

Prévention des risques et avancée en âge : quels outils, quelles actions ?

Agnès Aublet-Cuvelier, 23 novembre 2023

Notre métier,
rendre le vôtre plus sûr

www.inrs.fr

Introduction

• Rappel / Missions de l'INRS

- Développer des actions au profit des salariés et des entreprises afin de promouvoir une culture de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles
- A des fins de prévention PRIMAIRE pour que le travail ne soit pas un facteur de dégradation de la santé
- Par des actions à visée collective et organisationnelle, au bénéfice de tous les salariés

- Réalité du terrain complexe : population au travail très diverse, non vierge de tout risque et de toute pathologie, qu'elle soit d'origine professionnelle ou non.
- Les préventeurs font face à des situations à risque, constatent des situations d'usure professionnelle
- INRS sollicité pour répondre à des questions de terrain, outiller préventeurs et entreprises, les guider dans leurs actions d'appréhension des situations à risque de désinsertion professionnelle à des fins de prévention.

Introduction

- Tous les travaux de l'INRS portent donc potentiellement sur la question de la prévention de la désinsertion professionnelle puisque menés au bénéfice de l'ensemble des salariés, tout au long de leur parcours professionnel.
- Focale sur des études menées dans divers contextes, en mobilisant des champs disciplinaires et collaborations variés, pour accompagner la prévention des risques dans le contexte du vieillissement au/du/par le travail

1

Acteurs RH / Sci. de gestion/Ripage

2

Fédération artisanale / Socio-Ergo / Pâtisserie

3

SPST / Epidémio / Tous secteurs d'activité

Prévention des risques professionnels et gestion des âges dans la collecte des déchets ménagers (1)

(I. Salmon, E. Abord de Chatillon, J.Y. Juban)

En réponse à préoccupation des RH vis-à-vis des parcours professionnels des ripeurs, depuis le recrutement jusqu'au départ en retraite.



Favoriser une meilleure prise en compte de la santé au travail dans la gestion des âges par les acteurs détenteurs des pratiques de GRH

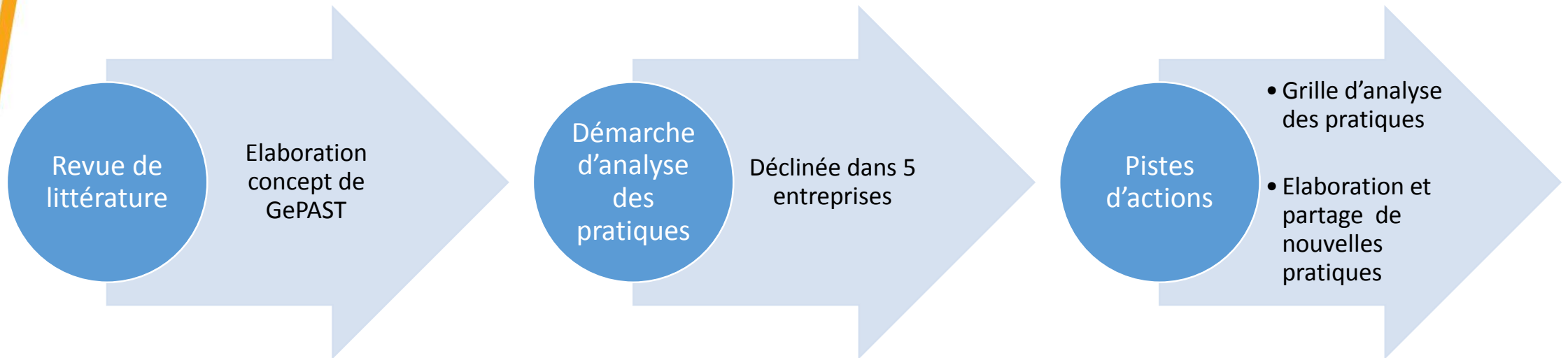


ENJEU : intégrer les questions de santé dans la gestion des parcours professionnels des ripeurs



Prévention des risques professionnels et gestion des âges dans la collecte des déchets ménagers (2)

(I. Salmon, E. Abord de Chatillon, J.Y. Juban)



Ref

I. Salmon, B. Delecroix. *Pratiques des ressources humaines et santé au travail dans un service de collecte de déchets ménagers.* *Hygiène et sécurité du travail* n°257, dec 2019. P25-31

