



MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS

*Liberté
Égalité
Fraternité*



PLAN SANTÉ AU TRAVAIL

2026–2030

**Sécurité au travail :
la prévention n'est pas une option.**

DOSSIER DE PRESSE

JUIN 2026

SOMMAIRE

Avant-propos	4
Tous mobilisés pour la santé au travail	6
Les grandes tendances et enjeux de la santé au travail	8
Les engagements-clés du plan Santé au travail 2026-2030	11
Les orientations stratégiques du plan Santé au travail 2026-2030	15
<u>Annexe</u> : Les réalisations-phares du plan Santé au travail 2021-2025	18



Jean-Pierre FARANDOU
Ministre du Travail
et des Solidarités

AVANT-PROPOS

Intelligence artificielle, changement climatique, vieillissement de la population, numérisation de notre économie... le monde du travail connaît des mutations profondes qui suscitent légitimement de nouvelles attentes de la part des salariés, des employeurs et de leurs représentants.

On ne travaille plus comme avant quand on subit des températures extrêmes, quand on côtoie des robots, quand on est en fin de carrière ou quand on aspire à plus de souplesse.

En revanche, la priorité absolue reste la même, c'est la santé et la sécurité au travail. Veiller aux bonnes conditions de travail, surtout à l'heure de grandes transformations, est un acquis et un prérequis indiscutables. Cela veut donc dire aller plus loin en matière de prévention et élargir la palette des risques professionnels à prendre en compte. Je pense à la santé mentale au travail, à la santé des femmes – dont la question de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles en entreprise – à la protection des nouveaux arrivants, et plus particulièrement des jeunes par définition plus exposés au risque d'accidents.

Pour les entreprises, la santé au travail constitue un levier d'attractivité et de compétitivité évident. C'est moins d'accidents, moins d'absences au travail, et des salariés plus engagés qui peuvent se projeter sereinement dans la poursuite de leur carrière. Le travail peut même être un réel facteur positif de santé, comme le montrent les enjeux liés à la politique de maintien en emploi.

A nous tous, collectivement, de poursuivre dans cette voie pour renforcer encore davantage la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail que chaque employeur, y compris dans les plus petites entreprises, doit être en mesure de garantir à ses salariés au quotidien.

A travers leur engagement pour développer une véritable culture partagée de la prévention, les représentants des salariés et d'employeurs ainsi que les préventeurs ont réussi ensemble à faire baisser de manière globale et structurelle le nombre de sinistres au travail au cours de ces dernières décennies. Toutefois, la progression des accidents du travail mortels, comme des maladies professionnelles, en particulier chez les femmes, doit continuer à nous interpeller sur les progrès qu'il reste à faire.

Chaque mort, chaque blessé, est une victime de trop. Mais il n'y a pas de fatalité et des solutions existent. Elles passent avant tout par une évaluation préalable du risque et le renforcement de la culture de la prévention en entreprise est le seul moyen de réduire significativement les risques.

Le plan Santé au travail 2026-2030 s'inscrit ainsi dans la continuité des actions menées toutes ces dernières années en faveur de la sécurité des travailleurs. Conçu en concertation avec les représentants des salariés et des employeurs, il insiste sur la mobilisation collective et renforce la cohérence et l'efficacité de notre politique de santé au travail.

J'ai décidé de mettre en avant cinq priorités :

- La prévention des accidents graves et mortels ;
- La promotion de la santé des femmes au travail ;
- La prévention des risques liés au changement climatique ;
- La réduction de l'absentéisme au travail ;
- La promotion de la santé mentale, grande cause nationale en 2025 et 2026.

La mise en œuvre de ce plan Santé au travail 2026-2030 s'accompagne d'indicateurs précis, ce qui permettra d'en mesurer l'efficacité dans la durée. Je souhaite en particulier qu'il fasse l'objet d'un suivi attentif des partenaires sociaux dans le cadre du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST). Je suis convaincu qu'en agissant collectivement, au plus près du terrain, nous pouvons renforcer l'efficacité de la prévention.

La qualité de vie, la santé et la sécurité au travail ne sont pas seulement des enjeux qui se limitent au monde professionnel. C'est une certaine vision de la place du travail dans la société où l'individu contribue, à sa mesure, à la réussite de projets communs, et où le collectif protège l'intégrité de chacun et chacune. Ce plan porte cette vision et l'ambition de faire en sorte que le travail reste un espace d'émancipation et d'épanouissement.

Tous mobilisés pour la santé au travail

Cette édition du plan Santé au travail permet la poursuite et la valorisation des programmes de prévention des principaux risques que porte la branche Accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP) : les troubles musculosquelettiques (TMS), les risques psychosociaux (RPS) et plus largement la santé mentale, les risques chimiques et les accidents mortels. Par ailleurs, le plan Santé au travail 2026-2030 est l'occasion d'appuyer les actions de prévention pilotées par la Cnam et son réseau avec notamment la large part donnée à la formation, priorité que l'on retrouve dans la convention d'objectifs et de gestion (COG) AT-MP 2023-2028.

Thomas FATÔME,
Directeur général de la Caisse nationale d'assurance maladie
(Cnam)

La mutualité sociale agricole (MSA) a participé aux côtés des partenaires sociaux, du ministère chargé du travail, du ministère chargé de l'agriculture et des organismes de prévention à l'élaboration du plan Santé au travail 2026-2030. Nous nous retrouvons dans de nombreux axes de travail de ce plan dont la mise en œuvre permettra de renforcer la santé et la sécurité au travail pour l'ensemble des actifs et futurs actifs agricoles.

