

# Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS\* en 2024

## AUTEURS :

H. Attali, R. Codron, P.Y. Montéléon, V. Mora, I. Mouchetrou Njoya, M. Noyé, O. Semoun, C. Wargon, C. Zind, ACMS

\* Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail de la région Île-de-France (ACMS)

## EN RÉSUMÉ

Cet article présente les résultats d'une étude descriptive transversale sur la perception des salariés de leur usure professionnelle, leurs stratégies de protection et leur perspective professionnelle. L'analyse de 2 121 questionnaires montre notamment que 16 % des salariés déclarent leur travail actuel usant à la fois sur les plans physique, mental et relationnel. La perception d'un mauvais état de santé et de l'impossibilité de se maintenir à son poste plus de 5 ans témoignent d'une usure professionnelle installée. Ces résultats indiquent l'importance d'une action préventive globale et participative, impliquant les employeurs, les salariés et les acteurs de la prévention dont les services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

## MOTS CLÉS

Vieillessement / Surveillance médicale / Suivi médical

**L**a prévention de l'usure au travail est un axe essentiel des 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> plans nationaux de santé au travail (2016-2020 et 2021-2025) [1,2] et est intégrée aux missions décrites dans le projet de service de l'Association interprofessionnelle des centres médicaux et sociaux de santé au travail de la région Île-de-France (ACMS) [3]. Selon la définition de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), l'usure professionnelle est un processus d'altération de la santé dans une ou plusieurs de ses dimensions (physique, psychologique et psychique, sociale) qui s'inscrit dans la durée. Elle s'installe dans le temps plus ou moins rapidement et dépend du parcours professionnel de chacun suivant les expositions à diverses contraintes et risques, à des niveaux plus ou moins élevés [4,5]. Selon le 3<sup>e</sup> plan national de santé au travail, l'usure résulte d'un processus d'altération de la santé au travail qui se traduit par une accélération du vieillissement de la personne [1]. De plus, l'omniprésence du sujet de l'usure

professionnelle, à la fois lors du suivi individuel de l'état de santé des salariés et lors des actions en milieu de travail, a été constaté par les équipes de l'ACMS. Cela a conduit le service de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) à s'interroger sur les caractéristiques des salariés concernés. L'étude présentée avait ainsi pour objectif d'estimer le nombre de salariés déclarant une usure professionnelle, de caractériser cette dernière et d'en rechercher les causes identifiées par les salariés et leurs perspectives professionnelles.

## MATÉRIEL ET MÉTHODE

Une enquête transversale, descriptive et analytique a été réalisée. Les données ont été recueillies via un auto-questionnaire élaboré pour cette étude et mis à la disposition des salariés suivis à l'ACMS (annexe 1). Du 5 février au 27 mai 2024, tout salarié se présentant à l'ACMS lors des visites et entretiens avec le médecin du travail, le collaborateur médecin,

## Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

l'infirmier en santé au travail ou l'assistant de service social pouvait accéder à l'auto-questionnaire grâce à un QR code ou en version papier. Les questionnaires pour lesquels l'âge du salarié ou l'âge du premier emploi était inconnu et ceux complétés lors d'une visite d'information et de prévention initiale ou d'une visite d'aptitude pour le premier emploi n'ont pas été inclus.

Cet auto-questionnaire était complété de façon anonyme après recueil du consentement libre et éclairé des participants. Le questionnaire en ligne n'utilisait que des cookies de session nécessaires à son fonctionnement, qui expiraient à l'issue de la session.

Les éléments recueillis portaient notamment sur :

- les caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon;
- le vécu de situations usantes/difficiles dans le travail sur le plan physique, mental/psychique et relationnel au poste actuel ou à un poste antérieur;
- la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle;
- l'état de santé physique et psychique et son lien subjectif avec les conditions de travail actuelles et passées;
- le soutien social;
- le développement de stratégies personnelles pour faire son travail;
- les difficultés à tenir physiquement ou psychologiquement le travail.

La variable « âge » a été répartie en 5 classes pour les analyses.

L'ancienneté au travail est une variable qui a été recalculée en prenant en compte l'âge actuel et l'âge du début de carrière professionnelle, sans tenir compte des éventuelles interruptions d'activité professionnelle.

Des échelles visuelles analogiques

(EVA) avec recodage de 0 à 10 ont été utilisées pour l'autoévaluation des répercussions du travail sur la vie personnelle, de l'état de santé physique et de l'état de santé psychique.

Ont été considérés comme :

- ayant des répercussions positives du travail sur la vie personnelle, ceux qui ont positionné le curseur sur la moitié droite de l'EVA 😊;
- ayant des répercussions négatives du travail sur la vie personnelle, ceux qui ont positionné le curseur sur la moitié gauche de l'EVA 😞;
- n'ayant aucune répercussion du travail sur la vie personnelle, ceux ayant laissé le curseur au milieu de l'EVA.

Ont été considérés comme :

- se sentant plutôt physiquement bien, ceux qui ont positionné le curseur sur la moitié droite de l'EVA 🙌;
- se sentant plutôt physiquement mal, ceux qui ont positionné le curseur sur la moitié gauche de l'EVA 🙏;
- se sentant physiquement ni bien ni mal, ceux ayant laissé le curseur au milieu de l'EVA.

Ont été considérés comme :

- se sentant plutôt psychologiquement bien, ceux qui ont positionné le curseur sur la moitié droite de l'EVA 😊;
- se sentant plutôt psychologiquement mal, ceux qui ont positionné le curseur sur la moitié gauche de l'EVA 😞;
- se sentant psychologiquement ni bien ni mal, ceux ayant laissé le curseur au milieu de l'EVA.

L'étude quantitative a consisté en une analyse bivariée entre chaque

variable recueillie et les situations usantes/difficiles physiques, psychiques/mentales et relationnelles (test du Khi-2 pour les variables catégorielles/qualitatives et test T de Student pour les variables quantitatives/continues). Les variables dont l'analyse bivariée montrait un lien significatif ( $p < 0,05$ ) ont fait l'objet d'une analyse par régressions logistiques (RL). Seuls les résultats statistiquement significatifs sont présentés dans l'article. Les commentaires libres des salariés (dernière question de l'auto-questionnaire) ont été regroupés selon leurs thèmes respectifs.

## RÉSULTATS

### DESCRIPTION DES DONNÉES (tableau I)

Parmi les 2 244 questionnaires complétés, 2 121 questionnaires étaient exploitables.

Le sex ratio était de 1,1 femme pour 1 homme. L'âge était en moyenne de 40 ans (+/- 12 ans) avec une amplitude allant de 18 à 70 ans, une médiane à 39 ans et un mode à 28 ans. L'âge de début d'activité était en moyenne de 21 ans (+/- 4 ans). L'ancienneté au travail calculée était de 19 ans en moyenne. Ce n'était pas le premier emploi occupé pour plus de 92 % des répondants. Ils étaient majoritairement en contrat à durée indéterminée - CDI (90 %), employés ou cadres (81 %). Les agents de maîtrise (11 %) et ouvriers (7 %) étaient moins représentés. Les motifs de visites étaient 40 % de périodiques et 30 % d'embauches. Les secteurs tertiaires et services sont majoritaires mais l'échantillon comprend tous types d'activités. Plus de 41 % des salariés ont déclaré avoir une fonction d'encadrement ou de

*Suite page 37*

↓ **Tableau I**

> **DESCRIPTION DES DONNÉES**

<b>Motif de visite</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Périodique	837	39,6
Embauche	642	30,3
Autre	636	30,1
Total	2 115	100,0
Pas de réponse	6	
<b>Genre</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Une femme	1 110	52,3
Un homme	1 011	47,7
<b>Âge N=2121</b>	<b>Ans</b>	
Moyenne	39,86	
Écart-type	11,66	
Médiane	39,0	
Mode	28	
Minimum	18	
Maximum	70	
<b>Répartition en classes d'âge</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Moins de 26 ans	244	11,5
De 26 à 35 ans	573	27,0
De 36 à 45 ans	537	25,3
De 46 à 55 ans	522	24,6
56 ans et plus	245	11,6
Total	2 121	100,0
<b>Âge de début d'activité professionnelle N=2 121</b>	<b>Ans</b>	
Moyenne	20,79	
Écart-type	3,84	
Médiane	20,0	
Mode	18	
Minimum	14	
Maximum	50	
<b>Répartition en classes de l'âge du début d'activité professionnelle</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Moins de 18 ans	324	15,3
De 18 à 21 ans	966	45,5
De 22 à 25 ans	658	31,0
Plus de 25 ans	173	8,2
Total	2 121	100,0



Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

↓ **Tableau I (suite)**

<b>Ancienneté au travail (N=2 121)</b>	<b>Années</b>	
Moyenne	19,07	
Écart-type	11,86	
Médiane	18	
Mode	4	
Minimum	1	
Maximum	56	
<b>Secteur d'activité</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Activité tertiaire (administratif, informatique...)	789	37,2
Activité de services (hôtellerie, santé, gardiennage, ménage, garage...)	498	23,5
Commerces (alimentaires, non alimentaires)	331	15,6
Industrie, métallurgie, chimie...	220	10,4
Transports/logistique	165	7,8
BTP	102	4,8
Autre	16	0,7
Total	2 121	100,0
<b>Type de contrat</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou fonctionnaire	1 900	89,6
Contrat à durée déterminée (CDD)	116	5,5
Autres (alternant, apprenti, saisonnier...)	78	3,7
Intérim	27	1,3
Total	2 121	100,0
<b>Catégorie socio-professionnelle</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Employé	914	43,1
Cadre	811	38,2
Agent de maîtrise	239	11,3
Ouvrier	140	6,6
Autre	17	0,8
Total	2 121	100,0
<b>Premier emploi</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	1 956	92,5
Oui	158	7,5
Total	2 114	100,0
Pas de réponse	7	
<b>Devez-vous habituellement encadrer, manager ou former des collaborateurs ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	1 244	58,7
Oui	877	41,3
Total	2 121	100,0



↓ Tableau I (suite)

Considérez-vous que votre trajet pour aller travailler est pénible ?	N	%
Non	1 451	68,4
Oui	670	31,6
Total	2 121	100,0
Arrivez-vous à concilier votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?	N	%
Non	482	22,7
Oui	1 639	77,3
Total	2 121	100,0
Indiquez, sur l'échelle, les répercussions de votre travail sur votre vie personnelle	Échelle visuelle analogique (EVA)	
Moyenne	5,5	
Médiane	5,1	
Répercussions positives ou négatives du travail sur la vie personnelle	N	%
😊 Positives	1 088	51,3
😞 Négatives	847	39,9
Aucune	186	8,8
Total	2 121	100,0
Dans votre travail actuel, vivez-vous régulièrement des situations que vous trouvez usantes/difficiles au niveau physique ?	N	%
Non	1 420	66,1
Oui	720	33,9
Total	2 121	100,0
Dans votre travail actuel, vivez-vous régulièrement des situations que vous trouvez usantes/difficiles au niveau mental/psychique ?	N	%
Non	960	45,3
Oui	1 161	54,7
Total	2 121	100,0
Dans votre travail actuel, vivez-vous régulièrement des situations que vous trouvez usantes/difficiles au niveau relationnel ?	N	%
Non	1 288	60,7
Oui	833	39,3
Total	2 121	100,0
Avant votre travail actuel, avez-vous régulièrement vécu des situations que vous avez trouvées usantes/difficiles au niveau physique ?	N	%
Non	1 261	64,5
Oui	695	35,5
Total	1 956	100,0
Avant votre travail actuel, avez-vous régulièrement vécu des situations que vous avez trouvées usantes/difficiles au niveau mental/psychique ?	N	%
Non	984	50,3
Oui	972	49,7
Total	1 956	100,0



## Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

## ↓ Tableau I (suite)

<b>Avant votre travail actuel, avez-vous régulièrement vécu des situations que vous avez trouvées usantes/difficiles au niveau relationnel ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	1 240	63,4
Oui	716	36,6
Total	1 956	100,0
<b>Actuellement, comment vous sentez-vous au niveau physique ?</b>	<b>EVA</b>	
Moyenne	5,6	
Médiane	5,7	
<b>Santé physique perçue - regroupement</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
👍 Plutôt physiquement bien	1 125	53,0
👎 Plutôt physiquement mal	807	38,0
Physiquement ni bien ni mal	189	9,0
Total	2 121	100,0
<b>Plutôt physiquement mal (N = 807) : votre état de santé physique actuel est-il lié à vos conditions de travail actuelles ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	286	35,4
Oui	521	64,6
Total	807	100,0
Non éligibles à la question	1 314	
<b>Plutôt physiquement mal et ayant déclaré un précédent emploi (N = 807) : votre état de santé physique actuel est-il lié à vos conditions de travail passées ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	528	65,4
Oui	279	34,6
Total	807	100,0
Non éligibles à la question	1 314	
<b>Actuellement, comment vous sentez-vous au niveau psychique ?</b>	<b>EVA</b>	
Moyenne	5,6	
Médiane	5,3	
<b>Actuellement, comment vous sentez-vous au niveau psychique ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
😊 Plutôt psychiquement bien	1 112	52,4
😞 Plutôt psychiquement mal	802	37,8
Psychiquement ni bien ni mal	207	9,8
Total	2 121	100,0
<b>Pour ceux qui se sont situés plutôt psychiquement mal (N=802), votre état de santé psychique actuel est-il lié à vos conditions de travail actuelles ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	164	20,4
Oui	638	79,6
Total	802	100,0
Non éligibles à la question	1 319	



↓ **Tableau I (suite)**

<b>Pour ceux qui se sont situés plutôt psychologiquement mal et ayant déclaré un précédent emploi (N = 802), votre état de santé psychique actuel est-il lié à vos conditions de travail passées ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	559	69,7
Oui	243	30,3
Total	802	100,0
Non éligibles à la question	1 319	
<b>Lien déclaré entre les conditions de travail passées ou actuelles et l'état de santé ; prise en compte à la fois des conditions de travail passées ou actuelles et de l'état de santé physique et/ou psychique</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Lien déclaré entre les conditions de travail passées ou actuelles avec un plutôt mauvais état de santé		
Physique et psychique	445	21,0
Psychique	238	11,2
Physique	161	7,6
Pas de lien déclaré entre les conditions de travail passées ou actuelles et un plutôt mauvais état de santé physique ou psychique	708	33,4
Plutôt bonne santé physique et psychique déclarée	596	26,8
Total	2 121	100,0
<b>Avez-vous des difficultés à tenir physiquement ou psychologiquement votre travail ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	1386	65,3
Oui	735	34,7
Total	2 121	100,0
<b>Pour ceux qui ont déclaré avoir des difficultés à tenir physiquement ou psychologiquement leur travail (N = 735) :</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Avez-vous eu un ou des arrêts de travail à cause de ces difficultés ?		
Non	256	34,8
Oui	479	65,2
Total	735	100,0
Avez-vous déjà parlé de ces difficultés à l'entreprise ?		
Non	190	25,9
Oui	545	74,1
Total	735	100,0
Avez-vous parlé de ces difficultés à votre service de santé au travail ?		
Non	323	43,9
Oui	412	56,1
Total	735	100,0
Avez-vous déjà parlé de ces difficultés à votre médecin traitant ?		
Non	187	25,4
Oui	548	74,6
Total	735	100,0



## Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

↓ Tableau I (suite)

<b>Depuis que vous travaillez, l'effet du travail sur votre santé a-t-il conduit à un aménagement de poste définitif prescrit par le médecin du travail ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	1 938	91,4
Oui	183	8,6
Total	2 121	100,0
Si oui, l'aménagement de poste prescrit par le médecin du travail a-t-il permis d'améliorer votre état de santé ?		
Non	124	67,8
Oui	59	32,2
Total	183	100,0
<b>Depuis que vous travaillez, l'effet du travail sur votre santé a-t-il conduit à un changement de poste de travail/de métier ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	1 859	87,6
Oui	262	12,4
Total	2 121	100,0
Si oui, le changement de poste/de métier a-t-il permis d'améliorer votre état de santé ?		
Non	60	77,1
Oui	202	22,9
Total	262	100,0
<b>Depuis que vous travaillez, l'effet du travail sur votre santé a-t-il conduit à faire une formation ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	1 921	90,6
Oui	200	9,4
Total	2 121	100,0
Si oui, la formation a-t-elle permis d'améliorer votre état de santé ?		
Non	61	30,5
Oui	139	69,5
Total	200	100,0
<b>Depuis que vous travaillez, l'effet du travail sur votre santé a-t-il conduit à une inaptitude au poste ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	2 027	95,6
Oui	94	4,4
Total	2 121	100,0
Si oui, l'inaptitude a-t-elle permis d'améliorer votre état de santé ?		
Non	37	39,4
Oui	57	60,6
Total	94	100,0
<b>Pour effectuer votre travail, pouvez-vous compter sur l'aide de collègues ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	387	18,2
Oui	1 734	81,8
Total	2 121	100,0



↓ **Tableau I (suite)**

<b>Pour effectuer votre travail, pouvez-vous compter sur l'aide de la hiérarchie ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	710	33,5
Oui	1 411	66,5
Total	2 121	100,0
<b>Le tableau ci-dessous, résume l'existence d'un soutien professionnel</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Collègues et hiérarchie	1 321	62,3
Collègues seul	413	19,4
Hiérarchie seul	90	4,3
Aucun	297	14,0
Total	2 121	100,0
<b>Pour limiter l'effet du travail sur votre santé, avez-vous eu besoin de développer des astuces personnelles pour faire votre travail ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Non	1 001	47,2
Oui	1 120	52,8
Total	2 121	100,0
<b>En prenant en compte votre état de santé et vos conditions de travail actuels, pensez-vous que vous pourrez continuer votre travail dans les mêmes conditions ?</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Moins de 2 ans	563	26,5
Encore 2 à 5 ans	533	25,1
Encore 5 à 10 ans	377	17,8
Encore 10 ans et plus	648	30,6
Total	2 121	100,0

formation. Environ un tiers des salariés jugeait son trajet pénible. Presque un quart des participants ne pouvait pas concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Presque 40 % des répondants déclaraient vivre des répercussions négatives du travail sur leur vie personnelle.