I. Salmon, J.Y. Juban, B. Delecroix. *La gestion de l'employabilité et des parcours par la santé au travail : analyser les pratiques de GRH pour remettre la santé au cœur des débats.* *Revue des conditions de travail (Anact)*, n°11, oct 2020,. P92-106

Prévention des risques professionnels et gestion des âges dans la collecte des déchets ménagers (3)

Revue de littérature

Elaboration concept de GePAST

Gestion de l'employabilité* et des parcours par la santé au travail

Employabilité : capacité relative que possède un individu à obtenir un emploi satisfaisant compte tenu de l'interaction entre ses propres caractéristiques personnelles et le marché du travail – inclut la dimension de la santé et le caractère processuel.*

Grille de référence = grille d'analyse des pratiques RH de Pichault et Noizet, enrichie de dimensions spécifiques

- Gestion explicite de la santé et de la sécurité
- Gestion de l'organisation et des rapports entre les acteurs

Prévention des risques professionnels et gestion des âges dans la collecte des déchets ménagers (4)

Revue de littérature

Dimensions organisationnelles structurant fortement la GEPaST

Organisation du travail quotidien	<p>Est-elle pensée en fonction de la GEPaST ?</p> <p>Comment les difficultés de toute nature sont-elles régulées ?</p> <p>Comment le temps est-il géré ? (horaires, amplitudes, pauses)</p> <p>Comment les équipes sont-elles pensées ?</p> <p>Quelles sont les marges de manœuvre des opérateurs en matière d'organisation quotidienne de leur travail ?</p>
Gestion de la charge de travail	<p>Comment est-elle définie au départ ?</p> <p>Comment est-elle répartie ?</p> <p>Les agents ont-ils des marges de manœuvre pour la répartir différemment au besoin ?</p> <p>Comment sont gérés les pics de charge ?</p>

Extrait de I. Salmon, J.Y. Juban, B. Delecroix. *La gestion de l'employabilité et des parcours par la santé au travail : analyser les pratiques de GRH pour remettre la santé au cœur des débats. Revue des conditions de travail (Anact), n°11, oct 2020, P92-106*

Prévention des risques professionnels et gestion des âges dans la collecte des déchets ménagers (5)

(I. Salmon, E. Abord de Chatillon, J.Y. Juban)

Démarche
d'analyse
des
pratiques

Déclinée dans 5
entreprises

Pistes
d'actions

- Grille d'analyse des pratiques
- Elaboration et partage de nouvelles pratiques

- Analyse des conditions de réussite et d'échec des pratiques de GePAST
- Identification de conditions à mettre en place et de points de vigilance*, en particulier en période de changements organisationnels intenses



- Ne pas se focaliser sur les seuls opérateurs âgés
- Ne pas se restreindre aux seules pratiques « classiques » de la GRH
- Intégrer la GePAST sans la diluer dans une vision court-termiste

Comment expliquer et prévenir les départs anticipés des pâtissiers salariés ? (1)

(M. Lapoire-Chasset, A. Pichené-Houard-**INRS**, C. Gaudart, S. Volkoff, L. Martel-**CREAPT**)

En réponse à la préoccupation d'une fédération pâtissière artisanale s'interrogeant sur les motifs des départs prématurés, étude quali-quantitative pluridisciplinaire

