

La Revue des conditions de travail
N° 10 – 2019 – Agence nationale pour l’amélioration des conditions de travail

Appel à contributions
Mai 2019

**« Travail, soutenabilité des parcours
et prévention de l’usure professionnelle »**

L’allongement de la durée de la vie professionnelle et l’augmentation du taux d’emploi, notamment de ceux qu’on appelle les « seniors », constituent deux axes majeurs des politiques publiques de l’emploi en France et en Europe ces dernières années. Ces orientations entendent répondre à deux préoccupations : les évolutions démographiques (allongement de la durée de vie et déséquilibre entre les générations) et la déstabilisation financière des régimes de retraites. Elles se déclinent sur différents aspects : report de l’âge légal de départ en retraite, pénalisation de ceux liquidant leurs droits sans avoir cotisé suffisamment, incitation des entreprises à conserver les salariés les plus âgés, etc. L’argument selon lequel l’espérance de vie s’accroît est mis en avant pour soutenir ces perspectives. Vivant plus longtemps, à la faveur des progrès de la médecine et de l’élévation du niveau de vie, il serait normal de travailler plus longtemps et de revoir l’accès à certains droits négociés antérieurement.

Mais cet objectif de l’allongement de la durée des carrières professionnelles n’a pas été si facile et évident à atteindre. Aujourd’hui encore, en France, près de 50% des salariés qui liquident leur retraite à 62 ans ne sont déjà plus en emploi, ce qui n’est pas anodin. Ils sont au chômage, en invalidité, inactifs avec des minimas sociaux, ou encore inscrits dans des dispositifs de maladies longue durée. Dans certains cas, les entreprises peuvent même se doter de programmes de pré-retraite « maison » en finançant des salariés estimés excédentaires dans les conditions productives qui sont les leurs. De plus, il n’a pas manqué, ces dernières années, de mesures incitatives pour conserver en emploi ces salariés : accès à la formation pour les plus de 45 ans, négociation sur l’emploi des seniors, contrat de génération, prévention de la pénibilité, QVT, etc. Pourtant, les objectifs attendus ne semblent pas complètement au rendez-vous. Notamment, le report de l’âge de liquidation de la retraite n’a pas correspondu, en France, à un allongement de la vie active.

L’Anact s’est intéressée depuis longtemps à la place des générations dans le travail et à l’usure professionnelle. Dans ce domaine, l’hypothèse générale qui sous-tend les interventions de l’Anact est que les conditions de travail, tout au long de la vie professionnelle, déterminent la

capacité des personnes à se maintenir ou non dans le travail en bonne santé. Cet axiome comporte deux dimensions. La première concerne l'expérience même du travail. Ce que vivent les personnes au travail conditionne pour une bonne part leur état de santé. Il faut alors porter une attention soutenue à ce qui régit de bonnes conditions de travail : les horaires, la pénibilité, l'organisation du travail, l'aménagement des postes, l'intensité du travail et des changements, les possibilités de régulations et les marges de manœuvre, etc. Mais une seconde dimension doit être prise en compte, celle du temps qui passe et qui laisse des traces sur les corps et les esprits mais qui permet aussi à l'expérience de se constituer et de devenir une ressource pour l'action. La notion de parcours intervient ici pour caractériser les impacts à long terme du travail sur la santé. C'est par des expositions à des situations de travail au cours du temps – positives et négatives – et à leur cumul que les salariés peuvent connaître une altération de leur état de santé. Encore faut-il ne pas considérer de façon mécanique l'usure qui peut en résulter. Les travaux de l'Anact ont toujours tendu à démontrer que l'expérience acquise – en termes de savoirs et de savoir-faire, de connaissance de soi et des autres – contribue, tout au long de la vie professionnelle, à renouveler les ressources que mobilisent les individus au travail. Prévenir l'usure, c'est alors s'intéresser en priorité aux situations de travail et viser à transformer celles-ci pour fournir aux individus des opportunités de développement et d'apprentissage qui leur permettent tout autant de faire face à leur activité que d'agir sur leur environnement et leur parcours. Sur cet aspect, ces travaux rejoignent les résultats de nombreuses recherches scientifiques.

Qu'en est-il aujourd'hui à l'heure où se dessine une nouvelle réforme des retraites ? Le constat rappelé plus haut est qu'il ne suffit sans doute pas de changer les règles du jeu institutionnelles – par exemple, par des décotes pesant sur les carrières, des incitations volontaristes, etc. – pour favoriser automatiquement le maintien en activité et en emploi. Il faut aussi tenir compte des trajectoires des personnes, de leur état de santé et des conditions de travail et de vie vécues réellement. C'est vraisemblablement par une action dans les milieux de travail, au plus près de ce qui conditionne la qualité du travail mais aussi en offrant aux personnes de véritables choix professionnels que l'objectif du maintien en emploi pourra être mieux assuré.

