



Prévenir et agir face à
l'usure professionnelle :
un enjeu collectif

2 DEC.

9h30

12h30



Sommaire de la matinale

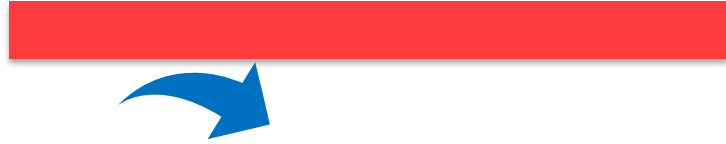
Intervention d'**HÉLÈNE HARVENT**, consultante à L'**ARACT Nouvelle-Aquitaine** sur les **représentations** autour de l'usure professionnelle | 7-63

Atelier participatif sur les **dispositifs mobilisables** :

- **PHILIPPE BERNEAU** - Responsable Analyse et Développement, **Transitions Pro** Nouvelle-Aquitaine | 64-70
- **GÉRALD MAURY** - Directeur de projets **Mon CEP par Avenir actifs** Nouvelle-Aquitaine | 71-74
- **SANDRINE PARADIS**, Ingénieur Conseil à la **CARSAT** | 75-87
- **EMILIE CRAVÉA** - Dirigeante associée, **Modula Formation (organisme de formation)**
- **LAURIE DUBENT**, **responsable de formation** à Bagatelle - Maison de Santé Protestante

Conclusion et ouverture sur la motivation comme clef de voûte d'une transition réussie par **VALENTINE BUREAU**, consultante chez **Humans Matter**, | 88-98

Ouverture



Nathalie LAMUELA | Direction des services aux professionnels,
Cap métiers Nouvelle-Aquitaine

Julie BONNIN | Présidente,
Askalia Nouvelle-Aquitaine

Mathieu NAUD | Président,
Acteurs de la Compétence Nouvelle-Aquitaine

- Informer sur l'orientation, les métiers, la formation et l'emploi
- **Proposer des services d'appui et d'information aux professionnels de l'orientation, la formation et l'emploi**
- Développer des produits innovants



Un site d'information complet

- suivre **toute l'actualité** via des brèves quotidiennes,
- mieux comprendre **l'information juridique**,
- découvrir les opportunités et des innovations sur les territoires.

Consulter [cap-métiers.fr](https://cap-metiers.fr)

Une **newsletter** hebdomadaire

S'abonner à Atout compétences

Des actions de **professionnalisation**

Consulter Parcourspro



#pédagogie #modularisation #transitions
#améliorationcontinue #FEST #IA #VAE
#coopération #neurosciences #mobilisation

Des podcasts

Ecouter

.....



ASKALIA

RESEAU DES ACTEURS ET RESPONSABLES
DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

« Ensemble toujours en mouvement »

Nos valeurs : Bienveillance, efficacité, réflexion, convivialité, partage

www.Askalia.fr

les acteurs de la compétence

La 1^{ère} fédération des entreprises et associations
**de formation
et du développement
des compétences**

1300

adhérents

34

années d'existence

14

délégations régionales



Tous créateurs d'avenirs professionnels

Les Acteurs de la Compétence est **un réseau d'entrepreneurs engagés vers une même finalité : la compétence professionnelle**. Ensemble, ils accompagnent les actifs, jeunes, demandeurs d'emploi, salariés ou employeurs, pour que chacun puisse trouver sa place dans un monde qui change, et sécuriser son parcours professionnel tout au long de sa vie.

Une diversité de métiers constituant une même filière économique

Les membres des Acteurs de la Compétence contribuent à l'ensemble de la chaîne de valeur de la compétence professionnelle.



Alternance



Formation



Certification



Conseil
& Accompagnement



Solutions
numériques

Une offre de formation riche,
dans tous les domaines et tous
les secteurs économiques

Des millions de personnes
certifiées chaque année

Des acteurs qui travaillent
en synergie et de façon
complémentaire

Intervention de
Hélène Harvent,
ARACT Nouvelle-Aquitaine



RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

aract

— agence régionale
pour l'amélioration
des conditions de travail
Nouvelle-Aquitaine



**Usure professionnelle, maintien en emploi,
inaptitudes, maladie professionnelle, pénibilité,
travail des seniors, désinsertion professionnelle, ...**

Partageons nos représentations

L'âge est la principale cause de l'usure professionnelle.

Réponse : b) Faux

Ce n'est pas l'âge, mais l'exposition prolongée à des conditions de travail difficiles qui favorise l'usure. L'âge peut en amplifier les effets, mais n'en est pas la cause directe.

L'usure professionnelle Un seul coupable, l'âge ?



Comment appréhender l'usure professionnelle ?

L'exposition à certaines contraintes professionnelles et les modes de régulation :

- Facteurs de risques professionnels
- Facteurs de RPS
- Régulations

L'état de santé :

- Historique et évolution des troubles de santé
- Evaluation du risque de désinsertion professionnelle
- Perception de l'état de santé

La capacité de travail :

- Appréciation de la capacité de travail
- Appréciation de la capacité à tenir dans la durée
- Ressources (expérience, compétences, sens du travail, possibilités de régulation)

Parcours et changements professionnels :

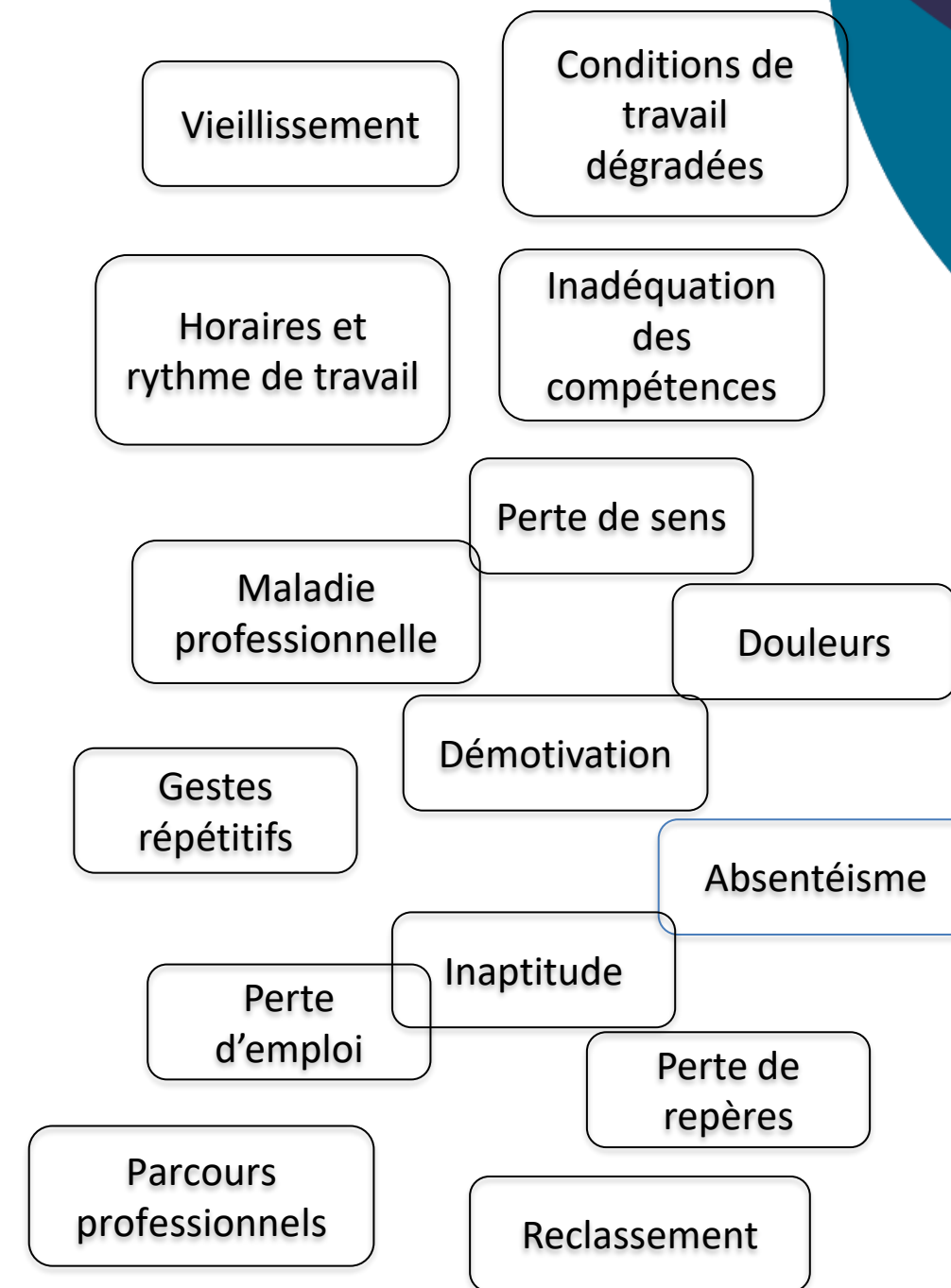
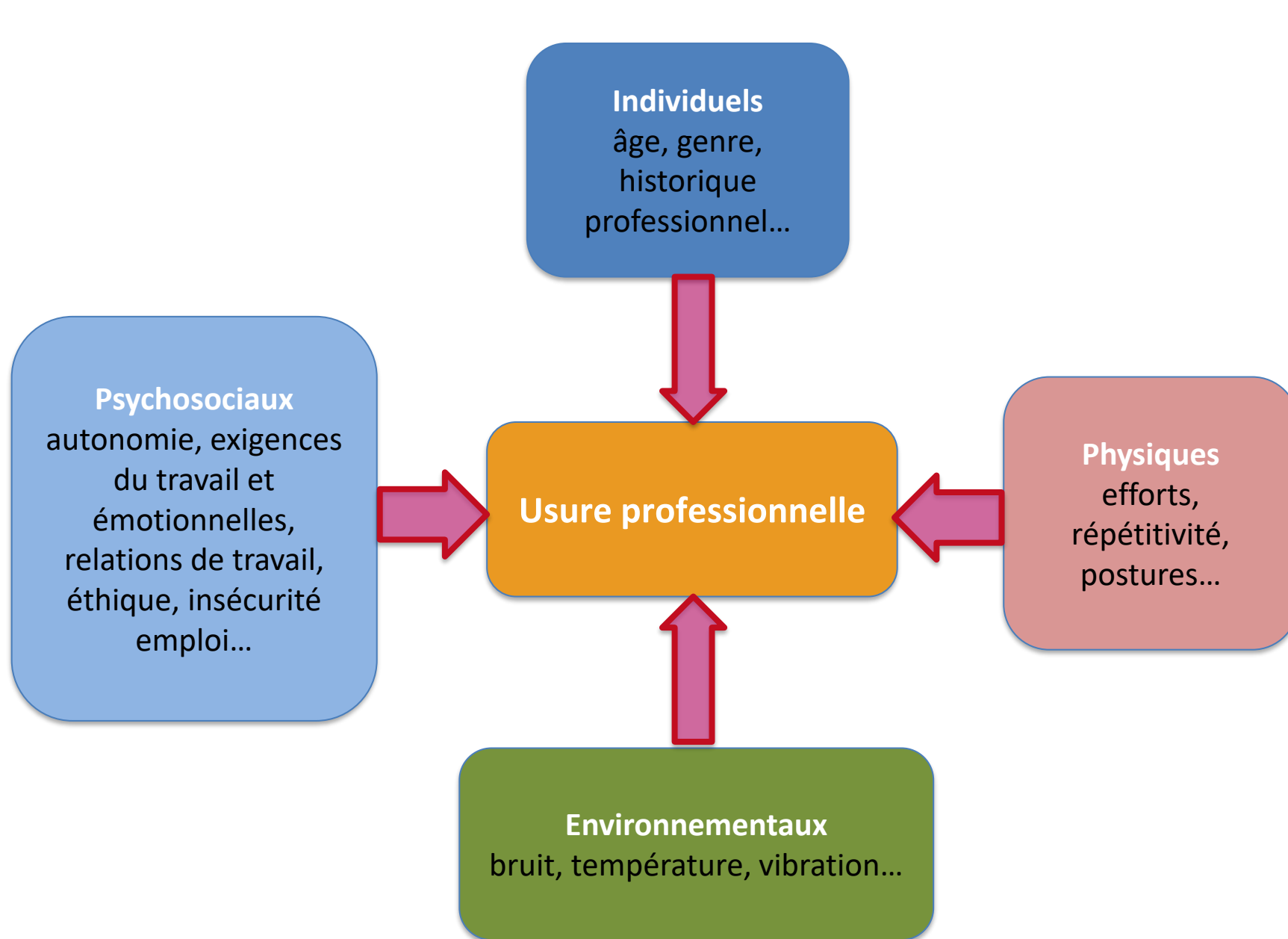
- Mobilité prof / changements d'emploi
- Changements d'activité
- Pertes d'emploi

L'usure professionnelle ne concerne que les métiers physiques.

