prevaly
Votre partenaire
Prévention Santé Travail

Baromètre Prevaly 2026
Santé travail

Ce que la santé au travail révèle de la santé des **entreprises toulousaines.**

Santé mentale, usure professionnelle, maintien en emploi, santé des femmes, risques industriels : les signaux faibles du travail à Toulouse.



Nommer ensemble l'invisible

Certains risques ne font pas de bruit.

Ils n'ont pas toujours de symptôme immédiat ni de case clairement identifiée dans l'entreprise. Ils s'appellent risques psychosociaux, exposition chimique, épuisement d'un dirigeant, usure professionnelle, difficulté à se maintenir dans l'emploi ou encore fragilisation de certains parcours professionnels.

On les connaît parfois. On les pressent souvent. Mais ils peuvent rester diffus, fragmentés, difficiles à objectiver ou être identifiés trop tard.

C'est précisément là que commence le rôle de Prevaly, service de prévention et de santé au travail toulousain.

Ce premier baromètre porte une conviction : pour prévenir, il faut d'abord rendre lisibles les signaux, les mesurer et les relier au réel du travail.

À Toulouse, Prevaly agit ainsi comme un sismographe du monde de l'entreprise. À travers les données recueillies sur le terrain, le service permet de détecter des évolutions parfois discrètes et de comprendre ce qu'elles disent du travail, des organisations, des collectifs et des parcours professionnels.

C'est l'ambition de ce premier baromètre : nommer ensemble l'invisible pour permettre d'agir plus tôt.

En 2025, Prevaly suit près de :

418 000 salariés
dans une zone qui compte **593 619 salariés actifs**, selon les données **INSEE/FLORES 2024.**

À périmètre comparable, cela représente environ :

70 % des salariés de la zone suivie
(les autres étant majoritairement suivis par des équipes de santé au travail autonomes intégrées au sein des grandes entreprises).

Cette couverture donne à Prevaly un point d'observation particulièrement large sur les réalités du travail dans le bassin toulousain.

Le baromètre croise les données issues de l'activité de Prevaly, les enquêtes menées auprès de ses entreprises adhérentes et l'expertise de ses professionnels de santé et de prévention.

Quatre grands enseignements structurent cette première édition :

Santé mentale : le travail sous tension

Usure professionnelle : maintenir les salariés dans l'emploi

Santé des femmes et publics fragilisés : rendre visibles les inégalités de trajectoires

Risques territoriaux : le cas toulousain

De la santé mentale aux expositions chimiques, un même enjeu traverse ces quatre axes : **repérer les signaux suffisamment tôt pour éviter qu'une fragilité ne devienne une rupture.**

Céline Bon

Présidente de Prevaly

La santé au travail est aujourd'hui indissociable des grandes transformations que vivent les entreprises : évolution des métiers, allongement des carrières, nouvelles formes d'organisation, santé mentale, maintien en emploi ou encore prévention des expositions professionnelles.

Avec ce baromètre, notre ambition est d'apporter aux entreprises du territoire un éclairage utile sur ces mutations. Non pas pour dresser un constat supplémentaire, mais pour nourrir le dialogue, mieux partager les enjeux et faire de la prévention un sujet pleinement intégré aux décisions de l'entreprise.



Antoine Lefort-Lavauzelle

Directeur général de Prevaly



La force de Prevaly tient à la combinaison de deux regards : celui de la donnée, issue d'un très grand nombre de salariés et d'entreprises suivis, et celui de nos professionnels, qui connaissent les réalités du travail au quotidien et les spécificités du marché économique toulousain.

Ce baromètre nous permet de mettre cette connaissance au service de tous. Il doit devenir un repère dans le temps : suivre les évolutions, faire émerger de nouveaux signaux et surtout aider les entreprises à identifier les sujets sur lesquels elles peuvent agir concrètement. Cette première édition constitue un point de départ, appelé à s'enrichir année après année.

Les chiffres clés du baromètre

Prevaly, un observatoire de terrain du travail toulousain

Prevaly suit près de **418 000 salariés** et accompagne **25 378 entreprises adhérentes**. À périmètre comparable, cela représente environ **70 % des salariés actifs de la zone suivie,** les autres étant majoritairement suivis par des équipes de santé au travail autonomes intégrées au sein des grandes entreprises.

Prévention : près d'une entreprise adhérente sur trois est passée à l'action

29,01 % des entreprises

adhérentes ont mis en place une action de prévention des risques dans leur entreprise en 2025 avec Prevaly, **soit 7 363 entreprises.**

Santé mentale : le premier risque identifié par les entreprises

43 % des entreprises

souhaitent être accompagnées sur les **RPS** (risques psychosociaux)

Une réalité qui place la prévention de la santé mentale au cœur des priorités des entreprises.

6,53 % des salariés

ayant répondu à l'échelle de stress au travail, présentent un score élevé, associé à un risque important de saturation, d'épuisement professionnel ou de répercussions sur la santé.

Chez les dirigeants aussi, les signaux sont forts :

37 % des dirigeants

répondants au questionnaire E-Amarok présentent un **risque élevé à très élevé d'épuisement professionnel.**

Usure professionnelle : agir avant la rupture

0,77 %

des salariés suivis ont été concernés par une situation d'inaptitude en 2025, soit **3 250 inaptitudes prononcées.**

35,3 %

Parmi les inaptitudes dont le motif a été analysé, sont liées à des pathologies relevant des risques psychosociaux,

et 25 %

à des troubles musculosquelettiques.

Autre signal :

Les propositions d'aménagement de poste représentent **11,2 %** des visites réalisées en 2025, **soit 18 233** propositions d'aménagement sur l'année.



Désinsertion professionnelle : près de 15 % à risque fort

Les premières données 2026 de l'indice de risque de désinsertion professionnelle **(IRDP)** montrent que **14,91 %** des salariés analysés présentent un risque fort

soit 41 383

salariés toulousains.

Santé des femmes : des écarts marqués

21,33 % des femmes
présentent un risque fort de désinsertion professionnelle, contre

9,32 % des hommes

62,7 %
des avis d'inaptitude
concernent les femmes en 2025 alors qu'elles constituent :

48 %
des salariés **suivis par Prevaly**

Risque chimique : un marqueur du territoire

La prévention du risque chimique poursuit sa montée en puissance.

En 2025, **268 entreprises ont été accompagnées** par Prevaly, **en progression de 18 %** en un an, pour mieux identifier les dangers liés aux produits utilisés et mettre en place des actions de prévention adaptées.

Cette dynamique se traduit également par **une hausse de 66 % des expositions** aux agents CMR déclarées, avec **16 729 salariés** concernés.

Un chiffre qui représente désormais **plus de 4 % des salariés suivis par Prevaly** et qui témoigne d'une meilleure identification et traçabilité de ces risques professionnels



Partie 1

Santé mentale : le travail sous tension

01

Quand la santé mentale devient un enjeu stratégique pour les entreprises

Pendant longtemps, la santé au travail a été associée aux accidents, aux expositions physiques ou aux obligations réglementaires. Les données observées par Prevaly révèlent aujourd'hui une autre réalité : **pour les entreprises toulousaines, la santé mentale devient l'un des grands enjeux de stabilité, de performance et de pérennité.**

Dans l'enquête poussée par Prevaly en 2025 à l'ensemble de ses adhérents :

44%

des entreprises répondantes **souhaitent être accompagnées** sur les sujets de qualité de vie et des conditions de travail **(QVCT)**

43 %

sur les risques psychosociaux **(RPS).***

Ces résultats sont loin d'être anodins.

Lorsqu'une entreprise exprime un besoin d'accompagnement sur les risques psychosociaux, elle ne parle pas seulement de santé. Elle parle aussi d'absentéisme, de difficultés de recrutement, de turnover, d'engagement des équipes, de qualité managériale, de maintien des compétences et d'attractivité employeur.

Les données issues des visites confirment l'ampleur du sujet côté salariés :

80,01 %

des salariés suivis par Prevaly **sont exposés** aux risques psychosociaux **(RPS)**,** ce qui en fait le **premier risque identifié**, devant l'adoption de postures contraignantes, qui concerne **65,98 % des salariés suivis.**

Il est important de noter qu'une exposition ne constitue pas, à elle seule, un risque avéré. Elle signale la présence de facteurs de risque nécessitant une vigilance et des actions de prévention adaptées.

Autre signal : Parmi les salariés ayant accepté de répondre à l'échelle de stress au travail lors de leur visite :

6,53 %
présentent un score de stress élevé à très élevé

c'est-à-dire un risque important de **saturation, d'épuisement professionnel ou de répercussions sur la santé.**

Cette proportion est en légère baisse par rapport à 2024, où elle atteignait :

6,94 %, soit -0,41 point***

Derrière la santé mentale se cachent donc désormais plusieurs défis majeurs de l'entreprise : maintenir l'engagement, préserver les collectifs, accompagner les managers, prévenir l'usure et agir avant que les situations de tension ne deviennent des ruptures.

