

23^{ÈME} JOURNÉE DE FORMATION
4 OCTOBRE 2012
«BIEN VIEILLIR AU TRAVAIL»

Christine Dekoster – Marianne Jacquart
Infirmières de Santé au Travail
AFISTEB



VISIBILITÉ INTERNATIONALE

- L'AFISTEB dépasse les frontières belges et participe aux 10^{ièmes} journées nationales d'études et de formation du GIT (groupement des infirmiers du travail) en France
- Thème: « *Optimiser la prévention des risques et promouvoir la santé : un défi pour l'équipe pluridisciplinaire* »

1. **L'embauche : un enjeu important pour le salarié et l'entreprise**
2. **La pluridisciplinarité : un atout primordial pour la santé des salariés**
3. **Développer le « bien vieillir » au travail**
 - Cadrage démographique, enjeux économique et social
 - Accompagner et soutenir la participation sociale des séniors au travail et hors travail
 - Occupational Health Services in Finland and a model to increase the pension age
 - Quelles préventions pour un vieillissement en santé?
 - **Bien vieillir au travail, un défi pour la Belgique**
4. **Les urgences**



Présentations : <http://jef.git-france.org/>

1. L'embauche : un enjeu important pour le salarié et l'entreprise

Importance de l'examen d'embauche:



« On n'a jamais une 2^{ème} chance pour laisser une 1^{ère} impression » !

Le travailleur est en droit:

- De recevoir une information pertinente sur son poste de travail et les risques qui l'accompagnent
- D'être sensibilisé à la politique de prévention mise en place par l'entreprise
- D'être traité avec respect quel que soit son profil

Le 1^{er} contact conditionne la confiance et le futur dialogue entre le travailleur et le service de santé au travail

1. L'embauche : un enjeu important pour le salarié et l'entreprise

« *Du respect quel que soit le profil* »



Expériences de terrain menées par des équipes pluridisciplinaires

➤ **Aider un salarié handicapé à s'insérer dans l'entreprise**

En France, le salarié peut bénéficier d'un statut de travailleur en situation de handicap pour une période déterminée.

Démarches qui accompagnent et rassurent le travailleur et l'entreprise

Le travailleur est soutenu dans son intégration

L'entreprise dans la compréhension du handicap (mieux accepté)

➤ **Accueil des intérimaires dans l'entreprise**

Entretien infirmier ayant pour objectif d'informer le travailleur intérimaire des risques de l'entreprise et des mesures de prévention professionnelles et de promotion à la santé. L'intérimaire a eu préalablement une surveillance de la santé au sein de son service de santé.

1. L'embauche : un enjeu important pour le salarié et l'entreprise



Expériences de terrain menées par des équipes pluridisciplinaires

➤ **Prévention et prise en charge spécifique à destination des salariés en situation de précarité lors de la visite d'embauche**

La vulnérabilité sociale est une cause importante de désadaptation professionnelle.

Mise en place d'une dynamique de prévention pour anticiper le décrochage professionnel et ce dès l'évaluation de santé préalable.

2. La pluridisciplinarité : un atout primordial pour la santé des salariés



➤ **Contexte réglementaire et entretien infirmier**

- Actions en commun de plusieurs spécialistes, de différentes disciplines vers un même objectif
- Dans un contexte de modification de l'organisation du travail
- Binôme médecin/infirmière
- Entretien infirmier
- Formation de spécialisation pour les infirmières

➤ **Du standard au sur mesure**

- Expérience 1 : Infirmière intervenant comme coordinatrice de l'équipe pluridisciplinaire. Actions alliant l'ensemble des intéressés de l'idée à la finalité
- Expérience 2 : Infirmière menant des actions de prévention en santé au travail auprès des adhérents du service interentreprises.

➤ **Identifier et construire le rôle de l'infirmière dans le développement de l'ergonomie en entreprise**

3. Développer le « bien vieillir » au travail



- 1. Prise de conscience de l'enjeu du vieillissement actif en Belgique comparé à l'ensemble des partenaires européens**
- 2. Réalité que nous devons prendre en compte dans notre quotidien**
 - Santé et bien-être
 - Sensibiliser et initier des actions « santé » destinées aux travailleurs
 - Travailler sur l'ergonomie et la pénibilité des postes de travail
 - Equilibre vie privée/vie professionnelle
 - Accompagnement au départ à la retraite

3. Développer le « bien vieillir » au travail



1. Prise de conscience de l'enjeu du vieillissement actif en Belgique comparé à l'ensemble des partenaires européens:

- Culture du départ anticipé
- L'allongement des études et la durée de vie sont incompatibles avec un raccourcissement de la carrière
- Le flux sortant est plus important que le flux entrant
- L'âge de départ effectif est de 59 ans
- L'embauche des plus âgés est entravée par leurs coûts
- Les chômeurs de 57+ ne sont pas obligés de chercher du travail
- Taux d'emploi des 55-64 ans en Belgique entre 2005-2010 est de 37% alors que la moyenne Européenne est de 48 % et que l'objectif 2020 est de 50%
- Perte de connaissance et d'expérience

