

# Vieillessement, Santé, Travail

Jean-Pierre Meyer  
Martine Gilles  
Marc Mouzé-Amady  
Gérard Kreutz



## L'âge...

- Quel âge as-tu?
- Quel âge te donne-t-on?
- Quel âge souhaiterais-tu avoir?
- Comment es-tu arrivé à cet âge?



## Le vieillissement

- Quel est l'âge de la vieillesse?

## Le vieillissement est un processus

Ensemble de modifications qui surviennent dans l'organisme, consécutives à l'action du temps, et qui diminuent la résistance et l'adaptabilité de l'organisme aux pressions de l'environnement.

### Rester jeune

Cela signifie non seulement conserver des désirs, des projets, mais encore garder la volonté et la faculté de les satisfaire

- L'âge de la vieillesse recule
- L'espérance de vie augmente

	hommes	femmes
1950	63,4 ans	69,2 ans
2000	74,6 ans	82,9 ans
2040	82,7 ans	89,7 ans

En 2012, la population des 60 ans et plus sera plus nombreuse que celle des moins de 20 ans

en 1980 en 1991 (En années)	cadres		intermédiaires		ouvriers	
Espérance de vie à 60 ans	19.1	21.1	18.4	20.4	15.8	18.0
Espérance de vie à 60 ans sans incapacité	14.3	17.0	12.8	14.9	10.5	12.8
Espérance de vie à 60 ans avec incapacité	4.8	4.1	5.6	5.5	5.3	5.3

Inégalités sociales d'espérances de vie en France. E. Cambois et J.-M. Robine  
Médecine/Sciences 2000, 11, (16), novembre 2000, p. 1218-1224.

## Vieillesse de la population active

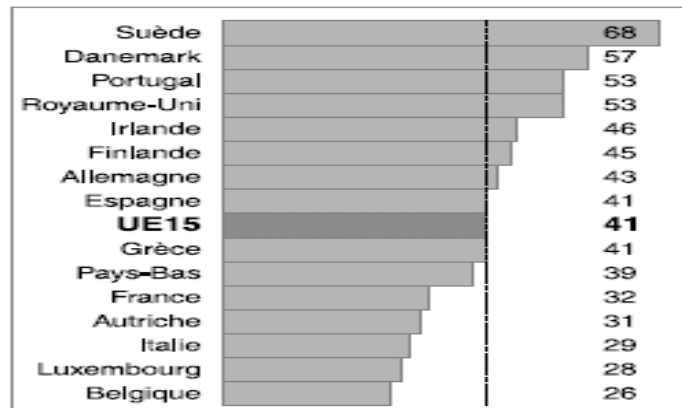
- La génération du *baby boom*
- Accroissement du travail féminin après 40 ans
- Arrivée plus tardive des jeunes

En France	1990	2010
Hommes de + de 45 ans	29 %	37 %
Femmes de + de 45 ans	27 %	38 %

- Equilibre du régime des retraites

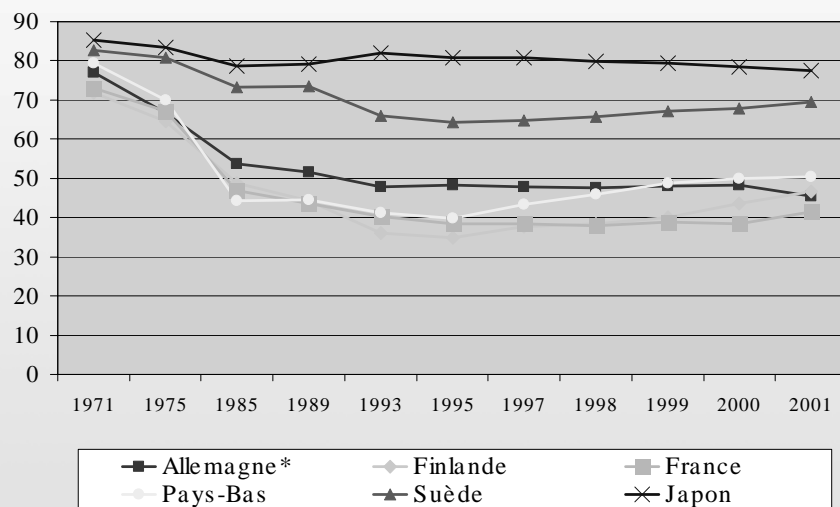
**Figure 2 - Taux d'activité  
des personnes de 55-64 ans  
dans l'Union européenne**

en %



Source : Eurostat, enquête Forces de travail 2000.