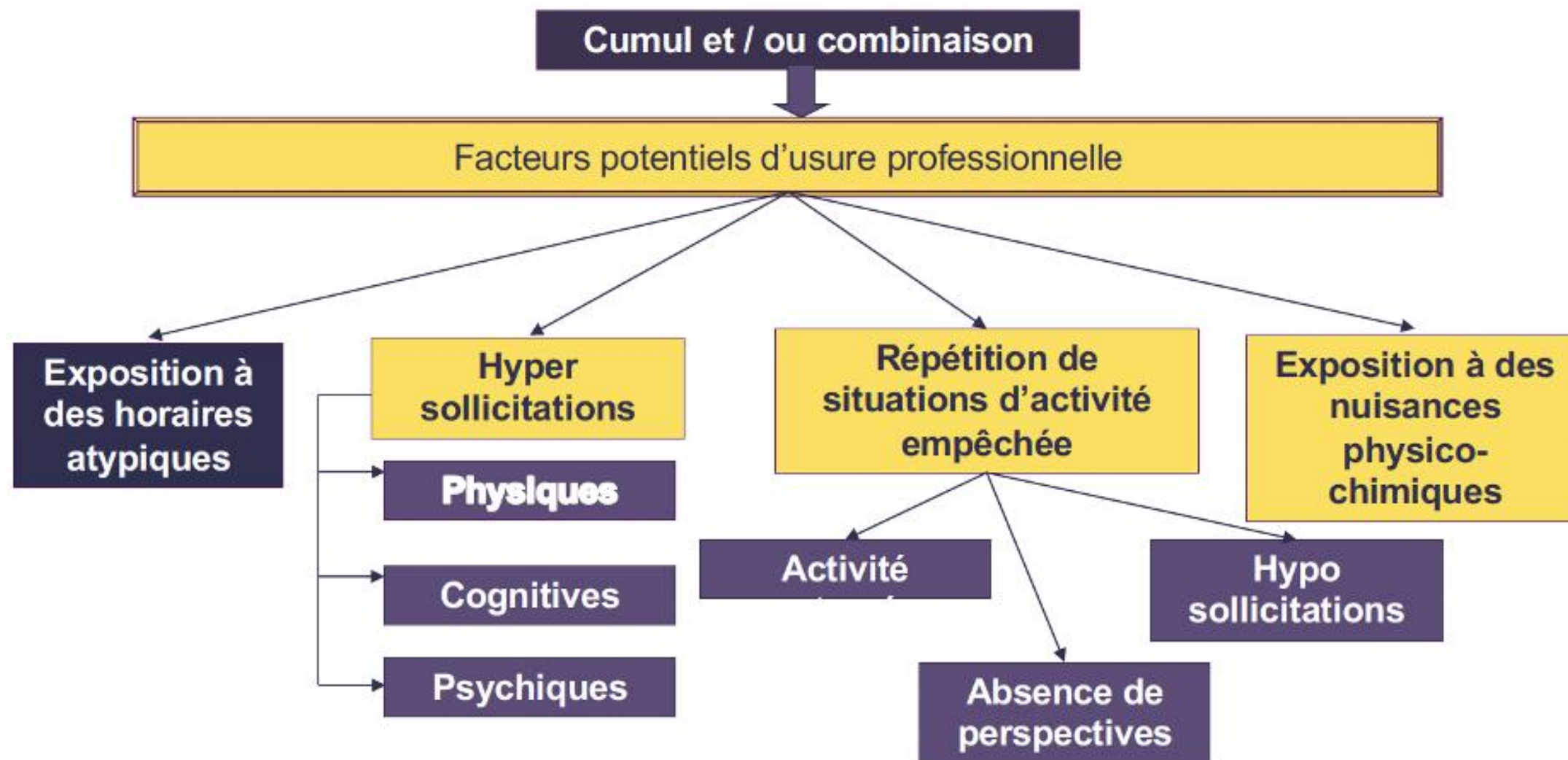
Réponse : b) Faux

L'usure peut être physique, mais aussi psychologique, cognitive ou émotionnelle. Tous les métiers peuvent être concernés.

Facteurs d'usure professionnelle



Usure et contraintes de travail



Usure et pénibilité : deux notions distinctes

Prévention

Une définition institutionnelle, encore en devenir :

L'**usure** se caractérise par un processus d'**altération de la santé physique ou psychique**, qui dépend du **rapport entre les contraintes / facteurs de risques, des ressources / régulations** développées pour y faire face, et des **parcours professionnels**.

Compensation et réparation

Une définition résultante d'un compromis social, inscrite dans le champ normatif (Code du travail) :

La **pénibilité** se caractérise par une **exposition, au-delà de certains seuils** (de niveau et de durée), à un ou plusieurs **facteurs de risques professionnels** pouvant laisser des **traces durables, identifiables et irréversibles** sur la santé.

Un salarié déclaré inapte ne peut plus retravailler dans aucune entreprise.

Faux – L’inaptitude concerne un poste donné ; un reclassement ou un autre emploi peuvent être possibles.

Avant de prononcer une inaptitude, le médecin du travail doit toujours envisager des aménagements ou un reclassement.

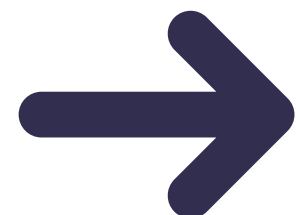
Le maintien en emploi, c'est seulement réagir quand le salarié est déjà en difficulté.

Réponse : b) Faux

C'est aussi anticiper, détecter les signes précoces d'usure, adapter le travail, et favoriser la prévention tout au long de la carrière.

Prévenir l'usure professionnelle

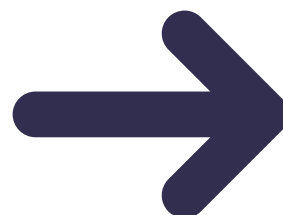
Démarche de prévention : anticiper



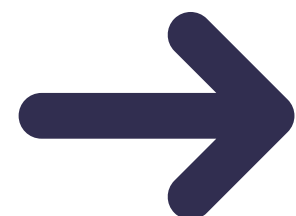
Réduire les contraintes
et développer les ressources

