

MATINÉE DE PROSPECTIVE

Messages clés et pistes d'actions

Céline Mardon, CNAM-CRTD-Creapt
Jennifer Clerté, Marc Malenfer, INRS

ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES À L'HORIZON 2050

Quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?

Mardi
1^{er} avril 2025

Une tendance inéluctable (1/2)

1/ Une population plus âgée en 2050 :

- ❖ plus de 50 ans : 44 % de la population (contre 42 % aujourd'hui),
- ❖ 4 millions le nombre personnes âgées dépendantes (2.5 M aujourd'hui).

2/ Une population active vieillissante et plus hétérogène en termes d'âge, sexe ou origine.

3/ L'allongement des carrières professionnelles principal levier des politiques publiques.

3 autres leviers : main-d'œuvre immigrée ; taux d'emploi des jeunes ; automatisation.

4/ Le vieillissement augmente naturellement le risque de dégradation de l'état de santé de la population active et de désinsertion professionnelle.

5/ La réussite du maintien en emploi intrinsèquement liée à la problématique de l'état de santé, lui-même lié à des enjeux de S&ST, de santé publique et environnementale tout au long de la carrière

Une tendance inéluctable (2/2)

6/ Tensions de recrutement particulièrement inquiétantes. **Le secteur du grand âge sera doublement affecté** : effet de ciseau entre vieillissement de la main-d'œuvre et nombre croissant de personnes dépendantes.

7/ Tous les secteurs concernés : **part croissante de proches aidants familiaux (de 15 % à 25 % des actifs d'ici à 2030)**. Un chiffre qui augmentera encore nettement d'ici à 2050.

8/ Les seniors subissent les conséquences de **représentations négatives** concernant leur performance, leur motivation ou leur disponibilité : discriminations qui risquent de s'aggraver avec un impact sur leur santé mentale.

9/ Suivant le degré **d'homogénéité des collectifs de travail**, ces situations de discrimination pourraient concerner d'autres profils de travailleurs (femmes, étrangers, jeunes...)

10/ **Les jeunes âgés de 25 ans aujourd'hui sont les seniors de 2050**, les politiques de prévention concernant leur état de santé globale (générale et au travail), constituent, dès maintenant, un déterminant majeur de la capacité à maintenir cette population au travail à cet horizon.

Enjeux de SST (1/2)

1/ Dans ce contexte, **l'usure professionnelle** induite par un cumul d'expositions **devient un enjeu de santé publique**, au-delà des problématiques de santé au travail.

2/ La question de la **transmission des savoirs et des savoir-faire de sécurité** et le maintien d'une culture de prévention au sein de chaque secteur d'activité deviennent un enjeu majeur.

3/ La question de **l'attractivité des emplois** va devenir plus critique pour certains secteurs. Dans ce contexte, **la mise en œuvre de politiques de prévention des risques professionnels va devenir un atout.**

4/ Ces tensions de recrutement peuvent aussi amener les entreprises à chercher des modèles d'organisations plus souples (semaines de 4 jours, journées de 12 heures, équipes autonomes). Ces organisations **peuvent conduire au développement de certains risques (TMS, RPS...)**. **Leur évaluation est nécessaire** pour prévenir le déploiement de modèles délétères.

Enjeux de SST (2/2)

5/D'ici à 2050, **le nombre de travailleurs concernés par des ALD, invalidités ou inaptitudes va augmenter**. Et mécaniquement : les absences longues ou inopinées, les temps partiels thérapeutiques etc vont faire de même.

Si la charge de travail et les tâches les plus sollicitantes sont reportées sur d'autres catégories de travailleurs (intérimaires, jeunes, immigrés, ...) cela risque d'induire une dégradation précoce de leur état de santé et une hausse de la sinistralité AT/MP.

6/ Le **suivi médical** de la population active constitue un outil important pour le maintien en emploi des seniors. **La raréfaction des médecins du travail**, qui subissent aussi les effets de ces évolutions démographiques rend ce défi critique.

7/ **La prévention de la désinsertion professionnelle** va devenir un levier important face aux tensions. La prise en compte de l'état de santé général des travailleurs par les politiques RH sera déterminante.

8/ Selon les secteurs, **le recours à des solutions technologiques** peut constituer un atout pour pallier certaines pénuries, rendre le secteur plus attractif, prévenir l'usure professionnelle. Mais, leur usage pourrait s'accompagner d'un développement des RPS et TMS ...

9/**Les très petites entreprises (TPE)** s'avéreront plus vulnérables à ces problématiques...

Pistes d'actions : niveau national

1/ Il y a un enjeu global d'allocation de moyens aux acteurs de la **prévention** afin qu'ils puissent agir en amont des évolutions structurelles à venir.

