

Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail

Prof. Juhani Ilmarinen, JIC Ltd, Centre de recherche en gérontologie de l'université de Jyväskylä, Institut finlandais de la santé au travail (1970–2008)*

1. Le rôle des travailleurs âgés dans l'Union européenne

La proportion de travailleurs âgés dans l'Union européenne va augmenter dans les quelques décennies à venir. Les tendances de la population en âge de travailler dans l'UE-27 indiquent que le groupe des 55–64 ans va augmenter d'environ 16,2 % (9,9 millions) entre 2010 et 2030. Tous les autres groupes d'âge montrent une tendance à la baisse, de 5,4 % (pour les 40-54 ans) à 14,9 % (pour les 25-39 ans). Ce changement démographique marqué est dû à une plus grande espérance de vie et à un taux de fertilité plus faible. La conséquence en est que la main-d'œuvre européenne sera plus âgée qu'elle ne l'a jamais été auparavant. Dans beaucoup de pays, les travailleurs âgés constitueront 30 % ou plus de la population active.

Le taux d'emploi des travailleurs âgés (55-64 ans) dans l'UE-27 est pour l'instant inférieur à 50%. Seuls 15 pays dans le monde ont un taux d'emploi des travailleurs âgés supérieur à 50 %. Plus de la moitié des travailleurs âgés quittent leur emploi avant l'âge obligatoire de la retraite, pour différentes raisons. C'est pourquoi des carrières plus longues et meilleures sont nécessaires d'urgence pour financer et soutenir l'allongement de la vie des citoyens européens.

L'année européenne du vieillissement actif 2012 vise à promouvoir la qualité de la vie et du bien-être de la population européenne, particulièrement de ses personnes âgées, et à promouvoir la solidarité entre les générations. Une vie professionnelle satisfaisante constitue une base importante pour la promotion du vieillissement actif. C'est pourquoi la santé et la sécurité au travail jouent un rôle crucial s'agissant de garantir un vieillissement actif dans le cadre d'une vie professionnelle plus longue et de meilleure qualité. Un emploi satisfaisant favorise aussi la coopération entre les jeunes, les personnes d'âge moyen et les générations plus âgées.

2. Quelques faits sur le vieillissement

Les problèmes de santé à long terme et les maladies chroniques augmentent avec l'âge. C'est pourquoi environ 30 % des hommes et des femmes du groupe des 50-64 ans ont besoin d'urgence que leur lieu de travail soit adapté à leur état de santé, afin d'éviter la probabilité d'une retraite anticipée et les risques d'incapacité au travail. Les problèmes de santé les plus importants sont les affections musculo-squelettiques et les troubles de la santé mentale. Actuellement, la dépression est également l'une des raisons les plus fréquentes d'incapacité de travail et de retraite anticipée. La capacité à effectuer un travail physique diminue clairement avec l'âge: la capacité cardiorespiratoire et la résistance musculaire diminuent d'environ 1 à 2 % par an après 30 ans. Une capacité physique diminuée est problématique surtout pour les emplois comportant une charge de travail physique élevée; aujourd'hui, environ 30 % des emplois en Europe impliquent de mauvaises positions de travail, la manipulation d'objets lourds ou un travail répétitif. Néanmoins, les différences individuelles de capacité fonctionnelle et d'état de santé sont

* Les idées de l'auteur ne reflètent pas nécessairement les idées de l'Agence.

Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail

grandes à n'importe quel âge donné. La majorité des travailleurs âgés jouissent d'une bonne santé et ont des capacités physiques adéquates.

Si la santé et la capacité physique se détériorent avec l'âge, de nombreuses autres fonctions s'améliorent au contraire.