« Par » le travail

Usure professionnelle



« Pour » réaliser le
travail



Gestion des âges
Favoriser les parcours

Ses traces sur l'organisme

Problèmes de santé

Inaptitude

Absentéisme

Qualité du travail

Sortie de l'emploi

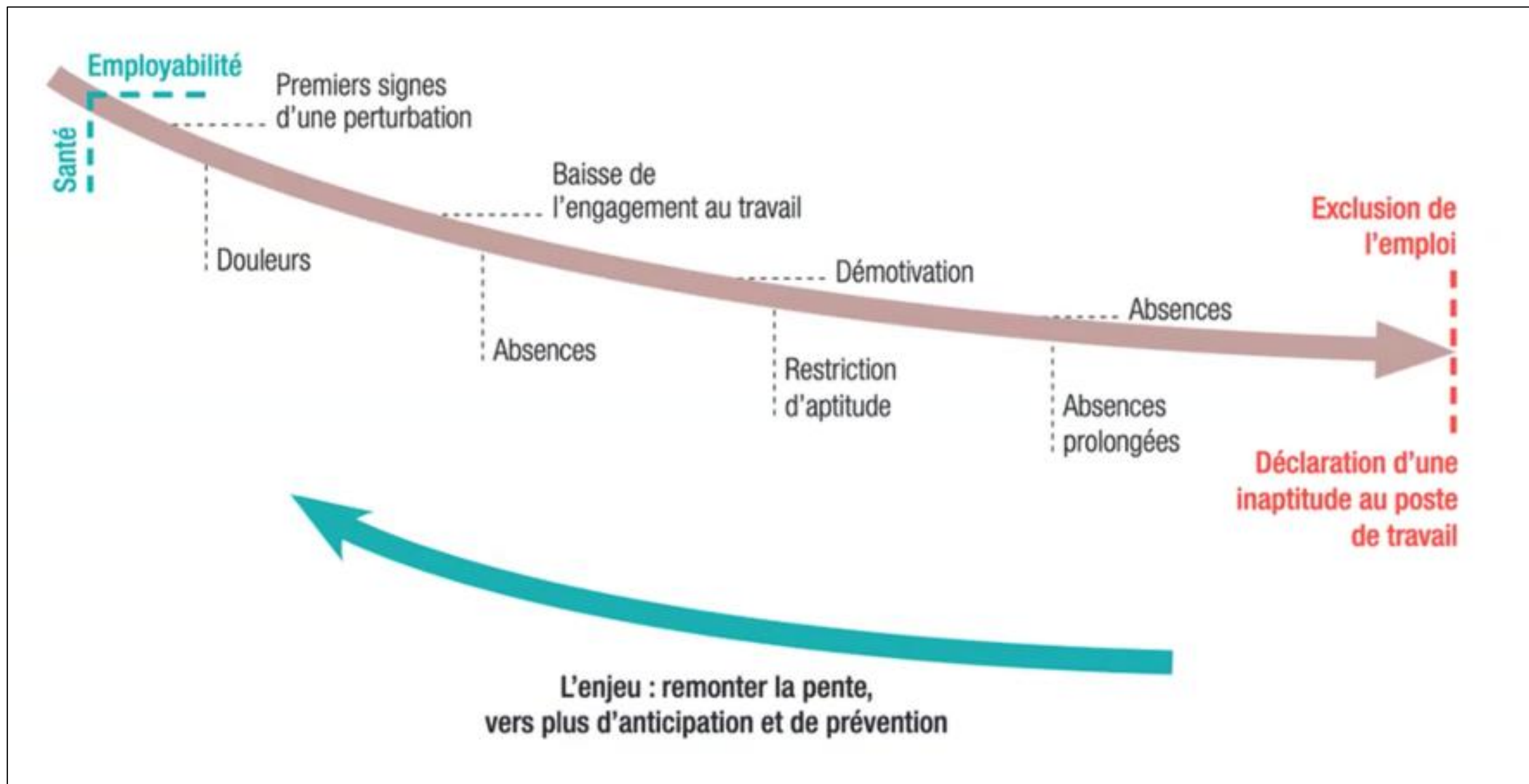
Perte de sens

Perte de compétences

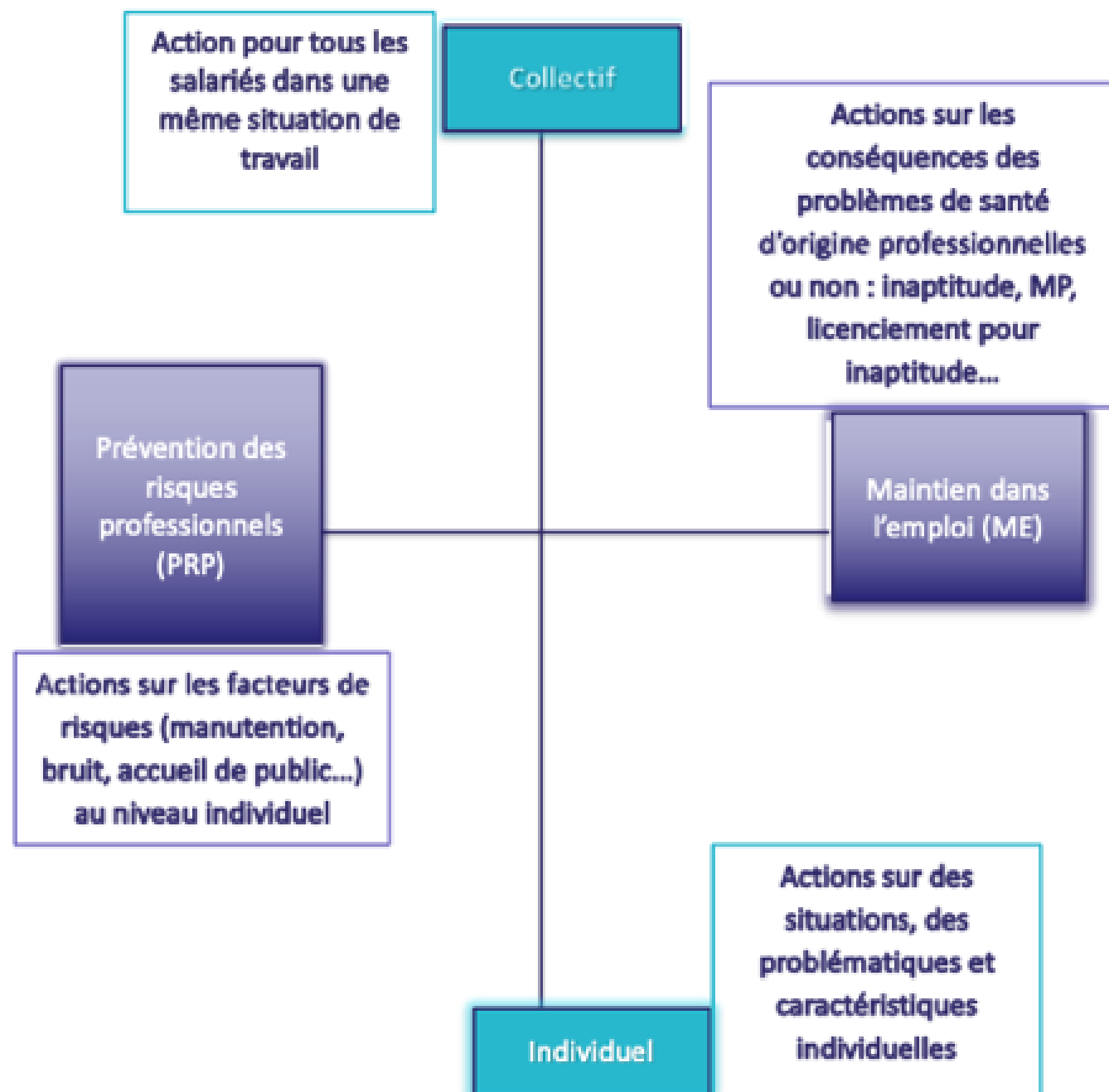
Démotivation

Difficultés apparues

Remonter vers plus d'anticipation et de prévention



Agir sur l'ensemble des registres : individuel / collectif, curatif / préventif

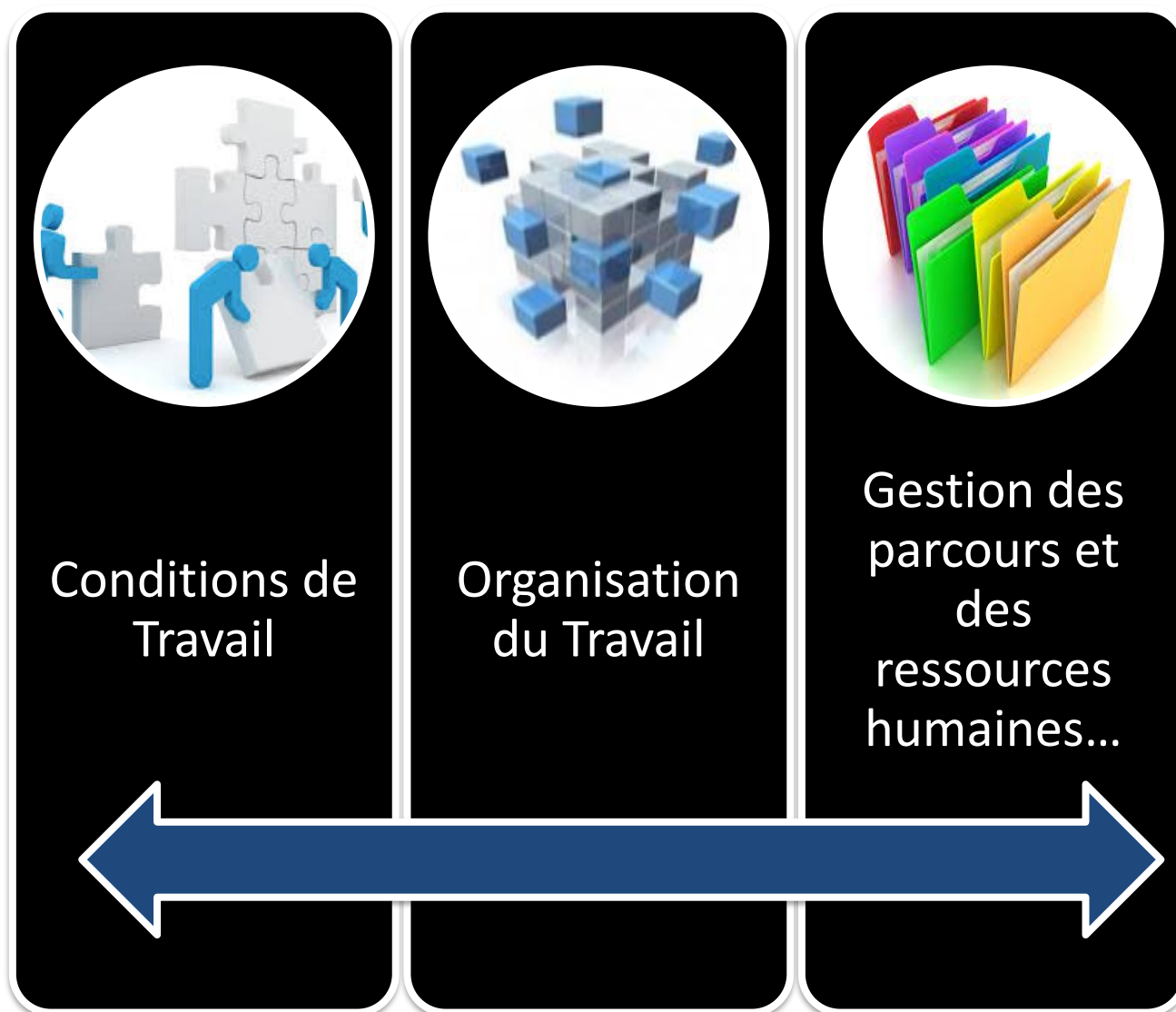


Prévenir l'usure professionnelle, c'est seulement réduire la charge de travail.

Réponse : b) Faux

La prévention passe aussi par la reconnaissance, l'autonomie, la formation, le soutien social et l'organisation du travail.

Mieux vieillir au/par le travail



Les actions peuvent être de natures diverses et de différents registres :

- l'environnement de travail
- l'organisation du travail
- le développement des compétences
- l'organisation de la prévention
- les modes de gestions RH
- la gestion des problèmes de santé
- le management
- la conduite du changement
- le dialogue social

L'usure professionnelle est inévitable dans certains métiers.

Réponse : b) Faux

Même dans des métiers exigeants, des stratégies de prévention (ergonomie, rotation des tâches, pauses, formation, encadrement bienveillant) peuvent limiter les effets.

Mieux vieillir au/par le travail

Développer des environnements plus inclusifs

Organisation du travail

- Anticiper, concevoir des situations de travail
- Aménager les situations de travail difficiles
- Alléger les contraintes horaires (jour et nuit)
- Répartir les tâches,
- Répartir la charge de travail
- Planifier et anticiper le travail
- Faciliter les coopérations inter-générationnelles
- Marges de manœuvres
- Préserver le sens
-

Mesures techniques

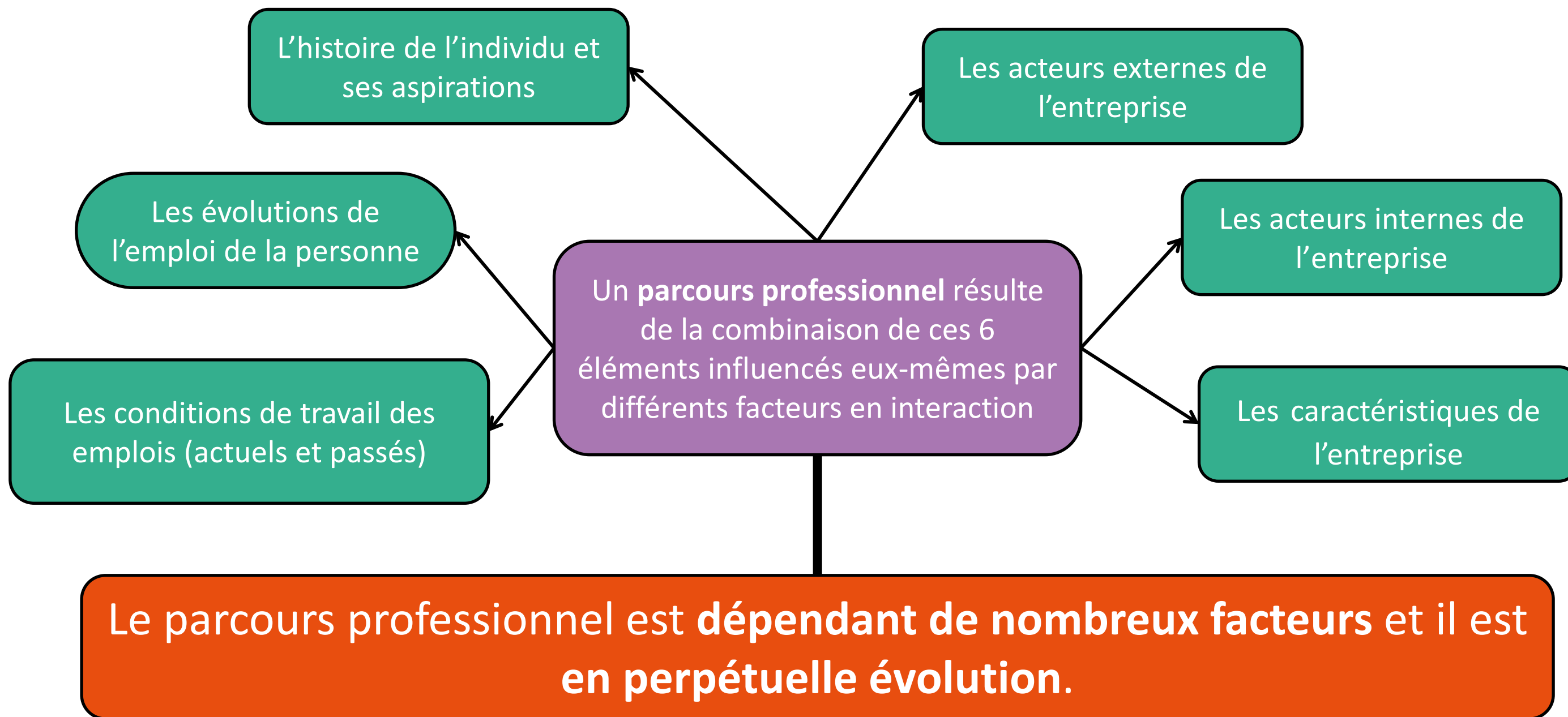
- Concevoir et aménager les espaces de travail et les postes de travail
- Equipements et outils de travail
- Limiter les exigences physiques
-

Parcours professionnels et RH

- Mobiliser les outils GRH (bilan de compétences, VAE...),
- Entretien professionnel et de fin de carrières
- Développer les compétences et qualifications
- Aménager les fins de carrière
- Suivre les indicateurs (processus de veille sur les restrictions, absentéisme....)
- Organiser le suivi des salariés reclassés,
- Repérer les signaux d'alerte (plaintes, absentéisme...)
- Faciliter les mobilités (passerelles d'un service à l'autre... Détachement sur des missions transverses...)

- Favoriser le dialogue social
- Mobiliser les acteurs de la prévention,
- Groupes de travail pluridisciplinaires...

Les parcours professionnels = une combinaison de facteurs



Le maintien dans l'emploi est uniquement la responsabilité du médecin du travail.

Faux – C'est une démarche et une responsabilité partagées entre employeur, salarié, médecin du travail, service RH, acteurs de la prévention, et parfois partenaires externes (Agefiph, CARSAT...)

.

Des enjeux collectifs de soutenabilité et d'employabilité

Un travail soutenable :

- Permet d'apprendre et de construire un parcours en santé et en compétences
- Prend en compte les besoins actuels des personnes et des collectifs sans compromettre les générations futures

Le modèle de l'employabilité pour comprendre les processus d'exclusion et d'intégration



Une responsabilité élargie des entreprises ?

- Allongement des carrières
- Population active vieillissante
- Conditions de réalisation du travail et mutations profondes du travail

=

Un contexte qui pousse à agir...

Rendre le travail
soutenable tout
au long de la vie
professionnelle

Favoriser le
maintien en
bonne santé des
salariés jusqu'à
leur retraite et
au-delà

Préserver la
capacité de
développement et
la performance
des entreprises

Limiter les coûts
pour la société

Assurer la
pérennité du
système de
protection sociale

Santé

Economique et
RSE

Sociétal

*« On est vieux au travail quand on atteint
l'âge de la retraite »*

- *Vrai ?*

- *Faux ?*



Processus de vieillissement



- Age de synthèse et de maturation - - - - ▶ 20 ans
- Age de vieillissement insensible - - - - ▶ 20 à 40 ans
- Age de détection du vieillissement - - - - ▶ 40 à 45 ans
- Age de déclin faibles des possibilités - - - - ▶ 45 ans
- Age de déclin plus fort des possibilités - - - - ▶ 55 - 65 ans
- Construction de l'expérience - - - - - - - - - - ▶ Toute la vie

Vieillissement et usure



Vieillir au travail

Vieillir par le travail

Usure professionnelle dépend

... du cumul des **expositions** du salarié à des **contraintes** et des **facteurs de risques professionnels** de natures diverses

... des **régulations possibles** en situation de travail (entraide, expérience, marges de manœuvre, soutien de l'encadrement)

... de la présence de **facteurs contribuant au développement de la santé tout au long du parcours** (reconnaissance, possibilité d'apprendre, possibilité de bien faire son travail, etc.)

La productivité baisse fortement avec l'âge

Faux.

👉 Les études montrent que les seniors compensent une éventuelle baisse physique par leur expérience, leur organisation et leur savoir-faire. La productivité est globalement stable avec l'âge.

Source : Axel Börsch-Supan & Matthias Weiss, *Productivity and Age: Evidence from Work Teams at the Assembly Line* (Journal of the Economics of Ageing, 2016).



Les limites

- Ralentissement global
- Fatigue en situation de dépassement : situations critiques
- Récupération + lente
- Surexposition au risques d'accidents graves
- Discriminations



Les atouts

- Anticipation / entraide
- Savoir faire de prudence et de préservation
- Tutorat & polyvalence
- Régulations, économies, mise en sécurité, compensation
- Habiletés
- Stabilité du résultat, constance
- Plasticité pour l'apprentissage
- Valeur économique par engagement associatif/loisirs

Vieillir au travail c'est

:

L'organisme humain se transforme au fil des années (vieillesse biologique)

- Premiers signes de vieillissement dès 20 ans
- Diminution d'un certain nombre de nos capacités (sensorielles, physiques, cognitives)

+

Accumulation d'expériences et de connaissances tout au long de sa vie professionnelle

- Construction de réponses plus sûres
 - Anticipation de dysfonctionnements
 - Stratégie de contournement de la pénibilité (« stratégie de prudence », « gestes efficaces », ...)
- double-intérêt pour la structure : atteinte des objectifs professionnels et préservation de la santé des salariés

Dans des organisations du travail et des modes de management qui permettent aux salariés de mettre en œuvre leurs stratégies

Les salarié·e·s seniors s'absentent plus souvent que les jeunes.

👉 L'absentéisme court (maladies saisonnières, arrêts courts) est souvent plus faible chez les seniors que chez les jeunes. Seuls les arrêts longs liés à des problèmes de santé chronique augmentent après 60 ans.

Source : Malakoff Humanis, *Baromètre de l'absentéisme et de l'engagement* (2023).

Les seniors ont moins d'accidents de travail

Tranche d'âge	Causes principales	Types d'accidents fréquents
< 25 ans	Manque d'expérience, formation insuffisante	Coupures, chutes, manutention
25–49 ans	Routine, surcharge, stress	TMS, précipitation, collisions
50 ans et +	Fatigue, conditions inadaptées	Chutes, accidents de locomotion

Même si les travailleurs plus âgés (**50 ans et plus**) font **moins d'accidents en nombre proportionnel**, leur accident est **souvent plus grave**.

36

Pour les jeunes (< 30 ans), il y a une surreprésentation dans le nombre d'accidents comparativement à leur part dans l'emploi, ce qui peut s'expliquer par un manque d'expérience, de formation, d'encadrement, etc.

Le lien entre Âge et Absentéisme est plus subtil que ça...

Les jeunes actifs s'absenteraient plus souvent que leurs aînés, mais moins longtemps, tandis que les arrêts de ces derniers seraient plus longs, mais moins fréquents.

La typologie des absences est à analyser

Si on s'intéresse à l'absentéisme pour AT, les chiffres s'inversent avec l'âge (et surtout l'ancienneté). Plus on acquiert d'ancienneté, plus on développe des savoir-faire de prudence qui protègent les salariés concernés (seniors mais pas que) alors que les nouveaux (souvent plus jeunes) n'ont pas acquis ces compétences.

