

# LES 5 ÉTAPES CLÉS

## Pour vous aider à vous engager dans une gestion dynamique des âges

Afin d'aider les entreprises dans leur démarche de gestion des âges, l'AREF a repéré 5 étapes clés :

- 1 ⊕ Calculer l'âge moyen des personnels de production et leur répartition par classe d'âges
- 2 ⊕ Prévenir le risque d'inaptitude
- 3 ⊕ Répertorier les inaptitudes survenues sur les trois dernières années
- 4 ⊕ Réfléchir à l'amélioration des conditions de travail
- 5 ⊕ Envisager l'évolution vers d'autres fonctions

### 1- Calculer l'âge moyen des personnels et leur répartition par classe d'âges

PyraMobilité

⊕ <http://www.cap50.com/pyramobilite.php>

# LES 5 ÉTAPES CLÉS

## 2- Prévenir le risque d'inaptitude

Savez-vous que le nombre de troubles musculo-squelettiques s'accroît de 18% depuis 10 ans ?

Depuis le début des années 90, le nombre des troubles musculo-squelettiques (TMS) a connu une augmentation spectaculaire. Aujourd'hui, ces affections chroniques représentent à elles seules près de 70% des maladies professionnelles reconnues.

(Source INRS [http://www.inrs.fr/hm/troubles\\_musculosquelettiques\\_s\\_informer\\_et\\_agir.html](http://www.inrs.fr/hm/troubles_musculosquelettiques_s_informer_et_agir.html))

Des solutions de prévention existent. Une démarche structurée, impliquant tous les acteurs de l'entreprise, peut permettre de réduire durablement les risques.

Nous vous conseillons de vous informer sur les campagnes de prévention des risques professionnels mises en œuvre par la branche du Bâtiment et des Travaux Publics : les actions relatives aux troubles musculo-squelettiques (TMS) qui sont au cœur du dispositif de prévention mené par l'OPPBTP - <http://www.tmsbtp-attentionfragile.fr/>. Vous pourrez également trouver de nombreuses informations en consultant les sites de l'ANACT (voir page « Pour aller plus loin »).

Il peut aussi s'avérer pertinent de développer des actions de formation liées à la prévention des risques professionnels. Nous vous proposons, de ce point de vue, de consulter le Guide des Formations Obligatoires et Recommandées (GFOR) que vous trouverez sur le site de votre AREF - rubrique Santé - afin de mieux connaître les règles de prise en charge d'actions de formation à la prévention comme la Prévention des Risques liés à l'Activité Physique - PRAP - par exemple. Plus globalement, vous pouvez aussi étudier avec votre conseiller AREF une démarche de formation adaptée aux besoins de votre entreprise.

Nous vous recommandons de prendre contact en cas de besoin avec la médecine du travail ou avec un conseiller prévention de l'OPPBTP.

### Pour vous aider dans cette phase :

⊕ L'APST (L'ASSOCIATION PARITAIRE DE SANTÉ AU TRAVAIL DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DE LA RÉGION PARISIENNE) (ex APAS-MT et APMT-BTP-RP) a été créée en 1946 par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés du Bâtiment et des Travaux Publics pour permettre aux entreprises de ces industries de satisfaire leurs obligations en matière de Médecine du Travail



⊕ <http://www.apst.fr/>

### ⊕ L'OPPBTP

L'OPPBTP est le partenaire des professionnels du Bâtiment et des Travaux Publics. Il est le conseil de la branche du BTP en matière de prévention, sécurité, santé et amélioration des conditions de travail. Ses trois missions : conseiller, former et informer.



⊕ <http://www.oppbtp.fr/>

# LES 5 ÉTAPES CLÉS

## 3- Répertorier les inaptitudes survenues sur les trois dernières années

Nous vous invitons dans un premier temps à calculer, sur les trois dernières années, le nombre de cas d'inaptitude enregistrés, pour chaque classe d'âge, dans les équipes de production, en distinguant les cas d'inaptitude partielle et totale. Le tableau ci-dessous peut vous aider dans cette étape.

Classes d'âge	Nombre de personnes dans chaque classe d'âge	Nombre de cas d'inaptitude totale	Nombre de cas d'inaptitude partielle
< 25 ans			
25 à 29			
30 à 34			
35 à 39			
40 à 44			
45 à 49			
50 à 54			
55 à 59			
60 à 65			
<b>Total</b>			

Il est possible d'affiner le travail en prenant en compte la durée d'inaptitude (de courte à définitive).

# LES 5 ÉTAPES CLÉS

## 3- Répertorier les inaptitudes survenues sur les trois dernières années (suite)

Ces analyses permettent d'estimer dans quelle mesure la fréquence des inaptitudes augmente ou pas avec l'âge. Si on le souhaite, on peut aller plus loin en prenant en compte l'origine de l'inaptitude : partant de la liste des cas d'inaptitude (colonne de gauche dans le tableau qui suit), répertorier les différentes causes à l'origine de l'inaptitude (colonne de droite) :

- ⊕ Maladie
- ⊕ Accident
- ⊕ Atteinte physique liée, telles que les TMS ...

