



## ***Vieillessement et risques professionnels***

***Comment promouvoir la santé des travailleurs  
tout au long de leur vie professionnelle ?***

***Paris, 1er octobre 2004***

***Actes de la Journée-débat européenne organisée par Eurogip,  
avec le concours de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS)  
et le soutien de la Direction des risques professionnels de la  
Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS)***

<b>Sommaire</b>	<b>page</b>
<b>Ouverture de la journée</b>	<b>3</b>
<i>Jacques Pernollet</i> , Président du Conseil d'administration, Eurogip, <i>France</i>	
<b>Table ronde : Introduction à la problématique du vieillissement au travail</b>	<b>5</b>
- <b>Gérard Kreutz</b> , Gérontologue, Responsable du projet "Vieillessement, Santé, Travail", Institut national de recherche et de sécurité (INRS), <i>France</i>	
- <b>Marie-Chantal Blandin</b> , Directeur, Eurogip, <i>France</i>	
- <b>Anne-Marie Guillemard</b> , Professeur de sociologie, Institut universitaire de France, Université de Paris V - la Sorbonne et Centre d'étude des mouvements sociaux, <i>France</i>	
- <b>Paul Glynn</b> , Conseiller pour l'environnement de travail auprès de la Direction générale Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances, Commission européenne	
<b>Table ronde : Les politiques nationales</b>	<b>11</b>
- <b>Peter Westerholm</b> , Professeur émérite, National Institute for Working Life (NIWL), <i>Suède</i>	
- <b>Sabine Brootcoorens</b> , Conseillère adjointe, Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale, <i>Belgique</i>	
- <b>Robert Goerens</b> , Médecin-inspecteur du travail, Direction de la Santé, <i>Luxembourg</i>	
- <b>Gunda Maintz</b> , Chef du service "Santé et sécurité du travail en entreprise, Coordination INQA", Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), <i>Allemagne</i>	
<b>Table ronde : Les actions en entreprise</b>	<b>21</b>
- <b>Erik Råd Herlofsen</b> , Vice-président, Storebrand, <i>Norvège</i>	
- <b>Yvon Tumson</b> , Directeur Qualité, Sécurité et Environnement, Spie Batignolles, <i>France</i>	
- <b>Rik Bijl</b> , Conseiller Santé, Akzo Nobel, <i>Pays-Bas</i>	
- <b>Jérôme Bonamy</b> , Responsable des ergonomes, site PSA Peugeot Citroën de Rennes, <i>France</i>	
- <b>Hans-Martin Hasselhorn</b> , Coordonnateur du projet européen NEXT (Nurses' Early EXit) et du réseau allemand WAI (Work Ability Index), Université de Wuppertal, <i>Allemagne</i>	
<b>Clôture de la journée</b>	<b>28</b>
<b>Gilles Evrard</b> , Directeur des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), <i>France</i>	

Animation de la journée-débat : **Marie-Chantal Blandin** et **Gérard Kreutz**.

## **Coordonnées des intervenants<sup>1</sup>**

- Jacques Pernollet, Eurogip  
jacques.pernollet@wanadoo.fr
- Gérard Kreutz, INRS  
gerard.kreutz@inrs.fr
- Marie-Chantal Blandin, Eurogip  
blandin.eurogip@inrs.fr
- Anne-Marie Guillemard, Centre d'étude des mouvements sociaux  
anne-marie.guillemard@ehess.fr
- Paul Glynn, Commission européenne  
paul.glynn@cec.eu.int
- Peter Westerholm, NIWL  
peter.westerholm@arbetslivsinstitutet.se
- Sabine Brootcoorens, Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale  
sabine.brootcoorens@meta.fgov.be
- Robert Goerens, Direction de la Santé  
Robert.Goerens@ms.etat.lu
- Erik Råd Herlofsen, Storebrand  
erik.rad.herlofsen@storebrand.no
- Yvon Tumson, Spie Batignolles  
Yvon\_TUMSON@spiebatignolles.fr
- Rik Bijl, Akzo Nobel  
BijlR2@akzonobel.com
- Jérôme Bonamy, PSA Peugeot Citroën  
jerome.bonamy@mpsa.com
- Hans-Martin Hasselhorn, Université de Wuppertal  
hasselho@uni-wuppertal.de
- Gilles Evrard, CNAMTS  
gilles.evrard@cnamts.fr

---

<sup>1</sup> Les coordonnées de Mme Gunda Maintz ne sont pas mentionnées car elle ne travaille plus aujourd'hui pour le BAuA

## **Ouverture de la Journée**

**Jacques Pernollet**, Président du Conseil d'administration d'Eurogip, *France*

En ouvrant, il y a juste un an, la première journée-débat organisée par Eurogip, j'annonçais que l'expérience serait pérennisée si elle s'avérait concluante.

L'objectif de ces journées est, rappelons-le, d'apporter un éclairage européen sur une question d'actualité ou en débat en France dans le domaine des accidents du travail ou des maladies professionnelles (AT-MP) et de favoriser l'échange d'informations et d'expériences entre les acteurs concernés de différents pays.

Deux journées-débats ont eu lieu en 2003 : l'une sur la réparation des victimes d'AT-MP, l'autre sur la prévention des accidents de mission.

Même si elles s'adressaient à des publics différents, chacune a connu un succès certain ; le nombre et la qualité des participants en témoignaient. Et je ne doute pas qu'il en soit de même pour celle d'aujourd'hui.

Pourquoi avoir choisi la question du vieillissement et des risques professionnels comme thème de cette troisième journée-débat ?

Tout d'abord, parce que tous les pays de l'Union européenne sont confrontés aux mêmes problèmes et que, partout, nous constatons les mêmes tendances.

- Un "changement démographique considérable" qui est lié à la fois à une baisse de la fécondité et à l'allongement de l'espérance de vie. Depuis 1975, le taux de fécondité est largement insuffisant au renouvellement des générations dans certains pays comme l'Espagne, l'Italie (1,27 enfant par femme) ou l'Allemagne (1,38) et à peine suffisant au Royaume-Uni (1,66) ou en France (1,84). Parallèlement, l'espérance de vie s'allonge d'un an et demi tous les dix ans. Il en résulte donc un vieillissement de la population. Ainsi, en France, en 2012, les plus de 60 ans devraient être plus nombreux que les moins de 20 ans. Parmi les pays de l'OCDE, l'Italie est celui qui compte le plus de personnes âgées (18,2 %), suivi de près par l'Allemagne (17,5 %) et la Grèce (17,3 %).
- La génération dite du "baby-boom" va atteindre l'âge de la retraite entre 2005 (c'est demain !) et 2010. Et les jeunes susceptibles de prendre la relève arrivent maintenant plus tard sur le marché du travail en raison de l'allongement des durées de formation. La conjonction des deux phénomènes fait craindre une pénurie de main-d'œuvre, si ce n'est générale, du moins dans certains secteurs.
- Se pose également le problème du financement des retraites. En Finlande, en 2007, il y aurait un actif pour un retraité. Et depuis 20 ans environ, la culture du départ en retraite anticipée prévaut, tant chez les salariés que chez les employeurs.
- Enfin, peu d'entreprises semblent se préoccuper du vieillissement inéluctable de leur personnel.

Une autre raison qui a conduit au choix du thème de cette journée-débat tient à une préoccupation spécifiquement française : en juin 2004, le Gouvernement a demandé aux partenaires sociaux d'engager une réflexion sur le travail des seniors. Connaître les actions réalisées par nos voisins européens en la matière sera assurément utile à cette réflexion.

Je suis sûr que cette année encore, les débats qui auront lieu dans cette enceinte seront fructueux pour tous.



## **Introduction à la problématique du vieillissement au travail**

Intervenants :

- **Gérard Kreutz**, gérontologue, responsable du projet "Vieillissement, Santé, Travail", Institut national de recherche et de sécurité (INRS), *France*
- **Marie-Chantal Blandin**, directeur, Eurogip, *France*
- **Anne-Marie Guillemard**, Professeur de sociologie, Institut universitaire de France, Université de Paris V - la Sorbonne et Centre d'étude des mouvements sociaux, *France*
- **Paul Glynn**, Conseiller pour l'environnement de travail auprès de la Direction générale Emploi, Affaires sociales et Égalité des chances, Commission européenne

### **Gérard Kreutz**

A quel âge est-on vieux ? Quels sont les signes du vieillissement ? Comment rester jeune ? Devient-on plus compétent avec l'âge ? Autant de questions qu'Eurogip a posées à différentes personnes dans le cadre d'un micro-trottoir que je vous propose maintenant de regarder. [Projection]

### **Marie-Chantal Blandin**

Alors Docteur, que pense le gérontologue que vous êtes du diagnostic des gens de la rue sur le vieillissement et ses manifestations ?

### **Gérard Kreutz**

Je suis étonné que les personnes qui ont participé au micro-trottoir fassent autant attention aux apparences, à l'extérieur.

Aujourd'hui, on fixe l'âge de la vieillesse à 74 ans, mais en 2020, il se situerait à 79 ans et en 2040 à 84 ans.

Le vieillissement est un processus continu, qui touche l'ensemble des capacités fonctionnelles et physiologiques, lesquelles vont progressivement diminuer. C'est un processus qui est inscrit en nous.

Les changements commencent à se faire sentir à partir de 35-40 ans et restent généralement minimes jusqu'à 60 ans. Mais si l'environnement est hostile - contraintes de temps, contraintes physiques, horaires atypiques ou changements organisationnels au travail notamment -, ce vieillissement peut être prématuré ou accéléré, les deux phénomènes pouvant se conjuguer.

Les effets du vieillissement se font surtout sentir sur l'appareil cardio-respiratoire, l'appareil locomoteur, les fonctions sensorielles et le système nerveux. Les capacités pulmonaires diminuent avec l'âge, mais avec - en contrepartie - une endurance plus longue si l'effort n'est pas trop intense. Pour ce qui est de l'appareil locomoteur, on assiste à une baisse progressive de la force physique, soit une perte de 20 à 30 % de la force musculaire ; les tendons sont plus rigides et les articulations glissent moins. Concernant l'appareil neurologique, chaque action le sollicitant demande plus de temps. Réaliser concomitamment deux tâches est plus difficile ; avec l'âge, on devient de plus en plus "mono-tâche". Mais en parallèle se développent des capacités de synthèse, d'anticipation et d'organisation. Les capacités d'apprentissage sont les mieux conservées, à condition d'être utilisées régulièrement. Contrairement aux idées reçues, on peut apprendre à tout âge.

La perte d'adaptation aux conditions thermiques apparaît à partir de 50 ans, de même qu'une perte d'accommodation de la vue et une perte auditive.

