

Évaluation et promotion de la capacité de travail, de la santé et du bien-être des salariés âgés

2^e Symposium international sur le Work Ability
Vérone, 18-20 octobre 2004

Ce symposium s'est déroulé à Vérone du 18 au 20 octobre 2004. Il a été organisé par le département de Médecine du travail de l'Université de Milan, le département de Médecine et de santé publique de Vérone, l'Institut national de sécurité et de prévention au travail (ISPESL) et par l'Observatoire épidémiologique de Ancone, sous l'égide des Comités scientifiques « Vieillesse-Travail » de la CIST (Commission internationale de santé au travail) et de l'IEA (International ergonomics association). Ce symposium a réuni 200 participants de 23 pays ; 120 présentations avaient été retenues, communications orales ou présentation de posters.

Le symposium

Une grande partie des travaux a été consacrée à la notion de *Work Ability*, à son évaluation et à sa promotion. Ce terme pose d'emblée un réel problème de traduction parce qu'il renvoie à la notion de capacité de travail. Aussi pourrait-on se méprendre en pensant qu'il ne s'agit que de prendre en considération la capacité propre de l'individu sans tenir compte de son travail. Une autre méprise pourrait renvoyer à la notion d'aptitude médicale au travail telle qu'elle est conçue actuellement en France. Afin d'éviter tout débat qui n'aurait pas sa place ici, dans la suite de cette synthèse le terme anglais sera utilisé tel quel.

Juhani Ilmarinen (FIOH, Institut finlandais de santé au travail) a reprecisé le concept finlandais dans la phase introductive de ce congrès.

Le concept du maintien et de la promotion du *Work Ability* a été mis au point dans le cadre d'une étude longitudinale finlandaise qui a assuré le suivi d'une cohorte d'employés municipaux entre 1981 et 1992. Dans cette étude, la notion plus péjorative de Work Disability a été supplantée par cette nouvelle approche qui pourrait se définir comme l'analyse de l'équilibre entre le travail et les ressources de chaque individu. Ainsi, toutes les caractéristiques importantes du travail (contenu des tâches, demande, organisation, facteurs

environnementaux, collectif de travail...) sont prises en compte.

Ce paradigme replace l'individu au centre d'un dispositif intégré (figure 1) incluant quatre facteurs-clés que sont la santé et les capacités fonctionnelles, les compétences, les valeurs et attitudes et le travail. Les micro et le macro-environnement interviennent égale-

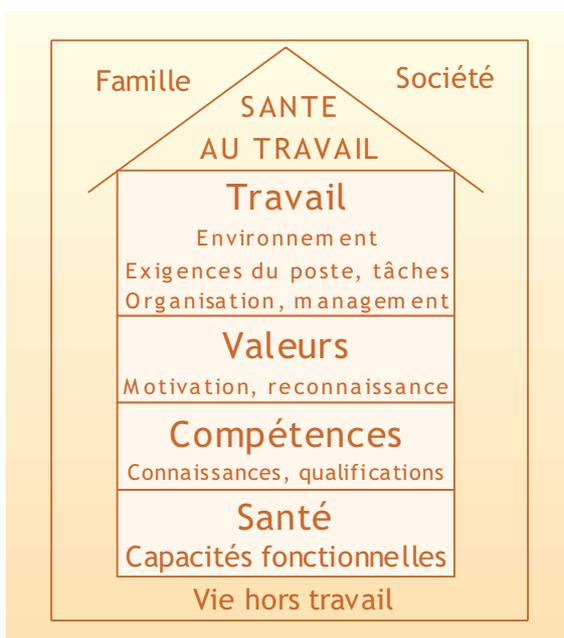


Figure 1. Les facteurs clés.

G. KREUTZ, A. SIMONIN,
J.P. MEYER.

INRS,
Centre de Lorraine.

inrs

Documents
pour le Médecin
du Travail
N° 101
1^{er} trimestre 2005

ment : l'équilibre entre vie professionnelle, vie familiale et vie sociale contribue à renforcer le *Work Ability*.

- La santé et les capacités fonctionnelles (physiques, mentales et sociales) constituent le fondement du *Work Ability*, comme étant autant de données susceptibles d'être améliorées grâce à des mesures de promotion de santé.

- Les compétences : il est important de rappeler que l'apprentissage est possible à tous les âges de la vie et que la formation tout au long de la vie professionnelle reste à mettre en pratique. Selon l'âge, les méthodes pédagogiques doivent être adaptées, faisant appel aux acquis antérieurs. Le travail, en lui-même, peut constituer une belle opportunité d'apprendre, et même d'apprendre à apprendre.

