

LA PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION ET DE L'USURE PROFESSIONNELLE : COMMENT AGIR ?

PRENDRE EN COMPTE L'ÂGE ET LE BIEN-ÊTRE DANS LE TRAVAIL DE DEMAIN

QUELQUES DONNÉES

57%

Le taux d'emploi des 55-64 ans est bien inférieur à celui des 25-49 ans (57% contre 82,5 %) (en 2022)

1 à 2 millions de salariés

sont exposés à un risque de désinsertion professionnelle.

25% des actifs

potentiellement concernés par une maladie chronique évolutive en 2025, contre 15 % en 2019

83%

de PME/ETI rencontrent des difficultés de recrutement

En 2025

la population active atteindra son pic de vieillissement

64 ans

Allongement de la vie professionnelle et l'âge de départ à la retraite

DÉFIS POUR LES ENTREPRISES

- **Prévenir les activités physiques ou mentales** plus difficilement tenables pour les seniors.
- **Identifier de nouvelles solutions** pour la reconversion ou l'adaptation.
- **Changer les stéréotypes** liés à l'âge.

ATOUTS DES SENIORS

Les seniors, avec leur expérience, représentent une opportunité pour fidéliser des compétences et répondre aux problématiques d'attractivité.



AGIR POUR LE TRAVAIL DE DEMAIN

Penser le travail de demain, c'est bâtir des environnements soutenable et inclusifs à tous les âges, alliant :

- **Performance sociale :** ambiance de travail positive, meilleure marque employeur.
- **Performance économique :** maintien de la qualité et réduction des coûts liés à l'absentéisme.
- **Performance juridique :** respect des obligations légales de protection de la santé des collaborateurs.

SENIOR, UN ACTEUR-SENTINELLE

Les salariés seniors peuvent devenir des détecteurs précieux des difficultés ou facteurs d'usure au travail, offrant une vision unique pour améliorer les conditions de travail.

LE DUERP : UN LEVIER INCONTOURNABLE

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est une obligation dès l'embauche du premier salarié. Bien utilisé, il peut :

- **Encourager le dialogue** autour des situations préoccupantes.
- **Initier des actions concrètes** pour améliorer les conditions de travail.

LEVIERS POUR ATTIRER ET FIDÉLISER ?

- **Accompagnement au changement :** préparer les salariés à évoluer dans leurs fonctions.
- **Allègement des contraintes :** adapter les postes pour favoriser la soutenabilité.
- **Fin de carrière aménagée :** offrir des dispositifs spécifiques aux seniors.
- **Reconnaissance des salariés aidants :** intégrer cette réalité dans les organisations.