Le développement mental est un bienfait du vieillissement. Par exemple, la réflexion stratégique, la répartie, la courtoisie, la sagesse, la capacité à discuter, la capacité à rationaliser, le contrôle sur sa vie, la perception holistique et les aptitudes langagières s'améliorent avec l'âge. Les travailleurs âgés font également preuve d'engagement à l'égard de leur travail, ils sont loyaux envers leur employeur et sont souvent moins absents que les représentants d'autres groupes d'âge. L'expérience professionnelle et la gestion de sa propre vie s'améliorent également au fil des ans. Des études ont montré que, lorsqu'on mesure les performances sur le lieu de travail, l'expérience compense la diminution de certains processus cognitifs de base, comme le fonctionnement de la mémoire, et des aptitudes psychomotrices.

L'âge et l'expérience professionnelle améliorent également le précieux capital social des travailleurs plus âgés: (i) les compétences professionnelles, les connaissances tacites, les aptitudes à coopérer se développent, (ii) la prise de conscience structurelle de l'organisation et de ses fonctions s'améliore, (iii) les contacts avec la clientèle et les réseaux s'étendent, et la compréhension des modifications de l'environnement opérationnel s'améliore.

Les travailleurs âgés peuvent acquérir de nouvelles connaissances. Apprendre ne dépend pas de l'âge, mais le processus d'apprentissage se modifie avec l'âge. C'est pourquoi il est important que les travailleurs âgés aient accès aux formations et aient des occasions égales d'acquérir de nouvelles aptitudes et d'actualiser leurs compétences professionnelles. Pour l'apprentissage tout au long de la vie, les bonnes stratégies d'apprentissage et méthodes didactiques devraient être utilisées.

En résumé, le vieillissement rend les travailleurs âgés meilleurs et plus forts qu'avant à bien des égards. C'est pourquoi une participation active à la vie professionnelle est un tremplin important pour un vieillissement actif. Chaque génération possède ses propres forces et ses propres faiblesses; les points forts des travailleurs âgés devraient être mieux identifiés et utilisés dans le but d'en faire un atout précieux sur les lieux de travail.

3. Gestion de l'âge sur les lieux de travail

La définition de la gestion de l'âge (GA) souligne que «les facteurs liés à l'âge devraient être pris en considération dans la gestion quotidienne, y compris pour les régimes de travail et les tâches individuelles, pour que chacun, indépendamment de son âge, se sente habilité à atteindre [ses] objectifs individuels et ceux de l'entreprise». Les huit cibles de la gestion de l'âge sont:

1. une meilleure prise de conscience du vieillissement;
2. des attitudes justes envers le vieillissement;
3. la GA comme tâche centrale et devoir des directeurs et superviseurs;
4. l'inclusion de la GA dans la politique des RH;
5. la promotion de la capacité au travail et de la productivité;
6. l'apprentissage tout au long de la vie;
7. des régimes de travail qui tiennent compte de l'âge;
8. une transition sûre et digne vers la retraite.

Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail

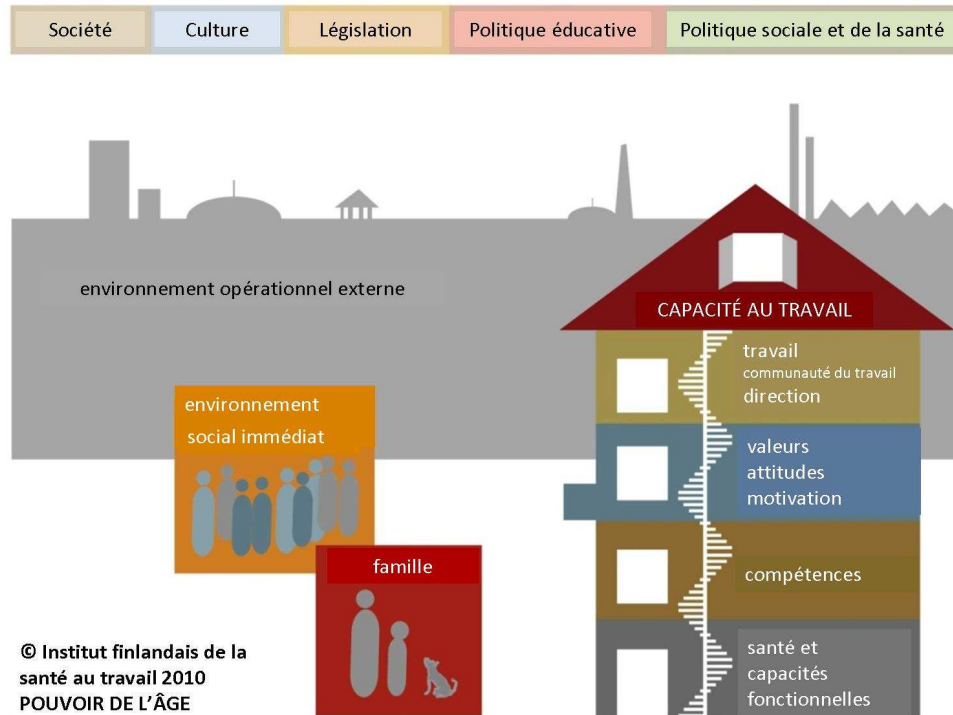
L'examen des pratiques de gestion de l'âge sur le lieu de travail en Europe montre que les organisations traitent les questions de vieillissement soit comme une «résolution des problèmes», soit de manière «proactive». Une faible prise de conscience de la question du vieillissement amène les entreprises à s'attaquer au problème avec de faibles ressources et en réduisant les exigences de travail pour les travailleurs âgés (approche de résolution du problème). Par une meilleure compréhension du vieillissement, comme un défi ou une opportunité, les entreprises proactives sont préparées à améliorer les ressources individuelles et à soutenir un apprentissage intergénérationnel. Dans sa meilleure version, la gestion de l'âge utilise une approche de parcours de vie et crée des opportunités égales pour toutes les générations.

4. Capacité au travail

Une étude approfondie de la capacité au travail des personnes âgées a identifié les facteurs centraux qui affectent la capacité individuelle au travail. Les résultats de la recherche peuvent être illustrés sous la forme d'une «maison de la capacité au travail» à quatre étages (figure 1). Les trois étages inférieurs de la maison décrivent les ressources individuelles: (i) santé et capacités fonctionnelles, (ii) compétences, (iii) valeurs, attitudes et motivation. Le quatrième étage chapeaute (iv) la vie professionnelle. La capacité au travail est l'équilibre entre le travail et les ressources individuelles; lorsque le travail et les ressources individuelles sont correctement appariés, la capacité au travail est bonne. Les escaliers entre les étages indiquent que tous les étages de la maison interagissent entre eux. L'interaction la plus forte existe entre les étages du «travail» et des «valeurs et attitudes» (étages 3 et 4). Les expériences positives et négatives au travail pénètrent au 3^e étage, qui sera alors pondéré, soit positivement, soit négativement. Le 3^e étage représente la compréhension subjective du travailleur à propos de son travail, ses opinions et sentiments à propos d'une variété de facteurs liés à son travail quotidien. Le 3^e étage a un balcon, depuis lequel le travailleur peut observer l'environnement qui est le plus proche de son lieu de travail: (v) la famille et (vi) la communauté proche. Ces facteurs affectent tous deux chaque jour la capacité du travailleur. Des styles de vie et des loisirs sains renforcent la santé et les capacités fonctionnelles. Les réseaux personnels et les interactions humaines ont une incidence sur les valeurs, les attitudes et la motivation. Ainsi, deux facteurs extérieurs au lieu de travail ont un impact sur la capacité au travail d'une personne, soit en améliorant, soit en nuisant à l'équilibre entre le travail et ses ressources. Globalement, la capacité au travail d'un individu dépend de six facteurs.

Figure 1: Le modèle de la maison de la capacité au travail, qui décrit les différents facteurs ayant un impact sur la capacité humaine au travail. La capacité au travail est l'équilibre entre le travail et les ressources individuelles. À côté du lieu de travail, la famille et la communauté proche influencent également cet équilibre. Basé sur Ilmarinen, 2006. Institut finlandais de la santé au travail, *Age Power*, conception graphique de Milja Ahola. Lundell et al. 2011 (en finnois).

Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail



L'environnement opérationnel des organisations tend à se modifier continuellement en raison de la mondialisation, des nouvelles technologies, de la crise financière, etc. Par conséquent, le travail à effectuer dans l'organisation évolue continuellement. Simultanément, les ressources humaines de l'organisation changent également, par exemple en raison du vieillissement de la main-d'œuvre. Des problèmes de santé peuvent faire leur apparition, et le besoin d'actualiser les aptitudes et les compétences se fait sentir de manière plus aiguë. Des dynamiques inattendues entre les étages de la maison rendent un bon équilibre entre le travail et les ressources individuelles difficile à atteindre. Par conséquent, nous devons essayer d'obtenir le meilleur équilibre possible tout au long de notre vie professionnelle.

Le 3^e étage est le reflet et le résumé de notre situation professionnelle. Le flux d'informations provenant des différents étages et des facteurs extérieurs au travail peut facilement modifier les valeurs et les attitudes d'un travailleur, ainsi que son degré d'engagement vis-à-vis de son travail. La décision de savoir s'il faut continuer à travailler dans cette organisation jusqu'à la retraite, ou même plus tard, sera prise au 3^e étage. Plus le 3^e étage est pondéré positivement, plus l'on a de chances d'avoir une vie professionnelle satisfaisante et une carrière plus longue. Certains indicateurs positifs sont cruciaux, par exemple le respect reçu, la confiance en l'employeur, le soutien et le feed-back des superviseurs, le traitement équitable, l'engagement vis-à-vis du travail. Un 3^e étage pondéré positivement fait du vieillissement actif une réalité.

5. Capacité au travail et vieillissement

La capacité au travail peut être évaluée par l'indice de capacité au travail (Work Ability Index, WAI), un instrument subjectif d'enquête composé de sept éléments. L'évaluation du WAI va de 7 à 49; plus elle est élevée, meilleure elle est. L'évaluation du WAI peut être qualifiée de faible, moyenne, bonne et excellente. Le WAI a une grande valeur de prédiction: parmi ceux qui ont un WAI faible entre 45 et 57 ans, environ 60 % étaient pensionnés pour incapacité au travail 11 ans plus tard. Le WAI a été traduit en 26 langues et est largement utilisé au sein dans différentes cultures à travers le monde.

La capacité au travail tend à décliner avec l'âge, bien que les valeurs moyennes de la population active entre 20 à 65 ans restent dans les catégories «bonne» et «excellente». Cependant, le WAI d'environ 30 %

Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail

des travailleurs hommes et femmes de plus de 45 ans recule fortement, tant chez les ouvriers que chez les employés. De même, la tendance du WAI pour les personnes âgées dépend du secteur d'activité. La capacité au travail semble être la plus faible dans l'élevage et l'agriculture, l'industrie du bois, la métallurgie et le transport, ainsi que dans les services sociaux et dans l'enseignement, pour certains pays. La meilleure adéquation entre le travail et les ressources individuelles a été trouvée dans l'électronique et les télécommunications, ainsi que dans le secteur des banques et des assurances.

Les différences individuelles dans la capacité au travail augmentent avec l'âge. La population active de plus de 45 ans est très hétérogène si on la compare aux travailleurs plus jeunes. Environ 15 à 30 % des plus de 45 ans ont un WAI considéré comme moyen ou faible. Ils risquent de perdre leur capacité au travail, à moins que des mesures préventives et correctives ne soient prises.

La tendance au déclin de la capacité au travail en fonction de l'âge est due aux difficultés rencontrées pour adapter les changements du travail aux changements des ressources individuelles. L'évolution de la vie professionnelle semble suivre sa propre voie, qui n'est pas nécessairement la même que celle des processus normaux du vieillissement humain. Il s'ensuit que le 3^e étage sera souvent pondéré négativement et que les employés et travailleurs âgés considéreront que leur capacité au travail se détériore.

