

Idées clés pour mieux comprendre et faire comprendre

Sensibilisation à la prévention de l'usure professionnelle

Le comité technique et le groupe de travail PRST 4 dédiés à la « Prévention primaire et collective de l'usure professionnelle » ont construit cette sensibilisation en prenant appui sur des repères sur le sujet co-construits, partagés ci-dessous.

Sur l'usure professionnelle :

- Définit comme **le résultat d'un processus d'altération de la santé qui se traduit par une accélération du vieillissement de la personne et une dégradation de ses capacités physiques, cognitives et relationnelles**
- **En insistant sur les effets cognitifs et relationnels**, pas uniquement physiques.
- **En lien avec le parcours professionnel et la durée d'exposition à des contraintes de travail, de nature diverse** : là encore au-delà des contraintes physiques, les contraintes psychosociales (telles que les injonctions contradictoires, la pression temporelle, etc.) jouent un rôle important.
- **L'usure peut apparaître tôt dans les parcours** et ne concerne pas que les salariés en fin de carrière.

Sur la prévention de l'usure :

La proximité des problématiques de maintien en emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle peut venir brouiller le message. Il est important de préciser que cette sensibilisation est orientée vers de la **prévention primaire et collective**.

Cette dernière se caractérise par :

- **Une approche par le travail réel** : il ne s'agit pas de repérer *a priori* les facteurs de risque et de protection qui seraient attachés à telle activité, mais de les analyser en situation concrète de travail, tels que vécus par les salarié-es. Ce qui suppose leur mobilisation et participation.

- **La volonté de préserver et développer la santé** : en cherchant à dépasser les logiques de compensation et de réparation, pour favoriser les actions sur l'organisation du travail.
- **Une construction collective, notamment dans le cadre du dialogue social** : au croisement des enjeux de performance des entreprises et de santé et d'emploi pour les salarié·es, cela suppose la participation des directions, managers, salarié·es et leurs représentant·es.
- **Un investissement** : pour dépasser la logique des coûts souvent associée à la prévention, il s'agit de faire la démonstration des bénéfices possibles.

Sur les freins liés à l'engagement des entreprises sur le sujet :

Le comité technique et le groupe de travail ont partagé des **hypothèses permettant de comprendre pourquoi l'engagement des entreprises dans la prévention de l'usure professionnelle est faible** (et pourquoi il est nécessaire de sensibiliser et de mettre en discussion le sujet) :

- Un processus d'usure qui suppose une réflexion et des actions sur **le long terme vs. la primauté du court terme** dans les entreprises.
- Culturellement **la pénibilité du travail et de ses conditions de réalisation peut être acceptée et parfois même valorisée** dans certains métiers, ce qui freine sa prévention.
- Les **enjeux liés à la retraite orientent régulièrement les discussions sur les logiques de compensation et de réparation**, plus que de prévention.
- Un lien « **mécanique** » établi entre **âge et usure, qui entraîne une forme d'acceptation** de l'usure (« c'est normal d'être usé à 55 ans ») et repositionne le débat sur les questions de maintien notamment.

C'est en tenant compte de ces différents éléments, que la sensibilisation a été construite.