Au poste actuel, un tiers des répondants dit vivre des situations de travail usantes au niveau physique, plus de la moitié au niveau psychique et presque 40 % sur le plan relationnel. Lors d'un emploi antérieur, plus d'un tiers des répondants déclare des situations de travail usantes physiquement, près de la moitié au niveau mental/psychique et plus d'un tiers au niveau relationnel.

Parmi les répondants, 16 % disent

vivre les 3 types de situations de travail usantes au poste actuel et 18 % avant leur travail actuel.

Concernant la perception du lien santé-travail, plus d'un tiers des répondants dit se sentir physiquement plutôt mal et, parmi eux, près des deux tiers relient cette perception à leur travail actuel et un tiers à leur travail antérieur. Plus d'un tiers des répondants dit se sentir psychiquement mal. Parmi eux, près de 80 % l'associent à leur travail actuel et près d'un tiers à leur travail passé. Au total, plus d'un cinquième des répondants établit un lien entre leur mauvais état de santé physique et psychique et leur travail actuel ou antérieur.

Plus d'un tiers des répondants disent avoir des difficultés à tenir

physiquement ou psychiquement leur travail. Près des deux tiers des répondants disent avoir eu des arrêts de travail qu'ils relient à ces difficultés.

Plus de 90 % (N = 666) des répondants ont parlé de leurs difficultés au médecin traitant, au SPSTI ou à l'entreprise, dont 44,1 % (N = 324) à tous les interlocuteurs.

Près d'un répondant sur 10 dit avoir bénéficié d'un aménagement de poste définitif du fait de l'effet du travail sur sa santé. L'aménagement préconisé a amélioré la santé dans près d'un tiers des cas concernés. Plus de 10 % ont dû changer de poste du fait de leur santé. Ce changement a été efficace pour près d'un quart des salariés concernés. Pour près de 10 % des répondants, l'effet

## Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

du travail sur la santé a conduit à se former et la formation a été bénéfique pour la santé pour les deux tiers des répondants concernés. Presque 5 % des répondants ont été déclarés médicalement inaptes. La santé a été améliorée grâce à cette inaptitude pour près des deux tiers des répondants concernés.

Concernant les stratégies de protection, près de 20 % des répondants disent ne pas pouvoir compter sur l'aide des collègues et un tiers des répondants dit ne pas pouvoir compter sur l'aide de la hiérarchie. Plus d'un salarié sur dix dit n'avoir aucun soutien professionnel. Plus de la moitié des répondants dit avoir eu besoin de développer des astuces personnelles pour faire son travail.

Concernant les perspectives professionnelles, plus d'un quart des répondants estime ne pas pouvoir continuer son travail à 2 ans. La moitié des répondants de moins de 26 ans estime ne pas pouvoir continuer leur travail à 5 ans, et plus des trois quarts à partir de 56 ans.

### ANALYSE DES DONNÉES

Les résultats qui suivent sont significatifs avec  $p < 0,001$  sauf mention contraire dans le texte.

#### PERCEPTION DES RÉPONDANTS DE LEURS SITUATIONS PROFESSIONNELLES ACTUELLES USANTES/DIFFICILES

Ce sont plus fréquemment les femmes qui vivent des situations usantes/difficiles au niveau psychique/mental (56 % vs 52 % pour les hommes;  $p < 0,008$ ) ou relationnel (44 % vs 34 % pour les hommes). Les salariés vivant des situations usantes/difficiles que ce soit physique, psychique/mental ou relationnel ont une moyenne d'âge

plus élevée que ceux n'en ayant pas signalées (41 ans vs 37 ans).

Les salariés qui vivent régulièrement des situations usantes/difficiles au niveau physique (51 % vs 31 %) et psychique/mental (61 % vs 54 %;  $p < 0,024$ ) ont plus souvent débuté leur vie professionnelle avant 18 ans.

Ce sont dans les secteurs d'activité du BTP (47 %), du transport/logistique (51 %), des commerces (50 %) et des activités de service (45 %) que sont retrouvés le plus de salariés vivant des situations usantes/difficiles au niveau physique et dans les activités de service (47 %), le plus de salariés vivant des situations usantes/difficiles au niveau relationnel.

Les salariés qui vivent régulièrement des situations usantes/difficiles au niveau physique (35 %;  $p < 0,004$ ) ou psychique/mental (57 %) ou relationnel (41 %) sont plus souvent en contrat à durée indéterminée (CDI).

Ce sont les ouvriers (64 %) et employés (44 %) qui déclarent plus souvent vivre des situations usantes/difficiles au niveau physique, les agents de maîtrise (64 %) et les cadres (57 %) plus souvent au niveau psychique/mental et les agents de maîtrise (47 %) plus souvent au niveau relationnel ( $p = 0,019$ ).

Ce sont plus souvent les salariés qui vivent des situations usantes/difficiles au niveau physique (43 %), psychique/mental (71 %) et relationnel (51 %) qui considèrent que leur trajet pour aller travailler est pénible.

Ce sont plus souvent les salariés qui vivent des situations usantes/difficiles au niveau physique (54 %), psychique/mental (86 %) et relationnel (67 %) qui n'arrivent pas à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Ce sont plus souvent les salariés qui vivent des situations usantes/difficiles au niveau physique (49 %), psychique/mental (84 %) et relationnel (63 %) qui indiquent des répercussions négatives de leur travail sur leur vie personnelle.

Ce sont les salariés qui ont des fonctions d'encadrement, de management ou de formation de collaborateurs qui vivent plus souvent des situations usantes/difficiles au niveau psychique/mental (61 %) et relationnel (44 %).

Les salariés vivant actuellement des situations professionnelles usantes/difficiles au niveau physique:

- vivent également plus souvent des situations usantes/difficiles au niveau psychique/mental (45 %) ou relationnel (46 %);
- ont plus souvent vécu également des situations usantes/difficiles au niveau physique dans leur poste antérieur (54 %);
- jugent leur état de santé physique (59 %) ainsi que psychique (49 %) plutôt mauvais;
- estiment leur état de santé physique plutôt mauvais et en lien avec leurs conditions de travail actuelles (74 %) mais aussi passées (69 %);
- estiment leur état de santé psychique plutôt mauvais et en lien avec leurs conditions de travail actuelles (52 %);
- ont plus souvent développé des astuces personnelles pour faire leur travail (44 %);
- considèrent plus souvent avoir des difficultés à tenir physiquement ou psychologiquement leur travail (57 %);
- déclarent plus souvent ne pas pouvoir compter sur l'aide de leurs collègues (52 %) et de leur hiérarchie (52 %);

- compte tenu de leur état de santé, pensent ne pas pouvoir exercer plus de 5 ans leur activité dans les mêmes conditions de travail (72,2 %).

Les salariés vivant actuellement des situations professionnelles usantes/difficiles au niveau psychique/mental :

- vivent également plus souvent des situations usantes/difficiles au niveau relationnel (87 %);
- ont plus souvent vécu également des situations usantes/difficiles au niveau psychique/mental dans leur poste antérieur (67 %);
- jugent plus souvent leur état de santé physique (79 %) ainsi que psychique (87 %) plutôt mauvais;
- estiment plus souvent leur état de santé psychique (94 %) plutôt mauvais et en lien avec leurs conditions de travail actuelles, mais aussi passées (92 %;  $p = 0,004$ );
- ont plus souvent développé des astuces personnelles pour faire leur travail (70 %);
- considèrent plus souvent avoir des difficultés à tenir physiquement ou psychologiquement leur travail (88 %);
- déclarent plus souvent ne pas pouvoir compter sur l'aide de leurs collègues (77 %) et de leur hiérarchie (80 %);
- compte tenu de leur état de santé, pensent ne pas pouvoir exercer plus de 5 ans leur activité dans les mêmes conditions de travail (68,8 %).