**Evolution du taux d'emploi masculin  
des 54-64 ans pour six pays sur 30 ans**  
*d'après A.M. Guillemard*



## les conditions de travail en Europe

Fondation de Dublin

	1990	1995	2000
bruit intense	27	28	29
postures pénibles	43	45	47
manutentions lourdes	31	33	37
délais courts	50	56	60

- délais imposés par :	67 % - les clients
	48 % - les collègues
	38 % - la hiérarchie
	31 % - les normes de production
	21 % - machine, chaîne..

n = 21500 salariés

## Les employeurs se préoccupent-ils du vieillissement de leurs salariés ?

- *Ont réfléchi à la question* : 52%
- *Ont une idée précise de l'avenir* : 21%
- *Gèrent la pyramide d'âge de façon anticipée* : 19%
  - à horizon de 2 à 5 ans : 10 %
  - à horizon de 5 à 10 ans : 6%
- *Ont mené une réflexion globale dans l'établissement* : 13%

Source : enquête française  
auprès de 3 000 employeurs  
(Minni, Topiol, 2002)

## Les enjeux

- La santé des salariés âgés.
- Le vieillissement des plus jeunes.
- Les relations entre générations.
- La formation, les compétences.
- Les représentations.
- Les valeurs liées au travail.
- Productivité, compétitivité.
- Les conditions de travail.
- Promotion de la santé.
- Santé après la retraite.

## Le poids des représentations

- |                  |                     |
|------------------|---------------------|
| • Cher           | • Sage              |
| • Fragile        | • Expérimenté       |
| • Lent           | • Organisé          |
| • Mauvaise image | • Fidèle            |
| • Démotivé       | • Envie d'apprendre |
| • Mal formé      | • Travail bien fait |

Vieux salarié



Jeune retraité

En entreprise,  
on est vieux de plus en plus jeune,

Dans la société,  
on est jeune de plus en plus vieux.