---

*Source / base : * Enquête annuelle Prevaly 2025 : 1 478 entreprises répondantes, 968 entreprises ont répondu à la question sur les sujets sur lesquelles elles souhaiteraient être sensibilisées. 44% des 968 sur la QVCT, 43% sur les RPS*

*** % des salariés suivis par Prevaly exposés aux RPS en 2025. Exposition déclarée par les employeurs lors de la déclaration de leurs salariés et mise à jour par le professionnel de santé lors de la visite des salariés.*

**** Echelles de vécu au travail renseignées lors des visites par les salariés ayant accepté de répondre. En 2025, la base porte sur 62 530 répondants pour l'échelle du stress au travail. Le score élevé correspond aux réponses comprises entre 7 et 10 sur 10.*

Les métiers d'accueil en première ligne :

Les données de Prevaly permettent aussi d'identifier des métiers particulièrement exposés. C'est le cas des métiers d'accueil, qui concentrent des situations de contact direct avec le public, les clients ou les usagers, et peuvent être confrontés à des tensions relationnelles, des incivilités, une charge émotionnelle importante ou une faible marge de manœuvre dans la réponse apportée.

En 2025, Prevaly suit **16 653 salariés** exerçant dans les métiers d'accueil, parmi eux :

87,03 %
sont exposés aux **risques psychosociaux (RPS),**

+7 points
par rapport à l'ensemble métiers suivis,
soit 80,01 %

Les données issues de l'échelle de vécu au travail confirment ce signal.

83,08 %
des salariés des métiers d'accueil répondant présentent **un score élevé de satisfaction** au travail

-3,2 points *
par rapport à l'ensemble métiers suivis,
soit 86,28 %



Sur l'échelle de stress au travail

8,87 %
des salariés répondants des métiers d'accueil présentent un **score élevé**, associé à un risque important de **saturation, d'épuisement professionnel ou de répercussions sur la santé.**

2,34 points de plus
que la moyenne tous métiers confondus, qui s'établit à **6,53 %.**

Ces résultats montrent que les métiers d'accueil ne sont pas seulement exposés aux risques psychosociaux de manière théorique. **Ils concentrent des signaux plus marqués de stress au travail, alors même que la satisfaction déclarée reste majoritairement élevée.**

Dans ces métiers, l'attachement au travail, au service rendu ou à la relation avec le public peut donc coexister avec une forte pression quotidienne.

Ce focus rappelle une réalité centrale : la santé mentale au travail se construit aussi dans les conditions concrètes d'exercice des métiers, dans la relation aux autres, dans la charge émotionnelle et dans la capacité des organisations à reconnaître ce qui use au quotidien.

*Source / base : - * Echelles de vécu au travail renseignées lors des visites par les salariés ayant accepté de répondre.*

En 2025, la base porte sur 2 666 répondants sur les métiers d'accueil. Le score élevé correspond aux réponses comprises entre 7 et 10 sur 10.

Nommer ce qui use vraiment

Pendant longtemps, les tensions relationnelles, la surcharge mentale, l'épuisement professionnel ou la perte de sens sont restés difficiles à formuler.
Trop diffus. Trop sensibles. Trop individuels en apparence.

Les données observées par Prevaly montrent au contraire que ces sujets deviennent des marqueurs collectifs. Derrière les risques psychosociaux, il y a des organisations qui se transforment, des managers sous pression, des collectifs fragilisés, des salariés qui doivent composer avec des exigences croissantes.

Cette évolution est essentielle : on ne prévient efficacement que ce que l'on parvient à nommer.

Le sujet n'est donc plus seulement médical. Il est devenu **organisationnel.**

Les dirigeants aussi sous pression

La tension ne concerne pas uniquement les salariés.

Prevaly envoie 2 fois par an à l'ensemble de ses dirigeants adhérents **le questionnaire E-Amarok** qui permet d'analyser leur état de santé mentale. L'année 2025 a vu une hausse de **+11% de dirigeants l'ayant complété*.**

Cet outil d'auto-évaluation permet d'analyser l'état de santé mentale des dirigeants en identifiant à la fois ce qui pèse sur eux **(les facteurs de stress)** et ce qui les soutient **(les facteurs de satisfaction).**

45 % des dirigeants
répondants présentent une balance négative, c'est-à-dire **davantage de facteurs de stress que de facteurs de satisfaction.**

Une proportion proche de celle observée en **2024**, où

46 % des répondants
étaient **dans cette situation.**

Parmi ces dirigeants en balance négative, un second questionnaire permet d'identifier les dirigeants présentant un **risque d'épuisement.**

Parmi eux, 86 % présentent un risque d'épuisement élevé à très élevé, contre 85 % en 2024.*

Rapporté **à l'ensemble des dirigeants** répondants, cela représente environ :

37 % des dirigeants
concernés par un **risque d'épuisement** élevé à très élevé.

Ce second questionnaire permet aussi de mesurer l'intensité de certains ressentis, sur une échelle de 1 à 7. Les signaux les plus marqués concernent la **fatigue**, avec une note moyenne de **5,7/7**, **le sentiment de "ne plus en pouvoir"**, avec 5,1/7, et la déception vis-à-vis d'autres personnes, **avec 4,9/7**. Ces scores ne mesurent pas la fréquence du phénomène, mais l'intensité ressentie par les dirigeants concernés.

Autre signal fort :

+53 % des accompagnements

des dirigeants en situation extrême d'épuisement en un an, par Prevaly.

92 dirigeants accompagnés

en 2025, dans ce cadre, **contre 60 en 2024.**

Prevaly dispose d'une cellule nommée **"ADELE"** composée de professionnels de santé formés spécifiquement à l'accompagnement des dirigeants (Médecins du travail, psychologues, assistants sociaux, accueillants…)

Ces données confirment que la santé mentale des dirigeants devient progressivement un enjeu de santé au travail à part entière.

Diriger aujourd'hui signifie souvent faire face simultanément à plusieurs facteurs de tension.

En 2025, les principaux stresseurs déclarés sont :

La surcharge de travail du dirigeant, citée par :	La baisse de l'activité commerciale, citée par :	La pression fiscale, citée par :	Les conflits avec les salariés, cités par :
61 %	**34,9 %**	**34,7 %**	**33,8 %**

Le comparatif 2024/2025 fait apparaître plusieurs évolutions intéressantes. **La surcharge de travail reste le premier stresseur, en progression de 4,7 points** par rapport à 2024, où elle était citée par 56,3 % des dirigeants.

La baisse de l'activité commerciale remonte fortement parmi les principaux stresseurs déclarés : quatrième motif de tension en 2024, elle devient **le deuxième stresseur le plus cité en 2025**, avec :

34,9 %
des dirigeants répondants concernés.

Les conflits avec les salariés progressent également, passant de :

27,3 % en 2024 à 33,8 % en 2025.

Ces évolutions disent quelque chose du climat dans lequel les dirigeants exercent aujourd'hui : une pression économique persistante, des difficultés d'activité plus visibles et des tensions sociales plus fortement ressenties.

Lorsque ces facteurs s'accumulent, le dirigeant peut devenir lui aussi un point de fragilité pour l'organisation.

Source / base :

** Questionnaire E-amarok envoyé 2 fois par an à l'ensemble des entreprises adhérentes Prevaly. En 2025, 461 dirigeants ont rempli le questionnaire. 174 dirigeants ayant une balance satisfacteur/stresseur négative ont rempli le second questionnaire. En 2024, 414 dirigeants l'avaient complété*



Docteur Séverine Lahille

Médecin du travail Prevaly, référente du Dispositif ADELE

Quand un dirigeant s'épuise, c'est souvent toute l'organisation qui se fragilise. Les données E-Amarok montrent que la surcharge de travail reste le premier facteur de tension, mais aussi que les difficultés économiques et les tensions avec les salariés prennent une place importante. Sur le terrain, nous observons également un marqueur fort de souffrance psychologique : le sentiment d'isolement décisionnel. Beaucoup de dirigeants ont le sentiment d'être seuls à piloter toutes les décisions, sans toujours pouvoir s'appuyer sur un regard extérieur ou partager leurs doutes.



Cette solitude est peu visible, mais elle pèse fortement dans les situations d'épuisement. L'enjeu est donc d'identifier les signaux suffisamment tôt : fatigue persistante, isolement, perte de recul, sentiment de ne plus y arriver ou difficulté à décider.

Avec ADELE, nous partons d'un questionnaire d'évaluation qui permet d'objectiver le niveau de risque. Lorsque le seuil d'alerte est atteint, une prise en charge est proposée par des professionnels formés à l'accompagnement spécifique des dirigeants, afin de ne pas les laisser seuls face à la situation.

Restructurations, plan de sauvegarde de l'emploi : le risque invisible de l'après

La santé mentale au travail ne se joue pas seulement dans le quotidien de l'entreprise. Elle se joue aussi dans les moments de rupture : réorganisation, fusion, déménagement, changement de direction, ou lors de plan de sauvegarde de l'emploi (PSE).

Ces périodes concentrent des risques souvent sous-estimés.

Par exemple lors de PSE, si l'attention se porte naturellement sur les salariés dont l'emploi est menacé, une autre population est souvent oubliée, celle des salariés qui restent dans l'entreprise.

