



INSERTION & EMPLOI



Les séminaires de NÉO

Partageons les constats en Normandie pour mieux agir
10 avril 2024 – Cité administrative Rouen



Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités (DREETS)



МЭН-ЗА! тн Зсһи!



**ORS • CREAI
NORMANDIE**
CENTRE RESSOURCES SANTÉ, VULNÉRABILITÉS
& POLITIQUE DE LA VILLE

Insertion et emploi des seniors

Élise Lebailly

Chargée d'études statistiques

*Service observation Études Statistiques Évaluation, DREETS
Normandie*

Laëtitia Rollin

Médecin du travail, MCU-PH, Directrice du Gis Evrest

*Service de santé au travail et pathologie professionnelle du
CHU de Rouen*

Nathalie Rott

Directrice Territoriale Déléguée Eure

France Travail

Nadège Thomas

Directrice

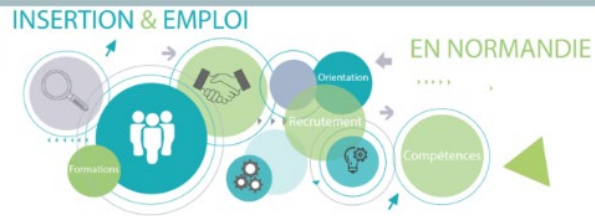
OR2S



**PRÉFET
DE LA RÉGION
NORMANDIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**



Les séminaires de NÉO

*Séminaire NÉO
Insertion et emploi en Normandie
Partageons les constats pour mieux agir
10 avril 2024*

Atelier : Insertion et emploi des seniors

1. Seniors et demande d'emploi
2. Seniors et politiques de l'emploi destinées aux personnes les plus éloignées de l'emploi (PEC et IAE)

1. Seniors et demande d'emploi

Demandeurs d'emploi (DE) seniors⁽¹⁾ au 3^e trimestre 2023

Moyenne mensuelle sur le trimestre. Données brutes.

Catégories ABC⁽²⁾

| 3 ^e Trim. 2023 | Ensemble cat. ABC | | Seniors | |
|---------------------------|-------------------|--------------|--------------|--------------|
| | Nombre | Évo. an.* | Part | Évo. an.* |
| Calvados | 51 209 | +0,1% | 26,1% | -2,1% |
| Eure | 43 984 | -4,2% | 26,3% | -5,6% |
| Manche | 28 940 | -1,9% | 28,4% | -3,1% |
| Orne | 18 166 | -3,1% | 27,3% | -3,8% |
| Seine-Maritime | 101 398 | -2,1% | 24,5% | -4,5% |
| Normandie | 243 696 | -2,1% | 25,8% | -4,0% |

Catégorie A⁽³⁾

| 3 ^e Trim. 2023 | Ensemble cat. A | | Seniors | |
|---------------------------|-----------------|--------------|--------------|--------------|
| | Nombre | Évo. an.* | Part | Évo. an.* |
| Calvados | 25 868 | -2,9% | 26,7% | -5,9% |
| Eure | 22 991 | -5,3% | 26,9% | -7,7% |
| Manche | 14 157 | -5,2% | 28,8% | -7,1% |
| Orne | 9 455 | -5,6% | 28,1% | -8,0% |
| Seine-Maritime | 54 442 | -3,7% | 25,2% | -8,2% |
| Normandie | 126 914 | -4,2% | 26,4% | -7,5% |

*Évolution annuelle : évolution entre le 3^e trimestre 2023 et le 3^e trimestre 2022

⁽¹⁾Seniors : 50 ans ou plus

⁽²⁾Catégories ABC : demandeurs d'emploi tenus de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi, **ayant exercé ou non une activité réduite** sur la période considérée.

⁽³⁾Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi, **sans activité réduite** sur la période considérée.

Niveau de diplôme des demandeurs d'emploi (DE) seniors⁽¹⁾ au 3^e trimestre 2023

Moyenne mensuelle sur le trimestre. Données brutes.

Catégories ABC⁽²⁾

| 3 ^e Trim. 2023 | Ensemble cat. ABC | | | Seniors | | |
|---------------------------|-------------------|-----------------------------|--------------|---------------|-----------------------------|--------------|
| | Effectifs | Peu diplômés ⁽⁴⁾ | Bac+3 ou 4 | Effectifs | Peu diplômés ⁽⁴⁾ | Bac+3 ou 4 |
| Calvados | 51 209 | 15,7% | 16,6% | 13 356 | 22,3% | 12,5% |
| Eure | 43 984 | 17,1% | 10,7% | 11 573 | 24,1% | 9,5% |
| Manche | 28 940 | 14,0% | 12,9% | 8 225 | 20,2% | 9,9% |
| Orne | 18 166 | 17,6% | 10,3% | 4 962 | 23,1% | 8,6% |
| Seine-Maritime | 101 398 | 15,8% | 13,4% | 24 844 | 22,9% | 9,6% |
| Normandie | 243 696 | 15,9% | 13,3% | 62 959 | 22,6% | 10,2% |

⁽¹⁾Seniors : 50 ans ou plus

⁽²⁾Catégories ABC : demandeurs d'emploi tenus de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi, **ayant exercé ou non une activité réduite** sur la période considérée.

⁽³⁾Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi, **sans activité réduite sur la période considérée**.

⁽⁴⁾Niveau de diplôme inférieur au niveau 3 (Niveau 3 : CAP-BEP obtenu)

Catégorie A⁽³⁾

| 3 ^e Trim. 2023 | Ensemble cat. A | | | Seniors | | |
|---------------------------|-----------------|-----------------------------|--------------|---------------|-----------------------------|--------------|
| | Effectifs | Peu diplômés ⁽⁴⁾ | Bac+3 ou 4 | Effectifs | Peu diplômés ⁽⁴⁾ | Bac+3 ou 4 |
| Calvados | 25 868 | 18,1% | 16,4% | 6 908 | 24,0% | 12,6% |
| Eure | 22 991 | 19,1% | 10,8% | 6 183 | 26,2% | 9,6% |
| Manche | 14 157 | 15,5% | 13,2% | 4 075 | 20,3% | 10,5% |
| Orne | 9 455 | 19,9% | 10,3% | 2 654 | 24,6% | 9,2% |
| Seine-Maritime | 54 442 | 17,5% | 13,2% | 13 739 | 24,3% | 9,8% |
| Normandie | 126 914 | 17,9% | 13,2% | 33 560 | 24,1% | 10,3% |

Source : Pôle emploi - Dares, STMT données brutes. Traitement Dreets de Normandie.

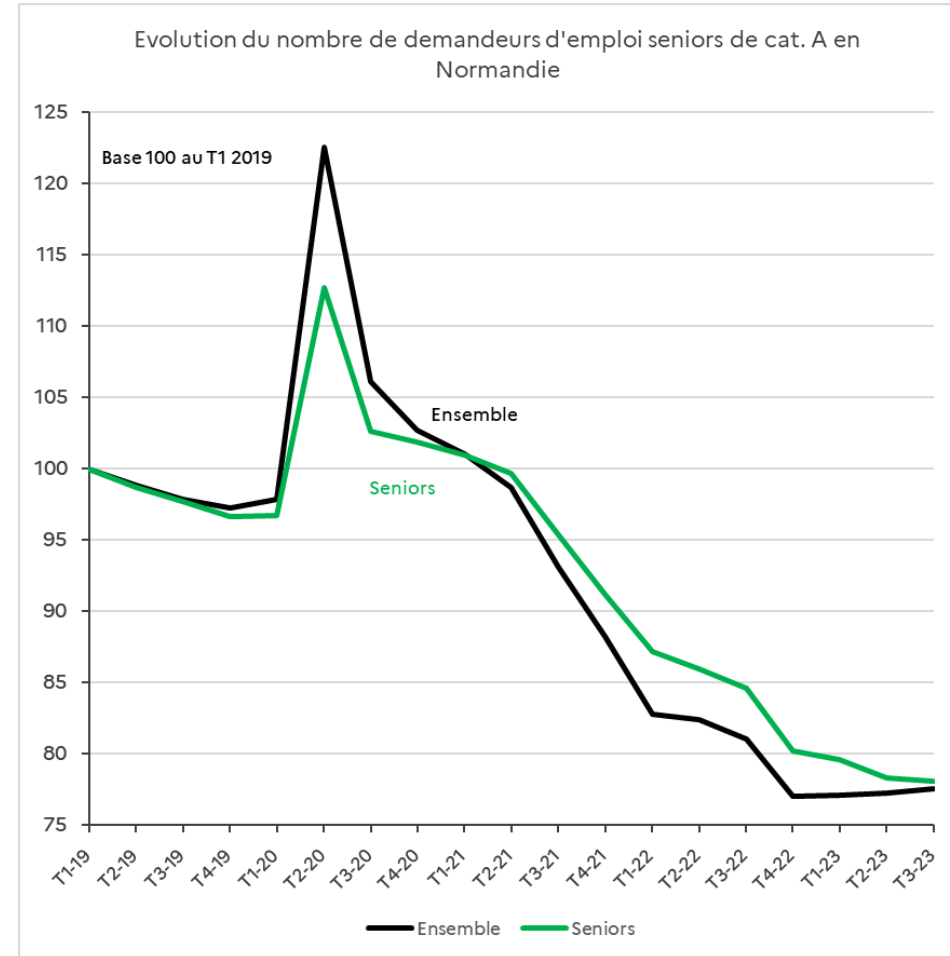
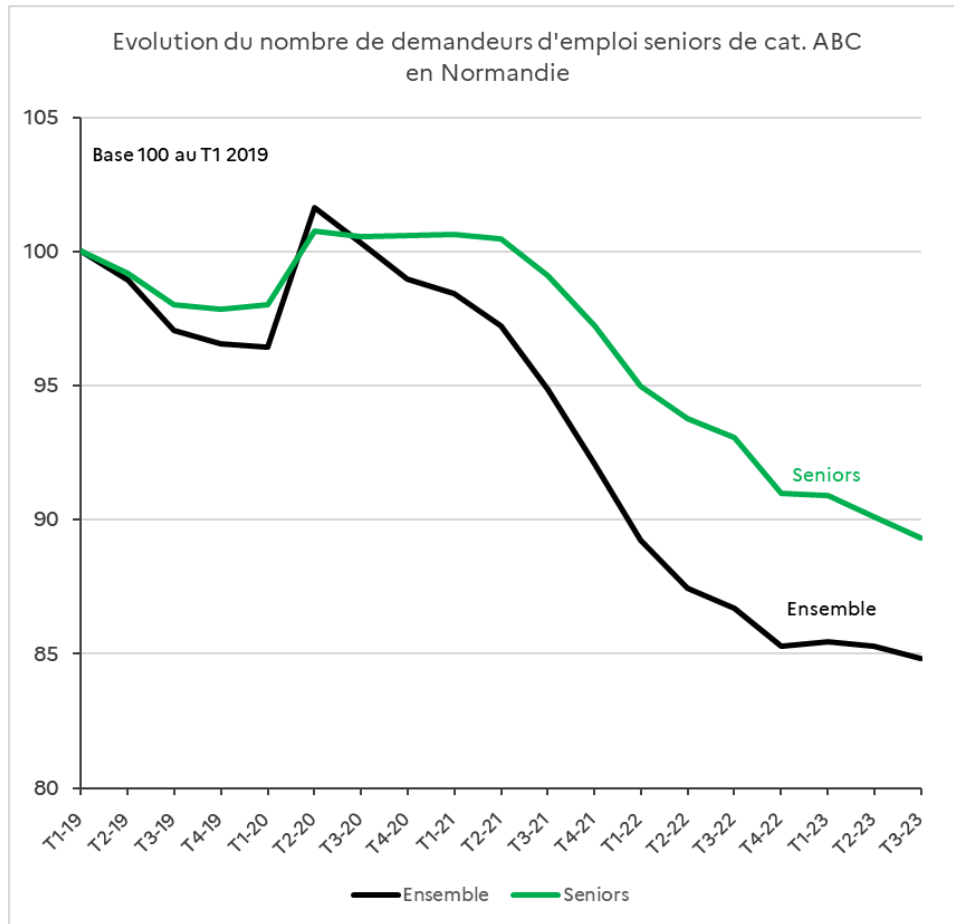
Évolution du nombre de demandeurs d'emploi seniors⁽¹⁾ en Normandie

Moyenne mensuelle sur le trimestre. Données Corrigées des Variations Saisonnières et des Jours Ouvrables (CVS-CJO).

