

## Repères sur les notions d'usure professionnelle, de santé, de vieillissement et de pénibilité

### Pourquoi s'intéresser aux définitions ?

Le cadre de définition que l'on se donne détermine l'approche que l'on peut avoir du problème et les méthodes employées pour le comprendre. Sans être au clair collectivement sur le cadre de définition, il est donc difficile de s'entendre sur la démarche à employer.

Prévoir quelques apports notionnels au démarrage du projet constitue une étape indispensable pour enrichir le débat, et ancrer la démarche sur des bases robustes.

### Qu'est-ce que l'usure professionnelle ?

Plusieurs points clés sont à retenir autour de la notion d'usure professionnelle.

- Elle est le résultat d'un **processus** (idée de temps, d'accumulation) 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** (1 facette de la **pénibilité**)
  - 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 que les seniors et traduit une accélération du processus de **vieillissement** naturel.
- Les résultats de l'usure se manifestent au travers
  - o Des **symptômes** d'atteinte à la santé (TMS, lombalgie, burn-out, dépression ...)
  - o Des indices de l'usure sont aussi à rechercher du côté des **effets** négatifs pour l'efficacité productive (absence, turn-over, rebuts,...)

### Un détour par d'autres notions

Pour bien cerner les contours de la notion d'usure, il est utile de faire un détour par d'autres notions.

#### Les liens avec la santé et la performance

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) définit la santé comme étant un « état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ».

La santé ne signifie pas seulement l'absence de maladie. C'est une dynamique tirée vers un idéal : « La santé constitue la mesure dans laquelle un individu ou un groupe est apte d'une part à réaliser ses aspirations et à satisfaire ses besoins et d'autre part à s'adapter à son environnement et à le modifier ». (Charte d'Ottawa 21 novembre 1986 (OMS Europe)).

## **Le travail peut avoir des effets sur la santé.**

Ces effets ne sont pas que négatifs. Le travail peut permettre une construction de son identité et une meilleure socialisation. Par ailleurs, il est l'occasion d'apprendre et de développer ses capacités et ses compétences. Il peut aussi être un instrument de reconnaissance. Le travail favorise la réalisation de soi, le sentiment d'utilité sociale et par conséquent le bien-être. Il apporte aussi une autonomie financière (soin, alimentation). En matière de prévention il est tout aussi pertinent d'agir sur les facteurs qui participent au développement de la santé en complément de l'action sur les facteurs d'altération.

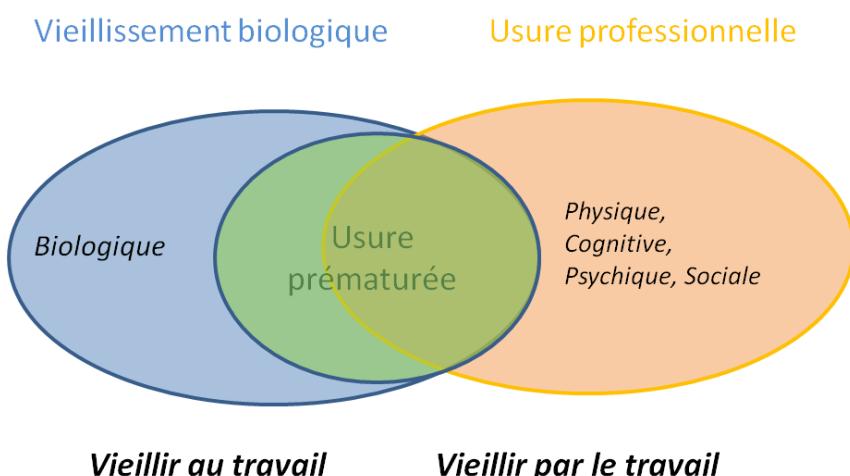
## **La santé a également des effets sur le travail.**

Pour réaliser son travail, un salarié présentant des problèmes de santé va essayer de compenser, notamment par le développement de stratégies de prudence, d'économie, de coopération. Mais les moyens sont-ils toujours réunis pour mettre en œuvre ces compensations ? Si ce n'est pas le cas, la situation peut rapidement se dégrader, se traduisant par des absences, une perte de compétences, une chute de la performance, une dégradation des relations de travail...

Si la santé est une ressource pour l'individu qui peut se développer ou s'altérer, elle l'est tout autant pour l'entreprise. En ce sens, la santé réinterroge le modèle économique de l'entreprise, sous l'angle de l'usage qui est fait des ressources. Ce modèle s'inscrit-il dans une logique de développement durable, ce qui sous-tend le principe d'un usage raisonnable des ressources. Dans le cas inverse, on peut parler d'usure prématuée des ressources de l'entreprise pouvant se traduire concrètement par des pertes de capacités (et de compétences) et pouvant aller jusqu'au non renouvellement de celles-ci (problématiques d'attractivité).