La tension artérielle augmente avec l'âge. Les personnes âgées sont moins fortes, moins souples, plus lentes, plus souvent malades.

Voilà pour les généralités, mais le vieillissement se décline sur une multitude de variations individualisées - facteurs génétiques, environnement et données de santé de chacun - qui jouent un rôle important et augmentent avec l'âge. D'où la difficulté d'apporter des réponses collectives.

Par ailleurs, la perception qu'une personne a de sa santé change et se détériore avec l'âge. Le changement s'opère entre 40 et 50 ans, cette tranche d'âge constituant nettement une période-charnière.

Je terminerai par le poids de la représentation sociologique du travailleur âgé. Celui-ci est catalogué comme étant : cher, fragile, lent, démotivé, mal formé, ayant du mal à récupérer. En revanche, le jeune retraité bénéficie, lui, d'une vision bien plus positive : sage, expérimenté, organisé, fidèle, désireux de toujours apprendre, aimant le travail bien fait...

En fait la question est : comment passer du statut de vieux salarié à celui de jeune retraité ou comment vieillir au travail sans devenir vieux ?

### **Marie-Chantal Blandin**

Plutôt que "vieux salarié" ou même "travailleur vieillissant", je vous propose d'utiliser l'expression "salarié senior", qui est plus positive !

En introduction, M. Pernollet a recensé plusieurs facteurs qui font que, depuis quelques années, la part que tiennent les salariés d'au moins 50 ans dans la population active augmente, et va augmenter encore plus dans les années à venir. Je pense que Mme Guillemard et M. Glynn reviendront sur cette question. Mais en quoi le phénomène du vieillissement de la population active pose-t-il problème ?

Comme vient de le dire Gérard Kreutz, les capacités fonctionnelles et cognitives de l'individu se dégradent à partir de 60 ans. Or, nous savons maintenant qu'il va falloir travailler au-delà de cet âge. D'où ce premier défi : comment adapter le travail à ces salariés plus âgés, à un moment où les rythmes de travail s'accroissent, où les entreprises demandent de plus en plus de réactivité ? Et comment maintenir un intérêt et un niveau de motivation suffisants pour que les salariés plus âgés - qui se sentent parfois exclus - continuent de travailler ?

Certaines conditions de travail constituent en elles-mêmes un facteur de vieillissement. En France, comme sans doute dans d'autres pays de l'Union européenne, certains secteurs d'activités, pourtant cruciaux pour la vie économique et sociale du pays, connaissent déjà une pénurie de main-d'œuvre parce que les conditions de travail y sont réputées difficiles. D'où ce deuxième défi : comment diminuer la pénibilité de ces emplois pour qu'ils redeviennent attractifs et quels parcours de carrière imaginer pour que les salariés de ces secteurs atteignent l'âge de la retraite en bonne santé ?

Voilà bien deux défis majeurs à relever. Et pour les préventeurs que vous êtes, ils revêtent une ampleur particulière au regard des quelques statistiques relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles que je vais vous présenter.

### Taux d'incidence des AT mortels en 2000 et des MP en 2001 en Europe

	Classes d'âge				
	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
Taux d'incidence des AT mortels en Europe en 2000	3,3	3,1	4,1	5,6	8,0
Taux d'incidence des MP en Europe en 2001	22,7	22,4	31,1	39,2	69,2

AT : accidents du travail - MP : maladies professionnelles

Source : EUROSTAT

Ces statistiques sont éloquentes. Elles montrent bien une progression constante du nombre des accidents mortels à partir de 25 ans, avec un coup d'accélérateur pour les deux dernières tranches d'âge. Ce constat est strictement identique en ce qui concerne l'incidence des maladies professionnelles.

Regardons maintenant les statistiques françaises sur deux aspects - la durée de l'incapacité temporaire et le taux moyen de l'incapacité permanente - représentatifs de la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles. C'est à partir de 40-49 ans, mais surtout de 50-59 ans, que surviennent les accidents aux conséquences les plus lourdes : plus on avance en âge, plus la durée moyenne des arrêts de travail augmente et plus les accidents sont invalidants.

### Durée moyenne de l'incapacité temporaire et taux moyen d'incapacité permanente en 2001 en France

	Classes d'âge				
	18-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans	55-64 ans
Durée moyenne de l'incapacité temporaire (en jours)	26,7	40,5	55,2	69,5	81,0
Taux moyen de l'incapacité permanente (en %)	8,6	9,2	10,3	11,3	10,7

Source : INSEE

Ces chiffres nous indiquent clairement qu'agir sur les conditions de travail des salariés est un enjeu majeur, qui va prendre plus encore d'importance avec l'allongement de la vie professionnelle.

Madame Guillemard, vous enseignez la sociologie à la Sorbonne et avez publié, en 2003, un ouvrage sur les sociétés à l'épreuve du vieillissement. Quels commentaires le micro-trottoir vous inspire-t-il ?

#### **Anne-Marie Guillemard**

Ce document est instructif - c'est la sociologue qui parle - dans la mesure où il montre bien que l'âge est une notion toute relative : bien sûr, l'âge est d'abord une donnée physiologique ou biologique, mais il existe aussi un âge social, défini comme l'âge que nous renvoient les autres, surtout dans le monde professionnel. Les plus de 45 ans disent ne pas avoir beaucoup de chances de promotion mais davantage de perspectives "de placard", avoir plus difficilement accès à la formation, ne pas - ou ne plus - être encouragés. Tout cela fait qu'ils ne sont plus motivés ; car il est essentiel d'avoir une vision de son avenir au travail pour rester motivé.

Aujourd'hui, l'Europe est confrontée à deux défis démographiques : le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre. Le premier est amplifié par un gâchis de compétences ; le deuxième est le résultat de la contraction de la main d'œuvre par un effet de ciseaux, dont le début est prévu entre 2006 et 2011. Il s'agit du départ en retraite massif des cohortes de "baby-boomers" et de l'entrée sur le marché du travail de minces cohortes de jeunes de l'après "baby-

boom". En 2015, c'est-à-dire demain, environ la moitié de la population active aura plus de 45 ans (45-64 ans) et entre 1999 et 2015, le nombre des 15-29 ans va baisser de 16 % en Europe. Ces données vont affecter gravement la pyramide des âges dans les entreprises et donner lieu à des situations inédites en matière de gestion des âges.

Travailleurs vieillissants : opportunité ou catastrophe ? En France, je ne suis pas sûre que l'on soit prêt à saisir l'opportunité. Il le faudrait pourtant, et cela suppose d'adapter la gestion des âges à la société post-industrielle, à la société de l'information et de la connaissance où le travailleur doit être plus autonome et plus mobile. Au lieu de cela, on continue de gérer les hommes comme pendant l'ère industrielle avec des dispositifs de sortie précoce du marché du travail. Mais cette politique a atteint ses limites, car elle est statique.

Aujourd'hui, les travailleurs sont mobiles, ils ne sont plus "mono-carrière". La formation tout au long de la vie devient un impératif et il faut mettre en œuvre une gestion de la diversité des âges. Cela suppose de s'intéresser aux trajectoires des individus et de les accompagner. Les politiques publiques et les politiques d'entreprises doivent être des politiques du parcours de vie (*life-course policies*). C'est l'avenir de la protection sociale.

Quels sont les enjeux liés à ces défis démographiques pour l'entreprise ? Avec les départs massifs en retraite, celle-ci doit affronter le risque de perdre des compétences-clés alors qu'il serait nécessaire d'assurer leur transmission entre les générations, notamment avant que les seniors ne partent en retraite. Or, dans beaucoup d'entreprises françaises, la reprise de l'embauche ne s'est faite que depuis quelques années. Cela signifie que les jeunes embauchés auront peu de temps pour recueillir l'expérience des anciens. La transmission doit donc être organisée pour assurer le remplacement des générations au travail sans perte de compétitivité. En outre, avec la pénurie de main-d'œuvre se posera avec acuité la question de l'attractivité des entreprises. Pour attirer et fidéliser les jeunes comme pour retenir les seniors, il deviendra crucial d'améliorer le bien-être au travail et d'offrir des perspectives professionnelles aux différents âges.

Dernier élément : les seniors constituent le principal réservoir de main-d'œuvre, en dehors de l'immigration ; ce constat est valable pour tous les pays européens.

Or, face à une même réalité démographique, ce sont des réponses très contrastées qui ont été apportées en Europe, au Japon ou en Amérique du Nord en matière d'emploi et de protection sociale sur la seconde partie de carrière. Ce qui a produit des cultures de l'âge spécifiques et antagonistes : d'un côté, la "culture de la sortie précoce du marché du travail" des pays d'Europe continentale ; de l'autre, la "culture du droit au travail à tout âge" des pays scandinaves.

Le bilan de la "culture de la sortie précoce du marché du travail" - en France, Belgique, Allemagne - est mitigé ; les pays qui ont eu le plus de départs anticipés à la retraite sont ceux qui ont créé le moins d'emplois. On ne remplace pas un vieux par un jeune !

Dans les pays du Nord prévaut une culture du droit au travail à tout âge. On a privilégié le droit au travail sur le droit à l'indemnisation de la sortie anticipée. Les politiques publiques ont contenu cette ambition. Au lieu de verser des indemnités pour la sortie précoce du marché du travail, il importe de renforcer la politique de l'emploi pour les seniors, entretenir préventivement leur employabilité, leurs capacités.

Les Pays-Bas et la Finlande ont réussi à remonter le taux d'emploi des seniors. En France, les seniors ont un taux d'emploi très bas : à peine 1/3 des 55-64 ans sont encore sur le marché du travail.

S'ajuster au défi démographique constitue un défi d'ampleur inégale en fonction des politiques nationales retenues.

Pour les pays scandinaves, les aménagements sont à la marge. Il s'agit de prolonger l'effort d'activation entrepris pour accroître la propension à travailler des femmes et des salariés âgés et d'aménager les trajectoires professionnelles.

Pour l'Europe continentale immergée dans la culture de la sortie précoce, une véritable "révolution culturelle" doit permettre d'engager une mobilisation sans précédent de la main-d'œuvre vieillissante. Un tel effort ne s'improvise pas ; il se programme sur le moyen ou le long terme car il exige de la coordination, de la concertation et du temps.

