

## ***Conférence de presse du 10 novembre 2008 : Vieillir au travail***

Brigitta Danuser, Prof. Dr med.  
Institut universitaire romand de Santé au Travail, Lausanne

### ***Vieillir commence tôt***

On constate que, dès l'âge de 36, l'œil commence à perdre sa fonction d'adaptation aux distances, ce qui n'est perceptible que 10 ans plus tard. La vitesse de réaction décline dès 40 ans, de même que la force physique ou musculaire. Il y a des grandes différences entre les individus dans ce processus de perte sensori-moteurs, inné ou acquis. Par ailleurs, le cartilage se dégrade aussi avec l'âge et rend les personnes entre 45 et 55 ans plus fragiles face aux troubles musculo-squelettiques. C'est le modèle de déficit du vieillissement qui explique partiellement pourquoi les travaux physiquement pénibles deviennent encore plus pénibles avec l'âge. Le travail de nuit ou une activité avec une lourde charge physique, des postures pénibles et des mouvements répétitifs par exemple sont moins bien supportés avec l'âge. Un travail qui comporte des exigences physiques extrêmes ne pourra en effet pas être pratiqué par une personne tout au long de sa vie.

En revanche, avec l'âge et l'expérience, on amplifie ses compétences personnelles, sociales et cognitives, on devient aussi plus stable émotionnellement. La pensée stratégique, le fait de mettre des priorités, l'anticipation, la concentration, la vérification, la perception plus globale se développent également. Selon Volkoff (2008), le travailleur expérimenté met en place des capacités pour compenser le ralentissement des processus sensori-moteurs, dans un monde où tout va de plus en plus vite. Ces capacités consistent par exemple à « perdre du temps pour en gagner », anticiper sur les urgences, construire et utiliser le collectif, s'approprier un nouveau contexte, réélaborer les règles du travail. Pour qu'une personne puisse développer ses capacités et compétences, son travail doit permettre ce processus : accès aux formations, marge de manœuvre dans l'organisation du travail, reconnaissance, feedback positif, etc. Un travail de mauvaise qualité, un travail qui surcharge, dans les domaines biologique, psychologique ou social, diminue la possibilité d'entrer dans ce processus de développement.

Nous observons aujourd'hui une augmentation de la perte de la capacité de travail en relation avec l'âge (Illmarinen 1999), ainsi qu'un accroissement du nombre de personnes au bénéfice d'une rente d'invalidité en relation avec l'âge. L'enquête « Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe » (SHARE) a évalué le souhait du départ à la retraite chez les 50-64 ans avec la question : « En pensant à votre emploi actuel, souhaitez-vous prendre votre retraite le plus tôt possible ? ». La proportion de personnes exprimant ce souhait va croissant du nord au sud de l'Europe, si l'on excepte la Suisse. Elle culmine à 67,5% en Espagne et son niveau le plus bas se trouve aux Pays-Bas avec 31%. La Suisse présente une valeur proche de ce pays avec 32,2% (Blanchet et Debrand, 2007).

### ***Les facteurs déterminants pour quitter ou rester en emploi***

Comme le montre la figure ci-dessous, être en emploi ou souhaiter le rester est déterminé par la capacité et la motivation à travailler. Ces deux facteurs principaux sont eux-mêmes déterminés par la santé de l'individu, par son travail concret, ainsi que par des raisons économiques, sociétales, familiales et individuelles. Ces dernières ont des influences propres sur la capacité et la motivation au travail mais agissent aussi via la santé et le travail.

Les lois suisses définissent l'incapacité de travail comme « toute perte, totale ou partielle, de l'aptitude de l'assuré à accomplir dans sa profession ou son domaine d'activité de travail qui peut raisonnablement être exigé de lui » (LPDA). L'incapacité est définie en relation avec l'état de santé d'un individu et avec son travail concret. Aussi, la capacité de travail ne peut pas être traitée de manière générale, elle doit être liée à l'activité concrète de l'individu. La Deutsche Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin donne la définition suivante : « La capacité de travail est la capacité qui résulte de la totalité des caractéristiques et conditions bio-psycho-sociales, soit innées, soit acquises, d'un individu à maîtriser un travail concret et sous des conditions d'exécution concrète dans un temps et une performance acceptables avec un investissement ou un effort qui ne mette pas en danger sa santé » (Scheuch et Münzberger, 2006). Cette définition met en évidence les liens entre capacité de travail, travail et santé. Pour améliorer la capacité de travail, il faut donc passer soit par l'amélioration de l'état de santé, soit par l'amélioration des conditions de travail.