6. Promotion de la capacité au travail

Le modèle de la maison de la capacité au travail suggère que les actions entreprises sur le lieu de travail pour promouvoir la capacité au travail devraient couvrir les quatre étages. Les travailleurs sont les premiers responsables de leur santé et de leurs compétences, et l'employeur a une plus grande responsabilité en ce qui concerne l'organisation et le régime de travail. Le concept de promotion est donc basé sur une coopération entre l'employeur et l'employé: ensemble, ils peuvent créer un meilleur équilibre sur le lieu de travail et améliorer la capacité au travail. La responsabilité partagée quant aux mesures à prendre rendra ces dernières plus acceptables et réalisables et mènera à une situation dont tous sortiront gagnants.

La promotion de la santé (**1^{er} étage**) couvre une variété d'habitudes et de styles de vie en termes d'alimentation, de consommation de boissons, d'activités physiques, de récupération et de sommeil. En plus d'un style de vie sain, des mesures préventives et proactives entreprises par les services de santé au travail ainsi qu'un traitement adéquat des problèmes de santé aigus jouent un rôle important dans l'obtention d'une bonne santé au cours de la vie professionnelle. La compétence des experts en santé au travail devrait par conséquent englober également le vieillissement et les problèmes de santé. Leur compréhension des ajustements à apporter au travail en raison de modifications de la santé et des capacités fonctionnelles dues au vieillissement est une ressource précieuse s'agissant de créer une meilleure vie professionnelle pour les travailleurs âgés. De nombreux problèmes de santé étant liés au travail, les risques que le travail implique pour la santé devraient être identifiés et la prévention de ces risques devrait être faite sur le lieu de travail (4^e étage). Les fortes interactions entre la santé et le travail exigent une collaboration active entre les experts de la sécurité et de la santé au travail, les employeurs et les employés.

Le maintien des compétences professionnelles exige une actualisation continue des aptitudes et compétences (**2^e étage**). Une formation sur place, combinée à différents types de cours spécifiques de formation du personnel, donne aux travailleurs âgés l'opportunité de renforcer leurs capacités. Cependant, les modifications dans le processus d'apprentissage des travailleurs âgés devraient être prises en considération. Les stratégies et les conditions d'apprentissage, l'utilisation d'images, la relaxation et les horaires d'acquisition des connaissances sont autant d'éléments qui varient entre les travailleurs jeunes et âgés. Cependant, la base la plus importante pour apprendre est le travail et le lieu de travail lui-même.

Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail

L'apprentissage sur site est possible si le contenu et les tâches de l'emploi sont conçus de manière à offrir des expériences d'apprentissage. Les expériences d'apprentissage positives au travail tout au long de la carrière réduisent le nombre d'obstacles au désir d'apprendre des éléments neufs et corrigent les attitudes négatives envers l'apprentissage. L'attitude du superviseur est également importante: s'il est convaincu de la valeur de l'apprentissage tout au long de la vie et qu'il le soutient en fournissant des possibilités de formation, une importante barrière à l'apprentissage se lève pour les employés âgés. Apprendre au moment où l'on vieillit est un facteur de succès important pour un vieillissement actif.

Les valeurs, les attitudes et la motivation (**3^e étage**) ne sont pas souvent la cible des interventions directes. Elles tendent à être influencées plus indirectement. Cela signifie que les activités devraient être concentrées principalement sur l'étage du travail. Plusieurs améliorations des aptitudes de direction et de responsabilité ont un impact sur les caractéristiques du 3^e étage. Les employés doivent sentir qu'ils sont respectés et qu'ils peuvent faire confiance à leur employeur. Ils s'attendent à être soutenus par leur superviseur dans des situations de travail difficiles et exigeantes. Ils ont besoin de feedback pour savoir s'ils ont bien fait leur travail et également pour apprendre à améliorer leurs performances. Le dialogue entre le superviseur et les travailleurs devrait être un processus continu, et non se limiter à une entrevue annuelle d'évaluation. Un traitement équitable et une tolérance zéro face à la discrimination en raison de l'âge seront remarqués et appréciés par les employés. L'engagement personnel à l'égard du travail est un indicateur clé d'un 3^e étage pondéré positivement. Il faut également souligner que les employés sont responsables en dernier ressort de leurs propres valeurs, attitudes et autres facteurs personnels. L'actualisation de leur état d'esprit face au travail, de leurs ressources internes et de leurs situations familiales est nécessaire pour construire un équilibre meilleur et durable dans leur vie professionnelle. Un tel équilibre crée une pondération positive au 3^e étage.

