



## Travailler dans des conditions plus sûres et plus saines à tout âge — Rapport d'analyse final

Axé sur les défis liés à la sécurité et la santé au travail (SST) découlant du vieillissement de la main-d'œuvre européenne, le projet pilote d'une durée de trois ans «Travailler dans des conditions plus sûres et plus saines à tout âge» a été lancé par le Parlement européen et est dirigé par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). Les objectifs du projet étaient les suivants:

- 1) améliorer la connaissance des politiques et initiatives existantes en matière de vieillissement de la main-d'œuvre et de la façon dont elles sont mises en œuvre dans les vingt-huit États membres et quatre pays de l'Association européenne de libre-échange;
- 2) fournir des informations et des analyses fiables en vue de l'élaboration de politiques dans le domaine de la SST, en ce compris la réadaptation et le retour au travail;
- 3) faciliter l'échange de bonnes pratiques.

Cette fiche d'information présente un résumé des conclusions des précédents rapports d'analyse <sup>(1)</sup>.

### Un peu de contexte

Depuis les années 1960, l'espérance de vie est en augmentation à travers l'Europe, alors que les taux de natalité restent faibles. Par conséquent, la population européenne vieillit et, d'ici à 2040, les plus de 65 ans devraient représenter près de 27 % de la population <sup>(2)</sup>. Comme l'on peut s'y attendre, la main-d'œuvre européenne vieillit aussi et la proportion de travailleurs âgés (55-64 ans) est en hausse.

Mais si l'espérance de vie augmente, les années gagnées ne sont pas forcément synonymes de bonne santé et l'incidence des maladies chroniques — comme les cancers, les troubles musculosquelettiques, les maladies cardiovasculaires, le diabète, la dépression, etc. — augmente avec l'âge.

### Implications du vieillissement de la main-d'œuvre

Une population plus âgée et une main-d'œuvre vieillissante ont des implications pour les systèmes socio-économiques et font pression sur les systèmes de retraite et les dépenses de santé.

De nombreux États membres reculent l'âge légal de départ à la retraite, mais le prolongement de la vie professionnelle comporte aussi ses propres défis:

- une main-d'œuvre d'âges variés, puisque la proportion de travailleurs âgés augmente;
- une exposition plus longue et cumulative aux dangers et aux risques sur le lieu de travail;
- une prévalence accrue des maladies chroniques parmi les travailleurs.

(1) <https://osha.europa.eu/fr/themes/osh-management-context-ageing-workforce/ep-osh-project>

(2) Eurostat, «Projections de la population, scénario principal — Population au 1<sup>er</sup> janvier par âge et sexe» [proj\_13nprms], dernière mise à jour le 1<sup>er</sup> avril 2014. Consulté le 17 juin 2014 à l'adresse: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/population-demography-migration-projections/statistics-illustrated>.

Le prolongement de la vie professionnelle offre des opportunités de changer positivement les conditions de travail pour tous, à travers l'application des mesures suivantes:

- une bonne gestion de la SST, qui inclut la prévention des risques et des adaptations du lieu de travail, pour éviter les maladies et les handicaps chroniques;
- une gestion des ressources humaines spécialement axée sur la gestion de l'âge;
- l'adoption d'évaluations des risques tenant compte de l'âge;
- l'intégration de la SST et de la promotion de la santé sur le lieu de travail;
- des conditions de travail qui s'adaptent aux besoins des travailleurs;
- la mise en œuvre de systèmes de réadaptation et de retour au travail pour éviter les absences pour maladie de longue durée et un arrêt précoce du travail;
- la fourniture de structures pour la formation professionnelle et l'apprentissage tout au long de la vie.