Les salariés vivant actuellement des situations professionnelles usantes/difficiles au niveau relationnel :

- ont plus souvent vécu également des situations usantes/difficiles au niveau relationnel dans leur poste antérieur (55 %);
- estiment plus souvent leur état

de santé psychique plutôt mauvais et en lien avec leurs conditions de travail actuelles (75 %);

- ont plus souvent développé des astuces personnelles pour faire leur travail (53 %);
- considèrent plus souvent avoir des difficultés à tenir physiquement ou psychologiquement leur travail (67 %);
- déclarent plus souvent ne pas pouvoir compter sur l'aide de leurs collègues (64 %) et de leur hiérarchie (65 %);
- compte tenu de leur état de santé, pensent ne pas pouvoir exercer plus de 5 ans leur activité dans les mêmes conditions de travail (72,2 %).

#### PERCEPTION DES RÉPONDANTS DE LEUR ÉTAT DE SANTÉ PHYSIQUE ET PSYCHIQUE

Un moins bon état de santé à la fois physique et psychique est retrouvé chez ceux :

- ayant débuté leur vie professionnelle avant l'âge de 18 ans (45 %;  $p = 0,030$ );
- en CDI (41 %);
- employés (42 %) et agents de maîtrise (50 %);
- qui n'arrivent pas à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle (72 %);
- dont le travail a des répercussions négatives sur leur vie personnelle (72 %);
- qui ont recours à des astuces personnelles pour faire leur travail (52 %);
- qui considèrent avoir plus de difficultés pour tenir physiquement ou psychologiquement le travail (79 %);
- qui, compte tenu de leur état de santé, pensent ne pas pouvoir exercer plus de 5 ans leur activité dans les mêmes conditions de travail (79,4 %).

Un moins bon état de santé physique est retrouvé chez ceux :

- ayant un moins bon état de santé psychique (74 %);
- exerçant dans les activités de commerce (45 %) et les activités de services (44 %).

Un moins bon état de santé psychique est retrouvé chez ceux pour lesquels il s'agit du premier emploi (45 %;  $p = 0,009$ ).

La santé physique et/ou psychique rapportée par chacune des EVA se dégrade d'autant plus que le salarié est confronté à un nombre croissant de types de situations usantes difficiles.

#### PERCEPTION DES RÉPONDANTS DE LEURS DIFFICULTÉS À TENIR PHYSIQUEMENT OU PSYCHIQUEMENT LEUR TRAVAIL

Il y a plus de difficultés chez :

- les femmes (41,4 % vs 27,3 % chez les hommes);
- ceux ayant commencé leur vie professionnelle avant 18 ans (45,1 % vs 32,8 %);
- ceux en CDI (36,5 % vs 19 %);
- ceux dans le secteur d'activités de service (40,8 %);
- les employés et agents de maîtrise (respectivement 37,2 % et 42,7 %);
- ceux pour qui il s'agit de leur premier emploi (42,4 % vs 34,0 %,  $p = 0,034$ );
- ceux ayant des répercussions négatives de leur travail sur leur vie personnelle (69,8 % vs 9,9 % pour les répercussions positives);
- ceux ayant moins d'aide de leur hiérarchie (65,2 % vs 19,3 %);
- ceux ayant recours à des astuces personnelles pour faire leur travail (50,2 % vs 17,3 %);
- ceux déclarant ne pas pouvoir continuer leur travail pendant plus de 5 ans compte tenu de leur état de santé et de leurs conditions de travail actuelles (57,7 % vs 12,2 %).

Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

**PERCEPTION DES RÉPONDANTS DE LEURS SITUATIONS CONCERNANT L'AIDE DES COLLÈGUES ET DE LA HIÉRARCHIE**

L'aide des collègues est :

- moins fréquente chez les salariés en CDI (80,3 % vs 94,1 % non-CDI) et chez les ouvriers (74,3 %);
- plus fréquente chez les cadres (84,6 %, p = 0,017) et les hommes (84,5 % vs 79,3 % chez les femmes, p = 0,002).

En l'absence de l'aide des collègues, 75,7 % estiment ne pas pouvoir continuer leur travail pendant plus de 5 ans compte tenu de leur état de santé et de leurs conditions de travail actuels vs 46,3 % de ceux bénéficiant de l'aide des collègues.

L'aide de la hiérarchie est :

- moins fréquente chez les salariés en CDI (64,6 % vs 83,3 % non-CDI), chez les ouvriers (57,1 %) et les agents de maîtrise (55,2 %);
- plus fréquente chez les cadres (73,4 %) et les hommes (71,0 % vs 62,4 % chez les femmes).

En l'absence de l'aide de la hiérarchie, 77,8 % estiment ne pas pouvoir continuer leur travail pendant plus de 5 ans compte tenu de leur état de santé et de leurs conditions de travail actuels vs 38,5 % de ceux bénéficiant de l'aide de la hiérarchie.

L'aide des collègues comme l'aide de la hiérarchie :

- sont plus fréquentes dans le secteur d'activités tertiaires (86,2 % pour l'aide des collègues et 73,3 % pour l'aide de la hiérarchie) que dans tous les autres secteurs;
- sont moins fréquentes pour les activités de services (respectivement 76,1 % et 60,0 %);
- sont statistiquement liées au fait de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle (86,8 % vs 64,7 % pour ceux qui ne bénéficient pas de l'aide des collègues et 74,4 %

vs 39,6 % pour ceux qui ne bénéficient pas de l'aide de la hiérarchie);

- sont liés à une réduction des répercussions négatives du travail sur la vie personnelle (respectivement 91,6 % avec l'aide des collègues et 85,6 % avec l'aide de la hiérarchie, de répercussion positives vs 67,9 % et 38,0 % pour les répercussions négatives).

**PERCEPTION DES RÉPONDANTS DE LEURS SITUATIONS CONCERNANT LE DÉVELOPPEMENT D'ASTUCES PERSONNELLES POUR FAIRE LEUR TRAVAIL AFIN DE LIMITER L'EFFET DE LEUR TRAVAIL SUR LEUR SANTÉ**

Il y a plus d'astuces personnelles chez les femmes (54,9 % vs 50,5 % chez les hommes, p = 0,046) et chez ceux :

- travaillant dans le BTP (et moins dans les activités tertiaires; respectivement 66,7 % et 49,0 %; p = 0,025);
- en CDI (54,1 % vs 42,1 %, p = 0,006);
- qui n'arrivent pas à concilier leur vie personnelle et leur vie professionnelle (70,5 % vs 47,6 %);
- ayant des répercussions négatives de leur travail sur leur vie personnelle (73,5 % vs 35,2 % pour ceux ayant des répercussions positives);
- qui déclarent ne pas pouvoir continuer leur travail pendant plus de 5 ans compte tenu de leur état de santé et de leurs conditions de travail actuels (63,4 % vs 38,6 % pour ceux ne développant pas d'astuces personnelles).

**ANALYSE TENANT COMPTE DE L'ÉTAT DE SANTÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL ACTUELS, AVEC ESTIMATION DE LA POSSIBILITÉ D'EXERCICE DANS LES MÊMES CONDITIONS**

Se projettent à plus de 5 ans :

- 57,5 % d'hommes et 40 % de femmes;

- 56,2 % des cadres, 46,4 % des ouvriers, 43,2 % des employés, 42,3 % des agents de maîtrise;
- plus souvent ceux qui n'ont pas de trajet pénible pour aller travailler (54,7 % vs 34,6 %);
- plus souvent ceux qui concilient leur vie personnelle et leur vie professionnelle (57,3 % vs 17,8 %);
- plus souvent ceux qui ont une répercussion positive du travail sur leur vie personnelle (72,4 % vs 18,1 % pour ceux ayant une répercussion négative).

Pour les salariés qui vivent des situations usantes/difficiles au niveau physique, psychique/mental ou relationnel, 34,7 % estiment pouvoir exercer leur travail plus de 5 ans :

- dont environ 1 sur 10 pour les 56 ans et plus;
- plus d'un tiers pour les autres classes d'âge.

Pour les salariés qui ne vivent pas des situations usantes/difficiles au niveau physique, psychique/mental ou relationnel, 76,9 % estiment pouvoir exercer leur travail plus de 5 ans :

- dont 1 sur 2 pour les 56 ans et plus;
- près de 8 sur 10 pour les autres classes d'âge.

La différence de projection à 5 ans est très significative (p < 0,001) selon le vécu ou non de situations usantes/difficiles au niveau physique, psychique/mental ou relationnel.

