

CONSTRUCTION DU DIAGNOSTIC RÉGIONAL SANTÉ TRAVAIL

SÉANCE DU CROCT DU 18 FÉVRIER 2026

La séance du CROCT du 18/02/2026 a été consacrée au partage du diagnostic régional santé travail. La construction de ce diagnostic a été mise en œuvre selon une méthode définie dans un cahier des charges validé par l'instance : **une méthode collaborative** s'appuyant sur la connaissance du terrain des membres du CROCT et permettant de confronter le point de vue de chacun. L'objectif de cette séquence était d'**éclairer les orientations du futur PRST Occitanie** et alimenter les groupes dans leur phase de construction des feuilles de route. Les membres du CROCT ont travaillé en sous-groupes animés par des membres du groupe diagnostic afin de faciliter l'expression de chacun et la construction collective du diagnostic partagé. Le présent document reprend la synthèse des travaux.

LES PRINCIPAUX CONSTATS PARTAGÉS

1 DES POPULATIONS PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLES EN MATIÈRE DE SINISTRALITÉ AT/MP ET DE DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

- En ce qui concerne les accidents du travail : **les jeunes** et les salariés précaires, notamment **les intérimaires et les saisonniers**, ceux concernés par la question de l'intégration dans l'entreprise, le poste de travail ou encore les moins qualifiés ; **les seniors** sont davantage concernés par les AT graves ; la question spécifique des particuliers employeurs (un SPST de branche depuis 2025) ;
- En ce qui concerne les maladies à caractère professionnel, les inaptitudes et préconisations d'aménagements de poste par le médecin du

travail : **les femmes**, plus fortement encore pour les risques psychosociaux, les troubles du comportement et psychiatriques.

- Plus globalement **les salariés en situation de handicap**, atteints d'une maladie chronique, ou encore **les salariés les plus âgés** concernés par des phénomènes d'usure professionnelle sont particulièrement vulnérables, y compris sur le volet des conditions de travail et en lien avec l'impact des risques climatiques sur les conditions de travail.

CE QUE L'ON PEUT RETENIR

Risques à effets immédiats
(AT, exposition à la chaleur, etc.)

Enjeu à cibler les jeunes, apprentis, intérimaires, saisonniers

Risques à effets différés
(ex : RPS, TMS, exposition aux produits phytosanitaires, autres risques climatiques, etc.)

Enjeu à cibler les femmes, les salariés seniors, les salariés fragilisés par une problématique de santé



2 LA STRUCTURATION DES ENTREPRISES EN MATIÈRE DE SANTÉ AU TRAVAIL ET LA REPRÉSENTATION DE L'EMPLOYEUR COMME FACTEUR PRÉPONDÉRANT

- Un tissu économique régional composé essentiellement de **petites entreprises** qui n'ont pas de ressources dédiées à la prévention ni la connaissance de toutes les ressources et dispositifs à mobiliser pour les aider ;
- **Des acteurs ressources pour agir** dans les petites entreprises : branches professionnelles, comptables, collectifs d'entreprises (clubs, sur une zone d'activité), etc. ;
- **La représentation de l'employeur** sur l'importance, l'utilité de la prévention et le dialogue social est un point prépondérant ;
- **Le document unique d'évaluation des risques** considéré comme une simple contrainte réglementaire (avec un usage limité) ou un véritable outil de pilotage de la prévention, intégré dans une démarche fait la différence en matière de qualité et d'efficacité ;
- **L'intégration de l'organisation du travail** dans les actions de prévention proposées (prévention primaire).

CE QUE L'ON PEUT RETENIR

Des actions différenciées selon la taille des entreprises	Des acteurs différents à mobiliser, une adaptation des outils. La prévention primaire à mieux appréhender, quelle que soit la taille des entreprises.
Le DUERP au cœur des démarches de prévention	Un travail nécessaire sur les représentations, croiser DU et PDP (prendre en compte les populations et les trajectoires d'exposition), aider les entreprises à cibler les risques prioritaires liés à leurs métiers.



