


EU-OSHA Milieu : Séminaire “Réadaptation professionnelle et retour au travail dans le contexte d’un travail plus sain et plus sûr à tous âges”

Title of event	<p>Dans le cadre de l'étude réalisée par Milieu Ltd pour l'Agence Européenne de la Santé et Sécurité au travail, EU-OSHA, sur les politiques de santé au travail en faveur des travailleurs âgés, 'Safer and Healthier Work at Any Age'.</p> <p>Au-delà des politiques mises en place par les gouvernements, l'étude se concentre également sur les pratiques des entreprises et l'aide apportée par les acteurs intermédiaires. Une série d'études de cas dans plusieurs pays sera réalisée. Nous avons été choisi pour le projet Maladies chroniques et travail.</p>
Date & place	Paris, le 25 juin 2014
Type of event	<p>Séminaire d'experts</p> <p>Interview et présentation lors du séminaire à Paris</p>
Short description	<p>Le séminaire est organisé dans le cadre d'un projet pilote sur la santé et la sécurité des travailleurs âgés en Europe, initié par le Parlement Européen. Le projet, coordonné par EU-OSHA et mené par un consortium d'organisations dirigé par Milieu Ltd, vise à identifier et évaluer les stratégies en matière de SST, mises en place dans les Etats Membres de l'UE, qui prennent en compte le vieillissement de la population active afin d'assurer une meilleure prévention pour tous, tout au long de la vie professionnelle, notamment par l'amélioration de la réadaptation professionnelle / des stratégies de retour au travail. Les résultats de l'étude soutiendront l'élaboration de politiques publiques et fourniront des exemples de pratiques efficaces et innovantes.</p> <p>Le séminaire vise à:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Confirmer les résultats de l'étude portant sur le système de réadaptation professionnelle en France, préparée par Milieu Ltd et ses partenaires, et aider à l'interprétation de ses résultats; · Engager le débat entre intermédiaires et experts dans le champ de réadaptation professionnelle, afin de recueillir des informations supplémentaires et des exemples de bonnes pratiques; · Susciter un échange d'idées sur ce qui fonctionne bien, ce qui pourrait être amélioré, quels sont les vecteurs, les besoins et les obstacles à la réadaptation professionnelle.
Organizer	<p>European Agency for Safety and Health at Work</p> <p>https://osha.europa.eu/en</p> <p>Lise Oulès Policy Researcher Milieu Ltd - Law & Policy Consulting 15 rue Blanche Brussels 1050 Belgium T. + 32 2 506 1000 Skype: milieu_lo</p>

	http://www.milieu.be/
N° participants	20

Congrès international AIOSP 2014 en orientation et développement de carrière - Québec

Title of event	Communication Anact/Aract Aquitaine : « Santé et Travail : une conduite de projet pour tous »
Date & place	4 - 6 JUIN, QUEBEC, CANADA
Type of event	<p data-bbox="379 636 906 674">http://aiosp-congres2014-quebec.ca/</p> <div data-bbox="914 598 1393 667" style="background-color: #e1f5fe; padding: 5px;"> <p data-bbox="914 598 1316 636">Fondation canadienne pour le développement de carrière Canadian Career Development Foundation</p> <p data-bbox="914 636 1007 667">www.ccdf.ca</p>  </div>
Short description	<p data-bbox="379 728 1560 853">Les pratiques de l'orientation, du développement de carrière, du conseil, du coaching, du counseling dans les divers milieux de pratique, Théories émergentes en orientation, counseling et conseil.</p> <p data-bbox="379 864 1560 1122">L'ARACT mène un projet visant à favoriser le maintien dans l'emploi pour les personnes atteintes de maladies chroniques évolutives (MCE). Elle a développé une méthodologie centrée sur le travail qui cherche la prise en compte des impacts de diverses pathologies (cancer, diabète,...) sur le travail. Notre volonté est de faire en sorte que les entreprises mènent une approche collective et donner plus de cohérence entre santé publique et santé au travail afin d'éviter la désinsertion professionnelle en considérant le travail comme facteur de santé tout au long de la vie.</p> <p data-bbox="379 1155 560 1189">Résumé long:</p> <p data-bbox="379 1200 1560 1361">Aujourd'hui la qualité de vie des personnes atteintes de maladie chronique évolutive (MCE, 15% de la population active) s'est améliorée. A la différence des maladies professionnelles, les MCE ont un caractère extraprofessionnel, chronique, épisodique voire invisible aux yeux de l'entourage professionnel, avec une variabilité de la capacité opérative.</p> <p data-bbox="379 1373 1560 1630">Les MCE peuvent amener à une exclusion du monde professionnel, notamment avec l'« inaptitude » des organisations du travail à gérer les variabilités individuelles nécessaires (fatigue, prise de traitements) et, pour les managers, la difficulté à intégrer ces paramètres (arrêts de travail, équité de la charge) dans la répartition quotidienne du travail. Face à ces « organisations discriminantes », les salariés atteints de ces maladies mettent en place des stratégies et des régulations en privilégiant l'atteinte de la performance exigée au détriment de leur santé.</p> <p data-bbox="379 1641 1560 1944">Malgré une volonté forte d'un nombre important de professionnels internes à l'entreprise (médecins du travail, DRH, managers, collègues et syndicats) et externes à l'entreprise (médecins, assistantes sociales, associations) la réinsertion et le maintien dans l'emploi restent souvent ponctuels, singuliers et très peu coordonnés. Afin de donner de la cohérence et de la coordination à ces actions, nous avons développé depuis 8 ans des démarches « conduite de projet » centrées sur l'approche par le travail afin de permettre aux entreprises de passer d'une démarche individuelle à une réelle stratégie autour d'une politique de maintien dans l'emploi.</p>

