



AXE 5 : AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL AU POSTE

REPERER LES SITUATIONS DE PENIBILITE POUR AMELIORER LES SITUATIONS DE TRAVAIL

ENJEUX

La pénibilité correspond à un ressenti de difficultés à réaliser son travail pour un salarié. Ce ressenti est étroitement lié aux contraintes du travail, aux conditions de sa réalisation et au rapport que la personne entretient avec son travail. Un état de santé dégradé constitue un frein au maintien dans l'emploi à tous les âges. Certains environnements de travail peuvent provoquer une dégradation précoce de l'état de santé et ainsi provoquer une usure professionnelle et une accélération du processus de vieillissement.

Comment maintenir en bonne santé les individus pour leur permettre de continuer à travailler ?

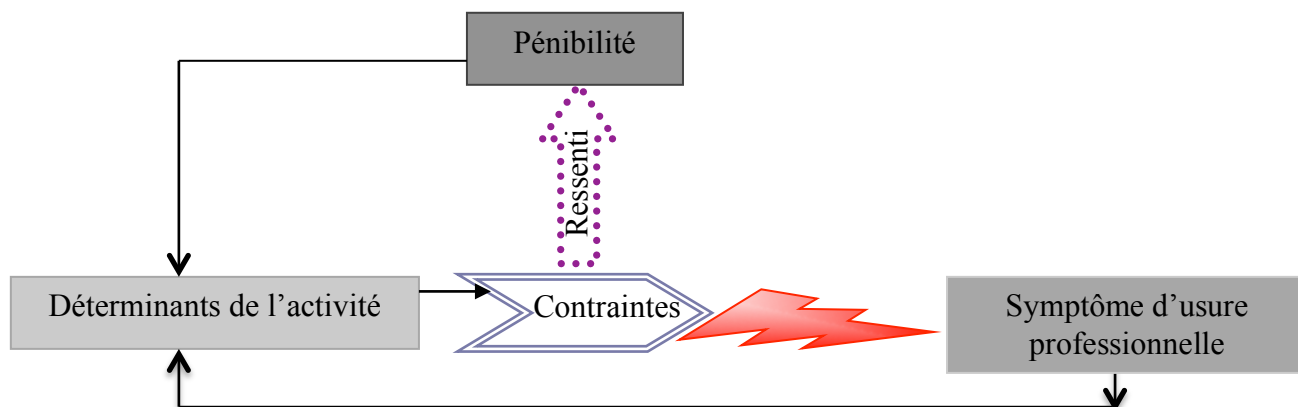
Il est nécessaire d'abaisser le niveau de pénibilité grâce à des actions de prévention.

Enjeux pour l'entreprise :

- Usure prématurée, augmentation de l'absentéisme, perte de savoir-faire, perte de qualité et donc de clients...
- Réduire la pénibilité en agissant sur les dysfonctionnements de l'organisation devient un avantage concurrentiel en termes d'attractivité

Enjeux pour l'individu :

- Comment parvenir à l'âge de la retraite en bon état de santé physique et avec un niveau de revenu suffisant ?
- L'enjeu personnel fait écho à l'enjeu sociétal que les pouvoirs publics ont engagé. Certains environnements de travail contribuent à accélérer le vieillissement, d'autres participent à la construction de la santé des individus.



Qu'est-ce qui peut être vécu comme pénible ?

- ✓ Peu de visibilité sur l'évolution professionnelle possible.
- ✓ Un maintien du niveau des compétences techniques difficile, surtout avec l'avancée en âge.
- ✓ Une perte de l'esprit d'entraide.
- ✓ Un environnement de travail ne favorisant pas une bonne exécution des tâches (bruit, encombrement, exigüité de l'espace).
- ✓ Contraintes physiques
- ✓ ...

Les effets possibles :

- ✓ Isolement, individualisme
- ✓ Perte d'initiative
- ✓ Difficulté à se projeter
- ✓ Inquiétude sur le maintien des compétences et l'adaptabilité
- ✓ Lombalgies
- ✓ Fatigue, difficulté à se concentrer
- ✓ ...
- ✓ ...