2 / L'investissement dans les dispositifs d'aide à la **gestion des parcours professionnels** doit faciliter les reconversions de travailleurs ayant exercé des métiers usants vers des activités plus soutenables. A ce titre les dispositifs de type « compte personnel d'activité » (CPF, CPP, CEC, ...) ou « passeport prévention » pourraient être utiles.

3/ **Le secteur du soin et de l'aide à la personne**, et notamment celui du grand âge, devrait faire l'objet d'un plan d'action prioritaire pouvant viser :

- Une augmentation des effectifs du secteur pour pouvoir faire face à l'explosion des besoins à venir ;
- Une amélioration de l'attractivité du secteur à la fois sur le plan de la rémunération et de la soutenabilité ;
- Des investissements dans des mesures et politiques de prévention intégrée dont certaines sont déjà identifiées.

4/ Une **meilleure coordination** des politiques de prévention de santé publique, santé environnementale et santé au travail.

Pistes d'actions : entreprises et branches professionnelles

1/ Respecter le principe d'adaptation du travail à l'homme et à la femme dans une optique de **soutenabilité**. Une approche plus durable du travail est nécessaire pour prévenir l'usure professionnelle de tous dès le début de la vie active.

2/ Mettre en place des actions de **lutte contre toutes les discriminations**, afin de vaincre les stéréotypes et préjugés liés à l'âge, au sexe, à l'origine, à l'état de santé, et lutter contre leurs conséquences délétères au sein des milieux professionnels. Le groupe de travail soutient l'hypothèse que **l'hétérogénéité du collectif de travail** peut, *in fine*, conduire à une amélioration de la prévention au bénéfice de tous, car elle amène à tenir compte d'une plus grande diversité de profils de travailleurs.

3/ Renforcer la **formation à la prévention**, qui constitue un des principes généraux de prévention. Dans un contexte de départs accrus à la retraite :

- Intégrer de façon systématique des enseignements de santé et sécurité au travail dans les cursus (Branches professionnelles),
- Anticipation des départs via des outils tels que la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels), pour mieux transmettre les savoirs professionnels et de sécurité sur le temps long,
- Mise en œuvre d'approches plus horizontales des apprentissages et savoirs de sécurité (ex : formation en situation de travail).

Pistes d'actions : professionnels de la prévention

- 1/ Acquisition de nouvelles compétences en matière de **prévention de l'usure** pour mieux prendre en considération les dimensions liées à l'âge, au genre, à l'état de santé physique et mental des travailleurs.
- 2/ Meilleure implication dans la **gestion coordonnée du retour au travail** après arrêt maladie ou inaptitude en collaboration avec l'ensemble des parties prenantes (employeur, salarié, manager).
- 3/ **Protection des travailleurs vieillissants** dans une optique de maintien en emploi, **conduite de manière globale et non exclusive** (éviter des phénomènes de report des risques sur d'autres catégories de travailleurs).
- 4/ Rôle de conseil de l'entreprise dans **l'intégration de solutions innovantes** (analyse préalable du besoin, orientation vers le choix de solutions collectives pour réduire les contraintes salariés et évaluant leurs conséquences).
- 5/ Développement de **nouveaux outils de traçabilité** permettant de suivre les travailleurs tout au long de leur parcours, au-delà des changements de statuts, d'entreprises ou de métiers. Les nouvelles technologies pourront être utilisées à cette fin. **Mobilisation des outils existants** (enquêtes de la Dares, statistiques de la CNAM, observatoire Evrest,...)

Pistes d'actions : pour la recherche

Au regard des enjeux détaillés ci-dessus quelques axes de recherche peuvent être suggérés, notamment :

- Soutenabilité des différentes formes d'organisation du travail et des différents parcours professionnels au regard du vieillissement de la population active.
- Evaluation de la qualité des fins de carrières selon les filières et les métiers.
- Evaluation des effets de la prévention sur la sinistralité, sur le maintien en emploi, sur la performance. Il s'agira plus particulièrement d'étudier les bénéfices et les risques apportés par :
 - les solutions technologiques pour la prévention de l'usure professionnelle,
 - les dispositifs d'accompagnement des entreprises (FIPU, aides financières, programmes nationaux)
- Etudes épidémiologiques des effets des grandes transitions (technologique ou climatique) sur les travailleurs.
- Adoption d'un regard multidisciplinaire et multiscalaire (permettant notamment de combiner approches quantitatives et qualitatives).
- Etude des effets de l'usure mentale sur le maintien de l'employabilité.
- Etude des innovations en matière de formation à la SST tout au long de la carrière.
- Intérêt et limites pour la prévention de l'hétérogénéisation versus l'homogénéisation des collectifs de travail (selon le genre, l'âge ou l'origine).