



Usure professionnelle et prévention de la désinsertion professionnelle

Usure et pénibilité

Prévention

Compensation et réparation

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**.

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.

Définition de l'usure professionnelle

- Elle est le résultat d'un **processus** d'altération de la **santé**, lié au travail
- Elle dépend :
 - o Du cumul et/ou de combinaison d'expositions de la personne à des **contraintes du travail**.
 - o Qui peuvent être de natures diverses (physiques, cognitives, psycho-sociales)
 - o Des **régulations possibles** en situation de travail (entraide, expérience, marges de manœuvre, soutien de l'encadrement...) et des facteurs qui contribuent au **développement de la santé** tout au long du **parcours** (reconnaissance, possibilités d'apprendre, possibilités de bien faire son travail)
- Elle concerne tous les âges (pas seulement les seniors) et traduit une accélération du processus de **vieillissement** naturel.
- Les effets de l'usure se manifestent au travers :
 - o Des **symptômes** d'atteinte à la santé (TMS, lombalgie, burn-out, dépression ...)
 - o Des **impacts** négatifs sur l'efficacité productive (absence, turn-over, rebuts,...)

Prévenir l'usure professionnelle,
c'est...

- Agir en anticipation et prévention.
- Agir sur 2 leviers complémentaires : la santé au travail et la gestion des parcours professionnels.
- Agir à tous les niveaux de l'entreprise

Leviers et bonnes pratiques

AGIR sur les représentations

AGIR SUR L'ORGANISATION ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL

- Aménager les postes de travail mais aussi réorganiser l'activité pour réduire la pénibilité, et développer des systèmes de travail plus durables
- Développer des actions ciblées sur les salariés présentant des limitations de capacité.

AGIR SUR LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LES CONDITIONS D'EMPLOI

- Accompagner le développement des compétences
- Promouvoir des parcours qui permettent d'éviter de rester trop longtemps dans des situations de pénibilité
- Accompagner les trajectoires au-delà des frontières des entreprises

AGIR sur les facteurs d'attractivité et les synergies territoriales

DEVELOPPER LES ESPACES DE DISCUSSION SUR LE TRAVAIL

Mieux réguler collectivement l'activité : par exemple, en discutant collectivement des modalités concrètes d'adaptation ou de répartition de la charge de travail au sein d'un service, dans un contexte de développement du télétravail.

Réaliser un diagnostic / analyser et résoudre des problèmes : par exemple, améliorer un process de gestion qui génère des irritants dans le travail au quotidien.

Favoriser le développement professionnel : en travaillant sur les pratiques professionnelles en partageant et analysant de manière approfondie des situations de travail illustrant des compétences métiers que les agents doivent déployer (par exemple : gestion d'une relation conflictuelle avec un usager, etc.).