«L'étage du travail» (**4^e étage**) est l'étage le plus grand et le plus lourd de la maison. Il est constitué par l'environnement de travail (physique, mental, social), l'organisation et le régime de travail, l'horaire de travail, la communauté et les tâches du travail ainsi que par la direction. Les directeurs et superviseurs jouent un rôle important parce qu'ils ont l'autorité nécessaire pour organiser les procédures de travail et les tâches individuelles. Toutes les décisions et les modifications relatives au travail passent entre leurs mains. Ils sont également responsables des questions de sécurité et de santé au travail, y compris les évaluations des risques. Les évaluations des risques devraient tenir compte des grandes différences individuelles en matière de capacités fonctionnelles et de santé du personnel, des invalidités, des questions de genre, etc. Les travailleurs et les employés de tous les groupes d'âge sont vulnérables aux expositions à un travail nuisible. Étant donné qu'adapter le travail en fonction des capacités, aptitudes et de l'état de santé de chacun devrait être un processus continu et dynamique, basé sur une évaluation adéquate des risques, adapter le travail en fonction de la santé et des besoins des travailleurs âgés ne devrait pas constituer un fardeau supplémentaire. L'âge est juste un aspect de la diversité de la main-d'œuvre, mais la prise de conscience des directeurs et superviseurs face aux questions liées à l'âge doit être améliorée. Toutes ces actions et améliorations liées à l'âge et qui sont requises sur les lieux de travail peuvent être appelées «gestion de l'âge» (voir le point 3 ci-dessus).

Une nouvelle conception des tâches individuelles en fonction des forces, besoins et capacités des travailleurs âgés est cruciale pour garantir la capacité au travail, le bien-être et la productivité des employés. Par exemple, diminuer la charge de travail physique, introduire de courtes pauses dans les procédures de travail, prendre en compte les risques pour la santé au moment de programmer le travail par équipes, et instaurer des régimes de travail flexibles sont autant de mesures favorables aux plus âgés. Par ailleurs, les points forts des travailleurs âgés devraient être exploités (voir le point 2). La façon la plus facile d'identifier les nouveaux besoins et de nouvelles manières de repenser le travail est de demander aux travailleurs âgés comment ils voudraient modifier et améliorer leur travail. Une autre option utile est de partager les tâches professionnelles entre les employés jeunes et âgés, en utilisant leurs points forts respectifs.

Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail

7. Avantages de la promotion de la capacité au travail parmi les travailleurs plus âgés

Des exemples de bonnes pratiques montrent que les coûts des investissements réalisés pour promouvoir la capacité au travail sont bien inférieurs aux avantages obtenus. Les personnes peuvent continuer à travailler de manière productive, l'atmosphère de travail s'améliore, la productivité augmente et les problèmes liés à l'âge diminuent. Une analyse des coûts par rapport aux avantages montre que le retour sur investissement (ROI) peut être excellent: le retour sur 1 euro s'élève à 3 à 5 euros après quelques années. Le ROI positif s'explique par des taux plus bas d'absence pour maladie, des frais plus faibles d'incapacité de travail et une meilleure productivité.

8. Quelle politique pour les travailleurs âgés?

Plusieurs réformes sont nécessaires pour favoriser le vieillissement actif par le biais de carrières plus longues et de meilleure qualité pour les travailleurs âgés:

1. Réforme des comportements pour créer des attitudes justes et appropriées envers les travailleurs âgés
2. Réforme de la gestion pour identifier et utiliser les points forts des travailleurs âgés
3. Réforme de la vie professionnelle pour la rendre favorable aux plus âgés, au profit de toutes les générations
4. Réforme de la pension qui prenne en compte les grandes différences individuelles entre les travailleurs âgés, en prévoyant une gamme flexible d'âges de départ à la retraite et un bonus financier pour ceux qui travaillent plus longtemps
5. Réforme organisationnelle pour améliorer la collaboration entre différents acteurs et parties prenantes, afin d'aboutir à des carrières plus longues et de meilleure qualité
6. Réforme du service de santé pour renforcer les actions proactives et préventives des services de santé au travail.