Etudes  
épidémiologiques

Réseaux

**Vieillesse, Santé, Travail**

Recherche-Action

Etudes  
expérimentales

Etudes  
épidémiologiques

Réseaux

## Vieillesse, Santé, Travail

Recherche-Action

Etudes  
expérimentales

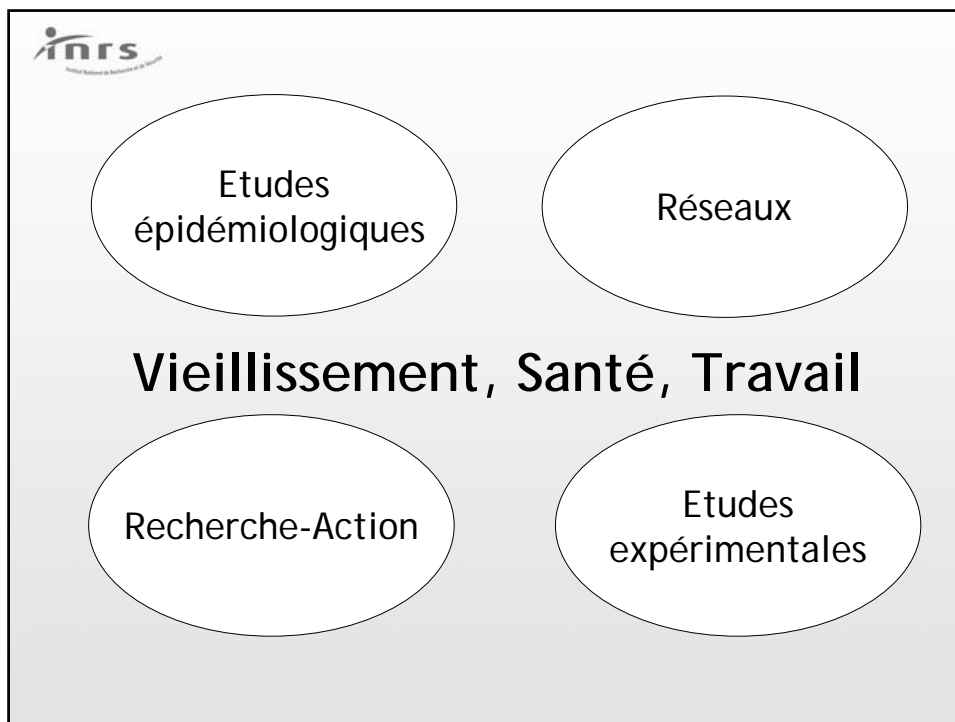
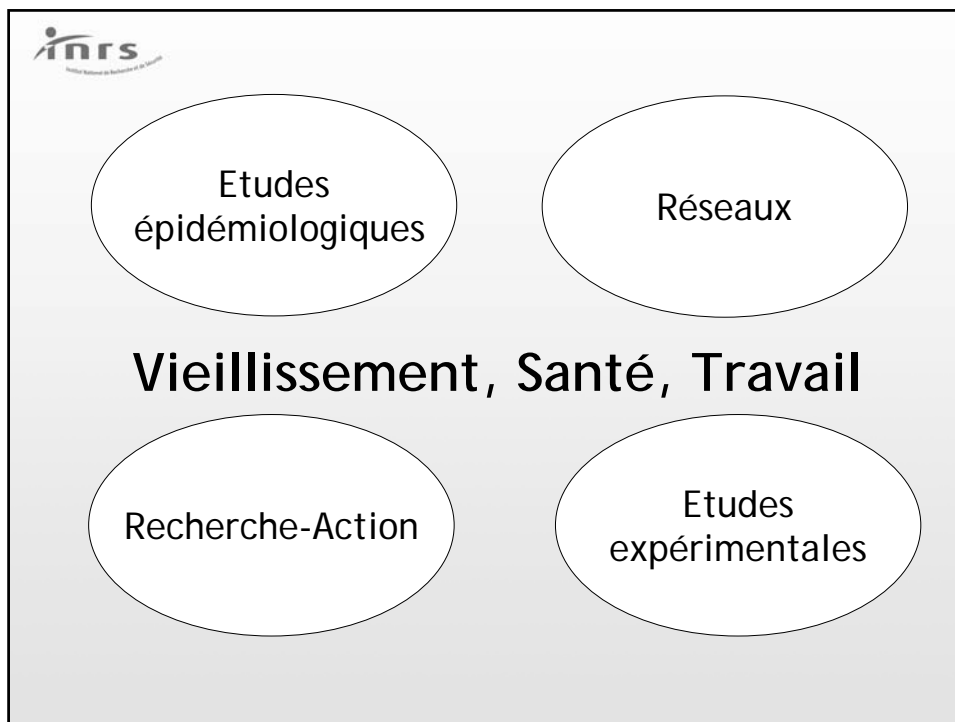
## Etudes épidémiologiques

