



CONFÉRENCE INVITÉE

ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES À L'HORIZON 2050, QUELS ENJEUX DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ?

Jennifer CLERTE

Mission veille et de la prospective – INRS
– Paris

Marc MALENFER

Mission veille et de la prospective – INRS
– Paris

Si le vieillissement de la population française est un phénomène indiscutable, ses conséquences sur le travail à un horizon de 25 ans sont incertaines. L'objectif d'allongement de la durée des carrières professionnelles semble s'imposer dans un souci d'équilibre des comptes sociaux, mais il est largement dépendant de la capacité à maintenir en emploi une population active vieillissante. Dans cette optique la prévention des risques professionnels va jouer un rôle essen-

tiel dans les prochaines années. Un groupe de travail pluridisciplinaire et partenarial animé par l'INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité) a conduit en 2024 un exercice de prospective sur cette question dans le but d'identifier les principaux enjeux de santé et de sécurité au travail associés aux perspectives d'évolutions démographiques ainsi que des pistes d'actions qui peuvent permettre aux acteurs d'anticiper les défis à venir.

Dans un premier temps, une rétrospective a permis de décrire les évolutions de la population française, de la population active et de leur état de santé général. Puis, deux scénarios contrastés ont été construits autour du paramètre central de l'état de santé des travailleurs. Un scénario qui identifie les facteurs de réussite d'un allongement des carrières en bonne santé. Un scénario plus sombre qui met en évidence les écueils pouvant conduire à une dégradation de l'état de santé des travailleurs, remettant en cause leur employabilité durable. Ces scénarios intègrent également des paramètres d'ajustement possibles : le recours à davantage de main-d'œuvre immigrée, le niveau d'automatisation de la production, l'augmentation du taux d'emploi des jeunes. Afin d'appréhender de manière concrète les questions de risques professionnels induites, des déclinaisons des scénarios ont été réalisées pour cinq secteurs d'activité avec l'aide d'acteurs des branches concernées (Bâtiment et travaux publics (BTP), Aide et soin à la personne, Industries agro-alimentaires, Transport routier de marchandises et Métiers de l'informatique). Tous ces matériaux ont ensuite permis à des professionnels de santé et sécurité au travail issus de différentes disciplines d'identifier les principaux enjeux et de suggérer des pistes d'actions à différentes échelles.

L'ensemble des contenus est disponible en accès libre sur la page www.inrs.fr/prospective
Les principaux enjeux et pistes d'action sont présentés ci-dessous.

Enjeux de santé et sécurité au travail

- 1. L'usure professionnelle** induite par un cumul d'expositions venant altérer la santé des travailleurs est un phénomène qui concourt à la réduction des capacités physiques et mentales. Associé au phénomène de vieillissement, sa prévention devient un enjeu de santé publique, au-delà des problématiques de Santé au travail qu'elle pose.
- 2.** La vague importante de départs en retraite en cours pose la question de **la transmission des savoirs et des savoir-faire de sécurité** dans des contextes d'emploi de moins en moins stables. Le maintien d'une culture de prévention au sein de chaque secteur d'activité devient un enjeu majeur. L'évolution vers une main-d'œuvre plus hétérogène en termes d'âge, de sexe ou d'origine peut venir également complexifier ce processus de transmission.
- 3.** Au fur et à mesure que les tensions de recrutement vont se renforcer, la question de **l'attractivité des emplois**, notamment vis-à-vis des jeunes, va devenir plus critique pour certains secteurs. Or on constate que pour la plupart des secteurs d'ores et déjà en tension (notamment le BTP et le Grand âge), les conditions de travail jouent un rôle déterminant. Au regard de cette tendance, **la mise en œuvre de politiques solides de prévention des risques professionnels sera de plus en plus un enjeu** pour les entreprises.