3 DES DIFFÉRENCES SECTORIELLES À CONSIDÉRER

- **Les secteurs privés les plus touchés par les accidents du travail, les maladies professionnelles et les maladies à caractère professionnel** : santé humaine et action sociale, transport, construction, industries extractives, arts, spectacles et activités récréatives, activités de services administratifs et de soutien, activités de ménages, bois ameublement, commerce ;
- **Les secteurs privés les plus touchés par les inaptitudes et les demandes d'aménagement de poste** : santé humaine et action sociale, autres activités de service, hébergement et restauration.
- **Les secteurs les plus concernés en matière de conditions de travail contraignantes** : agriculture, industrie, transport, logistique, commerce, hébergement et restauration, santé humaine et action sociale.

CE QUE L'ON PEUT RETENIR

Des secteurs d'activité à prioriser	Cibler plus précisément les métiers concernés (ex : médico-social : aide à la personne)
Un parallèle entre indicateurs de santé au travail et attractivité	L'analyse précise des indicateurs de santé peut nourrir les actions en faveur de l'attractivité



4 DES TERRITOIRES À PRIORISER SELON LES PROBLÉMATIQUES

- En matière de **sinistralité AT/MP** (renvoi aux secteurs professionnels) ;
- En matière de **bassins d'emploi** (ex : tourisme du littoral pour les saisonniers, viticulture/arboriculture, bassins industriels, implantations des sites classés Seveso, etc.) ;
- En lien avec les **risques climatiques** (pourtour méditerranéen) ;
- Le lien à faire avec les **priorités d'action des SPST** (articuler, alimenter).

CE QUE L'ON PEUT RETENIR

De fortes disparités géographiques

Prendre en compte ces disparités à la maille départementale ou parfois de la zone d'emploi

Le territoire comme maille pertinente pour l'action

Un ciblage nécessaire pour l'accompagnement, l'information, favoriser les échanges entre entreprises



5 LES THÉMATIQUES PRÉGNANTES

- Une **augmentation des AT graves et mortels** qui se poursuit en 2024 ;
- **Les RPS et la santé mentale** considérés comme prioritaires (maladies à caractère professionnel, EVREST, inaptitudes et demandes d'aménagement de poste) ;
- Une **articulation entre RPS et TMS** à prendre en compte ; les TMS plus importants chez les salariés les plus âgés ;
- Des questionnements sur l'objectivation des problématiques de **harcèlement au travail, VSST** ;
- Investiguer la problématique des **malaises** (sources d'accidents mortels) ;
- Les caractéristiques des **contrats, du temps de travail, des parcours professionnels** mais également l'organisation des entreprises, l'environnement de travail sont des éléments à prendre en compte dans les impacts sur la santé au travail ;
- Des indicateurs montrant les forts enjeux à renforcer **la prévention de la désinsertion professionnelle**, notamment en matière d'actions collectives ;
- La question de l'adéquation entre **enjeux à agir sur la PDUP et les moyens disponibles** : une incitation à un meilleur ciblage, une meilleure coordination des acteurs, à renforcer les actions collectives, etc. ;
- La nécessité de renforcer la **prévention primaire** (identifier les signes précurseurs des problématiques, anticiper, améliorer les conditions de travail, etc.) ; les démarches de QVCT à renforcer ;
- **Des moyens et dispositifs sous mobilisés** (ex : FIPU) ;
- Des enjeux à renforcer l'intégration des démarches de prévention dans le **dialogue social** mais le constat d'une carence de CSE et d'une faible négociation sur les conditions de travail.

CE QUE L'ON PEUT RETENIR

Avoir une approche large de la santé mentale

Des populations à cibler (ex : les femmes, notamment les jeunes), des secteurs à investiguer

Renforcer la prévention primaire

En matière de PDUP, de QVCT, d'attractivité ; renforcer l'articulation entre les acteurs et les dispositifs

Mieux inscrire la santé au travail et les conditions de travail dans le dialogue social

