

## Pénibilité

Pénibilité, usure professionnelle, maintien dans l'emploi des salariés âgés... Que peut-on faire ?

Les inégalités d'espérance de vie liées à la catégorie socioprofessionnelle ainsi que le nécessaire et inéluctable allongement de la durée d'activité professionnelle dans tout l'espace européen ont donné une importance centrale à la pénibilité. Notion encore floue, son évaluation fait actuellement débat dans les entreprises. On peut la définir comme un risque pour la santé à court ou à long terme du fait de sollicitations physiques, cognitives, psychologiques liées à de mauvaises conditions de travail. Elle peut ainsi participer avec d'autres facteurs environnementaux à une usure accélérée ou prématurée de l'organisme, s'ajoutant alors aux processus naturels du vieillissement. Il faut bien comprendre que ce n'est pas le vieillissement normal qui met en difficulté le salarié âgé, mais un environnement professionnel inadapté et trop sollicitant.

### Prévenir la pénibilité,

tenter de répondre aux incitations réglementaires récentes (maintien dans l'emploi des plus de 55 ans, embauche de salariés « âgés »), c'est d'abord faire un état des lieux de la démographie des seniors et ensuite s'interroger sur

leurs conditions de travail et leur avenir professionnel :

- **Y-a-t-il des contraintes excessives et pénalisantes pour les salariés âgés :** contraintes temporelles (en particulier celles qui réduisent les marges de manœuvre), contraintes physiques (manutention lourde, postures pénibles), horaires atypiques (horaires postés), environnement bruyant, changements technologiques ou remises en cause des méthodes de travail sources de stress pour le salarié vieillissant.
- **Quel est l'état de santé des seniors présents dans l'entreprise :** font-ils l'objet de restrictions d'aptitude, de demandes d'aménagement de poste ?
- **Que fait-on pour maintenir leur niveau de qualification ?**
- **Quid de la transmission des compétences et du savoir faire des aînés ?**

### Réduire la pénibilité pour maintenir les seniors dans l'emploi, quelles actions envisager ?

- S'il s'agit de santé au travail, il faut améliorer ce qui ne va pas dans leurs conditions de travail, prévenir les situations de pénibilité et optimiser l'organisation du travail.
- Pour les situations qui relèvent des compétences, il est possible d'agir sur la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat ; anticiper l'évolution des carrières professionnelles, entretenir les compétences et faciliter l'accès à la formation.



## PRESTATION de STSA : Evaluation

Rappelons que les éventuelles contraintes professionnelles pesant sur le vieillissement des salariés doivent être prises en compte dans la démarche d'évaluation des risques dans l'entreprise.

Vous pouvez solliciter votre médecin du travail pour vous aider à faire le point sur les contraintes des postes de travail de votre entreprise. Avec l'aide de nos intervenants en prévention des risques professionnels (chargés de prévention-IPRP, psychologue du travail), il vous aidera dans cette démarche et vous guidera pour le choix de solutions :

- Evaluation des contraintes professionnelles et environnementales ;
- Optimisation de l'organisation du travail ;
- Gestion des conflits.