Cette problématique est loin d'être théorique. En Occitanie, les restructurations et les PSE demeurent une réalité importante. **En 2025, près de 200 PSE ont été recensés dans la région**, représentant **plus de 2 700 emplois concernés.** Les secteurs de l'industrie, du commerce, du BTP et de certaines activités de services ont connu des difficultés économiques marquées. Au premier trimestre 2026, une quarantaine d'établissements avaient déjà engagé un PSE, **touchant plus de 430 salariés.**

Après un PSE, les équipes doivent composer avec de nouveaux repères, de nouvelles missions et parfois une organisation profondément remaniée. Les salariés peuvent ressentir de l'incertitude, une surcharge de travail, une perte de sens ou encore une forme de culpabilité après le départ de leurs collègues. Ce phénomène, parfois appelé **« syndrome du survivant »**, est aujourd'hui un enjeu majeur de prévention. Les managers se retrouvent quant à eux en première ligne pour maintenir l'activité, reconstruire la confiance et accompagner les changements.

Les effets possibles sur la santé mentale, la charge de travail, les conditions de travail ou encore la cohésion des équipes ne peuvent être considérés comme de simples conséquences inévitables du changement.Elles doivent être anticipées et intégrées à la réflexion de l'entreprise. Au-delà de ses enjeux humains et organisationnels, cette question s'inscrit également dans un cadre réglementaire qui a progressivement renforcé les obligations des employeurs en matière de prévention.

La jurisprudence récente rappelle que les impacts des transformations organisationnelles sur la santé et la sécurité des salariés doivent être pris en compte lorsqu'une réorganisation est engagée. L'employeur doit prévoir des actions précises et concrètes pour les prévenir et protéger les travailleurs.

Ce point reste encore trop peu connu. Il ouvre pourtant un levier très concret : **intégrer la santé mentale non pas après la crise, mais dès la phase de transformation.**

Pour répondre à ces enjeux, Prevaly a structuré un dispositif d'accompagnement mobilisant les compétences de ses équipes de santé au travail, notamment les médecins du travail, ergonomes, psychologues du travail et préventeurs.



Dans une restructuration, on pense d'abord à ceux qui partent. C'est évidemment un sujet majeur. Pourtant, ceux qui restent vivent eux aussi un bouleversement. Nouvelles missions, réorganisation des activités, perte de repères, départ de collègues : ces changements peuvent générer de l'incertitude, une charge de travail accrue ou des tensions au sein des équipes.

Notre rôle est d'aider l'entreprise à anticiper ces effets en analysant concrètement l'impact de la transformation sur le travail réel. Qui fera quoi demain ? Avec quelles compétences, quels moyens et quelles coopérations ? Répondre à ces questions permet d'identifier les points de vigilance et de construire des solutions adaptées.



Une réorganisation est toujours un moment sensible. Mais lorsqu'elle intègre dès le départ les enjeux de santé au travail, elle peut aussi devenir une opportunité : celle de renforcer l'organisation,de sécuriser les collectifs et d'améliorer durablement les conditions de travail.

Cédric Benoist

Ergonome & manager de proximité des préventeurs Prevaly

Ce que révèle le baromètre

L'intérêt grandissant des entreprises du territoire pour la **prévention des RPS** témoigne d'une réalité de terrain : les enjeux humains sont aujourd'hui devenus aussi déterminants pour leur avenir que les enjeux techniques et économiques

La santé mentale influence l'engagement, la fidélisation, l'absentéisme, la qualité managériale, le maintien des compétences et la performance collective. Elle devient progressivement un indicateur avancé de la santé globale d'une entreprise.

Ce baromètre montre que les entreprises sont volontaires mais que les conditions du passage à l'action ne sont pas toujours réunies. Les signaux existent. Les dispositifs existent. Mais certains sujets restent difficiles à prioriser, à objectiver ou à traiter avant qu'ils ne deviennent critiques.

Le baromètre met également en évidence un enjeu encore insuffisamment identifié : celui d'intégrer la santé au travail dès les projets de transformation de l'entreprise. Réorganisations, déménagements, évolutions technologiques, changements d'outils ou de modes de management modifient durablement les conditions de travail.

Plus ces impacts sont anticipés en amont des décisions, plus les entreprises disposent de leviers pour prévenir l'apparition de tensions, de risques psychosociaux ou de situations de désengagement. Plus ces enjeux sont pris en compte en amont, plus les marges de manœuvre pour agir sont importantes, au service de la santé au travail, de la réussite des transformations et de la performance de l'entreprise.

Passer de la réaction à la prévention

L'enjeu n'est pas d'intervenir lorsqu'une situation se dégrade mais d'agir au plus tôt.

Multiplication des priorités causant un sentiment d'urgence constante, tensions internes, salariés qui parlent peu ou n'osent plus s'exprimer, surcharge de travail, sentiment de ne pas pouvoir réaliser un travail de qualité par manque de temps, faible marge de manœuvre managériale (se trouver entre le marteau et l'enclume)…: ces signaux doivent pouvoir être identifiés avant d'entraîner des arrêts prolongés, des désengagements profonds ou des ruptures de parcours.

Les entreprises qui intègrent déjà la prévention des RPS dans leur culture partagent plusieurs points communs : elles disposent d'espaces d'échange pour aborder les difficultés du travail, mesurent régulièrement le climat social en intégrant la santé mentale dans leur démarche de qualité de vie et des conditions de travail. Elles forment également leurs managers à détecter les signaux faibles et mobilisent les dispositifs de prévention avant l'apparition des situations de crise.

La force de nos accompagnements, repose sur une évaluation partagée des risques associant la direction, les représentants du personnel, les managers et les salariés.

L'analyse s'appuie sur une compréhension concrète du travail réel, construite à partir de ces différents points de vue et nourrie par l'expression de tous.

Les mesures de prévention qui en découlent sont ainsi adaptées aux réalités de l'organisation, car elles sont élaborées avec les acteurs qui la font vivre au quotidien.

En tant que personne extérieure à l'entreprise, la neutralité et l'objectivité des équipes de Prevaly apportent un cadre sécurisant. Nous transmettons à l'entreprise des outils et une méthodologie adaptée afin qu'elle devienne autonome dans l'analyse et le développement d'améliorations organisationnelles. Notre lien permet d'assurer le suivi des actions et de réévaluer et ajuster si nécessaire.

La prévention des risques psychosociaux permet d'éviter les situations de souffrance et de construire des organisations plus durables.



Célia Cadiergues

Psychologue du travail Prevaly

Focus prospectif : Intelligence artificielle et santé mentale au travail



L'intelligence artificielle ne doit pas être abordée uniquement comme un sujet technologique ou de productivité. Elle pose aussi des questions de santé au travail : surcharge cognitive, intensification des tâches, contrôle accru, perte ou gain d'autonomie, transformation des métiers, montée en compétences, nouvelles attentes envers les managers.

Le succès du webinaire de Prevaly dédié à l'intégration de l'intelligence artificielle tout en préservant la santé des collaborateurs dans les structures, illustre l'intérêt croissant des entreprises pour ces enjeux.

Les inscriptions ont été 2,7 fois supérieures à la moyenne habituelle des webinaires proposés. Un signal encore ponctuel, mais révélateur d'un besoin croissant de repères sur les effets de l'intelligence artificielle dans le travail.

Pour certaines organisations, l'intelligence artificielle peut alléger certaines tâches, faciliter l'accès à l'information ou soutenir la prise de décision, mais elle peut créer de nouveaux risques si son intégration n'est pas accompagnée.

Célia Cadiergues

Psychologue du travail Prevaly

L'intelligence artificielle peut être un puissant levier lorsque son déploiement est co-construit avec les salariés en s'appuyant sur le travail réel. À l'inverse, lorsqu'elle est abordée uniquement sous l'angle de la performance ou du gain de temps, elle peut renforcer certaines tensions : surcharge d'informations, perte de repères, sentiment de contrôle, reconfiguration des coopérations et difficulté à trouver sa place dans une organisation qui évolue rapidement.



L'enjeu n'est donc pas de freiner l'innovation, mais de l'accompagner. C'est pourquoi, lorsque nous intervenons en entreprise, nous associons les salariés et les managers afin d'évaluer les effets sur les conditions et la charge de travail, l'autonomie ou encore les coopérations. L'objectif est de définir un plan d'actions permettant d'anticiper et de prévenir les risques identifiés.

Une technologie ne transforme jamais seulement les outils : elle transforme aussi les métiers, les collectifs et la manière de travailler.

Source / base : Moyenne d'inscrits aux webinaires organisés par Prevaly en 2025 : 63 adhérents. Nombre d'inscrits au webinaire sur l'impact de l'intelligence artificielle : 170

Partie 2

Usure professionnelle : maintenir les salariés dans l'emploi

Quand l'allongement des carrières rencontre les réalités du terrain

Longtemps, le maintien en emploi a été perçu comme un sujet concernant principalement le handicap ou les situations de fin de carrière. Les données observées par Prevaly montrent une réalité plus large : les entreprises sont de plus en plus confrontées à des salariés dont l'état de santé, temporairement ou durablement, nécessite des adaptations pour permettre la poursuite de l'activité à tout moment du parcours professionnel.

2 %
des salariés suivis, soit 8 012 salariés
sont concernés par une affection de longue durée (ALD),

0,4 %
des salariés suivis , soit 1 856 salariés
sont concernés par une invalidité

0,2 %
des salariés suivis, soit 653 salariés
sont concernés par une incapacité permanente

Derrière ces chiffres se cachent des réalités très diverses : handicaps visibles et invisibles tels que maladies chroniques, troubles musculosquelettiques (TMS), cancers, problèmes de santé mentale, accidents de la vie, handicap visible ou invisible, limitations fonctionnelles durables…

Ces situations ne concernent pas uniquement quelques métiers ou quelques secteurs. Elles traversent aujourd'hui l'ensemble du monde du travail, dans un contexte où les salariés travaillent plus longtemps, où les maladies chroniques progressent, et où les tensions de recrutement rendent certaines compétences plus difficiles à remplacer.

