



**STOP
THE
PANDEMIC**

Stratégies des acteurs de maintien dans l'emploi dans les différents pays européens

36 Congrès de Médecine et Santé au Travail
16 juin 2022

Elke Schneider
Agence européenne pour la sécurité et
la santé au travail



#EUhealthyworkplaces
#StopthePandemic



Quelques chiffres

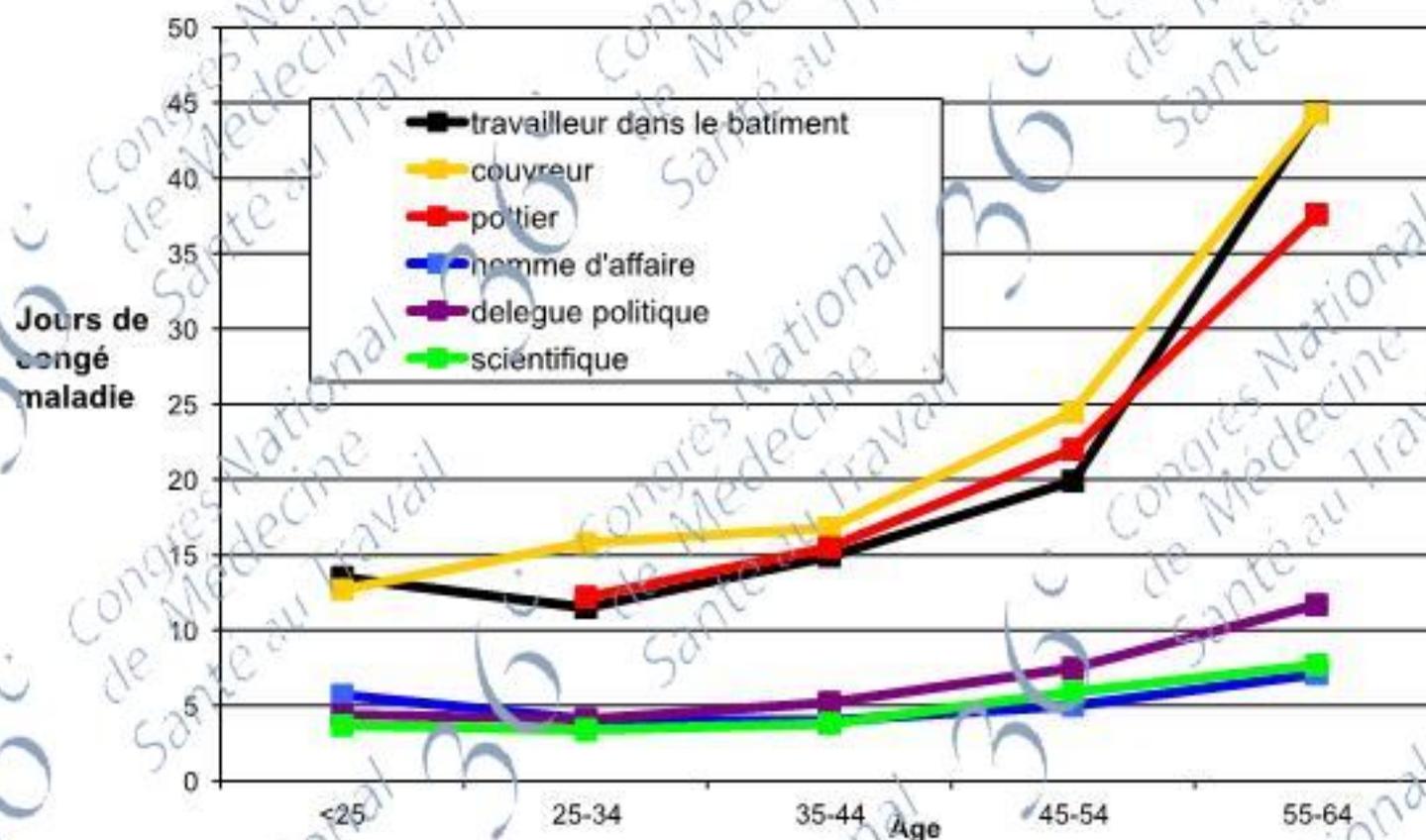
- **Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) dans l'EU-27 est passé de 2015 à 2021, passant de 51,4 % à 60,5 %.**
- **Toutefois, de nombreux travailleurs âgés quittent leur emploi avant l'âge obligatoire de la retraite. Beaucoup pour des raisons de santé.**
- **En Allemagne, 70,000 salariés ont pris leur retraite anticipée en raison de problèmes de santé mentale. Estimation du coût économique: 29 milliards d'euros (2011). Les absences dues à des problèmes de santé mentale ont considérablement augmenté au cours des dernières années, en particulier chez les femmes âgées de 55 ans et plus.**