⁽¹⁾Seniors : 50 ans ou plus

Catégories ABC : demandeurs d'emploi tenus de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé ou non une activité réduite sur la période considérée.

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de réaliser des actes positifs de recherche d'emploi, sans activité réduite sur la période considérée.



Source : Pôle emploi - Dares, STMT, traitements Dares

2. Seniors et politiques de l'emploi destinées aux personnes les plus éloignées de l'emploi (PEC et IAE)

PEC

Parcours emploi-compétences (PEC)

Ce dispositif s'inspire notamment des recommandations du rapport « Donnons-nous les moyens de l'inclusion ». Chaque parcours emploi compétences (PEC) a pour ambition **l'insertion durable sur le marché du travail** du bénéficiaire. Un **accompagnement** dédié et un **accès facilité à la formation et à l'acquisition de compétences** sont les garants de l'efficacité de la démarche.

Quels publics ?

Les parcours emplois compétences se destinent aux personnes sans emploi rencontrant des **difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi**. L'orientation vers ces contrats est effectuée par le service public de l'emploi (Pôle Emploi, Mission locale et Cap Emploi) après un diagnostic global des freins d'accès à l'emploi.

Ce dispositif ne concerne pas tous les seniors, seulement ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi. Pour la Normandie, sur les dernières données, la part des **seniors** parmi les bénéficiaires de ce dispositif est située autour de **25 %**.

IAE

Insertion par l'activité économique (IAE)

L'insertion par l'activité économique (IAE) permet à des personnes sans emploi et rencontrant des difficultés sociales et professionnelles de bénéficier d'un contrat de travail. L'IAE peut comprendre des actions de formation.

Quels publics ?

L'IAE s'adresse aux **personnes particulièrement éloignées de l'emploi**. Ce sont notamment les personnes suivantes :

- Chômeurs de très longue durée (24 mois ou plus)
- Personnes qui touchent des minimas sociaux (RSA, ASS, AAH)
- Jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté
- Travailleurs reconnus handicapés

Ce dispositif ne concerne pas tous les seniors, seulement ceux qui sont les plus éloignés de l'emploi. Pour la Normandie, sur les dernières données, la part des **seniors** parmi les bénéficiaires de ce dispositif est située autour de **35 %**.

Bénéficiaires seniors⁽¹⁾ en fin de mois

N. B. : Les contrats sont comptabilisés au département de l'employeur.

Parcours emploi-compétences (PEC)

| Octobre 2023 | Ensemble | | Seniors | |
|------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| | Nombre | Évo.* | Part | Évo.* |
| Calvados | 310 | -38,3% | 23,3% | -26,3% |
| Eure | 377 | -35,6% | 22,1% | -16,9% |
| Manche | 214 | -48,5% | 27,4% | -45,1% |
| Orne | 107 | -66,9% | 28,2% | -58,7% |
| Seine-Maritime | 701 | -38,8% | 20,4% | -33,7% |
| Normandie | 1 709 | -42,5% | 22,7% | -34,8% |

Insertion par l'activité économique (IAE)

| Juin 2023 | Ensemble | | Seniors | |
|------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | Nombre | Évo.* | Part | Évo.* |
| Calvados | 1 772 | -5,8% | 40,9% | -3,2% |
| Eure | 1 462 | +2,5% | 37,1% | -1,3% |
| Manche | 1 167 | -2,5% | 39,7% | -7,0% |
| Orne | 1 123 | -1,4% | 37,8% | -1,4% |
| Seine-Maritime | 3 664 | +3,4% | 30,9% | -2,8% |
| Normandie | 9 188 | +0,0% | 35,8% | -3,1% |

*Évolution en glissement annuel (évolution entre le mois donné et le même mois l'année précédente)

⁽¹⁾Seniors : 50 ans ou plus

Niveau de diplôme des bénéficiaires seniors⁽¹⁾ en fin de mois

N. B. : Les contrats sont comptabilisés au département de l'employeur.

⁽¹⁾Seniors : 50 ans ou plus

⁽²⁾Niveau de diplôme inférieur au niveau 3 (Niveau 3 : CAP-BEP obtenu)

Parcours emploi-compétences (PEC)

| Octobre 2023 | Ensemble | | | Seniors | | |
|------------------|--------------|-----------------------------|---------------|------------|-----------------------------|---------------|
| | Effectifs | Peu diplômés ⁽²⁾ | Bac+3 et plus | Effectifs | Peu diplômés ⁽²⁾ | Bac+3 et plus |
| Calvados | 310 | 29,4% | 8,2% | 72 | 33,3% | |
| Eure | 377 | 32,6% | 3,4% | 83 | 42,9% | |
| Manche | 214 | 38,8% | 7,0% | 59 | 39,6% | |
| Orne | 107 | 30,9% | 7,5% | 30 | 46,8% | |
| Seine-Maritime | 701 | 33,1% | 6,1% | 143 | 42,2% | |
| Normandie | 1 709 | 32,9% | 6,1% | 387 | 40,7% | 6,0% |

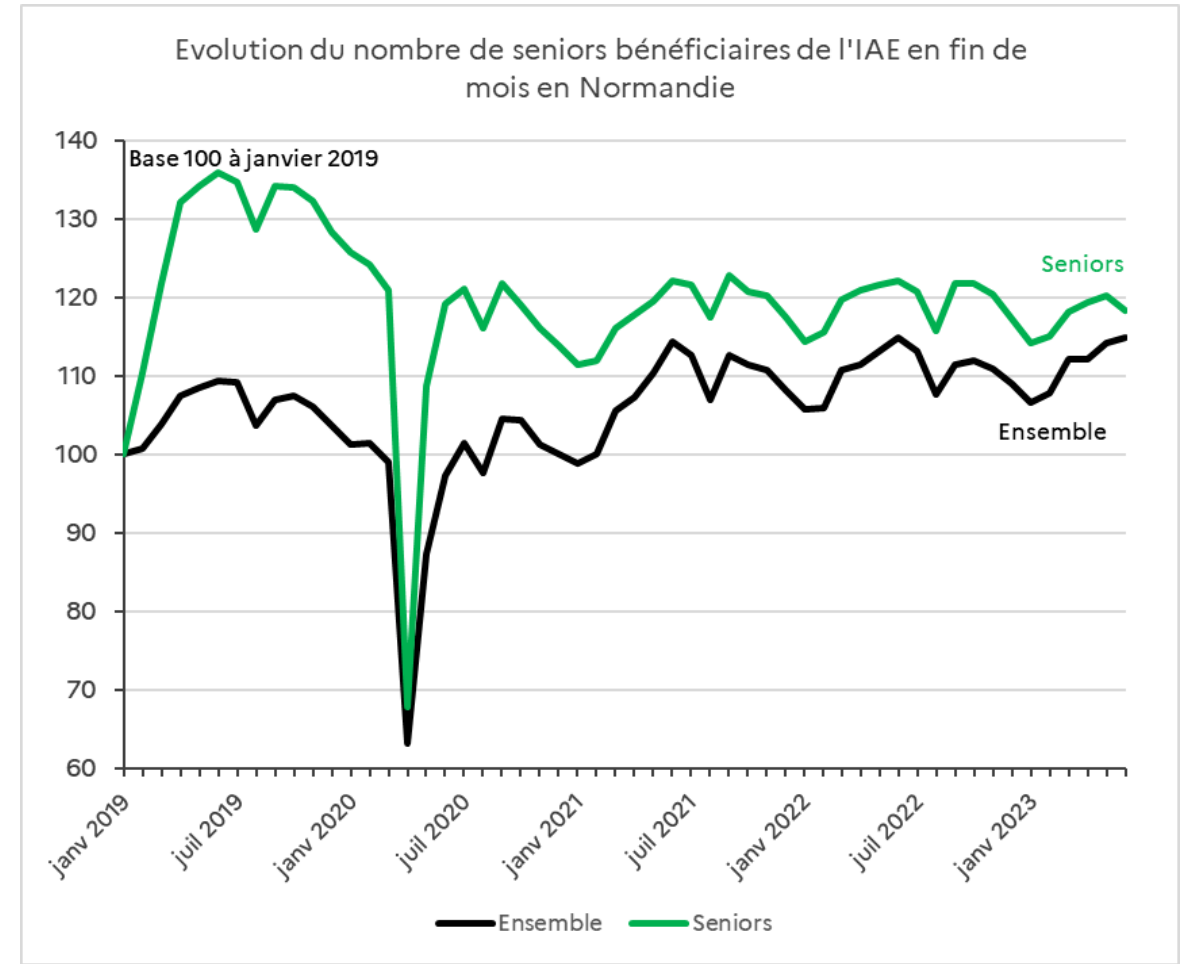
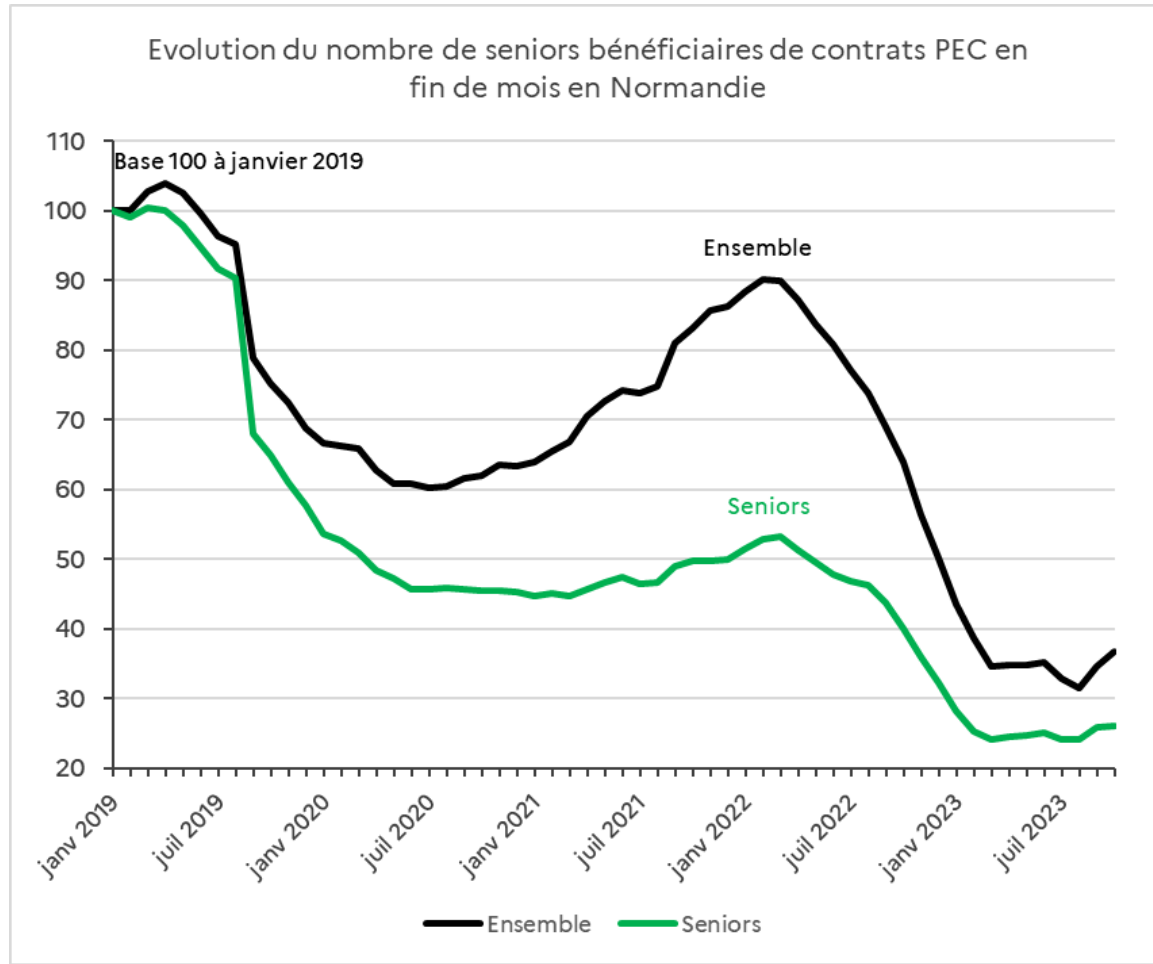
Insertion par l'activité économique (IAE)

| Juin 2023 | Ensemble | | | Seniors | | |
|------------------|--------------|-----------------------------|---------------|--------------|-----------------------------|---------------|
| | Effectifs | Peu diplômés ⁽²⁾ | Bac+3 et plus | Effectifs | Peu diplômés ⁽²⁾ | Bac+3 et plus |
| Calvados | 1 772 | 61,2% | 1,4% | 725 | 64,1% | |
| Eure | 1 462 | 61,1% | 2,0% | 542 | 65,3% | |
| Manche | 1 167 | 55,4% | 1,9% | 463 | 58,7% | |
| Orne | 1 123 | 63,9% | 1,6% | 425 | 67,5% | |
| Seine-Maritime | 3 664 | 59,3% | 2,0% | 1 131 | 63,1% | |
| Normandie | 9 188 | 60,0% | 1,8% | 3 286 | 63,7% | 1,6% |

