



# Le dispositif

## UN DISPOSITIF APPRENANT TOURNÉ VERS L'ACTION

L'ambition première du dispositif est de favoriser le dialogue entre chercheurs, organisations syndicales, organisations patronales et administration du travail pour développer les capacités d'action de chacun, et soutenir l'évolution des pratiques le cas échéant.

### L'ACTION COMME OBJECTIF

- En quoi ces connaissances partagées nous interpellent et nourrissent les initiatives des différents acteurs ?
- Comment s'appropriier les éléments mis en discussion pour passer à l'action ?
- Quelles limites peut-on identifier dans les actions déjà conduites ?
- Quelles ressources sont aujourd'hui mobilisées ? Lesquelles pourraient l'être davantage ? A quelles conditions ?

### TROIS SÉQUENCES SUR 2024

#### UNE ANIMATION TERRITORIALE

En région 1  
Séquence thématique

En région 2  
Séquence thématique

➤ En inter-session, diffusion de contenus pour poursuivre les échanges et nourrir les travaux suivants

#### UNE ANIMATION NATIONNALE

A l'Intefp  
Une rencontre nationale croisant les enseignements



## L'ANIMATION DU DISPOSITIF SUR TOUTE L'ANNÉE

Pour préparer le lancement du dispositif et tout au long du déroulé, l'Intefp mettra à disposition différents types de contenu :

- des capsules vidéos avec les chercheurs présentant les principaux apports et enjeux,
- des témoignages des participants à l'issue des séquences,
- des ressources à disposition pour soutenir les échanges et les réflexions croisées,
- des livrables issus des travaux qui permettront de les valoriser et de nourrir l'événement national.

### PRÉSENTATION DÉTAILLÉE

#### Une session réunissant les acteurs de l'administration du travail et des partenaires sociaux dans deux territoires

Dans chacun des territoires, à l'occasion d'un événement organisé en partenariat avec les DREETS, des chercheurs et des partenaires sociaux, adossé le cas échéant aux instances de concertation locale (Croct, Crefop...), seront amenés à aborder ensemble une (ou plusieurs) thématique. Les objectifs seront de partager des connaissances scientifiques, traduire les enjeux au regard des contraintes locales (métiers, territoriales, etc.) et identifier des pistes d'actions via des formats innovants et animés par les équipes de l'Intefp.

En amont de chacun des événements, des vidéos courtes (3 minutes) permettront de diffuser les résultats des travaux de recherche qui seront mis en discussion pendant les sessions-flash.

Pendant les temps inter-sessions, des contenus seront progressivement diffusés dans des formats multimédias pour donner à voir les problématiques abordées et les réflexions en cours.

#### Une rencontre nationale à l'Intefp ouverte à un large public

À l'issue des deux sessions-flash, les travaux seront valorisés et mis en perspective à un échelon global pour croiser les enseignements et propositions et partager des retours d'expérience sur des actions déjà mises en œuvre dans d'autres secteurs ou territoires. Cet événement sera ouvert en priorité aux publics ciblés (administration du travail et partenaires sociaux) et plus largement aux acteurs institutionnels et socio-économiques concernés.

Cette rencontre sera diffusée en live en vidéo-conférence également.

# Les sujets

Ci-dessous une sélection de thématiques traitées dans l'ouvrage et de questionnements associés. Opérée avec notre partenaire, elle est proposée au choix et à ajuster en fonction des problématiques locales prioritaires. Cela renvoie à des enjeux connus mais sur lesquels des améliorations significatives peinent à voir le jour et à des enjeux plus émergents qu'il est nécessaire d'explorer collectivement pour faire face aux mutations du travail à l'œuvre.

## TROIS ENJEUX À RÉINVESTIR



### Accidents du travail et risques pour la santé des travailleurs : faire face au "plateau français"

Les conditions de travail en France persistent, depuis plus de trente ans, à présenter des risques importants pour la santé physique et mentale des salariés. Avec encore plus de 780 000 accidents avec arrêts en 2019 et 790 accidents mortels, cette situation semble s'installer dans la durée. Les travaux académiques montrent que les facteurs en sont aujourd'hui bien connus, ainsi que les conséquences. De surcroît, en frappant de manière différenciée les métiers, les secteurs, les bassins, ces situations renforcent les inégalités socio-économiques entre salariés.

*A l'heure où le PST4 appelle à un rapprochement de la santé au travail et de la santé publique, comment la santé publique peut renouveler et enrichir la prévention dans les entreprises ?*



### Conditions d'emploi et de travail dans les entreprises preneurs d'ordre : des situations qui fragilisent salariés et entreprises