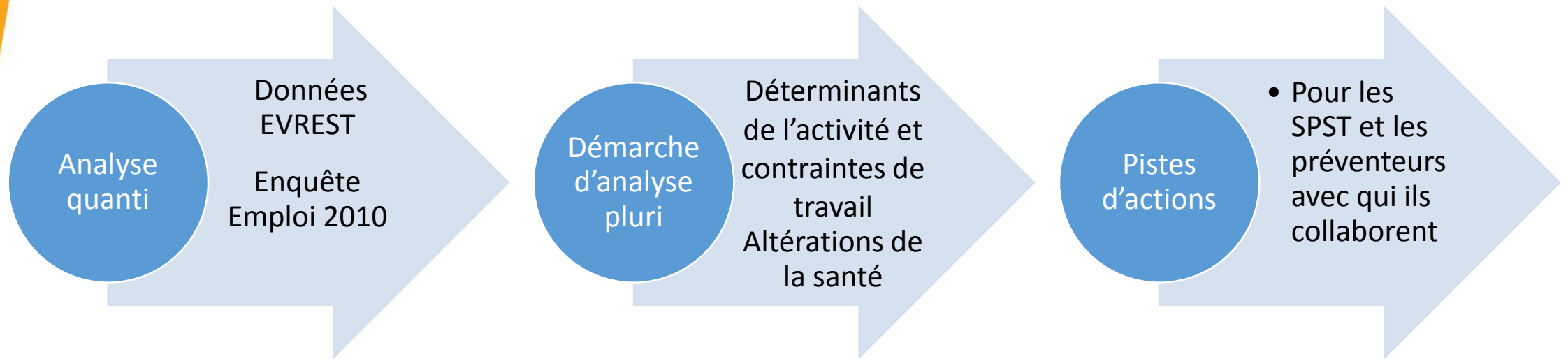


Pâtisserie artisanale confrontée à la double difficulté d'attirer des jeunes pâtissiers et de maintenir les pâtissiers expérimentés dans leur emploi jusqu'à l'âge de la retraite



ENJEU : lutter contre la pénurie de main d'œuvre par l'amélioration des conditions de travail

Comment expliquer et prévenir les départs anticipés des pâtissiers salariés ? (2)



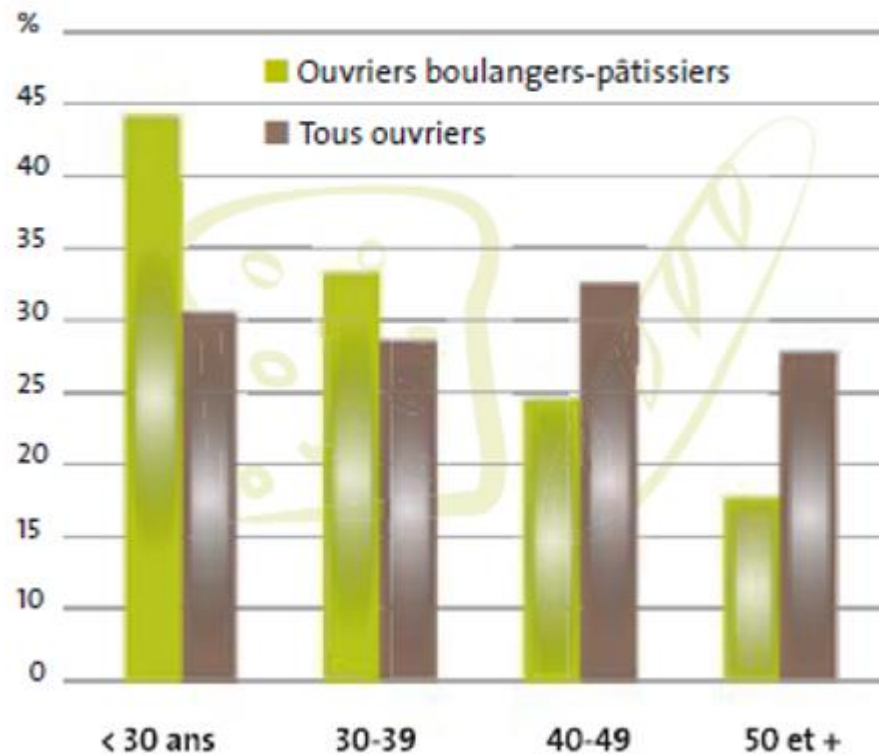
Ref

A. Pichené-Houard, M. Lapoire-Chasset, L. Martel, C. Gaudart, S. Volkoff, L. Claudon. Les départs précoces des pâtissiers salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention. Références en santé au travail (INRS), n°147, sep 2016. P51-67