Source : Agence de services et de paiement (ASP), base CUI-PEC et bases IAE mises à disposition par la Dares - Traitement Dreets

Évolution du nombre de seniors⁽¹⁾ bénéficiaires de contrats PEC et de l'IAE en fin de mois en Normandie

⁽¹⁾Seniors : 50 ans ou plus



Source : Agence de services et de paiement (ASP), base CUI-PEC et bases IAE mises à disposition par la Dares - Traitement Dreetts



**PRÉFET
DE LA RÉGION
NORMANDIE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

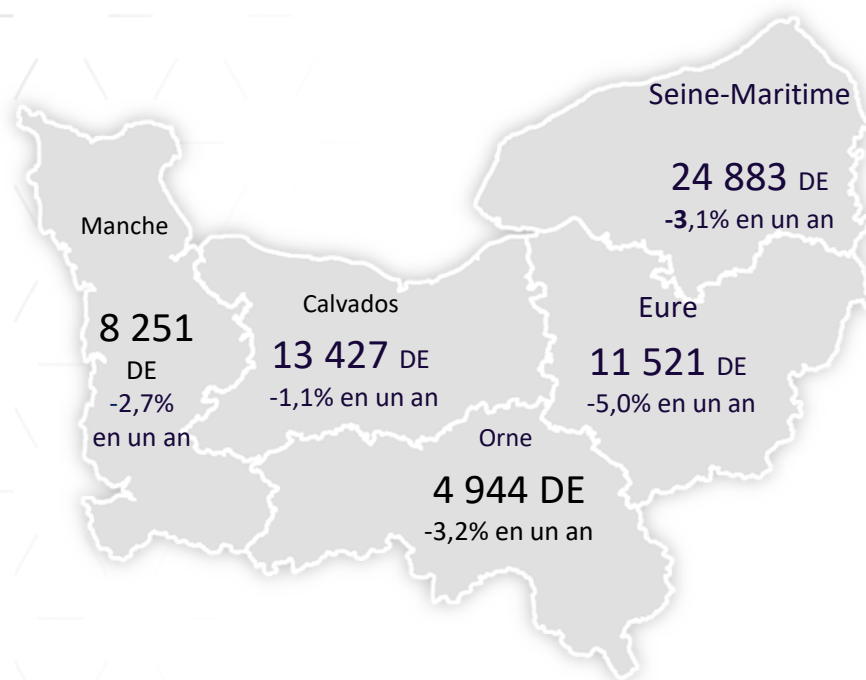
**Direction régionale
de l'économie, de l'emploi,
du travail et des solidarités**

Merci de votre attention.

Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus en Normandie



Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus en Normandie

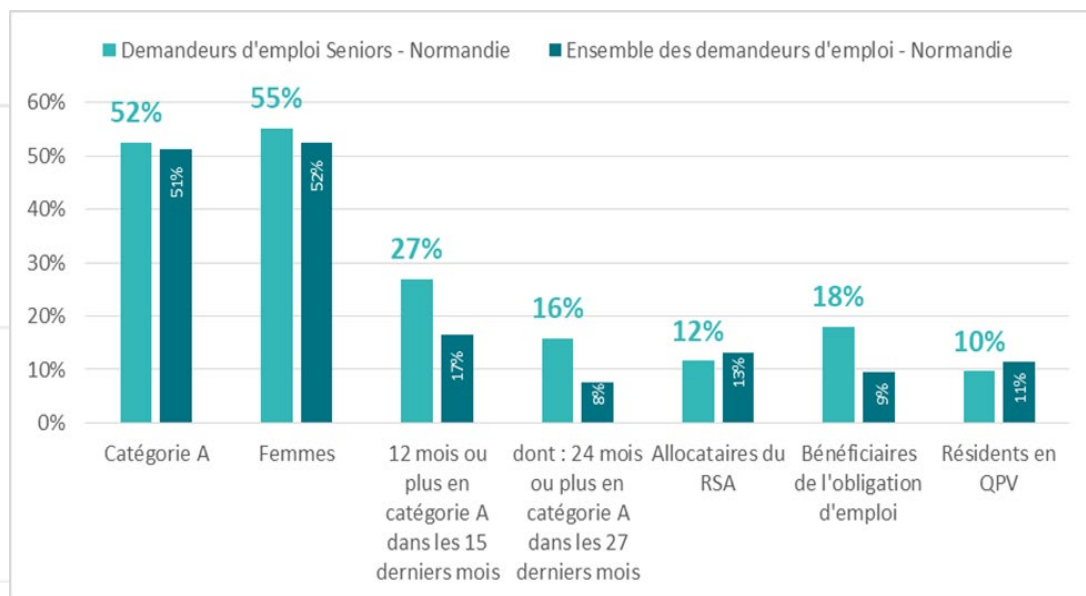


À fin septembre le nombre de DE (inscrits en cat. A,B,C) âgés de 50 ans ou plus diminue de 3,0% en un an en Normandie (-2,1% en moyenne nationale).

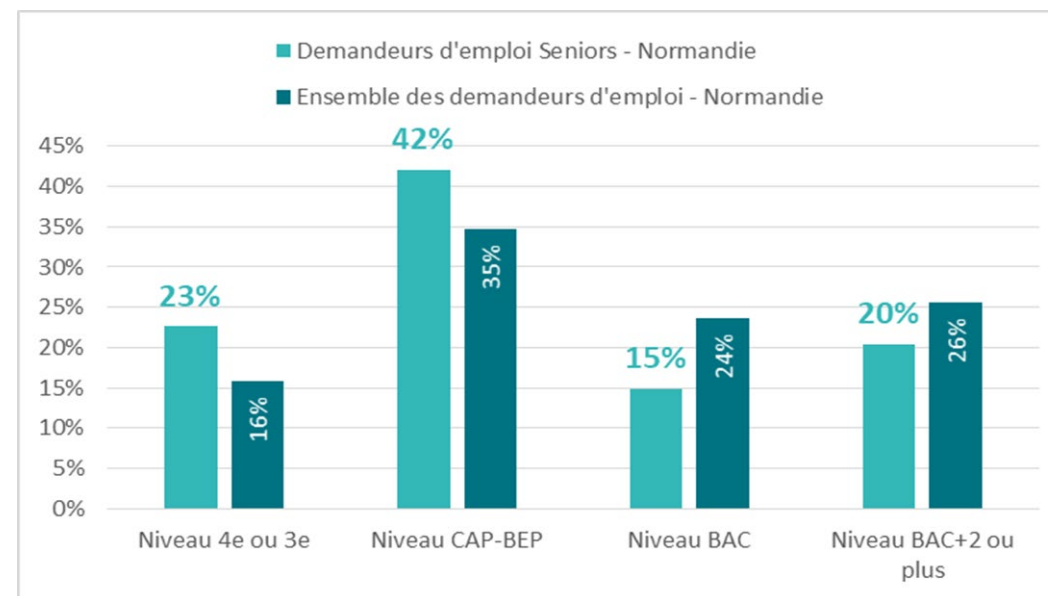
Leur part est de 26% dans l'ensemble de la demande d'emploi (27% au niveau national).

Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans ou plus en Normandie

Comparaison avec l'ensemble des demandeurs d'emploi



Par niveau de formation



Mobiliser l'offre de service de droit commun en fonction des besoins

□ Le parcours emploi santé

Prendre conscience de l'impact de sa situation de santé sur son retour à l'emploi, ses potentiels, sa volonté et son pouvoir d'agir ;

Lever les blocages qui existent liés à sa perception de son état de santé ;

Bénéficier d'une solution psychologique pour identifier ses potentiels et pour agir ;

Bénéficier d'un éclairage médico-social pour identifier des environnements et/ou conditions de travail compatibles avec sa situation de santé, ses compétences acquises et transférables.

Le parcours dure 6 mois maximum.

□ Valoriser son image

Parcours de 3 à 4 semaines alternant temps individuels et séquences collectives.

Il repose sur la dynamique de groupe (5 à 10 participants) .

- appréhender les enjeux liés **aux savoir-être professionnels** attendus par les recruteurs ;
- identifier **leurs acquis en termes de savoir-être professionnels et apprendre à les valoriser**, à les renforcer et à **les transformer en atouts** au regard de leur projet professionnel, du métier ou secteur recherché ;
- se mettre dans la peau du recruteur pour rendre leur candidature plus efficace, gagner en assurance et convaincre les employeurs.

Vos questions ?

Travail des séniors

10 Avril 2024

Dr Laetitia ROLLIN

Service de médecine du travail et de pathologies
professionnelles
CHU de Rouen

Objectifs de cette présentation

- A partir de la base de données Evrest
- Décrire les salariés seniors de Normandie
 - Caractéristiques des seniors
 - Conditions de travail
 - État de santé
 - Formation - tutorat


La base de données Evrest

- Evolutions et Relations en Santé au Travail
- Observatoire national
- <http://evrest.istnf.fr/page-0-0-0.html>
- Environ 400 équipes participantes depuis 2008
- Réseau de médecins, infirmiers du travail, chercheurs
- A partir des entretiens périodiques de santé au travail
- Indicateurs quantitatifs portant sur :
 - Les conditions de travail (vécu du salarié)
 - La santé des salariés
- Base de données centralisée (déclarée à la CNIL)

Les données exploitées

- Données normandes
- 2015-2019
- Découpage en 5 tranches d'âge
 - 40-44 ans
 - 45-49 ans
 - 50-54 ans
 - 55-59 ans
 - ≥ 60 ans
- Description des caractéristiques, des conditions de travail et de la santé

Un extrait des données issues de l'observatoire Evrest en Normandie sur le ressenti des conditions de travail des salariés et la santé perçue au cours des sept derniers jours



EVREST
Évolutions et relations en santé au travail

Evrest (Évolutions et relations en santé au travail) est un dispositif national de veille en santé au travail, qui permet d'analyser et suivre différents aspects du travail et de la santé de salariés au fil du temps, au moyen d'un questionnaire très court rempli lors des consultations de santé au travail. Sa préoccupation est double : constituer une base de données nationale renforçant les connaissances sur les conditions de travail et la santé des salariés et permettre aux équipes santé travail participantes de produire des données en fonction de leurs besoins.

Evrest s'appuie sur un Groupement d'intérêt scientifique (GIS), créé le 1^{er} janvier 2009, permettant de formaliser la coopération entre les organismes partenaires qui soutiennent et orientent ce projet au niveau national. Le réseau est animé par une équipe projet composée principalement de médecins du travail et de chercheurs. Au niveau régional, un ou plusieurs référents régionaux prennent en charge l'organisation du dispositif.