- Les valeurs et attitudes : la motivation et les satisfactions au travail sont influencées par la reconnaissance, mais également par la possibilité d'améliorer ses compétences. La santé et la vie extra-professionnelle influencent les attitudes.

- Le travail renvoie à de très nombreux aspects : l'environnement et les expositions éventuelles, les contraintes physiques et mentales, la nature de la tâche, l'organisation, le management.

En matière d'adaptation des facteurs psychosociaux, on insiste sur le rôle du développement organisationnel, de la gestion et du développement des ressources humaines (DGRH). Une attention particulière est portée à la gestion de la diversité des âges, ce qui implique une évolution des attitudes de l'encadrement : quitter la culture des départs en préretraite pour parvenir au droit au travail à tout âge, dans de bonnes conditions.

Entre 20 et 65 ans, les capacités fonctionnelles des individus évoluent, mais de façon modérée. Les déficits ne deviennent patents que sous la pression de mauvaises conditions de travail, d'un environnement défavorable ou d'un collectif déficitaire. Ceci signifie qu'un processus à la fois dynamique et continu doit être mis en œuvre afin d'assurer le maintien d'un équilibre entre les ressources de l'individu et le travail.

L'amélioration des conditions de travail profitera à tous les salariés, aux plus âgés comme aux plus jeunes dont la qualité du vieillissement est à prendre en compte dès la trentaine dans certains cas. Les interventions ergonomiques et la prévention des risques sont à poursuivre ; la conception même du travail pourrait être revue, dans son rythme, sa flexibilité, sa temporalité.

Il faut noter, comme plusieurs auteurs l'ont souligné, que les exigences du travail progressent en même temps que le vieillissement. Les contraintes les plus pénalisantes pour les salariés âgés restent, sans nul doute, les horaires décalés, les postures pénibles, les pressions temporelles et les changements dans le travail.

Un outil assez simple a été proposé pour évaluer le *Work Ability*. Il est utilisé comme un instrument d'évaluation et de prise en charge des populations vieillissantes dans le cadre de la santé au travail.

Le *Work Ability Index* se présente sous forme d'un questionnaire assez court traduit aujourd'hui en vingt six langues et utilisé sur les cinq continents. Sa passation et sa cotation requièrent environ dix minutes.

Cet outil est original puisqu'il prend en compte à la fois tous les éléments exposés dans le concept décrit plus haut :

- les ressources du salarié (statut de santé, capacités fonctionnelles, formation, compétences) ;
- la nature du travail dans ses dimensions physique et mentale ;
- et les données de l'environnement.

Ces éléments sont confrontés et l'adéquation qui en résulte – le terme de score apparaît réducteur – peut être qualifiée d'excellente, bonne, moyenne ou médiocre. Cette qualification permet de proposer de façon précoce et adaptée des mesures pratiques destinées à améliorer l'environnement de travail, et/ou à maintenir et améliorer l'état de santé du salarié.

Cet outil apparaît pertinent pour le suivi longitudinal, individuel ou collectif. Son utilisation simple et pratique permet de suivre des échantillons même importants, permettant des catégorisations de toute sorte (âge, sexe, catégorie socioprofessionnelle, branche d'activité...). De même, il permet l'évaluation à distance de l'efficacité des mesures de prévention mises en œuvre.

Par ailleurs, plusieurs études longitudinales ont permis d'en confirmer la qualité prédictive.

Juhani Ilmarinen terminait son exposé en insistant sur les enjeux des années à venir. Le *Work Ability Index* constitue, à ses yeux, un outil de choix pour les équipes de santé au travail dans leur mission de détecter précocement des situations de travail à risque de vieillissement accéléré ou prématuré. Enfin, il exprimait le souhait de voir la recherche s'orienter davantage sur le devenir des plus de 60 ans qui devront rester au travail et sur l'évaluation des mesures de promotion du *Work Ability* plutôt que de poursuivre des travaux visant à valider (ou invalider) l'outil dont certains auteurs contestent en particulier la reproductibilité.