Liste des cas d'inaptitude	Inaptitude totale ou partielle	Fonction occupée	Cause de l'inaptitude

Pour vous aider à analyser vos données :

⊕ L'APAS



⊕ [http://www.apas.asso.fr/ewb\\_pages/action\\_sociale.php](http://www.apas.asso.fr/ewb_pages/action_sociale.php)

⊕ L'APST



⊕ [http://www.apst.fr/medecine\\_travail/medecine\\_travail\\_presentation.asp](http://www.apst.fr/medecine_travail/medecine_travail_presentation.asp)

## 4- Réfléchir à l'amélioration des conditions de travail

Travailler sur le geste professionnel peut s'avérer insuffisant. Une réflexion plus globale peut être utile. Dans cette optique, le programme ADAPT-BTP proposé par l'OPPBTP vous aide à améliorer les situations et les postes de travail. Cette démarche est basée sur l'observation des situations de travail et l'analyse de l'activité des opérateurs, l'identification des risques différés liés à l'activité (bruit, vibrations, poussière, environnement du poste de travail...), l'élaboration de pistes d'amélioration et la mise en œuvre de solutions concrètes

L'amélioration des conditions de travail peut permettre de :

- ⊕ Réduire la fréquence des cas d'inaptitude chez vos salariés seniors,
- ⊕ Faciliter la reprise du travail après une période d'inaptitude, tout en réduisant le risque d'une «rechute»,
- ⊕ Faciliter le maintien dans l'emploi des personnes ayant fait l'objet d'une déclaration d'inaptitude partielle.

Un diagnostic compétences peut être également utile pour accompagner votre réflexion. Pour agir sur l'organisation du travail et faire progresser le management,..., il peut être intéressant de mettre en œuvre une démarche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences.

**Les équipes de votre AREF sont compétentes pour vous assister dans la mise en œuvre d'une démarche compétence à l'aide d'outils développés par des professionnels de votre secteur : n'hésitez pas à contacter votre conseiller.**

Pour vous aider à construire votre plan d'action :

⊕ L'APAS



⊕ [http://www.apas.asso.fr/ewb\\_pages/action\\_sociale.php](http://www.apas.asso.fr/ewb_pages/action_sociale.php)

⊕ L'APST



⊕ <http://www.apst.fr/accueil/accueil.asp>

⊕ L'OPPBTP



⊕ <http://www.oppbtp.fr/content/view/full/657.fr>

# LES 5 ÉTAPES CLÉS

## 5- Envisager l'évolution vers d'autres fonctions

Entretiens professionnels, bilan de compétences, périodes de professionnalisation,..., sont autant d'outils mis à votre disposition pour la gestion de vos salariés seniors de plus de 45 ans.

Si les actions liées à l'amélioration des conditions de travail s'avèrent insuffisantes, il peut être préférable, pour le senior comme pour le responsable d'entreprise, d'envisager une transition professionnelle, vers des fonctions plus compatibles avec le projet professionnel du salarié et les besoins de l'entreprise.

**Cette réorientation pourra se faire à l'intérieur de l'entreprise ou à l'extérieur.**

**En ce qui concerne la mobilité interne, il convient de :**

- ⊕ Répertorier, à l'intérieur de l'entreprise, les fonctions susceptibles d'être confiées aux personnes déclarées partiellement inaptes ou rencontrant d'importantes difficultés dans leur travail, du fait de certaines atteintes physiques.
- ⊕ Répertorier, parmi ces fonctions dites «Fonctions ressources», celles qui ne sont pas pourvues ou celles qui devraient se libérer suffisamment tôt. L'outil d'aide à la visualisation et à l'analyse des pyramides des âges "PyraMobilité" vise à faciliter ce repérage des fonctions ressources.
- ⊕ Évaluer les éventuels écarts entre le profil de compétence de la personne en réorientation et le profil requis pour tenir la fonction ressource visée.
- ⊕ Concevoir et mettre en place des actions de formation qui permettront de réduire ces éventuels écarts.

**Les démarches de mobilité externe passent par les mêmes phases, mais elles supposent la connaissance de fonctions ressources externes, ce qui s'avère difficile pour la plupart des entreprises.**

**C'est pourquoi l'AREF a développé un dispositif d'accompagnement global et innovant :  
« Parcours Senior - Parcours d'Avenir » que nous vous invitons à découvrir.**

**Cliquez** **Parcours Senior – Parcours d'Avenir**

Ⓞ <http://www.cap50.com/pspa.php>