Sur le volet CSE et négociation collective



LES PISTES DE TRAVAIL À INVESTIGUER



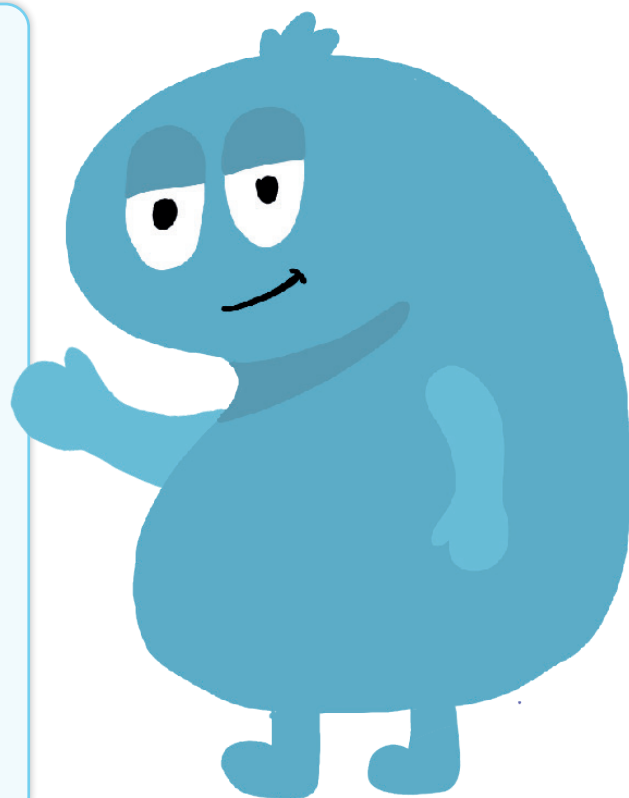
FAIRE DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS UN OUTIL VIVANT ET AU CŒUR DE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION

- En s'adaptant aux besoins des TPE ;
- En aidant les entreprises à mieux identifier leurs risques prioritaires, liés à leur métier ;
- En s'appuyant sur l'analyse des accidents (des analyses qui peuvent alimenter les actions du PRST) ;
- En proposant des outils pour une analyse différenciée prenant en compte les expositions des hommes et des femmes mais également des seniors (intégrer la notion d'usure professionnelle) ;
- En axant sur l'identification des risques prioritaires, la mise en place de plans d'actions et leur suivi (ne pas s'arrêter au DU) ;
- En inscrivant davantage l'évaluation et la prévention des risques dans le dialogue social.



LES POPULATIONS À CIBLER

- Les jeunes salariés davantage concernés par le risque d'accident (accueil au poste, intégration, formation, etc.) ;
- Les femmes, notamment sur le volet santé mentale ;
- Les seniors pour prévenir l'usure professionnelle en s'appuyant sur la loi concernant les salariés expérimentés ;
- Les salariés les plus précaires, notamment les saisonniers et les intérimaires (en s'appuyant sur les SPST) ;
- Les salariés fragilisés par des problématiques de santé ;
- Les salariés des secteurs prioritaires identifiés.





DES POINTS DE VIGILANCE QUANT AUX ACTIONS À MENER

- Des actions concertées, intégrées, pratiques et compréhensibles pour les entreprises : à travailler sur une trame géographique ou sectorielle qui permette d'en maîtriser le périmètre et donc les effets voire les résultats attendus (une action modeste dans un premier temps dans son ampleur mais qui marche plutôt qu'une grande action régionale et/ou transversale difficile à mesurer) ;
- Assurer la coordination et la complémentarité des acteurs (ex : PDUP) pour mutualiser les moyens ;
- Articuler actions du PRST et priorités des SPST ;
- Développer des approches sectorielles (avec les branches concernées) et/ou territoriales (à l'échelle d'un club d'entreprise, d'un réseau de relais prévention, d'un bassin d'emploi, d'une zone artisanale, etc.) pour agir au plus près des entreprises et favoriser les échanges entre elles ;
- Travailler sur les représentations des employeurs et des salariés pour mieux appréhender les enjeux de prévention primaire (DU, PDP, impacts des risques climatiques, etc.) et les problématiques propres à certaines populations (seniors, femmes, etc.) ;
- Identifier et mobiliser les outils, dispositifs, ressources existantes dans les actions menées (ex : FIPU, visite de pré-reprise, négociation collective, etc.) ;
- Inscrire les actions dans le cadre du dialogue social en faisant le lien avec les institutions représentatives du personnel et dans une perspective de renforcer la négociation collective en matière de conditions de travail ;
- S'appuyer sur les données disponibles pour partager les enjeux de chaque action en étant attentif à leur interprétation (le besoin d'investiguer plus finement certaines données, etc.) ;
- Identifier les indicateurs pertinents pour évaluer les actions.



TRANSFÉRER LES OUTILS EXISTANTS, COMMUNIQUER

- Une stratégie de transfert et de communication propre à chaque action et en articulation avec celle du PRST ;
- S'appuyer sur des messages claires, compréhensibles (ex : covid, canicule) pour diffuser largement certaines informations clé.