Aptitudes et compétences selon l'âge

Facteurs influençant la **capacité de travail (work ability)**

... en déclin	... stable	... augmentation/amélioration
<ul style="list-style-type: none"> • Force musculaire • Mobilité physique • Performances visuelles et auditives • Vitesse d'assimilation des informations • Vitesse de réaction • Pics de performance physique 	<ul style="list-style-type: none"> • Concentration • Capacité de réaction à l'information • Maîtrise de la langue • Mise en pratique des connaissances 	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience professionnelle et gestion de la vie • Expérience dans la mise en œuvre des tâches • Responsabilité et sens des devoirs • Fiabilité et précision • Capacité à changer de perspective • Autoévaluation réaliste • Capacité d'évaluation

Capacité de travail des personnes âgées dans des secteurs spécifiques



Source: BKK-GesundheitsRapport 2006;

Projet pilote du Parlement européen intitulé «Un travail plus sûr et plus sain à tout âge —sécurité et santé au travail (SST) dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre»

- 2012-2015
- Connaissances de l'état des lieux (recherche et connaissances):
 - Travail, vieillissement et SST
 - Travail, genre et vieillissement
 - Réadaptation et retour au travail
- Politiques, stratégies et programmes en matière de SST visant à relever les défis du vieillissement de la main-d'œuvre (31 rapports par pays + **rapport d'analyse**)
- **Systèmes et programmes de réhabilitation/retour au travail (8 études de cas + rapport d'analyse)**
- Bonnes pratiques sur le lieu de travail (24 études de cas + **analyse**)
- Outils et orientations existants pour aider les lieux de travail à gérer la SST
- **Campagne *Lieux de travail SAINS* 2016-17: «Être bien sur les lieux de travail quel que soit l'âge»**



Définitions

- **Réadaptation/réhabilitation — processus de récupération des «niveaux optimaux de fonctionnement physique, sensoriel, intellectuel, psychologique et social» (OMS, 2016):**
 - La **réadaptation médicale** vise à rétablir les capacités fonctionnelles ou mentales et la qualité de vie des personnes souffrant de déficiences physiques ou mentales ou de handicaps;
 - la **réadaptation professionnelle** vise à permettre aux personnes souffrant de déficiences physiques ou mentales ou de handicaps de surmonter les obstacles à l'accès, au maintien ou au retour à l'emploi ou à toute autre profession utile;
 - la **réinsertion sociale** pour faciliter la participation des personnes handicapées à la vie sociale.
- **Retour au travail — toutes les procédures et initiatives destinées à faciliter la réinsertion sur le lieu de travail des personnes qui subissent une réduction de leur capacité de travail, que celle-ci soit due à une invalidité, à une maladie ou au vieillissement (ISSA, 2013).**
 - maintenir la viabilité des systèmes de sécurité sociale et
 - réduire l'impact économique des absences pour maladie et du retour au travail mal géré, entraînant le chômage, des pensions d'invalidité ou une retraite anticipée.



Facteurs de succès

- **Intervention précoce** — l'accent est mis sur le maintien sur le marché du travail et non sur la réinsertion des chômeurs
- **Programmes pluridisciplinaires**
 - Soutien coordonné et adapté aux entreprises et aux salariés
- **Retour au travail en tant que résultat clinique (objectif thérapeutique) pour les médecins généralistes**
- **Mettre davantage l'accent sur la santé publique sur les maladies chroniques qui menacent la vie — TMS, etc.**
- **Politique commune, interventions, budgets**
 - Suède — budgétisation conjointe dans tous les services
- **Pour la détection précoce et la prévention: accès aux services de médecine du travail, surveillance de la santé au travail, promotion de la santé au travail**



Types de systèmes

- Selon l'étude, les systèmes nationaux de réadaptation et de retour au travail dans les pays de l'UE et de l'AELE sont
 - TRÈS divers par rapport aux contextes, des politiques et des partis prenants.

Deux principaux types de système ont été définis:

- (1) ceux qui se concentrent sur la mise en œuvre de politiques visant à lutter contre la discrimination et à assurer l'égalité dans l'emploi, et qui s'adressent aux personnes handicapées;
- (2) ceux qui visent à garantir que les régimes de sécurité sociale soient durables, que tous les travailleurs soient inclus et se concentrant sur l'intervention précoce et la gestion anticipée des maladies.