La Finlande a réussi à abandonner la culture de la sortie précoce et à inverser la tendance. Un plan national quinquennal (1998-2002) axé sur l'emploi des plus de 45 ans a mis l'accent sur la prévention de la capacité globale de travail, et non pas uniquement sur l'employabilité et la santé. Il faut rendre le travail attractif pour les seniors, mais rendre aussi ces derniers plus attractifs et plus performants pour les entreprises. Il faut tenir compte de leur expérience, et ne pas procéder à des réorganisations intempestives du travail. Il faut veiller aux conditions de travail, adapter l'organisation du travail, faire des efforts pédagogiques pour changer les représentations de l'âge (en Finlande, le slogan du plan quinquennal était "l'expérience est une richesse nationale").

En conclusion, je dirai que l'on est face à deux enjeux majeurs pour demain :

- passer de la gestion par l'âge à la gestion de la diversité des âges au niveau public et entrepreneurial ;
- reconfigurer la protection sociale afin qu'au-delà de l'indemnisation du risque, elle investisse dans le développement du capital humain et de la mobilité.

Le mot d'ordre européen n'est-il pas "une société pour tous les âges" !

### **Marie-Chantal Blandin**

Merci pour cet exposé très clair et percutant, qui nous permet de mesurer l'importance du saut à effectuer. On peut véritablement parler de révolution culturelle. L'Europe va-t-elle nous aider à faire cette révolution ? Pour tenter de répondre à cette question, je me tourne vers Paul Glynn qui travaille à la Commission européenne depuis plus de vingt ans.

Depuis un an, vous êtes Conseiller à l'environnement du travail à la Direction Générale Emploi et Affaires sociales ; votre mission consiste, en fait, à faire valoir le point de vue de la sécurité et la santé au travail dans les différentes politiques communautaires. Les instances européennes se préoccupent-elles du vieillissement de la population et des conséquences de ce phénomène sur la vie des entreprises ?

### **Paul Glynn**

Je tiens tout d'abord à remercier Eurogip pour son invitation et pour l'initiative de cette conférence très intéressante et tout à fait opportune.

La politique européenne à l'égard du vieillissement de la population active est directement rattachée à la Stratégie de Lisbonne. Adoptée par le Conseil européen en 2000, cette Stratégie prévoit de *"faire de l'UE l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale en 2010"*.

En matière d'emploi, trois objectifs-clés ont été fixés :

- atteindre un taux d'emploi de la population dans son ensemble de 67 % en 2005 et 70 % en 2010, un taux d'emploi des femmes de 57 % en 2005 et 60 % en 2010, enfin un taux d'emploi des travailleurs âgés de 50 % en 2010 ;
- améliorer la qualité et la productivité du travail ;
- renforcer la cohésion sociale.

Pour atteindre ces objectifs, dix lignes directrices ont été définies ; l'une d'entre elles concerne l'augmentation de l'offre de main-d'œuvre et la promotion du vieillissement actif. Et quatre facteurs-clés sont recensés pour précisément favoriser le travail des salariés âgés :

- des incitations financières pour décourager la retraite anticipée,
- l'accès à des stratégies de formation et d'éducation,
- la promotion de bonnes conditions de travail favorables au maintien dans l'emploi, notamment en termes de santé et de sécurité,
- l'encouragement des employeurs à faire appel à des travailleurs plus âgés.

Si l'on s'intéresse à l'état actuel de la santé et la sécurité des travailleurs âgés, on s'aperçoit que ceux-ci sont sur représentés dans les métiers industriels manuels ; ils subissent donc les accidents les plus graves, ont un taux de mortalité supérieur à la moyenne et sont plus souvent atteints de maladies dont l'apparition et/ou l'identification sont tardives.

Au Conseil européen de mars 2004, des retards dans la mise en œuvre de la Stratégie de Lisbonne ont été soulignés. L'écart entre les objectifs à atteindre en 2010 et les réalisations était de 5 % pour ce qui concerne l'emploi des femmes, de 7 % pour l'emploi de l'ensemble de la population et de 10 % pour l'emploi des travailleurs âgés ; c'est l'écart le plus important. Par ailleurs, l'évolution de la productivité a été considérée comme décevante.

Comment faire pour soutenir les objectifs de Lisbonne ?

Une solution réside dans le développement des services - l'Europe est en retard sur ce point par rapport aux USA où les services aux entreprises et aux personnes constituent le secteur économique le plus développé - cela suppose :

- un approfondissement du marché intérieur, la levée des obstacles aux échanges,
- une réorientation des dépenses publiques vers des domaines comme l'éducation, les services sociaux et la santé,
- la participation accrue des travailleurs âgés (et des femmes) au marché du travail.

Mais passer de l'industrie traditionnelle aux services aura inévitablement des répercussions sur la santé et la sécurité des travailleurs. Aux risques physiques qui subsisteront s'ajouteront des risques psychosociaux comme le stress, le harcèlement ou les troubles musculo-squelettiques. Il importe donc de poursuivre l'évaluation de l'efficacité des Directives "Santé et sécurité au travail" et d'adopter, éventuellement, de nouvelles mesures sur des sujets comme le stress et le harcèlement, après avoir consulté les partenaires sociaux.

Faire face à ces problèmes tout en augmentant l'offre de main-d'œuvre et en promouvant le vieillissement actif, suppose d'agir au niveau européen : un rapport sur l'emploi alimentera les réflexions du Conseil, lesquelles déboucheront sur l'adoption de lignes directrices et de recommandations que les États membres reprendront dans les programmes nationaux d'actions.

## **Les politiques nationales**

Intervenants :

- **Peter Westerholm**, Professeur émérite, National Institute for Working Life (NIWL), *Suède*
- **Sabine Brootcoorens**, Conseillère adjointe, Service Public Fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation sociale, *Belgique*
- **Robert Goerens**, Médecin-inspecteur du travail, Direction de la Santé, *Luxembourg*
- **Gunda Maintz**, Chef du service "Santé et sécurité du travail en entreprise, Coordination INQA", Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), *Allemagne*

### **Marie-Chantal Blandin**

Cette seconde table ronde est consacrée aux expériences nationales ; elle réunit trois pays jusqu'à présent adeptes de la retraite anticipée et la Suède qui, elle, promeut depuis plusieurs années le droit au travail pour tous et à tout âge.

### **Gérard Kreutz**

Je suis heureux d'accueillir Peter Westerholm, qui était épidémiologiste au National Institute for Working Life (NIWL - Institut national pour la vie au travail) et qui est maintenant un retraité hyperactif.

Aujourd'hui, en Suède, le taux d'activité des 55-64 ans est de 68 %, soit un taux bien supérieur à celui des autres pays européens. Comment expliquez-vous cette différence ?

### **Peter Westerholm**

Les différences entre pays sont généralement difficiles à analyser car elles ont plusieurs origines. En ce qui concerne la Suède, je vois trois éléments au moins qui expliquent ce taux d'emploi élevé : une législation qui garantit la sécurité de l'emploi (c'est d'ailleurs également le cas en Finlande et en Norvège), les avantages sociaux dont bénéficient les salariés, enfin la réforme des retraites intervenue en 2001 qui incite à rester sur le marché du travail jusqu'à 65 ans, voire 67 ans pour ceux qui le souhaitent.

A ces trois éléments s'ajoutent des aspects culturels qu'il est impossible d'occulter. En Suède, comme dans les autres pays européens, il existe un secteur "gris", mais il est très peu développé, car culturellement le travail est synonyme de vie agréable apportant la liberté. Ceci explique qu'il y ait en Suède des taux d'activité élevés, pour les hommes comme pour les femmes, et ce pour toutes les tranches d'âge, même si les modalités de sortie de la vie active sont différentes selon les catégories socioculturelles. Certes, les personnes poursuivant leur activité professionnelle jusqu'à 65 ans et au-delà sont minoritaires, mais l'âge moyen de départ à la retraite est 61 ou 62 ans.

### **Gérard Kreutz**

En quoi la loi sur les pensions de retraite contribue-t-elle à faire rester plus longtemps les personnes sur le marché du travail ?

### **Peter Westerholm**

D'une part, la loi a fixé à 65 ans l'âge normal du départ à la retraite. Mais comme je viens de le dire, beaucoup de Suédois arrêtent de travailler avant 65 ans ; ils se font alors prendre en charge par le système d'assurances sociales, notamment au titre de la maladie qui permet de percevoir des indemnités plus intéressantes que le chômage ou la préretraite.

D'autre part, le nouveau système de financement des retraites, introduit en 2000, constitue par lui-même une incitation à rester le plus longtemps possible sur le marché du travail. En effet, la pension de vieillesse est constituée de trois parts :

- une part garantie à toute personne résidant en Suède depuis 40 ans. Il s'agit d'un minimum : son montant annuel en 2003 était de 9 000 euros pour une personne seule et de 16 000 euros pour un couple ;
- une part qui dépend du nombre d'années de travail ;
- une part supplémentaire financée par l'individu : chacun doit se constituer un capital personnel en plaçant chaque année 2,5 % de son salaire.

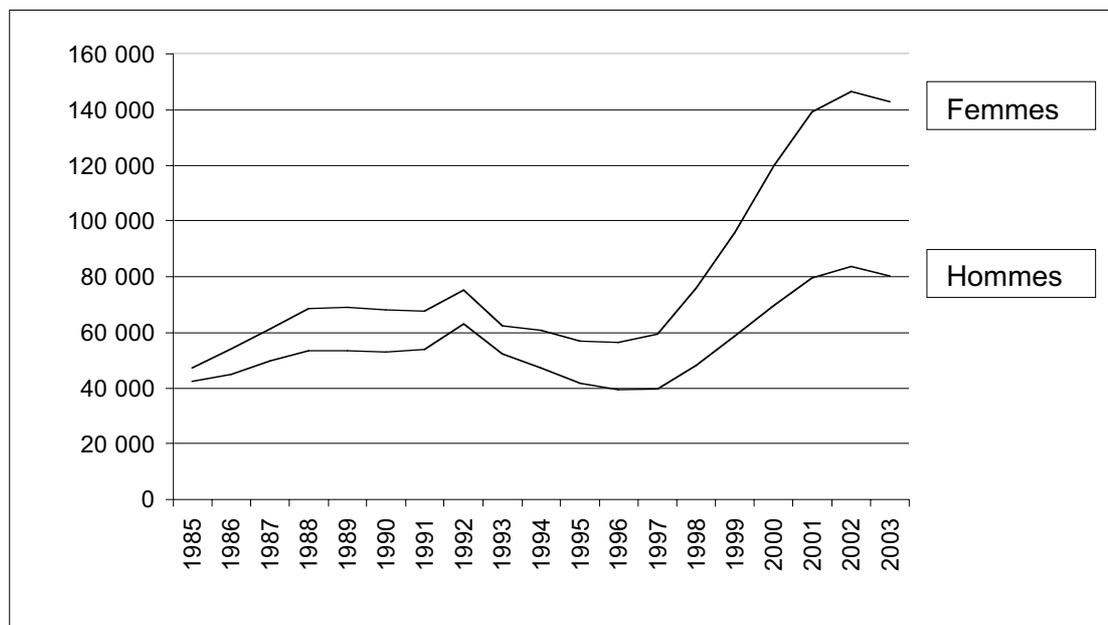
Ces nouvelles dispositions incitent les salariés à rester en activité le plus longtemps possible, mais elles contribuent également à individualiser la relation à la retraite, dans la mesure où chacun décidera de son âge de départ à la retraite en fonction du niveau de vie qu'il accepte. La notion de responsabilité "citoyenne" et individuelle du salarié dans la construction de son avenir de retraité est importante.