Organizer	http://aiosp-congres2014-quebec.ca/ Congrès international en orientation et développement de carrière
N° participants	1250 personnes Plus de 1250 personnes se sont inscrites au congrès! Plus de 200 symposiums, ateliers, communications et affiches y ont été présentés. Le prochain congrès de l'AIOSP sera tenu à Tsukuba au japon du 18 au 21 septembre 2015.

6e congrès national « Santé dans le monde du travail » De la complexité des risques à leur gestion ? Lausanne

Title of event	Communication Aract/Anact « La Santé et Le Travail : une conduite de projet pour tous »
Date & place	Lausanne, 20 juin 2014
Type of event	6e congrès national « Santé dans le monde du travail » De la complexité des risques à leur gestion ?
Short description	<p>De la complexité des risques à leur gestion ?</p> <p>Le monde du travail est aujourd'hui devenu d'une grande complexité en lien avec des frontières organisationnelles floues: complexité dans la gestion de ses différents objectifs, complexité dans les relations entre les travailleurs et avec les institutions, complexité des produits utilisés et complexité des interactions possibles entre les risques pour la santé. Les tensions et contradictions caractérisent ces systèmes complexes qui se distinguent par leur non-déterminisme, par l'incapacité que nous rencontrons à anticiper et prévoir avec certitude leur état futur. Dans les systèmes complexes, les mêmes causes ne produisent pas les mêmes effets. Une infime différence de l'état initial peut produire un changement d'état majeur du système dans le futur... La fameuse métaphore de «l'Effet papillon»! Ces caractéristiques de la complexité ont conduit au développement de stratégies et de méthodes permettant de l'appréhender au quotidien pour la gérer. Alors quels liens pouvons-nous faire entre la complexité et la santé au travail ?....</p> <p>http://www.i-s-t.ch/</p> <p>Résumé communication</p> <p>Aujourd'hui la qualité de vie des personnes atteintes de maladie chronique évolutive (MCE, 15% de la population active) s'est améliorée. A la différence des maladies professionnelles, les MCE ont un caractère extraprofessionnel, chronique, épisodique voire invisible aux yeux de l'entourage professionnel, avec une variabilité de la capacité opérative.</p> <p>Les MCE peuvent amener à une exclusion du monde professionnel, notamment avec l' « inaptitude » des organisations du travail à gérer les variabilités individuelles nécessaires (fatigue, prise de traitements) et, pour les managers, la difficulté à intégrer ces paramètres (arrêts de travail, équité de la charge) dans la répartition quotidienne du travail. Face à ces « organisations discriminantes », les salariés atteints de ces maladies mettent en place des stratégies et des régulations en privilégiant l'atteinte de la performance exigée au détriment de leur santé.</p> <p>Malgré une volonté forte d'un nombre important de professionnels internes à l'entreprise (médecins du travail, DRH, managers, collègues et syndicats) et externes à l'entreprise (médecins, assistantes sociales, associations) la réinsertion et le maintien dans l'emploi restent souvent ponctuels, singuliers et très peu coordonnés. Afin de donner de la cohérence et de la coordination à ces actions, nous avons développé depuis 8 ans des démarches « conduite de projet » centrées sur l'approche par le travail afin de permettre aux entreprises de passer d'une démarche individuelle à une réelle stratégie autour d'une politique de maintien dans l'emploi.</p>