Quatre types de systèmes

1. AT, DK, FI, DE, NL, NO, SE.

- système de réadaptation inclusif (tous les travailleurs ont droit à la réadaptation),
- accent mis sur la prévention et l'intervention précoce,
- responsabilité de l'employeur dans le processus de retour au travail,
- coordination efficace des équipes pluridisciplinaires et l'approche de la gestion des dossiers.
- réinsertion des travailleurs soutenue par un cadre politique intégré pour la promotion d'une vie professionnelle durable ou la prévention de l'exclusion du marché du travail.

2. BE, FR, EST, IT, LU, CH, UK.

- cadres bien développés pour la réadaptation et le retour au travail
- Mais: coordination limitée entre les différentes étapes du processus de retour au travail, de la réadaptation médicale et professionnelle à la réintégration sur le lieu de travail.
- considérations relatives au retour au travail traitées qu'à la fin de l'absence
- marge de manœuvre limitée pour une intervention précoce.
- Evolution récente des politiques en France et au Royaume-Uni.

Quatre types de systems (2)

3. BU, EE, IE, ES, LT, HU, PT, RO.

- pas d'approches coordonnées
- soutien institutionnel limité pour le retour au travail des travailleurs après une absence pour cause de maladie.
- certaines initiatives ad hoc de la part d'agences gouvernementales et d'organisations non gouvernementales
- services de réadaptation professionnelle et soutien au processus de retour au travail accessibles aux personnes handicapées.
- réadaptation accessible aux travailleurs travail après un accident ou une maladie professionnelle ou qui souffrent d'affection chronique ou de longue durée ou d'une incapacité de travail partielle.

4. CZ, GR, HR, CY, LV, MT, PL, SV, SK.

- cadre limité pour la réadaptation et le retour au travail.
- L'aide à la réinsertion des travailleurs que pour les personnes handicapées
- vise à promouvoir leur accès au marché du travail.
- soutien aux employeurs ne vise que l'embauche ou la réinsertion de personnes handicapées.

Facteurs de réussite du retour au travail

- Des systèmes inclusifs destinés à cibler tous les travailleurs souffrant de problèmes de santé
 - Champ d'application plus large que la gestion du handicap
- Intervention déjà à un stade précoce
- Interventions adaptées aux besoins des travailleurs
- Gestionnaire de dossier – coordinateur
- Évaluation de la capacité de travail, plan de soutien individuel
- Interventions ciblées sur le lieu de travail
- Obligations et responsabilités des employeurs et des travailleurs
- Coordination au niveau politique (transversal), au niveau du système et au niveau du lieu de travail (médecins généralistes, spécialistes de la SST, prestataires de services de réadaptation, gestionnaires de dossiers, employeur, etc.)
- Établissement d'un budget commun
- Soutien financier et technique aux PME et TPE
- Soutiens économiques avant de recevoir une allocation d'invalidité ou de retraite anticipée
- Sensibilisation aux avantages du retour au travail



Besoins de recherche

- évaluation de l'impact, de la faisabilité et du rapport coût/efficacité des systèmes nationaux de retour au travail existants;
- l'efficacité et l'applicabilité des systèmes de retour au travail dans les TPE;
- les besoins spécifiques dans le processus de retour au travail
 - des travailleurs âgés,
 - des femmes,
 - des personnes en congé pour maladie de longue durée (c'est-à-dire pendant plus d'un an) et
 - des personnes souffrant de troubles mentaux.



Budgétisation coordonnée pour promouvoir le retour au travail, Suède (1)

- **Collaboration et objectifs communs devrait permettre un meilleur retour sur investissement pour tous — santé, protection sociale, taux d'emploi**
- **Défis: fiefs départementaux, budgets séparés et rigidité des procédés de financement**
- **Budgets coordonnés pour le retour au travail:**
 - Mise en commun des ressources pour la réhabilitation dans un budget unique et affectées à différents services
 - Chaîne de réadaptation — système unique comportant des étapes et des délais, couvrant les congés de maladie de courte durée avec retour au même employeur ainsi que ceux à plus long terme, avec les avantages et le soutien qui y sont associés
 - Garantie de réadaptation pour les TMS et les problèmes de santé mentale



Budgétisation de tous les ministères pour promouvoir le retour au travail, Suède (2)