- ➡ Dans certaines entreprises/services, on peut observer une sinistralité en hausse pour les seniors et cela est souvent à mettre en lien avec une organisation du travail qui a évolué et l'impossibilité de mobiliser ces savoir-faire de prudence.

Les seniors sont souvent moins motivés que les jeunes recrues.

Réponse : Faux.

👉 La motivation dépend avant tout du climat de travail et de la reconnaissance. Les enquêtes montrent que les seniors ont souvent une forte implication, notamment car ils valorisent la stabilité et le sens au travail.

38

Source : Eurofound, European Working Conditions Survey (2019).

Les seniors ont plus de mal à s'adapter aux nouvelles technologies.

👉 Comme tout salarié, l'accès à la formation est la clé. Les seniors qui bénéficient de formations régulières adoptent les nouvelles technologies aussi bien que d'autres tranches d'âge.

Source : OCDE, *Skills Outlook* (2019) – Ministère du Travail, rapport *Emploi des seniors et formation continue* (2018).

La désinsertion professionnelle concerne uniquement les salariés ayant un handicap ou une maladie reconnus.

Faux – Elle peut toucher tout salarié confronté à un problème de santé impactant son emploi.

Le maintien en emploi concerne donc toute personne dont la santé, les capacités ou les conditions de travail évoluent.

Handicaps visibles et invisibles

- Les politiques et mesures de maintien en emploi et d'adaptations de poste ne concernent pas que les travailleurs handicapés
- Tous les travailleurs peuvent à un moment donné être concernés par des difficultés à tenir leur emploi, dans une **situation de handicap**
- D'autant plus au regard du **vieillessement des populations** et de **l'allongement de la durée de vie au travail**
- Combiner l'approche médicale individuelle avec des **démarches collectives et organisationnelles** **maintien en emploi et de prévention**

Maladies professionnelles et maladies extraprofessionnelles

Si les **maladies professionnelles** reconnues sont prises en charge dans l'entreprise compte-tenu de la réglementation, les **maladies non professionnelles**, dans les esprits du moins, relèvent de la sphère privée. Elles sont couramment appelées « **maladies extraprofessionnelles** ».



L'invisibilité de la pathologie fait oublier que la personne peut être en difficulté. Souvent gérée de manière individuelle, la problématique de ces maladies reste pourtant une histoire collective tant pour les conséquences au sein de l'entreprise (collectif de travail et management) qu'au sein de la sphère privée (famille, amis).

La Maladie Chronique Evolutive (MCE)

La maladie chronique est une maladie de longue durée, évolutive, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves nécessitant une prise en charge

Organisation mondiale de la santé, Plan d'amélioration de la qualité de vie des personnes atteintes de maladies chroniques 2007-2011, CESE et HCSP

La Maladie Chronique Evolutive (MCE)

- ✓ **32 pathologies très diverses** : *cancer, diabète, maladies cardio-vasculaires, addictions, polyarthrite rhumatoïde, maladies psychiques, sida, allergies, asthme, bronchite chronique, hépatite C, – mucoviscidose, sclérose en plaques, fibromyalgie, maladie de Crohn, affection cardiovasculaire, insuffisance rénale...*
- ✓ **Elle se caractérise par un état pathologique comportant au moins 1 des 3 éléments suivants :**
 - ✓ limitation fonctionnelle des activités ou de la participation sociale
 - ✓ dépendance vis-à-vis d'un médicament, d'un régime ou d'une assistance
 - ✓ nécessité de s'inscrire dans un parcours de soin.
- ✓ Dure et évolue sur une période de plusieurs mois minimum, durant lesquels alternent des périodes de poussée et de rémission,
- ✓ Nécessite une prise en charge et un traitement sur la durée,
- ✓ A un retentissement majeur sur la vie quotidienne et notamment professionnelle,
- ✓ A une cause organique, psychologique ou cognitive.

Une prévalence croissante des maladies chroniques et des limitations

- **15 % des actifs** sont touchés par une **maladie chronique évolutive** (cancer, diabète, sclérose en plaques, maladies cardio-vasculaires, maladies psychiques, sida...)

(Etat de santé de la population en France, 2017)

Près de **25 %** de la population déclare avoir une **limitation d'activité dans les gestes habituels**, du fait d'un problème de santé, proportion qui augmente au-delà de 45 ans

(Enquête « ressources et conditions de vie SRCV-SILC - Eurostat 2015).

Quelles répercussions des MCE dans le travail ?

- Certaines personnes atteintes de maladies chroniques évolutives ou des cancers peuvent travailler sans difficultés majeures
- D'autres connaissent des effets plus lourds, et parfois sont contraintes de mettre un terme à leur activité professionnelle
- Chaque personne est un cas particulier, dans un contexte, un lieu et une activité en particulier
- Selon le type d'activité, la maladie et le « ressenti » de la personne, l'approche du maintien en emploi sera différente.

Impacts dans le travail pour le salarié

Des effets directs de la maladie, des effets secondaires des traitements, des effets invisibles, des stratégies de compensation , des effets sur l'emploi



- ✓ Douleur, fatigue, somnolence, variabilité de l'humeur, temps d'abattement, problème de concentration, trouble de la mémoire, troubles digestifs.
- ✓ Perte de confiance, sentiment d'isolement, anxiété, crainte de la stigmatisation, de l'exclusion, de la discrimination, sentiment d'insécurité (emploi, carrière...), difficulté à se projeter, altération de l'identité, perte de motivation,
- ✓ Auto-régulation, stratégie de compensation, secret, ...
- ✓ Variabilités des capacités, Difficultés pour réaliser le travail
- ✓ Dans 1/3 des cas, arrêts des traitements
- ✓ 1/5 des personnes ont perdu leur emploi, quitté leur emploi ou sont en arrêt maladie (5 ans après le diagnostic)

Vieillissement et usure professionnelle

De quoi parle t'on ?

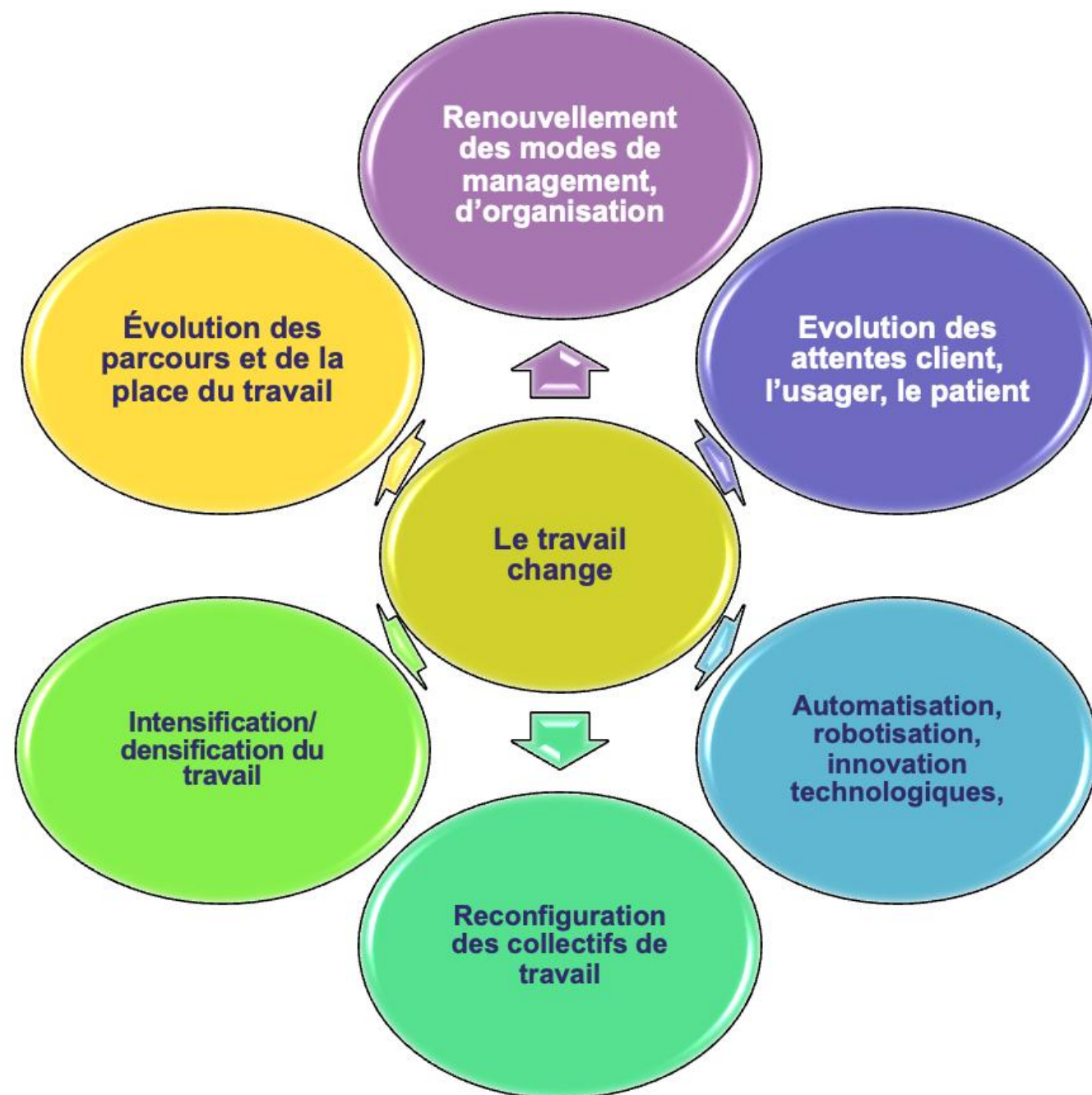
De quoi parle t'on ?

- L'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé, qui se traduit par une accélération du processus de vieillissement qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail
- C'est un processus qui s'installe dans le temps, en fonction des parcours professionnels des salariés, des contraintes et des risques auxquels ils sont exposés.
- L'usure professionnelle se traduit par des effets négatifs sur la santé qui endommagent les capacités à réaliser le travail.
- Ce processus peut apparaître très tôt dans les ⁴⁹parcours, l'usure professionnelle ne concerne donc pas que les salariés en fin de carrière.

Quelques chiffres

- Une population active qui vieillit : Projections 2050 : 60 % de la population générale aura plus de 50 ans.
- Un ratio nombre d'actifs / nombre de retraités qui se réduit
- Un taux d'emploi des plus de 55 ans qui augmente
- Un allongement de la vie professionnelle avec les réformes successives des retraites
- Part croissante des proches aidants familiaux (de 15 à 30 % en 2030)
- Un salarié de 50 ans a 30% de son parcours professionnel devant lui

Mutations profondes du travail et perceptions de soutenabilité du travail

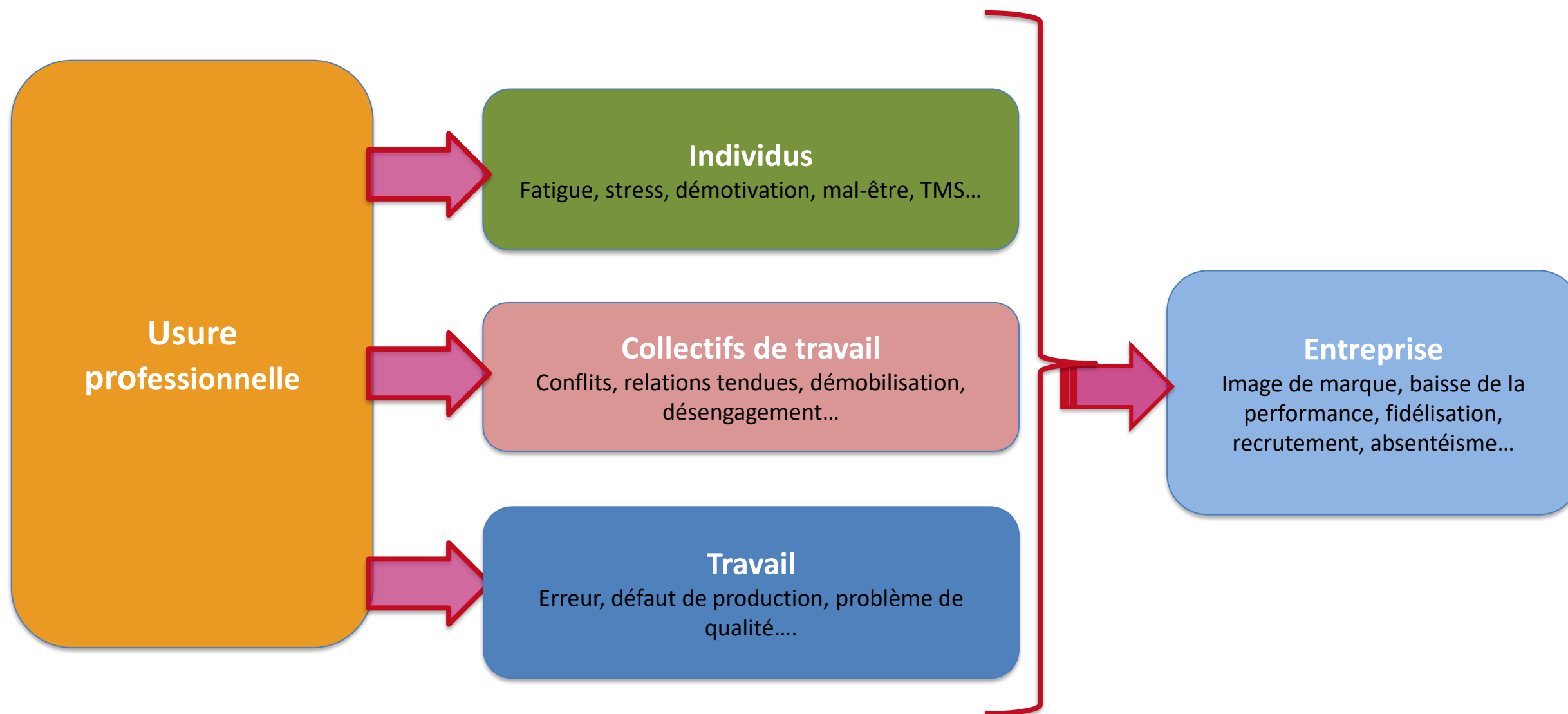


23% des salariés de plus de 50 ans craignent d'être dépassés par les changements technologiques