D'un point de vue politique, il est crucial de mettre en œuvre les réformes positives d'abord, et les réformes négatives ensuite. Les réformes positives signifient que la vie professionnelle devrait d'abord être conçue de manière à ce que les gens soient capables, souhaitent et puissent travailler plus longtemps. Cet objectif peut être réalisé en promouvant le concept global du modèle de la capacité au travail pour toutes les générations. Ensuite, l'âge de départ à la retraite peut être augmenté et les options de retraite anticipée peuvent être réduites.

Des modèles innovants pour allonger la vie professionnelle des individus et augmenter leur âge de départ réel à la retraite sont nécessaires de toute urgence. Certains exemples de bonnes pratiques montrent qu'accorder aux travailleurs plus de congés ou diminuer leur charge de travail en fonction de l'âge augmente l'âge réel de départ à la retraite d'environ trois ans. Une société de fabrication a introduit un plan intitulé «Age Master» offrant des jours de congé supplémentaires aux plus de 58 ans. Ce plan leur donne ainsi plus de temps pour se reposer après avoir réalisé un travail manuel précis et exigeant, notamment l'élaboration de serrures de portes. Le nombre de jours de congé payés est passé de 6 (à 58 ans) à 14 (à 63 ans). Les «Age Masters» sont capables de travailler et désireux de le faire pendant environ 3 ans de plus qu'auparavant, et prennent ainsi leur retraite à 63 ans. Une société du secteur de l'énergie a introduit un programme «80-90-100» qui permet à ses travailleurs de réduire leur temps de travail de 20 %, mais avec une diminution du salaire de 10 %, tout en gardant 100 % des avantages pour leur pension. Environ

Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail

25 % des employés et travailleurs ont profité de cette opportunité. L'âge du départ réel à la retraite a augmenté d'environ 3 ans, pour atteindre 64 ans.

Ces exemples innovants montrent que les personnes âgées sont capables de travailler plus longtemps et désireuses de le faire quand elles peuvent mieux faire face à la charge de travail ou aux horaires de travail. Les employeurs et les employés ont été satisfaits de ces nouveaux modèles.

9. Les travailleurs âgés comme atout dans la vie professionnelle et dans la société

Les travailleurs âgés constituent une part importante de la main-d'œuvre dans les sociétés modernes et leur nombre augmentera dans les décennies à venir. Les travailleurs âgés ont des aptitudes et compétences différentes de celles des autres générations. Leur non-participation à la vie professionnelle provoquerait une pénurie de capacités professionnelles, structurelles et de réseau. De même, le transfert tacite de leurs connaissances aux générations plus jeunes est important. La présence sur le lieu de travail des diverses forces des différentes générations crée la plus forte des combinaisons de compétences.

L'amélioration de la santé et l'allongement de l'espérance de vie des travailleurs âgés augmentent leurs opportunités de favoriser l'émergence d'une société qui admet les plus anciens. Cependant, une vie professionnelle satisfaisante est la condition préalable au maintien en activité des travailleurs âgés et à la possibilité pour la société de bénéficier de leurs atouts et de leurs talents. En restant actifs, ils participent pleinement à la construction d'une société durable et soucieuse des autres, où la solidarité existe entre les générations.