Dr Dominique SEMERARO,
Directrice nationale de la santé et sécurité au travail
de la Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (CCMSA)

Cultiver la qualité du dialogue en interne, favoriser un management à l'écoute du terrain, tester des améliorations concrètes des façons de travailler, ce sont autant de pratiques favorables à la santé au travail des salariés, à la performance globale des organisations et à l'accompagnement des transitions numériques et écologiques en entreprise. En lien étroit avec le plan Santé au travail, notre contrat d'objectifs et de performance (COP) prévoit que l'Anact se mobilise pour accompagner les TPE-PME sur ces dimensions qui contribuent à la qualité de vie et des conditions de travail de toutes et tous.

Caroline GADOU,
Directrice générale de l'Agence nationale pour l'amélioration
des conditions de travail (Anact)

Des transformations majeures et rapides du monde du travail sont à l'œuvre. Pour comprendre leurs impacts sur la santé des travailleurs et pour explorer plus efficacement l'effet des polyexpositions, il est indispensable de se doter d'une recherche scientifique dynamique. Dans le plan Santé au travail 2026-2030, l'Anses coordonnera l'objectif 10 visant la structuration de la recherche en santé au travail et continuera d'alimenter ses expertises avec ces connaissances, au bénéfice de préventions adaptées, et en intégrant ses travaux dans la perspective « une seule santé ».

Elisabeth CLAVERIE DE SAINT-MARTIN,
Directrice générale de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (Anses)

En tant qu'acteur majeur de la prévention des risques professionnels en France, l'INRS a participé activement à l'élaboration du plan Santé au travail 2026-2030. Fort de ses compétences reconnues et multidisciplinaires, il met son expertise au service des politiques publiques et de l'ensemble des entreprises pour promouvoir une véritable culture de prévention, visant à réduire durablement les risques et à améliorer la santé et la sécurité de tous.

Stéphane PIMBERT,
Directeur général de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)

Dans le cadre de ce nouveau plan Santé au travail, Santé publique France continuera de produire des données et mettre en place des outils de surveillance essentiels pour orienter les politiques de prévention en santé au travail, en veillant toujours à mettre à dispositions de tous, les connaissances produites. Car sans expertise scientifique solide, il n'y a pas de politique efficace pour prévenir les risques professionnels et protéger durablement la santé des travailleurs.

Dr Caroline SEMAILLE,
Directrice générale de Santé publique France

Unir les volontés et les moyens des acteurs de la prévention est indispensable à notre succès collectif. Le plan Horizon 2030, adopté en décembre 2025 par les partenaires sociaux du BTP, s'inscrit activement au sein du plan Santé au travail 2026-2030 pour relever les défis du BTP, notamment la lutte contre les accidents graves et mortels, un focus TPE, le développement de la culture de prévention, la formation et l'insertion des jeunes, la prévention de l'usure professionnelle et les risques chimiques, dont l'amiante.

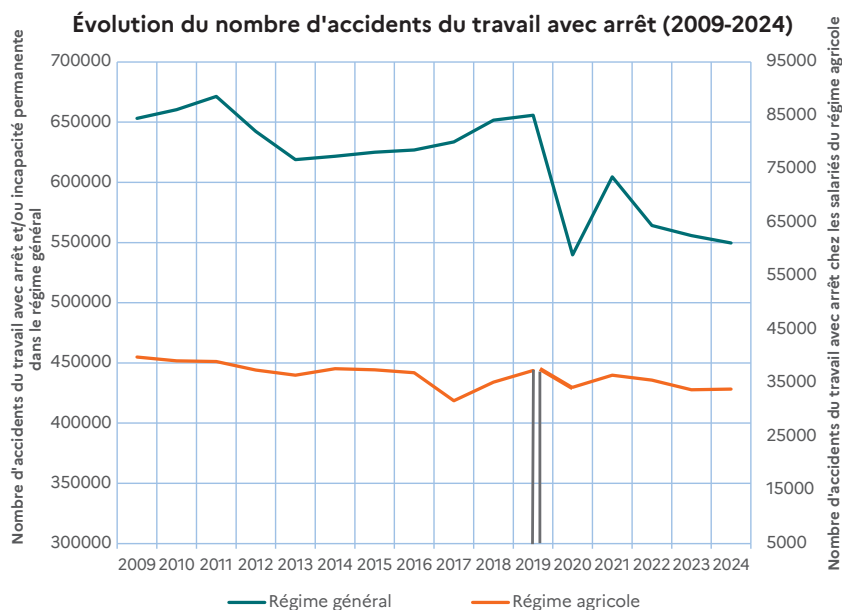
Paul DUPHIL,
Secrétaire général de l'Organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTB)

Les grandes tendances et enjeux de la santé au travail

L'amélioration des conditions de travail et le renforcement de la prévention doivent permettre d'assurer la santé et sécurité des salariés et renforcer la performance des organisations. Il est essentiel que ces efforts prennent en compte les attentes croissantes des salariés et des entreprises, notamment en matière d'accompagnement des transformations, d'équilibre des temps ou de sens au travail.

Elle doit aussi permettre d'accélérer la baisse de la sinistralité au travail, alors que, pendant plusieurs décennies, le nombre d'accidents du travail a diminué de façon constante : si dans les années 1950, un million d'accidents étaient constatés chaque année, ce nombre a diminué en 2024 à environ 549 600 pour le régime général¹ et 43 800 pour le régime agricole². Cette réduction de près de moitié de l'accidentalité annuelle, constatée alors même que le nombre de salariés a doublé, peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment les importants progrès réalisés par les entreprises en matière de prévention, l'efficacité d'une réglementation plus protectrice, l'utilisation d'équipements plus sécurisés ainsi que par l'évolution des emplois vers des activités de services relativement moins accidentogènes.

Depuis 2020 et la crise sanitaire de la Covid-19, la baisse des sinistres reconnus se confirme, avec une baisse des accidents du travail mais une augmentation des maladies professionnelles. Cette tendance à la baisse, qui a pu s'observer ailleurs en Europe, nécessite une investigation plus approfondie pour en confirmer les causes.