- Encourage une intervention précoce
- Aide à mettre l'accent sur le travail comme objectif final de la réhabilitation
- Plus d'effets sur les demandes de prestations d'invalidité à long terme pour les TMS que sur les problèmes de santé mentale
- Les employeurs et les services de santé au travail doivent être encouragés à travailler avec des systèmes d'assurance pour le retour au travail; en particulier pour les problèmes de santé mentale
- Une évaluation plus large et plus approfondie est nécessaire: avantages multiples, impact économique



Les femmes, le vieillissement de la main-d'œuvre et la SST

- Les hommes et les femmes occupant des emplois élémentaires sont plus susceptibles de déclarer qu'ils ne sont pas en mesure d'exercer leur emploi actuel jusqu'à 60 ans
- Flexibilité du travail/équilibre entre vie professionnelle et vie privée
 - la prise en charge des personnes âgées/partenaires — plus exigeante que la garde d'enfants — moins de différences entre les hommes et les femmes; certains travailleurs font les deux!
 - flexibilité du travail dans le domaine de la garde d'enfants
- TMS/travail physique
 - ampleur et nécessité d'une réduction reconnue d'avantage pour le travail des hommes. Y compris position assise ou debout prolongée
- Stress et épuisement professionnel — travail émotionnellement exigeant
- Absence de progression de carrière —> expositions à long terme
- Ménopause



<https://osha.europa.eu/en/publications/women-and-ageing-workforce-implications-occupational-safety-and-health-research-revie-1>

Rapport conjoint des Agences

EN 10-1000-2019
EN 10-1000-2019



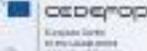
Towards age-friendly work in Europe:
a life-course perspective on work and
ageing from EU Agencies

Report

- **Conditions de travail à différents âges et politiques de prolongation de la vie active — Eurofound**
- **SST pour une force de travail vieillissante — le contexte politique — EU-OSHA**
- **Promouvoir le vieillissement actif grâce à l'EFPP — CEDEFOP**
- **Sexe, âge et indépendance économique — EIGE**



European Agency
for Safety and Health
at Work



Eurofound



#EUhealthyworkplaces
#StopthePandemic

<http://osha.europa.eu>

TMS chroniques — ressources disponibles

- Démarreurs de conversation pour les discussions sur le lieu de travail sur les troubles musculo-squelettiques
<https://osha.europa.eu/en/publications/conversation-starters-workplace-discussions-about-musculoskeletal-disorders/view>
- Analyse des études de cas sur le travail sur les troubles musculo-squelettiques chroniques <https://osha.europa.eu/en/publications/analysis-case-studies-working-chronic-musculoskeletal-disorders/view>
- Article OSHwiki: Travailler avec une maladie rhumatismales ou musculo-squelettique (RMD)
[https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_\(RMD\)](https://oshwiki.eu/wiki/Working_with_rheumatic_and_musculoskeletal_diseases_(RMD))
- Article OSHwiki: Gérer les douleurs dorsales
https://oshwiki.eu/wiki/Managing_low_back_conditions_and_low_back_pain
- Site web de l'EU-OSHA — thème des TMS:
<https://osha.europa.eu/en/themes/musculoskeletal-disorders>
- Outils et conseils pratiques: <https://healthy-workplaces.eu/en/tools-and-publications/practical-tools>



Conversation starters for workplace discussions about musculoskeletal disorders.



Autres ressources

Réadaptation et retour au travail après un cancer

- Analyse documentaire et résumé
- Approches politiques et pratiques: déroulement du séminaire
- Guide pratique pour les entreprises

<https://osha.europa.eu/en/themes/work-related-diseases/rehabilitation-and-return-work>

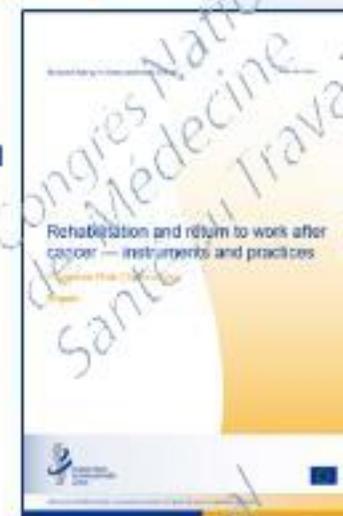
Retour au travail après infection au Covid-19 et Covid de longue durée

- Guide pour employeurs
- Guide pour travailleurs
- <https://osha.europa.eu/en/publications/covid-19-infection-and-long-covid-guide-managers/view>



Réadaptation et retour au travail après un cancer

- Guide aux employeurs dans toutes les langues officielles
 - Étude des régimes existants
 - Informations générales sur la situation des travailleurs et des employeurs
- L'attitude positive et la compréhension des employeurs sont essentielles
 - Respect des droits des travailleurs (confidentialité et données médicales)
 - Les PME devraient bénéficier d'une aide
 - Les travaux doivent être évalués à un stade précoce du processus de diagnostic et du traitement.
 - Mettre l'accent non seulement sur le retour au travail, mais aussi sur le maintien au travail
 - Retour au travail influencé par le contexte national, en particulier durée du congé de maladie rémunéré
 - Possibilité de travailler à temps partiel?



