, leur suivi et leur évaluation
  - Limiter le nombre de groupes de travail mis en place en parallèle au sein d'une même fiche action
  
- **Concernant les objectifs et finalités du PRST :**
  - Accentuer la dimension de conseil et outillage opérationnel des entreprises (en complément d'actions plus centrées sur l'outillage technique/expert d'acteurs spécialistes)
  - Veiller, par ailleurs, à prolonger les actions du PRST qui s'inscrivent dans une perspective de long terme / continuité pour favoriser l'acculturation, appropriation de repères et outils (ex : RPS, QVT...)
  - Favoriser autant que possible l'articulation entre les actions du PRST et les programmes d'action propres des partenaires
  - Accentuer la prise en compte de l'existant lors de la détermination des objectifs des actions (enjeu d'éviter de « doubler » des productions/livrables)
  - Relier davantage les objectifs des actions, et leur évaluation, aux indicateurs (régionaux, territoriaux, sectoriels) de santé au travail
  
- **Veiller à tenir compte des spécificités territoriales à l'échelle de la grande région**



# PRÉCONISATIONS TRANSVERSALES (ÉVALUATION SYSTÉMIQUE ET BILANS ÉVALUATIFS)

## LE PILOTAGE ET L'ANIMATION DES GROUPES DE TRAVAIL



### → Renforcer et sécuriser la continuité de l'animation des groupes de travail :

- Désignation du ou des pilotes d'action, en veillant à réunir les conditions nécessaires à l'effectivité de leur rôle (crédit-temps, ...) et en s'assurant de la clarté des missions et du rôle de pilote (lettre de mission détaillant les attendus et missions par exemple)
- Installer le principe d'une co-animation de chaque fiche-action assurée par un binôme d'animateurs (co-animation portée par deux institutions ou co-animation au sein d'une même institution)
- Symboliser l'engagement des institutions concernées par la signature d'une charte collective (mentionnant notamment l'identification immédiate d'un nouvel interlocuteur en cas de changement)

### → Accompagner la prise de fonction des pilotes en début de PRST 4 :

- Proposer une formation-action construite autour de plusieurs modules en début de PRST 4, déclinée sur plusieurs demi-journées et portant sur différentes thématiques : animation de groupes de travail, utilisation des outils de capitalisation mis à disposition, dimension évaluative, etc.

### → Renforcer le niveau d'appropriation des fiches-action par les membres des groupes de travail

- Fléchage et mobilisation des contributeurs (y compris en « ouvrant » le tour de table à des acteurs n'ayant pas été impliqués dans l'élaboration de la fiche-action : acteurs de terrain, experts... en veillant à leur niveau d'appropriation de la fiche-action)
- Finaliser les fiches-action du PRST 4 (calendrier, production des livrables, stabilisation des objectifs opérationnels...) en lien avec les membres des groupes de travail
- Renforcer l'implication des membres des groupes de travail sur la dimension évaluative (co-construction des indicateurs d'évaluation notamment...)

# PRÉCONISATIONS TRANSVERSALES (ÉVALUATION SYSTEMIQUE ET BILANS ÉVALUATIFS)

## LE PILOTAGE ET L'ANIMATION DES GROUPES DE TRAVAIL

### → Organiser les modalités de coopération entre pilotes :

- Structurer un **calendrier de travail trimestriel ou semestriel** prévoyant des temps de travail entre pilotes
- Mettre à disposition des pilotes des **outils spécifiques** :
  - Charte graphique, support de présentation du PRST 4, modèle de support d'animation... ayant pour objectif de faciliter le lancement des travaux sur leur fiche-action
  - Outils **d'animation à distance** compatibles entre les partenaires (enjeu de favoriser l'implication des acteurs sur l'ensemble du périmètre régional et tenir compte ainsi à la taille de la grande région)
  - Outils de travail **collaboratifs** (partage de documents, échanges...)