**COMMENTAIRES DES SALARIÉS**

Parmi les 232 commentaires des répondants :

- 45 concernaient uniquement l'usure physique;
- 21 uniquement l'usure psychique;

- 104 à la fois l'usure physique et l'usure psychique;
- 4 le lien entre l'usure professionnelle et l'âge;
- 30 le lien entre l'usure professionnelle et les maladies chroniques;
- 20 le lien entre l'usure professionnelle et les trajets domicile-travail;
- 8 étaient des idées pour lutter contre l'usure.

## DISCUSSION

### DONNÉES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES

Même si le sex-ratio dans cette étude retrouve légèrement plus de femmes, celui-ci est voisin de celui de la population en emploi recensée en Île-de-France en 2021 par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) [6,7] et dans l'enquête Evrest 2019-2023 [8]. Ces résultats invitent à se pencher sur les parcours cumulatifs des femmes. Par ailleurs, la répartition de la population selon les âges semble comparable à celle retrouvée dans l'étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) même si les classes ne sont pas tout à fait superposables [9]. L'âge moyen de l'échantillon de 40 ans ainsi que le début du travail autour de 20 ans en moyenne interrogent sur une usure qui survient tôt et dans une population qui n'a pas commencé à travailler tôt.

### SITUATIONS USANTES/DIFFICILES

Les salariés de cette étude qui vivent des situations usantes ont une moyenne d'âge légèrement plus élevée que ceux qui n'en signalent pas. Cependant, ils sont encore jeunes pour être déjà usés

et juger leur état de santé physique et/ou psychique plutôt mauvais. Dans l'étude de la Dares de 2011, il s'agissait de salariés plus âgés, de 50 à 59 ans, durablement exposés à des pénibilités physiques, qui s'estimaient moins souvent en bonne santé [10]. Les résultats de l'étude présentée ici suggèrent donc d'expérimenter tôt dans la vie professionnelle les solutions de maintien en emploi destinées aux seniors afin de prévenir l'usure [11,12]. Enfin les secteurs d'activité du BTP, du transport et de la logistique, des commerces et des activités de service ont le plus de salariés vivant des situations usantes au niveau physique. Ce résultat est concordant avec des recherches antérieures [13, 14] et suggère que la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés passe par la soustraction des expositions aux risques physiques [15].

### SANTÉ PERÇUE

Les résultats de l'EVA indiquent que plus d'un tiers des salariés se sent physiquement mal et, parmi eux, la majorité l'attribue à ses conditions de travail actuelles ou passées. Or l'exposition à des facteurs de pénibilité physique, d'autant plus s'ils sont cumulés, altère la santé et le maintien en emploi [9, 10].

Les résultats de l'EVA indiquent que plus d'un tiers des salariés se sent psychologiquement mal et, parmi eux, la majorité l'attribue à ses conditions de travail actuelles ou passées. Or des critères psychosociaux défavorables dans l'organisation du travail et un mauvais état de santé perçu sont défavorables au maintien en emploi [16]. L'usure psychique peut aussi conduire à des symptômes physiques [17]. De mauvaises conditions de travail peuvent aussi contribuer de façon

précoce à un déficit fonctionnel et amplifier/accélérer le vieillissement du salarié [18].

### DIFFICULTÉS À TENIR LE TRAVAIL

Du fait d'une santé physique et/ou psychique altérée, plus d'un tiers des répondants a des difficultés à tenir physiquement ou psychologiquement son travail. Ceci a déjà été constaté par ailleurs [19]. De plus, les salariés exposés à des contraintes physiques, à des contraintes psychologiques ou au cumul des deux se sentent moins en capacité de tenir dans leur travail que les autres [20]. Par ailleurs, parmi ceux qui ont des difficultés à tenir physiquement ou psychologiquement leur travail, près des deux tiers ont eu un ou plusieurs arrêts de travail, ce qui peut alerter sur le risque de désinsertion professionnelle [21]. Pour près d'un salarié sur dix, l'effet de l'activité professionnelle sur la santé a conduit le médecin du travail à préconiser un aménagement définitif du poste, indicateur d'usure professionnelle mais aussi dispositif de maintien en emploi [22]. Parmi les aménagements de poste, il y a deux fois plus de temps partiel pour raison de santé chez les 55-64 ans que chez les 30-40 ans, en particulier chez les salariés les moins qualifiés [14]. De plus, selon Mardon, les seniors qui se maintiennent en activité sont ceux qui disposent d'aménagements de leur temps de travail. Que ce soit *via* l'aménagement définitif de leur poste de travail ou après un changement de poste ou de métier, environ 25 % à 30 % des salariés concernés ont constaté une amélioration de leur état de santé [15].

Parmi les salariés qui ont bénéficié d'une formation motivée par les effets du travail sur leur état de

## Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

santé, 70 % rapportent une amélioration de leur état de santé, ce qui est concordant avec des travaux précédents [23].

Les 94 salariés qui ont rapporté avoir eu précédemment une inaptitude déclarent une amélioration de leur état de santé dans 6 cas sur 10. Ceci suggère que l'inaptitude peut se révéler être une solution pour maintenir santé et employabilité.

Parmi les répondants, 14 % ont déclaré ne pouvoir compter sur l'aide ni de leurs collègues ni de leur hiérarchie. Ce manque d'aide est associé à un vécu plus fréquent de situations professionnelles usantes/difficiles au niveau physique, psychique/mental et relationnel. Ces mêmes salariés perçoivent leur état de santé physique et psychique comme plutôt mauvais. Enfin, ils signalent plus de difficulté à tenir physiquement ou psychologiquement leur travail. Ces résultats sont en cohérence avec la littérature : la reconnaissance par l'entourage professionnel ou les possibilités d'entraide entre collègues face à des contraintes physiques fortes peuvent minorer le processus d'usure [24]. D'ailleurs, l'individualisation du travail (diminution des temps d'échange et de coopération, mise en concurrence des salariés...) peut être à considérer comme facteur de risque psychosocial et d'usure professionnelle [25]. Au contraire, l'appartenance à un collectif de travail et le soutien apporté par l'équipe peuvent être considérés comme décisifs dans la capacité à supporter le travail ; cependant, le soutien accordé aux travailleurs par leurs collègues de travail apparaît particulièrement faible [26].

Un peu plus de la moitié des salariés a eu besoin de développer des astuces personnelles pour

effectuer leur travail afin de limiter l'effet de celui-ci sur leur santé. Ces salariés déclarent un vécu plus fréquent de situations professionnelles usantes/difficiles au niveau physique, psychique/mental et relationnel. Ils perçoivent leur état de santé physique et psychique comme plutôt mauvais et signalent plus de difficulté à tenir physiquement ou psychologiquement leur travail. Le développement de ces astuces semble être utilisé comme mesure de prévention par les salariés en réponse à des difficultés médicoprofessionnelles individuelles. La nécessité de mettre en place des astuces personnelles pourrait être un indicateur de déficience dans l'organisation du travail par l'entreprise et, à terme, d'usure professionnelle.

Près d'un tiers des répondants indiquant que leur trajet pour aller travailler est pénible, signalent avoir un moins bon état de santé physique et psychique et avoir des difficultés à tenir physiquement ou psychologiquement le travail. Une enquête réalisée en 2024 avait montré que 42 % des sondés en Île-de-France (vs 30 % au niveau national) estimaient que la mobilité liée à leurs déplacements dans le cadre du travail avait un impact négatif sur leur qualité de vie au travail [27].

Environ un répondant sur quatre n'arrive pas à concilier vie personnelle et vie professionnelle, et deux sur cinq déclarent des répercussions négatives du travail sur leur vie personnelle. Ces résultats pourraient indiquer précocement un risque de dégradation de l'état de santé à terme comme l'évoquaient les données de l'enquête Santé et itinéraires professionnels (SIP) en 2015 [28].

Moins de la moitié des répondants pense pouvoir continuer

son travail actuel au-delà de 5 ans. Ce sont principalement les cadres (56,2 %) qui se projettent à plus de 5 ans par rapport aux agents de maîtrise (42,3 %), employés (43,2 %) et ouvriers (46,4 %).