Le maintien en emploi devient ainsi un enjeu de santé, mais aussi un enjeu d'organisation, de fidélisation et de performance durable.

Une fragilité croissante des parcours professionnels

Les données de Prevaly traduisent une évolution profonde du monde du travail. Le sujet n'est plus seulement de prévenir les accidents ou de gérer les arrêts de travail. **Il devient nécessaire d'accompagner des parcours professionnels plus longs, plus diversifiés et parfois plus fragiles.**

1,02 %
des salariés suivis par Prevaly ont bénéficié
d'une orientation liée au maintien en emploi en 2025

soit **4 297 orientations** (près de 17 par jour ouvré).



Elles concernent des salariés dont l'état de santé risque de compromettre la poursuite de l'activité professionnelle. L'objectif est alors de rechercher, avec l'employeur et les acteurs concernés, des solutions adaptées pour prévenir la désinsertion professionnelle et favoriser le maintien dans l'emploi, qu'il s'agisse d'un accompagnement médical, social, psychologique ou professionnel.

Ces orientations ne répondent pas toutes aux mêmes situations. Elles permettent d'activer le bon interlocuteur selon la nature de la difficulté rencontrée par le salarié : état de santé fragilisé, difficultés sociales, souffrance psychologique, risque de rupture professionnelle, handicap ou besoin d'expertise médicale complémentaire.

Dans le détail, ces orientations se répartissent ainsi :

28,5% des orientations vers le service social.

Elles concernent des salariés confrontés à des situations complexes, souvent liées à leur état de santé, mais pouvant aussi avoir des conséquences sur leur situation administrative, financière, familiale ou professionnelle.

26% des orientations vers un psychologue clinicien.

Ce chiffre témoigne de l'importance des problématiques psychologiques, qu'elles soient directement liées au travail (stress, tensions, difficultés professionnelles…) ou à des événements de vie personnelle pouvant avoir un impact sur la situation professionnelle.

22,3% des orientations vers la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) de Prevaly.

Ces orientations concernent des salariés dont l'état de santé est susceptible de compromettre le maintien dans l'emploi. Elles permettent d'anticiper les risques de rupture professionnelle en étudiant différentes solutions : aménagement du poste, adaptation des conditions de travail, reclassement, formation ou reconversion.

11,7% des orientations vers le service de pathologie professionnelle.

Ce recours intervient lorsque le médecin du travail souhaite obtenir l'avis d'un spécialiste pour éclairer sa décision médicale. Fait notable, ces orientations concernent majoritairement des hommes, à hauteur de 75 %, contre 25 % de femmes. Cette répartition peut s'expliquer par une plus forte représentation masculine dans certains métiers exposés à des risques professionnels spécifiques.

11,6% des orientations vers Cap Emploi.

Elles illustrent l'importance de l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap. Ces interventions visent à favoriser le maintien dans l'emploi ou la construction d'un nouveau projet professionnel, en mobilisant, lorsque cela est nécessaire, les dispositifs et aides proposés (AGEFIPH, FIPHFP, OETH).

À elles seules, les trois premières orientations (service social, psychologue clinicien et cellule de prévention de la désinsertion professionnelle) concentrent près de 77 % des orientations liées au maintien en emploi. Ce chiffre souligne le poids des problématiques sociales, psychologiques et organisationnelles dans les parcours professionnels fragilisés.

Ces données montrent que le maintien en emploi ne relève pas d'une réponse unique. Il mobilise à la fois des leviers médicaux, sociaux, psychologiques, professionnels et organisationnels. C'est précisément ce qui rend ces situations complexes : elles supposent de croiser les expertises, d'associer le salarié et l'employeur, et de construire des solutions adaptées à chaque situation.

Loin d'être marginales, ces situations deviennent une composante croissante de la vie des entreprises.

Quand l'inaptitude révèle le poids des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques

Les motifs d'inaptitude apportent un autre éclairage sur les fragilités qui pèsent sur les parcours professionnels. Ils montrent que les ruptures ne sont pas seulement liées à des accidents ou à des situations de handicap déjà identifiées, mais aussi à des pathologies qui s'installent progressivement dans le travail.

0,77 %
de situation d'inaptitude

Des salariés suivis par Prevaly,
soit 3 250 inaptitudes
prononcées sur l'année **2025.**

L'analyse des motifs fait apparaître le poids majeur des pathologies liées aux **risques psychosociaux (RPS)** qui représentent

35,3 %
des inaptitudes, notamment
des troubles **anxio-dépressifs.**



Les pathologies liées aux **troubles musculosquelettiques (TMS)** constituent le deuxième motif le plus représenté, avec

25 %
des inaptitudes.

À eux seuls, les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques représentent donc près de 60 % des situations d'inaptitude analysées. Ce chiffre est particulièrement révélateur : les deux premières causes de rupture du parcours professionnel renvoient à des atteintes souvent progressives, parfois silencieuses, mais directement liées aux conditions concrètes de travail, à l'organisation, aux gestes professionnels, aux charges physiques ou psychiques et à l'usure dans la durée.

Ce constat renforce l'importance d'une prévention précoce.

Plus les situations sont repérées en amont… tensions psychiques, douleurs persistantes, restrictions médicales, difficultés à tenir le poste, arrêts répétés… plus les possibilités d'action sont nombreuses : aménagement du poste, adaptation de l'organisation, accompagnement psychologique, mobilisation de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle ou construction d'un nouveau projet professionnel.

Source / base :

** Analyse IODA sur les motifs d'inaptitude. IODA («Inaptitudes en Occitanie : Diagnostics et Analyses ») est un projet régional visant à améliorer les connaissances associées aux inaptitudes et, dans sa version 2, aux aménagements de poste. Le CREAI-ORS assure la consolidation des données pour la région. Prevaly participe à ce système de surveillance épidémiologique depuis sa création. En 2025, pour les adhérents Prevaly, 1 823 inaptitudes ont eu un motif analyse. 643 inaptitudes pour motif RPS, 456 pour motif TMS.*

*** Analyse IODA sur les motifs d'inaptitude. En 2025, 450 inaptitudes pour motif RPS concernaient les femmes & 193 les hommes*

Âge et métiers : tous les salariés ne sont pas confrontés au même risque d'inaptitude

Représentation des inaptitudes par tranche d'âge

Tranche d'âge	% population suivie	% inaptitudes	Écart
-20 ans	1,01 %	0,06 %	-0,95 pt
20-29 ans	22,96 %	10,95 %	-12,01 pts
30-39 ans	25,98 %	22,54 %	-3,44 pts
40-49 ans	22,90 %	25,30 %	+2,40 pts
50-59 ans	19,70 %	25,82 %	+6,12 pts
60-69 ans	7,12 %	15,00 %	+7,88 pts

L'analyse des inaptitudes met en évidence un effet âge particulièrement marqué. Les salariés **de plus de 50 ans représentent 26,8 %** des effectifs suivis par Prevaly mais concentrent **plus de 40 % des situations d'inaptitude**. Les salariés âgés **de 60 à 69 ans** apparaissent particulièrement touchés : ils représentent **7 % des effectifs suivis** mais **15 % des inaptitudes prononcées**. Ces résultats illustrent les enjeux croissants liés à l'allongement des carrières et à la nécessité d'anticiper plus tôt les situations d'usure professionnelle.

Secteurs d'activité les plus sur-représentés par les inaptitudes

Secteur	% population	% inaptitudes	Écart
Q - Santé humaine et action sociale	9,48 %	18,93 %	+9,45 pts
H - Transports et entreposage	4,66 %	6,92 %	+2,26 pts
I - Hébergement restauration	4,89 %	6,53 %	+1,64 pt
G - Commerce	15,01 %	22,02 %	+7,01 pts
N - Services administratifs et soutien	10,64 %	12,60 %	+1,96 pt

Secteurs d'activités les plus sous-représentés par les inaptitudes

Secteur	% population	% inaptitudes	Écart
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	14,12 %	4,87 %	-9,25 pts
J - Information et communication	9,91 %	3,90 %	-6,01 pts

Les inaptitudes ne touchent pas tous les secteurs d'activité de manière uniforme. Le secteur de la santé humaine et de l'action sociale représente 9,5 % des salariés suivis par Prevaly mais concentre près de 19 % des inaptitudes prononcées. Le commerce représente quant à lui 15 % des salariés suivis mais plus de 22 % des inaptitudes. À l'inverse, les secteurs de l'information-communication et des activités scientifiques et techniques apparaissent nettement moins représentés parmi les situations d'inaptitude.