### Cadres politiques existants

Ces vingt dernières années, les pays européens ont mis en place toute une série de politiques, programmes et initiatives dans les domaines de l'emploi, de la santé publique, de la justice et de la politique sociales et de l'éducation professionnelle pour relever les défis du vieillissement de la main-d'œuvre. La plupart des gouvernements ont introduit des mesures socio-économiques, comme des réformes du système de retraite, notamment le recul de l'âge légal de départ à la retraite et la limitation de l'accès à la retraite anticipée.

Le projet entrepris par l'EU-OSHA a identifié plusieurs États membres qui ont développé des cadres politiques intégrés impliquant des mesures dans différents domaines politiques, dans le but de créer des environnements de travail sains pour tous et de préserver la capacité de travail et l'employabilité tout au long de la vie.

### Conclusions pertinentes sur le plan politique

Les gouvernements nationaux ont un rôle clé à jouer dans la création d'un environnement propice à la gestion de l'âge et au vieillissement actif et en bonne santé. Le vieillissement de la population et de la main-d'œuvre est une question transversale et les défis peuvent être relevés de manière efficace en intégrant le concept du vieillissement actif dans tous les domaines politiques pertinents. Cela inclut:

- des politiques de retraite flexibles;
- la promotion de l'égalité de traitement dans le domaine de l'emploi;
- l'amélioration de l'accès à l'éducation des adultes, à la formation professionnelle et à l'apprentissage tout au long de la vie;
- la création de systèmes et de services de soutien à la réadaptation professionnelle et au retour au travail;
- la promotion de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
- le renforcement de la médecine du travail et l'introduction d'examen médicaux périodiques pour les travailleurs de plus de 45 ans afin de permettre des interventions précoces;
- des efforts visant à réduire les inégalités en matière de santé dans les secteurs et les professions les plus problématiques;
- la formation du personnel de la médecine du travail, des inspecteurs du travail et des experts de la SST aux questions liées au vieillissement et au travail;

- le renforcement de l'éducation à la santé et de la promotion de la santé afin de mettre l'accent sur les actions préventives;
- la promotion de la solidarité intergénérationnelle et la réalisation d'efforts pour changer les attitudes envers les personnes âgées.

## Réadaptation et retour au travail

Après un accident ou une absence pour maladie de longue durée, les services de réadaptation professionnelle et les systèmes de retour au travail sont essentiels pour aider les travailleurs à retrouver et préserver leur capacité de travail. Les systèmes de réadaptation et de retour au travail font partie intégrante des stratégies visant à préserver la capacité de travail et l'employabilité et à allonger la vie professionnelle.

Tous les États membres fournissent une certaine forme de soutien à la réadaptation des personnes avec un handicap reconnu, de nombreux pays ont des dispositions générales concernant les adaptations du lieu de travail et un plus petit nombre d'États ont accru les responsabilités de l'employeur en matière de réintégration des travailleurs à la suite d'une absence pour maladie.

Quelques pays ont développé une politique complète et un cadre légal dans le but premier de maintenir les travailleurs au travail. Ils sont basés sur une série de principes communs, incluant une approche adaptée aux besoins individuels, l'intervention précoce et des mesures interdisciplinaires, dont des systèmes inclusifs couvrant tous les travailleurs et le développement d'une approche de gestion des cas.

## Conclusions pertinentes sur le plan politique dans le domaine de la réadaptation et du retour au travail

- Le système devrait être de grande ampleur et couvrir tous les travailleurs.
- Les systèmes de réadaptation et de retour au travail devraient faire partie d'un cadre politique intégré pour une vie professionnelle durable, ce qui exige une coordination entre divers domaines stratégiques.
- Des systèmes coordonnés nécessitent les actions combinées de différents acteurs, au niveau du système et des lieux de travail.
- Une budgétisation conjointe pourrait accroître l'efficacité des ressources au niveau du système.
- En vue de favoriser l'action, les petites et moyennes entreprises doivent recevoir un soutien financier et technique pour élaborer des plans de réintégration individuels et adapter le lieu de travail.