Plus précisément pour les salariés qui vivent des situations usantes/difficiles au niveau physique ou psychique ou relationnel, seul un tiers estime pouvoir exercer son travail plus de 5 ans, dont un sur dix chez les plus de 56 ans et plus d'un sur trois dans les autres classes d'âge. Des résultats sur la capacité à se projeter à court terme sont retrouvés dans d'autres études [10,15, 20, 28 à 32] mais aussi dans l'observatoire de santé au travail Evrest qui, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2022, a introduit la question « *Pensez-vous que dans 2 ans votre état de santé vous permettra d'effectuer votre travail actuel ?* ». Les résultats Evrest montrent que 15 % de la classe d'âge 45-49 ans répond négativement à cette question, 21 % de la classe d'âge 50-54 ans et 38 % chez les 60 ans et plus. Est également retrouvé le gradient social avec l'évaluation la plus défavorable pour les employés et les ouvriers par rapport aux autres catégories socioprofessionnelles [8]. En 2019, l'étude de la Dares énonçait que « *37 % des salariés ne se sentent pas capables de tenir dans leur travail jusqu'à la retraite* ». L'exposition à des risques professionnels – physiques ou psychosociaux –, tout comme un état de santé altéré, vont de pair avec un sentiment accru d'insoutenable du travail [20]. Selon l'étude de Caron et al., le ressenti du salarié quant à sa santé et sa capacité à travailler pourrait servir d'indicateur clinique pour une prévention médicale, organisationnelle et technique adaptée [33]. Une autre étude de la Dares montre

également que les salariés exposés à des contraintes physiques, à des contraintes psychologiques ou au cumul des deux se sentent moins en capacité de tenir dans leur travail que les autres [20].

Ainsi, la perception individuelle de la capacité à continuer son activité paraît être un indicateur possible d'usure professionnelle.

### FOCUS SUR LES FEMMES

Les résultats de cette étude indiquent que les femmes disent plus souvent vivre des situations usantes/difficiles au niveau psychique/mental ou relationnel. Selon le rapport du Sénat relatif à la santé des femmes au travail, les femmes sont majoritairement exposées à des risques invisibles et silencieux liés à une usure physique et psychique alors que les hommes sont davantage exposés à des dangers visibles et engageant le pronostic vital. Les risques professionnels auxquels sont exposés les femmes sont sous-estimés ou méconnus du fait d'une approche genrée focalisée sur l'homme moyen [29, 34]. Sur le fait qu'elles ressentent plus de difficultés à tenir leur travail au niveau physique ou psychique, qu'elles signalent développer plus d'astuces personnelles pour faire leur travail afin de limiter l'effet du travail sur leur santé, des différences statistiquement significatives ont été retrouvées par rapport aux hommes dans la présente étude. De plus, elles estiment moins se projeter à 5 ans dans leur emploi, compte tenu de leur état de santé et de leurs conditions de travail actuels. Une hypothèse serait que les femmes sont plus sujettes aux difficultés d'articulation vie professionnelle-vie personnelle, leur employeur ne faisant pas cas de leur situation [35]. De plus, une analyse à partir

des enquêtes Conditions de travail indique qu'il est souhaitable de prendre en compte d'autres types de facteurs pour appréhender les situations spécifiques à l'origine possible de l'usure professionnelle des femmes comme les parcours de vie heurtés, les faibles rémunérations [29].

### FORCES DE L'ÉTUDE

L'ACMS assure le suivi des salariés d'entreprises de toutes tailles et de tous secteurs d'activités en Île-de-France, ce qui permet d'obtenir une population aussi vaste et diverse que possible – s'agissant des secteurs professionnels représentés – pour une représentativité adéquate. L'utilisation d'un auto-questionnaire, de manière anonyme, permet une expression libre et sans retenue des participants. Il explore de nombreuses dimensions de l'usure, qu'elle soit physique, psychique/mentale ou relationnelle.

Le nombre important de participants a permis une puissance statistique qui révèle des liens significatifs entre travail et santé. Les commentaires des répondants sont riches et cohérents avec les données quantitatives, elles-mêmes en cohérence avec la littérature.

### LIMITES DE L'ÉTUDE

Le caractère transversal du recueil de données ne permet pas d'émettre de relations causales. Par ailleurs, les modalités de participation ont entraîné des biais de sélection :

- la participation à cette enquête reposait sur le volontariat des salariés et il est plausible que ceux ayant choisi d'y contribuer étaient davantage intéressés par le sujet ;
- l'auto-questionnaire était rempli *via* le téléphone portable du

salarié mais tous n'en disposaient pas, certains téléphones n'étaient pas équipés d'application de lecture de QR Code ;

- les personnes maîtrisant mal la langue française n'ont pu y participer.

### LA PRÉVENTION : LES ENJEUX ET LA MISE EN ŒUVRE

Cette enquête a été proposée aux salariés à l'occasion de leur suivi médicoprofessionnel et social individuel, temps privilégié pour le repérage précoce des situations individuelles à risque de désinsertion professionnelle. La prévention de la désinsertion professionnelle a été renforcée avec la création de la visite de mi-carrière, qui permet notamment d'échanger avec le salarié au sujet de la soutenabilité perçue de son poste actuel, sur son parcours et *curriculum laboris*, ainsi que sur ses aspirations professionnelles ou ses souhaits de formation. Cette visite relève cependant davantage de la prévention secondaire que de la prévention primaire du risque d'usure professionnelle.

En effet la population de l'étude pourtant jeune, en CDI, souvent en secteur tertiaire, se sent déjà usée et perçoit son poste comme possiblement insoutenable à plus de 5 ans. Des sources polyfactorielles d'usure professionnelle avec leurs conséquences sur la santé et le maintien en emploi sont repérées : situations usantes/difficiles dans le travail, au niveau physique, psychique et relationnel ; aide insuffisante des collègues ou de la hiérarchie ; obligation de développer des stratégies personnelles qui tentent de pallier l'insuffisance de prévention organisationnelle et technique collective ; trajets domicile-travail pénibles qui s'ajoutent

## Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

à la pénibilité du travail ; répercussions du travail sur la vie personnelle avec absence de conciliation vie personnelle-vie professionnelle, état de santé physique et/ou psychique dégradé et jugé par les répondants concernés en lien avec leurs conditions de travail actuelles ou passées.

Les études réalisées dans ce domaine montrent que les conséquences de l'usure professionnelle pour le salarié, en termes de désinsertion professionnelle mais aussi d'impacts pour les entreprises (arrêts pour maladies et accidents du travail, inaptitude médicale, dégradation de l'employabilité, qualité de travail dégradée, baisse de performance de l'entreprise, tensions au sein des collectifs de travail, baisse de motivation des équipes...) sont majeures [4,5].

La prévention primaire repose sur l'adaptation du travail à l'être humain, avec une optimisation de l'organisation et des conditions de travail, une hiérarchie soutenance, un collectif de travail présent et bienveillant. Lorsque cette prévention collective est défaillante, les travailleurs développent des stratégies individuelles de protection. Pour éviter de faire porter le poids de la prévention exclusivement sur les individus, ces stratégies pourraient être élaborées au niveau collectif, par exemple au titre de la coopération intergénérationnelle, permettant de pérenniser les savoirs historiques techniques et de prévention [36 à 41].

À cette prévention professionnelle de l'usure au travail s'ajoute la prise en considération nécessaire de la pénibilité des trajets domicile-travail ainsi que de la spécificité - à approfondir - du travail des femmes [27, 29, 34, 35].

Face aux conséquences de l'usure professionnelle tant en termes

de santé, d'emploi, qu'en termes économiques, la prévention de ce risque impose une démarche globale et participative de tous les acteurs de prévention, y compris des salariés et des employeurs. Parmi les mesures de prévention, la gestion des ressources humaines et des compétences, la valorisation des acquis de l'expérience, la formation professionnelle permettront la construction de parcours professionnels et de prévention sécurisants et stimulants ; c'est notamment le cas pour les travailleurs occupant des postes pénibles physiquement, les reconversions précoces favorisant l'employabilité [22, 23, 42, 43].

Toutes ces actions visant à faire évoluer les situations et l'organisation du travail auront des effets d'autant plus bénéfiques qu'elles interviendront tôt et de façon continue dans la vie professionnelle [44]. Agir en prévention primaire pour une amélioration globale des conditions de travail, c'est prévenir l'usure prématurée des salariés les plus jeunes et contenir celle des plus âgés [45].

Pour soutenir les entreprises dans cette démarche, le fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) a été créé en 2024. Il vise à verser aux entreprises des subventions réservées à la formation et à des actions de sensibilisation, de prévention des risques à l'origine de troubles musculosquelettiques, puisqu'ils entraînent des handicaps sérieux et un risque accru de désinsertion professionnelle [46]. Enfin, la prévention de l'usure professionnelle implique un engagement politique des pouvoirs publics et de l'ensemble des parties prenantes – entreprises, salariés et leurs représentants – et autres partenaires de prévention dont les SPST, le CSE

étant l'acteur clef de la soutenabilité dans les entreprises dont l'effectif permet son existence [47]. Les entreprises dont l'effectif est de moins de 50 salariés seraient donc potentiellement une cible prioritaire pour prévenir le risque d'usure professionnelle.