### **Gérard Kreutz**

En Suède, les seniors ont-ils plus d'accidents ou de maladies liés au travail que les autres tranches d'âge ?

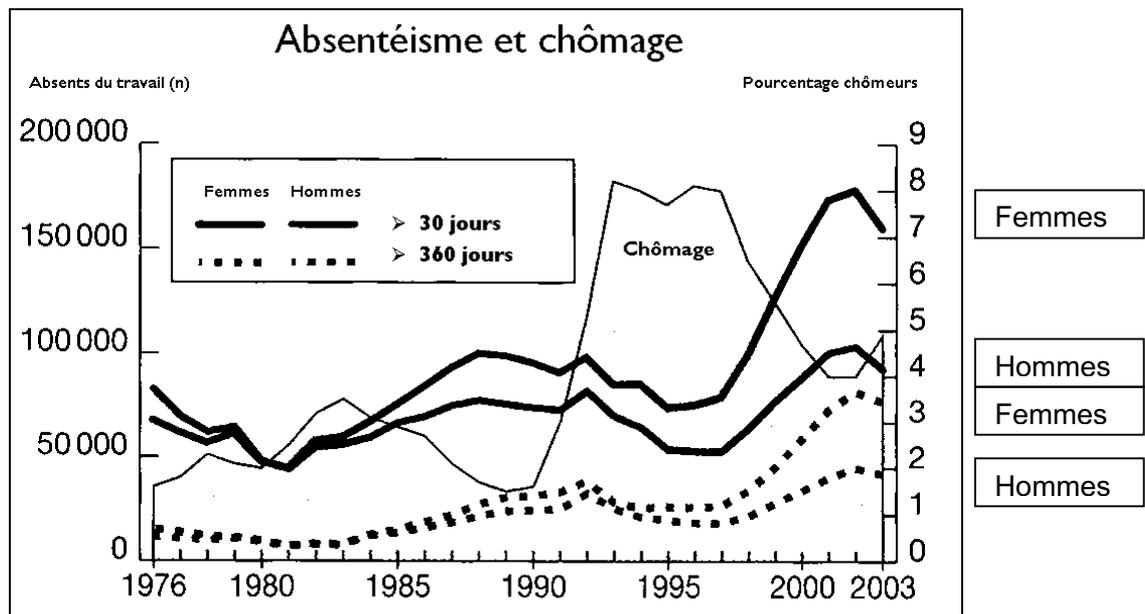
### **Peter Westerholm**

Le graphique ci-dessous montre clairement que le nombre d'arrêts de travail de plus de 90 jours a progressé de façon considérable à partir de l'année 1997.



Il est intéressant de noter d'une part que le secteur public est plus touché que le secteur privé, d'autre part que les femmes et les catégories socioprofessionnelles inférieures sont plus concernées que les hommes et les catégories socioprofessionnelles supérieures.

Cet autre graphique est intéressant car il montre que le nombre d'arrêts de travail de longue durée est inversement proportionnel au niveau de chômage.



Cette tendance à l'absentéisme est particulièrement marquée chez les plus de 55 ans, mais il est troublant de constater qu'on la trouve également dans des classes d'âge plus jeunes. Pour l'instant, ce phénomène reste une énigme pour nous. Plusieurs explications ont été avancées : la détérioration générale des conditions de travail (en particulier l'augmentation de la charge psychosociale), une tendance nouvelle et assez généralisée à "abuser du système", une nouvelle conception de la notion de santé..., mais il nous manque une base de données pour faire des recherches. Ce qui est sûr, c'est que le débat public sur le sujet est animé.

**Marie-Chantal Blandin**

Vous nous avez parlé des arrêts de travail pour cause de maladie, mais qu'en est-il des accidents du travail ? Autrement dit, les statistiques suédoises rejoignent-elles sur ce point celles d'Eurostat ?

**Peter Westerholm**

Tout à fait ; les seniors constituent le groupe le plus exposé aux accidents mortels, sans doute parce qu'ils n'ont plus les mêmes capacités de récupération ou de guérison. Mais il faut dire également que ce sont les plus jeunes qui connaissent le plus grand nombre d'accidents du travail. Votre question m'amène à en poser une autre : quelle attitude faut-il avoir par rapport à cette surmortalité des travailleurs de plus de 55 ans ? Les écarter du monde du travail reviendrait à nier l'idée même de prévention. Pour nous, la seule stratégie acceptable est d'adapter les conditions de travail à cette main-d'œuvre.

**Gérard Kreutz**

Y a-t-il des études sur les liens entre vieillissement, productivité et compétitivité ?

**Peter Westerholm**

A ma connaissance, il n'y a pas de réponse nette à cette question. Quelques études, très peu nombreuses, mettent en évidence une association entre jeunesse et productivité, mais d'autres études démontrent le contraire. De mon point de vue, il faut dissocier la productivité de l'âge. Il est connu qu'en ce qui concerne le fonctionnement physique, cognitif et biologique, le déclin

commence à l'âge de 16 ans. Mais il faut distinguer l'intelligence fluide (vitesse, temps de réaction, vigilance, mémoire) et l'intelligence cristallisée (connaissances, expérience...) ; ainsi un travailleur vieillissant pourra tout à fait compenser la diminution de son intelligence fluide par son expérience et son savoir-faire.

### **Gérard Kreutz**

Avez-vous une idée du profil du salarié suédois qui envisage de travailler au-delà de 65 ans ?

### **Peter Westerholm**

Ma collègue Margareta Torgen du NIWL a réalisé, en 2001, une enquête auprès de 6 637 personnes âgées de 25 à 75 ans pour connaître les raisons qui incitent certaines à rester le plus longtemps possible au travail et d'autres à vouloir partir en préretraite. Les femmes ayant répondu qu'elles étaient prêtes à continuer de travailler après 65 ans (soit 9 % de l'échantillon étudié) présentent les caractéristiques suivantes : elles sont souvent célibataires, ont une formation supérieure, travaillent dans le secteur public (à l'exception des services de santé) et font état de bonnes relations avec leur supérieur. A l'inverse, les femmes manifestant le désir de partir à la retraite avant 65 ans (23 % de l'échantillon) ont souvent plus de 50 ans et vivent avec un conjoint et/ou des enfants ; les motifs invoqués pour un départ anticipé sont un manque de soutien de la part de la hiérarchie et des collègues ainsi qu'un état de santé perçu comme mauvais.

Quant aux hommes qui souhaitent poursuivre une activité professionnelle après 65 ans (17 % de l'échantillon), ils ont à peu près le même profil que les femmes donnant la même réponse : salariés du secteur public, de formation supérieure, travaillant dans un bon climat social avec des horaires de travail irréguliers.

Toutes ces réponses mettent nettement en évidence le lien entre une bonne gestion des ressources humaines, le bon climat social de l'entreprise et l'envie de continuer à travailler.

Cela étant, l'enquête n'a pas abordé les aspects financiers du problème, qui sont pourtant un élément important du choix des individus. Les prochaines études devront donc intégrer cette donnée.

### **Gérard Kreutz**

Vous soulignez à juste titre qu'une piste à explorer est la relation individuelle de chacun à son travail (motivation, reconnaissance) et le déroulement de carrière. Comme je sais que vous vous y intéressez également, je souhaiterais vous interroger sur les principaux enjeux éthiques de la question qui nous préoccupe aujourd'hui.

### **Peter Westerholm**

Il n'est pas facile de répondre à cette question. Nous sommes confrontés à un défi formidable : aujourd'hui la Suède compte 3,5 actifs pour un retraité et, en 2020, il n'y aura plus que 2,5 actifs par retraité. Toute la société va devoir s'adapter à cette évolution démographique ; il est important à cet égard de donner aux individus les informations qui leur permettent d'organiser leur vie de façon autonome et d'éviter les phénomènes d'exclusion. Il s'agit là d'un vrai défi, notamment pour les organismes publics et sociaux qui devront accompagner ces changements à tous les niveaux de la société.

### **Marie-Chantal Blandin**

Après l'exemple suédois, nous allons nous intéresser à une initiative toute récente qui vient de démarrer en Belgique : le Fonds de l'expérience professionnelle. C'est Sabine Brootcoorens qui travaille au ministère du Travail, plus précisément au Service de la promotion du bien-être au travail, qui va nous la présenter.

### **Sabine Brootcoorens**

La situation en Belgique est tout à fait semblable à celle qui prévaut dans la plupart des pays d'Europe. Elle est même sans doute encore plus préoccupante dans la mesure où 26,6 % seulement des personnes âgées de 55 à 64 ans sont encore actives (39,8 % en Europe). Jusqu'à ces dernières années, nous étions des adeptes de la sortie anticipée du monde du travail. Or, pour les diverses raisons indiquées par Madame Guillemard, il nous faut augmenter le taux d'activité des plus de 55 ans. La prise de conscience du problème est relativement récente - elle remonte à la loi de septembre 2001 - et diverses mesures visant à relever le taux d'emploi des travailleurs vieillissants ont déjà été prises. La création du Fonds de l'expérience professionnelle participe à ce mouvement ; cette initiative repose sur le postulat que l'expérience est une plus-value qu'il convient de valoriser. Concrètement, le Fonds va soutenir financièrement les entreprises qui veulent améliorer la qualité de vie au travail des personnes âgées de plus de 55 ans.

### **Marie-Chantal Blandin**

Quelle est la mission du Fonds ?

### **Sabine Brootcoorens**

Le Fonds de l'expérience professionnelle a été créé par la loi du 5 septembre 2001, mais ses activités ont démarré en avril 2004. Les critères et conditions d'octroi de la subvention figurent dans l'arrêté royal du 30 janvier 2003.

Il vise deux objectifs principaux :

- inciter les travailleurs âgés de 55 ans ou plus à rester actifs, en veillant à ce que des conditions de travail de qualité leur soient offertes, tout en tenant compte de leurs besoins de flexibilité en dehors de leur travail, de leurs besoins de valorisation, de leurs compétences et de leurs besoins de formation ;
- inciter les employeurs à offrir à leurs travailleurs de 55 ans ou plus des conditions de travail de qualité qui répondent à ces besoins et garder ainsi un niveau d'expertise au sein de l'entreprise.