Les secteurs les plus touchés au sein du secteur santé et action sociale

Activité	% des inaptitudes	% population suivie	Écart
Aide à domicile	4,64 %	1,45 %	+3,19 pts
Hébergement médicalisé personnes agées (EPHAD)	3,35 %	1,01 %	+2,34 pts
Activités hospitalières	3,28 %	2,26 %	+1,02 pt
Accueil de jeunes enfants	1,53 %	0,80 %	+0,73 pt
Action sociale sans hébergement	1,23 %	0,89 %	+0,34 pt

L'analyse sectorielle révèle que certaines activités de la santé et du médico-social apparaissent particulièrement touchés par les situations d'inaptitude. Les salariés de l'aide à domicile sont plus de trois fois plus représentés dans les inaptitudes que dans la population suivie par Prevaly **(1,45 % des salariés suivis par Prevaly mais 4,64 % des inaptitudes prononcées).** Le même constat est observé dans les établissements d'hébergement pour personnes âgées, qui concentrent une part d'inaptitudes plus de trois fois supérieure à leur poids dans la population suivie **(3,35 % des inaptitudes pour seulement 1,01 % des effectifs suivis).** Les activités hospitalières apparaissent elles aussi surreprésentées.

Ces activités ont en commun de combiner fortes contraintes physiques, charge émotionnelle élevée et contact quotidien avec des publics fragilisés. Elles illustrent la manière dont l'usure professionnelle peut se construire progressivement au croisement des exigences physiques du métier et des contraintes psychologiques associées.

Ces écarts sectoriels montrent que certains métiers cumulent davantage de facteurs d'usure susceptibles d'altérer durablement la capacité à tenir le poste : contraintes physiques, gestes répétitifs, travail en horaires atypiques, charge émotionnelle ou relation permanente au public.

Les secteurs les plus touchés ne sont pas nécessairement ceux où l'inaptitude est inévitable, mais ceux où la prévention doit être engagée le plus tôt possible. L'analyse du travail réel, l'adaptation des postes, la prévention des TMS et des RPS ou encore l'accompagnement du maintien en emploi constituent autant de leviers mobilisables pour agir avant que l'usure professionnelle ne se transforme en rupture de parcours.

Ces constats invitent à s'intéresser aux parcours professionnels, aux conditions de travail et aux problématiques de santé susceptibles d'affecter les salariés dès les premières années de leur vie professionnelle. En effet, l'apparition d'une maladie professionnelle ne nécessite pas systématiquement une exposition prolongée sur plusieurs décennies et une pathologie peut être sans rapport avec le travail, tout en étant à l'origine de difficultés pour occuper ou maintenir un poste de travail donné.

Les situations d'inaptitude résultent à la fois d'une usure professionnelle progressive liée aux conditions de travail et d'une difficulté plus importante à adapter certains postes lorsque l'état de santé du salarié se dégrade.

Ces premiers résultats soulignent l'importance d'agir en amont sur les facteurs de risque professionnels à travers une démarche de prévention collective : amélioration des conditions de travail, prévention des troubles musculosquelettiques et des risques psychosociaux, réduction des contraintes organisationnelles et adaptation des situations de travail. Parallèlement, le repérage précoce des salariés présentant des problématiques de santé et l'accompagnement du maintien en emploi sont essentiels, en particulier dans les métiers où les possibilités d'aménagement de poste sont limitées.



L'analyse présentée constitue une première approche : le croisement des données relatives à l'âge, aux secteurs d'activité, aux catégories professionnelles ou encore aux motifs d'inaptitude permettra d'identifier plus précisément les leviers d'action pour accompagner au mieux les entreprises dans leurs démarches de prévention et de maintien en emploi.

Charlène Roux

Médecin du Travail Prevaly

Adapter le travail plutôt que subir les ruptures

L'usure professionnelle apparaît rarement de manière brutale. Elle se construit progressivement, au fil des années ou des événements de vie : douleurs persistantes, fatigue chronique, restrictions médicales, difficultés à reprendre une activité après un arrêt, inadéquation entre les capacités du salarié et les exigences du poste.

Le baromètre révèle que les situations les plus complexes sont généralement celles qui n'ont pas été anticipées suffisamment tôt. À l'inverse, une identification précoce des difficultés permet de préserver davantage d'options pour y répondre

Les propositions d'aménagement de poste représentent 11,2 % des visites réalisées par Prevaly en 2025. Au total, 18 233 propositions d'aménagement ont été formulées sur l'année, soit en moyenne près de 72 aménagements préconisés chaque jour ouvré pour permettre à des salariés de poursuivre leur activité professionnelle dans des conditions adaptées.

Ces aménagements peuvent prendre des formes très différentes : adaptation temporaire ou durable du poste, modification de certaines tâches, ajustement des horaires, accompagnement lors du retour après un arrêt, réflexion autour d'un changement de poste ou, lorsque cela devient nécessaire, construction progressive d'un nouveau projet professionnel.

L'adaptation du travail constitue aujourd'hui l'un des principaux leviers de prévention de la désinsertion professionnelle.

Ce que révèle le baromètre

Une transformation discrète mais profonde est à l'œuvre dans les entreprises du territoire : fidéliser et préserver les compétences existantes devient un enjeu aussi crucial que le recrutement.

Le maintien en emploi n'est donc pas seulement une question médicale. **Il devient progressivement :**

- **un enjeu de santé ;**
- **un enjeu de fidélisation des compétences ;**
- **un enjeu de transmission des savoir-faire ;**
- **un enjeu d'organisation du travail ;**
- **un enjeu économique et financier;**
- **un enjeu de performance durable.**

Dans un contexte d'allongement des carrières, de progression des maladies chroniques et de tensions sur le marché de l'emploi, permettre aux salariés de poursuivre leur activité dans de bonnes conditions devient un sujet central pour les entreprises.

Ce baromètre met en évidence que les ruptures de parcours ne constituent pas une fatalité.

Elles peuvent être évitées ou anticipées et accompagnées à condition de repérer les difficultés suffisamment tôt, mobiliser les bons leviers et agir.



Gwenaelle Shourick

Manager de la prévention de la désinsertion professionnelle Prevaly

Avec l'allongement des carrières et la progression des maladies chroniques, la question n'est plus seulement de savoir comment recruter, mais aussi comment préserver la santé des salariés afin qu'ils poursuivent leur activité professionnelle dans la durée.

Les solutions existent rarement sous la forme d'une réponse unique. Elles reposent souvent sur une combinaison d'actions : adaptation du poste, aménagement des conditions de travail, évolution professionnelle, formation, reclassement ou reconversion lorsque cela devient nécessaire.



L'analyse des situations montre que les difficultés les plus importantes surviennent souvent lorsque les signaux d'alerte n'ont pas été pris en compte assez tôt. À l'inverse, une intervention précoce permet d'envisager un plus large éventail de solutions et de faciliter les transitions professionnelles.

Trop tard, on subit. Suffisamment tôt, on agit. C'est tout le sens de la cellule PDP (Prévention de la Désinsertion Professionnelle) de Prevaly : mobiliser les bons leviers, accompagner employeurs et salariés pour construire des solutions sur-mesure avant que la situation ne se ferme et ainsi préserver l'essentiel — des compétences, une expérience, un emploi.



Partie 3

Santé des femmes et publics fragilisés : rendre visibles les inégalités de trajectoires

Un signal fort au cœur des entreprises du territoire

Les données observées par Prevaly mettent en lumière une réalité qui mérite d'être regardée de plus près : les femmes apparaissent nettement surreprésentées dans plusieurs indicateurs liés à l'usure professionnelle et au maintien en emploi.

En 2025, les femmes représentent **48 % des salariés suivis par Prevaly.**

Pourtant, elles concentrent :

62,7 %
des avis d'inaptitude prononcés

61 %
des propositions d'aménagement de poste

Autrement dit, alors qu'elles représentent moins d'un salarié suivi sur deux, elles sont **concernées par près de deux situations sur trois** nécessitant une adaptation importante du travail ou pouvant conduire à une rupture du parcours professionnel.

Cette tendance était déjà observée en 2024 : les femmes représentaient alors **62 % des avis d'inaptitude** et **59 % des propositions d'aménagement de poste.** Ces données laissent penser qu'il ne s'agit pas d'un phénomène ponctuel, mais d'un signal durable à mieux documenter.

L'analyse des motifs d'inaptitude renforce ce constat. Parmi les inaptitudes liées à des pathologies :

70 %
des situations d'inaptitude liées aux RPS concernent des femmes.

60 %
des situations d'inaptitude liées aux TMS concernent des femmes.

Un nouvel indicateur vient également compléter cette lecture. Prevaly participe à l'étude nationale de Présanse sur l'indice de risque de désinsertion professionnelle **(IRDP)****, construit à partir de l'analyse de situations passées afin de mieux identifier, en amont, les salariés susceptibles d'être exposés à un risque de rupture professionnelle. Cette étude étant dans sa phase préliminaire, l'indice IRDP sera affiné dans une deuxième version courant 2026.

Les premiers résultats à Toulouse font apparaître **un écart très marqué :**

21,33 % des femmes
présentent un **risque fort de désinsertion professionnelle**

contre 9,30 % des hommes

Les femmes apparaissent donc **plus de deux fois plus concernées** par un risque fort de désinsertion professionnelle.



Les données issues de **l'échelle de vécu** au travail vont dans le même sens.