Ce numéro 10 de *La Revue des conditions de travail* entend explorer ces difficultés et veut contribuer au renouvellement des approches et des cadres analytiques. Il s'attachera également à valoriser les alternatives que des acteurs – dans l'entreprise et dans différents réseaux publics et territoriaux – ont pu développer ces dernières années pour favoriser le maintien en emploi.

Ainsi, quatre dimensions seront plus particulièrement sollicitées pour faire l'objet de contributions :

1- Le renouvellement des cadres de l'analyse et les choix théoriques

Analyser les conditions qui permettent le maintien en emploi ne va pas de soi. Les approches sont variées et peuvent prendre en compte prioritairement les situations de travail affectant certaines catégories de travailleurs – parfois dans une logique sectorielle – ou cibler des populations particulières selon le genre ou des seuils d'âges. Le débat public se cristallise parfois sur des populations spécifiques dont les caractéristiques – sexe, âges, etc. – appelleraient des mesures adaptées à une condition qui ne devrait rien au travail et aux parcours des personnes. Comment renverser cette représentation ? Comment montrer que le travail conditionne étroitement la capacité des personnes à rester en emploi ?

Il faut certainement dépasser une représentation univoque du travail comme étant à la source

d'un « impact » forcément négatif sur la santé. Cette interrogation est de plus en plus partagée par les préventeurs. Dans ce sens, « l'usure professionnelle » doit être considérée moins comme le résultat naturel du vieillissement que comme une « construction » qui dépend du vécu professionnel et de la trajectoire des travailleurs. Mais il ne va pas de soi que le travail peut contribuer positivement à la construction de la capacité d'agir des personnes. Pour que le travail devienne un véritable opérateur de santé, il faut en plus des conditions spécifiques et un engagement sans failles des entreprises. Comment fonder cette action et démontrer la validité de ce postulat ? Quelles sont les bons exemples en la matière et comment faire ?

Une réflexion sur la notion de « risque professionnel » peut aussi être engagée. Que signifie une approche qui entend traiter avant tout des situations de travail globales vécues par les individus ? Quelles sont les implications de cette posture ? Quel lien avec les pratiques de prévention et ce que l'on entend par « culture de prévention » ?

La question de l'analyse démographique et de son utilisation dans l'intervention en entreprise peut également être évoquée et faire l'objet d'articles : quels outils, quels résultats, etc. Quels sont les contextes dans lesquels cette méthodologie a été utilisée et quels sont les bénéfices obtenus en matière de prévention des risques professionnels permise par celle-ci ?

2- Les expérimentations sur le terrain

Ce numéro de *La Revue des conditions de travail* ne peut faire l'économie de différentes expériences tentées par les préventeurs dans le cadre d'interventions en entreprises, que celles-ci aient été couronnées de succès ou d'échecs. Des interventions réalisées sur le terrain, autant par des préventeurs, des consultants que des chercheurs académiques trouveront une place de choix dans ce numéro.

3- Une réflexion sur les liaisons entre « travail », « emploi » et « activité »

Les parcours des individus semblent de plus en plus marqués du sceau de l'incertitude et du passage entre l'activité, l'inactivité ou encore des formes d'activités qui ne sont pas directement marchandes (le bénévolat, des retraites actives ou encore le travail domestique, par exemple). Les temps sociaux usuels de la période fordiste – éducation pendant la jeunesse, activité dans le travail et l'emploi à l'âge adulte, inactivité à la retraite ou invalidité pour raisons de santé – semblent remis en question et des va-et-vient – volontaires ou non – peuvent être observés à différents âges de la vie. Qu'en est-il réellement de ces évolutions ? Comment le travail peut-il soutenir ces différentes formes d'activités et servir de « transition » vers des formes alternatives au salariat classique au bénéfice de toutes et tous ?

4- Le rôle et la place des acteurs

La prévention des risques professionnels repose avant tout sur la mobilisation d'un réseau efficace d'acteurs multiples, dans l'entreprise (RH et services spécialisés) mais aussi à l'extérieur (préventeurs, médecins du travail, représentants institutionnels). Une politique de maintien en emploi durable en entreprise passe également par la mobilisation des acteurs opérationnels, des services de conception et de maintenance, du suivi de l'organisation du travail et des processus de gestion, etc. Comment repérer les bons acteurs et les mobiliser ? Quels résultats en attendre ? Comment les impliquer dès la conception des systèmes productifs et opératoires pour assurer une véritable prévention primaire des risques ?