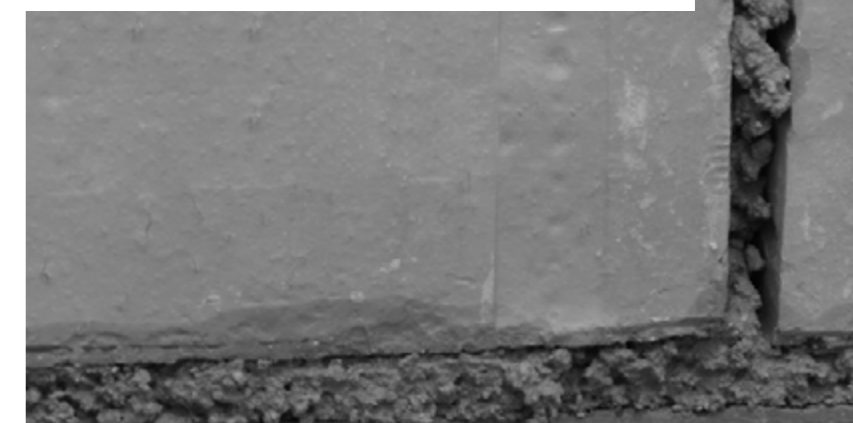
Le développement des chaînes de valeur structure de plus en plus les modes de production, touchant de nombreuses industries et s'étendant aujourd'hui aux activités de services, avec toutefois de fortes disparités territoriales. Cette division des tâches entre donneurs d'ordre et sous-traitants soulève de nombreuses problématiques. Les études, qualitatives et quantitatives, montrent que, malgré des évolutions réglementaires, ce mode d'organisation de la production participe à la fragilisation des conditions de travail et d'emploi pour les salariés concernés. Ce type d'externalisation limite l'accès à des dispositifs de prévention des risques appropriés et les marges de manœuvre des entreprises insérées dans ces chaînes de valeur. Les entreprises preneuses d'ordre connaissent ainsi deux fois plus d'accidents du travail, des situations de précarité et de pénibilité plus fortes. De nombreuses entreprises sont dès lors confrontées à des difficultés de maintien en emploi et d'attractivité (fidélisation, recrutement), tandis que se pose la question de la répartition des compétences et de l'expertise métier entre donneurs d'ordre et sous-traitants.

*Quelles pistes d'action sur un territoire pour rééquilibrer les relations entre donneurs d'ordre et sous-traitants et prévenir les effets sur le travail ?*

### Egalité entre femmes et hommes au travail : malgré les réformes et de nombreux accords collectifs, des entraves persistantes

Le principe "à travail (de valeur égale), salaire égal" est inscrit de longue date dans la loi. Pourtant, force est de constater que son application concrète demeure limitée. Les récentes évolutions législatives, avec l'introduction de l'index d'égalité professionnelle, ne semblent pas avoir encore permis — à ce jour — de soutenir des progrès significatifs. La recherche met en évidence que les écarts de rémunération demeurent, au sein des entreprises, mais surtout, entre métiers et secteurs d'activité. Plafond de verre dans les postes de direction, sur-représentation des femmes dans des métiers du soin ou à la pénibilité importante, mais aussi prévention des violences sexistes et sexuelles et évolution des équilibres vie professionnelle-vie privée, les chantiers pour l'égalité pour toutes et tous sont donc toujours largement en cours.

*Quels sont les freins qui perdurent ? Quel bilan tiré des accords collectifs en la matière ? Comment accompagner des processus de négociation ambitieux pour mieux adresser cet enjeu ?*



## DES ENJEUX EMERGENTS À SAISIR



### Métiers “essentiels” : revenus, conditions de travail et droits sociaux

Fortement mis en lumière au cours de la crise sanitaire, les métiers dits “essentiels” sont pris dans une situation paradoxale durable. Qu’il s’agisse des métiers du soin, du *care* ou de la relation de service, leur utilité à la vie économique et sociale est largement identifiée. Pourtant ils sont exposés à une faible reconnaissance symbolique, sociale et financière. Les travailleuses et les travailleurs sont soumis dans ces métiers à des conditions de travail et d’emploi défavorables : pénibilité, précarité et moindre rémunération. Ce paradoxe touche de nombreux travailleurs dans des secteurs également caractérisés par un déficit d’attractivité.

*Les enjeux sur ces métiers portent donc autant sur la résolution d’un paradoxe structurel de la division sociale du travail que sur l’emploi dans ces métiers. Comment agir à l’échelle locale ?*

### Transformations des usages numériques et des organisations de travail

Depuis près de quarante ans, les mutations du travail portées par les technologies numériques ne cessent de réinterroger les stratégies économiques, les modes d’organisation du travail et les pratiques quotidiennes. Les évolutions récentes en termes de stockage et de traitement des données ont soutenu la diffusion de formes de management algorithmique ou permettent la prise en charge de certaines tâches par des outils d’intelligence artificielle. Ces transformations semblent porteuses d’autant de promesses que d’interrogations quant à leurs effets sur le travail et l’emploi.

*A quelles conditions ces transformations peuvent permettre une amélioration des conditions de travail et du contenu du travail ? Comment en faire un objet de dialogue social ?*

### Transition écologique et transformations du travail

Le changement climatique, et ses différentes manifestations, impose aux organisations et aux travailleurs des stratégies d’adaptation pour tenir face à la chaleur, pour intégrer les perturbations liées au climat, pour anticiper d’éventuelles dégradations des approvisionnements ou des moyens techniques. Si la nécessaire décarbonation de l’activité économique semble ouvrir de nouvelles opportunités (d’activité et de marché), ce mouvement a toutefois des conséquences ambivalentes sur les conditions de travail et les compétences. Ainsi, le “verdissement” de certaines tâches peut se traduire par une augmentation de la pénibilité, tandis que la réduction ou la condamnation de certaines activités polluantes amènent à entrevoir la disparition de certains métiers et appellent de nouvelles compétences.

*Quels leviers de protection et prévention nouveaux ou à renforcer pour construire les conditions sociales de ces changements ?*

## POUR PARTICIPER AU PROJET

Pour cette première édition des sessions-flash sur les territoires, nous cherchons à identifier les régions qui pourraient être intéressées et les thématiques qui font écho à leurs enjeux actuels et à venir.

Si cette proposition rencontre vos intérêts, contactez-nous.



# Contacts

**Edouard ROBIN** – Responsable de projet et développement santé et QVCT  
06 28 40 28 31 - edouard.robin@travail.gouv.fr

**Justine SEURAT** – Chargée de communication et d’évènementiel  
06 01 14 55 71 - justine.seurat@travail.gouv.fr

**Mélanie BURLET** – Directrice du développement et des partenariats  
06 28 95 81 28 - melanie.burlet@travail.gouv.fr