Sources : Cnam et CCMSA

NB : concernant le régime agricole : Depuis 2019, les données de sinistralité du régime agricole comprennent également les données de l'Alsace-Moselle, entraînant une rupture statistique. Cette rupture statistique est représentée par la ligne en pointillés.

On constate ainsi que le nombre d'accidents du travail mortels a atteint un plancher depuis les années 2010. On dénombrait ainsi 824 accidents du travail mortels en 2024, soit 764 pour le régime général et 60 pour les salariés du régime agricole. Ces drames sont souvent causés par des circonstances évitables : absence d'évaluation des risques ou de mesures de prévention, déficit de formation ou d'information du salarié, etc. **De ce fait, la réduction des accidents du travail mortels constitue une priorité centrale du plan de Santé au travail 2026-2030.**

¹ Accidents du travail avec arrêt et/ou incapacité permanente.

² Accidents du travail avec arrêt.

Avertissement en matière de comparaison européenne sur les données statistiques de sinistralité

En 2023, le taux d'accidents du travail mortels en France était de 3,6 pour 100 000 employés, contre une moyenne européenne de 1,63. Si le taux d'accidents du travail mortels déclarés en France apparaît élevé par rapport aux autres pays européens, il est important de noter que les méthodes de calcul et de déclaration des accidents du travail varient d'un pays à l'autre.

Ainsi, la France transmet à EUROSTAT, contrairement à la plupart des autres pays, tous les accidents mortels liés à l'activité professionnelle ou intervenus sur le lieu ou pendant les horaires de travail. Ainsi, en France, les malaises mortels sont comptabilisés dans la statistique relative aux accidents du travail mortels. Ils représentent près de 59 % des accidents du travail mortels pour le régime général et, de 2022 à 2024, 37,7 % pour les salariés du régime agricole. Dans d'autres pays, la notion d'accident du travail est plus restrictive et exclut ainsi des sinistres comme les malaises mortels ou les accidents de trajet. **Si les malaises intervenant sur le lieu de travail n'étaient pas systématiquement comptabilisés en tant qu'accidents du travail, la France se situerait dans une position plus intermédiaire.**

Certains publics sont particulièrement exposés aux risques professionnels et doivent bénéficier d'actions de prévention renforcées.

Les jeunes et les nouveaux arrivants constituent en particulier un public prioritaire. Les données de sinistralité montrent en effet que plus de la moitié des décès au travail de salariés de moins de 25 ans survient moins d'un an après la prise de poste, soulignant ainsi l'importance de l'accompagnement à la prise de poste. Si le nombre d'accidents du travail mortels des moins de 25 ans n'est pas en augmentation sur le moyen terme, il reste trop élevé (15 accidents mortels signalés au système d'inspection du travail en 2024, dont 2 mineurs). En cohérence avec le plan d'accélération pour l'emploi des jeunes annoncé le 7 mai 2026, le plan Santé au travail 2026-2030 renforcera les mesures de prévention en faveur des jeunes, notamment mineurs et en formation, avec l'appui d'une mission IGAS-IGER en cours.

Les **travailleurs intérimaires** constituent également un public prioritaire, leur indice de fréquence des accidents mortels étant presque deux fois plus élevé que pour la population salariée dans son ensemble. **La santé des femmes au travail** doit également faire l'objet d'une attention renforcée : tandis que la sinistralité professionnelle baisse pour la population globale, le nombre d'accidents du travail des femmes est en hausse continue, avec une augmentation de 26 % entre 2000 et 2023. Afin de mieux protéger ces différentes populations de travailleurs, le plan de Santé au travail 2026-2030 leur consacre des actions de prévention renforcées.

Prévenir les absences au travail à travers la prévention primaire et l'accompagnement des acteurs

Le nombre d'arrêts de travail a augmenté de 10 % entre 2019 et 2024, pour atteindre 9,1 millions d'arrêts indemnisés par l'Assurance maladie et l'Assurance maladie-Risques professionnels. Au-delà de son impact financier, ce phénomène peut entraîner une désorganisation au sein des entreprises: perte de productivité, remplacements, retards, réorganisation, report de charges ou encore impact sur la motivation des salariés présents. Il peut par ailleurs traduire des enjeux de conditions de travail nécessitant d'agir à travers la prévention primaire et l'accompagnement des acteurs.

Le travail constitue à cet égard un élément déterminant et positif de la santé des salariés. Les entreprises qui investissent le plus dans la prévention, et où l'on constate un haut degré d'autonomie des travailleurs, une stratégie globale de formation, et des niveaux élevés d'implication directe des employés dans la prise de décision en même temps qu'un soutien managérial (disponibilité, confiance) sont aussi les plus performantes économiquement³.

³ à caractéristiques observables identiques (notamment secteur d'activité, nombre de salariés, capital, structure socioprofessionnelle) selon l'étude de novembre 2020 Conditions de travail, prévention et performance économique et financière des entreprises | DARES.

Les transformations du monde du travail impliquent de nouveaux enjeux pour la politique de santé au travail.

C'est le cas d'abord des **transformations numériques**, qui font évoluer les organisations du travail en profondeur. Avec l'essor de l'intelligence artificielle (IA) en particulier, les entreprises se dotent d'un outil pouvant contribuer à l'amélioration des conditions de travail et des démarches de prévention, tout en devant veiller à ce que les évolutions de l'organisation du travail qu'il entraîne ne s'accompagnent pas de risques professionnels nouveaux. Les **transformations environnementales** impliquent également des évolutions des organisations et méthodes de travail qu'il convient d'anticiper et d'accompagner pour assurer la santé et sécurité des travailleurs. Les **transformations démographiques**, découlant notamment de l'amélioration du taux d'emploi des travailleurs expérimentés ou de l'augmentation des maladies chroniques dans la population générale, constituent également un phénomène sociétal vecteur de changements majeurs sur le travail qu'il convient d'accompagner.