En Normandie, Evrest est porté par cinq référents régionaux : le Dr Laetitia Rullin, Corinne Lenotre (service de médecine du travail et pathologie professionnelle du CHU - Hôpital de Rouen), le Dr Mathieu Sully (Santé STP Rouen-Dieppe), le Dr Marie-Hélène Gauthier (service interprofessionnel de Santé au Travail de la Manche - SISTM) et le Dr Mathilde Boulanger (Centre Médical Artisanal et Interprofessionnel du Calvados - CHAIC). Ils appartiennent à un groupe de suivi régional composé notamment de médecins et d'infirmiers de santé au travail, de l'agence régionale de santé, de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail et de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Pour tout renseignement, contactez les référents régionaux Evrest de Normandie :
mathilde.m.boulanger@evrest-normandie.com
mh.gauthier@kslsm50.com
Corinne.Lenotre@chu-rouen.fr
Laetitia.Rullin@chu-rouen.fr
mathieu.sully@sante-stp.com

La définition du senior dans le monde du travail n'est pas caractérisée de façon précise. Ainsi, dès lors que vous exercez depuis un certain temps, vous pouvez porter l'appellation de senior dans le cadre professionnel, les périodes pouvant varier entre 10 et 20 ans sur un même poste. Le code du travail ne définit pas d'âge précis mais, en matière de gestion de carrière et de formation professionnelle, un salarié est considéré senior à partir de 45 ans voire 50 ans pour l'administration en matière de politique de l'emploi. La question éponyme de cette plaquette a le mérite de soulever cet aspect sémantique. Toutefois, en ayant pris le parti de s'intéresser aux 40 ans et plus sans un regard sur la durée de carrière, ce document ne se veut pas pour autant arbitrer cette question.

Naturellement le groupe des 40 ans et plus n'est pas homogène, raison pour laquelle les différentes illustrations et analyses proposées dans ce document découpent cette population en différentes classes d'âge avec un zoom spécifique sur les aînés de 40 ans et plus. Ceux-ci constituent un groupe plus réduit compte tenu du départ à la retraite pour nombre d'entre eux, entrée dans une vie post-travail qui ne concerne pas les différentes catégories socio-professionnelles de la même façon.

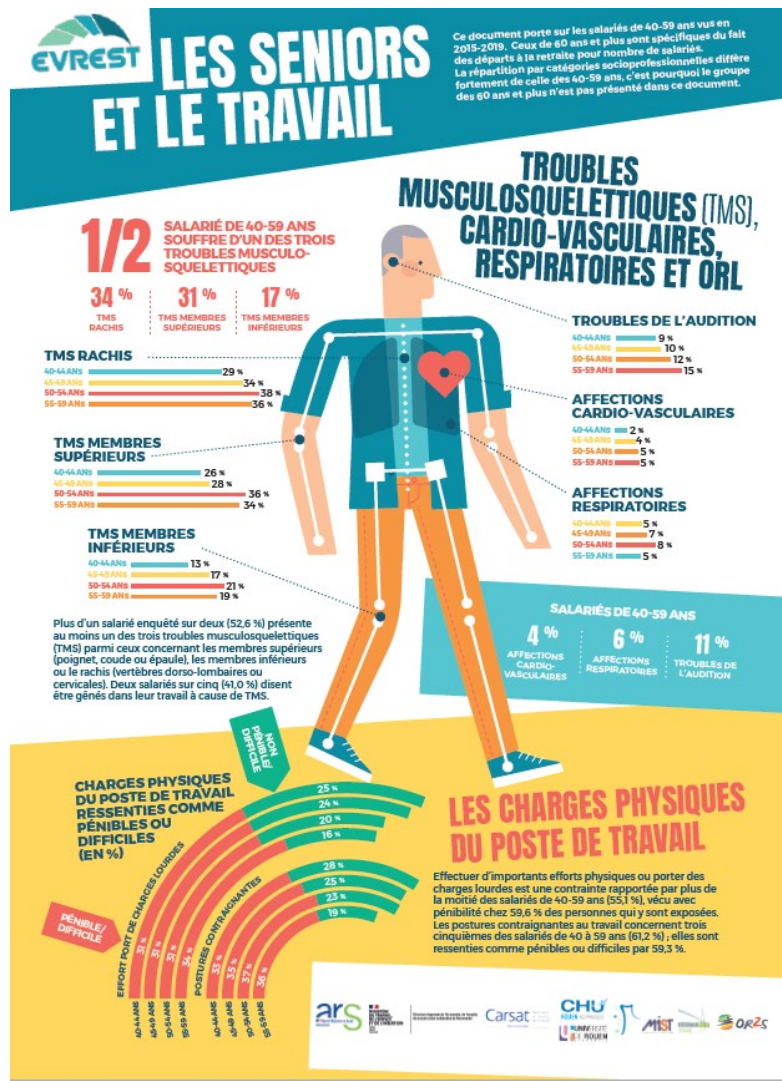
Différentes problématiques de la santé sont présentées avec notamment les troubles musculo-squelettiques (TMS) qui s'inscrivent dans la continuité de la précédente lettre qui portait spécifiquement sur les TMS. Pour plus d'un salarié sur deux âgé de 40 ans et plus, la présence d'au moins un des trois troubles (membres supérieurs, membres inférieurs, rachis) est retrouvée et ils sont deux sur cinq à déclarer en être gêné.

Outre les TMS, les affections cardio-vasculaires sont un autre effet du vieillissement affectant les seniors, en augmentant avec l'avancée en âge. Cette augmentation en fonction de l'âge est aussi retrouvée dans la sphère ORL et, à un degré moindre, pour les pathologies respiratoires.

La pression psychologique fait partie des problématiques du monde du travail. Elle n'épargne pas la population analysée dans ce document puisqu'un quart des enquêtés se dit exposé à cette pression sur le lieu d'activité. Cette exposition est d'ailleurs à mettre en regard de la pression temporelle. Cela se matérialise par certains troubles de santé mentale comme les problèmes de sommeil ou encore une augmentation avec l'avancée en âge des signes de fatigue ou de lassitude.

Outre l'analyse des pathologies, l'environnement est aussi important. Ils sont nombreux à exercer à plein temps leur activité mais le travail en horaire décalé a tendance à chuter, l'âge augmentant. Concernant le poste occupé, les salariés appartenant à ce groupe d'âge en ont une bonne perception, notamment en déclarant très majoritairement faire un travail de bonne qualité. Ceci ne les empêche pour certains d'entre eux de désapprouver parfois certaines tâches. Enfin, la formation fait aussi partie de l'univers des seniors.

Cette huitième lettre Evrest en Normandie permet ainsi de mesurer combien la surveillance et l'accompagnement des « seniors » est importante dans le cadre de l'entreprise. Les différentes pathologies présentées montrent le plus souvent une augmentation de leur prévalence lorsque l'âge du salarié croît comme cela se produit d'ailleurs pour l'ensemble de la population. Peut être que l'entreprise est un bon lieu pour repérer précocement les premiers signes et apporter une partie des solutions avec un accompagnement ciblé.



EVREST LES SENIORS ET LE TRAVAIL

Ce document porte sur les salariés de 40-59 ans vus en 2015-2019. Ceux de 60 ans et plus sont spécifiques du fait des départs à la retraite pour nombre de salariés. La répartition par catégories socio-professionnelles diffère fortement de celle des 40-59 ans, c'est pourquoi le groupe des 60 ans et plus n'est pas présenté dans ce document.

TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES (TMS), CARDIO-VASCULAIRES, RESPIRATOIRES ET ORL

1/2 SALARIÉ DE 40-59 ANS SOUFFRE D'UN DES TROIS TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

- 34% TMS RACHIS
- 31% TMS MEMBRES SUPÉRIEURS
- 17% TMS MEMBRES INFÉRIEURS

TMS RACHIS

| | |
|-----------|-----|
| 40-44 ANS | 29% |
| 45-49 ANS | 34% |
| 50-54 ANS | 38% |
| 55-59 ANS | 36% |

TMS MEMBRES SUPÉRIEURS

| | |
|-----------|-----|
| 40-44 ANS | 26% |
| 45-49 ANS | 28% |
| 50-54 ANS | 36% |
| 55-59 ANS | 34% |

TMS MEMBRES INFÉRIEURS

| | |
|-----------|-----|
| 40-44 ANS | 13% |
| 45-49 ANS | 17% |
| 50-54 ANS | 21% |
| 55-59 ANS | 19% |

TROUBLES DE L'AUDITION

| | |
|-----------|-----|
| 40-44 ANS | 9% |
| 45-49 ANS | 10% |
| 50-54 ANS | 12% |
| 55-59 ANS | 15% |

AFFECTIONS CARDIO-VASCULAIRES

| | |
|-----------|----|
| 40-44 ANS | 2% |
| 45-49 ANS | 4% |
| 50-54 ANS | 5% |
| 55-59 ANS | 5% |

AFFECTIONS RESPIRATOIRES

| | |
|-----------|----|
| 40-44 ANS | 5% |
| 45-49 ANS | 7% |
| 50-54 ANS | 8% |
| 55-59 ANS | 5% |

SALARIÉS DE 40-59 ANS

- 4% AFFECTIONS CARDIO-VASCULAIRES
- 6% AFFECTIONS RESPIRATOIRES
- 11% TROUBLES DE L'AUDITION

Plus d'un salarié enquêté sur deux (52,6 %) présente au moins un des trois troubles musculo-squelettiques (TMS) parmi ceux concernant les membres supérieurs (poignet, coude ou épaule), les membres inférieurs ou le rachis (vertèbres dorso-lombaires ou cervicales). Deux salariés sur cinq (41,0 %) disent être gênés dans leur travail à cause de TMS.

LES CHARGES PHYSIQUES DU POSTE DE TRAVAIL

Effetuer d'importants efforts physiques ou porter des charges lourdes est une contrainte rapportée par plus de la moitié des salariés de 40-59 ans (53,1 %) vécue avec pénibilité chez 59,6 % des personnes qui y sont exposées. Les postures contraignantes au travail concernent trois cinquièmes des salariés de 40 à 59 ans (61,2 %) ; elles sont ressenties comme pénibles ou difficiles par 59,3 %.

CHARGES PHYSIQUES DU POSTE DE TRAVAIL RESSENTIES COMME PÉNIBLES OU DIFFICILES (EN %)

| | |
|--------------------------------|-----|
| EFFORT PORT DE CHARGES LOURDES | 25% |
| POSTURES CONTRAIGNANTES | 28% |
| POSTURES COUINTE/INCLINAISON | 25% |
| POSTURES COUINTE/RACHIS | 23% |
| POSTURES COUINTE/ÉPAULE | 19% |