<https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/rehabilitation-and-return-work-after-cancer-instruments-and/view>

COVID-19 et COVID long: guide graduel de la reprise du travail pour l'encadrement et les travailleurs

Guide à l'intention du personnel d'encadrement

- Expliquer le problème
- Souligner le rôle important des supérieurs dans le soutien au retour au travail
- Couvrir toutes les étapes:
 - Pendant la maladie
 - Retour au travail
- Points clés pour soutenir les travailleurs de retour dans leur pays d'origine
- Approche étape par étape (travailler ensemble):
 - rester en contact
 - préparation du retour du travailleur
 - réunion/conversation de retour au travail
 - soutien pendant les premiers jours du retour au travail
 - soutien continu et réexamen régulier

<https://osha.europa.eu/en/publications/covid-19-infection-and-long-covid-guide-managers/view>

LIGNES DIRECTRICES EUROPÉENNES

INFECTION PAR LA COVID-19 ET COVID DE LONGUE DURÉE
— GUIDE À L'ATTENTION DES CADRES
Document pour un retour au travail - Approche étape



Table des matières

- Qu'est-ce que COVID-19 et le COVID de longue durée
- Préparer les cadres avec le langage pour encourager le retour au travail
- Quel conseil type les cadres pour aider les employés souffrants d'un COVID de long ou court à retourner au travail
- Étape 1: rester en contact pendant que le travailleur est malade
- Étape 2: préparer le retour du travailleur
- Étape 3: appeler et soutenir pendant le retour au travail
- Étape 4: soutenir en contact pendant les premiers jours du retour au travail
- Étape 5: soutenir le travailleur pendant et faire le suivi régulier
- Le langage de motivation et
- Modèle proposé et exemples de travail
- Autres exemples
- Comment les services de soutien à l'emploi peuvent aider les cadres et les employés de retour au travail
- Préparer les cadres pour leur cadres

Guide pour la récupération des travailleurs et des cadres — pratiques

<https://osha.europa.eu/en/publications/covid-19-infection-and-long-covid-guide-workers/view>

- **Retour échelonné: retour progressif au travail/adapté en conséquence au fil du temps**
«N'hésitez pas à formuler des suggestions; toutefois, il se peut que votre supérieur ne soit pas en mesure d'accepter tout ce que vous demandez — cela dépendra du poste.»
«Parfois, les travailleurs atteints de COVID longue peuvent rechuter s'ils dépassent les limites»
- **Adaptation des tâches:**
 - modifications des horaires (début, finitions et pauses);
 - des modifications d'heures, par exemple des jours plus courts, des jours de repos entre les jours ouvrables; modifications de la charge de travail, par exemple: définir moins de tâches que la normale OU laisser plus de temps pour accomplir les tâches habituelles;
 - des modifications des rythmes de travail, par exemple la nécessité de prévoir des pauses régulières;
 - les changements temporaires de fonctions ou de tâches («tâches modifiées»);
 - soutien, par exemple: un système «buddy», dans lequel deux personnes opèrent ensemble afin qu'elles puissent se surveiller et s'entraider; temps libre pour les traitements; ne pas travailler de manière isolée
 - des objectifs clairs et des mécanismes de réexamen;
 - travailler à domicile pendant une partie du temps;
 - Équipements appropriés, par exemple filtres à écran de lumière bleue, logiciels activés pour la voix, sièges de bureau ergonomiques, équipements améliorés de déplacement/de manutention.
- **Soutien aux services de médecine du travail et aux médecins du travail**
 - Évaluation individualisée des risques pour la santé, évaluation des conditions et évaluation de l'impact des symptômes sur le fonctionnement, etc.

Note finale: Approche tout au long de la vie

Démarrer la prévention dans les écoles:



Douleurs au cou et du dos liées au mobilier scolaire et au poids du cartable *

* Boucle et al., université de Surrey 2007

- **Faciliter le travail pour tous les âges:**
- **Un constructeur automobile allemand a introduit des changements ergonomiques dans la chaîne de production afin de conserver les travailleurs âgés.**
- **A commencé à recruter de jeunes travailleurs une fois que le travail était adapté**