Consacrées par les partenaires sociaux dans le cadre de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 et la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, les démarches de qualité de vie et des conditions de travail doivent contribuer à répondre aux enjeux de santé au travail et de performance économique posés par ces grandes transitions du travail tout en contribuant à une politique responsable en matière de ressources humaines et à une qualité de l'emploi qui bénéficient à l'attractivité, la fidélisation et l'engagement des salariés.

Issue de (ANI du 9 décembre 2020, la loi du 2 août 2021 a redéfini le rôle des préventeurs, avec l'objectif de renforcer l'accompagnement des acteurs de l'entreprise, tout en engageant un décloisonnement entre santé au travail, santé publique et santé environnementale.

La loi du 2 août 2021 a ainsi impulsé une modernisation de notre système de santé au travail à travers un renforcement des missions des acteurs de la prévention et en particulier des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Leur rôle se renforce en particulier à travers la définition et mise en œuvre d'une offre-socle de services, la certification et la montée en charge de leurs missions en matière de prévention de la désinsertion professionnelle.

Le décloisonnement entre la santé au travail, la santé publique et la santé environnementale, initié par la loi du 2 août 2021, a vocation à être approfondi dans le cadre du plan Santé au travail 2026-2030. La santé des populations résulte en effet aujourd'hui d'interactions complexes entre facteurs génétiques, environnementaux, culturels et socio-économiques. Dans ce contexte, le travail, en constante évolution, occupe une place déterminante : il peut être source d'expositions spécifiques, mais constitue également un espace privilégié pour agir sur la santé au sens large. La convergence croissante entre santé publique, santé environnementale et santé au travail met en évidence la nécessité d'aborder ces enjeux dans une logique intégrée.

Les engagements-clés du plan Santé au travail 2026-2030

Le plan Santé au travail comprend 50 actions principales en faveur de la prévention des risques professionnels, de l'amélioration des conditions de travail et de la lutte contre les accidents, notamment graves et mortels, et des maladies professionnelles.

HUIT ENGAGEMENTS-CLÉS PEUVENT ÊTRE TOUT PARTICULIÈREMENT SOULIGNÉS :

ENGAGEMENT-CLÉ N°1 :

Renforcer la prévention des accidents du travail graves et mortels

Le plan Santé au travail 2026-2030 confirmera la priorité donnée à la prévention des accidents du travail graves et mortels, notamment dans les secteurs à enjeux. De nombreuses actions contribuent directement à cet objectif. Il s'agira notamment de :

- Accompagner les dix branches volontaires à fort enjeu de sinistralité engagées en faveur de la prévention.
- Donner aux entreprises les outils pour mieux prévenir les malaises mortels au travail :
 - En aidant les entreprises à évaluer les risques à l'origine de ces malaises (fiches méthodologiques, outils d'aide à l'évaluation) et à mettre en place des actions concrètes de prévention : meilleure organisation du travail, gestion des pauses, lutte contre la sédentarité, adaptation des horaires, formation de sauveteurs-secouristes au travail, prévention des risques liés aux situations de travail isolées, etc ;
 - En créant des kits d'informations pratiques pour mieux organiser les secours en entreprise : guides, fiches par secteur d'activité et recommandations concrètes pour aider les entreprises à agir en cas d'accident ;
 - En développant une vraie culture de la prévention dans les entreprises : sensibiliser les dirigeants, les managers et les salariés à l'importance de prévenir les malaises et encourager l'utilisation des outils disponibles afin d'agir de manière anticipée et efficace.
- Prévenir les risques de chute de hauteur, notamment par une meilleure prise en compte du risque dès la conception des bâtiments et l'accompagnement des secteurs les plus exposés.
- Développer une politique d'achat public responsable en valorisant l'intégration de clauses santé et sécurité au travail.
- Mobiliser le collectif de travail pour la prévention des conduites addictives, notamment liées à la consommation de stupéfiants, à travers la mise à jour du guide DGT-Mildeca de 2012 destiné aux entreprises, aux services de prévention et de santé au travail (SPST) et aux acteurs de la prévention proposant un cadre de référence actualisé : évaluation et prévention des conduites addictives, notamment en lien avec les risques organisationnels, recommandations concernant les conditions de recours à certains dispositifs de dépistage, intégration dans le règlement intérieur, etc.
- Mener des actions de communication pour sensibiliser le grand public et les acteurs de l'entreprise sur les enjeux humains, sociaux et économiques des accidents graves et mortels au travail et faire connaître jusque dans les territoires les travaux menés sur les risques, ainsi que les acteurs et ressources de prévention mobilisables.

ENGAGEMENT-CLÉ N°2 :**Prévenir les absences au travail à travers la prévention primaire et l'accompagnement des acteurs**

Le plan Santé au travail 2026-2030 renforcera la prévention des absences au travail qui constituent un enjeu de santé publique et de performance économique et sociale des entreprises. Il agira notamment sur les conditions de travail, les pratiques managériales et le renforcement de la coordination des acteurs de la politique de santé au travail, en particulier pour anticiper la reprise du travail. Il contribuera ainsi aux orientations fixées par le Gouvernement dans le cadre du plan de prévention de l'absence au travail annoncé le 9 avril 2026, en ciblant les facteurs de risques professionnels, le maintien en emploi et l'amélioration des conditions de travail.

Il encouragera par ailleurs la formation des managers sur les enjeux de la santé au travail ainsi que la promotion des pratiques de dialogue professionnel permettant aux salariés et aux employeurs d'échanger sur les conditions d'exercice de leur travail, dans le cadre d'espaces de discussion ou selon d'autres modalités.