66% des + de 50 ans ne se sentent pas « capables » de travailler au même rythme dans 10 ans

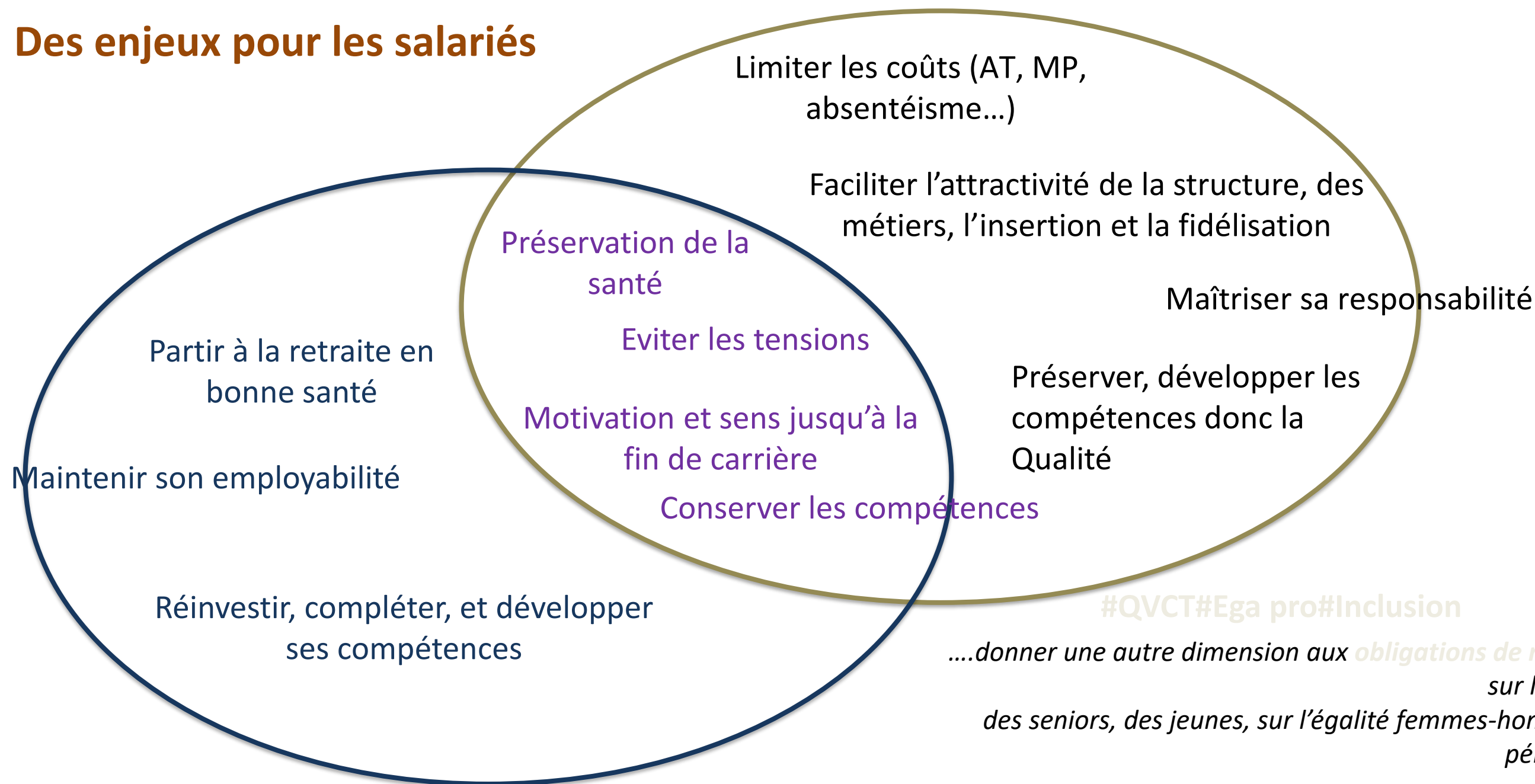
37 % des salariés estiment que leur travail n'est pas tenable jusqu'à l'âge de la retraite (Dares).

Impacts de l'usure professionnelle au/sur le travail



Des enjeux pour les entreprises

Des enjeux pour les salariés



Des enjeux de santé publique...

43% des salariés
présentent de la
détresse psychologique

44 % des 55-64 ans sont
en inactivité, au chômage, ou
en longue maladie et en invalidité.
4 % d'entre eux sont en pré-
retraite ou retraite anticipée

33,8 AT pour 1000
salariés

48762 MP reconnues,
16 000 IPP > 10%
=> 73% victimes ont plus
de 50 ans

19% des travailleurs sont
exposés à des postures
forcées d'une ou plusieurs
articulations

15% des travailleurs
déclarent avoir subi une
agression verbale de la part
du public durant les 12
derniers mois

35% des travailleurs sont
exposés à la manutention
manuelle de charge

Risque d'accident
mortel : 2.8 fois +
élevé chez le seniors
que les 18-24 ans

Une maladie
professionnelle sur 2
concerne un salarié
senior

.... de soutenabilité du travail

En France, en 2019, 37 % des salariés ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite.

- **Certains métiers** expriment une plus grande inquiétude : accueil du public (caissiers, employés de banque, des assurances et de l'hôtellerie-restauration), action sociale ouvriers dans la manutention, le bâtiment ou la mécanique.
- Les **contraintes psychosociales** dans le travail (insécurité économique, intensité des tâches, rapports sociaux dégradés...), accentuent cette perception, ainsi que le cumul des contraintes.
- Les salariés ayant connu des **interruptions de travail longue** (chômage, arrêts maladie, congés parentaux étendus...) sont également plus pessimistes quant à leur capacité à poursuivre leur activité jusqu'à la retraite.
- Les **salariés ayant changé de situation professionnelle** sont **moins inquiets** quant à leur capacité à poursuivre.

Source : DARES Analyses n°17 (mars 2023)

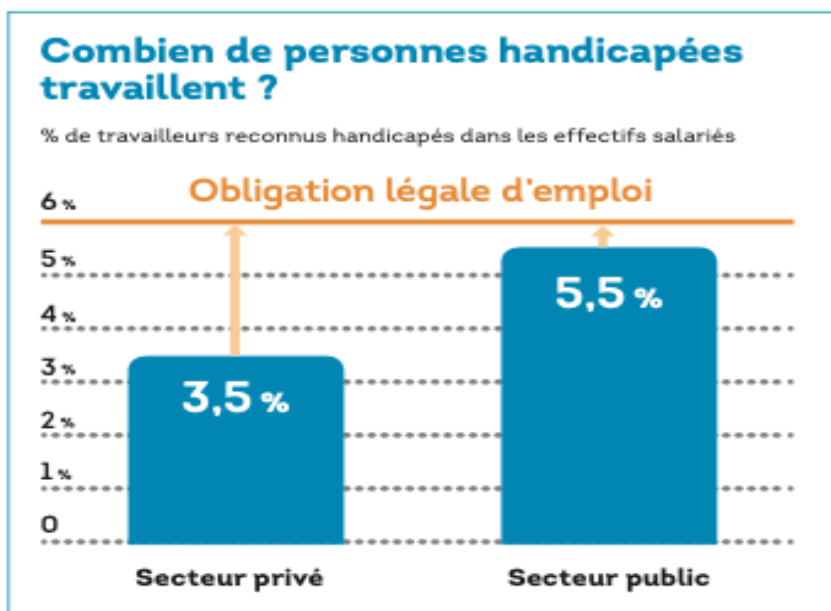
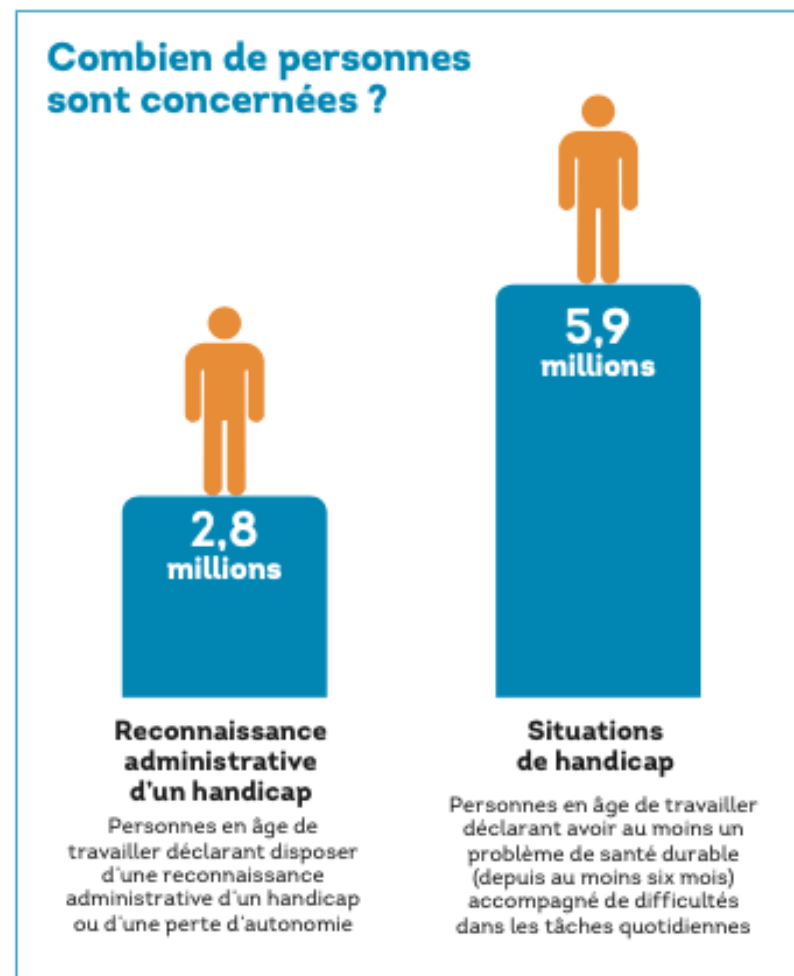
La retraite au titre de l'inaptitude est le principal dispositif⁵⁵ spécifiquement conçu pour les assurés en mauvaise santé, et constitue leur principale modalité de départ :
En 2022, plus de 110 000 départs au titre de l'inaptitude au régime général (17%)

19 % des nouveaux retraités (ayant travaillé après 50 ans) **indiquent qu'avoir des problèmes de santé rendant le travail difficile a beaucoup joué dans leur décision de départ**

L'état de santé perçu après le départ en retraite tend à s'améliorer (effet bénéfique de la retraite)

Source : Enquête Motivations des départs en retraite (Cnav, caisses de retraite et Drees, 2017)

HANDICAPS ET EMPLOI : QUELQUES DONNÉES CLÉS



« Bien vieillir au travail », relever le défi du vieillissement au travail

<https://www.dailymotion.com/video/x6b9ojo>

Le maintien en santé des salariés est conditionné par de bonnes conditions de travail tout au long de la vie professionnelle.

- Développer des actions pour réduire les risques professionnels ET favoriser/développer les parcours professionnels.
- Analyser le processus via l'exposition aux situations de travail
- Prendre en compte les variabilités individuelles
- Agir via une approche et une démarche de prévention et d'amélioration globale des conditions de travail, sans distinction d'âge, pour limiter l'usure prématurée des salariés les plus jeunes et préserver l'organisme des vieillissants

➤ **3 dimensions indissociables** doivent être abordées :

- la prise en compte de la gestion des âges
- l'organisation et les conditions de réalisation du travail (avec leurs enjeux de santé et de compétences)
- l'importance de la gestion des parcours professionnels

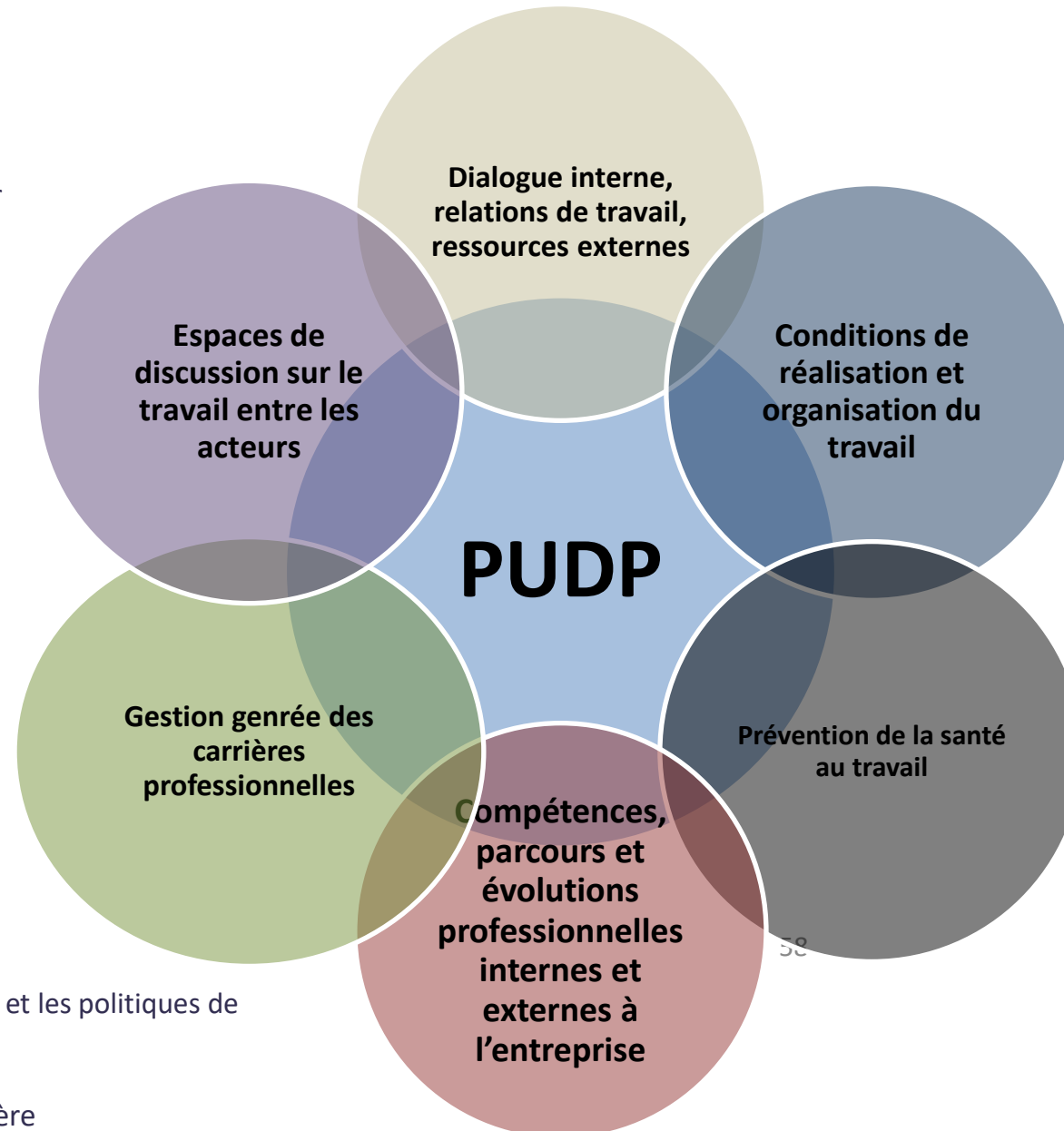
- ➔ Articulation d'une prise en charge individuelle vers une démarche collective
- ➔ Régulation du travail
- ➔ Développer un maillage et un dialogue avec les acteurs externes (SPST, association, Carsat, cellule PDP, AGEFIPH, MSA, service social...)
- ➔ Organisation des réunions internes
- ➔ Rôle et fonctionnement des instances représentatives du personnel