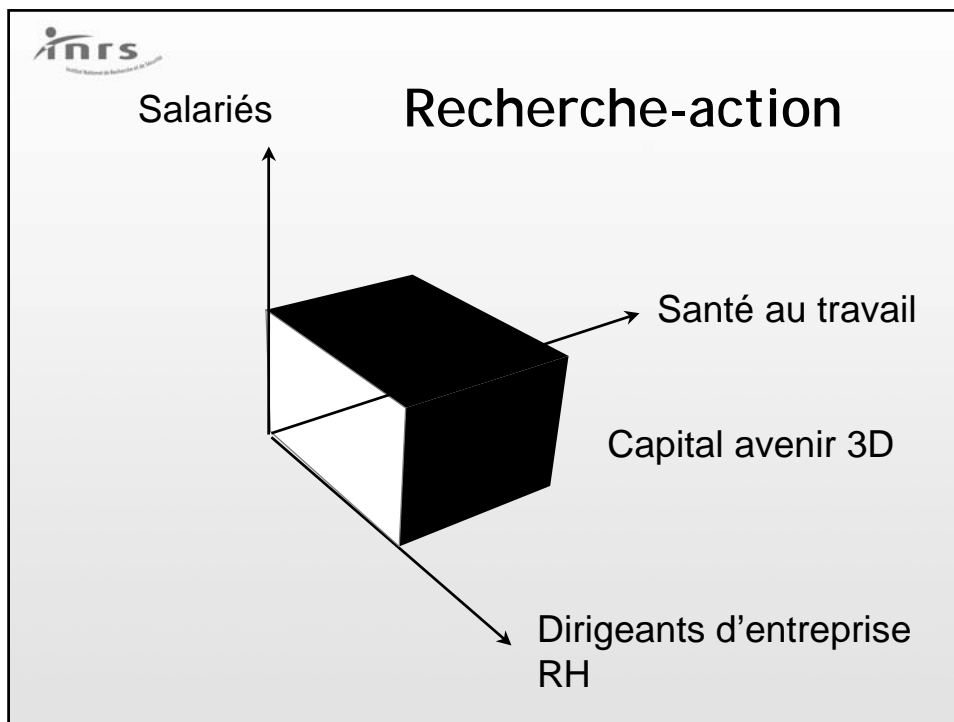
➤ ESTEV

➤ VISAT

➤ SVP 50





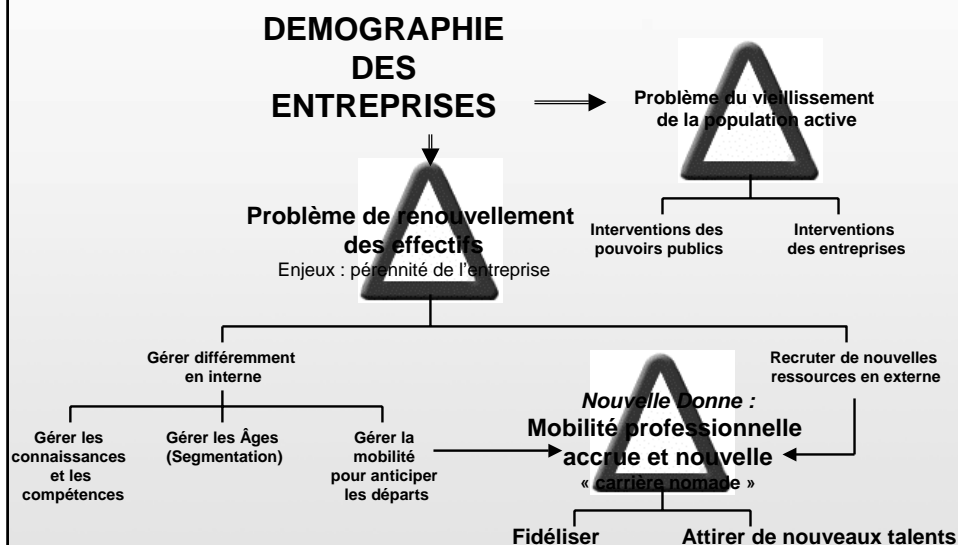


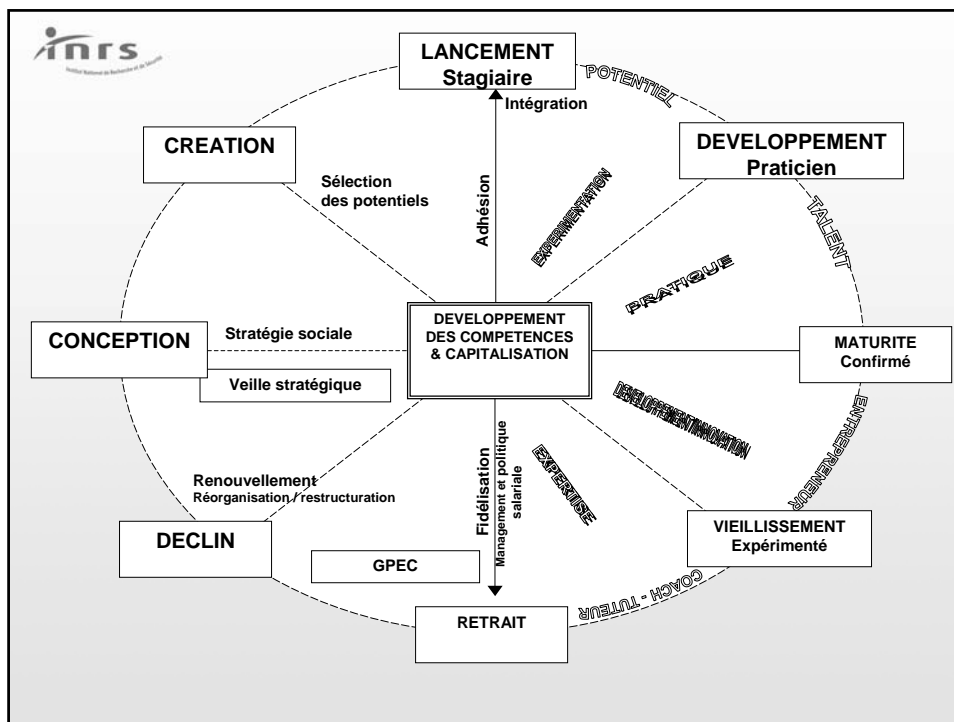
**Analyses : les conséquences sur l'entreprise et la GRH**

