

Synthèse du suivi de la littérature "50 ans et plus santé"

Autor(en): [s.n.]

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **66 (2008)**

Heft 3: **Santé, travail et séniors**

PDF erstellt am: **24.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-142130>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

SYNTHÈSE DU SUIVI DE LA LITTÉRATURE «50 ANS ET PLUS SANTÉ»

Ce projet a été conduit de 2005 à 2007 par M-A Boillat et N. Kirchner de l'IST. Une centaine de fiches ont été réalisées et les trois-quarts ont été mises sur le site au fur et à mesure de leur validation. Cette synthèse est basée sur ce fonds documentaire.

DONNÉES DÉMOGRAPHIQUES

La vague des baby-boomers qui ont contribué à rajeunir la population active pendant la seconde partie du 20e siècle contribuera bientôt à son vieillissement.

Le Taux de dépendance, défini comme le nombre de personne de plus de 65 ans divisé par le nombre de personnes de 15 à 64 ans, va augmenter très fortement; il est actuellement de 25% environ, soit 4 jeunes pour une personne âgée. En 2050, il pourrait être en Suisse de 50%, soit 2 jeunes pour une personne âgée.

La démographie en relation avec le travail nous donne quelques indicateurs intéressants: 81% des hommes suisses âgés de 55 à 64 ans travaillent toujours, contre 55% pour les femmes; la comparaison avec l'Europe varie fortement d'un pays à l'autre; dans les pays scandinaves les chiffres sont comparables à la Suisse alors qu'ils sont pour les hommes de 41% pour la France et 29% pour l'Italie.

ASPECTS ÉCONOMIQUES ET ÉVOLUTION DU MONDE DU TRAVAIL

En Suisse les incitations financières ne sont pas favorables aux 50 ans et plus étant donné que le 2e pilier par exemple coûte nettement plus à 50 ans qu'à 20 ans (7% vs 18%).

En revanche, avec l'âge, l'expérience s'installe, la connaissance des procédures explicites et implicites en fait un des piliers de l'entreprise. La prudence s'installe aussi avec l'âge et diminue le risque d'accident.

Conscient de la valeur des travailleurs âgés, des entreprises ont développés le transfert de compétence entre âgés et jeunes; il s'agit de permettre aux jeunes de profiter de l'expérience de travailleurs sur le départ, en les accompagnants pendant un certain temps et en explicitant de nombreuses connaissances implicites.

En ce qui concerne les évolutions de l'emploi et de l'organisation du travail, on peut relever le développement des secteurs de services, les changements technologiques, la flexibilité accrue, le développement de la sous-traitance, le management par la compétition. Le risque d'exclusion des personnes vieillissantes est une réalité.

Il est essentiel de retenir que le vieillissement au travail est principalement déterminé par les conditions dans lesquelles se fait le travail. L'augmentation des contraintes temporelles observée dans les nouvelles organisations est moins bien tolérée par les seniors que par les jeunes opérateurs. Il est donc indispensable de trouver des mécanismes d'adaptation mieux préparer aux tâches et au matériel nouveaux, améliorer la communication et la collaboration, donner suffisamment de temps d'apprentissage.

VIEILLISSEMENT ET RÉPERCUSSIONS DE L'ÉTAT DE SANTÉ SUR LA CAPACITÉ DE TRAVAIL

Les différentes fonctions de l'organisme deviennent peu à peu déficitaires. Dans la réalité les déficits sont rarement mis en évidence avant 60, quoiqu'il existe une variabilité interpersonnelle importante. Toutefois ces déficits ne s'exprimeront souvent que dans des conditions particulièrement sollicitantes; ceci amène le développement d'études sur la pénibilité du travail.

Une étude sur la baisse des fonctions cognitives en fonction de l'âge démontre que le déclin ne devient perceptible que dès 60 ans et devient net dès 75 ans. A 65 ans un quart des sujets avaient des déficits; a contrario à plus de 80 ans la moitié des personnes âgées n'ont pas de déficit notable.

Concernant la baisse de la capacité physique il est démontré que la capacité aérobique maximale moyenne d'une population de travailleur accuse une baisse de 40%. Dans des métiers astreignants c'est une réalité très sélective.

De nombreux travaux font état des pertes de fonctions liées à l'âge et dans une certaine mesure du potentiel de compensation observé du fait de l'expérience acquise. Ces modifications observées avec l'âge sont en particulier:

- > La diminution de la capacité visuoattentionnelle
- > Une récupération moins bonne du système neurovégétatif
- > Une tendance accrue aux troubles musculosquelettiques
- > Des difficultés de lecture lors de manque de contraste et dans une ambiance sombre
- > Une moins bonne tolérance à la charge physique
- > Une baisse de la capacité de travail dans les professions à charge élevée (pompiers, ambulanciers, officiers de police, personnel de santé, pilotes)
- > Une baisse de la force, mais une meilleure endurance musculaire par rapport aux jeunes
- > Une différence entre sexes qui n'est pas suffisamment prise en compte
- > Une baisse de l'incidence des accidents, avec toutefois des absences plus longues
- > Une usure plus marquée qui ne fait souvent pas l'objet de certificats médicaux, afin d'éviter un licenciement
- > Le besoin de retraite anticipée lors d'atteinte mentale
- > Des incidences sur les troubles ostéoarticulaires, la santé mentale (lassitude), la qualité du sommeil.