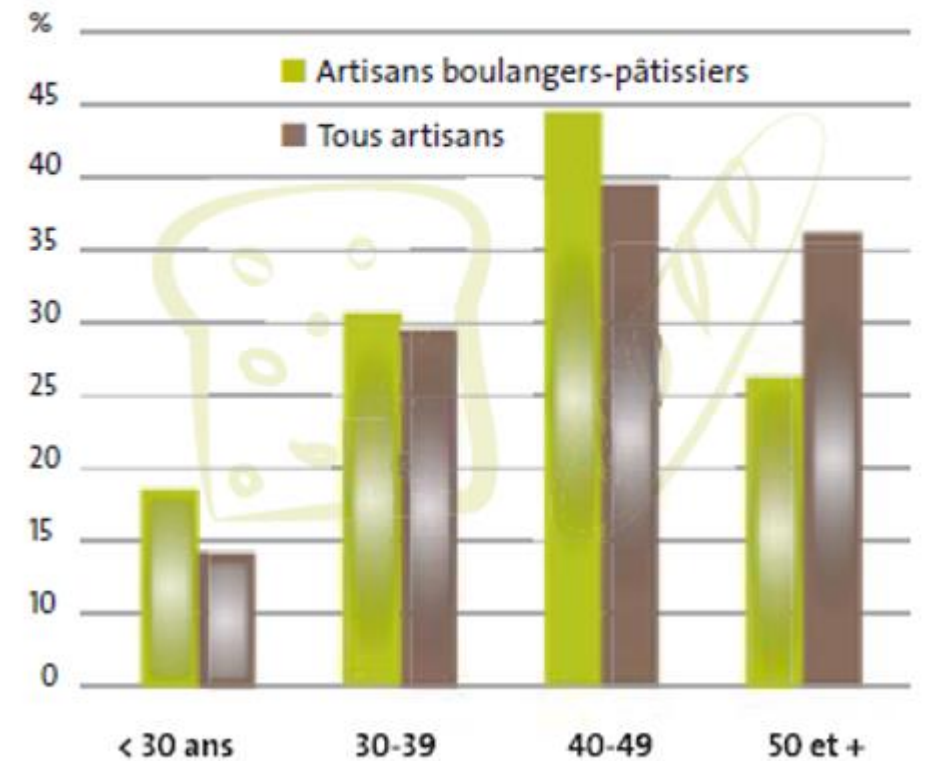
Comment expliquer et prévenir les départs anticipés des pâtissiers salariés ? (3)

Analyse quanti

Démographie des ouvriers boulangers-pâtisseries et de l'ensemble des ouvriers [1].



Démographie des artisans boulangers-pâtisseries [1].



[1] Source INSEE

Extrait de A. Pichené-Houard, M. Lapoire-Chasset, L. Martel, C. Gaudart, S. Volkoff, L. Claudon. Les départs précoces des pâtissiers salariés de l'artisanat : comprendre pour agir en prévention. Références en santé au travail (INRS), n°147, sep 2016. P51-67

Comment expliquer et prévenir les départs anticipés des pâtissiers salariés ? (4)

Démarche
d'analyse
pluri

Déterminants
de l'activité et
contraintes de
travail
Altérations de la
santé

- Troubles du sommeil, allergies, TMS, insuffisance veineuse, troubles métaboliques (surcharge pondérale, diabète), troubles digestifs
- (+) se sentent mieux reconnus dans leur travail, le jugent plus fréquemment varié, appréciation des séniors par les employeurs comme sérieux, rigoureux, réguliers, consciencieux, travailleurs
- (-) port de charges lourdes, postures contraignantes, pression temporelle, charge cognitive, bruit, horaires atypiques, ...

Comment expliquer et prévenir les départs anticipés des pâtissiers salariés ? (5)

Pistes d'actions

- Pour les SPST et les préventeurs avec qui ils collaborent

- Aménagement des locaux, équipements, horaires, gestion des commandes de dernière mn, dépassement horaire, place des apprentis...
- Travail sur les représentations des travailleurs et employeurs / SST : prise de conscience et remise en question des préjugés (ex : travail debout, organisation temporelle, intensité...)
- Réflexion sur l'aménagement des horaires au fil des parcours, prise en compte tps de transmission entre anciens et novices, formation continue des seniors, actions sur l'intensité, marge de manœuvre des salariés