A travers le Fonds, nous espérons :

- offrir aux travailleurs expérimentés la possibilité d'acquérir de nouvelles expériences ou de valoriser leurs compétences acquises dans un autre travail ;
- assurer le passage des expériences professionnelles d'une génération à l'autre ;
- pousser les entreprises à mettre en place une politique de gestion des ressources humaines incluant plus de travailleurs expérimentés.

### **Marie-Chantal Blandin**

Plus concrètement, quelles actions peuvent être subventionnées ?

### **Sabine Brootcoorens**

Deux types de projets peuvent être pris en compte par le Fonds de l'expérience professionnelle :

- des projets d'adaptation des conditions de travail ou de l'organisation du travail ;
- des projets d'études permettant d'appliquer dans l'entreprise des adaptations des conditions de travail ou de l'organisation du travail.

Les premiers sont éligibles lorsqu'ils sont effectués en vue d'améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et s'ils concernent prioritairement la sécurité du travail, la santé des travailleurs, l'ergonomie ou la charge psychosociale occasionnée par le travail. On peut citer à titre d'exemple : le développement de dispositifs de formation sur mesure pour les travailleurs âgés

de 55 ans et plus, l'instauration du télétravail (pour éviter des déplacements fatigants) ou l'aménagement du temps de travail.

Quant aux études, elles doivent avoir pour objectif d'améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et doivent impérativement déboucher sur une adaptation concrète des conditions de travail ou de l'organisation du travail. Les thèmes possibles sont très variés : étude sur le stress chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus, analyse des risques existants au niveau de la sécurité, de la santé, de l'ergonomie ou de la charge psychosociale, inventaire des besoins de formation des travailleurs âgés, rédaction d'un plan de carrière, initiative visant à donner une image positive de l'ensemble des groupes d'âge présents dans l'entreprise...

Vous le voyez, le champ du possible est vaste à partir du moment où le projet a un caractère innovant et peut être appliqué à d'autres entreprises.

### **Marie-Chantal Blandin**

Qui peut prétendre à une subvention du Fonds ? Et quelles démarches faut-il accomplir ?

### **Sabine Brootcoorens**

Tout employeur qui relève d'une commission paritaire peut introduire un projet destiné à améliorer le bien-être des travailleurs de plus de 55 ans. Il s'agit plus particulièrement des employeurs liés à un travailleur par un contrat de travail et des employeurs qui engagent une ou plusieurs personnes pour effectuer un travail sous leur autorité et ce, par un autre moyen que le contrat de travail. Mais les employeurs publics sont exclus du dispositif.

Pour pouvoir introduire une demande auprès du Fonds, un employeur doit remplir un certain nombre de conditions :

- ne pas être en état de faillite, de liquidation ou de concordat judiciaire ;
- avoir satisfait à ses obligations fiscales et sociales durant les deux années qui précèdent la demande ;
- s'engager à exécuter les mesures d'adaptation des conditions de travail ou de l'organisation du travail ;
- s'engager à continuer à occuper les travailleurs pendant au moins un an aux conditions de travail ou selon l'organisation du travail décrites dans le projet.

L'entreprise doit introduire sa demande auprès du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Le projet doit avoir reçu l'avis favorable du service interne (ou externe, le cas échéant) pour la prévention et la protection du travail et du comité pour la prévention et la protection au travail. Dans les petites entreprises où il n'existe pas de comité de prévention, l'avis favorable de la délégation syndicale, ou à défaut celui des travailleurs eux-mêmes, est suffisant.

### **Marie-Chantal Blandin**

Quel est le budget du Fonds et à quelle subvention peut prétendre une entreprise ?

### **Sabine Brootcoorens**

Le Fonds dispose d'une enveloppe de 5 millions d'euros, financée par la Sécurité sociale. La subvention équivaut à un certain pourcentage des dépenses effectuées par l'employeur en vue de réaliser le projet. Ce pourcentage varie en fonction de la taille de l'entreprise et de la nature de l'action. Les petites entreprises sont favorisées.

### **Marie-Chantal Blandin**

Le Fonds de l'expérience professionnelle fonctionne depuis avril 2004 ; a-t-il déjà reçu et accepté des demandes ?

### **Sabine Brootcoorens**

Le Fonds a effectivement été mis en place en avril, mais l'équipe chargée de le gérer (soit 6 personnes) n'a été installée qu'au 1<sup>er</sup> septembre... nous avons donc peu de recul ! Cela étant, je sais que le Fonds a reçu trois demandes, dont une a été jugée irrecevable. Les deux autres portent sur un projet de coaching (transmission de l'expérience des travailleurs âgés vers les plus jeunes) ; elles sont en cours d'examen.

### **Marie-Chantal Blandin**

L'existence du Fonds est-elle connue des entreprises ?

### **Sabine Brootcoorens**

Une conférence de presse a été organisée le jour du lancement du Fonds. Une brochure explicative, accompagnée d'un formulaire de demande de subvention, a été éditée ; elle est également consultable sur le site du ministère [<http://www.meta.fgov.be>]. Enfin, des contacts ont été pris avec les associations professionnelles. Aujourd'hui, il est trop tôt pour analyser les réactions car, en fait, le Fonds ne sera véritablement opérationnel qu'en 2005.

### **Marie-Chantal Blandin**

Merci pour ces informations très pratiques. L'expérience n'étant qu'en phase de démarrage, il serait intéressant de nous retrouver dans un an pour dresser un premier bilan de l'action du Fonds.

### **Gérard Kreutz**

Après la Belgique, nous passons au Luxembourg, où a été mis en place, il y a 2 ans, un système de réinsertion professionnelle des personnes à capacité de travail réduite. Je vous présente Robert Goerens, médecin-inspecteur du travail à la Division de la Santé, service rattaché au Ministère de la Santé.

### **Robert Goerens**

Le Luxembourg fait partie, aux côtés de la France et de la Belgique, des pays qui sont encore au "fond du puits" selon l'expression de Mme Guillemard. Seuls 57 % des hommes âgés de 50 à 64 ans exercent une activité professionnelle, alors que la moyenne européenne est de 66,6 %. Les raisons de l'inactivité des plus de 50 ans sont diverses : pour les hommes de 50 à 54 ans, c'est d'abord la maladie ou l'invalidité et pour ceux de 55 à 59 ans, c'est la retraite, car beaucoup ont commencé à travailler jeunes et cumulent 38 années de cotisation à 55 ans. Pour les femmes de 50 à 64 ans, le taux d'activité est encore bien plus faible : 28 %, contre 43,2 % en moyenne dans l'Union européenne. La principale raison invoquée est "les responsabilités familiales". Chez les hommes et les femmes de 60 à 64 ans, l'activité professionnelle est devenue exceptionnelle : 9 % seulement de ce groupe d'âge travaillent, soit 4 fois moins que la moyenne des pays de l'OCDE.

Pourtant, depuis 1996, la loi restreint l'accès aux pensions d'invalidité et, à compter de 2003, une surcote a été instituée pour les salariés du régime général qui continuent de travailler, s'ils ont plus de 55 ans et plus de 38 années de cotisations. Cela étant, le Luxembourg est, selon les données de l'OCDE, le pays d'Europe qui compte le plus grand nombre de personnes en invalidité ; une situation qui est mal perçue par la population active. Pour remédier à cette situation, la loi du 25 juillet 2002 sur l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle rend obligatoire le reclassement des salariés ayant de graves problèmes de santé. Ce reclassement peut être interne ou externe à l'entreprise ; c'est une Commission mixte de l'Administration de l'emploi, associant l'Etat, les employeurs et les syndicats qui, in fine, prend la décision après avoir entendu notamment l'employeur et le salarié.

### **Gérard Kreutz**

Pouvez-vous nous préciser comment se font ces reclassements ?

### **Robert Goerens**

Le reclassement interne consiste à affecter le salarié à un autre poste de travail (l'employeur est libre du choix du poste, pourvu que le salarié ait été reconnu apte à ce poste par le médecin du travail) ou à un autre régime de travail (par exemple réduction de la durée journalière ou hebdomadaire de travail / définition d'un autre rythme de travail).

Le reclassement externe intervient lorsque la Commission mixte a retenu que l'employeur n'était pas obligé de procéder au reclassement interne, notamment parce que l'entreprise occupe moins de 25 salariés ou qu'elle répond déjà aux obligations prévues par la loi sur les travailleurs handicapés ou bien encore parce que le contrat de travail a été résilié avant la saisine de la Commission mixte. Le reclassement externe se fait sur le marché du travail ordinaire. Le salarié atteint d'une invalidité supérieure à 30 % bénéficiera des indemnités de chômage pendant 18 mois au maximum, le temps de retrouver un emploi. Si, à l'issue de ce délai, il n'a pas été reclassé, le Fonds pour l'emploi lui versera une indemnité d'attente.

En 2003, 923 salariés ont demandé à bénéficier des dispositions de la loi de 2002 ; il s'agissait essentiellement (pour 81,5 %) d'ouvriers : plus de la moitié (51,9 %) de ces salariés (279 hommes et 200 femmes) avaient entre 50 et 59 ans. 28,71 % des travailleurs concernés ont bénéficié d'un reclassement interne. Ce pourcentage peut paraître élevé, mais il faut reconnaître que le reclassement interne est quelque peu forcé, dans la mesure où ni l'employeur ni le salarié n'ont la possibilité de refuser la décision de la Commission mixte. Et 55,25 % ont fait l'objet d'un reclassement externe.

Si la loi de juillet 2002 n'avait pas pour objectif d'augmenter le taux d'emploi des seniors, nous devons convenir qu'en aidant les travailleurs déclarés inaptes par la médecine du travail, elle peut améliorer la situation à cet égard en évitant des licenciements.

### **Gérard Kreutz**

En d'autres termes, on peut dire que la loi permet d'offrir une perspective professionnelle à des travailleurs qui connaissent de gros problèmes de santé. Comment est-elle perçue dans le public ?