ENGAGEMENT-CLÉ N°3 :**Mieux protéger les jeunes et les nouveaux arrivants**

Les jeunes et les nouveaux arrivants constituent un public prioritaire pour la politique de santé au travail, les données de sinistralité montrant que plus de la moitié des décès au travail de salariés de moins de 25 ans survient moins d'un an après la prise de poste. Le plan Santé au travail 2026-2030 vise ainsi la protection de ces travailleurs :

- Ancrer la culture de prévention dès la formation :
 - Déployer des actions de sensibilisation (interventions de préventeurs et d'inspecteurs du travail, outils de sensibilisation etc.) des jeunes à la santé et à la sécurité tout au long de leur parcours de formation ;
 - Renforcer la place des modules de formation en santé et sécurité au travail intégrées dans l'enseignement professionnel et agricole ;
 - Dans les centres de formation d'apprentis (CFA), renforcer l'information et les outils à disposition des équipes pédagogiques afin de mieux sensibiliser et accompagner les jeunes et intégrer un volet santé sécurité au travail dans les contrats d'apprentissage.
- Sécuriser leurs premières expériences professionnelles en mettant en place une procédure d'intégration spécifique pour les jeunes et primo-arrivants en entreprise : distribution de livret personnalisable, règles-clés, infographies et initiation systématique à la bonne utilisation des équipements de protection dédiés. Dans ce cadre, l'attribution de signes distinctifs sera expérimentée.
- Dans les secteurs à plus forts enjeux de sinistralité, faire prendre en compte dans la démarche d'évaluation des risques (DUERP) la vulnérabilité spécifique des primo-accédants et prévoir en conséquence des actions de prévention dédiées.
- Mobiliser les managers au cœur de la prévention : renforcer la formation des maîtres de stage et d'apprentissage pour qu'ils transmettent efficacement les bonnes pratiques et garantissent un cadre sûr.

ENGAGEMENT-CLÉ N°4 :**Prévenir les risques psychosociaux et promouvoir la santé mentale**

Alors que le nombre de reconnaissances de troubles psychiques comme maladie professionnelle augmente et que la santé mentale a été érigée en grande cause nationale 2025-2026, le plan Santé au travail 2026-2030 renforcera l'accompagnement des entreprises sur la prévention des risques psychosociaux (RPS) et la promotion de la santé mentale au travail :

- Améliorer l'accompagnement des entreprises, et en particulier des TPE-PME, en construisant une offre de prévention RPS commune.
- Former les salariés au secourisme en santé mentale (identifier les signaux d'alerte, et accompagnement vers un parcours de prise en charge adaptée).
- Promouvoir auprès des entreprises la charte pour la santé mentale au travail.

ENGAGEMENT-CLÉ N°5 :**Protéger la santé des femmes au travail**

Si la sinistralité professionnelle baisse dans la population globale, le nombre d'accidents du travail des femmes est en hausse, avec une augmentation de 26 % entre 2000 et 2023. C'est pourquoi le plan Santé au Travail 2026-2030 consacre des actions renforcées en faveur de la santé des femmes au travail, notamment :

- Renforcer l'évaluation des risques professionnels différenciée selon le sexe.
- Adapter les équipements de protection individuelle (EPI) aux femmes.
- Garantir de bonnes conditions de reprise du travail pour les femmes allaitantes.
- Accompagner les employeurs pour l'évaluation et la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail (VSST), qu'elles interviennent dans l'entreprise ou à l'extérieur dans le cadre de l'activité professionnelle :
 - Les SPST appuieront les entreprises dans leur évaluation et la prévention des situations à risques (poste de travail isolé, travail de nuit, moments de convivialité) ;
 - Les professionnels de santé au travail seront mobilisés pour repérer, notamment lors des visites périodiques, et accompagner les victimes. Un groupe de travail national sera mandaté pour identifier les leviers complémentaires et les bonnes pratiques permettant de sensibiliser les entreprises dans une logique de passage à l'action.

Les SPST organiseront des actions de prévention et accompagneront les femmes qui connaissent des événements de santé spécifiques (grossesse, endométriose, ménopause, etc.), afin de favoriser leur maintien en emploi.

ENGAGEMENT-CLÉ N°6 :**Accompagner les transformations du travail (IA, dérèglement climatique)**

Le monde du travail traverse des transformations majeures, notamment numériques et environnementales, qui font éclore de nouvelles activités et organisations au sein desquelles la promotion de la santé et sécurité au travail doit être une priorité constante. Le plan Santé au travail 2026-2030 accompagnera les entreprises, et en particulier les TPE-PME, à travers ces évolutions :

- Créer un observatoire « IA et Travail » pour connaître les bénéfices de l'IA dans les démarches de prévention et accompagner l'intégration de l'IA dans les organisations du travail.
- Accompagner les entreprises sur les effets du changement climatique : prise en compte de la chaleur dans l'évaluation des risques et dans la conception des équipements de protection individuelle, etc.

ENGAGEMENT-CLÉ N°7 :**Renforcer la place de l'évaluation des risques dans les démarches de prévention**

L'évaluation des risques professionnels constituant le préalable à toute démarche de prévention de qualité, le plan Santé au travail 2026-2030 déploiera des mesures en faveur de la conception, mise à jour et transmission du document unique d'évaluation de risques professionnels (DUERP) :

- Poursuivre l'accompagnement des entreprises par les SPST dans la démarche d'évaluation des risques et du plan d'actions de prévention, par exemple via la mise en place, au niveau territorial, d'actions partenariales d'accompagnement des TPE.
- Développer de nouveaux outils d'aide à l'évaluation des risques, notamment à destination des secteurs à enjeux de sinistralité, et centraliser les ressources sur le Compte Entreprise du portail de l'Assurance maladie-Risques professionnels, hébergé sur net-entreprise.fr et accessible à toutes les entreprises.
- Renforcer les actions régionales de communication et d'accompagnement visant à inciter les entreprises à transmettre le DUERP aux SPST.