Organizer	<p data-bbox="379 192 606 226">http://www.i-s-t.ch/</p> <p data-bbox="379 253 967 286">Institut Universitaire Romand de Santé au Travail</p> <p data-bbox="379 320 1541 472">Affilié aux universités de Lausanne et de Genève, l'Institut universitaire romand de Santé au Travail est une fondation de droit privé, soutenue principalement par les Etats de Vaud et de Genève, dont les missions sont l'enseignement, la recherche, l'expertise et le conseil, ainsi que la promotion dans le domaine de la santé au travail. Cet organisme n'a aucune tâche de contrôle ou d'inspection et ne peut agir sur le terrain qu'en tant que consultant ou expert.</p> <p data-bbox="379 506 1509 622">Il est le seul de cette envergure et de cette nature en Suisse et ses spécialistes ont déjà acquis une réputation nationale et internationale dans leur discipline. C'est aussi un des Centres Collaborateurs de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) dans le domaine de la santé au travail.</p>
N° participants	1000

XVIII ème congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, AIPTLF : « Perspectives et Travail » Florence (à venir)

Title of event	Communication Aract Aquitaine : De la maladie du travail à la maladie au travail : un risuqe de désinsertion professionnelle
Date & place	Florence 26 au 29 Aout 2014
Type of event	Congrès international de Psychologie du travail
Short description	<p>Thème du congrès :</p> <p>Actuellement, le monde du travail est marqué par l'instabilité et le changement constant et cela ouvre de nouveaux défis tant pour les individus que pour les organisations. Le 18ème congrès de l'AIPTLF a l'intention de continuer à débattre des questions ouvertes dans le précédent congrès à Lyon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Quelles sont les évolutions du travail et les nouvelles formes de travail et d'emploi qui se développent ? - Comment ces évolutions du travail sont-elles appréhendées par la psychologie du travail ? - Quelles conditions d'emploi et conditions de travail sont-elles capables de rendre ces formes « durables » pour les travailleurs et pour les organisations ? - Quelles sont les qualifications et/ou compétences à construire dans des entreprises qui tendent à se transformer profondément, à se délocaliser, se relocaliser ou plus simplement échanger avec toutes les parties du monde ? - Comment faire face aux risques générés par ces différentes activités (industrielles, technologiques, médicales, sportives, etc.) ? - Dans quelle mesure les technologies de l'information et de la communication reconfigurent-elles l'activité professionnelle ? - Comment la thématique des « risques psychosociaux » est-elle le signe de la détérioration du sens du travail ? A quelles conditions de nouveaux repères de signification peuvent-ils être construits ? - Comment la vie personnelle s'articule-t-elle avec les activités professionnelles ? Est-il encore possible de séparer vie au travail et vie hors travail, de faire des projets à long terme, de construire un métier, de trouver un équilibre stable ? - Comment les trajectoires professionnelles sont-elles affectées par ces nouvelles exigences ? - Comment les psychologues du travail et des organisations peuvent-ils se situer, intervenir, accompagner, voire alerter sur ces différents enjeux ? <p>Le titre du 18ème congrès « Perspectives Travail » encourage à réfléchir globalement sur les perspectives pour le travail et pour les travailleurs dans les prochaines années afin de faciliter le développement et le progrès de l'individu et des organisations dans le 21ème siècle.</p> <p>Résumé de notre communication</p> <p>A la différence des maladies professionnelles, les maladies chroniques évolutives ont un caractère extraprofessionnel, chronique entraînant une variabilité forte. Elles peuvent amener à une exclusion du monde professionnel (Grammenos, 2003). Face à cet enjeu social, l'Aract</p>

	<p>Aquitaine a construit une méthodologie d'intervention de maintien dans l'emploi que nous illustrerons par un exemple d'intervention dans une industrie agroalimentaire de 700 salariés répartis sur 7 sites.</p> <p>With scientific and medical advances, the survival of people with chronic disease (PCE) is improved (7 to 10% of the active population). At the difference to occupational diseases, the PCE are extra- occupational, chronic with variability of working capacity. The PCE may lead to an exclusion of the professional world (Grammenos, 2003). Faced with this social challenge Aract Aquitaine built a methodology of intervention(maintenance in employment). This is to allow the company to deliver the flexibility in its work organization in order to accept the whole of the variabilities of the person (Dang, 2003). To support this hypothesis, we conducted an intervention in an agri-food industry's 700 employees across 7 sites. Our study focused specifically on a sector (400 employees) and followed three phases: creation of a project structure, the State of the reality (populations, analysis of work) and development of an action plan.</p> <p>Results showed us that they are more the organizations than the individual characteristics that lead to discrimination in work (exclusion, absenteeism,...) and that employees suffering from these diseases are implementing strategies and regulations against their own health. Despite a wish with a large number of professional medical, social, business and family, the reintegration and maintenance require work on the conduct of project around the person, actor of his maintain. The intervention helped to advance the firm on its policy of occupational health and working conditions.</p>
Organizer	<p>AIPTLF</p> <p>L'association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française a pour objet de promouvoir le développement scientifique et le rayonnement international de la psychologie du travail de langue française. Elle vise à :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. faciliter les échanges européens et internationaux, notamment à travers les associations de PTLF qui en sont membres ; 2. favoriser les relations entre recherches et applications ; 3. encourager et soutenir l'usage de la langue française ; 4. aider la formation continue et la valorisation de ses membres.
N° participants	