## CONCLUSION

Cette étude dresse un état des lieux en 2024 en Île-de-France du ressenti des salariés quant à leur usure professionnelle et ses causes, en les plaçant au cœur de la recherche par un auto-questionnaire sur leur santé et le lien qu'ils entretiennent avec leurs conditions de travail actuelles ou passées. Elle aborde aussi la soutenabilité du travail, les stratégies d'adaptation pour tenir et les conséquences sur la vie personnelle. Elle montre qu'une population jeune et d'apparence protégée (CDI, postes sans contraintes physiques élevées) peut être concernée et incite ainsi à agir tôt sur le travail pour le rendre tenable et éviter l'usure.

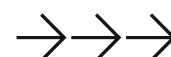
## POINTS À RETENIR

- Cette étude a permis de dresser un état des lieux de l'usure des salariés en Île-de-France en 2024.
- Les situations professionnelles usantes sur le plan psychique concernent davantage les agents de maîtrise, les cadres et les femmes.
- Les situations professionnelles usantes sur le plan physique concernent davantage les ouvriers et les employés.
- Les salariés exposés à des situations usantes n'arrivent pas à concilier vie professionnelle et personnelle; ils font état de répercussions négatives sur leur vie personnelle et ont des difficultés à tenir au travail.
- Les salariés qui déclarent ne pas recevoir d'aide des collègues ou de la hiérarchie, ceux qui ont développé des astuces personnelles pour faire leur travail et ceux qui sont exposés à des situations usantes pensent ne pas pouvoir exercer leur activité professionnelle plus de 5 ans.

## BIBLIOGRAPHIE

- 1 | Plan santé au travail 3 2016-2020. Bilan. Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 2021 (<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail-publication-du-bilan-du-3eme-plan-sante-au-travail-2016-2020>).
- 2 | 4<sup>e</sup> plan santé au travail 2021-2025. Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, 2022 (<https://travail-emploi.gouv.fr/les-plans-sante-au-travail-pst>).
- 3 | Prévention et santé au travail: projet de service 2023-2027. ACMS, 2022 (<https://www.acms.asso.fr/projet-de-service-2023-2027/>).
- 4 | Prévenir l'usure professionnelle. Guide pour l'action. ARAVIS, ANACT, 2014 (<https://www.anact.fr/prevenir-lusure-professionnelle-guide-pour-laction>).
- 5 | Travail, parcours et prévention de l'usure professionnelle. *Rev Cond Trav.* 2020; 11.
- 6 | Caractéristiques de l'emploi au sens du recensement en 2021. Région d'Île-de-France. Insee, 2024 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/8200555?geo=REG-11>).
- 7 | Dossier complet. Région d'Île-de-France. Insee, 2026 (<https://www.insee.fr/fr/statistiques/2011101?geo=REG-11>).
- 8 | EVREST. Évolution et relation en santé au travail (<https://evrest.istnf.fr>).
- 9 | COUTROT T, WALTISPERGER D - L'emploi des seniors souvent fragilisé par des problèmes de santé. DARES Analyses n° 08.1. DARES, 2025 (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/l-emploi-des-seniors-souvent-fragilise-par-des-problemes-de-sante>).
- 10 | COUTROT T, ROUXEL C - Emploi et santé des seniors durablement exposés à des pénibilités physiques au cours de leur carrière: l'apport de l'enquête Santé et itinéraire professionnel. DARES Analyses n° 020. DARES, 2011 (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/2011-020-emploi-et-sante-des-seniors-durablement-exposes-a-des-penibilites>).
- 11 | NEGRINI A, CORBIÈRE M, PERRON J, HUPÉ J ET AL. - Quels sont les facilitateurs du maintien en emploi en santé des travailleurs seniors dans un milieu d'éducation au Québec? Étude et rapport R-1018. Montréal: IRSST. 2018: 99 p.
- 12 | Travail des seniors, où en êtes-vous dans votre entreprise? Guide pratique. ANACT. 2024: 37 p.
- 13 | POMMIER JL, BARDOUILLET MC, GILLES M, MOLINIÉ AF - Ce salarié devrait cesser de travailler: une approche de l'usure professionnelle des 50 ans et plus. *Retraite Soc.* 2006; 3 (49): 39-59.
- 14 | MAHIOU I - Ces métiers pénibles où il est interdit de vieillir. *Santé Trav.* 2020; 110.
- 15 | MARDON C - Aménager les temps, les cadences et les charges. *Santé Trav.* 2023; 124: 6-7.
- 16 | DERRIENNIC F, SAUREL-CUBIZOLLES MJ, MONFORT C - Santé, conditions de travail et cessation d'activité des salariés âgés. *Trav Empl.* 2003; 96: 37-53.
- 17 | RAVON B - Repenser l'usure professionnelle des travailleurs sociaux. *Inf Soc.* 2009; 2 (152): 60-68.
- 18 | BIELEC P, BEAUMONT D, KNISPEL P, LOMBART N ET AL. - Bien vieillir au travail. Édition INRS ED 6097. Paris: INRS; 2011: 27 p.
- 19 | LEROYER A, VOLKOFF S, MOLINIÉ AF, ROLLIN L ET AL. - Repérer des facteurs d'usure professionnelle. *Arch Mal Pro Environ.* 2018; 79 (3): 347.