ENGAGEMENT-CLÉ N°8 :**Renforcer la prévention de la désinsertion et de l'usure professionnelle**

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise à favoriser le maintien en emploi, en améliorant la prévention de la désinsertion professionnelle, qu'elle soit liée à l'usure au travail, au vieillissement ou aux maladies chroniques. Les acteurs du maintien en emploi, notamment les SPST et le service social de l'assurance maladie, jouent un rôle clé pour détecter précocement le risque de désinsertion professionnelle et accompagner les salariés. Il s'agira ainsi de :

- Assurer la montée en charge des SPST sur le repérage et l'accompagnement des travailleurs en risque de désinsertion, notamment à travers la définition d'un indice de repérage de la désinsertion professionnelle (IRDP) et l'amélioration du partage d'informations entre l'assurance maladie et les SPST.
- Poursuivre le déploiement du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU), doté d'un milliard d'euros jusqu'à 2027 pour accompagner les investissements humains et techniques des entreprises en faveur de la prévention des risques ergonomiques.
- Accompagner les acteurs de l'entreprise dans le maintien en emploi des salariés en situation de maladies chroniques.

Les orientations stratégiques du plan Santé au travail 2026-2030



Consacrée comme un droit fondamental par l'Organisation internationale du travail (OIT), la santé au travail constitue un pilier structurant de notre système social. Dans un contexte de transformations rapides du travail – technologiques, écologiques, démographiques, sociales et organisationnelles –, elle doit répondre à des enjeux structurants tout en faisant face à une progression des accidents mortels, des maladies professionnelles et de l'absentéisme, qui interroge la soutenabilité des organisations.

Issue d'un dialogue constant et exigeant entre l'Etat, les partenaires sociaux et les acteurs institutionnels, le plan Santé au travail 2026-2030 constitue la feuille de route nationale de la politique de santé au travail pour les cinq prochaines années, avec un point d'étape à mi-parcours. Il traduit une ambition majeure pour notre politique publique de santé au travail : faire de la prévention un principe effectif d'organisation du travail, de protection des travailleurs et un levier structurant de la performance durable des entreprises, à travers les orientations suivantes :

- Réaffirmer la priorité donnée à la baisse des accidents du travail graves et mortels.
- Placer la prévention primaire des risques professionnels au cœur de la politique de santé au travail du pays.
- Décloisonner les politiques de santé au travail, santé publique et santé environnementale.
- Prendre en compte les risques professionnels liés au changement climatique et aux transformations numériques.

Afin de déployer au mieux ces actions, le plan Santé au travail 2026-2030 s'appuie sur une gouvernance remaniée. Le rôle du comité national de prévention et de santé au travail (CNPST) sera consolidé, et l'articulation entre le plan national et les plans régionaux sera renforcée. Les liens entre les plans Santé au travail de la fonction publique et du secteur privé seront par ailleurs approfondis, à travers une meilleure articulation de leurs objectifs respectifs, un plus grand partage des outils et un renforcement des liens entre acteurs institutionnels.

AXE 1

Promouvoir la culture de prévention

Plusieurs obligations s'imposent aux acteurs en matière de santé au travail, de l'évaluation des risques incombant aux employeurs à la validation de contenus d'enseignement pour les futurs salariés. Il importe que les acteurs de l'entreprise s'approprient et partagent une culture de prévention, levier durable de performance sociale et économique. Il s'agit donc tout d'abord d'accompagner les entreprises dans la réalisation de l'évaluation des risques professionnels (**objectif 1**), mais aussi de former et sensibiliser à la santé au travail les employeurs, les encadrants, les salariés et les donneurs d'ordre (**objectif 2**), de mieux connaître et prévenir les effets des transformations du travail, notamment environnementales (**objectif 3**), et de rendre les lieux et équipements de travail plus sûrs et sains (**objectif 4**).

AXE 2

Prévenir les risques professionnels

Une fois évalués, les risques professionnels doivent être prévenus en concentrant tout particulièrement les efforts sur les situations de travail les plus sinistrogènes (**objectif 5**). Certains publics sont particulièrement impactés par les accidents du travail et les maladies professionnelles (nouveaux arrivants et jeunes, intérimaires, femmes, personnes en situation de handicap), ce qui doit conduire à des actions ciblées. Enfin, lorsque l'accident survient malgré tout, une réponse adaptée doit être mise en œuvre pour en limiter les conséquences et accompagner les victimes, leurs proches et le collectif de travail (**objectif 6**).

AXE 3

Veiller à la préservation de la santé tout au long de la vie professionnelle

Le plan Santé au travail 2026-2030 vise également à mieux prévenir la désinsertion professionnelle, qu'elle soit liée à l'usure au travail, au vieillissement ou aux maladies chroniques. Les services de prévention et de santé au travail (SPST) jouent un rôle clé pour détecter précocement le risque de désinsertion professionnelle et accompagner les salariés afin de favoriser leur maintien en emploi ou faciliter leur retour après une absence. Il est nécessaire d'améliorer l'outillage des SPST ainsi que la coordination entre les acteurs (SPST, service social de l'assurance maladie et Agefiph notamment) afin de fluidifier les parcours de maintien en emploi (**objectif 7**) et de renforcer le positionnement des SPST comme acteurs spécialistes de la santé au travail et de relais de la santé publique dans une logique de décloisonnement du système de santé et de prise en compte de la santé globale (**objectif 8**).