49ème Congrès de la SELF : Ergonomie et Développement pour tous - La Rochelle (à venir)

Title of event	Symposium Aract Aquitaine : « Travail et maladie chronique : une conduite de projet pluridisciplinaire pour tous »
Date & place	La rochelle 1 - 2 - 3 Octobre 2014
Type of event	Congrès international d'ergonomie,
Short description	<p>Thème du congrès :</p> <p>Diversité et ergonomie tout au long de la vie L'ergonomie tout au long de la vie, vise d'une part a prendre en compte la diversité, que celle-ci soit liée aux différences physiques, à l'âge, à l'expérience, au sexe, au genre, à la culture. L'enjeu est donc de concevoir pour tous, de permettre une accessibilité universelle, d'assurer la qualité d'usage des systèmes et l'autonomie des individus, ceci à tous les âges de la vie, des enfants aux seniors. D'autre part, elle vise à accompagner les parcours professionnels, les trajectoires de vie et les transitions, en tenant compte des changements toujours plus fréquents et parfois brutaux de l'organisation et des technologies. Dans ce cadre, une attention particulière doit être accordée aux inaptitudes, aux accidents de la vie, à la réadaptation et au retour au travail, à la formation. Comment donc pratiquer une ergonomie qui ne soit ni celle de l'individu moyen, ni celle du moment présent ?</p> <p>Environnements capacitants, organisations capacitantes Dans une optique développementale, l'ergonomie vise la conception de situations de travail capacitantes. Cet objectif n'a rien d'évident et il y a trop d'exemples où l'organisation semble agir comme un frein au développement, comme génératrice de pénibilité, d'usure professionnelle, de situations handicapantes, d'un travail insatisfaisant, d'une activité bridée. A quelles conditions l'organisation permet-elle aux individus de réussir et d'apprendre ? Quels liens pouvons-nous établir entre travail soutenable, qualité du travail et construction de la santé ? Dans quelle mesure le travail collectif peut-il aider au développement des collectifs de travail, constituer une ressource pour la performance et pour la santé ? A quelles conditions l'organisation peut-elle devenir un territoire de santé ?</p> <p>Thème du symposium :</p> <p>L'Aract présente dans ce symposium différentes actions et initiatives nationales et européennes développées dans le monde du travail sur la problématique du maintien ou du retour à l'emploi de personnes atteintes de maladies chroniques. Aujourd'hui la qualité de vie des personnes atteintes de maladie chronique évolutive (MCE, 15% de la population active) s'est améliorée. A la différence des maladies professionnelles, les MCE ont un caractère extraprofessionnel, chronique, épisodique et souvent invisible aux yeux de l'entourage professionnel, avec une variabilité de la capacité opérative. Les MCE peuvent amener à une exclusion du monde professionnel, notamment avec l'« inaptitude » des organisations du travail à gérer les variabilités individuelles nécessaires (fatigue, prise de traitements) et, pour les managers, la difficulté à intégrer ces paramètres (arrêts de travail, équité de la charge) dans la répartition quotidienne du</p>

	<p>travail. Face à ces « organisations discriminantes », les salariés atteints de ces maladies mettent en place des stratégies et des régulations en privilégiant l'atteinte de la performance exigée au détriment de leur santé.</p> <p>Malgré une volonté forte d'un nombre important de professionnels internes à l'entreprise (médecins du travail, DRH, managers, collègues et syndicats) et externes à l'entreprise (médecins, assistantes sociales, associations) la réinsertion et le maintien dans l'emploi restent souvent ponctuels, singuliers et très peu coordonnés.</p>
Organizer	<p>SELF Société d'Ergonomie des Systèmes Complexes : www.ergonomie-self.org/</p> <p>self-2014@ergonomie-self.org, http://www.geder.fr</p>
N° participants	600