### → Organiser le travail de capitalisation entre pilotes mais aussi entre territoires, en début de PRST 4 comme lors de son déploiement

### → Articuler davantage le rôle des pilotes avec les instances de gouvernance

- Préciser les sujets sur lesquels les pilotes peuvent **solliciter les instances de gouvernance** et les **modalités de sollicitation**



# PRÉCONISATIONS TRANSVERSALES (ÉVALUATION SYSTÉMIQUE ET BILANS ÉVALUATIFS)

## *L'ÉLABORATION ET LA DIFFUSION DES LIVRABLES*

- **Organiser et accentuer la diffusion des livrables et productions du PRST, notamment vers les cibles entreprises et représentants de salariés**
  - Réaliser une **cartographie partagée**, entre partenaires, des **relais de diffusion mobilisables** par chacun et des bases de contacts (de façon centralisée et mutualisée, et non pas au niveau de chaque groupe de travail)
  - Sur cette base, **définir collectivement les choix en termes de canaux et de formats de diffusion**, en fonction des livrables (là aussi dans un cadre mutualisé aux différentes actions), et en s'efforçant de diversifier les canaux (réseaux sociaux...) et d'optimiser leur format pour les adapter davantage aux cibles visées (mise en page plus attractive / accrocheuse...)
  - Proposer davantage de **temps de présentation/restitution** de productions du PRST pour accompagner leur diffusion et favoriser leur appropriation
  
- **Engager une réflexion afin d'évaluer de manière récurrente les modalités de diffusion des outils sur la base d'indicateurs prédéfinis**