AXE 4

Anticiper et gérer les crises et les risques émergents

Alors que les transformations du travail s'accroissent et que la survenue de crises (sanitaires, environnementales, etc.) devient plus fréquente, il importe de renforcer le système de veille des risques émergents en santé au travail, d'organiser le signalement et la gestion des événements inhabituels, de sorte à mieux anticiper et gérer les situations nouvelles susceptibles d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs (**objectif 9**). Cela nécessite de disposer de façon régulière des données, de renforcer l'effort de recherche en santé et sécurité au travail sur des thématiques prioritaires, tout en coordonnant mieux les acteurs, tant d'un point de vue inter-institutionnel qu'interdisciplinaire (**objectif 10**).

CLÉS DE RÉUSSITE

Porter la santé et sécurité au travail au plus près des différents acteurs de l'entreprise

La réussite du plan Santé au travail 2026-2030 dépendra de la bonne appropriation des enjeux de la santé-sécurité au travail par les entreprises. Pour contribuer à cet objectif, différents leviers peuvent être mobilisés : les démarches visant à améliorer la qualité de vie et des conditions de travail (**clé de réussite 1**), le dialogue social et le dialogue professionnel (**clé de réussite 2**). Ces exercices complémentaires permettent de mobiliser les acteurs de l'entreprise pour mieux identifier les risques professionnels, au plus près des activités, de trouver des solutions concrètes en agissant sur le travail et son organisation, de favoriser leur mise en œuvre effective, mais aussi d'anticiper les impacts des changements et prévenir l'impact de transformations internes ou externes.

Principes de mise en œuvre

Gouvernance et communication

La consolidation, dans un cadre paritaire, de la gouvernance et du pilotage de la politique de santé au travail sera un enjeu majeur. Il s'agit non seulement de consolider le rôle des partenaires sociaux du comité national de prévention et de santé au travail (**CNPST**) dans la gouvernance de la politique de santé au travail, de renforcer l'animation du réseau des comités régionaux de prévention et de santé au travail (**CRPST**) mais aussi d'améliorer la coordination des acteurs de la politique de santé au travail (**pilier 1**). Les partenaires sociaux du CNPST adopteront à cet égard un avis précisant les modalités de mise en œuvre de l'action dédiée. Le bon déploiement du plan dépendra également de la mobilisation d'acteurs de proximité qui pourront contribuer à sensibiliser les entreprises aux enjeux de la santé au travail et à leur faire connaître ses intervenants et ressources. Des actions de communication ciblées ou grand public favoriseront par ailleurs la diffusion des messages de prévention (**pilier 2**).

Un plan Santé au travail structuré autour de priorités fortes et partagées et aux modalités de mise en œuvre renforcées

AXE 1 :
Promouvoir
la culture
de prévention

AXE 2 :
Prévenir les risques
à professionnels

AXE 3 :
Veiller à la
préservation
de la santé tout
au long de la vie
professionnelle

AXE 4 :
Anticiper et gérer
les crises et les
risques émergents

CLÉS DE RÉUSSITE :

Porter la santé et sécurité au travail au plus près des différents acteurs de l'entreprise

UNE MÉTHODE RENFORCÉE :

une gouvernance tripartite approfondie, une mobilisation accrue des acteurs et une communication large auprès du grand public

Le sommaire détaillé du PST 2026-2030 est consultable à l'adresse suivante :
https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2026-06/WEB_PST5_0.pdf

Annexe :

Les réalisations-phares du plan Santé au travail 2021-2025

Le plan Santé au travail 2021-2025¹, complété du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels², a assuré le déploiement de mesures ambitieuses visant à développer une culture de prévention dans les entreprises et dans les territoires avec l'appui des services déconcentrés. Les principales réalisations incluent :

1. La mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Issue de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020, la loi du 2 août 2021 a engagé une modernisation de notre système de santé au travail dont la mise en œuvre opérationnelle a été accompagnée par le PST 4. Elle a notamment permis :

- Le déploiement effectif de l'offre socle de services des services de prévention et de santé au travail (SPST), avec notamment l'encadrement du montant des cotisations, la structuration d'une offre à destination des travailleurs indépendants (proposée par 81 % des SPSTI en 2024), et la publication d'une instruction sur la procédure d'agrément.
- La certification des SPST interentreprises, avec, au 30 novembre 2025, 171 SPST interentreprises sur 175 engagés dans la démarche et 128 effectivement certifiés.
- La précision du cadre d'exercice des équipes pluridisciplinaires, avec l'élargissement des responsabilités des infirmiers en santé au travail, qui se voient déléguer en 2024 plus de la moitié des visites déléguables, et la possibilité de recourir à la télésanté.
- La réaffirmation du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) comme pierre angulaire de la démarche de prévention à travers un accompagnement renforcé des SPST (38 000 actions en 2024).

2. Lutter contre les accidents du travail graves et mortels et renforcer la culture de la prévention

La prévention des accidents graves et mortels constitue une priorité ministérielle. Plusieurs actions de prévention et de sensibilisation fortes ont été menées, notamment :

- Le déploiement de trois campagnes de communication inédites auprès du grand public et des acteurs de l'entreprise³.
- Le renforcement du cadre réglementaire sur la prévention des risques liés à la canicule grâce au décret du 27 mai 2025⁴.
- Le lancement de travaux sur la prévention des malaises mortels au travail.

Pour approfondir la culture de prévention, le PST 2021-2025 a renforcé la formation à la santé et sécurité au travail des apprenants et des salariés :

- 100 % des diplômes de l'enseignement professionnel intègrent désormais des compétences en santé et sécurité au travail, régulièrement actualisées (30 diplômes révisés avec l'appui de l'INRS sur la durée du PST 2021-2025).

