

# Présentation

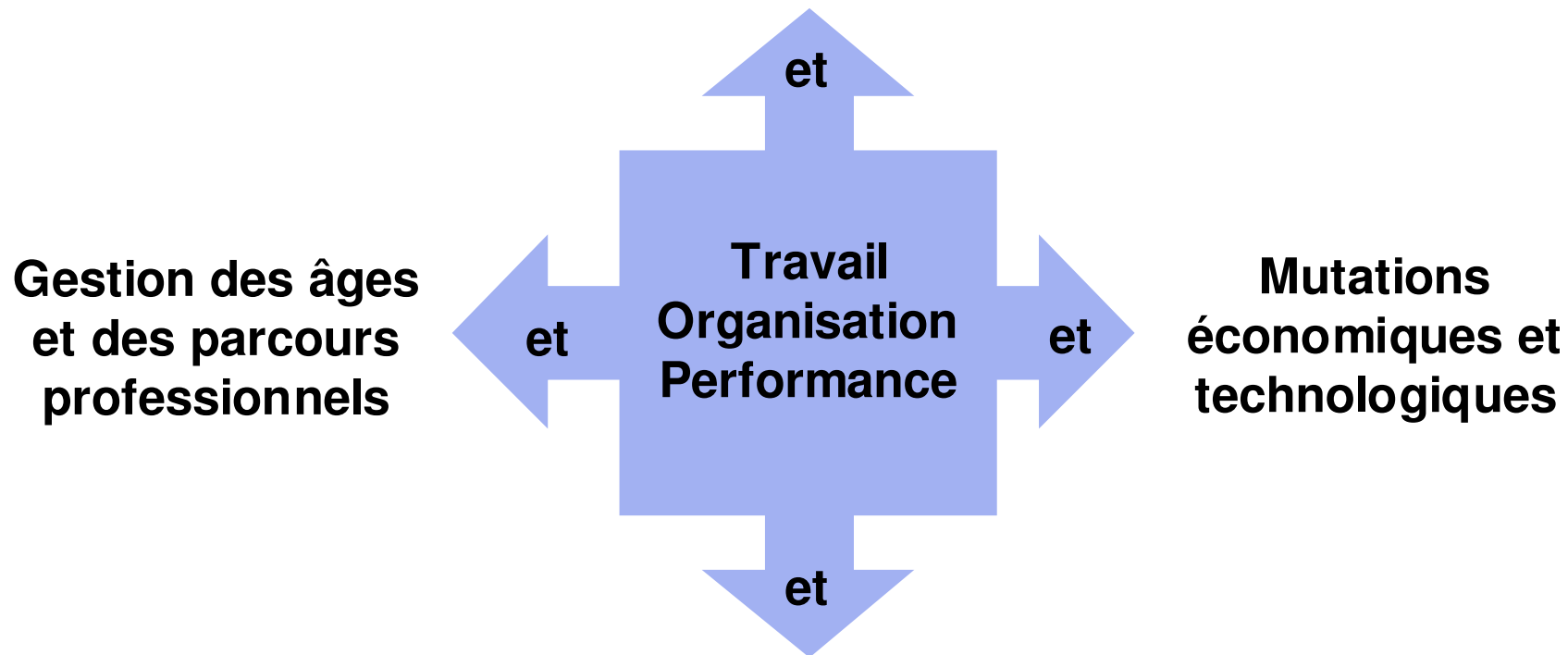
- ❁ Une structure **paritaire** : Représentants Employeurs et Salariés au CA
- ❁ Un fonctionnement en réseau avec l' **ANACT**
- ❁ Une **vingtaine** de collaborateurs avec des compétences différentes

# Missions de l'ARACT

- ❁ Développer des **démarches innovantes** permettant l'**amélioration des situations de travail** des salariés et la **performance** des organisations
- ❁ Favoriser la construction d'un **dialogue social** constructif dans les organisations autour de ces questions
- ❁ Contribuer à la mise en œuvre de **politiques publiques** nationales ou régionales (Etat, DRTEFP, Conseil Régional)

## Quatre thématiques

**Santé au travail et  
prévention des risques professionnels**



**Gestion des âges  
et des parcours  
professionnels**

**Mutations  
économiques et  
technologiques**

**Gestion des Compétences  
et qualité des emplois**

# DEFINITION du VIEILLISSEMENT PROFESSIONNEL

- ❑ **Vieillessement prématuré**
- ❑ **Lié au travail et l'environnement de travail de la personne**
- ❑ **Développement d'une USURE professionnelle**
  - 1. Usure physique**
  - 2. Usure mentale**

# DIVERSITE DES FACTEURS D'USURE PROFESSIONNELLE En entreprise

## Usure physique

Charge de travail  
Changements techniques, organisationnels  
Morcellement du travail  
Marge de manoeuvre réduite

Gestes répétitifs  
Postures  
Rythme de travail  
Types d'Horaires  
Conditions d'accès au travail  
...