### **Robert Goerens**

Avec la crise de la sidérurgie des années 1970, le système des préretraites est entré dans les mentalités : il est aujourd'hui considéré comme un droit acquis. Ceux qui ont 20-25 ans disent : "Je n'arriverai pas à 55 ans". Dans un tel contexte, il est difficile de faire le chemin inverse. L'argument des employeurs est qu'il vaut mieux embaucher des salariés jeunes qui coûtent moins cher quand les temps sont durs ; il est difficile de "vendre" aux entreprises une stratégie amenant les gens à travailler plus, surtout quand l'économie va mal. Bien sûr, on constate des différences selon les secteurs : dans le bâtiment, les travailleurs de plus de 50 ans utilisent moins bien les machines automatiques que les jeunes ; mais, dans le secteur des services, les choses sont plus faciles pour les seniors : leur expérience est appréciée et les entreprises ont tendance à conserver un travailleur âgé s'il est compétent, même si les jeunes sont moins chers.

### **Gérard Kreutz**

Le Luxembourg se distingue des autres pays de l'Union dans la mesure où la main-d'œuvre étrangère représente 65 % de la population active. Cette caractéristique n'est-elle pas un problème pour la médecine du travail, notamment pour le suivi des salariés ?

### **Robert Goerens**

C'est le suivi médical des salariés transfrontaliers - lesquels représentent 40 % de la population active - qui est le plus difficile. Quand une maladie est dépistée, il faut prendre contact avec les médecins des autres pays, ce qui n'est pas évident. Il faut que vous sachiez que la médecine du travail a été instituée en 1994 ; elle est donc récente et la moitié des médecins du travail ne sont pas luxembourgeois, mais français, belges ou allemands.

### **Gérard Kreutz**

Après deux années d'application, avez-vous dressé le bilan de la loi de 2002 et des modifications sont-elles envisagées ?

### **Robert Goerens**

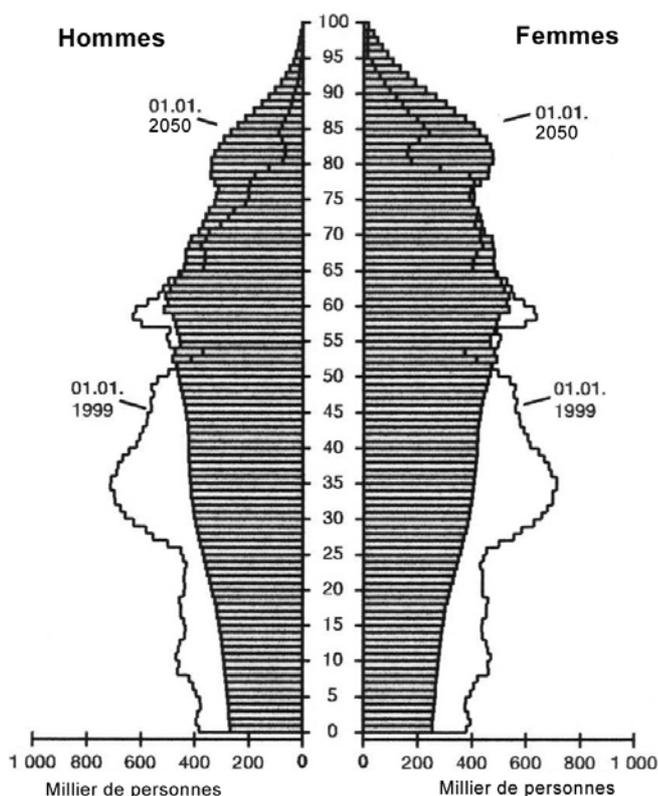
Oui bien sûr. La principale lacune de la loi est qu'elle ne prend pas en compte toutes les invalidités temporaires. Ainsi, une personne en arrêt prolongé risque de se faire licencier, car l'employeur en a le droit après un an d'absence de l'entreprise. Il convient donc de remédier à ce défaut de la loi. En outre, il nous faut réfléchir aux conditions d'accès au bénéfice de la loi ; en effet, il existe un risque, même s'il est minime, que des personnes viennent travailler au Luxembourg uniquement pour profiter de ce système, car il suffit d'avoir travaillé douze mois pendant les trois dernières années pour y avoir droit. Le législateur doit donc trouver un frein pour limiter ce risque, tout en maintenant le bénéfice de la loi aux personnes d'autres pays qui travaillent au Luxembourg depuis de longues années.

### **Marie-Chantal Blandin**

Nous allons maintenant étudier l'approche allemande, avec Madame Gunda Maintz, qui est médecin et dirige le service "protection de la santé au travail" au sein du BAuA, l'Institut fédéral de sécurité et santé au travail. Pouvez-vous nous expliquer les raisons qui ont conduit l'Allemagne à adopter le "modèle" finlandais pour l'emploi des seniors ?

### **Gunda Maintz<sup>(1)</sup>**

Je dois d'abord vous donner quelques informations sur la situation démographique en Allemagne.



Le schéma ci-contre - relatif à la pyramide des âges en Allemagne du 1<sup>er</sup> janvier 1999 au 1<sup>er</sup> janvier 2050 - montre clairement comment la population va évoluer entre 1999 et 2050 : il y aura beaucoup moins de jeunes et beaucoup plus de personnes âgées.

En 2001, le nombre de personnes âgées de 60 ans et plus équivalait à 43,9 % du nombre de celles appartenant à la tranche d'âge 20-60 ans. En 2050, ce pourcentage atteindra 77,8 %. C'est dire que l'âge moyen des salariés augmente : il est passé de 38,8 ans en 1991 à 40,8 ans en 2003 et va continuer d'augmenter.

Avec 37 % d'actifs dans la tranche d'âge allant de 55 à 64 ans, l'Allemagne se situe certes dans la moyenne européenne, mais nous sommes encore loin de l'objectif de 50 % affiché par la Stratégie de Lisbonne.

Comme nous ne pouvons plus continuer à recourir aux préretraites, le gouvernement est à la recherche de méthodes et d'instruments pour améliorer l'employabilité des travailleurs vieillissants. Il demande également aux entreprises, notamment aux PME, d'embaucher des seniors. C'est dans cette optique qu'ont été lancées "l'Initiative pour une nouvelle qualité du travail", INQA, et tout récemment, le 27 septembre, la campagne "Travailler en bonne santé à 30, 40, 50 ans et plus". Il s'agit d'un projet commun du gouvernement fédéral, des länder, de la Sécurité sociale et des partenaires sociaux, qui vise à sensibiliser la population à l'intérêt d'avoir de bonnes conditions de travail favorisant la santé et le développement de la personnalité et à la nécessité de réorganiser le travail. INQA propose également des solutions aux entreprises. 10 000 PME sont visées par le projet ; il s'agit de leur faire prendre conscience de la perte que représentent pour elles les départs anticipés et, mieux encore, de les inciter à recruter des salariés seniors.

Un site Internet "Thematischer Initiativkreis" (Groupe d'initiative thématique) a été mis en service, qui donne des exemples de bonnes pratiques et doit favoriser l'échange d'expériences. Nous avons mis l'accent sur l'interaction, car il y a un manque d'information énorme : 80 % des entreprises ignoraient l'importance du problème. Notre action ne fait que commencer et il reste beaucoup à faire.

Nous nous sommes par ailleurs inspirés du "modèle" finlandais pour augmenter l'employabilité des travailleurs vieillissants. A cet effet, nous avons créé en 2003, avec l'Université de Wuppertal, un réseau qui comprend 41 membres : des médecins du travail, des entreprises, des organismes de prévention, des scientifiques... Ce réseau a mis au point un index d'employabilité qui permet d'évaluer la capacité de travail. Cet index comprend un questionnaire qui peut être rempli, soit par le salarié lui-même, soit par le médecin du travail. Grâce à cet outil, nous espérons que les dirigeants d'entreprise s'intéresseront davantage à l'employabilité de leur personnel, qu'ils s'efforceront de rendre les plus de 50 ans plus performants et qu'ils n'hésiteront pas à recruter des plus de 40 ans.

### **Marie-Chantal Blandin**

Avez-vous déjà obtenu des résultats ? Par ailleurs, la campagne mise-t-elle sur la persuasion uniquement ou bien est-elle soutenue par des aides financières aux entreprises ?

### **Gunda Maintz**

Le premier objectif de la campagne est de faire savoir qu'il est possible d'agir ; la mise en place d'un service hotline pour répondre aux questions des entreprises est le principal outil développé dans ce cadre. L'initiative INQA est encore trop récente pour qu'un bilan puisse être dressé.

En Allemagne, les conditions de licenciement des travailleurs âgés sont plus restrictives, ce qui a pour effet que les entreprises ne les embauchent pas. Pour lutter contre cette tendance, des actions - concernant par exemple l'adaptation de postes de travail dans les PME - peuvent bénéficier d'un soutien financier, comme en Belgique. Mais il y a plus de problèmes à régler que de financements disponibles...

D'où notre volonté de mettre en avant les bonnes pratiques et d'en montrer l'intérêt - économique, social et humain - pour toute la société.

(1) Madame Gunda Maintz qui ne travaille plus pour le BauA au moment de la publication de ces actes n'a pu être jointe ; son intervention n'a donc pu être validée par ses soins

## **Les actions en entreprise**

Intervenants :

- **Erik Råd Herlofsen**, Vice-président, Storebrand, *Norvège*
- **Yvon Tumson**, Directeur Qualité Sécurité et Environnement, Spie Batignolles, *France*
- **Rik Bijl**, Conseiller Santé, Akzo Nobel, *Pays-Bas*
- **Jérôme Bonamy**, Responsable des ergonomes du site PSA Peugeot Citroën de Rennes, *France*
- **Hans-Martin Hasselhorn**, Coordonnateur du projet européen NEXT (Nurses' early exit) et du réseau allemand WAI (Work Ability Index), Université de Wuppertal, *Allemagne*

### **Marie-Chantal Blandin**

Juhani Ilmarinen, le chef de file de l'école finlandaise, constate l'existence d'un fossé de plus en plus profond entre la recherche et le terrain, entre les recommandations des institutions et les réalisations. Cette table ronde est organisée pour montrer, à partir d'actions concrètes réalisées en entreprise, qu'il est possible d'agir et de promouvoir le travail des seniors. Le premier exemple présenté concerne la Norvège.

### **Gérard Kreutz**

Erik Råd Herlofsen est vice-président de Storebrand, un groupe norvégien spécialisé depuis 1767 dans les produits de placement à long terme et les assurances-vie. Après avoir mené une large réflexion, Storebrand a rédigé une convention et pris des mesures en faveur du personnel plus âgé. Aujourd'hui, l'entreprise bénéficie de suffisamment de recul pour présenter les premiers résultats des mesures prises.

### **Erik Råd Herlofsen**

En Norvège, comme dans les autres pays européens, se pose le défi des retraites. La population active est en diminution pour plusieurs raisons déjà évoquées ce matin : les jeunes poursuivent leurs études plus longtemps, les femmes ont des enfants plus tard, l'âge de la cessation d'activité - 59 ans actuellement - baisse, et le nombre de personnes en incapacité de travail entre 20 et 67 ans augmente : 230 000 en 1990 et près de 297 000 en 2003, soit 10,7 % d'augmentation.