Les 6 champs d'action

- ➔ Donner à chacun.e. la possibilité de s'exprimer et de pouvoir agir sur son travail
- ➔ Favoriser le dialogue sur le travail
- ➔ Participation des collaborateurs aux changements de l'entreprise
- ➔ ...

- ➔ Analyse des données sociales (ADS)
- ➔ Gestion des inaptitudes, AT/MP, restrictions, maladie longue durée,
- ➔ Équité dans le traitement des collaborateurs (homme / femme, handicap, âges ...)
- ➔ ...

- ➔ Meilleure articulation entre les politiques RH et les politiques de prévention avec la GEPP
- ➔ Professionnalisation et formation
- ➔ Entretiens individuels / de liaison /mi-carrière
- ➔ Développement et transmission des savoirs et compétences
- ➔ Organisation de la polyvalence



- ➔ Organigramme et fiches de poste
- ➔ Procédures, consignes et modes opératoires
- ➔ Autonomie et marges de manœuvre pour agir sur son travail
- ➔ Gestion de l'activité et des aléas
- ➔ Planification et organisation de la charge de travail
- ➔ Organisation de la polyvalence
- ➔ Aménagement des postes

- ➔ Maintien en/dans l'emploi
- ➔ Pénibilité
- ➔ Soutenabilité du travail
- ➔ Allongement de la vie professionnelle
- ➔ Prévention des risques professionnels
- ➔ Réalisation et diffusion du DUERP
- ➔ Sécurité et environnement des postes de travail, locaux, outils et matériels pour travailler
- ➔ Aménagement des postes

Pour aller plus loin

Témoignage

Outils

Formations

Ressources

Témoignages d'entreprises

<https://www.youtube.com/watch?v=sNcCANGipdw>

<https://www.youtube.com/watch?v=neM4-Z3-ENg>

<https://www.youtube.com/watch?v=LlaaJEChDpg>

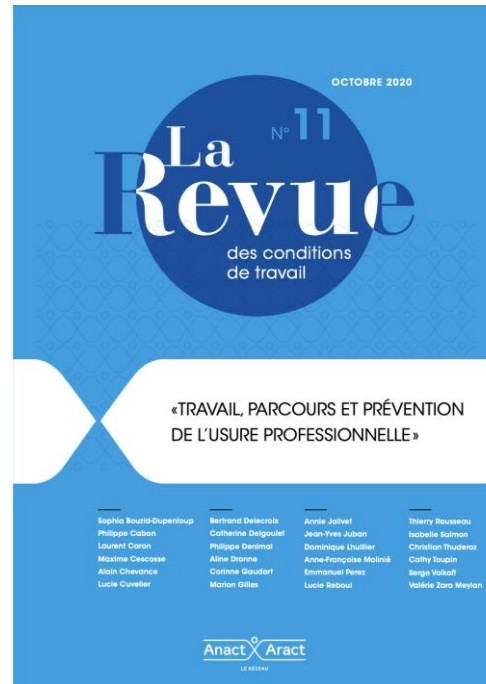
<https://www.youtube.com/watch?v=oLL5gDDSc4c>

Un questionnaire pour faire le point

Un questionnaire à remplir en une dizaine de minutes pour situer les pratiques de votre entreprise concernant l'emploi et les conditions de travail des seniors.

Commencer le questionnaire [↗](#)





Faire un état des lieux partagé

• Co-construire et partager le diagnostic de l'existant

• Etablir un état des lieux partagé

Un outil au service de l'analyse de ses données socio-démographiques

- Outil ADS de l'Anact



Pour l'utiliser, nous vous invitons à utiliser le manuel d'utilisation qui l'accompagne.

CARACTERISTIQUES POPULATION Qui sont les salariés de l'entreprise ?	EFFECTIFS PAR SEXE EFFECTIFS PAR AGE EFFECTIFS PAR ANCIENNETE AGE/ANCIENNETE ANALYSES COMPLEMENTAIRES CONSTATS	Avertissement technique utilisation sans dysfonctionnement d graphiques. Il est compatible avec - Sur windows Excel 2010 (version : Excel 2013 (version : Excel 2016 (version : - Sur Mac Excel 2013 : (version Excel 2016 : (version L'utilisateur devra créer tableaux ou graphiques Des compétences de une plage de données construire et modifier graphique) sont requises. Nous vous invitons à propres données.
REPARTITION ACTIVITES Qui travaille où ?	EFFECTIFS PAR CATEGORIES EFFECTIFS PAR SERVICES EFFECTIFS PAR EMPLOI ANALYSES COMPLEMENTAIRES CONSTATS	
CONDITIONS EMPLOI Qui travaille comment ?	TYPES DE CONTRAT TYPE D'HORAIRE DUREE DU TRAVAIL ANALYSES COMPLEMENTAIRES CONSTATS	
SANTE Qui est exposé à quoi ? Quel est l'état de santé des salariés ?	ABSENCES NOMBRE ARRETS SANTE DUREE ARRETS SANTE NOMBRE ARRETS AT DUREE ARRETS AT RESTRICTIONS/MP ANALYSES COMPLEMENTAIRES CONSTATS	
PARCOURS Qui évolue comment ?	ANCIENNETE POSTE PROMOTIONS NOMBRE FORMATION DUREE FORMATIONS ENTREES-SORTIES ANALYSES COMPLEMENTAIRES CONSTATS	
SYNTHESE DES CONSTATS		

SOMMAIRE OUTIL PARAMETRAGE DONNEES SEXE AGE AN

→ Un KIT : plusieurs ressources

- **La méthode** "Comment analyser ses données sociales" accompagnée de questions-réponses
- **L'outil d'analyse** au format Microsoft® Excel (compatible PC et Mac) pour importer vos données, réaliser les croisements nécessaires et produire vos supports d'analyse.
- Un **guide d'utilisation**
- **Des exemples d'utilisation** de la méthode dans différents projets
- Un **bulletin d'inscription à la formation** "Analyser les données sociales pour améliorer les conditions de travail de votre entreprise"

→

Télécharger le KIT « « Analyser ses données sociales » (ADS) : <https://www.anact.fr/ads-un-kit-pour-aider-les-entreprises-analyser-leurs-donnees-sociales>

LES DISPOSITIFS : Transition pro



Nouvelle
Aquitaine



*Permet de suivre une formation
pour changer de métier ou de
profession*

Le Projet de Transition Professionnelle (PTP)

LES CRITÈRES D'ÉLIGIBILITÉ



Contrat de droit privé

CDI, CDD, intérimaire,
intermittent



Certification RNCP / RS

Qualiopi et CPF



Conditions d'ancienneté



Autorisation d'absence

Si formation sur le temps de
travail

LA PRISE EN CHARGE

DURÉE DE LA FORMATION

Priorité aux projets de **formation**
de 1 200 heures maximum

Au-delà, soumis à la
décision de la Commission
d'Instruction

FRAIS PÉDAGOGIQUES

Coût pédagogique
18 000 € HT maximum

ET

Taux horaire de la
formation
**27,45 € HT/ heure
maximum ***

PRISE EN CHARGE DE LA RÉMUNÉRATION

100% si rémunération
inférieure à 2 SMIC

90% si rémunération
supérieure à 2 SMIC

FRAIS ANNEXES

Forfait de déplacement

Forfait kilométrique / jour
de formation



*Au-delà de ces plafonds et /
ou en cas de rémunération
supérieure à 2x le SMIC
brut: prise en charge partielle
des frais pédagogiques et / ou
du salaire



Le salaire est également
maintenu pendant la durée du
stage pratique, si celui-ci est
obligatoire et s'effectue en
dehors de l'entreprise

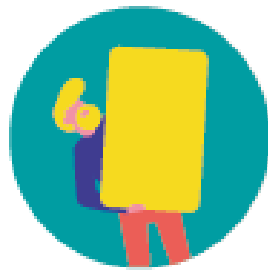
LE FIPU

Le Fonds d'Investissement dans la Prévention de l'Usure professionnelle

placé auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) au sein de la Cnam.



VIBRATIONS
MÉCANIQUES



MANUTENTIONS
MANUELLES
DE CHARGES



POSTURES
PÉNIBLES

Demander des subventions pour:

Financer des équipements, des diagnostics...

Réaliser des actions de sensibilisation aux facteurs de risque

Demandes en ligne :

<https://www.ameli.fr/entreprise/actualites/quelles-nouveautes-avec-le-fonds-d-investissement-dans-la-prevention-de-l-usure-professionnelle>



ANTICIPER SUR L'USURE PHYSIQUE



Le projet doit viser un métier « **sans risque** »



Retenue sur le premier remboursement de salaire à l'employeur



*Permet de changer de métier
afin de préserver son capital
santé*

**[T]
PRO**

Nouvelle
Aquitaine

Prévention Usure Reconversion (PUR)



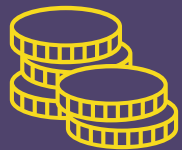
Mobiliser son capital inscrit au Compte de Prévention pour se reconvertir

Transitions Pro Nouvelle-Aquitaine vient compléter financièrement le compte du salarié



1 point de prévention = 500 euros
Le capital doit représenter a minima 15% du coût global du dossier

LE PUR PERMET DE FINANCER



Un bilan de compétences



Un accompagnement VAE



Une formation certifiante



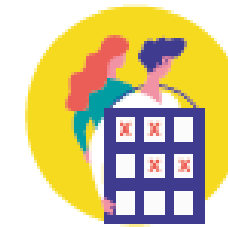
Compte
Professionnel
Prévention

Le Compte Professionnel de Prévention permet de déterminer et de référencer les facteurs de risques professionnels d'exposition d'un travailleur au-delà de certains seuils.

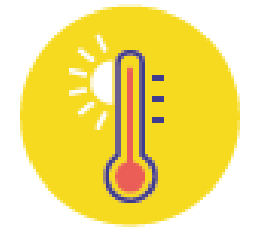
Les facteurs de risques professionnels du C2P



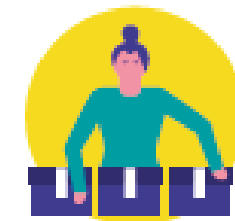
ACTIVITÉ
EXERCÉE
EN MILIEU
HYPERBARE



TRAVAIL
EN ÉQUIPE
SUCCESSIVE
ALTERNANTE



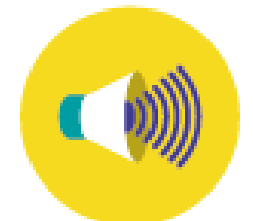
TEMPÉRATURES
EXTRÊMES



TRAVAIL
RÉPÉTITIF



TRAVAIL
DE NUIT



BRUIT

Mon CEP par Avenir actifs Nouvelle-Aquitaine

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE PAR AVENIR ACTIFS

Pour les salariés du privé et les indépendants de
Nouvelle-Aquitaine

MON CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

« Mon Conseil en évolution professionnelle constitue un processus d'appui à tous **salariés et indépendants** pour **faire le point sur leur situation professionnelle**, et, le cas échéant, **élaborer, formaliser** et **mettre en œuvre une stratégie** visant l'évolution professionnelle »*