Etapas	ACTIONS
CONSTRUIRE LA DÉMARCHE	<p>Se concerter : Engagement dans un dialogue entre direction et instances représentatives du personnel sur la démarche, l'état des lieux et le choix des actions.</p> <p>Associer plusieurs acteurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ressources humaines (données sociales et démographiques, connaissance de l'entreprise et de ses projets), ✓ encadrement de proximité (connaissance individuelle et personnalisée des salariés), ✓ salariés (connaissance des situations de travail), ✓ médecin du travail (suivi des populations et des risques). <p>Inscrire la question de la pénibilité dans le cadre d'un projet : La problématique de pénibilité est souvent intégrée dans un projet de prévention des TMS, ou prise en compte lors de l'établissement du DU. Le projet doit s'inscrire dans la durée pour être efficace, pour assurer le suivi de la population pour permettre d'en tirer des enseignements.</p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">ANALYSER LA SITUATION DE L'ENTREPRISE</p>	<p>Identifier les populations concernées et repérer les impacts sur la santé : Croiser les données sociales (métiers, classes d'âge, ancienneté,...) avec les indicateurs disponibles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ de type « effets de l'usure » (maladies professionnelles, inaptitudes), ✓ les éléments sur les troubles infra-pathologiques (trouble du sommeil, douleurs articulaires, nervosité), ✓ les indicateurs d'alerte (turn-over, absentéisme, accidents du travail, difficulté d'embauche), ✓ les effets négatifs pour la performance (qualité, productivité). <p>Réaliser une analyse ciblée des populations : Prendre en compte le point de vue des salariés seniors ainsi que celui d'autres acteurs en lien avec eux (encadrement, collègues,...) pour appréhender les modes de régulation du vieillissement au niveau des équipes (répartition des tâches, entraide).</p> <p>Réaliser une analyse ciblée des situations de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Repérer les contraintes (physiques, mentales, temporelles ou organisationnelles, environnementales). <p>Repérer les moyens pour y faire face (autonomie, ajustement des objectifs, anticipation possible).</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">CONSTRUIRE SON PLAN D'ACTION</p>	<p>L'action sur les situations de pénibilité se mène suivant une double perspective de « correction » et de « prévention » dans le but d'améliorer l'existant et de s'interroger sur le processus qui conduit à ces situations pénibles.</p> <p>Agir sur les situations de travail : Diminuer les contraintes de travail (effort physique répété, port de charges lourdes, postures pénibles, exposition au bruit, chaleur,...) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ amélioration des conditions physiques de travail (conception de postes, organisation spatiale), ✓ aménagement de l'organisation et de la répartition du travail (introduction de marges de manœuvre, constitution de collectifs, composition des équipes, rythmes de travail), ✓ aménagement du temps de travail (organisation des horaires au regard de la population, temps partiel). <p>Valoriser les compétences des salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Gestion des parcours professionnels en lien avec la santé (identification des métiers à risque, gestion anticipée des parcours). ✓ Définition d'une politique de mobilité (bourse d'emploi, recrutement prioritaire en interne, gestion anticipée des emplois et des compétences). ✓ Développement d'occasions d'apprentissage et d'échanges sur le travail (formation, échange de pratiques, tutorat). <p>Actions sur la reconnaissance (soutien, valorisation des acquis de l'expérience, possibilité d'évolution professionnelle).</p>

EVALUER L'EFFICACITE DE SON PLAN D'ACTION	<p>Assurer le suivi des actions mises en place :</p> <p>Quand ? De manière régulière dans le temps, par exemple : tous les 6 mois Le suivi peut être réalisé lors de réunions de CHSCT</p> <p>Avec qui ? Les acteurs qui auront été mobilisés pour mettre en œuvre la démarche : RH, encadrement de proximité, salariés, représentants du personnel, médecin du travail etc.</p> <p>Pourquoi ? Valider les actions mises en œuvre Corriger les actions réalisées, lorsqu'elles conduisent à des changements techniques et organisationnels dans les situations de travail susceptibles de générer de nouvelles problématiques,</p> <p>Comment ? Analyse des indicateurs de l'entreprise (accidents du travail, taux de fréquence, taux de gravité, maladies professionnelles, absentéisme, performance etc.). Sont-ils en dégradation ? Amélioration ? Retours de la part des salariés concernés par les actions mises en place</p>
--	--