

MIEUX COMPRENDRE ET AGIR SUR LES RISQUES PROFESSIONNELS

LES ENJEUX DU VIEILLISSEMENT ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE

Le vieillissement de la population et l'usure professionnelle sont aujourd'hui devenus des sujets de préoccupations majeurs au niveau national.

D'une part, le **vieillissement démographique**, qui correspond à l'augmentation de la part des plus âgés parmi les salariés, s'amplifie. La part des plus de 55 ans dans la population active augmente, elle est passée de 9% en 2000 à 11,5% en 2005 et

devrait être aux alentours des 12,5% en 2010. Cependant, il existe une forte disparité selon les branches : plus de 40% de plus de 50 ans en 2012 dans le secteur de l'agriculture contre 30% dans le secteur des services aux particuliers.

D'autre part, le **vieillissement prématuré ou l'usure professionnelle**, que l'on peut définir comme la dégradation précoce de l'état de santé généré par des conditions de travail

pénibles (ou inadaptés) est de plus en plus présent. Une enquête épidémiologique sur les départements du Gard et de la Lozère faite par un service de santé au travail montre que la part des salariés « inaptés » dans la population active augmente avec l'âge. Au niveau national, les problématiques d'usure professionnelle se manifestent au travers d'une dégradation de certains indicateurs de santé et notamment des TMS.

PÉNIBILITÉ : ENTRE ENQUÊTES ET NÉGOCIATIONS SOCIALES

Bien qu'il existe un processus de vieillissement naturel, bon nombre d'enquêtes posent ouvertement la question de facteurs d'accélération du vieillissement liés au travail. Parmi les facteurs du travail qui participent à la survenue de l'usure, on retrouve des **facteurs physiques** (tâches répétitives, ports de charge...) et des **facteurs organisationnels** (horaires atypiques, travail à la chaîne, contenu du travail).

L'enquête SUMER de 2003 montre qu'en l'espace de 10 ans, les salariés sont confrontés à une augmentation des expositions aux risques et aux différentes formes de pénibilité :

- augmentation de certaines contraintes physiques (manutention, cadence, travail sur écran),
 - augmentation des contraintes organisationnelles (intensification, dépendance, pression du client)
 - augmentation à la poly-exposition notamment aux produits chimiques.
- L'enquête montre également que **l'évolution des exigences du travail** n'est pas sans conséquence pour le travail des seniors. Les innovations organisationnelles actuellement mises en place déstabilisent souvent les stratégies qui permettent aux salariés âgés de compenser par leur

expérience professionnelle les effets pénalisants de l'âge pour faire face aux difficultés de leur travail. L'évolution de leurs compétences, un enjeu majeur d'adaptation est d'autant plus difficile que les seniors partent moins en formation. Ces enquêtes renvoient une contradiction entre l'augmentation :

- de la durée de la vie active.
- de la part des âgés dans l'entreprise.
- des contraintes du travail.

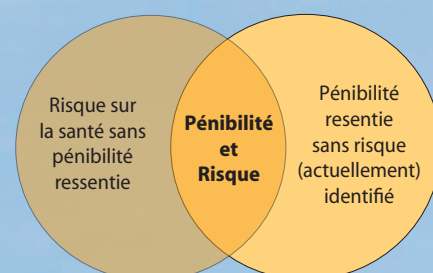
C'est tout l'objet de la négociation prévue par la loi du 21 août 2003 entre les partenaires sociaux et les négociations par branche de définir le périmètre de la pénibilité

La pénibilité peut être abordée selon 3 dimensions :

- des situations de travail qui impactent l'état de santé (notamment réduisent l'espérance de vie) sans que les salariés ne perçoivent des formes de pénibilité.
- des situations de travail vécues comme étant pénibles et qui génèrent des risques pour la santé des individus.
- des situations de travail vécues comme étant pénibles sans risques pour la santé de l'individu.

Le vieillissement naturel

C'est l'ensemble des modifications de l'organisme survenant avec l'âge et qui diminuent sa résistance et son adaptabilité aux pressions de l'environnement. Ainsi, dès l'âge de 20 ans, le processus de vieillissement commence à s'installer avec une diminution de la force musculaire, des performances visuelles et auditives, de la mémorisation, des temps de réaction allongés... Ce vieillissement naturel ne doit pas empêcher les salariés de travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite



POURQUOI AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DE TOUS LES SALARIÉS ?

Pour pouvoir adapter les conditions de réalisation du travail à la diversité de la population et l'allongement de la durée de la vie active, il est important d'analyser le travail afin de comprendre les processus de construc-

tion et de destruction de la santé. L'enjeu de cette action est double. Il s'agit de :

- **maintenir et de développer les salariés dans l'emploi** en préservant leur santé et leur motivation.

- **améliorer la performance de l'entreprise** en fidélisant et maintenant dans l'emploi les salariés de tout âge et leurs compétences, en facilitant l'attractivité et l'insertion des plus jeunes.

COMMENT AGIR ?

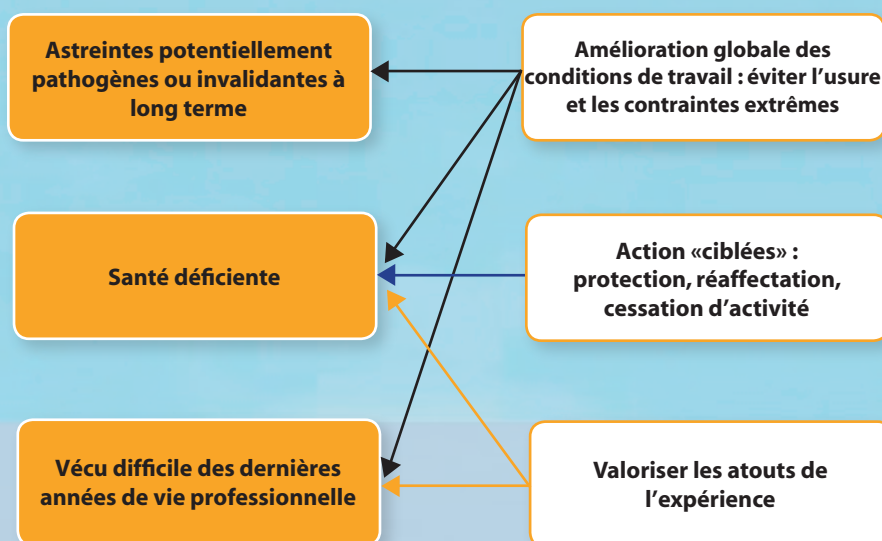
Pour ce faire, la démarche de prévention doit, à la fois **maintenir les capacités fonctionnelles** de l'individu, mais également faciliter le **développement de ces compétences** dont l'exercice est protecteur pour la santé.

La politique de prévention doit s'inscrire dans la durée et doit combiner différentes actions.

Certaines actions visent à agir sur les situations de travail notamment en réduisant les contraintes du travail afin de prévenir les risques sur la santé, d'autres doivent permettre de valoriser les facteurs favorables à la construction de la santé : actions sur les parcours professionnels et la gestion des compétences, favoriser la constitution des collectifs de tra-

vail, favoriser les apprentissages et donner des marges de manoeuvre

aux salariés afin qu'ils développent leurs propres expériences.



CONTACT



ARACT Languedoc-Roussillon

Le Phénix - Bât 9 - Le Millénaire - 1350 Avenue Albert Einstein - 34000 MONTPELLIER
Tel : 04 99 52 61 40 - Fax : 04 67 22 57 16 - Mail : aract.lr@aract.fr
Web : www.languedocroussillon.aract.fr