# PRÉCONISATIONS TRANSVERSALES (ÉVALUATION SYSTÉMIQUE ET BILANS ÉVALUATIFS)

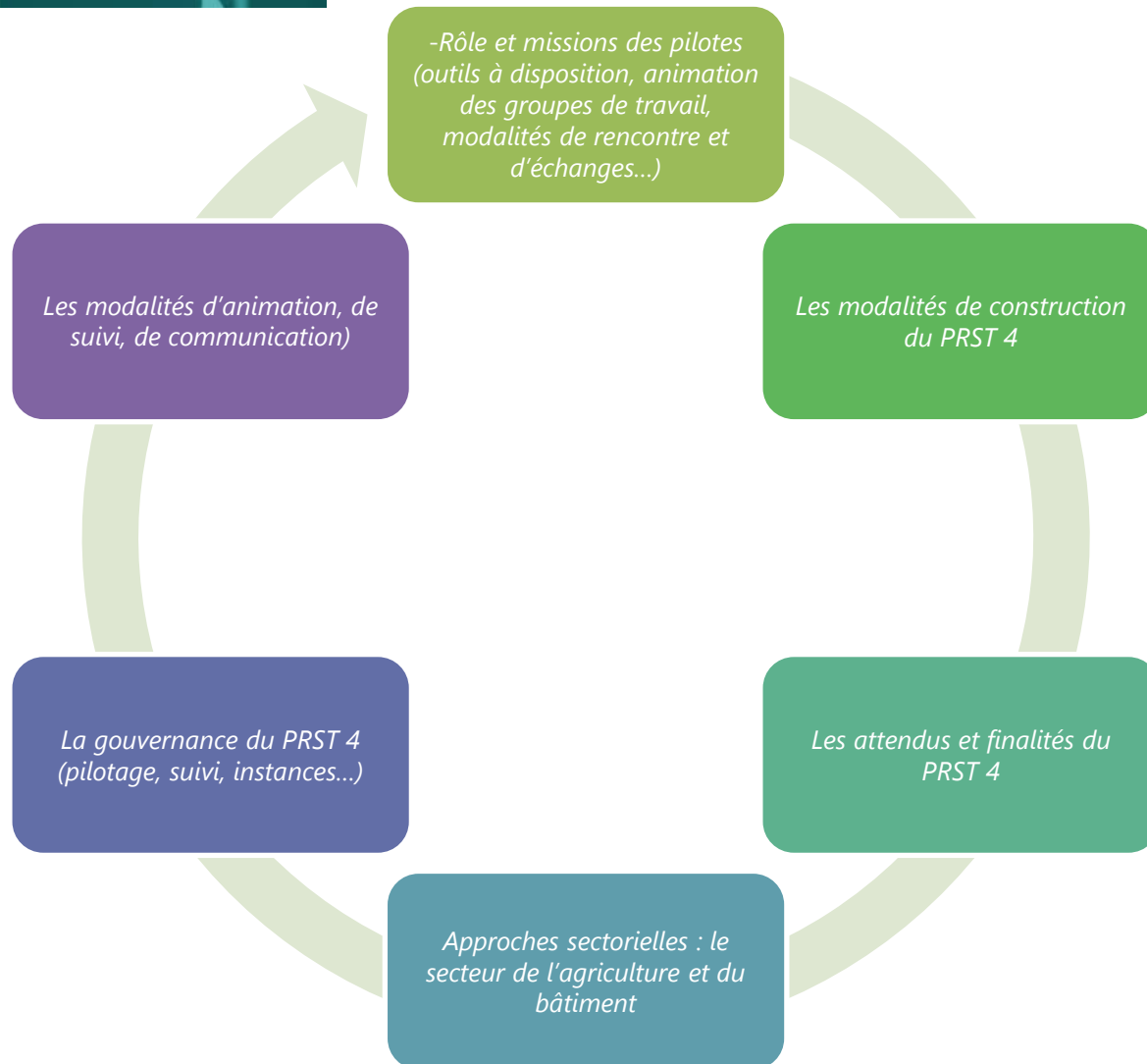
## L'ANIMATION TRANSVERSALE ET LA GOUVERNANCE

- **Organiser et structurer davantage l'information des partenaires sur les actions du PRST, via un outil SI commun (type site internet par exemple) donnant accès à une vision synthétique des travaux et de leur avancement et renvoyant vers les ressources de chaque action, permettant par ailleurs de centraliser les livrables produits par les groupes de travail**
  - Prévoir un **espace dédié** aux pilotes
  - **Mettre à jour régulièrement le site internet** pour valoriser les productions réalisées
  - Intégrer une dimension **agenda**
  - Dans ce cadre, mettre en place des **alertes** vers les partenaires en cas **d'actualité importante** (publication d'un livrable, organisation d'un colloque ou séminaire...)
  
- **Structurer davantage le pilotage du PRST en mettant en place une instance d'animation et de coordination technique et opérationnelle (GPRO ?), en complément des points d'avancement faits en CROCT, avec pour missions :**
  - Le **suivi de l'avancement des actions**, résolution de difficultés, propositions de réorientations,...
  - La **coordination** entre groupe de travail, mutualisation de certaines productions
  - La réflexion centralisée sur la **stratégie de communication** des livrables du PRST (cf. point précédent)