ÉVALUATION DU NIVEAU DE PÉNIBILITÉ/DIFFICULTÉ

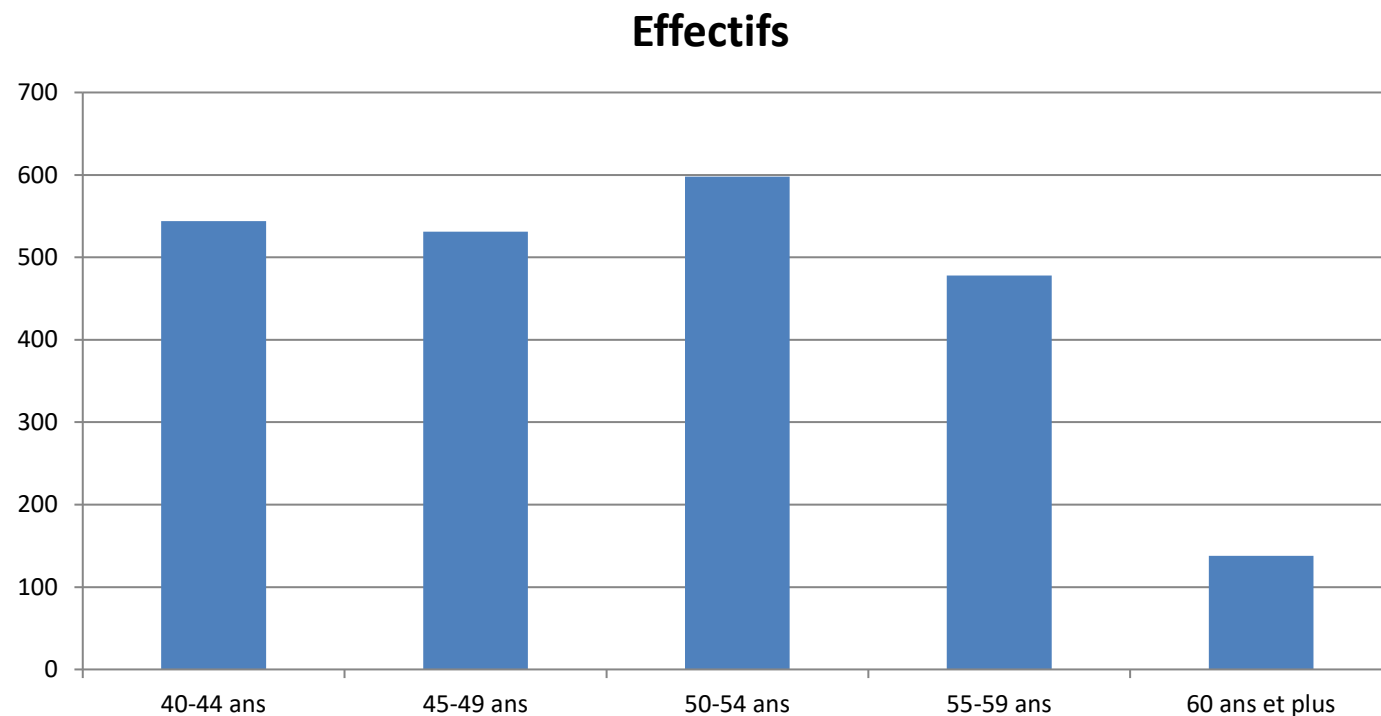
- 25% ÉPUISEMENT
- 25% PÉNIBLE/DIFFICILE

Résultats

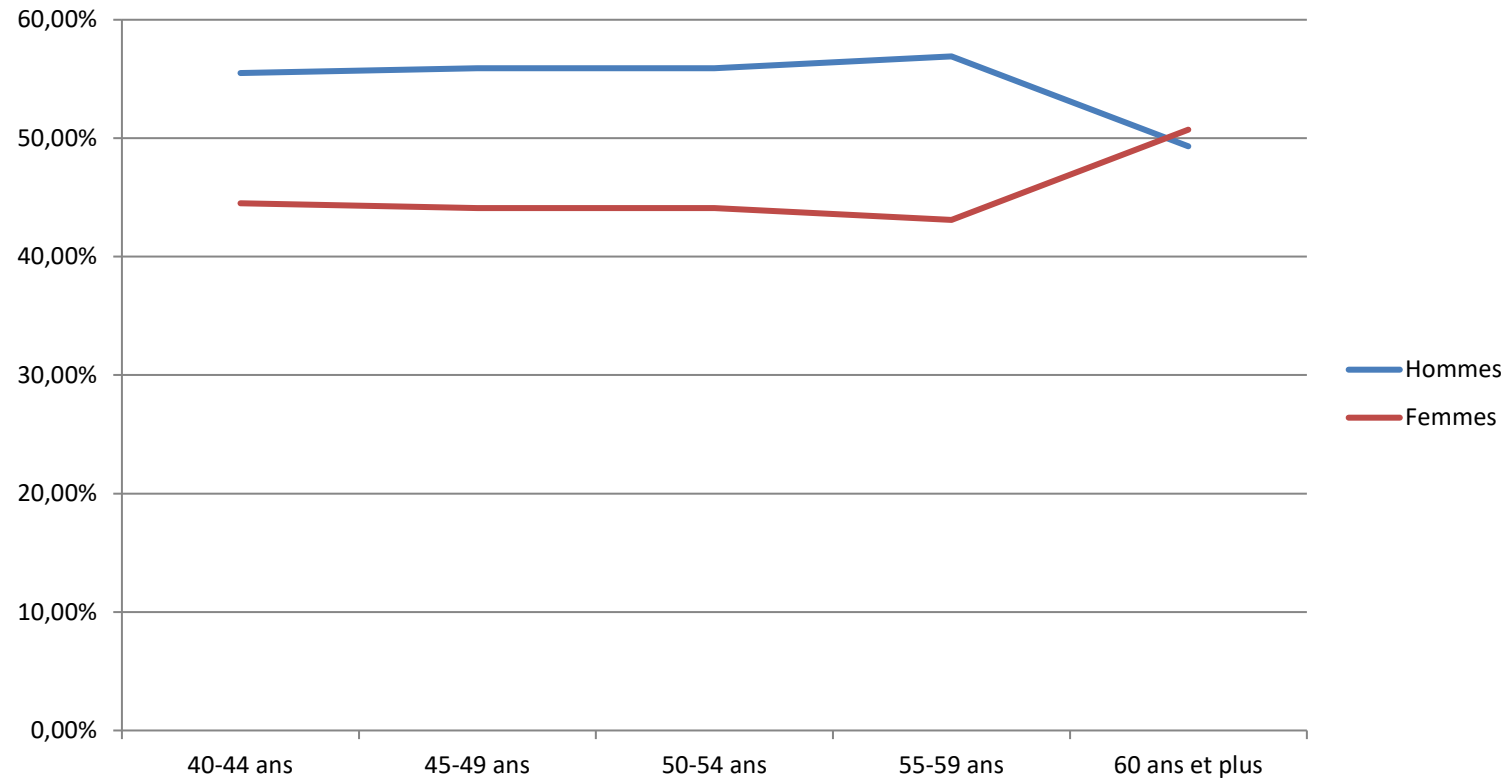
- 1. Caractéristiques**
2. Conditions de travail
3. Santé
4. Formation - tutorat

Résultats

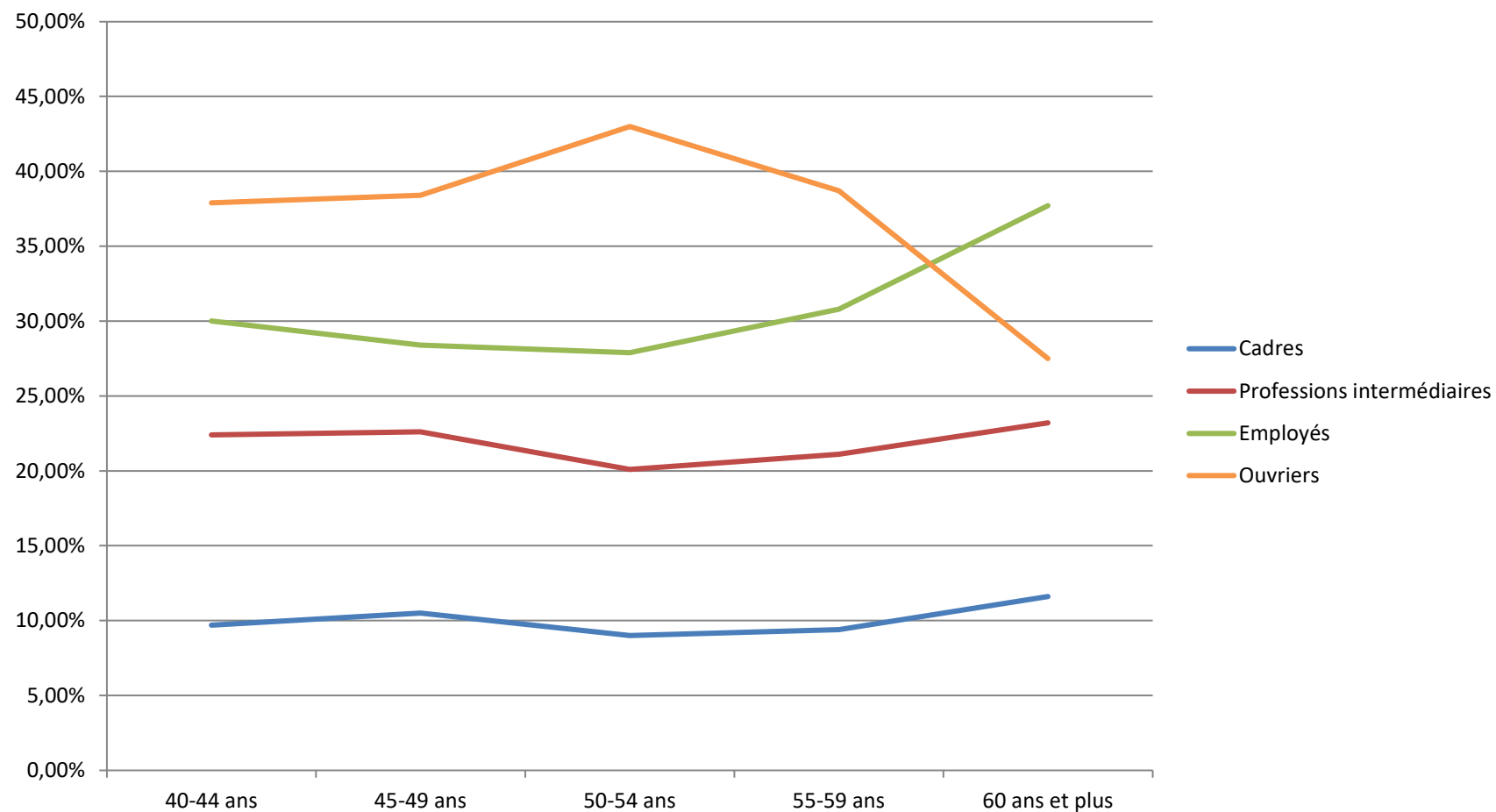
2 289 salariés d'au moins 40 ans



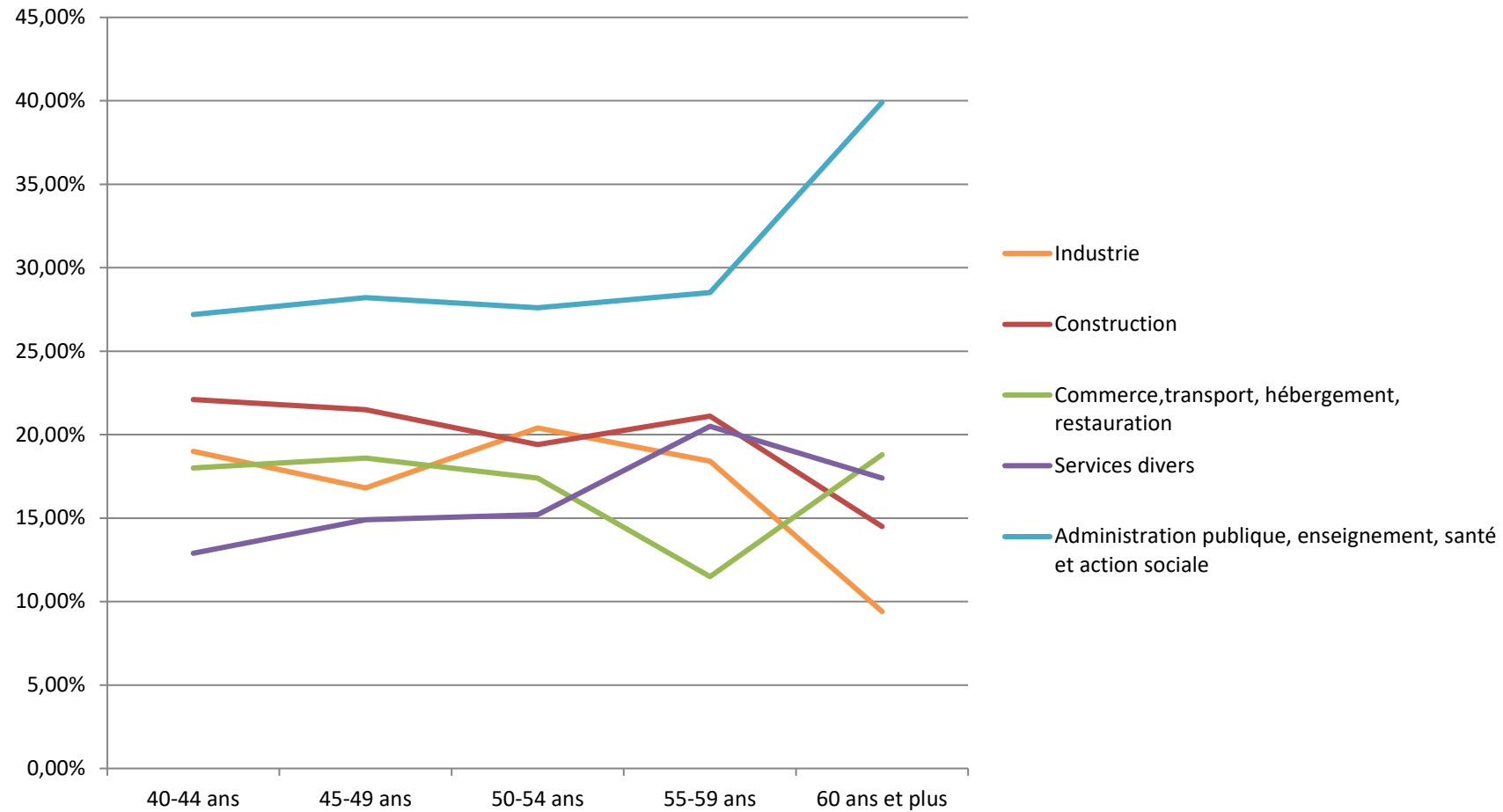
Caractéristiques sociodémographiques Hommes/femmes