UN SERVICE PUBLIC GRATUIT – CONFIDENTIEL - NEUTRE - ACCESSIBLE



Nouvelle-Aquitaine

POUR

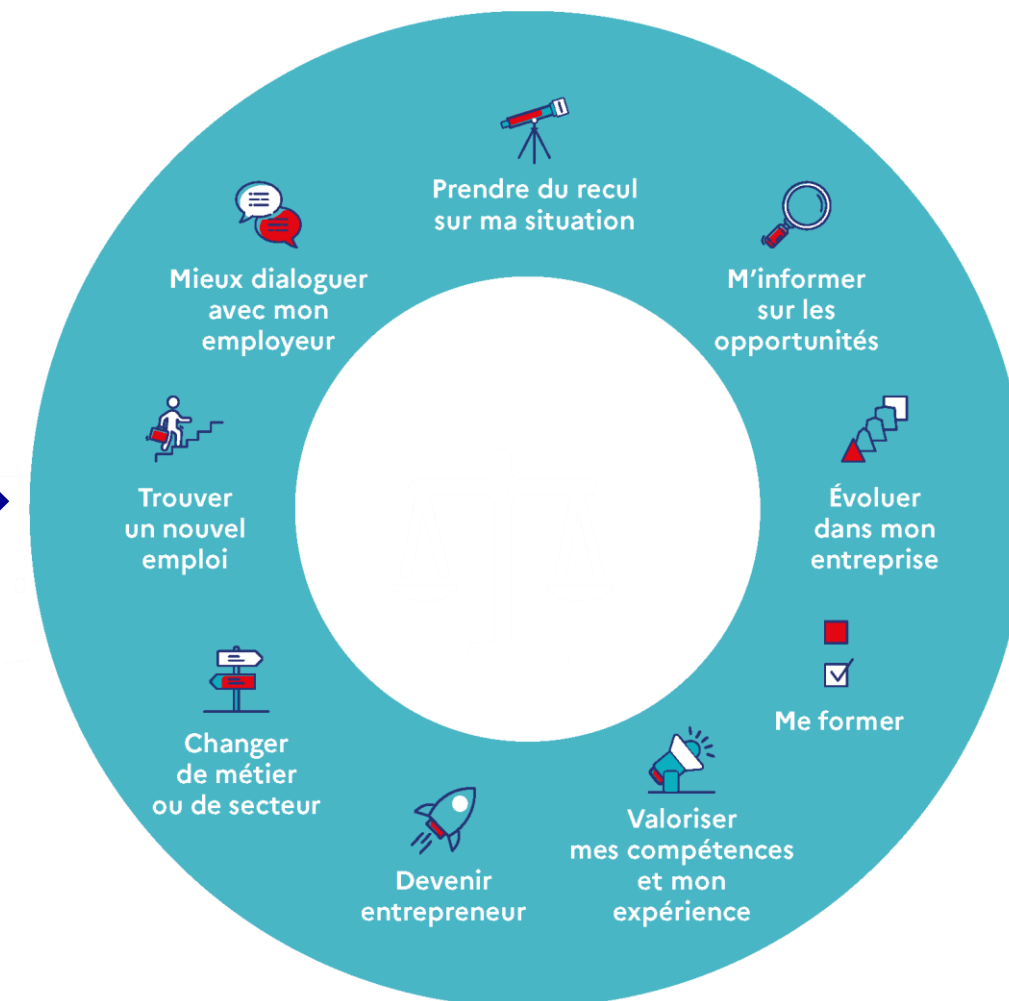
**SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ ET
TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS**

Salariés du privé (CDI, CDD, intérimaires, apprentis, etc.) et indépendants (artisans, commerçants, etc.) quel que soit l'âge, secteur d'activité, statut ou encore niveau de qualification.

**Avenir Actifs accompagne également les
salariés en arrêt de travail**



**Pourquoi
rencontrer un
Mon CEP?**



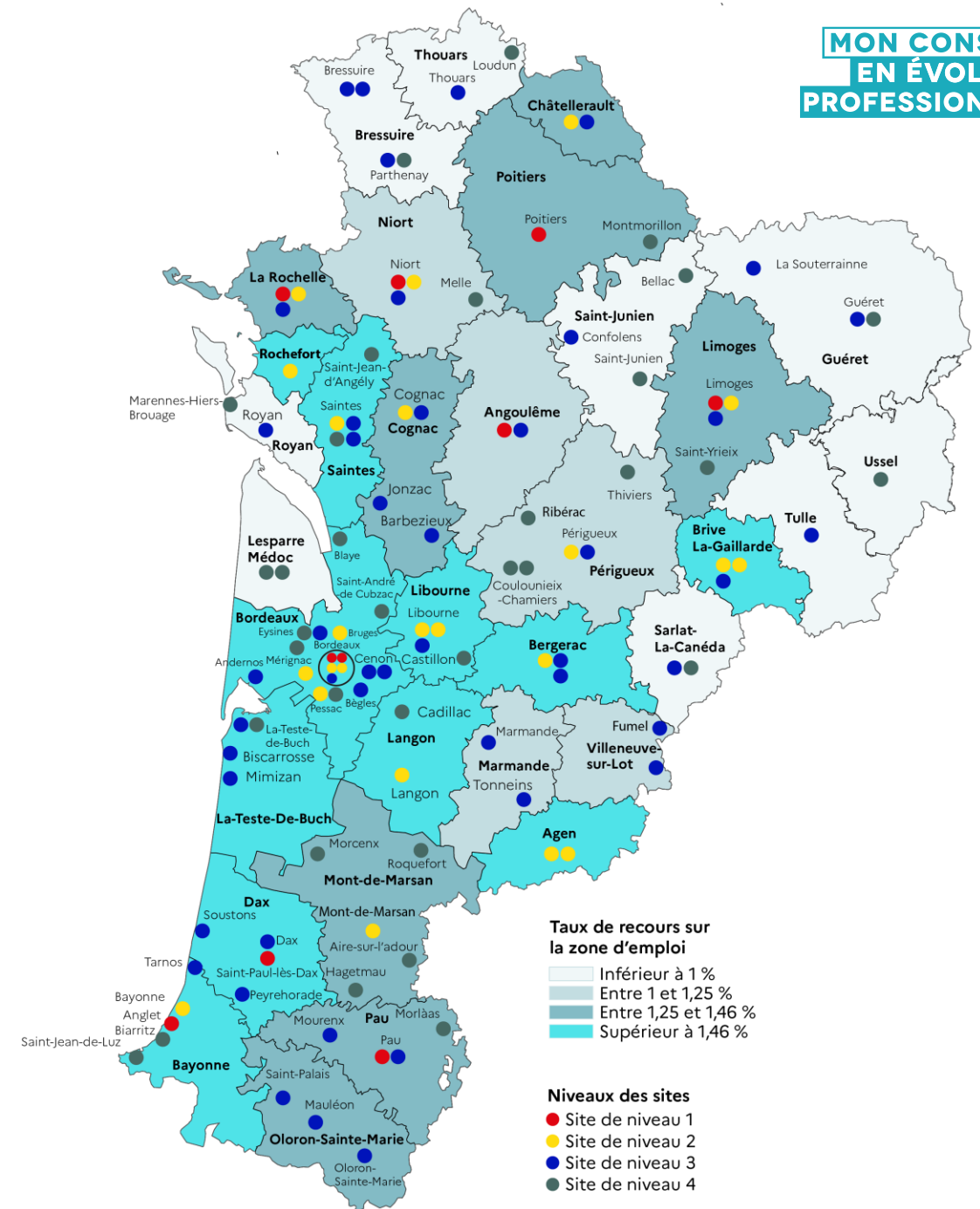
Comment prendre rendez-vous ?

Par téléphone, via le
numéro unique non surtaxé
du lundi au vendredi de 8h à 19h
et le samedi de 9h à 12h

09 72 01 02 03

Via notre site internet
www.avenir-actifs.org/na
« Je prends rendez-vous »

Les rendez-vous se réalisent au choix en **présentiel ou**
distanciel (visio / téléphone)



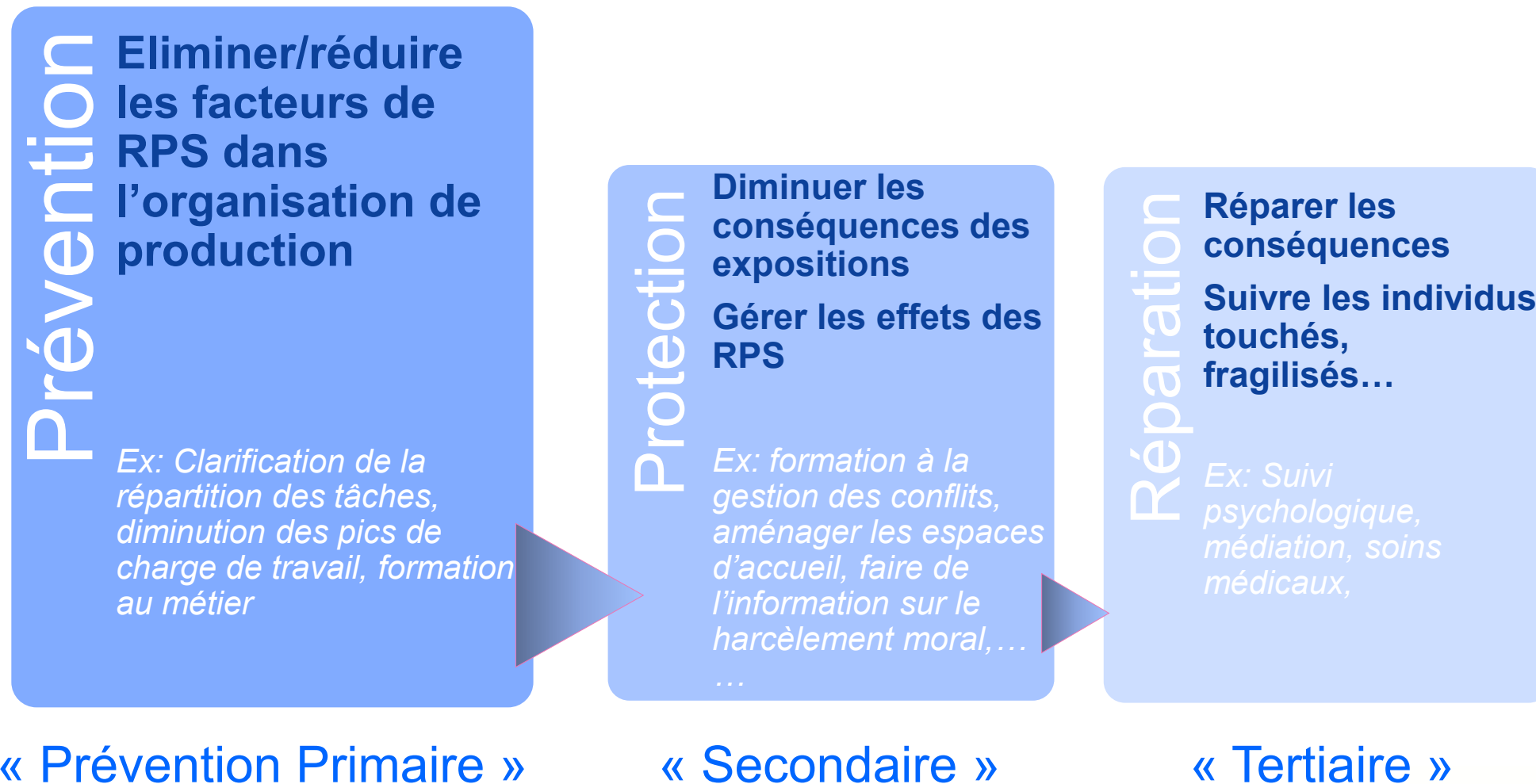
➔ - **+ de 150** conseillers en évolution professionnelle
- **112** sites

La CARSAT

USURE PROFESSIONNELLE :

- PRÉVENIR LES FACTEURS DE RISQUES
- AGIR EN PRÉVENTION PRIMAIRE

LES NIVEAUX DE PRÉVENTION DES RISQUES EXEMPLE POUR LA PRÉVENTION DES RPS



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION
Carsat Retraite
Aquitaine & Santé
au travail

AIDE FINANCIERE POUR PREVENIR LES RPS

SIREN < 50 ETP,
régime général

Risques concernés :

Stress, surcharge de travail, épuisement professionnel...



Cet accompagnement comporte **deux types de prestations** :

- Prestation 1: **Diagnostic/repérage** des facteurs de RPS, et accompagnement à l'élaboration du plan d'action ;
- Prestation 2: **Accompagnement** par un consultant à la mise en œuvre du plan d'action, au suivi et à l'évaluation des actions.

Aide de : 70% du montant (HT) des sommes engagées pour les prestations d'accompagnement.

La subvention est **plafonnée à 25 000 €** (1 000 € mini soit 1 440 € investi)

→ liste de consultants référencés en prévention des RPS

→ respecter l'ensemble des critères présentés dans les conditions d'attribution.

PREVENIR L'USURE PROFESSIONNELLE : QUATRE TYPES D' ACTIONS POUR PREVENIR TROIS RISQUES



- **Manutentions manuelles de charges**, c'est-à-dire toute opération de transport ou de soutien d'une charge, dont le levage, la pose, la poussée, la traction, le port ou le déplacement, qui exige l'effort physique d'un ou de plusieurs travailleurs;
- **Postures pénibles** définies comme positions forcées;
- **Vibrations mécaniques** transmises aux mains et aux bras et celles transmises à l'ensemble du corps.

QUATRE TYPES D'ACTIONS

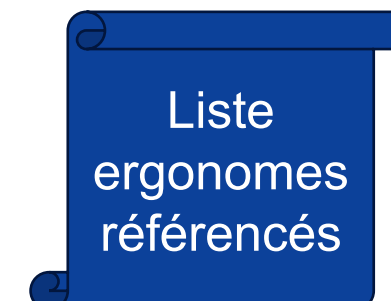
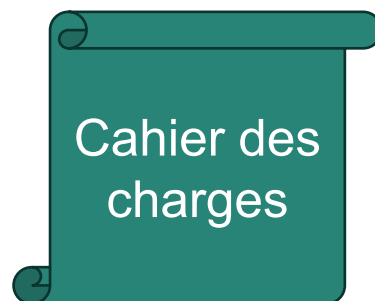
SUBVENTION PRÉVENTION DES RISQUES ERGONOMIQUES

Pour prévenir les risques ergonomiques de mes salariés, j'ai besoin de...