Une vie professionnelle productive est la base indispensable d'un vieillissement actif. Un emploi satisfaisant peut aider les gens à éviter la maladie et une détérioration physique ou mentale, à conserver de bonnes capacités cognitives et physiques et à promouvoir des attitudes positives et actives envers la vie. Parce que nous passons énormément de temps au travail, la qualité de notre vie professionnelle a un grand impact sur chacun de nous. Les résultats d'une étude longitudinale récente montrent que la capacité au travail avant la retraite prédit l'indépendance dans la vie quotidienne à un âge compris entre 73 et 85 ans. Meilleure est la capacité au travail avant la retraite, meilleure est la qualité de vie plus tard. C'est pourquoi des investissements en faveur du vieillissement actif doivent être garantis pendant les années de travail. Les investissements dans la santé et la sécurité sur les lieux de travail sont aussi des investissements pour le reste de nos vies.

Autres lectures

Eurofound resource pack 'Living longer, working better - active ageing in Europe' (Une vie plus longue, un travail de meilleure qualité - le vieillissement actif en Europe)

<http://www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/activeageing.htm>

Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J., Koskinen, S. Dimensions of work ability. Results of the Health 2000 Survey. (Dimensions de la capacité au travail. Résultats de l'enquête de 2000 sur la santé) Finnish Centre of Pensions (ETK), The Social Insurance Institution (KELA), National Public Health Institute (KTL), Finnish Institute of Occupational Health (FIOH), Helsinki, 2008.

Ilmarinen, J. 'Work Ability – a comprehensive concept for occupational health research and prevention. Editorial' (Capacité au travail – un concept d'ensemble pour la recherche et la prévention en matière de santé au travail. Éditorial), *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2009, 35(1), 1–5.

Ilmarinen, J. Towards a longer worklife. Ageing and the quality of worklife in the European Union (Vers une vie professionnelle plus longue. Le vieillissement et la qualité de la vie professionnelle dans l'Union

Promotion du vieillissement actif sur le lieu de travail

européenne), Finnish Institute of Occupational Health, Ministry of Social Affairs and Health, Helsinki, 2006.

Ilmarinen, J. 'Aging and Work: An International Perspective' (Le vieillissement et le travail: un point de vue international), in: Sara J. Czaja and Joseph Sharit (eds) *Aging and Work. Issues and Implications in a Changing Landscape*, The Johns Hopkins University Press 2009, 51–73.

Nygård, C-H., Savinainen, M., Kirsi, T., Lumme-Sandt, K. *Age Management during the Life Course (La gestion de l'âge tout au long de la vie)*, Tampere University Press, Tampere 2011.

Rowe, J., Kahn, R. *Successful aging (Un vieillissement réussi)*, A Dell Trade Paperback, New York 1998.

Taylor, P. (ed.) *Ageing Labour Forces: Promises and Prospects (Mains-d'œuvre vieillissantes: promesses et espoirs)*, Edward Elgar, 2008.

Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., Ilmarinen, J. 'Promotion of work ability, the quality of work and retirement' (Promotion de la capacité au travail, qualité du travail et retraite), *Occupational Medicine* 2001, 51(5), 318–324.

von Bonsdorff, M.E., Kokko, K., Seitsamo, J., von Bonsdorff, M.B., Nygård, C-H., Ilmarinen, J., Rantanen, T. 'A 28-year follow-up study on differences in midlife physical and mental work strain according to work ability trajectories' (Étude de suivi pendant 28 ans sur les différences de stress physique et mental au travail à l'âge mûr, en fonction des trajectoires de capacité au travail), *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 2011, 37(6), 455–463.

von Bonsdorff, M.B., Seitsamo, J., Ilmarinen, J., Nygård, C-H., von Bonsdorff, M.E., Rantanen, T. 'Midlife work ability predicts late-life disability: A 28-year prospective follow-up' (La capacité au travail à l'âge mûr prédit l'incapacité en fin de vie: un suivi prospectif pendant 28 ans), *Canadian Medical Association Journal* 2011. DOI:10.1503/cmaj.100713.

Wallin, M., Hussi, T. 'Best practices in Age Management – evaluation of organisation cases' (Bonnes pratiques en gestion de l'âge – évaluation de cas d'organisations), Final report of research project (2011), Pdf-version downloadable at: <http://www.tsr.fi/database>.