S. Volkoff, dans une approche ergonomique, a exposé les moyens déployés par les salariés âgés pour faire face aux contraintes de temps. Il s'est appuyé sur les résultats de l'enquête sur les conditions de travail en France et en Europe, sur les données de l'enquête longitudinale ESTEV (plus de 20 000 salariés entre 1990 et 1995) et sur les données de la toute récente enquête SVP 50 portant sur plus de 10 000 salariés de 50 ans et plus. Après avoir rappelé l'intensification du travail

dans tous les secteurs et dans l'ensemble des pays européens, S. Volkoff a montré comment les pressions temporelles devenaient sélectives avec l'âge, avec des conséquences négatives sur la santé et le bien-être. La consommation de psychotropes chez les salariés âgés soumis à ces contraintes est tout à fait éloquent à cet égard. Il faut aménager des « espaces de liberté », offrir des marges de manœuvre afin que le salarié puisse mettre à profit son expérience pour faire face à cette contrainte particulièrement pénible. La mise en place de stratégies compensatrices (anticipation, par exemple) repose en partie non négligeable sur le soutien du collectif de travail.

Les deux premières journées du congrès ont été exclusivement consacrées au *Work Ability* et à son évaluation dans les différents secteurs d'activité. L'influence des facteurs psychosociaux et du stress au travail a été développée. Plusieurs exemples de « terrain » ont été exposés. Les membres de l'équipe scientifique de l'enquête européenne NEXT (Nurse Early Exit Study) ont analysé les départs prématurés à la retraite des soignants. Les questions du *Work Ability Index* étaient contenues dans le questionnaire global de cette enquête prospective et les auteurs ont tenté d'établir des liens entre la volonté de quitter prématurément son poste et l'évolution du *Work Ability Index*, en prenant en compte l'âge, le genre, le métier, les conditions de travail et l'état de santé.

Plusieurs communications rendaient compte des premiers résultats de l'enquête française SVP 50 : cette enquête concerne plus de 10 000 salariés de 50 ans et plus ; elle étudie, entre autres, l'effet des conditions de travail et du parcours professionnel sur la représentation que se font les salariés de leur « prochain » départ en retraite. La question « Vous sentez-vous capable de rester dans le même poste jusqu'à la retraite ? » amène une réponse qui est prédictive à cinq ans dans le sens d'un départ prématuré. Les facteurs dont l'influence reste majeure sont les lourdes charges physiques de travail, le travail posté et l'existence d'un état de fatigue prolongé. Un travail qui a du sens, qui permet d'apprendre quelque chose, a un effet inverse.

Le même type de question apparaît dans le *Work Ability Index*. « Dans votre état de santé actuel, pensez-vous que vous pourrez occuper le même poste dans deux ans ? ». Même si l'objet de la question est différent, il est intéressant de relever les caractères hautement prédictifs de la perception propre du salarié.

La dernière journée du congrès relevait les risques professionnels dont les effets sont potentiellement plus forts chez les salariés âgés : charge physique et apparition de troubles musculo-squelettiques, évolution de la souplesse lombaire avec l'âge et postures pénibles, charge mentale, travail posté et dégradation qualitative du sommeil chez le sujet vieillissant.

Conclusion

Ce symposium n'avait pas pour but de promouvoir un outil. Il était l'occasion de reformuler les questions posées par le vieillissement en entreprise. Comment maintenir en poste des salariés âgés en bonne santé ? Comment assurer un vieillissement acceptable des populations les plus jeunes, moins nombreuses, qui vont subir des contraintes plus lourdes.

L'ensemble des communications rappelait que les questions de l'âge ne peuvent être dissociées de l'analyse et de l'amélioration des conditions de travail.

Le médecin du travail et les équipes de santé au travail ont besoin d'outils pratiques, simples, leur permettant de passer d'un suivi individuel à un suivi collectif. Par ailleurs, il apparaît nécessaire d'être en mesure de dépister de façon précoce des situations à risque de vieillissement accéléré et/ou prématuré, la confidentialité des données étant assurée par le médecin du travail.

Il n'existe aujourd'hui aucun outil d'excellence et tous les outils existants peuvent être détournés dans un but de sélection.

Ce symposium pose à nouveau la question de la multidisciplinarité et, au delà de la recherche, des interventions intégrées dans le monde du travail qui se devraient d'être pratiques, simples, répondant aux questions précises des entreprises.

Les actes du congrès seront disponibles prochainement. Tout renseignement complémentaire peut être obtenu auprès de G. Kreutz : gerard.kreutz@inrs.fr

Vieillesse, Santé, Travail

Un stage expérimental destiné aux médecins du travail

Lieu : INRS, Centre de Paris

Dates : du 22 au 24 novembre 2005

Contact : martine.plawner@inrs.fr