= Actions de prévention

LES ACTIONS DE PREVENTION



Prise en charge et plafond hors accord de branche:

Prise en charge à 70 %, dans un plafond de 25 000 € pour ces 3 types d'actions

OFFRE « ACTIONS DE PREVENTION » : EXEMPLE LES ÉQUIPEMENTS

– LISTE LIMITATIVE MAJ JANVIER 2025



d'équipements, de diagnostics
et de formations

ÉQUIPEMENTS DE TRANSFERT



Exemples :

Lève-personnes sur rails
(configuration en H) en
établissements sanitaires ou
médico-sociaux avec
moteurs et harnais
Potences de levage fixes
Portiques et ponts roulants
(tonnage limité à 2 T)
Palonniers, préhenseurs,
tubes de levage
Monte-charges pour les
secteurs déménagement,
restauration/métiers de
bouche et construction

ÉQUIPEMENTS ROULANTS



Exemples :

Transpalettes électriques
Tracteurs pousseurs
et timons électriques, roues
motorisées, diables monte-
escaliers électriques,
brouettes électriques



PLANS DE TRAVAIL RÉGLABLES EN HAUTEUR



Exemples :

Tables élévatrices
motorisées
Plateformes
à maçonner
Recettes à matériaux

AUTRES ÉQUIPEMENTS SPÉCIFIQUES



Exemples :

Filmeuses
housseuses
Ponts de carrossier
pour véhicules légers
Systèmes de bâchage/
débâchage automatiques
de bennes
Auto-laveuses compactes
Démonte-pneus
et lève-roues
Lave-verres avec osmoseur
Bacs à shampoing et sièges
de coupe à réglage
électrique en coiffure
Vitrines métiers de bouche
Rails de manutention
de carcasses de viande

**Prise en charge et plafond hors
accord de branche :**

Prise en charge à 70 %, dans un
plafond de 25 000 €

**LISTE FERMÉE
MAIS EVOLUTIVE**



Achat en leasing ou
crédit-bail non pris en
compte

Les équipement doivent correspondre au cahier des charges techniques disponible sur
ameli.fr/entreprise. Ce document liste l'ensemble des équipements concernés.



**l'Assurance
Maladie**
RISQUES PROFESSIONNELS

LES AMÉNAGEMENTS DE POSTE DANS LE CADRE DE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE



Objectif : participer au financement de mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail d'un salarié s'inscrivant dans une démarche de prévention de la désinsertion professionnelle.

- **Modalités :**
- 1 demande pour 1 salarié pour l'ensemble des dépenses (travaux, équipements, prestations associées).
- [Une copie de l'annexe 4 de l'arrêté du 16 octobre 2017](#) fixant le modèle d'avis d'aptitude, d'inaptitude, d'attestation de suivi individuel de l'état de santé et de proposition de mesures d'aménagement de poste dûment complétée par le médecin du travail.
- 1 attestation de l'employeur justifiant que le salarié occupe un poste l'exposant aux facteurs de risques ergonomiques

Prise en charge et plafond hors accord de branche :

Prise en charge à 70 %, dans un plafond de 25 000 € par opération pour un salarié

PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES TMS - PAROLE D'AIDE-SOIGNANTE



CALCUL DE LA SUBVENTION

Type de dépenses	Taux de prise en charge et plafonds par type de dépense sur la période 2024-2027		Plafonds sur la période 2024-2027	
			Entreprises entre 1 et 199 salariés et travailleurs indépendants	Entreprises de plus de 200 salariés
Actions de prévention	70%	25 000€	75 000€	25 000€
Actions de sensibilisation	70%	25 000€		
Aménagement de postes	70%	25 000€		
Salaire de préventeur	Forfait de 8 235€			

Le montant minimum de subvention est de 1 000 €. Les investissements ne peuvent pas être subventionnés si la demande ne respecte pas ce plancher.

Pour rappel, pour être éligibles, les demandes adressées aux caisses régionales devront concerner :

- ☐ des équipements **livrés**
- ☐ des prestations (formations, diagnostics, aménagements de postes) **réalisées**
- ☐ des salaires de personnels **présents** dans l'entreprise

l'année en cours



**Une aide financière
pour prévenir les risques
ergonomiques**

Avril 2024

SUBVENTION « RISQUES ERGONOMIQUES »



VOTRE INTERLOCUTEUR EN RÉGION



Suivez notre actualité !

<https://www.carsat-aquitaine.fr/home/entreprise.html>



[Newsletters de la
Carsat Aquitaine](#)



["3 minutes" la
newsletter destinée aux
entreprises](#)



UN NUMÉRO UNIQUE : 3679

Nous Contacter :

Le service prévention : prevdir@carsat-aquitaine.fr

Le service tarification – compte ENTREPRISE : tarification.at@carsat-aquitaine.fr

Intervention de
Valentine BUREAU,
Humans Matter

LE RÔLE DE LA MOTIVATION DANS L'ACCOMPAGNEMENT DE L'USURE PROFESSIONNELLE





PARLONS MOTIVATION

Laquelle ou lesquelles de ces affirmations est/sont vraie.s ?

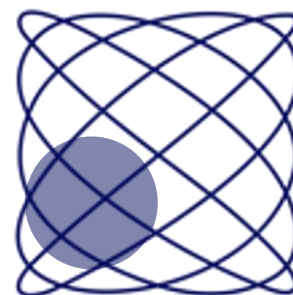
- 1. 1 personne sur 5 souffre de troubles psychiques en France**
- 2. 42% des salariés se trouvent en situation de détresse psychologique dont 15% en détresse élevée**
- 3. 8 salariés sur 10 en détresse psychologique estiment que leur situation est partiellement ou totalement liée à leur environnement de travail**
- 4. Les troubles psychiques sont la 1^{ère} raison des arrêts maladie de longue durée**



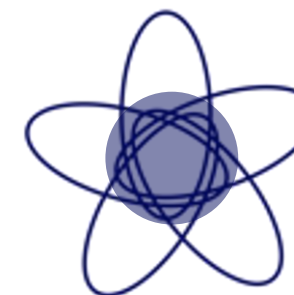
DANS UN CONTEXTE OÙ...



**Le modèle productiviste
s'essouffle et où les
ressources humaines et
planétaires sont mises à
mal**



**Les informations et
injonctions paradoxales
auxquelles nous sommes
confrontés augmentent**



**Les collaborateurs ont de
nouvelles attentes et sont
en quête de sens**

**La santé mentale des personnes se dégrade
et les réponses ne sont pas toujours faciles à trouver**



PARLONS MOTIVATION

Souvenez-vous d'une situation professionnelle ou personnelle qui vous a fortement motivé.e ou démotivé.e.
Pourquoi ?

- 1. Augmentation de ma rémunération/ absence de reconnaissance financière**
- 2. Augmentation de mon autonomie / fort contrôle**
- 3. Participation à une action porteuse de sens pour moi / aucun attrait personnel**
- 4. Contribution à un projet qui a du sens, au-delà de moi / absence de visibilité sur la raison d'être profonde du projet**



LA MOTIVATION : CLEF DE VOÛTE DE L'ENGAGEMENT

TYPE

AMOTIVATION

MOTIVATION EXTRINSÈQUE

**MOTIVATION
INTRINSÈQUE**

CAUSE

Pas de sens
Aucune intention
Résignation
Dévalorisation
Aucune considération

Existence de fortes
pressions externes ou
internes, qui mettent
l'individu sous tension
avec une anxiété
quant à l'atteinte des
résultats attendus

Missions qui ont du
sens et/ou sont
alignées avec les
valeurs de l'individu,
de sorte que les
objectifs à atteindre
prennent une
importance
particulière

Missions réalisées
pour elles-mêmes par
intérêt et plaisir

Motivations
contrôlées &
contraintes

Motivations auto-déterminées

ÉTAT CIBLE



EXEMPLES DANS UN CADRE DE FORMATION

TYPE

AMOTIVATION

Je vais à cette formation alors qu'elle n'a aucun lien avec ce que je fais dans mon travail ou ce que je veux faire.

MOTIVATION EXTRINSÈQUE

CONTRÔLÉES & CONTRAINTES

Je vais à cette formation parce que tous les managers sont supposés la faire et je ne veux pas être le seul à ne pas m'être prêté à l'exercice.

Je vais à cette formation parce que ça me permet de toucher une prime de 500€.

AUTO-DÉTERMINÉES EXT.

Je vais à cette formation car je sais que je dois renforcer mon leadership.

Je vais à cette formation car je crois qu'un bon manager, doit savoir coacher ses équipes.

MOTIVATION INTRINSÈQUE

AUTO-DÉTERMINÉES INT.

J'ai choisi d'aller à cette formation car j'y trouve du plaisir et de l'intérêt.



IMPACTS NÉGATIFS DE LA MOTIVATION CONTRÔLÉE

Les professeurs en psychologie Richard Ryan et Edward L. Deci, auteurs de la théorie de l'autodétermination, ont longtemps étudié les effets négatifs à long terme des facteurs de motivation contrôlées et contraintes

UNE DÉPENDANCE EXTERNE

Ces facteurs de motivation peuvent varier avec le temps et pour des raisons qui ne sont pas toujours liées à la performance de l'individu. Lorsqu'ils disparaissent ou qu'ils baissent, la motivation se réduit très fortement.

UNE BAISSÉ DE MOTIVATION INTRINSÈQUE

La motivation extrinsèque concentre l'attention sur la récompense à venir, réduisant alors le plaisir ressenti lié à la réalisation de la tâche.

UN RISQUE D'ÉPUISEMENT

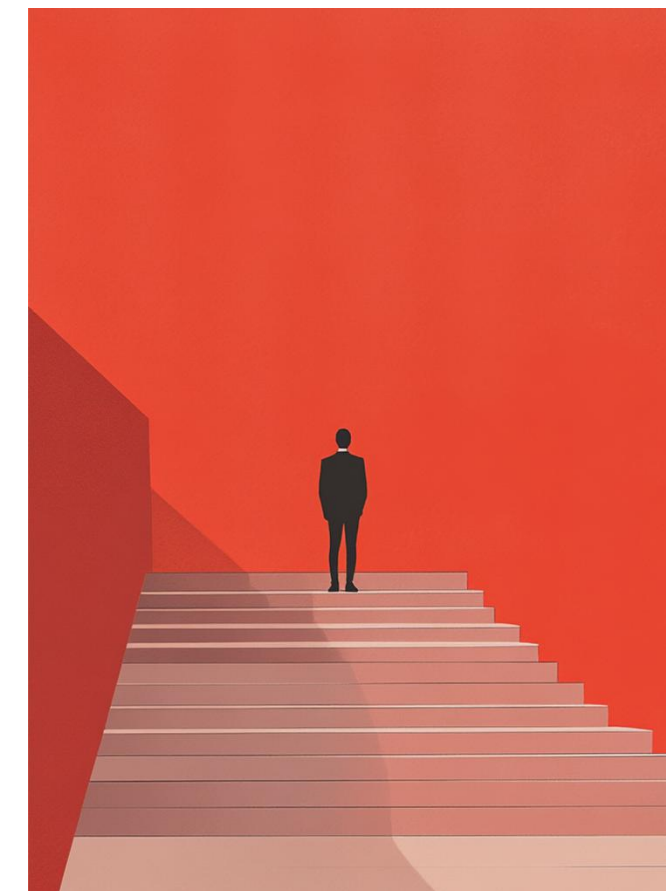
Elle peut créer une situation de dépendance qui pousse des personnes à agir au-delà de leurs ressources personnelles et à augmenter leur charge mentale sans pour autant avoir de garantie de satisfaction.

UNE BAISSÉ DE CRÉATIVITÉ

Les individus prennent peu d'initiative et visent une qualité de production attendue, plutôt que la satisfaction réelle de ceux à qui est destiné leur travail.

UNE MOINDRE AUTONOMIE

Les personnes ont le sentiment de ne pas avoir un contrôle complet sur la tâche à accomplir, ce qui peut semer le doute quant à leur efficacité.





PARLONS MOTIVATION

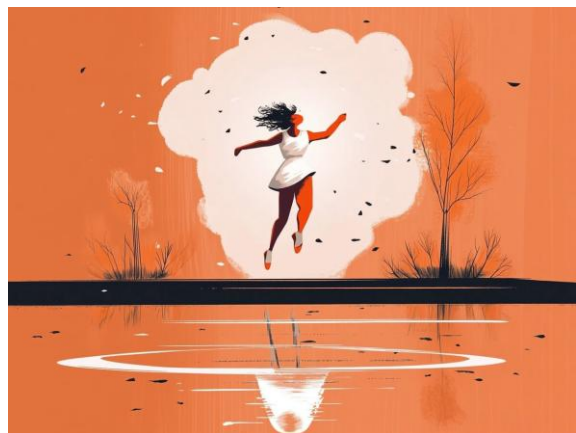
Quelles sont les questions que je peux poser pour sonder la motivation d'une personne accompagnée ?

1. **Qu'est-ce que vous aimé ou avez aimé dans votre travail jusqu'à aujourd'hui ?**
2. **Qu'est-ce qui vous pousse à avancer, même quand c'est difficile ?**
3. **Qu'aimeriez-vous avoir accompli qui vous rendrait fier(e) ?**
4. **Comment pourriez-vous célébrer vos progrès ?**



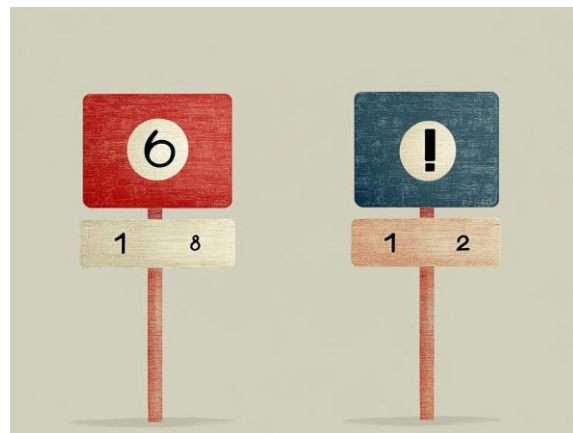
SOURCES DE MOTIVATION AUTODÉTERMINÉE

Le plaisir



Besoin de ressentir des sensations agréables qui se traduit dans le corps et dans la tête par un sentiment de satisfaction.

L'autonomie



Besoin d'être à l'origine de ses actions. Cela ne signifie pas une liberté complète mais une liberté de choix.

L'affiliation



Besoin d'être relié à autrui, et de partager des sentiments de sympathie et d'empathie.

La compétence



Besoin de se sentir suffisamment compétent pour agir tout en ayant le sentiment de pouvoir encore apprendre plus.

Merci pour vos contributions.