Mais il est essentiel de noter que l'entraînement cognitif (exercices mentaux) ou l'entraînement physique (endurance cardiovasculaire, masse musculaire) freine, voire supprime, la baisse des fonctions liée à l'âge.

ERGONOMIE ET ADAPTATION DES POSTES DE TRAVAIL

L'ergonomie permet d'identifier les différentes tâches des travailleurs et de mettre en relief les postes de travail pénibles pour les travailleurs vieillissants. Des programmes d'action concrets peuvent alors améliorer la participation des travailleurs âgés dans le monde du travail.

Ainsi un modèle de simulation de conduite automobile montre que les sujets plus âgés sont plus distraits par un affichage de l'écran du GPS loin du tableau de bord que près. Dans les lignes d'assemblage de l'industrie automobile, la difficulté rencontrée est plus liée aux changements organisationnels du travail qu'à la baisse des capacités physiologiques et cognitives. L'apprentissage de tâches d'assemblage manuel en présence de distractions visuelles et auditives est fréquent en contexte industriel. L'élimination des distractions (visuelles et auditives) lors des activités d'apprentissage permet de diminuer l'impact négatif du vieillissement sur les processus cognitifs.

Les seniors limitent leurs déplacements et mouvements par des stratégies opératoires d'économie. Ils ont donc besoin de plus de temps lors de l'entraînement à un nouveau poste. Il faut aussi considérer un effet de génération qui explique une certaine résistance à la polyvalence: les travailleurs vieillissants ont commencé leur vie professionnelle à un moment où la polyvalence n'était pas valorisée et où la titularisation à un poste signifiait la reconnaissance des compétences.

Pour le travail à l'écran, une expérience montre que les jeunes sont plus rapides dans la saisie du texte, mais pas plus précis. Concernant la luminance d'entourage de l'écran, les personnes âgées préfèrent un entourage plus sombre que les jeunes, mais il y a une grande variabilité d'un individu à un autre.

L'analyse de situations de travail concrètes montre que la diminution de performances est tout à fait relative selon les individus et selon les situations, et que pour compenser ce déclin, les opérateurs mettent en place des stratégies compensatoires fondées sur leur expérience de travail.

STRATÉGIES DE GESTION DES ÂGES

Le thème du vieillissement démographique est de plus en plus présent dans le débat public, mais le maintien des seniors dans l'emploi n'est pas acquis si rien n'évolue dans le domaine du travail (conditions de travail, formation, etc). La gestion des âges varie suivant les pays. Par exemple, les Pays-Bas favorisent le temps partiel pour tous, le Danemark entreprend des actions pour faciliter la formation des seniors, la Suède a abandonné les pré-retraites.

Les projets de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sont des enjeux pour tous les salariés d'une entreprise quel que soit leur niveau hiérarchique et leur âge. Des actions à différents niveaux doivent être menées: reclassement professionnel, abaissement de la pénibilité des postes de travail, formations construites sur la base des stratégies mises en œuvre individuellement et collectivement, transfert de compétences. Apprendre un métier est un processus long et complexe qui concerne tant l'opérateur concerné que le collectif de travail. La problématique de la transmission des savoirs professionnels est un thème très actuel.

La diminution du temps de travail peut avoir un impact sur la santé des salariés âgés. Certains problèmes vont apparaître en rapport avec l'augmentation des horaires postés et la difficulté de tolérer le travail de nuit, la pression du temps pour accomplir une tâche (les seniors sont habitués à la prévention et l'anticipation alors que les plus jeunes ont des stratégies de rattrapage lorsqu'un problème survient), ainsi que l'adaptation aux nouvelles technologies.

Une étude portant sur le personnel infirmier de différents pays européens montre que l'adoption de mesures favorisant la flexibilité des horaires de travail et la réduction du nombre d'heures hebdomadaires de travail pour ce personnel approchant l'âge de la retraite semble souhaitable.

Les régulations en lien avec l'âge doivent être à la fois organisationnelles (place de travail), collectives (redéfinition informelle des tâches et aide ponctuelle) et individuelles (changement de méthodes).

L'opinion des travailleurs vieillissants sur les différents facteurs facilitant la préservation de leur santé. Selon une étude finlandaise, les aspects les plus importants sont la possibilité d'obtenir certains arrangements individuels au travail, le fait de bénéficier d'une bonne atmosphère de travail, l'accès à certaines ressources tels des examens de dépistage et des services de counselling.

Le rôle proactif des infirmières d'entreprise dans le maintien des seniors au travail est à relever: formation des cadres dirigeants sur les bénéfices apportés à l'entreprise par les seniors, mise sur pied de réseaux de prise en charge, proposition d'aménagement de postes et d'emplois (plus créatifs, plus flexibles).

RETRAITES

Les retraites anticipées représentent une caractéristique particulière des seniors. Les pré-retraites sont le fruit d'une politique délibérée de se passer des seniors dans la population active afin de diminuer le chômage des jeunes; c'est aussi un outil des entreprises pour restructurer sans licencier au sens strict. Parmi les facteurs individuels motivant les départs à la retraite anticipée on note que la situation financière est le facteur prépondérant; le facteur santé (stress au travail et accidents) est souvent cité comme facteur important.