# 10H30 - TRAVAUX EN SOUS-GROUPES



PRST3

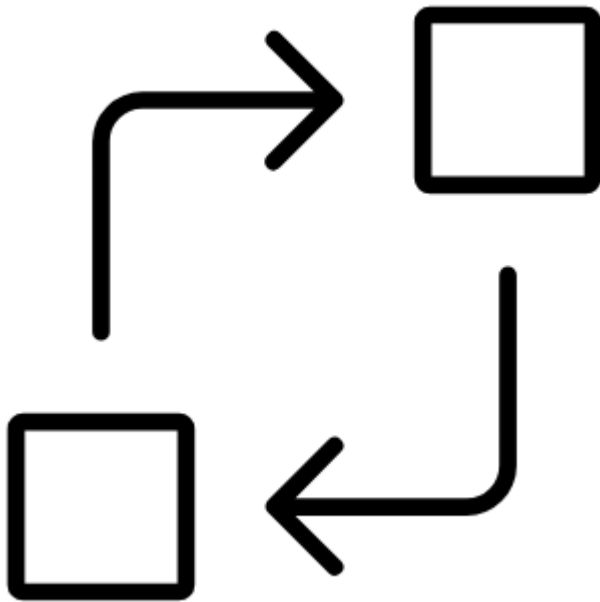


## Objectif de l'atelier : réaliser un état des lieux thématique du PRST 3

- Identifier les forces et bonnes pratiques
- Repérer les freins et difficultés

**Retour à 12h pour une restitution en plénière numérique !**

# 12H - SYNTHÈSE DES ATELIERS



**Synthèse des ateliers**

# PROGRAMME DE L'APRÈS-MIDI



**13h30**

**Présentation des outils mobilisables par les pilotes**



**14h**

**Ateliers de travail thématiques – Projection vers le PRST 4**

*Mêmes thématiques que durant la matinée (possibilité pour les participants de changer d'atelier ou de rester sur la même thématique)*

**15h30**

**Synthèse collective des ateliers en plénière numérique**

**16h**

**Conclusion et présentation des modalités de construction du PRST 4**



# Présentation des outils mobilisables par les pilotes



- 1. Un appui technique : la mission d'appui à la Maitrise d'ouvrage**
- 2. Des moyens financiers : l'appel à initiative du Pôle Travail de la DIRECCTE**
- 3. Des ressources documentaires : le diagnostic Auvergne Rhône Alpes en santé au travail**



- **La mission d'appui à Maitrise d'ouvrage**
  - Recours à un **prestataire extérieur** : convention jusqu'au 17 octobre 2021 avec le cabinet AMNYOS
  - En **application de la charte de partenariat** pour la mise en œuvre du 3<sup>ème</sup> PRST :
    - Appui au suivi de l'avancement des travaux des groupes projet
    - Préparer les réunions des instances de pilotage et assurer leur suivi
    - Participer à l'organisation d'un séminaire annuel du PRST
    - Faciliter le recueil des informations à publier
    - Elaborer des propositions de communication, de capitalisation et de diffusion des travaux des groupes projet



- **La mission d'appui à Maitrise d'ouvrage : les réalisations**
  - Des actions **d'appui au suivi de la mise en œuvre du PRST** : réalisation d'une enquête à mi parcours sur les leviers et les freins à la mise en œuvre des fiches actions
  - Des actions **d'aide à la communication d'informations relatives aux groupes de travail** : réalisation d'un annuaire des acteurs du PRST, recueil et compilation des fiches d'état d'avancement fin 2019
  - Des actions **d'appui aux pilotes de groupes de travail** : réunion de travail sur la détermination et la mise en œuvre des indicateurs, mise à disposition d'un kit d'outils pour l'évaluation d'un action, réunions pour la construction d'une trame de bilan et réalisation de l'outil
  - Des actions **d'appui à l'évaluation du PRST** : réunion d'un groupe de travail pour la construction de la démarche d'évaluation





- **La mission d'appui à Maitrise d'ouvrage : construire des réponses à vos besoins pour le PRST4**
  - Appui au **pilotage du PRST** et rédaction de documents de cadrage : charte, lettre de mission des pilotes...
  - Aide à la construction d'un **lien plus efficace entre les instances de pilotage et les groupes de travail**
  - Appui sur la **communication interne et externe** : travail sur des outils, la mise en commun d'informations, la diffusion des productions...
  - Aide à la **construction des fiches actions** : trame révisée, construction des indicateurs, modalités d'utilisation (évolution...)
  - **Appui aux pilotes** : animation d'un groupe de travail, résolution des conflits, kit d'accueil d'un nouveau contributeur...
  - ...