## Mesures sur le lieu de travail: moteurs et facteurs de succès

Le projet a examiné un certain nombre d'études de cas en vue d'identifier les moteurs et facteurs de succès éventuels des mesures et programmes mis en place pour relever les défis du vieillissement de la main-d'œuvre. Bien que ces conclusions ne puissent pas être généralisées en raison du nombre limité d'études de cas, des tendances générales ont émergé.

Au niveau de l'entreprise, les préoccupations qui motivent l'élaboration de programmes ou mesures concernent notamment l'absentéisme, c'est-à-dire le coût des absences pour maladie et de la retraite anticipée, l'augmentation du nombre d'employés souffrant de problèmes de santé, les maladies chroniques, la perte de l'expertise des travailleurs plus âgés, le transfert de connaissances, la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, le maintien de la productivité, la santé et le bien-être des employés et l'amélioration de l'image de l'entreprise.

Les moteurs extérieurs à l'entreprise incluent les politiques et la législation nationales ainsi que la fourniture de soutien financier et technique par des organisations gouvernementales et interdisciplinaires.

Les mesures suivantes au niveau du lieu de travail ont été identifiées comme essentielles pour promouvoir des vies professionnelles durables:

- adopter une approche fondée sur le parcours de vie pour éviter les problèmes de santé dès le début de carrière;
- utiliser une approche globale, tenant compte des facteurs extérieurs à la SST qui ont un impact sur celle-ci;
- mettre en œuvre des mesures de promotion de la santé sur le lieu de travail;
- utiliser des évaluations des risques tenant compte de l'âge et de la diversité, et promouvoir l'égalité des sexes;
- adopter des politiques en matière de ressources humaines qui soutiennent la gestion de la SST (horaire flexible, formation et développement des compétences);
- fournir un soutien pour le retour au travail et les adaptations du lieu de travail;
- assurer du management et du leadership;
- promouvoir le dialogue social/la participation des travailleurs.

Les petites entreprises sont plus généralement confrontées au problème du manque de ressources financières et humaines pour gérer les défis liés au vieillissement de la main-d'œuvre. Les mesures dans les micro- et petites entreprises sont souvent ponctuelles, réactives et informelles, et ne découlent pas d'une politique explicite en matière de SST. Les mesures politiques devraient prendre en compte les besoins spécifiques des micro- et petites entreprises et y répondre, étant donné les difficultés particulières auxquelles celles-ci sont confrontées.

## Prérequis des systèmes de SST pour gérer le vieillissement de la main-d'œuvre

Les conclusions du projet suggèrent qu'un certain nombre de prérequis sont nécessaires pour des systèmes de SST promouvant le travail durable. Ils comprennent:

- une prévention améliorée pour tous afin de garantir que les travailleurs ne quittent pas le marché du travail pour des raisons de santé et pour préserver et renforcer la capacité au travail;
- des mesures spécifiques pour une main-d'œuvre diversifiée à travers des évaluations des risques tenant compte de la diversité;
- une approche globale de la prévention et de la promotion du bien-être au travail, qui associe la SST à d'autres domaines;
- un soutien pour les entreprises, en particulier les micro- et petites entreprises;
- un dialogue social à tous les niveaux;
- des politiques intégrées ayant trait à plusieurs domaines stratégiques: SST, emploi, santé publique, éducation et affaires économiques et sociales.

Pour des politiques efficaces qui assurent une vie professionnelle durable en tant que condition préalable à une vie professionnelle plus longue, des taux d'emplois plus élevés et une meilleure santé pour tous, le développement de systèmes et structures transversaux et multidisciplinaires, la coordination entre les acteurs et la création de dispositifs de soutien sont nécessaires.

### Informations complémentaires

Ce rapport est disponible en anglais sur le site web de l'EU-OSHA: <https://osha.europa.eu/fr/tools-and-publications/publications/safer-and-healthier-work-any-age-analysis-report-eu-and-member/view>

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2017

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2017

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source