## **Les liens avec le vieillissement**

L'ensemble des phénomènes liés au vieillissement est extrêmement marqué par l'environnement dans lequel évolue chaque individu et par son entraînement physique et mental. Il reste important de distinguer ce qui relève du vieillissement « biologique » de ce qui est à mettre en relation avec des altérations de la santé liées à l'âge. D'une façon générale, les déficits fonctionnels dus au vieillissement normal restent modérés voire minimes jusqu'à 50-65 ans et l'ensemble des capacités ne sont pas très différentes de celles des sujets de 20-30 ans. Ces déficits ne s'exprimeront que dans des conditions particulièrement sollicitantes qui mettront l'individu vieillissant en difficulté. C'est pourquoi le vieillissement doit être abordé sous l'angle du travail, à la recherche des contraintes pouvant entraîner une usure prématuée et des ressources permettant aux individus de faire usage de leur expérience. Certaines conditions peuvent entraîner une usure prématuée qui se surajoute au processus naturel d'involution lié à l'âge.

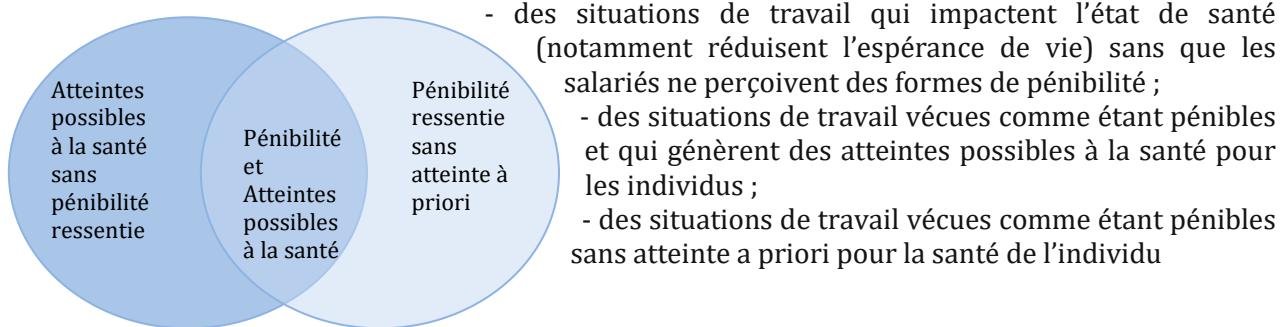


## Les liens avec la pénibilité

« *Exposition à un ou plusieurs facteurs de risque professionnel susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé* ». Il s'agit là d'un élément de définition retenue par le législateur dans le cadre de la réforme des retraites. En effet, les recherches en matière de santé au travail permettent d'identifier certaines contraintes liées au travail comme ayant potentiellement un impact sur la santé. Il est question, en particulier, des contraintes physiques marquées, des environnements agressifs et de certains rythmes de travail. Pour autant, ce cadre de définition est aussi le résultat d'un compromis entre l'Etat et les partenaires sociaux dans l'objectif d'ouvrir de nouveaux droits aux salariés en matière de départ anticipé à la retraite. On est ici dans une logique de compensation et de réparation. Mais il ne s'agit que d'une facette de la pénibilité qui, dans un objectif de prévention, peut être appréhendée de façon plus large.

Pour les salariés, la pénibilité s'exprime spontanément sous l'angle des difficultés ressenties dans la réalisation du travail. Pour les mêmes contraintes de travail, la pénibilité peut être ressentie différemment par les salariés. Ces situations de travail, ressenties négativement ou positivement, sont liées aux caractéristiques du travail (exigences, contraintes, ressources...), à celles des individus (en fonction de leur état de santé, par exemple), mais aussi au rapport que les personnes entretiennent avec leur travail : évolutions du métier, sens et valeurs, équilibre entre la vie au travail et hors travail...

### 3 situations de pénibilité à considérer en matière de prévention :



La pénibilité est un élément explicatif du phénomène d'usure professionnelle, et prévenir l'usure professionnelle implique d'agir sur la pénibilité sous ces différentes formes. Toutefois s'engager dans une démarche de prévention de l'usure nécessite de dépasser le seul registre de la pénibilité pour s'intéresser aux parcours des salariés et aux ressources que l'organisation peut développer.