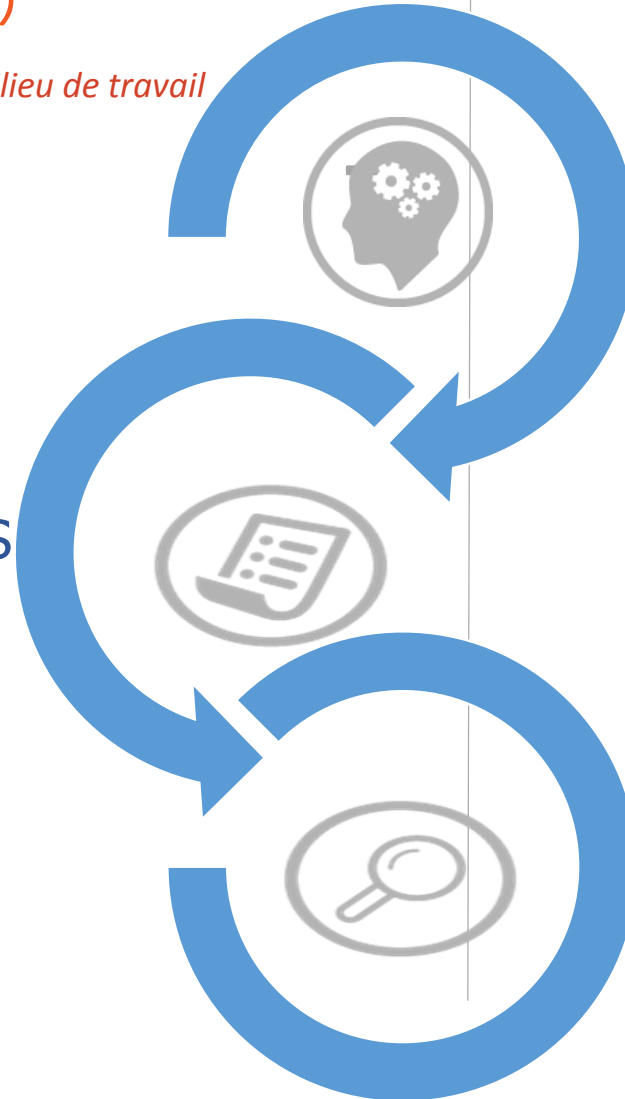
Aspects prédictifs d'un Q de repérage des salariés à risque de décrochage professionnel (1)

(S Guyot¹, P Wild¹ (INRS), C Martinet², L. Dumas², S. Steib², L. Claudon¹, A. Pichené-Houard¹, I. Clerc-Urmes¹)

1. INRS
2. Association lorraine de santé en milieu de travail

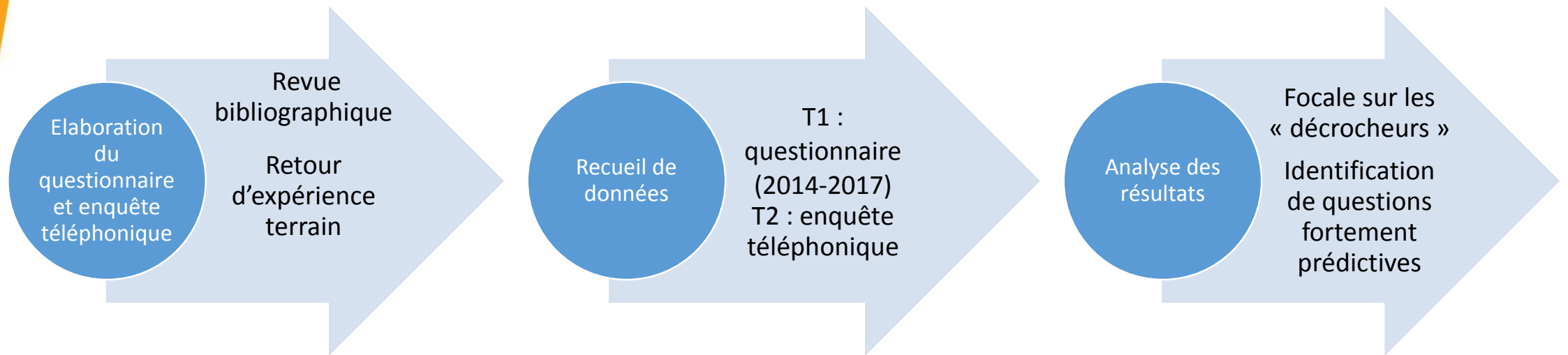
Peu d'outils mobilisables par les SPST pour un repérage précoce des salariés à risque de décrochage professionnel, à des fins de prévention de la désinsertion professionnelle.