- Echelle de temps

T0 Conséquences actuelles	T1 Conséquences à venir : 2004...	T2 2006....	T3 ...
C1 : Salariés vieillissants	C2 : Les salariés du baby-boom sur le départ	C3 : Départ massif des salariés du baby-boom	C4 : Pénurie de main d'œuvre et mobilité professionnelle accrue
P1 : Gérer les fins de carrières P2 : Adapter les conditions de travail	P3 : Transférer et capitaliser les savoir-faire et les connaissances	P4 : Attirer et recruter les talents P5 : Fidéliser et retenir les talents et les compétences	

- **Amélioration des conditions de travail**
  - Allègement et aménagement des horaires
  - Nouvelle organisation du travail
  - Ergonomie des équipements de travail
- **Modification des fins de carrières**
  - Individualisation des fins de carrières
  - Des secondes carrières spécifiques
- **L'amélioration de la formation continue**
  - La formation tout au long de la vie
  - Des formations adaptées
- **Action de promotion de santé**
  - Soins médicaux
  - Activités sportives
- **Sensibilisation de l'encadrement**





## Travail en réseau

Département Homme au Travail

Autres départements de l'INRS

INSERM (Evaluation et prévention des risques environnementaux)

CRAM

ARACT

Université

Conseil d'Orientation des Retraites (COR)

Partenaires européens

Eurogip

Racine (Réseau d'appui et de capitalisation des innovations européennes)

Allemagne, Finlande, Italie

L'âge donne l'opportunité  
de s'interroger  
sur les contraintes et les conditions de travail



De la gestion de l'âge à la gestion des âges  
Promotion de la santé à tous les âges

Les jeunes intérimaires

## Pénibilité et usure

- Vieillissement différentiel
- Vieillissement accéléré
- Vieillissement pathologique

Les risques à long terme  
de la pénibilité du travail sur la santé

## Travaux pénibles : deux types de situation

Les expositions professionnelles

- impact sur l'espérance de vie
- impact sur la qualité de vie au grand âge
- temps de latence
- pas toujours ressenties comme pénibles

Les expositions en fin de parcours professionnel

Exposition durable à des conditions ressenties comme pénibles

- symptômes d'usure physique ou psychique
- incapacités pendant la vie active
- impact sur les modes de gestion de fin de carrière

*« D'un point de vue santé au travail, il est bien évidemment essentiel des prendre en compte toutes ces pénibilités pour prévenir à la fois les effets différés sur la santé, les incapacités pendant et après la vie professionnelle, les problèmes de fin de vie active, les exclusions du travail des salariés vieillissants, et plus généralement les conséquences pour l'ensemble des travailleurs. L'objectif premier d'une prévention active est effectivement de permettre aux travailleurs les plus anciens de quitter la vie active en bonne santé et aux plus jeunes de construire réellement leur santé au travail. »*

Gérard Lasfargues, avril 2006

Etudes  
épidémiologiques

Réseaux

**Vieillesse, Santé, Travail**

Recherche-Action

Etudes  
expérimentales

# Vieillessement, Santé, Travail

Jean-Pierre Meyer  
Martine Gilles  
Marc Mouzé-Amady  
Gérard Kreutz