## **LE DIAGNOSTIC ARA EN SANTÉ AU TRAVAIL**

**L'objectif : mettre à disposition des acteurs de la prévention des données émanant de sources variées leur permettant d'établir un diagnostic partagé et ainsi de guider leur action.**

### **La démarche : un groupe de travail**

- Un état des lieux des organismes détenteurs de données
- Une étude de la faisabilité d'une mise à disposition des données
- Une choix partagé des indicateurs les plus pertinents
- Une recherche du format de diffusion le plus adapté



## **LE DIAGNOSTIC ARA EN SANTÉ AU TRAVAIL**

### **Les principes directeurs :**

- **Harmoniser les différentes données existantes**
  - > une même temporalité pour croiser les données
  - > une même nomenclature de secteurs d'activité
  - > une approche sexuée systématique
  - > un même niveau territorial
- **Approfondir le diagnostic des secteurs d'activité** présentant le plus grand risque d'accident du travail en région.
- **Privilégier une analyse de l'évolution** des données dans le temps plutôt qu'une comparaison avec le niveau national.



## **LE DIAGNOSTIC ARA EN SANTÉ AU TRAVAIL**

**Une entrée thématique des données (5 thèmes)**

### **Emplois Entreprises**

Structures  
Apprentissage  
Intérim

### **Exposition aux risques**

Enquête SUMER\*

### **Sinistralité**

Accidents du travail  
Maladies professionnelles\*

### **Prévention**

Enquête sur la culture  
de prévention

### **Maintien dans l'emploi**

Inaptitudes Pôle Emploi  
Handicap

# 13H30 - PRÉSENTATION DES OUTILS MOBILISABLES PAR LES PILOTES

## LE DIAGNOSTIC ARA EN SANTÉ AU TRAVAIL

### Une entrée sectorielle des données

Zoom sur les 10 secteurs les plus accidentogènes

Hébergement médico-social et social	Nettoyage / aménagement paysager
Action sociale sans hébergement	Restauration
Travail temporaire	Travaux de construction
Entreposage et services aux transports	Gestion des déchets
Transports	Métallurgie