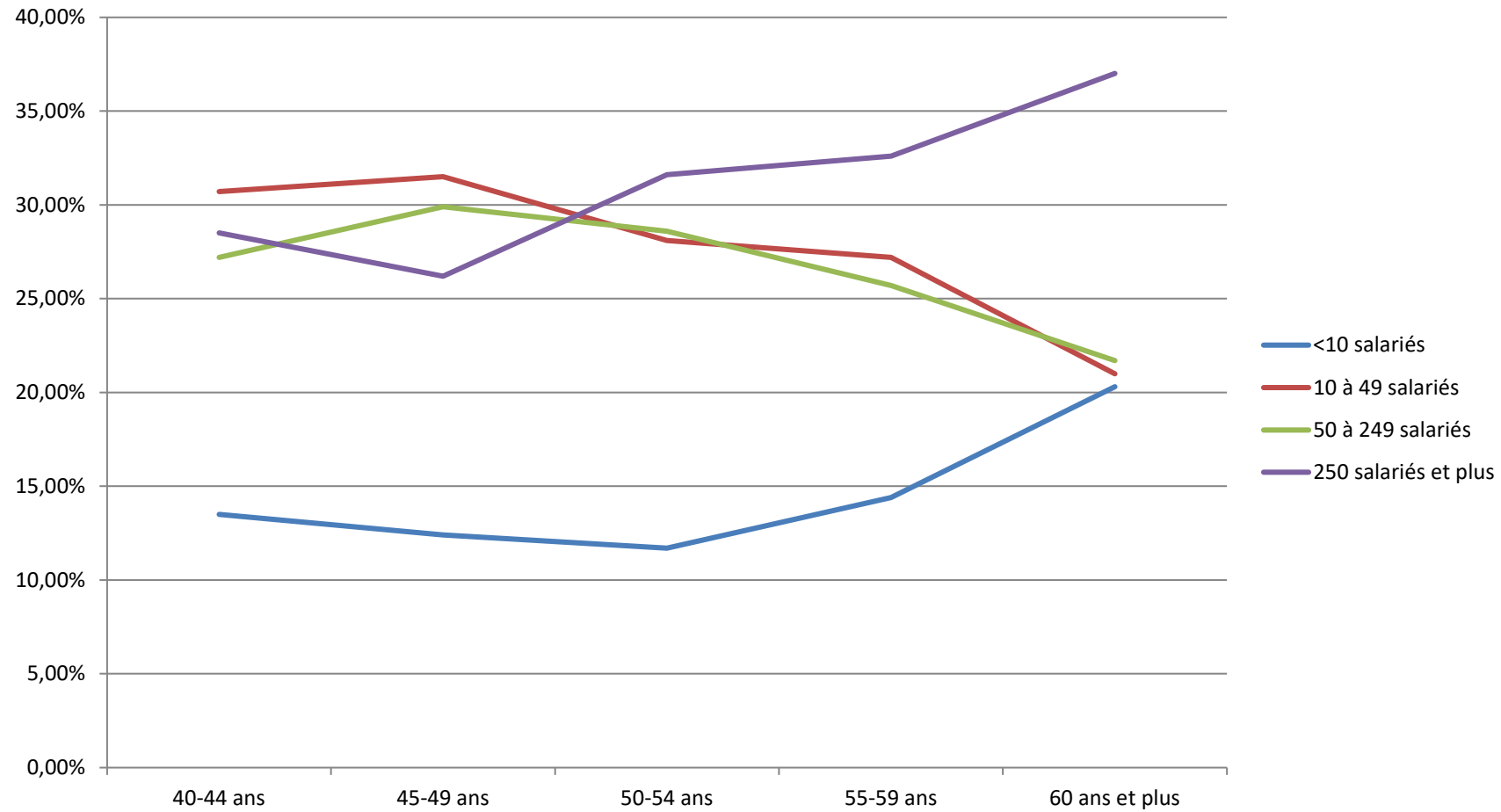
Catégorie socioprofessionnelle



Secteurs d'activités



Taille des entreprises



Caractéristiques sociodémographiques

Des caractéristiques particulières des salariés seniors

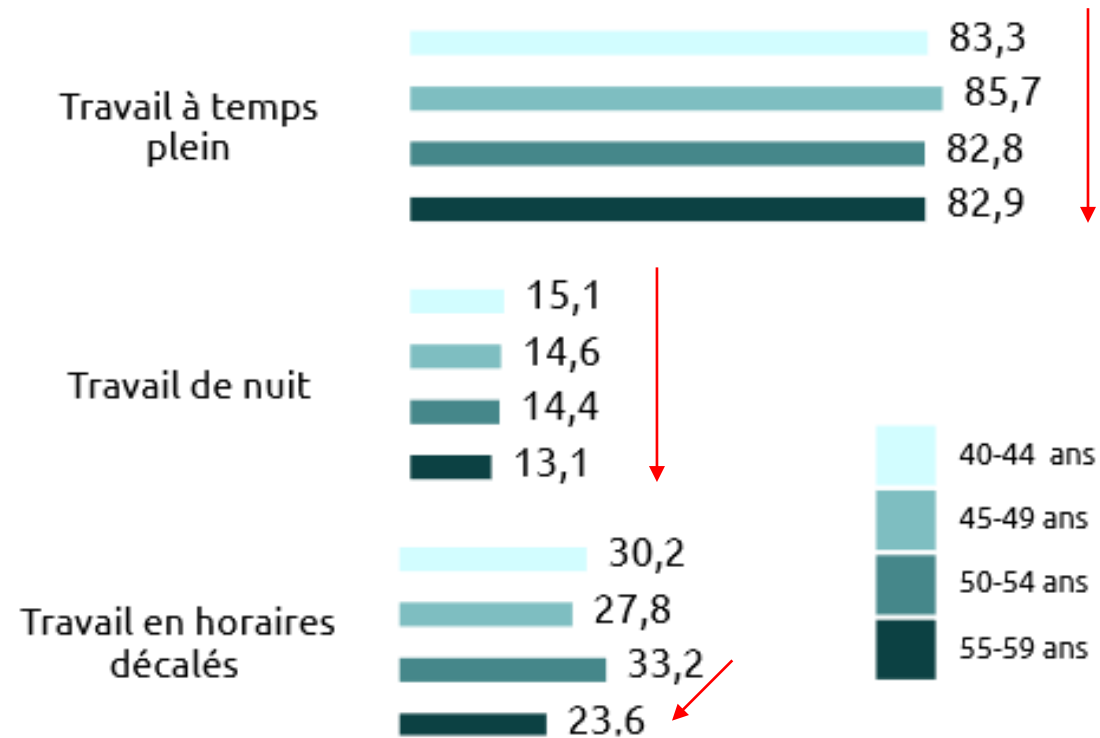
- Moins nombreux
- Plus de femmes
- Moins d'ouvriers
- Moins de secteur d'industrie et plus d'administration publique, enseignement, santé, action sociale
- Plus souvent dans grandes entreprises ou TPE

Résultats

1. Caractéristiques
- 2. Conditions de travail**
3. Santé
4. Formation - tutorat

Conditions de travail – horaires

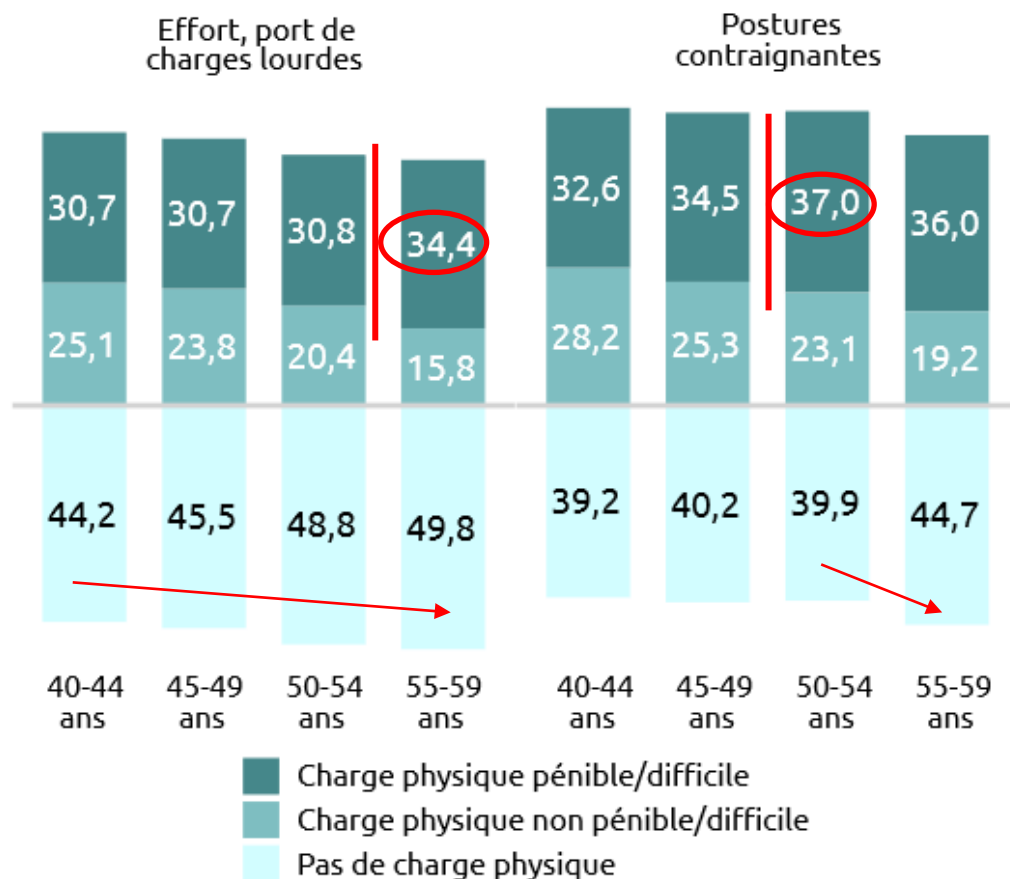
Caractéristiques de la journée de travail (en %)



Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

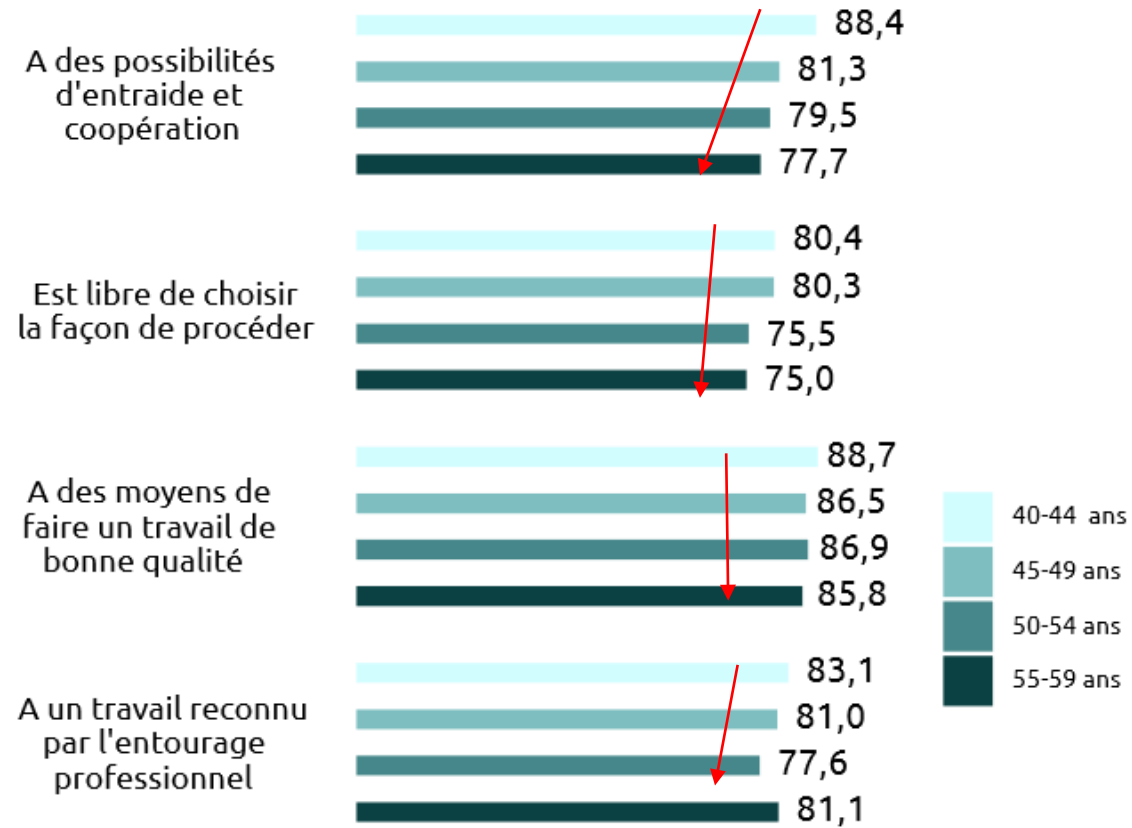
Conditions de travail – contraintes physiques

Charges physiques du poste de travail ressenties comme pénibles ou difficiles (en %)



- Des contraintes physiques restant marquées
- Des contraintes physiques perçues de façon plus pénible

Perceptions positives du travail (en %)



Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

Conditions de travail

Peu de soustraction aux contraintes de travail

- Port de charges
- Postures
- Travail de nuit

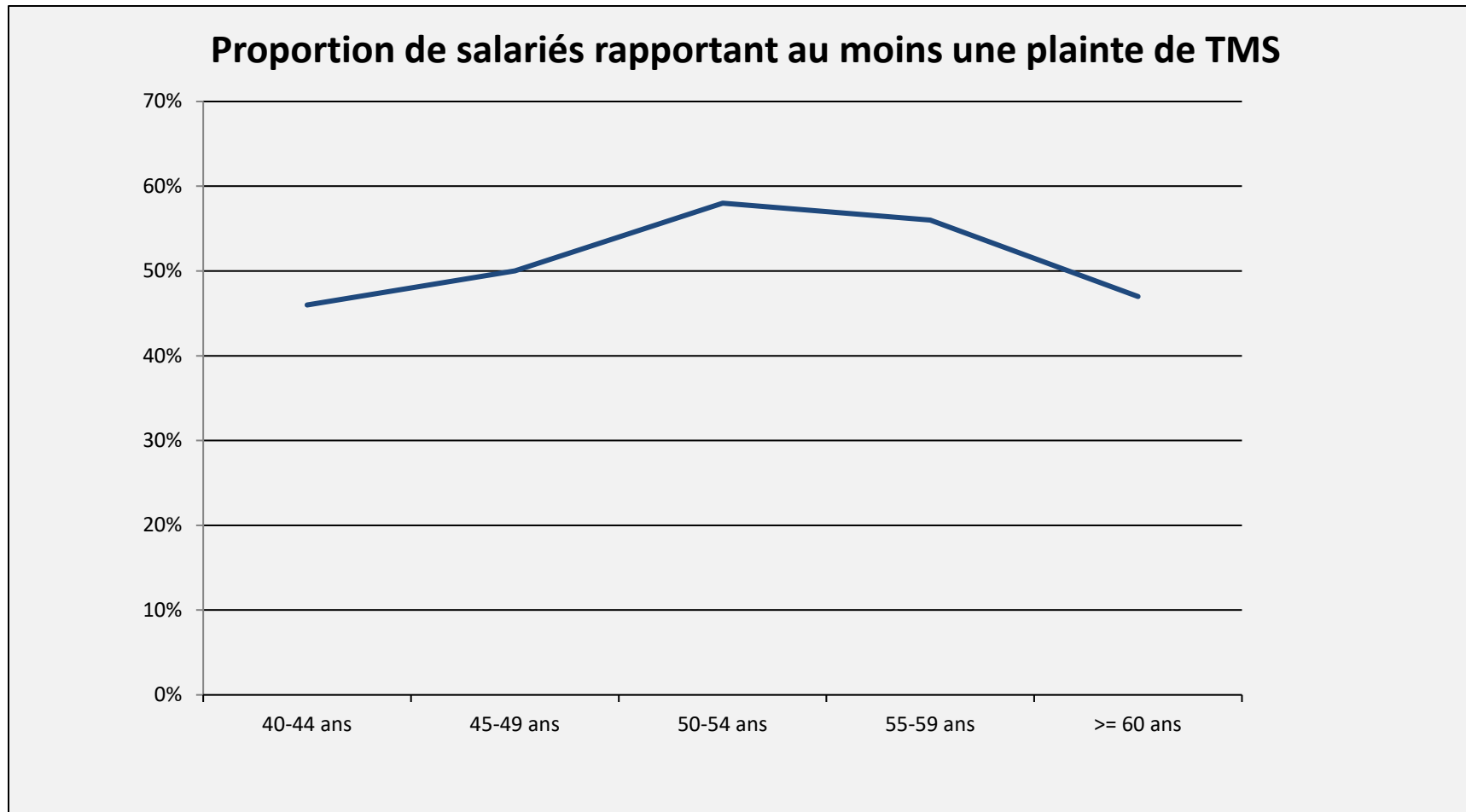
Des contraintes ressenties avec une pénibilité croissante

Résultats

1. Caractéristiques
2. Conditions de travail
- 3. Santé**
4. Formation - tutorat

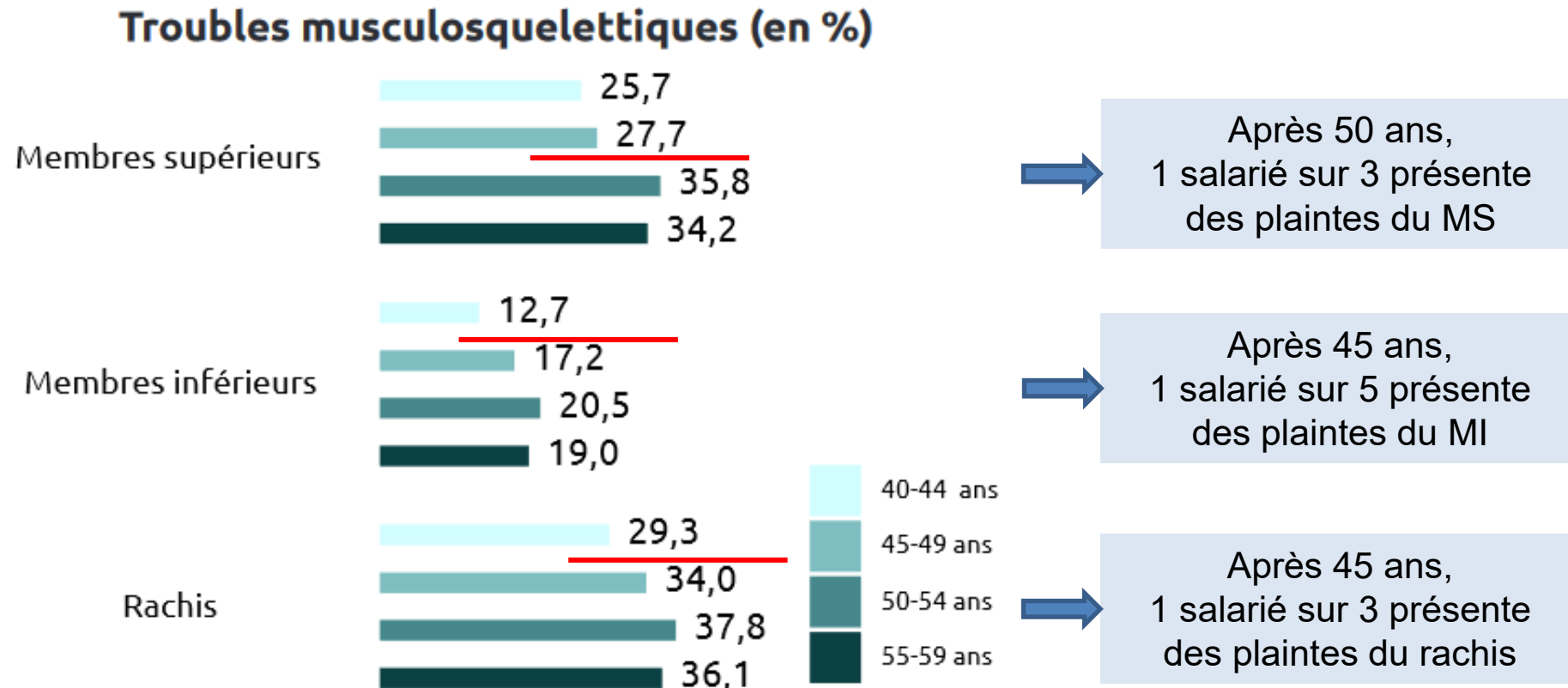
Santé - TMS

« Effet travailleur sain »



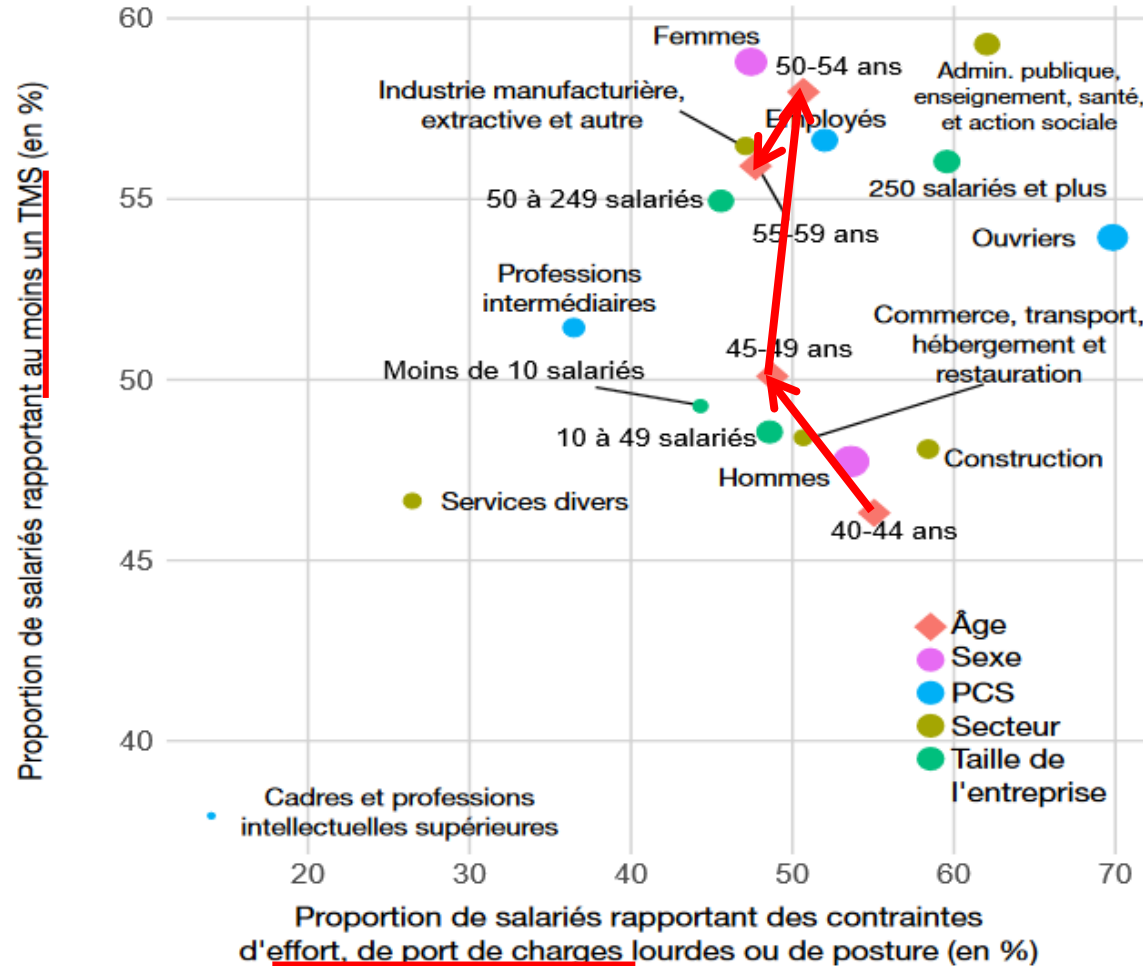
Santé - TMS

Après 40 ans, 41 % des salariés se disent gênés dans leur travail à cause d'un TMS



Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

Troubles musculosquelettiques ressentis et exposition aux charges physiques



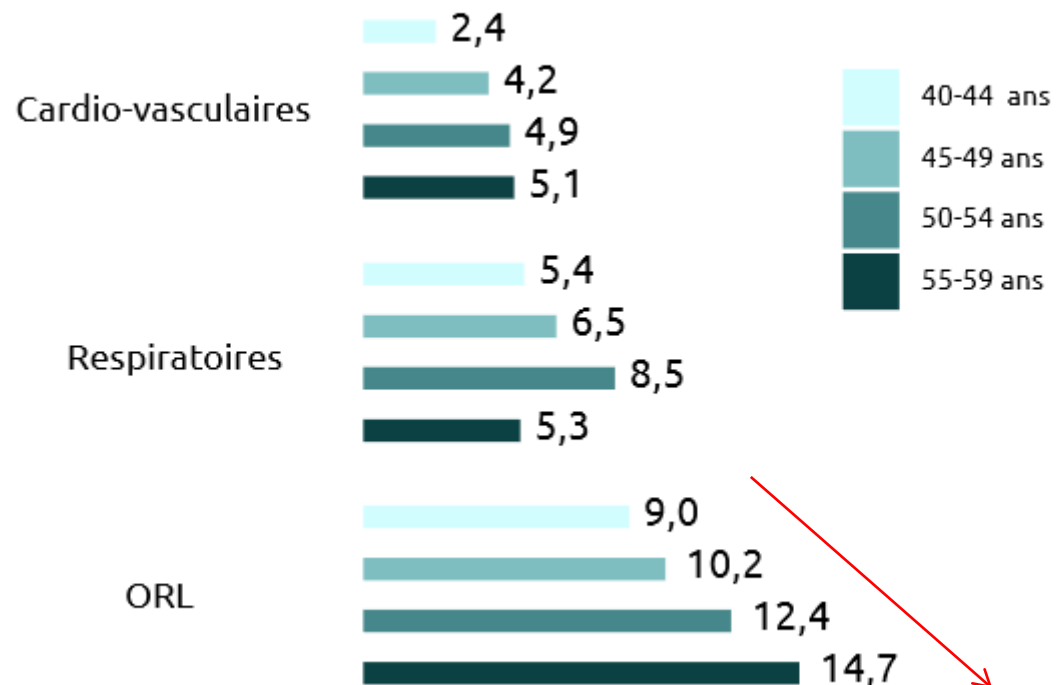
Note de lecture : Environ 54 % des hommes âgés de 40 à 59 ans rapportent des contraintes physiques.

Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

La part de salariés exposés à au moins une contrainte physique évolue peu avec l'âge, alors que les plaintes de TMS augmentent avec l'âge

Santé - cardio-vasculaire, respiratoire, ORL

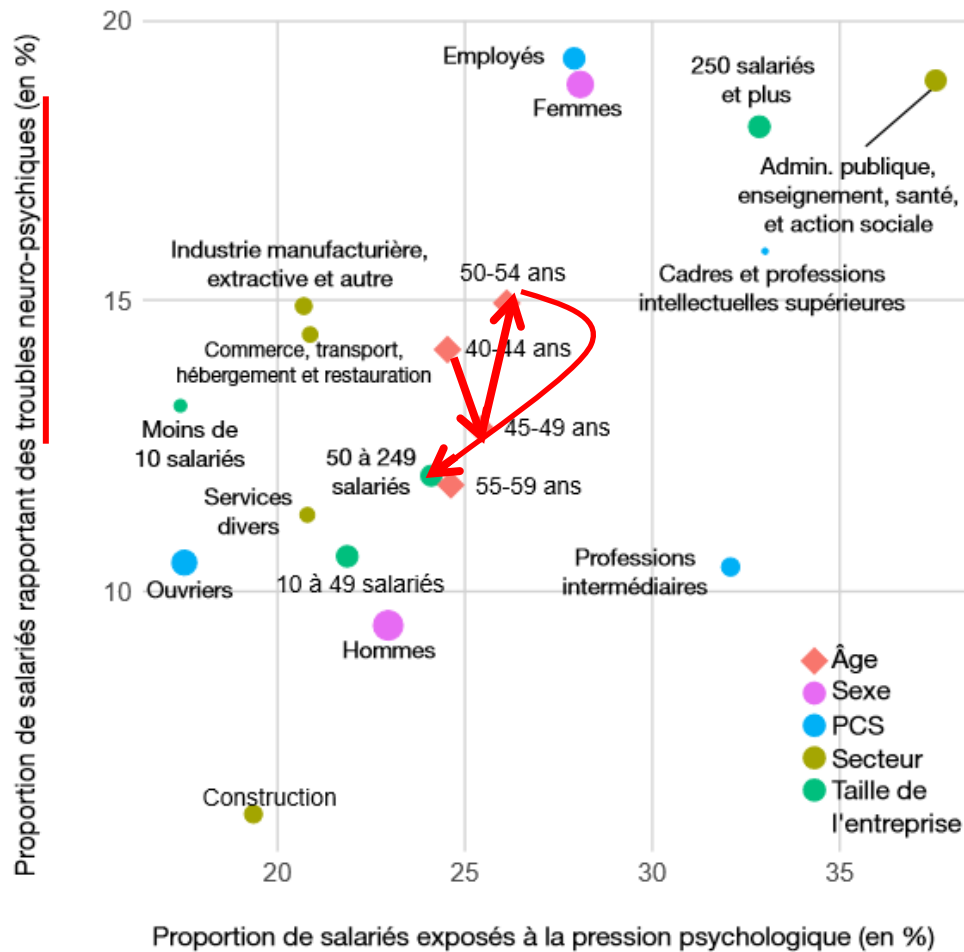
Troubles cardio-vasculaires, respiratoires et ORL (en %)



Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

Santé – troubles neuro-psychiques

Troubles neuro-psychiques* et pression psychologique



1 salarié sur 3 se dit exposé à la pression psychologique, avec peu d'évolution selon l'âge

*Avoir simultanément des troubles d'anxiété, d'irritabilité, ou de nervosité, de la fatigue ou lassitude, et des troubles du sommeil.

Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

Santé

Des problèmes de santé fréquents

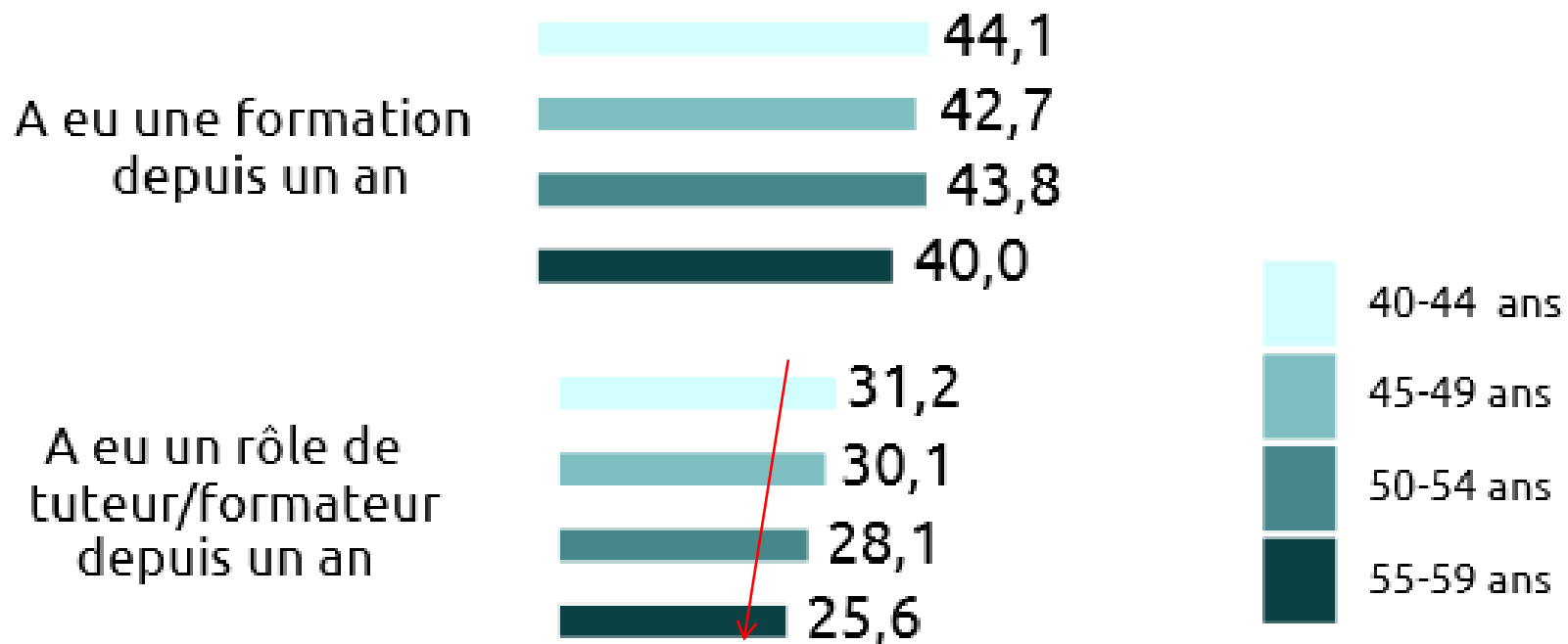
- Plaintes TMS
- Troubles neuropsychiques
- Autres pathologies

→ effet travailleur sain +++ (pathologies entraînant des inaptitudes)

Résultats

1. Caractéristiques
2. Conditions de travail
3. Santé
- 4. Formation - tutorat**

Former et être formé (en %)



Source : Evrest Normandie - données 2015-2019 - Exploitation : OR2S

- Formation diminuant avec l'âge
- Tutorat diminuant avec l'âge

Formation - tutorat

- Formation diminuant avec l'âge
- Tutorat diminuant avec l'âge

Conclusion

- « Effet travailleur sain »
- Des résultats différents dans d'autres pays
- Axes de prévention pour le maintien des séniors au travail :
 - allègement progressif des contraintes particulièrement difficiles pour les séniors
 - Contraintes physiques: Port de charges, postures
 - Horaires atypiques
 - Contraintes temporelles (limitation des marges de manœuvre)
 - Évolution des missions en cours de vie professionnelle
 - Tutorat
 - Formation

➔ Notion de parcours professionnel

**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**