Par ailleurs, la couverture médicale n'a jamais été aussi bonne : il y a donc moins de malades et les gens vivent plus vieux. Financièrement, alors que le cash-flow net des activités pétrolières représentait plus de 15 % du PNB à la fin des années 1990, il ne représentera plus que 3 % en 2050 ; parallèlement les pensions de retraite ne cessent d'augmenter et devraient représenter plus de 17 % du PNB en 2050.

Storebrand est la compagnie d'assurance la plus ancienne et la plus importante de Norvège ; elle propose notamment des placements à long terme. Sur les 1 280 salariés, dont 49,8% de femmes, 70 % ont un niveau d'études supérieur. La moyenne d'âge est de 41,5 ans ; 175 personnes ont plus de 25 ans d'ancienneté et 112 plus de 30 ans d'ancienneté.

Nous considérons à Storebrand qu'il est important d'utiliser l'expérience des seniors, car ils savent tirer parti de leurs compétences et connaissances. Concrètement, nous avons eu le cas d'un homme de 62 ans qui a proposé de quitter l'entreprise pour laisser sa place aux jeunes dans le

cadre d'un plan de licenciement, mais il a été gardé car il avait une compétence utile pour l'entreprise. Cet homme, d'abord très en colère, s'est ensuite montré très fier d'être important pour celle-ci. Et il a demandé pourquoi personne ne lui avait dit cela plus tôt ! En effet, il faut dire aux seniors combien ils comptent pour l'entreprise. Une bonne politique en faveur des seniors constitue un point important de la responsabilité sociale.

En Norvège, il existe un plan visant à prolonger la vie au travail, qui permet d'offrir des perspectives aux seniors, malades et handicapés. Mais à Storebrand, nous pensons que les autorités ne peuvent pas, seules, assumer ces responsabilités ; les entreprises qui dégagent des bénéfices doivent aussi bien les utiliser.

L'embauche d'une personne représente un coût évalué à un an de salaire ; l'intérêt pour l'entreprise est donc de garder l'employé aussi longtemps que possible. Les jeunes sont ceux qui partent le plus vite ; les personnes plus âgées, elles, restent, ce qui est tout bénéfique pour l'entreprise.

Selon un sondage annuel réalisé auprès des plus de 50 ans, 79 % d'entre eux disent se sentir appréciés par leurs collègues plus jeunes ; d'autre part, plus ils approchent de la retraite, plus ils veulent travailler encore longtemps ; entre 61 et 65 ans, tous disent être satisfaits de travailler.

Les mesures les plus importantes vis-à-vis des seniors consistent à maintenir leurs capacités, quel que soit l'âge. À cette fin, un programme de management vise à instaurer davantage de souplesse dans les horaires et les lieux de travail : les plus de 50 ans ont la possibilité de travailler un jour par semaine à la maison. Une autre mesure consiste à permettre de travailler 80 % du temps pour 90 % du salaire. Par ailleurs, un comité de seniors a été instauré ; une page Intranet leur est dédiée ; les plus de 60 ans ont la possibilité de faire des exercices physiques durant le temps de travail...

La direction d'une entreprise doit prendre soin de ses salariés et assumer ses responsabilités. Le coût n'en est pas si élevé ; une politique envers les seniors est même payante : les arrêts de travail chez nous ont diminué, alors qu'au niveau national, ils sont bien supérieurs. Et la courbe du cours de l'action Storebrand monte. Notre politique envers les seniors est appréciée de nos clients, qui rencontrent des salariés heureux, parce que bien traités et respectés. En conclusion, je dirai que le changement est possible si on le veut vraiment.

**Gérard Kreutz**

D'un point de vue financier, cette politique est donc "une bonne affaire" ?

**Erik Råd Herlofsen**

Avoir moins de congés maladie réduit les coûts bien sûr, mais améliore aussi l'image de l'entreprise. Les médias, qui se font l'écho de ces politiques, nous amènent de nouveaux clients et nous parvenons sans difficulté à recruter des jeunes qui sont attentifs à notre politique et à la manière dont nous traitons les seniors.

**Gérard Kreutz**

Les mesures adoptées pour les seniors prennent-elles également en compte l'ancienneté ?

**Erik Råd Herlofsen**

Non, les avantages sont liés à l'âge, pas à l'ancienneté.

**Gérard Kreutz**

Comment définiriez-vous en trois mots le bien-être au travail ?

### **Erik Råd Herlofsen**

C'est "l'envie d'aller travailler". Ce qui en dit long !

### **Marie-Chantal Blandin**

Voilà des conditions de travail qui font rêver !

Après le secteur des services, qu'en est-il de la prise en compte des seniors dans une entreprise du bâtiment, secteur réputé pour ses conditions de travail difficiles ?

### **Yvon Tumson**

Spie Batignolles est une entreprise française de bâtiment et génie civil, créée il y a 150 ans, qui intervient principalement sur les marchés de l'industrie, des bureaux, des ouvrages d'art, des travaux souterrains, maritimes et fluviaux... Elle emploie près de 5 000 collaborateurs et se recentre actuellement sur le marché européen.

Notre vision de l'entreprise est à la fois stratégique, sociale et humaine. Il s'agit respectivement de gagner ensemble avec nos clients, de respecter la vie et le cadre de vie, et de favoriser l'épanouissement de nos collaborateurs.

La sécurité des hommes au travail est un paramètre évident de cette vision. Il n'y a pas de débats sur les objectifs de sécurité car, pour nous, "si le zéro accident est un rêve, c'est un rêve accessible".

Notre politique en matière de prévention s'appuie sur quatre étapes successives : la définition des mesures techniques, l'implication du management, l'implication de l'encadrement, et l'implication des opérateurs. L'objectif est d'agir sur les comportements du chef d'entreprise, qui doit placer la sécurité parmi ses trois ou quatre priorités de management ; de l'encadrement, pour diminuer les dysfonctionnements ; et enfin des opérateurs, pour qu'ils s'impliquent dans la démarche de prévention.

Les premières étapes relèvent du travail prescrit, où tout peut être planifié, budgété, alors que la dernière relève du travail réel. Autrement dit, quand on est sur des chantiers, cela ne se passe pas toujours comme prévu. Il faut donc comprendre comment on peut aussi réduire les imprévus et gérer la réalité. Cela signifie travailler sur les facultés d'improvisation et la solidarité au sein de l'équipe d'exécution.

Le travail d'implication des compagnons, sur lequel nous sommes actuellement, consiste donc à développer :

- la réactivité et la créativité des opérateurs, c'est-à-dire passer de l'ordre à la directive, de l'exécutant à l'acteur ;
- les solidarités ;
- l'écoute - il y a des Minutes chantiers - pour favoriser l'échange entre le chef de chantier et les compagnons dans le but de valoriser et responsabiliser les hommes.

En ce qui concerne l'âge du personnel, on n'a jamais constaté d'écart notable entre les plus jeunes et les plus âgés au sein des équipes. L'analyse de 6 000 accidents du travail sur plusieurs années montre que l'âge des blessés n'intervient pas sur les circonstances des accidents. Quand on regarde le nombre d'accidents du travail et l'ancienneté, on constate que 33 à 50 % des accidents interviennent durant la première année et les autres durant les 39 années suivantes. Cette donnée est une constante sur les différents sites ; de nombreux accidents se produisent quand on est débutant, peu importe l'âge. En revanche, ce qui est lié à l'âge, c'est la durée de l'arrêt de travail qui est plus longue quand on avance en âge.

Les métiers de la construction sont, et seront toujours, physiques et exercés principalement en extérieur. Pour les compagnons, le point d'inflexion se situe entre 55 et 60 ans ; ils ne travaillent plus au-delà de 60 ans.

De notre point de vue, la réflexion doit être globale, et non liée à l'âge, avec une reconnaissance de la difficulté du métier.

**Marie-Chantal Blandin**

J'ai décelé deux parties bien différentes dans votre présentation. Tout d'abord la volonté de l'entreprise de s'engager pour instaurer de bonnes conditions de travail, et ce quel que soit l'âge, puis un certain fatalisme dans le discours final. Certes, la pénibilité du travail est bien réelle, mais pourrait-on imaginer des parcours de carrière différents pour régler ce problème, pour éviter que les gens ne soient trop usés au moment de partir à la retraite ?

**Yvon Tumson**

Le personnel d'encadrement représente 35 à 40 % des effectifs. Un certain nombre de compagnons évoluent : certains deviennent patrons de PME ou de grandes entreprises. La plupart des chefs d'équipe ont été compagnons. C'est un type d'activité où l'ascenseur social fonctionne particulièrement bien.

Les médecins du travail ont collaboré avec la DRH pour que les compagnons puissent partir en retraite dans de bonnes conditions. Mais c'est de plus en plus compliqué avec l'évolution de la législation.

**Marie-Chantal Blandin**

Avez-vous remarqué des différences entre les pays dans lesquels Spie Batignolles est implanté ?

**Yvon Tumson**

Il existe des différences entre l'Europe du Sud et celle du Nord, bien que l'écart soit en train de se réduire rapidement. Mais les ouvriers sont les derniers à en profiter.

**Gérard Kreutz**

Partons maintenant pour les Pays-Bas et plus précisément chez la société Akzo Nobel qui a notamment mis en place un plan d'action pour le travail posté.

**Rik Bijl**

Akzo Nobel est une multinationale qui travaille dans le secteur des produits pharmaceutiques, produits chimiques et revêtements. L'entreprise est implantée dans 80 pays. Elle compte plus de 64 000 personnes dans le monde entier, mais principalement en Europe (41 500 personnes), en Amérique du Nord (10 600) et en Asie (8 800). Les 2/3 de l'effectif sont donc en Europe : Suède, Allemagne, France, Royaume-Uni et 1/5 aux Pays-Bas.

Compte tenu de la structure du groupe, il est difficile de mettre au point des politiques globales, ou même au niveau des unités. L'unité "revêtement" est composée de huit centres de profit ; il y en a autant pour les produits chimiques. Les sociétés comptent de 3 000 à 12 000 employés et chaque unité est relativement autonome.

Concernant la santé et la sécurité chez Akzo Nobel, chaque dirigeant d'unité doit réfléchir à long terme sur les taux d'absentéisme. Des rapports en la matière sont exigés au niveau du groupe, et ces données sont différentes d'un pays à l'autre et d'un continent à l'autre ; le taux d'absentéisme oscille entre 0 % et 1 % aux USA, car on n'y conçoit pas les congés maladie de la même manière qu'aux Pays-Bas par exemple, où ce taux est de 4,5 %. La santé et la sécurité s'évaluent au niveau national, en fonction de l'environnement, mais il est plus difficile de faire une appréciation au niveau mondial.