### Une entrée territoriale des données

Zone d'emploi

Département



## **LE DIAGNOSTIC ARA EN SANTÉ AU TRAVAIL**

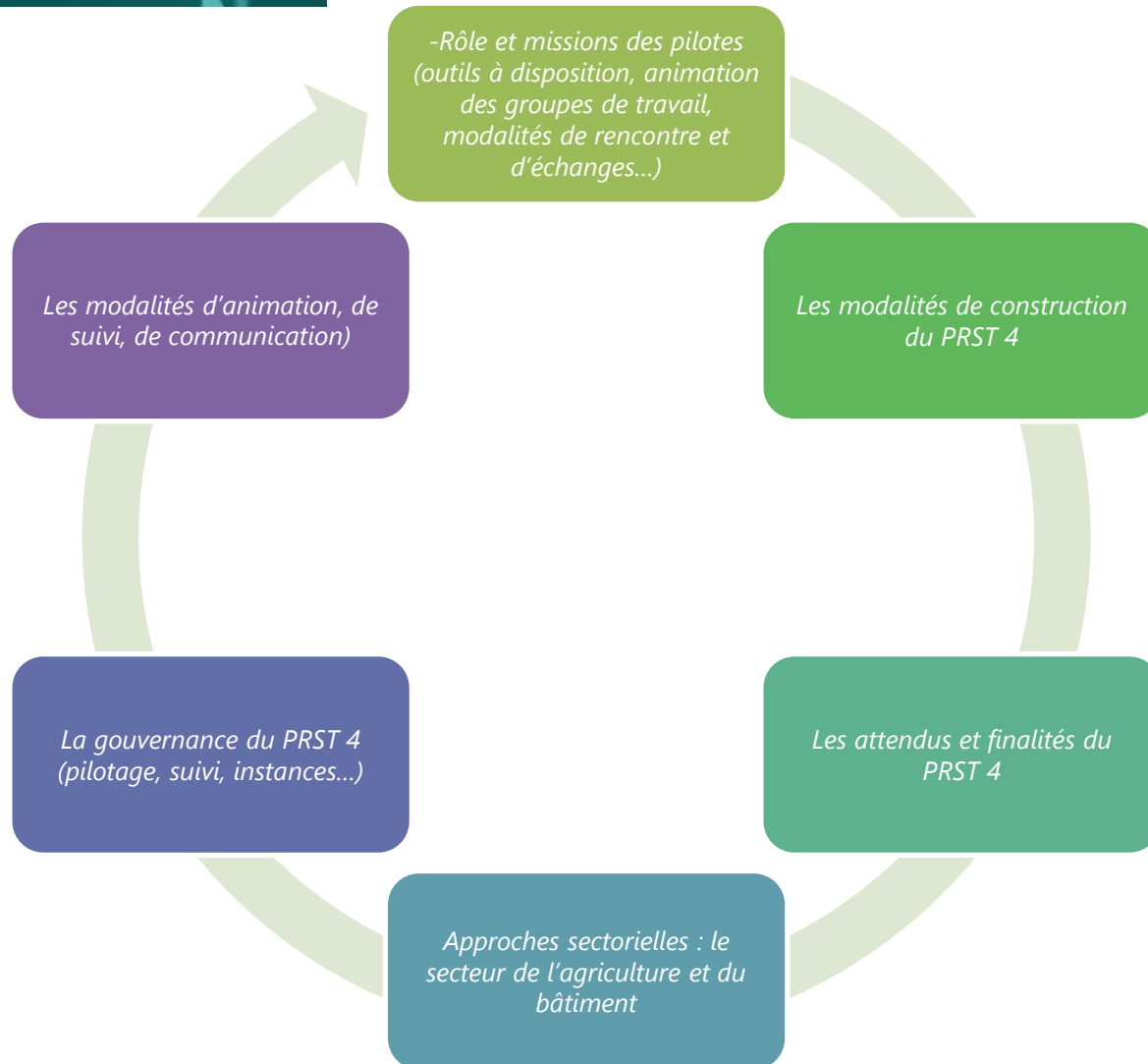
### **Informations diverses**

- **Contacts en cours pour l'élargissement des données :**
  - ✓ Direction Régionale du Service Médical : arrêts de travail, demandes de reconnaissance des MP...
  - ✓ PRESANSE ARA : projet de recueil des données minimales des SST (nature des visites, décisions d'inaptitudes...)
- **Réactualisation des données tous les 2 ans**
- **Mise en ligne : 1<sup>er</sup> trimestre 2021 sur le site internet de la DIRECCTE ARA \***

# 14H - TRAVAUX EN SOUS-GROUPES



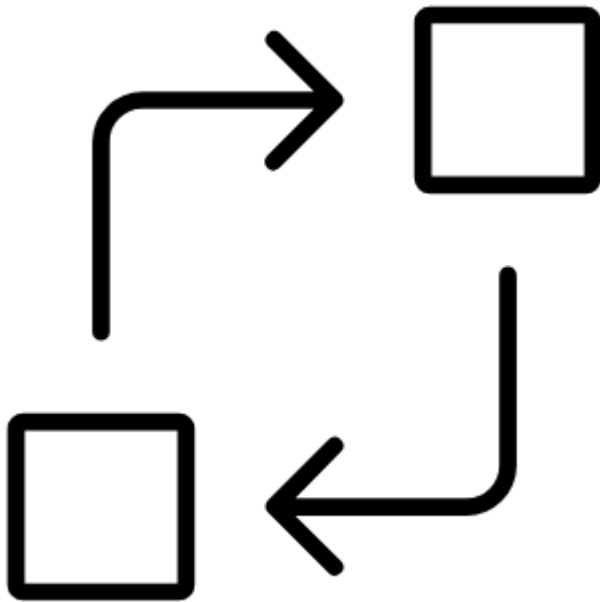
PRST3



## Objectif de l'atelier : se projeter vers le PRST 4

- Proposer des actions à mettre en œuvre dans le cadre du PRST 4
- Co-construire et affiner ces actions

**Retour à 15h30 pour une restitution en plénière numérique !**



**Synthèse des ateliers**



# 16H - CONCLUSION



- **Texte**
  - **Texte**
    - texte



**MERCI POUR VOS CONTRIBUTIONS !**

**A BIENTÔT**