1 <https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/files-spip/pdf/pst4.pdf>

2 <https://travail-emploi.gouv.fr/plan-pour-la-prevention-des-accidents-du-travail-graves-et-mortels-2022-2025>

3 <https://travail-emploi.gouv.fr/la-securite-des-salaries-cest-chaque-jour-que-lon-doit-y-penser>

4 <https://travail-emploi.gouv.fr/publication-du-decret-relatif-la-protection-des-travailleurs-contre-les-risques-lies-la-chaleur>

- Les interventions des préventeurs auprès des jeunes ont été renforcées, notamment à travers le déploiement des actions de l'inspection du travail en lycée professionnel (300 agents volontaires à date).
- Un accompagnement des équipes pédagogiques : près de 10 000 enseignants formés par la branche AT-MP et 1 370 enseignants formés par l'OPPBTP sur la période 2021-2025.
- Le déploiement du passeport de prévention : fin 2025, près de 40 000 passeports de prévention alimentés par au moins une formation.

3. La prévention des chutes de hauteur

Les chutes de hauteur demeurent l'une des premières causes d'accidents graves et mortels au travail. Des actions de prévention ont ainsi été déployées dans le cadre du PST 4 :

- Création d'une certification obligatoire des entreprises intervenant sur cordes.
- Élaboration de deux guides de prévention sur les interventions en accumulateurs et en milieux naturels et évolution du cadre réglementaire.
- Engagement de travaux sur le risque de chutes en lien avec des matériaux de toiture fragiles par l'équipe d'analyse des accidents du travail (EAAT) mise en place en juin 2025 par la Direction générale du travail pour analyser les causes récurrentes d'accidents graves et mortels et identifier des solutions de prévention.

4. L'accompagnement des victimes et de leurs familles

Un guide⁵ à destination des victimes d'accident du travail et de leurs proches a été publié en 2024.

En plus de rappeler les informations essentielles sur les accidents du travail et sur les droits des travailleurs, il recense les étapes du parcours des victimes ou de leurs proches et les démarches à accomplir.

Ce guide national a été décliné par les Dreetts pour intégrer les coordonnées des structures locales pouvant venir en aide aux victimes sur le plan juridique, psychologique ou financier.⁶

5. La prévention de l'usure professionnelle

La loi du 2 août 2021 a consacré la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) comme l'une des trois missions socles des SPST.

- Déploiement des cellules PDP, en place dans 96,5 % des SPST interentreprises en 2024, avec 87 706 salariés accompagnés.
- Montée en charge de la visite de mi-carrière : 93 496 visites en 2024.
- Développement des outils d'accompagnement pour la PDP, avec 850 351 préconisations d'aménagement de poste et 10 703 rendez-vous de liaison en 2024.

En complément, le déploiement du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) depuis mars 2024 permet de soutenir financièrement les actions de prévention et de sensibilisation des entreprises en faveur des salariés exposés aux risques dits "ergonomiques" et à encourager le dialogue social de branche sur le sujet. Un milliard d'euros sur cinq ans sont dédiés à ce fonds.

⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/un-guide-pour-accompagner-les-victimes-daccidents-du-travail-et-leurs-familles>

⁶ Exemples - Guide publié par la DREETS CVL avec l'ensemble des contacts régionaux utiles

<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr/Accidents-du-travail-le-guide-pour-les-victimes-et-leurs-familles>

Guide publié par la DREETS Grand Est avec l'ensemble des contacts régionaux utiles https://grand-est.dreets.gouv.fr/sites/grand-est.dreets.gouv.fr/IMG/pdf/dreets_-_guide_accidents_de_travail_-_version_numerique_-_maj.pdf

6. La prévention du risque amiante

Le dispositif de repérage de l'amiante avant travaux (RAT) constitue la pierre angulaire de la prévention des risques d'exposition à l'amiante. A la charge du donneur d'ordre, il constitue la première étape de l'évaluation des risques permettant aux entreprises intervenantes de mettre en place les mesures de prévention adaptées. Le PST 2021-2025 a notamment permis le déploiement de DEMAT@MIANTE⁷, plateforme de déclaration des opérations de retrait d'amiante et de transmission des plans de retrait.

7. La prévention du risque radon

Le renforcement des démarches de prévention du risque radon sur les lieux de travail a constitué un axe prioritaire du PST 2021-2025, notamment au travers l'élaboration d'un guide pratique fin 2025 pour accompagner les employeurs et les préventeurs sur ce risque encore méconnu⁸.

8. La prévention de la santé des femmes au travail

En partenariat avec l'Anact, plusieurs actions d'outillage, de sensibilisation et de formation ont été conduites, notamment pour accompagner les démarches de prévention sexuées et la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail (VSST). Par ailleurs, des actions en faveur du maintien en emploi des femmes ont également été conduites dans le cadre des feuilles de route interministérielles, à l'instar de la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose via un kit de sensibilisation "endométriose et travail"⁹.

9. La promotion du dialogue social sur la santé et sécurité au travail

Le PST 2021-2025 a renforcé l'accompagnement des branches professionnelles afin de nourrir un dialogue social de qualité sur des thématiques-clés : prévention de l'usure professionnelle, évaluation et prévention des risques, promotion de la santé des femmes au travail, etc.

- Une convention a été signée avec les organisations professionnelles du transport routier de marchandises en vue de déployer des démarches de prévention du risque routier professionnel.
- Le ministère chargé du Travail a engagé l'accompagnement de dix branches à enjeux dans le cadre de travaux qui se poursuivront dans le prochain plan, notamment dans le secteur de l'intérim, de la métallurgie, de la propreté et des transports routiers.

⁷ <https://www.dematamiente.travail.gouv.fr/demat-amiante-frontend/#/auth/login>

⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/prevention-du-risque-radon-guide-pratique-et-questions-reponses>

⁹ <https://www.anact.fr/endometriose>



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté
Égalité
Fraternité*