## Usure mentale

Perte de sens  
Manque de reconnaissance  
Isolement  
Relations de travail difficiles  
Relations clientèle difficiles  
Manque d'évolution  
Inéquité travail/salaire  
...

# Principaux facteurs d'aggravation de l'usure professionnelle Secteurs social et médico-social

## Charge de travail accrue

- ✿ Rationalisation des activités
  - ✿ Importances des protocoles
  - ✿ Gestion serrée des effectifs
  - ✿ Diminution du travail collaboratif

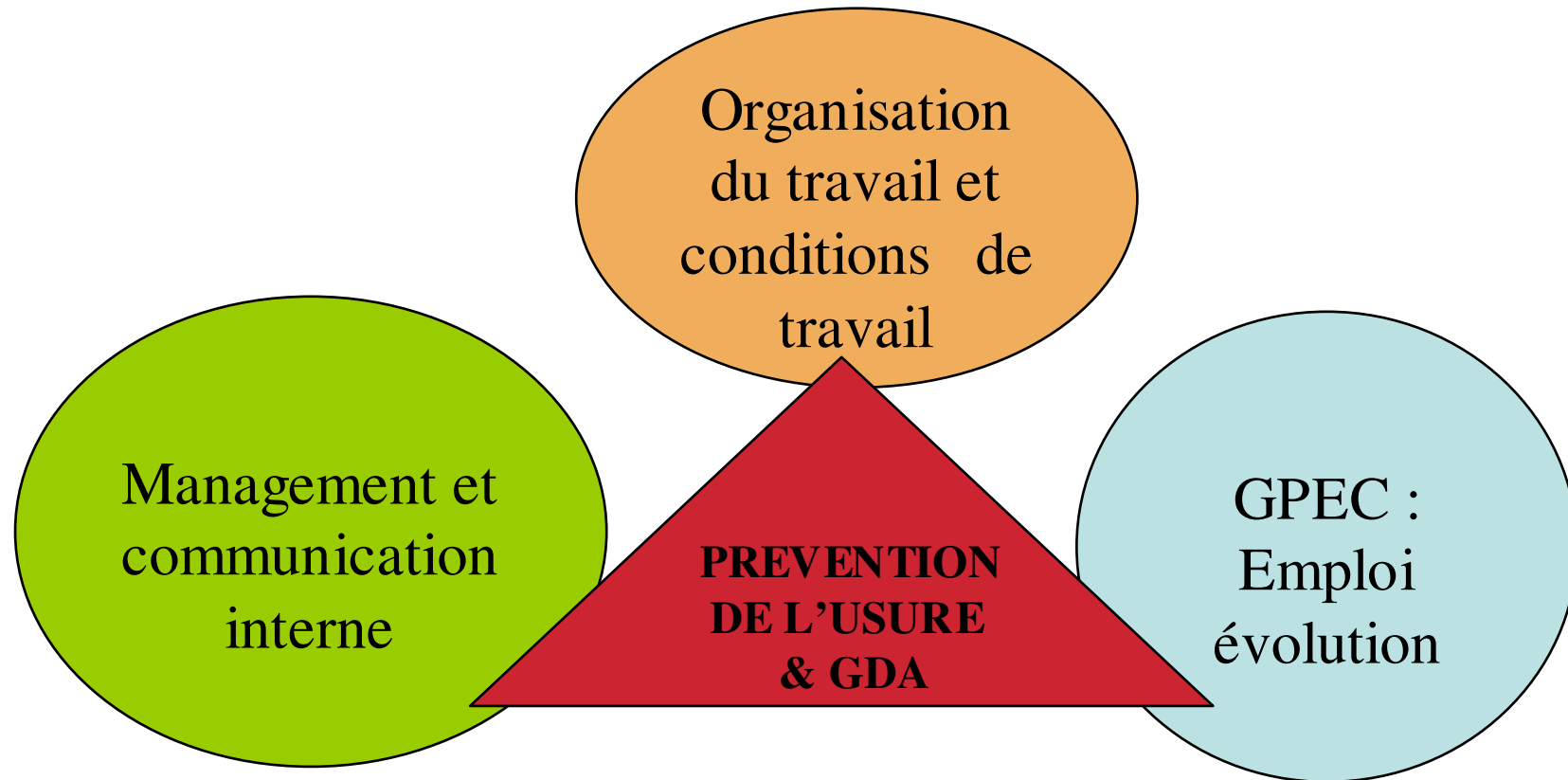
## Modification relations au public

- ✿ Difficulté ou dépendance accrue
  - ✿ Approche individualisée

## Perte de repères professionnelle

- ✿ Projet de l'institution
- ✿ Injonctions contradictoires
- ✿ Défaut de management