Sur la satisfaction au travail :

84,72 % des femmes
présentent un **score élevé**

contre 87,44 % des hommes
soit un écart de **2,72 points.**

L'écart est plus marqué sur le stress au travail :

8,36 % des femmes
présentent un score de stress très élevé, associé à un risque important de saturation ou d'épuisement professionnel

contre 5,12 % des hommes
soit **3,24 points d'écart.**

Ces écarts doivent être interprétés avec prudence et analysés plus finement au regard des métiers, des secteurs, de l'âge, des conditions de travail et des trajectoires professionnelles. Mais leur convergence constitue un signal fort : les femmes ne sont pas seulement surreprésentées dans les indicateurs d'inaptitude ou d'aménagement ; elles apparaissent également davantage concernées par certains facteurs susceptibles de fragiliser leur maintien dans l'emploi.

L'enjeu n'est donc pas de conclure trop vite, mais de mieux comprendre ce qui, dans le travail réel, peut contribuer à ces écarts : contraintes physiques, charge émotionnelle, gestes répétitifs, horaires atypiques, situations d'aidance, charge mentale, maladies chroniques ou encore moments de vie pouvant fragiliser la poursuite de l'activité.

Source / base :
** Analyse IODA 2025 sur les motifs d'inaptitude. Parmi les inaptitudes liées aux RPS, 450 concernaient des femmes et 193 des hommes. Parmi celles liées aux TMS, 274 concernaient des femmes et 182 des hommes.*

*** Présanse a démarré en 2025 la construction d'un indice de risque de désinsertion professionnelle harmonisé. Sur la base des travaux du CHU d'Angers, un IRDP de première intention a été mis à disposition des SPSTI début 2026. Celui-ci a vocation à être amélioré d'une part faisant suite à une étude multi centrique et d'autre part par les retours du groupe de travail IRDP Terrain lancé par Présanse.*

Des trajectoires professionnelles qui ne s'usent pas de la même manière

À ce stade, ces données ne permettent pas d'expliquer seuls les causes de cet écart. Elles soulèvent néanmoins une question essentielle : **les femmes et les hommes connaissent-ils les mêmes parcours d'usure professionnelle ?**

Les orientations réalisées par Prevaly confirment l'importance du sujet.

64,19 %

des orientations vers la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) de Prevaly, en 2025 concernent des femmes.

Ce que révèle le baromètre

L'un des enseignements majeurs de cette première édition est que les enjeux de santé au travail ne touchent pas tous les salariés de manière uniforme.

Derrière les indicateurs globaux se cachent parfois des réalités très différentes selon les métiers, les secteurs d'activité, l'âge, le genre ou encore les trajectoires professionnelles.

Cette observation invite les entreprises à dépasser une approche uniforme de la prévention. Comprendre les facteurs d'usure nécessite désormais de s'intéresser davantage aux parcours individuels, aux situations de travail concrètes et aux moments de vie qui peuvent fragiliser durablement certains salariés.

À mesure que les carrières s'allongent et que les organisations évoluent, cette capacité à repérer les facteurs de fragilité deviendra un enjeu croissant de maintien en emploi, d'attractivité et de fidélisation des compétences.

Source / base :

** Basé sur le nombre total d'orientations cellule de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) de Prevaly en 2025 : sur 958 orientations, 615 concernaient des femmes*

Les chiffres présentés dans ce baromètre confirment des réalités observées depuis plusieurs années sur le terrain. Les différences de santé au travail entre les femmes et les hommes s'expliquent notamment par leur répartition inégale dans les métiers, les conditions réelles d'exposition aux risques non similaires pour une même profession et par certaines spécificités de santé.

Les femmes sont fortement représentées dans les secteurs du soin, de l'aide à la personne, de la propreté, de l'accueil ou du commerce, où les contraintes sont souvent moins visibles mais bien réelles : gestes répétitifs, station debout prolongée, charge émotionnelle importante ou horaires atypiques. Ces expositions peuvent entraîner des atteintes de la santé durables telles que des troubles musculosquelettiques ou des atteintes de la santé mentale. Dans les parcours de soins, les premiers signes d'atteinte de santé des femmes souvent minimisés nécessitent une prise en compte sans auto censure et sans à priori (douleurs « normales » des règles/ endométriose, douleurs gastriques/infarctus cardiaque).

La santé des femmes au travail ne se limite pas aux seules conditions de travail.

Les évènements de vie (infertilité/PMA, grossesse, allaitement, mère isolée, ménopause, aidance familiale) peuvent aussi engendrer une fragilisation de la santé mentale, des ruptures de trajectoire professionnelle avec un risque important de désinsertion professionnelle et de précarisation.

Les entreprises disposent de leviers d'action pour garantir à chacun des conditions de travail compatibles avec sa santé. Cela passe par une évaluation des risques fondée sur les situations réelles de travail, une meilleure prise en compte des expositions spécifiques, l'adaptation des postes, des équipements ou des horaires.

Au-delà des enjeux humains, cette démarche constitue également un enjeu de performance et d'attractivité. Prévenir l'usure professionnelle, favoriser le maintien en emploi et sécuriser les parcours contribuent à limiter l'absentéisme, préserver les compétences et répondre aux difficultés de recrutement rencontrées dans de nombreux secteurs.

Dans cette dynamique, nous jouons un rôle essentiel d'information, de conseil et d'accompagnement au sein des services de prévention et de santé au travail. Nous pouvons aider les employeurs à mieux adapter le travail aux réalités rencontrées sans être discriminant.

Ces chiffres nous rappellent enfin que derrière les indicateurs de santé au travail se trouvent des parcours professionnels et des réalités de vie variés. Mieux prendre en compte cette diversité est aujourd'hui une condition essentielle pour construire une prévention plus inclusive, plus efficace et mieux adaptée aux transformations du monde du travail.



Monique Marpinard

Médecin du travail Prevaly

Focus prospectif — Neurodiversité et besoins invisibles

La **neurodiversité** fait partie des sujets que les équipes de Prevaly voient émerger de manière plus régulière lors des visites médicales, des études de poste et des accompagnements en entreprise. Si les données actuellement disponibles ne permettent pas encore d'en mesurer précisément l'ampleur, l**e sujet apparaît désormais comme une préoccupation grandissante** pour les salariés, les managers et les employeurs.

Troubles du spectre de l'autisme, TDAH, troubles dys-, haut potentiel ou autres fonctionnements cognitifs spécifiques interrogent concrètement les organisations sur leur capacité à adapter certaines situations de travail. Difficultés liées à l'environnement sensoriel, charge cognitive excessive, modes de communication, besoin de cadre ou d'organisation particulière : ces situations ne relèvent pas nécessairement d'un handicap reconnu mais peuvent avoir des répercussions importantes sur l'intégration, le bien-être, la performance et le maintien en emploi.

Ce sujet s'inscrit pleinement dans l'un des enseignements du baromètre : **tous les salariés ne vivent pas leur travail de la même manière.** Comme pour la santé des femmes, les maladies chroniques ou les situations d'aidance, certaines fragilités restent peu visibles alors même qu'elles peuvent influencer durablement les parcours professionnels.

Pour Prevaly, **la neurodiversité constitue ainsi un champ d'observation émergent** qui méritera d'être documenté dans les prochaines éditions du baromètre afin de mieux comprendre les besoins des entreprises et les leviers favorisant l'inclusion et le maintien en emploi de ces profils.



©designed by Freepik - Magnific.com

Partie 4

Risques territoriaux : le cas toulousain

04

Le risque chimique : marqueur industriel du territoire

À Toulouse, la santé au travail est étroitement liée à l'activité économique locale. Aéronautique, maintenance industrielle, traitement de surface, laboratoires, activités de nettoyage ou encore artisanat spécialisé : de nombreux secteurs d'activité utilisent quotidiennement des substances chimiques dans le cadre de leurs procédés ou de leurs prestations.

Le risque chimique constitue ainsi l'un des marqueurs du tissu industriel du territoire.

268 entreprises adhérentes

à Prevaly ont bénéficié d'un **accompagnement spécifique** visant à identifier les **dangers des produits utilisés, évaluer les risques et/ou mettre en œuvre des mesures de prévention en 2025.**

contre 228 entreprises en 2024

Cela représente une augmentation de 40 entreprises en un an, **soit près de 18 %.**

+34 %

du nombre d'entreprises ayant déclaré des salariés exposés à des **agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques** pour la reproduction (CMR) en un an.

tandis que le **nombre de salariés concernés déclarés a augmenté de 66 %*.**

Cette évolution traduit une montée en maturité des entreprises dans l'évaluation de leurs risques professionnels, une meilleure connaissance des situations d'exposition et une déclaration plus exhaustive des salariés concernés.

Au-delà de l'identification des salariés bénéficiant d'une surveillance renforcée liée à une exposition aux agents CMR, les entreprises sont désormais invitées à préciser les substances ou procédés auxquels ces salariés sont susceptibles d'être exposés, dans le cadre du **décret n° 2024-307 du 4 avril 2024** relatif à la traçabilité des expositions aux agents CMR

En 2025, le nombre d'entreprises ayant réalisé cette déclaration détaillée **progresse de 25 % par rapport à 2024**.**

Cette démarche reste cependant encore en phase de déploiement :

11 % des entreprises
ayant déclaré au moins un salarié en surveillance renforcée CMR ont également **renseigné le détail des substances ou procédés concernés**.**



Source / Base :
** base des entreprises adhérentes à Prevaly ayant déclaré des salariés bénéficiant d'une Surveillance Individuelle Renforcée (SIR) au titre d'une exposition à un agent cancérogène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR) : 1 634 entreprises et 16 729 salariés déclarés en 2025, contre 1 214 entreprises et 10 072 salariés en 2024.*

*** 180 entreprises ont renseigné les substances ou procédés CMR concernés en 2025, contre 144 en 2024. Ces 180 entreprises représentent 11 % des 1 634 entreprises ayant déclaré au moins un salarié bénéficiant d'une SIR CMR*

****Enquête annuelle Prevaly 2025 sur la base de 1 478 répondants*

L'intérêt porté à cette thématique apparaît également dans les attentes exprimées par les entreprises du territoire.

