



Usure professionnelle et capital humain durable : Nouveaux enjeux, nouveau cadre légal et nouvelles responsabilités en dialogue social et en prévention-santé

Compte-rendu succinct de la table-ronde du 3 avril 2024

<https://www.cercle-es.com/2024/04/05/replay-3-avr-24-conference-en-hybride-usure-professionnelle-et-capital-humain/>

Brillantes et éclairantes interventions en table ronde hybride, le 3 avril dernier, dans l'actualité des négociations 'sénior' en cours, pour le contexte France, et aussi en perception des basculements mondiaux des chaînes de valeur, des relations et attentes au travail, de l'âge des populations actives, et des criants besoins de recrutement pour des métiers en tension.

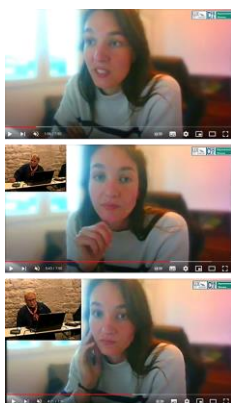
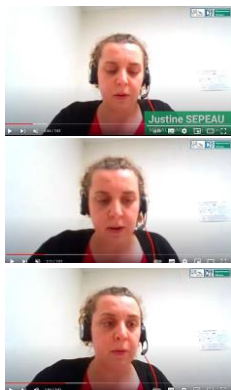
- **Vie au travail, âge, usure professionnelle, et capital humain** : La notion d'usure professionnelle prend-elle le pas sur celle de pénibilité ?... Avec quels impacts pour le [dialogue social](#), avec quelles implications pour la [responsabilité](#) juridique et opérationnelle des entreprises et des responsables Santé-HSE, RH, RSE ...
- **L'allongement de durée de la vie au travail paraît inéluctable, comment préserver le capital humain et le bien-être des personnes ?**

Merci à nos trois témoins : leurs optiques sont venues dimensionner le débat, donner de la hauteur de vue en même temps que de la profondeur / réalité opérationnelle à ces enjeux 'Pénibilité / usure professionnelle et capital humain', avec trois optiques :

- **L'optique de la régulation**, avec les évolutions du cadre légal en France, pour mieux prendre en compte les changements démographiques de fond, et la nécessité de mieux constater, caractériser, classifier et réguler les configurations de **pénibilité** – plus centrés sur les risques, et les situations porteuses de risques – et les impacts sur les personnes en **usure professionnelle** : impacts dans la durée (**merci Me Franck Morel, Flichy Grangé avocats**)
- **L'optique du contexte mondial**, et les tendances internationales des réalités et des objectifs de régulation mondiale, où les risques professionnels s'inscrivent entre évolutions démographiques et changements climatiques (**Merci Cyril Cosme, OIT-BIT en France**)
- **L'optique des relations sociales et du dialogue social** : où les négociations sont à mener sur la base d'analyse et de prises en compte de plus en plus multifactorielles et complexes, avec des contextes concrets, des réalités de terrain, des sensibilités et attentes, des organisations et des facteurs de changement de plus en plus divers et interagissants, et la grande difficulté de mesurer (**Merci Jérôme Chemin, CFDT Cadres**)

Merci à nos trois 'témoins de terrain', en optique HSE, d'avoir montré, **en dynamique de prévention** la réalité des diagnostics, et des programmes et actions concrètes de santé et de prévention, soulignant la convergence et les coopérations de plus en plus marquées entre **fonctions HSE et fonctions RH** sur ces lignes de prévention, et de capital humain durable. (**merci à Monique Kwiatkowski, SNCF Matériel ; Justine Sepeau, MerAlliance-ThaiUnion ; Marie-Anne Grangeret, Moten Technologies**)

Au total, avancées en mutualisation des réflexions, en maturité terrain d'actions concrètes permettant à chacun de progresser :



- La **complexité des enjeux et des réalités terrain** est la donne de base, avec des impacts et des causes souvent **d'ordre multifactoriel** dans ce qui est la lame de fond : le changement de la relation au travail .. lié aux nouvelles valeurs, mais aussi aux technologies, et à l'allongement inéluctable, mondial, de la durée de vie au travail ; et une nécessité partout d'**approche multifactorielle**, dans les trois dimensions du travail : travail prescrit, travail réel, travail ressenti.
- Sur le terrain, dans la réalité des faits comme des négociations, « **compensation** » et « **prévention** », les deux grands enjeux et critères des dispositifs, se mêlent, sont souvent indissolubles et appellent une écoute spécifique pour chaque terrain, mêlant aussi souvent 'pénibilité' physique et santé mentale
- **Les progrès de la métrique et des mesures de pénibilité et usure professionnelle sont réels, et sont à saluer** ; mais c'est bien la finalité/ les finalités des mesures qui comptent : il est important de ne pas déconnecter la mesure de la raison pour laquelle on mesure.
 - Eviter le nouveau fétichisme de la mesure, dans une interaction vraie avec l'écoute des perceptions et des attentes, les deux registres '**mesures-objectivation** et **perceptions-attentes**' s'appuyant et se nuancant dans une **prise en compte prioritaire du facteur humain**, - et cela tout particulièrement dans les programmes de prévention
- **Dans les organisations d'entreprise :**
 - constat convergent de relations, en compréhension, en valeurs, en actions et programmes de terrains entre les **fonctions RH et les fonctions Santé-HSE** dans de nouvelles configurations d'analyses conjointes de terrain, et de décisions conjointes de programmes.
 - .. avec aussi une tendance de plus en plus marquée à **accepter, légitimer et aussi promouvoir l'expérimentation / les expérimentations**, avec son indispensable corrélat : le droit à l'erreur !
- **Le facteur temps, - et les notions de temps long, de risques longs**, est désormais primordial, et appelle des prises en compte mesurées des différents horizons, impacts immédiats et impacts de long terme, dans des analyses nuancées, et des négociations en continu. .. qui seuls permettront de **mieux traiter, et préserver, un capital humain durable**

De la part de **Jacques Bouvet** et **Anne-Marie de Vaivre** / **Cercle Entreprises et Santé**, et du **Pr Jean-Marie Peretti, Essec Exec**, un grand merci à nos intervenants de ce 3 avril, et merci à tous nos participants !

Retrouvez le replay dans sa finesse stratégique et opérationnelle :

<https://www.cercle-es.com/2024/04/05/replay-3-avr-24-conference-en-hybride-usure-professionnelle-et-capital-humain/>

amv 0146347070
www.cercle-es.com