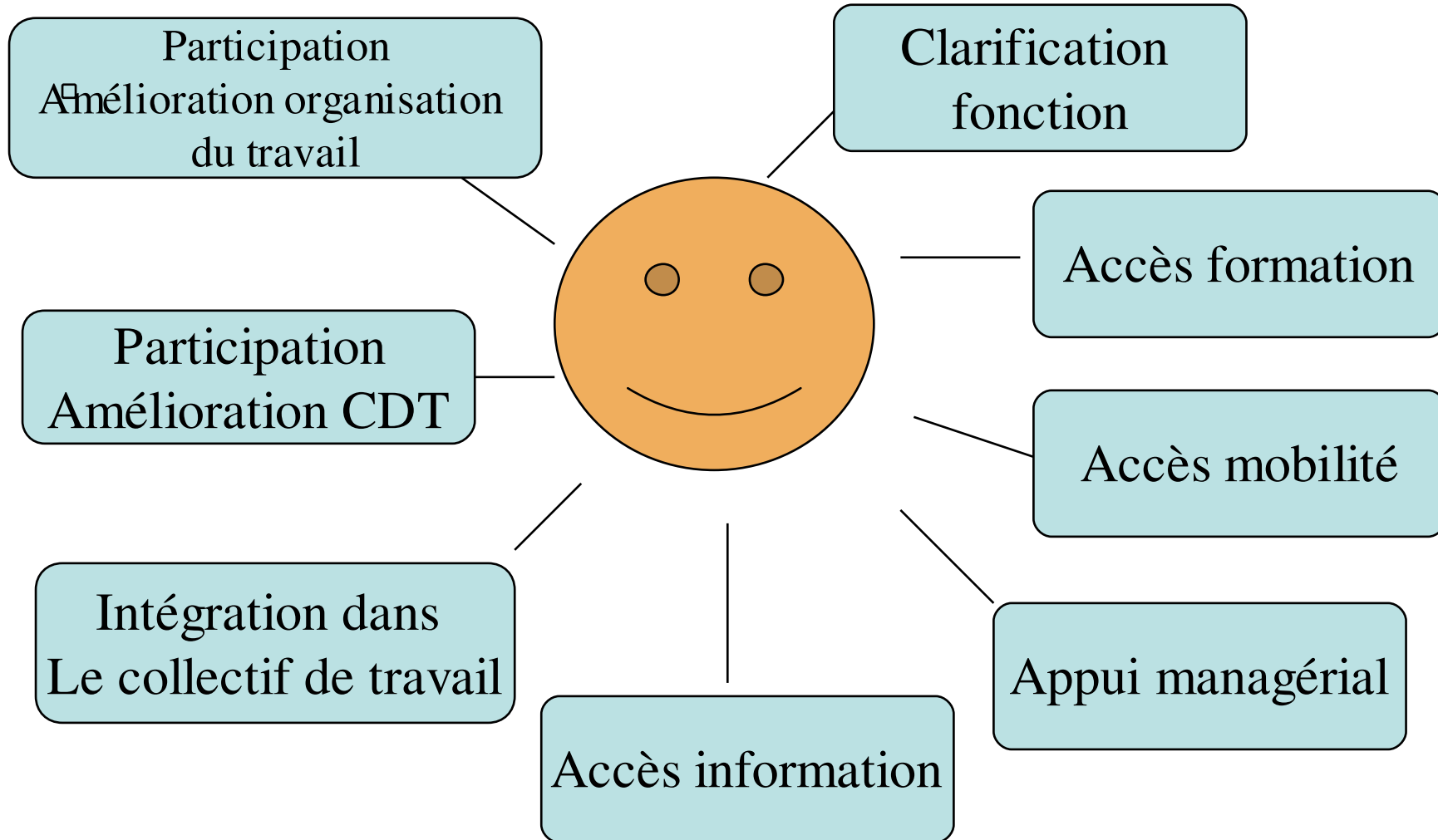
## *Approche globale et préventive de la GDA*



## DEMARCHE DE PREVENTION DU VIEILLISSEMENT PROFESSIONNEL

- ❑ De L' **IMPORTANTANCE D'ANTICIPER** (maintien dans l'emploi souvent difficile voir impossible) : actions dès qu'un salarié entre dans l'entreprise
- ❑ Travailler sur le concept de **DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL** tout au long de la vie
- ❑ **INDIVIDUALISATION** de l'approche : personnes plus ou moins sujettes à un type d'usure ?
- ❑ Approche **PLURIDISCIPLINAIRE** : intervention de différents acteurs internes ou externes

# CONCEPT DE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL TOUT AU LONG DE LA VIE



## 4 pistes d'action dans le secteur social et médico-social

- ☛ **RENFORCER LA PROFESSIONNALISATION** : Intégration, formation continue, groupes d'échanges, VAE
- ☛ **RENFORCER LA COHESION DES EQUIPES** : Projet d'établissement, Communication interne, rôle des encadrants
- ☛ **REDONNER DE LA SOUPLESSE A L' ORGANISATION** : Organisation plus collective, remplacement, Horaires a-typiques
- ☛ **MISE EN PLACE D'UNE GPEC** : Analyse pyramide des âges, Entretien professionnel, Mobilité