4. Parallèlement, ces tensions de recrutement peuvent amener les entreprises à chercher à s'adapter aux demandes d'organisations plus souples de la part des travailleurs. Des **innovations organisationnelles** pourront être mises en œuvre dans ce but et concerner les horaires de travail (**semaines de 4 jours, journées de 12 heures**) ou l'expérimentation de nouvelles formes d'organisation du travail plus horizontales (équipes autonomes dans le secteur de l'aide et du soin à la personne par exemple). Ces organisations, bien qu'elles répondent à une demande sociale, **peuvent conduire au développement de certains risques (troubles musculosquelettiques (TMS), risques psychosociaux (RPS), ...)**. Leur **évaluation est nécessaire** pour prévenir le déploiement de modèles délétères.
5. Le vieillissement de la population active devrait, statistiquement, conduire à une augmentation de son taux de morbidité. D'ici 2050, le nombre de travailleurs concernés par des affections de longue durée (ALD), maladies chroniques, invalidités ou inaptitudes médicales devrait donc augmenter de façon structurelle, entraînant plus d'absences longues ou inopinées, des temps partiels ainsi que des aménagements de postes. Cette situation ne pourra pas être durablement résolue par des ajustements de paramètres assurantiels. De plus, **si la charge de travail et les tâches les plus sollicitantes sont reportées sur d'autres catégories de travailleurs** (intérimaires, travailleurs jeunes ou d'âges intermédiaires, immigrés, ...), cela risque d'induire une dégradation précoce de l'état de santé de ces derniers et une potentielle augmentation de la sinistralité AT/MP (accidents du travail et maladies professionnelles).
6. **Le suivi individuel de santé** de la population active constitue un outil important pour le maintien en emploi des travailleurs vieillissants. **La raréfaction des médecins du travail**, qui subissent aussi les effets de ces évolutions démographiques, et la fragmentation des parcours professionnels rendent ce défi critique. Les évolutions législatives successives tentent d'y répondre par un allongement de la durée entre les visites de suivi périodiques et un recours croissant aux compétences infirmières, mais également par un ciblage des populations ou des périodes les plus à risque (ex. suivi individuel renforcée (SIR), visite de mi-carrière).
7. Face aux pénuries de main-d'œuvre qui devraient s'intensifier, **la prévention de la désinsertion professionnelle** va devenir un levier important, via des solutions de maintien ou de retour à l'emploi qui seront mises en œuvre dans les prochaines décennies. Elles concerneront à la fois le retour en emploi après longue maladie, la gestion des incapacités et des inaptitudes et l'emploi de travailleurs handicapés. Elles concerneront également la question de l'intégration au marché du travail de la catégorie des jeunes NEET (neither in employment nor in education or training, ni en emploi, ni en études, ni en formation), soit un jeune sur dix, dont 19 % se déclarent fortement limités dans leurs activités en raison d'un problème de santé. Dans ce contexte, la prise en compte de l'état de santé général des travailleurs par les politiques de ressources humaines (RH) des entreprises ainsi que dans la conception des environnements et des organisations de travail sera déterminante.
8. Selon les secteurs, **les nouvelles technologies** peuvent constituer un atout pour pallier certaines pénuries, rendre le secteur plus attractif pour les jeunes ou les femmes, prévenir l'usure professionnelle, ou limiter voire éviter certains risques. Cependant, leur usage pourrait s'accompagner d'un développement des RPS et TMS du fait de plusieurs phénomènes : intensification des rythmes, réduction de l'autonomie, perte de sens du métier, ... L'usage d'exosquelettes peut, par exemple, réduire certaines sollicitations et en accroître d'autres.
9. Enfin, face aux problématiques de maintien en emploi des seniors et de pénuries de main-d'œuvre, les **très petites entreprises (TPE)** pourraient s'avérer plus vulnérables que les plus grandes du fait d'une moindre attractivité, d'une dépendance plus forte au dynamisme du bassin d'emploi ou encore de la difficulté à automatiser, ... Les TPE situées dans des régions connaissant une décroissance démographique plus forte seront encore davantage fragilisées.

Pistes d'actions

Au regard des enjeux énumérés ci-dessus, des actions devront être conduites à différents niveaux par plusieurs catégories d'acteurs. De nombreux outils existent. Ils nécessitent d'être

soutenus et coordonnés car les enjeux soulevés sont collectifs et nécessitent de la cohérence de la part des pouvoirs publics, des entreprises et des individus.