A l'initiative de l'ALSMT, collaboration dvpée avec l'INRS pour élaborer et valider un questionnaire à intégrer dans les pratiques



ENJEU : Disposer d'un outil de repérage précoce pour engager des actions collectives de prévention et une prise en charge individuelle dans le cadre de la PDP.

Aspects prédictifs d'un Q de repérage des salariés à risque de décrochage professionnel (2)



Ref

S. Guyot, P. Wild, A. Aptel, C. Martinet, L. Dumas, S. Steib, A. Pichené-Houard, I. Clerc-Urmès. Aspects prédictifs d'un questionnaire de repérage de salariés à risque de désinsertion professionnelle. Références en santé au travail, (INRS) n°175, sep 2023. P31-42

Aspects prédictifs d'un Q de repérage des salariés à risque de décrochage professionnel (3)

22 médecins et infirmiers du travail participants

T1 (982 inclus)

- salariés 45-65 ans / ancienneté > 2 mois / entrep > 50 / hors intérim
- Passation en salle d'attente avant visite et remise au médecin ou infirmier du travail en visite.

T2 (719 tjs suivis, 263 sortis des effectifs, 89 répondants parmi eux dont 24 décrocheurs potentiels)

- Enquête téléphonique réalisée par le SPST auprès des salariés sortis de l'effectif. Obj : connaître la situation actuelle vis-à-vis de leur situation prof et santé.

Définition des décrocheurs potentiels : en T2

- en recherche d'emploi, se déclarant en moyenne, mauvaise ou très mauvaise santé OU doutant des possibilités de retrouver un emploi
- En retraite, déclarant un départ anticipé pour raisons de santé
- En invalidité

Recueil de données

T1 : questionnaire (2014-2017)
T2 : enquête téléphonique

Aspects prédictifs d'un Q de repérage des salariés à risque de décrochage professionnel (4)

Analyse des résultats

Focale sur les « décrocheurs »

Identification de questions fortement prédictives

- Décrocheurs en moyenne plus âgés, estimant leur capacité de travail bcp plus réduite, arrêts de travail plus fréquents au cours des 12 derniers mois, moins bon état de santé perçue, avec plus d'influence ressentie sur le travail, moindre attrait de leur travail, moindre plaisir
- 33% pensaient ne pas pouvoir reprendre à 2 ans (4,4% des non décrocheurs), moindre souhait de poursuivre leur activité pro.
- Capacité de travail jugée faible à modérée ET quasi-certitude de ne pas pouvoir continuer à faire son travail à 2 ans compte tenu de sa santé = facteurs prédictifs les plus significatifs (60% = estimation de probabilité de risque de décrochage à 2 ans)

Que retenir

Il n'existe PAS D'OUTIL MIRACLE pour lutter contre la désinsertion professionnelle des salariés

La prévention se joue TOUT AU LONG du parcours professionnel

Nécessité de COLLABORER entre métiers, fonctions, disciplines diverses pour progresser dans ce champ

Actions ciblées à différents niveaux MACRO, MESO, MICRO

Richesse des collaborations entre PROFESSIONNELS DE TERRAIN et CHERCHEURS pour continuer à progresser sur le sujet

Pour en savoir plus

D. Lhuilier, A.M. Waser. Travailler avec une santé altérée : comment prévenir la désinsertion professionnelle ? Références en santé au travail (INRS) n°157, mars 2019. P63-77

S. Guyot, A. Pichené-Houard, M. Gilles. Vieillesse, maintien en emploi et dans l'emploi, retour au travail : état des lieux et perspectives de prévention. Références en santé au travail n°162, juin 2020. P17-39

A. Pichené-Houard. Pathologies de la coiffe des rotateurs dans un contexte professionnel : particularités et problématique du retour à l'emploi. Références en santé au travail n°165, Mars 2021. P33-51

A. Bernard, P. Bossi, F. Cabanat, S. Garcia, S. Leclercq, E. Meynier, D. Rieu, C. Suau, E. Bossi, I. Banzina, M. Jauvert-Galy, S. Volkoff, S. Guyot. Les facteurs potentiels de « décrochage professionnel » : une étude statistique chez les 45-55 ans, en Gard-Lozère. Références en santé au travail (INRS) n°165, mars 2021. P63-75



Notre métier, rendre le vôtre plus sûr

Merci de votre attention



www.inrs.fr

YouTube

