

Conditions de travail des 45 ans et plus dans l'administration cantonale vaudoise

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: **20.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-142125>

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.

CONDITIONS DE TRAVAIL DES 45 ANS ET PLUS DANS L'ADMINISTRATION CANTONALE VAUDOISE¹

INTRODUCTION

Le vieillissement de la force de travail représente une réalité et un véritable enjeu de société: enjeu de santé publique, enjeu pour les entreprises et l'économie, enjeu pour les assurances sociales. L'évolution démographique fait que les travailleurs plus âgés auront de plus en plus de mal à déléguer leurs tâches aux plus jeunes, en minorité, et auront un jour à travailler plus longtemps. Ceci aura un impact sur la santé de tous et nécessitera un accompagnement par des spécialistes de santé au travail pour l'adaptation des postes de travail des seniors. Cela existe déjà dans certains pays précurseurs comme la Finlande. La Suisse est en retard dans ce domaine.

CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE

L'étude menée par l'*Institut universitaire romand de Santé au Travail* (IST) au sein de l'Administration Cantonale Vaudoise de 2006 à 2007 avait pour but de cerner les facteurs protecteurs ou au contraire délétères pour la santé des travailleurs de plus de 45 ans et d'appliquer une approche de médecine du travail comme réponse au vieillissement, approche comprenant une consultation médicale, l'utilisation du questionnaire WAI et des visites de postes. Les résultats ont été analysés et rendus sous forme de recommandations pour les volontaires et les services, puis généralisés à l'usage des administrations cantonales.

Le « Work Ability Index » (WAI) est un questionnaire assez court, qui porte sur les exigences physiques et psychiques du poste, l'état de santé et les ressources du travailleur, l'environnement de travail. Il permet de proposer une série de mesures visant à maintenir ou améliorer les qualités de l'environnement de travail, de la santé et des compétences du travailleur. C'est un outil fiable dont la validité est bien établie en Europe.

L'étude a donné lieu à 70 consultations de médecine du travail auprès de volontaires issus de 5 services. 48 volontaires avaient une activité essentiellement physique et 22 une activité essentiellement mentale. Ces consultations ont permis de décrire les facteurs de pénibilité susceptibles d'influencer négativement la capacité de travail, les facteurs protecteurs contre une usure précoce des employés et de réfléchir avec les volontaires aux solutions envisageables. La démarche dans son ensemble a également été riche d'enseignements: le travail de promotion de l'étude, la confrontation avec la structure et les dynamiques de l'État, le rendu des résultats aux volontaires et aux responsables, la découverte de la place de la santé au travail dans l'État de Vaud.

¹ Une étude sur les améliorations possibles pour le maintien de la capacité au travail des collaborateurs vieillissants dans les administrations cantonales.

La majorité des volontaires était constituée par les employés du Service des Routes, et les résultats ont été particulièrement intéressants en terme de pénibilité physique. En revanche, la pénibilité mentale du secteur tertiaire de l'État n'a pas pu être explorée de façon satisfaisante, avec 22 sujets seulement. De plus, dans ce groupe, le mode volontaire de recrutement a abouti à la sélection de services et de personnes plutôt en bonne santé, avec un haut niveau de fonctionnement. Cette étude pourrait donner l'impression que la pénibilité physique représente un enjeu plus important que la pénibilité mentale. Il faut se garder de telles conclusions, du fait du manque de représentativité du groupe des cols blancs».

DIFFÉRENTS CONSTATS

Les observations principales tirées de l'ensemble de la démarche sont les suivantes:

1. Le besoin de prendre des mesures au sein de l'État est évident, au vu de la proportion de salariés de plus de 45 ans, du manque d'anticipation du problème du vieillissement dans la politique de gestion du personnel, du peu d'intérêt pour la dimension santé et sécurité au travail», de la pénibilité constatée dans certains services.
2. Il y a urgence à prendre des mesures, car les démarches prennent du temps, a fortiori dans une structure complexe comme l'État.
3. Mener ce genre de projets est difficile au sein d'une administration, en raison de nombreux obstacles, notamment politiques.
4. La prise en charge de la problématique du vieillissement nécessite la mise en place d'une réelle structure de santé et sécurité au sein de l'État: utilisation des services de spécialistes de santé au travail (médecins, hygiénistes, ergonomes, psychologues), si possible organisés en une entité pouvant agir de manière transversale, dépendante directement des instances dirigeantes les plus hautes.
5. Les médecins du travail et autres spécialistes de santé au travail peuvent jouer un rôle clé face à la problématique du vieillissement au travail, pour autant qu'on leur en donne les moyens: élaboration d'une structure efficace, dépistage des services à risque, suivi des collaborateurs sur le long terme, prise en charge des personnes fragilisées (adaptation des postes, réinsertion, réhabilitation), en collaboration avec tous les partenaires de l'État confrontés à ces problématiques.
6. Le Work Ability Index est un outil particulièrement utile pour le suivi du personnel et le dépistage précoce des atteintes à la santé au travail
7. Les mesures prises doivent être appliquées à l'ensemble du personnel, dans un souci de prévention incluant les plus jeunes. Il faut éviter de créer une discrimination liée à l'âge.

RECOMMANDATIONS POUR LA PROTECTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DES SENIORS

Les mesures générales proposées dans le cadre de ce projet pour protéger la santé au travail des seniors sont:

- > Préserver l'autonomie au travail
- > Préserver les systèmes de récompenses

- > Ajuster les tâches aux capacités individuelles, selon les recommandations de spécialistes
- > Améliorer l'ergonomie des postes en faisant appel à des personnes bien formées
- > Maintenir un bon niveau de formation, adapté aux tâches, en veillant à pratiquer une pédagogie adaptée à l'âge
- > Valoriser l'expérience et le savoir-faire
- > Cultiver les relations de travail saines, la solidarité entre collègues, le soutien par les cadres, une communication de qualité
- > Etablir une politique de retraite fondée sur un système à la carte intégrant l'histoire professionnelle et l'état de santé individuels
- > Promouvoir la santé individuelle à travers les grands thèmes de prévention (sédentarité, poids, tabac et alcool).

CONCLUSION GÉNÉRALE

En conclusion, une *marche à suivre* est proposée pour les administrations, fondée sur l'expérience faite au cours de cette étude, les sources de littérature, les principes de médecine du travail et le bon sens. Cette marche à suivre se résume en 5 points:

1. Décider une politique globale de santé et sécurité au travail
2. Développer et appliquer une politique de santé au travail centrée sur le vieillissement, en veillant particulièrement à favoriser les facteurs protecteurs mentionnés ci-dessus
3. Implanter une structure concrète capable de développer et gérer la santé et la sécurité au travail
4. Dépister les services et métiers particulièrement exposés à des facteurs de pénibilité susceptibles de porter atteinte à la santé et à la capacité de travail, au moyen d'enquêtes bien conduites et d'outils appropriés
5. Mettre sur pied un suivi médical pour les postes particulièrement à risque par des spécialistes formés et capables d'apporter les mesures d'adaptation des postes de travail aux capacités.