FIN DE LA  
BIBLIOGRAPHIE  
PAGE SUIVANTE



## Usure professionnelle de salariés suivis à l'ACMS en 2024

## BIBLIOGRAPHIE (suite)

- 20 | BEATRIZ M - Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? DARES Analyses n° 17. DARES, 2023 (<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quels-facteurs-influencent-la-capacite-des-salaries-faire-le-meme-travail-jusqua-la-retraite>)
- 21 | GUYOT S, WILD P, APTEL A, MARTINET C ET AL. - Aspects prédictifs d'un questionnaire de repérage de salariés à risque de désinsertion professionnelle. Vu du terrain TF 311. *Réf Santé Trav.* 2023; 175: 31-43.
- 22 | BARRY PM, MARTIN D - Les avis d'aptitude avec réserves, indicateurs d'alerte d'usure professionnelle. *Arch Mal Pro Environ.* 2020; 81 (5): 524.
- 23 | Travailler plus longtemps dans quelles conditions ? *Entrepr Carr.* 2014; 1178: 20.
- 24 | LEROYER A, VOLKOFF S, GILLES M - L'usure des articulations au travail : une approche statistique longitudinale. *Connaiss Empl.* 2018; 140.
- 25 | LHUILLIER D - Usure professionnelle : dépasser les approches individuelles, reconnaître l'importance des parcours ? *Rev Cond Trav.* 2020; 11: 108-14.
- 26 | MÉDA D, BIGI M, PARENT-THIRION A - Dix graphiques pour comprendre l'ampleur de la crise du travail en France. *Altern Econ.* 2023.
- 27 | Mobilité : comment les actifs français de rendent-ils au travail ? Baromètre Alphabet France et Ifop. Édition 2023. Alphabet, 2023.
- 28 | WOLFF L, MARDON C, GAUDART C, MOLINIÉ AF ET AL. - Les changements dans le travail vécus au fil de la vie professionnelle, et leurs enjeux de santé. Une analyse à partir de l'enquête SIP. Rapport de recherche 94. Centre d'études de l'emploi (CEE), 2015: 95 p. ([https://ceet.cnam.fr/medias/fichier/94-changements-dans-travail-vecus-au-fil-vie-professionnelle-enjeux-sur-sante\\_1510319892958.pdf](https://ceet.cnam.fr/medias/fichier/94-changements-dans-travail-vecus-au-fil-vie-professionnelle-enjeux-sur-sante_1510319892958.pdf)).
- 29 | JOLIVET A, MOLINIÉ AF - Travailler plus tard est-il aussi soutenable pour les femmes que pour les hommes ? Une analyse à partir des enquêtes Conditions de travail 2013 et 2016. *Socio Eco Trav.* 2021; 2 (8): 127-62.
- 30 | MOLINIÉ AF - Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ? *Perspect Interdiscip Trav Santé (PISTES)*. 2005; 7 (1): 1-32.
- 31 | SOMVILLE PR, MAIRIAUX P - Incapacité de travail prolongée. Revue des facteurs de risque professionnels et des stratégies d'intervention. *Arch Mal Pro Environ.* 2015; 76 (5): 458-67.
- 32 | GUYOT S, WILD P, APTEL A, MARTINET C ET AL. - Repérage de salariés à risque de désinsertion : résultats et pratique. *Arch Mal Pro Environ.* 2020; 81 (5): 517.
- 33 | CARON L, CASER F, DELGOULET C, EFFANTIN E ET AL. - Les conditions de travail dans les accords et plans d'action "seniors". Étude pour le Conseil d'orientation des conditions de travail (Coct). Rapport de recherche 79. Centre d'études de l'emploi (CEE); 2012: 89 p. ([https://ceet.cnam.fr/medias/fichier/79-conditions-travail-accords-seniors\\_1510321667108.pdf](https://ceet.cnam.fr/medias/fichier/79-conditions-travail-accords-seniors_1510321667108.pdf)).
- 34 | COHEN L, JACQUEMET A, RICHER MP, ROSSIGNOL L - Santé des femmes au travail : des maux invisibles. Le rapport. Rapport d'information n°780 (2022-2023), tome I. Sénat, 2023 (<https://www.senat.fr/rap/r22-780-1/r22-780-1.html>).
- 35 | La santé des femmes qui travaillent, d'hier à demain. Agir sur la santé et sur les conditions de travail des femmes contribue à la performance sociale et économique. Rapport du Laboratoire de l'Égalité. Laboratoire de l'égalité, 2024 (<https://www.laboratoiredeegalite.org/wp-content/uploads/2024/06/LA-SANTE-DES-FEMMES-QUI-TRAVAILLENT-DHIER-A-DEMAIN.pdf>).
- 36 | Bien gérer le vieillissement de vos salariés. *PIC Prot Indiv Collect.* 2022; 132: 33-42.
- 37 | CHOUIKHA E, GILLES M - Prévenir l'usure professionnelle avant tout ! *Retraite Soc.* 2017; 2 (77): 131-37.
- 38 | TRUFFAUT H - Dossier Séniors, le défi durable. *Entrepr Carr.* 2015; 1235: 18-26.
- 39 | BARRUYER C - Les seniors, attention fragile ! *Prév BTP.* 2015; 189: 54-56.
- 40 | PÉRÉTIÉ MM, SAMORY E - L'usure professionnelle, comprendre et agir. *Soins Gérontol.* 2018; 131 (23): 27-29.
- 41 | LARROQUE D, RAVALLEC C, VAUDOUX D - Mieux vieillir au travail. Dossier. *Trav Sécur.* 2018; 791: 13 p.
- 42 | FRANZ F, SURQUIN M, FANTONI-QUINTON S, LEROYER A - Visites de reprise pour pathologies ostéoarticulaires ou troubles mentaux en Hauts-de-France : populations concernées, actions réalisées et facteurs liés à la décision d'inaptitude. *Arch Mal Pro Environ.* 2021; 82 (4): 410-24.
- 43 | VOLKOFF S, GAUDART C - Conditions de travail et « soutenabilité » : des connaissances à l'action. Rapport de recherche 91. Centre d'études de l'emploi (CEE). 2015: 47 p. ([https://ceet.cnam.fr/medias/fichier/91-conditions-travail-soutenabilite-connaissances-action\\_1510320320066.pdf](https://ceet.cnam.fr/medias/fichier/91-conditions-travail-soutenabilite-connaissances-action_1510320320066.pdf)).
- 44 | GILLES M, LOISIL F - La gestion des âges. Pouvoir vieillir en travaillant. Paris: ANACT; 2005: 233 p.
- 45 | JOLIVET A - Il est essentiel de parler du travail avant de se focaliser sur les « seniors ». *Trav Sécur.* 2024; 863: 10-11.
- 46 | Ouverture du Fonds d'investissement pour la prévention de l'usure professionnelle. Ministère chargé du travail, 2024 (<https://travail-emploi.gouv.fr/ouverture-du-fonds-dinvestissement-pour-la-prevention-de-lusure-professionnelle>).
- 47 | DUGUÉ B - Le CSE, acteur clé pour rendre le travail soutenable. *Santé Trav.* 2023; 124: 2-5.

# ANNEXE 1 Questionnaire sur l'usure professionnelle des salariés suivis par l'ACMS

1. Quel est le motif de votre visite ?
  - embauche
  - périodique
  - autre
2. Êtes-vous?  un homme  une femme
3. Quel est votre âge? ..... ans
4. À quel âge avez-vous commencé à travailler? ..... ans
5. Quel est votre secteur d'activité ?
  - industrie, métallurgie, chimie...
  - BTP
  - transports/logistique
  - commerces (alimentaire, non alimentaire...)
  - activité de services (hôtellerie, santé, gardiennage, ménage, garage...)
  - activité tertiaire, administratif, informatique...
  - autre, précisez :
6. Quel est votre type de contrat ?
  - contrat à durée indéterminée ou fonctionnaire
  - contrat à durée déterminée
  - intérim
  - autres (alternant, apprenti, saisonnier...)
7. Quelle est votre catégorie socio-professionnelle ?
  - ouvrier
  - employé
  - agent de maîtrise
  - cadre
  - autre, précisez:...
8. Est-ce votre premier emploi?  oui  non
9. Devez-vous habituellement encadrer, manager ou former des collaborateurs ?
  - oui
  - non
10. Considérez-vous que votre trajet pour aller travailler est pénible ?
  - oui
  - non
11. Arrivez-vous à concilier votre vie personnelle et votre vie professionnelle ?
  - oui
  - non
12. Indiquez, sur l'échelle ci-dessous, les répercussions de votre travail sur votre vie personnelle ?
 

Mauvaises 😞 \_\_\_\_\_ 😊 Bonnes *sur la ligne, mettre une croix à l'endroit voulu*
13. **Dans votre travail actuel**, vivez-vous **régulièrement** des situations que vous trouvez usantes/difficiles au niveau :
  - physique  oui  non
  - mental/psychique  oui  non
  - relationnel  oui  non



## ANNEXE 1 Questionnaire sur l'usure professionnelle des salariés suivis par l'ACMS

14. **Avant votre travail actuel**, avez-vous **régulièrement** vécu des situations que vous avez trouvées usantes/difficiles au niveau :

- physique  oui  non
- mental/psychique  oui  non
- relationnel  oui  non

15. Actuellement, comment vous sentez-vous ?

- au niveau physique  \_\_\_\_\_  *sur la ligne, mettre une croix à l'endroit voulu*
- au niveau psychique  \_\_\_\_\_  *sur la ligne, mettre une croix à l'endroit voulu*

*Si chaque croix des 2 lignes de la question 15 est plutôt décalé vers  ou  répondre aux questions 16 et 17; sinon, passer à la 18*

16. Votre état de santé physique actuel est-il lié ?

- à vos conditions de travail actuelles  oui  non
- à vos conditions de travail passées  oui  non

17. Votre état de santé psychique/mental actuel est-il lié ?

- à vos conditions de travail actuelles  oui  non
- à vos conditions de travail passées  oui  non

18. Pour effectuer votre travail, pouvez-vous compter sur l'aide ?

- de collègues  oui  non
- de ma hiérarchie  oui  non

19. Pour limiter l'effet du travail sur votre santé, avez-vous eu besoin de développer des astuces personnelles pour faire votre travail ?

- oui  non

20. Avez-vous des difficultés à tenir physiquement ou psychiquement votre travail ?

- oui  non

21. Si oui à la question 20, avez-vous eu un ou des arrêts de travail à cause de ces difficultés ?

- oui  non

22. Si oui à la question 20, avez-vous déjà parlé de ces difficultés ?

- dans l'entreprise  oui  non
- à votre service de santé au travail  oui  non
- à votre médecin traitant  oui  non

23. Depuis que vous travaillez :

– l’effet du travail sur votre santé a-t-il conduit à un aménagement définitif de votre poste de travail prescrit par le médecin du travail ?

oui  non

si oui, l’aménagement définitif prescrit par le médecin du travail a-t-il permis d’améliorer votre état de santé ?

oui  non

– l’effet du travail sur votre santé a-t-il conduit à un changement de poste de travail/de métier ?

oui  non

si oui, votre changement de poste/de métier a-t-il permis d’améliorer votre état de santé ?

oui  non

– l’effet du travail sur votre santé a-t-il conduit à faire une formation ?

oui  non

si oui, votre formation vous a-t-elle permis d’améliorer votre état de santé ?

oui  non

– l’effet du travail sur votre santé a-t-il conduit à une inaptitude au poste ?

oui  non

si oui, votre inaptitude au poste vous a-t-elle permis d’améliorer votre état de santé ?

oui  non

24. En prenant en compte votre état de santé et vos conditions de travail actuels, pensez-vous que vous pourrez exercer votre travail dans les mêmes conditions ?

moins de 2 ans  encore 2 à 5 ans  encore 5 à 10 ans  encore 10 ans ou plus

25. Avez-vous un commentaire concernant votre usure professionnelle ? .....