La question des politiques territoriales et du maillage des acteurs dans un espace socio-productif est sans doute essentielle pour assurer le maintien en emploi des travailleurs. Il faut

d'une certaine façon développer un « système institutionnel d'actions » qui mobilise autant les entreprises, les services publics proprement dits (Direccte, Carsat, Aract), les branches professionnelles et les chambres consulaires (OPCA, Maison de l'emploi, CCI, etc.), les associations qui s'occupent du développement territorial et du maintien en activité des personnes, etc. L'enjeu consiste à développer une meilleure coordination des messages et des actions entre les acteurs locaux dans un territoire déterminé. Différentes expériences ont été tentées dans certains territoires. Les articles qui feront état de ces expériences seront bienvenus et pourront servir d'inspirations à des acteurs qui tenteraient de raffermir l'ancrage territorial des pratiques de préservation et de développement de la santé au travail.

Articles attendus*

Les intentions d'articles doivent être reçues avant le 15 juin 2019.

Les intentions d'articles doivent comprendre le titre de l'article, un résumé d'une page au maximum indiquant la problématique de l'article et la méthodologie utilisée. Le comité éditorial de la Revue donnera une réponse positive ou négative sous une quinzaine de jours après réception de l'intention. L'acceptation de l'intention d'article ne présume pas de l'acceptation de l'article final. Celui-ci sera évalué par deux personnes désignées par le comité éditorial.

Les articles devront être reçus au plus tard le 15 novembre 2019 à l'adresse suivante :

t.rousseau@anact.fr

La parution du numéro est prévue pour décembre 2019.

Les attentes suivantes seront privilégiées : pertinence conceptuelle par rapport à l'objet du dossier thématique de la Revue, qualité de la description du milieu de travail dans lequel l'intervention se situe, capacité de mettre en récit et de problématiser les enjeux sociaux et organisationnels issus de l'observation empirique, attention aux questions de contenus et aux controverses qui ont animé les acteurs en situations pratiques. La Revue entend plus particulièrement valoriser des approches qui relatent des expériences et/ou des tentatives de transformations du travail.

La longueur des articles se situera entre 15 000 et 25 000 caractères espaces compris.

Pour toute demande de renseignements sur la Revue ou l'appel à contribution, vous pouvez contacter Thierry Rousseau, rédacteur en chef, à l'adresse suivante : t.rousseau@anact.fr

* Pour plus de détails, consultez notre site : <http://www.anact.fr/web/publications/revue-conditions-travail>

Présentation de la revue

Publiée par l'Anact, *La Revue des conditions de travail* entend approfondir et renouveler le regard porté sur les évolutions du travail. Pour cela, elle propose de cheminer sur deux voies. La première emprunte le très riche matériau issu des expérimentations menées par le réseau Anact-Aract et des consultants en entreprise, comme autant d'expériences originales de conduite concertée du changement. La seconde prend appui sur des contributions

scientifiques issues des nombreuses disciplines convoquées par le travail et ses conditions d'exercice. Le pari de *La Revue des conditions de travail* est de faire discuter les intérêts singuliers avec les problématiques générales, les acquis théoriques avec les connaissances issues de la pratique... Face à la dispersion des savoirs, mais aussi devant la nécessité d'en créer de nouveaux, la rencontre de ces deux voies est seule à même de dépasser la déploration des dysfonctionnements et de proposer des pistes d'amélioration légitimes et pertinentes.

La Revue des conditions de travail s'adresse deux fois par an, sous forme numérique, à une large communauté de chercheurs, praticiens et intervenants engagés dans la compréhension des enjeux et des modes d'action associés à la transformation du travail.

Pour cela, la Revue se veut :

- Un **creuset** alimenté par les travaux de capitalisation issus de l'expérimentation du réseau Anact-Aract, les études, mais aussi par des productions – enquêtes, travaux de chercheurs et de consultants – de différents milieux.
- Un **incubateur d'idées** propice à la controverse et à la mise en débat.
- Un **espace pluridisciplinaire** et **interinstitutionnel**, nourri par des apports issus de la psychologie du travail, la sociologie, les sciences de gestion, l'ergonomie, etc.

L'objectif ultime de *La Revue des conditions de travail* est de proposer des pistes de réflexion sur ce qui, aujourd'hui, conditionne la qualité du travail et de son environnement. Le travail est traversé par de nombreuses controverses sur son devenir et son organisation. Ces controverses sont structurantes. Il est important d'en faire état pour s'approcher au plus près des réalités de terrain et examiner comment les acteurs s'emparent des questions du travail et élaborent des solutions satisfaisantes. L'enjeu est d'importance, tant pour l'avenir des entreprises que pour les conditions de travail des salariés.

Outre un **dossier thématique**, *La Revue des conditions de travail* s'articule autour des rubriques suivantes :

- **Enquêtes** : analyses et commentaires consacrés aux enquêtes conditions de travail et plus largement au travail.
- **Recherches** : un espace dédié aux travaux de jeunes chercheurs sur des thématiques liées au travail et à ses conditions.
- **Lectures** : recension(s) d'une sélection d'ouvrages portant sur le travail.