55 %
des répondants déclarent souhaiter participer à des réunions d'information et de sensibilisation

consacrées au risque chimique, faisant de ce sujet l'une des préoccupations de prévention les plus fréquemment citées***.



L'aéronautique : une filière stratégique

Le risque chimique occupe une place particulière dans l'industrie aéronautique, secteur emblématique du territoire toulousain et moteur de son développement économique.

Près de 90% des entreprises sous-traitantes de la filière aéronautiques du territoire sont adhérentes à Prevaly, ce qui représente 93% des effectifs de la filière hors intérim.

64 %
des entreprises adhérentes du secteur
ont engagé ou finalisé une démarche d'évaluation du risque chimique en 2025.

Parmi les sous-traitants du secteur,
plus d'une entreprise sur trois (35 %)
a bénéficié d'un accompagnement de la part des équipes de PREVALY.



Cette forte mobilisation illustre la prise de conscience des enjeux liés aux expositions professionnelles dans la filière et l'engagement croissant des entreprises pour mieux identifier, évaluer et prévenir les risques chimiques.

Source/ base : 103 entreprises sous-traitantes aéronautiques identifiées sur le territoire, dont 92 adhérentes à PREVALY (90 %). Ces entreprises représentent 17 204 salariés suivis par PREVALY, soit 93 % des effectifs de la filière. Parmi les 92 entreprises adhérentes, 59 ont engagé ou finalisé une évaluation du risque chimique et 32 ont bénéficié d'un accompagnement pluridisciplinaire PREVALY.

Ce que révèle le baromètre

Cette première édition du baromètre met en évidence **la place importante du risque chimique dans les activités économiques du territoire.** Les données recueillies confirment que le risque chimique concerne une grande diversité de secteurs d'activité et qu'il fait l'objet de démarches de prévention au sein de nombreuses entreprises adhérentes.

Les résultats soulignent également le développement des dispositifs de traçabilité des expositions professionnelles. L'augmentation du nombre d'entreprises déclarant des salariés susceptibles d'être exposés à des agents CMR reflète la **mise en œuvre progressive des nouvelles obligations de traçabilité et contribue à améliorer la connaissance des expositions déclarées au sein des entreprises adhérentes.**

La forte couverture de la sous-traitance aéronautique par PREVALY constitue un observatoire privilégié pour suivre l'évolution des pratiques de prévention du risque chimique au sein d'un secteur majeur de l'économie toulousaine.

Enfin, le baromètre met en évidence la **diversité des besoins d'accompagnement des entreprises en matière de risque chimique.** Ces besoins varient selon leur taille, leur secteur d'activité et le niveau de structuration de leur démarche de prévention.



©designed by pikisuperstar - Magnific.com

Au-delà des chiffres : les enseignements du terrain :

La difficulté du risque chimique réside dans son caractère souvent invisible. Contrairement à un accident du travail, dont les conséquences sont immédiatement perceptibles, les effets d'une exposition à des agents chimiques peuvent n'apparaître que plusieurs années après. C'est notamment le cas de certains cancers professionnels, qui peuvent se déclarer plusieurs années, voire plusieurs décennies, après l'exposition à des substances CMR.

Cette absence de signal d'alerte immédiat constitue l'un des principaux défis du préventeur. Sur le terrain, les expositions sont souvent intégrées aux habitudes de travail et finissent par être perçues comme normales lorsqu'elles ne produisent pas d'effets visibles à court terme. Toute la difficulté consiste alors à faire comprendre que l'absence d'effet ne signifie pas l'absence de risque. Prévenir le risque chimique, c'est donc anticiper les atteintes à la santé avant leur apparition en s'appuyant sur l'identification des dangers et la maîtrise des expositions.

Les résultats de cette première édition du baromètre mettent en évidence une réalité contrastée. D'un côté, ils témoignent d'une mobilisation croissante des entreprises en faveur de la prévention du risque chimique. De l'autre, ils révèlent des marges de progression importantes. L'écart observé entre le nombre d'entreprises déclarant des salariés SIR au titre d'une exposition à un agent CMR et celles ayant déclaré ces expositions dans le cadre du décret n° 2024-307 montre que l'identification et la traçabilité des expositions restent à ce jour un enjeu majeur. Ce constat souligne la nécessité de poursuivre les actions d'accompagnement afin d'aider les entreprises à mieux repérer les substances CMR présentes dans leurs activités et à renforcer la traçabilité de ces expositions.

Les besoins d'accompagnement observés sur le terrain varient fortement d'une entreprise à l'autre. La filière aéronautique en offre une illustration représentative. Les entreprises les plus importantes disposent souvent de compétences internes dédiées à la gestion du risque chimique et de démarches de prévention déjà structurées. Elles sollicitent alors PREVALY sur des problématiques ciblées nécessitant une expertise spécifique. À l'inverse, les plus petites structures rencontrent davantage de difficultés pour recenser leurs produits, identifier les substances les plus préoccupantes et évaluer les expositions et les risques. Pour elles, l'accompagnement de PREVALY constitue un levier essentiel pour structurer l'ensemble de leur démarche de prévention et mettre en œuvre des mesures adaptées.

En conclusion, ce baromètre témoigne de l'engagement croissant des entreprises du territoire dans la préventiondu risque chimique tout en soulignant les marges d'amélioration qui subsistent en matière d'identification et de traçabilité des expositions. Derrière ces chiffres se dessine un enjeu simple : mieux connaître les expositions d'aujourd'hui pour mieux adapter le suivi médical et protéger la santé des travailleurs de demain.





Geoffrey Argiles
Toxicologue Prevaly

& Véronique Estienny Bousquet
Coordinatrice des médecins du travail

Les indices de Prevaly

Suivre les signaux faibles dans le temps

Le baromètre Prevaly suit les signaux faibles qui traversent les entreprises du territoire : passage à l'action en prévention, vécu au travail, risque de désinsertion professionnelle et écarts femmes-hommes dans les trajectoires professionnelles.

Ces quatre indices constituent une première grille de lecture des réalités observées sur le terrain. Ils seront suivis dans le temps pour mesurer les évolutions, repérer les points de vigilance et éclairer les leviers d'action.

1. L'indice transversal d'activation de la prévention

29,01 %

des entreprises adhérentes ont mis en place dans leur entreprise avec Prevaly

une action de prévention des risques

soit 7 363 entreprises

Près d'une entreprise adhérente sur trois est donc passée à l'action avec Prevaly.

Ce chiffre traduit une dynamique déjà installée sur le territoire, tout en montrant qu'une marge de progression existe encore pour renforcer l'activation de la prévention auprès de l'ensemble des entreprises adhérentes.

Dans les prochaines éditions, cet indice permettra de suivre la progression du passage à l'action et d'identifier plus finement les freins rencontrés par les entreprises : temps disponible, ressources internes, priorisation, complexité perçue ou besoin d'accompagnement.

2. L'indice du vécu au travail

86,28 %

des salariés répondants présentent un

score élevé de satisfaction au travail en 2025.

Ce chiffre montre que la satisfaction au travail reste majoritairement élevée parmi les salariés ayant répondu à l'échelle de vécu au travail.

Il est stable par rapport à 2024, où 86,16 % des répondants présentaient déjà un score élevé.

Mais un bon niveau de satisfaction global ne signifie pas absence de tension.

En parallèle, 6,53 %

des salariés ayant répondu à l'échelle de stress présentent **un score élevé**, associé à un risque important de **saturation, d'épuisement professionnel ou de répercussions sur la santé.**

Ces deux signaux doivent donc être lus ensemble : la satisfaction au travail demeure forte, mais certaines situations de tension nécessitent d'être repérées avant qu'elles ne s'installent dans la durée.

Source / base : échelles de vécu au travail renseignées lors des visites par les salariés ayant accepté de répondre. En 2025, la base porte sur 62 956 répondants pour la satisfaction au travail et 62 530 répondants pour le stress au travail. Le score élevé correspond aux réponses comprises entre 7 et 10 sur 10.

3. L'indice d'usure et de risque de désinsertion professionnelle

14,91 %
des salariés analysés présentent un

risque fort de désinsertion professionnelle

soit **41 383 salariés** toulousains à suivre de près.

Ce chiffre **met en évidence un enjeu majeur :** identifier plus tôt les salariés susceptibles d'être exposés à une rupture de parcours, pour agir avant que la situation ne devienne critique.

En complément, les situations d'usure déjà identifiées restent nombreuses :

5,1 %
des salariés suivis par Prevaly **en 2025** sont concernés par :

des avis d'inaptitude et propositions d'aménagement de poste

Ces données rappellent que le maintien en emploi n'est plus un sujet marginal. Il devient un enjeu central pour préserver les compétences, adapter le travail et accompagner les parcours professionnels dans la durée.