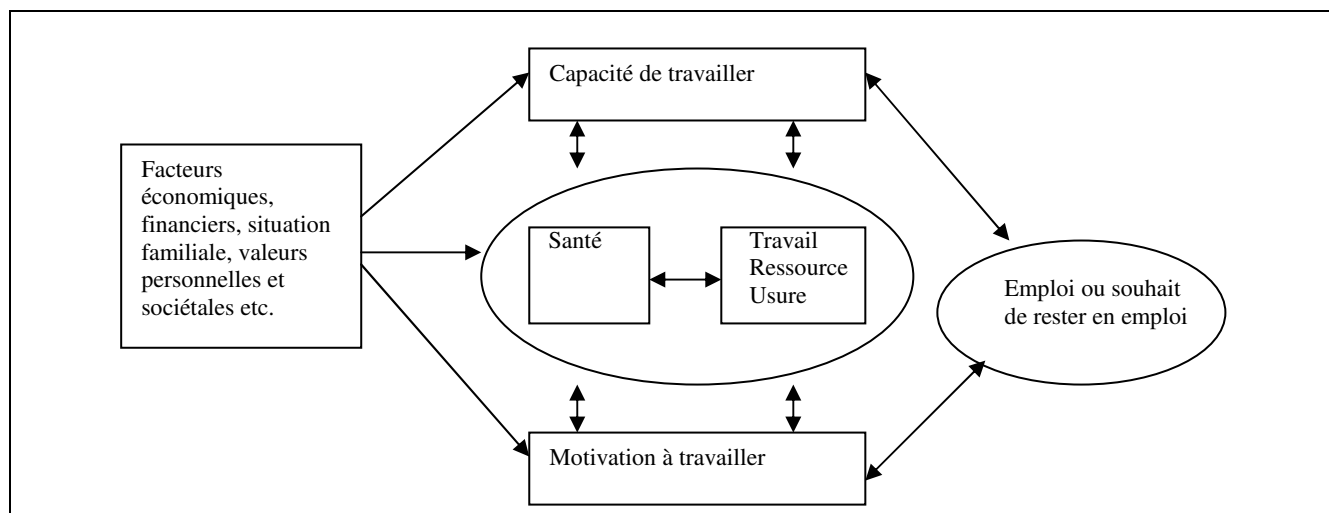


Figure 1 : Déterminants du fait d'être en emploi ou d'y rester

Santé et travail interagissent. En général, le travail influence positivement la santé et le bien-être. Le fait de ne pas avoir de travail aurait une influence négative (Waddell et Burton 2006). Un travail de qualité promeut la santé, donne une structure, une identité, une fonction dans la société (Danuser 2007). De mauvaises conditions de travail, un travail usant affectent la santé. Gubéran et Usel (2000) ont bien montré que la chance d'être en bonne santé à 65 ans, même d'être vivant dans le canton de Genève est fortement diminuée chez les employés de la construction, en comparaison avec d'autres professions. L'insatisfaction au travail réduit clairement la motivation au travail et peut affecter la santé. Il y a une évidence croissante qui lie le moral et la satisfaction au travail avec la santé et des mesures de la performance au travail (Van Veldhoven 2005). Aussi, un mauvais état de santé rend plus pénibles les conditions de travail.

Le souhait de quitter son emploi dans l'étude SHARE, est lié d'une manière significative à une mauvaise qualité de travail. Le déséquilibre entre effort et récompense et une latitude décisionnelle faible au travail sont augmentés chez les personnes qui souhaitent quitter leur emploi. Une santé diminuée et une mauvaise qualité de travail sont indépendamment associées au souhait de se retirer de la vie professionnelle (Siegrist et al 2007). Trois aspects des conditions de travail déterminent la qualité du travail : l'environnement du travail, la nature du travail effectué et l'organisation du celui-ci. L'amélioration des conditions de travail et la promotion de la capacité de travail représentent un investissement pour la santé individuelle et collective.

D'autres facteurs influencent aussi la santé : l'éducation (Hendrik 2007), la situation financière, la situation familiale, les croyances individuelles et culturelles et l'accès aux soins. A l'exception de ce dernier, tous ces facteurs influencent en même temps le travail, l'accès à un travail de qualité, la perception du travail et la motivation de travailler.

### ***Maintenir la capacité de travail, c'est agir sur la santé***

Pour être apte et motivé à travailler jusqu'à l'âge de la retraite ou au-delà, il est impératif que l'on ait la possibilité de développer ses capacités et compétences. Ce processus commence avec l'entrée dans le monde du travail, il est donc important de s'occuper de la capacité de travail des personnes actives à tous les âges, et non seulement à partir de 50 ans ou même plus tard.

Pour permettre de travailler jusqu'à l'âge de la retraite dans de bonnes conditions de santé, il faut améliorer la qualité de travail et investir dans le maintien et dans le développement de la capacité de travail. On ne peut que constater qu'en Suisse, à l'heure actuelle, une politique qui prenne en compte ces aspects fait toujours défaut.

Pour tout complément d'information :

076 339 84 46