3. Développer le « bien vieillir » au travail



2. Réalité que nous devons prendre en compte dans notre quotidien

➤ La Santé et le Bien-être

Sensibiliser les travailleurs et initier des actions « santé »

- Avoir le souci des personnes et de leur devenir dans l'entreprise en tenant compte du contexte socio-économique.
- Participer à la politique de gestion de la santé et du bien-être au travail.
Initier, proposer => Etre acteur.
- Appliquer cette approche préventive tout au long de la carrière professionnelle en se concentrant sur l'ensemble des travailleurs.
- Dans notre discours, ne pas stigmatiser les plus âgés et participer au changement des mentalités.
- Connaître l'entreprise et les postes de travail : pénibilité, rythme de travail, charge psychosociale, horaires (audit des risques).
- Connaître les phénomènes de l'usure physique.

3. Développer le « bien vieillir » au travail



Sensibiliser les travailleurs et initier des actions « santé »

- Mettre en place des campagnes de préventions dans différents domaines : tabac, maux de dos, ...
- Bilans de santé facultatifs sur le lieu de travail : glycémie, cholestérol, BMI, prévention des maladies cardio-vasculaire, suivi de la tension-artérielle,...
- Promotion d'activités sportives : campagnes de sensibilisation, réduction dans des salles de sport, développement d'infrastructures internes,...
- Promouvoir une alimentation saine dans les restaurants d'entreprises, plats équilibrés, salades, mettre en place des fontaines d'eau,...
- Proposer des espaces de repos pour permettre des temps de récupération
- Gestion du stress et charge psycho-sociale dans l'entreprise : analyse de la charge, massage assis, service d'aide psychologique aux travailleurs, ...

3. Développer le « bien vieillir » au travail

- **Travailler sur l'ergonomie et la pénibilité des postes de travail**
 - Penser aux technologies modernes qui offrent des alternatives aux contraintes physiques et permettent d'alléger le travail physique.
 - Se faire conseiller en matière d'ergonomie et investir dans l'amélioration des conditions de travail : recours au Fonds de l'Expérience Professionnelle.
 - Réduction du temps de travail pénible/mobilité
- **Equilibre vie privée/vie professionnelle**
- **Accompagnement au départ à la retraite**

4. Les urgences

Souffrance au travail, conduite à tenir face au risque suicidaire

- Sur 1000 personnes 5 % sont suicidaires
- Identifier les dimensions protectrices dans l'entreprise : budget camaraderie, service psychosocial, ...
- Suivre le rythme, ne pas proposer des solutions trop rapidement, éviter la fausse assurance. Ne pas banaliser. Reformuler.
- Orienter la personne ne veut pas dire l'abandonner. Faire en sorte que la personne ne se sente pas seule.
- Prévoir un terrain d'atterrissage lorsque le travailleur réintègre le travail :
« *tu nous as manqué, nous sommes contents de te revoir,...* »

Synthèse et perspectives

Les thèmes abordés aujourd'hui sont autant de pistes de réflexions pour chacun d'entre nous.

Loi-programme (29 mars 2012 en vigueur 01 juillet 2012) **et la CCT n°104** (27 juin 2012) : **obligation pour les entreprises > 20 travailleurs** d'établir chaque année un **plan pour l'emploi**, valable pour 4 ans

- destiné à maintenir ou accroître le nombre de travailleurs âgés de 45 ans +
- calculé sur base du nombre de travailleurs (en équivalents temps plein) et nombre de travailleurs intérimaires au 1^{er} jour ouvrable année civile

Force est de constater que nos entreprises n'ont pas encore beaucoup avancé sur le sujet.

Nous souhaitons vous inciter à innover et à devenir acteurs pour de nouveaux projets dans le domaine du vieillissement actif tant dans le domaine de la santé, que dans celui du Bien-être.

Synthèse et perspectives

Cette approche ne pourra se faire que moyennant votre souci constant de vous familiariser avec les risques professionnels, la pénibilité des postes et les signes de l'usure physique liée à l'âge, de poursuivre votre formation...

La formation des infirmières est capitale et AFISTEB a finalisé un programme de Formation d'infirmière spécialisée en Santé au Travail. Nous poursuivons le projet de mise en application.

A vous de prendre le relais...

***Bien vieillir, c'est prévenir....
Bien vieillir, c'est agir***



PRIX AFISTEB 2012