Pistes d'actions de 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. À ce titre, les dispositifs de type « *compte personnel d'activité* » (CPF (Compte Personnel de Formation), CPP (Compte Professionnel de Prévention), CEC (Compte Engagement Citoyen), ...) ou « *passerport prévention* » pourraient être utiles.
3. Le secteur de l'aide et du soin à la personne, et notamment celui du grand âge, devrait faire l'objet d'un plan d'action prioritaire pouvant viser :
 - ▶ une amélioration de son attractivité pour pouvoir augmenter les effectifs et faire face à l'explosion des besoins à venir ;
 - ▶ des investissements dans des mesures et politiques de prévention intégrées dont certaines sont déjà identifiées.
4. Une meilleure coordination des politiques de prévention de santé publique, santé environnementale et santé au travail, comme cela a déjà été signalé par d'autres travaux.

Pistes d'actions au niveau des entreprises et des branches professionnelles

En tant qu'acteurs de la prévention, les entreprises et branches professionnelles peuvent s'emparer en priorité des pistes d'actions suivantes :

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. Vaincre les stéréotypes et les discriminations liés à l'âge, au sexe, à l'origine, à l'état de santé et favoriser la constitution de collectifs de travail hétérogènes. 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, il est nécessaire que :
 - ▶ les branches professionnelles interviennent auprès des organismes de formation pour faire intégrer de façon systématique les enseignements de santé et sécurité au travail dans les cursus ;
 - ▶ les entreprises anticipent les départs par le recours à des outils tels que la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), qui permettent d'organiser de manière structurée la transmission des savoirs professionnels et de sécurité sur le temps long ;
 - ▶ des approches moins descendantes et plus horizontales des apprentissages, intégrant les savoirs de sécurité, puissent être mises en œuvre (du type formation en situation de travail).
4. Développer de nouveaux dispositifs à l'attention des proches aidants, afin de leur permettre de faire face à leurs contraintes personnelles, tout en se maintenant en emploi. Ces aménagements, qui pourront concerner les missions, congés, télétravail ou horaires, devront se faire en accord avec le salarié et être évalués régulièrement.

Pistes d'actions pour les professionnels de la prévention

1. Les professionnels de la prévention vont devoir renforcer leurs compétences en matière de prévention de l'usure professionnelle afin de pouvoir mieux prendre en considération les dimensions liées à l'âge, au genre, à l'état de santé physique et mental des travailleurs, tout en restant vigilant concernant le risque de discriminations et le secret médical.

2. Les préventeurs, notamment au sein des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST), pourraient ainsi être encore plus impliqués dans la gestion coordonnée du retour au travail après arrêt maladie ou inaptitude médicale en collaboration avec l'ensemble des parties prenantes : employeur, salarié, manager.
3. La protection des travailleurs vieillissants dans une optique de maintien en emploi doit être conduite de manière globale et non exclusive afin d'éviter des phénomènes de report des risques sur d'autres catégories de travailleurs (jeunes, sous-traitants, intérimaires, ...) et les risques de discrimination.
4. Les préventeurs pourront également jouer un rôle de conseil de l'entreprise dans l'intégration de solutions innovantes, notamment en accompagnant l'analyse préalable du besoin, en orientant les choix vers des solutions collectives visant la réduction des contraintes pour tous les salariés et en évaluant leurs conséquences sur l'organisation et la santé physique et mentale.
5. Les organismes de prévention vont être amenés à développer 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 (notamment le recours à l'analyse d'une grande masse de données issue de la digitalisation des données médicales) pourront être mobilisées à cette fin. Les outils existants pourront être soutenus et développés (enquêtes de la DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques), statistiques de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), données des SPST...).

Messages clés :

- ▶ La France vieillit, et sa population active devrait cesser de croître à partir de 2037.
- ▶ La réussite de l'allongement de la durée des carrières est conditionnée par l'état de santé de la population active et notamment des travailleurs vieillissants.
- ▶ Une politique de prévention efficace est donc nécessaire pour faire face aux défis à venir.
- ▶ Celle-ci devra bénéficier à l'ensemble des actifs pour éviter les phénomènes de report de la pénibilité vers certaines catégories de travailleurs (jeunes, migrants) au risque de provoquer un phénomène d'usure professionnelle prématurée parmi celles-ci.
- ▶ La prévention devra se déployer dans des collectifs possiblement plus hétérogènes ou se côtoieront, des hommes et des femmes d'âges et d'origines différents mais aussi des machines