Source / base : premières données 2026 de l'indice de risque de désinsertion professionnelle, analysées sur 277 515 salariés (L'indice de risque de désinsertion professionnelle (IRDP) est construit à partir de l'analyse de situations passées pour mieux identifier, en amont, les salariés susceptibles d'être exposés à un risque de rupture professionnelle) . Pour l'indicateur d'usure déjà identifiée, le taux de 5,1 % est calculé à partir des 21 365 situations d'inaptitude et d'aménagement de poste rapportées aux 418 000 salariés suivis par Prevaly en 2025.

4. Focus femmes-hommes sur les trajectoires professionnelles

21,33 % des femmes
présentent un risque fort de désinsertion professionnelle

contre 9,32 % des hommes

Cet écart constitue **l'un des signaux forts du baromètre.** Les femmes apparaissent **plus de deux fois plus concernées** par un risque fort de désinsertion professionnelle.

Ce chiffre ne permet pas d'expliquer les causes de cet écart. Mais il invite à regarder de plus près les trajectoires professionnelles des femmes : métiers exercés, contraintes physiques, charge émotionnelle, horaires, pathologies, moments de vie, conditions de travail ou encore accès aux dispositifs d'accompagnement.

La partie dédiée du baromètre approfondit ce signal à travers d'autres indicateurs : avis d'inaptitude, propositions d'aménagement de poste, stress au travail et motifs d'inaptitude.

Source / base : premières données 2026 de l'indice de risque de désinsertion professionnelle, avec analyse femmes-hommes du niveau de risque fort. (L'indice de risque de désinsertion professionnelle (IRDP) est construit à partir de l'analyse de situations passées pour mieux identifier, en amont, les salariés susceptibles d'être exposés à un risque de rupture professionnelle)

Conclusion

De la donnée à l'action

Cette première édition du baromètre Prevaly fait apparaître des réalités différentes, mais un même fil rouge.

La santé mentale s'impose comme un enjeu majeur du travail. L'usure professionnelle et le risque de désinsertion rappellent l'importance d'agir avant la rupture. Les écarts observés entre les femmes et les hommes interrogent la manière dont les parcours professionnels se construisent et s'usent. Enfin, le risque chimique demeure un enjeu très concret dans un territoire fortement marqué par l'industrie et l'aéronautique.

Mais au-delà de chacun de ces sujets, le baromètre révèle surtout l'importance **du temps de la prévention.**

Repérer un salarié avant que son état de santé ne compromette son maintien en emploi. Identifier une surcharge avant qu'elle ne conduise à l'épuisement. Adapter un poste avant que l'inaptitude ne devienne la seule issue. Accompagner une transformation avant que les tensions ne s'installent. Mieux connaître une exposition chimique avant que ses effets n'apparaissent.

C'est là que la donnée prend tout son sens : non pas constater après coup, mais **donner des repères pour agir plus tôt.**

La prévention représente aussi un enjeu économique pour l'entreprise. **Les études consacrées au retour sur investissement de la prévention convergent vers un ordre de grandeur de 2 à 3 euros de bénéfices pour 1 euro investi dans la prévention des risques professionnels*.** Prévenir, c'est donc protéger la santé des salariés, mais aussi préserver les compétences, limiter les ruptures de parcours et renforcer la capacité des entreprises à durer.

Les chiffres de cette première édition ne prétendent pas apporter toutes les réponses. Ils permettent en revanche de mieux voir où se situent les fragilités, où les écarts se creusent et où la prévention peut faire la différence.

Le baromètre a désormais vocation à suivre ces signaux dans le temps, à les affiner et à faire émerger de nouvelles questions à mesure que le travail, les organisations et les risques évoluent.

Le sismographe ne crée pas les secousses.
Il les détecte pour permettre d'agir **avant qu'elles ne s'aggravent.**

Source / base : Etude de l'Association Internationale de la Sécurité Sociale(AISS/ISSA) de 2011

Annexes

Inaptitudes prononcées en 2025 par secteur d'activité

Secteur	Taux d'inaptitude dans le secteur	Part des inaptitudes	Part des salariés	Écart de représentation
C- Industrie manufacturière	0,64 %	7,08 %	9,78 %	-2,70 %
D- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	0,52 %	0,19 %	0,33 %	-0,14 %
E- Production et distribution d'eau	1,31 %	0,88 %	0,60 %	+0,28 %
F- Construction	0,86 %	2,27 %	2,34 %	-0,07 %
G- Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	1,30 %	22,02 %	15,01 %	+7,01 %
H- Transports et entreposage	1,32 %	6,92 %	4,66 %	+2,25 %
I- Hébergement et restauration	1,19 %	6,53 %	4,89 %	+1,64 %
J- Information et communication	0,35 %	3,90 %	9,91 %	-6,02 %
K- Activités financières et d'assurance	0,85 %	3,86 %	4,02 %	-0,16 %
L- Activités immobilières	0,82 %	1,46 %	1,58 %	-0,12 %
M- Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0,31 %	4,87 %	14,12 %	-9,24 %
N- Activités de services administratifs et de soutien	1,05 %	12,60 %	10,64 %	+1,96 %
O- Administration publique	0,19 %	1,33 %	6,17 %	-4,84 %
P- Enseignement	0,71 %	2,14 %	2,69 %	-0,54 %
Q- Santé humaine et action sociale	1,77 %	18,93 %	9,48 %	+9,45 %
R- Arts, spectacles et activités récréatives	0,71 %	1,66 %	2,07 %	-0,41 %
S- Autres activités de services	1,25 %	3,41 %	2,42 %	+0,99 %
TOTAL	**0,89 %**	**100,00 %**	**100,00 %**	—

Taux d'aménagement de poste par secteur d'activité

NAF niveau 1	Taux d'aménagement de poste dans le secteur d'activité	Part des aménagements de poste	Part des salariés suivis	Ecart de représentation
A- Agriculture, sylviculture et pêche	14,52%	0,06%	0,02%	0,05%
C- Industrie manufacturière	3,15%	8,63%	9,67%	-1,04%
D- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	4,01%	0,37%	0,33%	0,04%
E- Production et distribution d'eau	4,24%	0,70%	0,58%	0,12%
F- Construction	2,77%	1,89%	2,40%	-0,52%
G- Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	2,95%	13,30%	15,90%	-2,60%
H- Transports et entreposage	3,67%	5,04%	4,86%	0,19%

I- Hébergement et restauration	1,88%	3,04%	5,71%	-2,67%
J- Information et communication	3,23%	8,75%	9,56%	-0,81%
K- Activités financières et d'assurance	3,41%	3,87%	4,00%	-0,13%
L- Activités immobilières	2,73%	1,22%	1,59%	-0,36%
M- Activités spécialisées, scientifiques et techniques	2,54%	9,94%	13,82%	-3,89%
N- Activités de services administratifs et de soutien	3,06%	9,31%	10,76%	-1,45%
O- Administration publique	8,90%	14,49%	5,75%	8,74%
P- Enseignement	3,88%	3,06%	2,78%	0,28%
Q- Santé humaine et action sociale	4,48%	13,23%	10,43%	2,81%
R- Arts, spectacles et activités récréatives	1,78%	1,14%	2,27%	-1,12%
S- Autres activités de services	2,93%	2,12%	2,55%	-0,43%
Total	**3,53%**	**100,00%**	**100,00%**	**-**

Échelle de vécu au travail par secteur d'activité - indicateurs de stress et de satisfaction

Secteur	Moyenne de Valeur sur l'échelle de stress	Moyenne de Valeur sur l'échelle de satisfaction
A- Agriculture, sylviculture et pêche	2,875	7,25
C- Industrie manufacturière	2,685	7,736
D- Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	2,828	7,663
E- Production et distribution d'eau	3,095	7,662
F- Construction	2,534	7,949
G- Commerce , réparation d'automobiles et de motocycles	2,642	7,699
H- Transports et entreposage	2,334	7,736
I- Hébergement et restauration	2,435	7,708
J- Information et communication	3,167	7,689
K- Activités financières et d'assurance	3,215	7,63
L- Activités immobilières	3,383	7,563
M- Activités spécialisées, scientifiques et techniques	3,055	7,667
N- Activités de services administratifs et de soutien	2,062	7,932
O- Administration publique	3,06	7,407
P- Enseignement	2,951	7,748
Q- Santé humaine et action sociale	3,076	7,71
R- Arts, spectacles et activités récréatives	2,535	8,052
S- Autres activités de services	2,734	7,864
Moyenne sur l'ensemble des secteurs d'activité	**2,755**	**7,728**

Source / base : échelles de vécu au travail renseignées lors des visites par les salariés ayant accepté de répondre. En 2025, la base porte sur 62 956 répondants pour la satisfaction au travail et 62 530 répondants pour le stress au travail.

Contact Prevaly

05 40 133 133
communication@prevaly.fr

Contacts presse

Marion Avranche
marion.a@oxygen-rp.com | 06 85 98 82 42

Rachel Leblois
rachel.l@oxygen-rp.com | 07 43 35 93 86

prevaly

Votre partenaire
Prévention Santé Travail

*Ne pas jeter sur la voie publique

Service Communication Prevaly - 2026

05 40 133 133

33 Av. Georges Pompidou Bât D
31130 Balma

contact@prevaly.fr