Néanmoins, la politique d'Akzo Nobel consiste à "rétablir, protéger et promouvoir la santé au travail des employés, pour permettre d'optimiser les performances immédiates et futures".

Depuis quelque temps, nous mettons en œuvre un projet, issu d'un accord collectif, qui consiste à maintenir l'intérêt des salariés pour le travail posté malgré le vieillissement. Un groupe de travail a fait des propositions en matière de santé, de formation, d'organisation du travail et de politique du personnel.

Les personnes qui intègrent Akzo Nobel pensent faire toute leur carrière au même poste ; mais ce n'est pas sain. Nous savons que ceux qui commencent en équipe de nuit devront passer en équipe de jour à partir de 50 ans environ. Les travailleurs postés ont souvent une moins bonne hygiène alimentaire et des problèmes de poids ; nous tentons donc de promouvoir auprès d'eux une bonne hygiène de vie. On organise également les équipes avec un nombre suffisant de salariés pour permettre une certaine flexibilité au niveau de l'heure de prise et de fin de poste.

Le lien entre la santé et l'organisation du travail est évident : il y a un avantage certain à avoir un système avec des cycles courts de rotation ; douze systèmes différents de travail posté ont été mis en place.

Un autre objectif est d'accroître l'effort de formation pour les plus de 45/50 ans et de mettre l'accent sur la durabilité de la carrière et ses évolutions : où veut-on aller et qu'a-t-on besoin de faire pour cela ?

Tout cela ne peut se réaliser sans changer les modes de pensée et de réflexion. La plupart des gens sont convaincus que le vieillissement est un problème ; il faut changer cette perception, mais on ne peut nier le fait que le vieillissement existe et qu'il a certaines conséquences.

Par ailleurs, la question, comme beaucoup d'autres sujets, peut être problématique lorsque les différents niveaux de management ne sont pas d'accord. De plus, c'est un sujet à traiter à long terme ; or les sujets à court terme ont tendance à focaliser davantage l'attention.

Aujourd'hui les négociations se poursuivent. Beaucoup de personnes vont quitter le groupe : comment les remplacer ? Les experts ne pensent qu'au vieillissement physique et non au vieillissement psychologique. La question est difficile et le coaching, présenté comme une panacée, n'est pas forcément une bonne chose.

### ***Gérard Kreutz***

Vous avez bien montré la nécessité de prendre en compte l'ensemble du parcours professionnel. Il faut se préoccuper de la santé, de la formation, de la transmission des compétences et de l'organisation du travail.

### ***Marie-Chantal Blandin***

La dernière action d'entreprise est celle du groupe automobile français, PSA Peugeot-Citroën. C'est Jérôme Bonamy, responsable de l'ergonomie sur le site de Rennes, qui va la présenter.

### ***Jérôme Bonamy***

Le groupe PSA, en quelques chiffres clés, c'est une présence dans 140 pays et 3 286 100 véhicules vendus dans le monde en 2003. PSA est le 2<sup>e</sup> constructeur automobile européen, avec 15,4 % de part de marché en 2003 et un chiffre d'affaires consolidé de 54,2 milliards d'euros. Le groupe compte 200 000 collaborateurs.

Le site de Rennes, créé en 1961, est dédié aux véhicules de gamme moyenne supérieure et haut de gamme pour les marques Peugeot et Citroën. La production quotidienne est de 1 600 véhicules. Les effectifs au 31 août 2004 étaient de 10 000 personnes, dont près de 80 % d'hommes, et près de 12 % de handicapés, alors que l'obligation légale est de 6 %. L'âge moyen est de 43,74 ans et l'ancienneté moyenne de 21 ans.

Dans la problématique du vieillissement de la population, il faut inclure des temps de cycles courts, l'évolution des métiers, une population active qui se féminise et l'allongement de la vie professionnelle.

Pourquoi les accidents du travail sont-ils moins nombreux quand la fatigue physique et morale est moindre, alors que la productivité, l'efficacité et les gains en qualité et au niveau social sont supérieurs ? Parce qu'une relation gagnant/gagnant a été établie entre l'entreprise et le salarié.

Le groupe PSA a mis en œuvre un important travail basé sur l'ergonomie pour une meilleure adéquation des postes de travail. Ainsi, deux types d'actions complémentaires ont été réalisées pour promouvoir la santé des salariés tout au long de leur vie professionnelle : les unes portent sur les postes de travail, les autres sur les hommes.

Concernant les premières, un outil (METEO : méthode d'évaluation du travail et de l'organisation) a été développé pour évaluer les difficultés d'un poste manuel répétitif (charge physique, traitement de l'information, organisation, conception, environnement), les conditions de montage et les difficultés pour monter une pièce.

Ensuite, des indicateurs permettent de connaître le nombre de postes physiquement légers, moyens ou lourds, le nombre de postes adaptés en fonction des restrictions médicales de chacun (approche individuelle) et de caractériser la population (âge, genre, évolution, restrictions médicales), ce travail se faisant en collaboration avec le médecin du travail et les ressources humaines.

Une fois les outils et les indicateurs déterminés, il faut provoquer la mobilisation de la direction qui doit être impliquée. Les objectifs "ergonomie" sont intégrés à chaque projet. Plus on intervient tôt dans le projet, plus le coût de l'adaptation est voisin de 0.

Par ailleurs, des moyens spécifiques sont dédiés aux actions sur les postes de travail : un ingénieur sécurité conditions de travail, 19 techniciens prévention ergonomie, 6 ergonomes (4 projets et 2 vie série), 5 médecins du travail, un budget "conditions de travail" de plus de 2 millions d'euros en 2003.

Concernant les actions sur les hommes, PSA mène une politique de santé globale incluant la prévention des risques personnels. Ainsi le projet SANTAL s'articule autour d'un bilan nutritionnel. Il repose sur la base du volontariat et se fait avec un nutritionniste ; des repas plus équilibrés sont proposés au restaurant d'entreprise. PSA procède également à des embauches massives en ce moment afin d'équilibrer la pyramide des âges.

### **Marie-Chantal Blandin**

Merci pour cette présentation. Il me paraît important de relever que, chez PSA comme chez Spie Batignolles, la politique de promotion de la sécurité et de la santé au travail est menée dès le début de la vie professionnelle pour que les salariés arrivent en bonne santé à la retraite.

### **Gérard Kreutz**

Je vous présente maintenant Hans-Martin Hasselhorn, du Laboratoire de physiologie du travail de l'Université de Wuppertal en Allemagne. Il a collaboré à une enquête - NEXT - portant sur les raisons du départ en retraite anticipé du personnel soignant. L'approche est originale. Quelle est la contribution du scientifique à un tel projet ? Et quels sont les principaux enseignements de ce travail ?

### **Hans-Martin Hasselhorn**

Dans le cadre d'une étude européenne comme NEXT, la science peut contribuer à déterminer des critères d'évaluation qui donnent lieu à des discussions car les préjugés sont importants et à identifier des indicateurs qui, lorsqu'ils sont fixés, permettent de mettre au point des instruments de suivi et d'établir des comparaisons (benchmarking), de trouver de meilleurs indicateurs, etc.

Aujourd'hui, compte tenu de la tendance démographique, presque tous les pays européens sont confrontés à une pénurie de soignants qualifiés et ce phénomène va aller en s'aggravant : les

jeunes sont moins nombreux dans la profession et les plus âgés considèrent qu'il est impossible d'attendre 65 ans pour prendre sa retraite.

La question suivante se pose donc : Comment accroître l'attractivité de la profession pour les jeunes et améliorer les conditions de travail pour inciter le personnel soignant à rester plus longtemps dans leur métier ?

Après avoir mis en place des indicateurs ainsi qu'un instrument modélisant les raisons qui poussent le personnel soignant à quitter tôt la profession, nous avons réalisé une enquête dans dix pays européens (Allemagne, Belgique, Finlande, Italie, Norvège, France, Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni et Suède) auprès de plus de 77 000 personnes travaillant dans des hôpitaux, maisons de soins, instituts de soins à domicile. Un "questionnaire de base" a été envoyé à l'automne 2002, puis un questionnaire de suivi 12 mois plus tard, avec un questionnaire spécifique pour ceux qui avaient quitté la profession, complété par un questionnaire là aussi 12 mois après. Nous avons eu un taux de réponse de 51 %.

À la question "Combien de fois avez-vous pensé quitter la profession ?", on constate que les trois pays suivants affichent les scores les plus forts : le Royaume-Uni (36 %), l'Italie (20 %) et l'Allemagne (18,5 %). À l'opposé se trouvent la Norvège et les Pays-Bas.

Une étude comparative de la Finlande - pays où les infirmières ne veulent pas quitter la profession - et de l'Italie montre qu'il est possible de travailler jusqu'à un âge avancé, à la condition que le personnel éprouve de la satisfaction par rapport à ses activités.

L'intention de quitter le travail est un indicateur, tout comme l'intention d'y rester. L'index montre les mauvais résultats de la France dans ce domaine : 20 % des jeunes veulent partir. Il faut dire que la France est le pays dans lequel le personnel soignant souffre le plus d'épuisement professionnel (burn out).

Rester ou quitter la profession dépend essentiellement de la satisfaction que procure le travail, mais aussi d'autres facteurs : la santé, la satisfaction des horaires de travail, les possibilités d'évolution, la difficulté de concilier vie familiale et vie professionnelle, la qualité du management.

Finalement, ce sont les infirmières âgées qui sont les plus motivées. Mais la question se pose de savoir s'il est rentable de garder les plus âgées. Quoi qu'il en soit, on constate que le soutien des collègues est important.

## **Clôture de la journée**

**Gilles Evrard**, Directeur des risques professionnels, Caisse nationale de l'assurance maladies des travailleurs salariés (CNAMTS), *France*

Lorsqu'ils ont réfléchi à l'actualisation de la politique de prévention des risques professionnels, exercice auquel nous nous livrons périodiquement, les administrateurs de la branche "Accidents du travail - Maladies professionnelles" de la Sécurité sociale ont décidé d'inclure la question du risque professionnel et du vieillissement de la population salariée dans leur programme d'action. Le sujet aura une importance considérable dans l'avenir, bien au-delà d'ailleurs des quelques années que dure habituellement le programme. Et je tiens à remercier Eurogip d'avoir organisé cette rencontre qui a permis de recueillir des informations essentielles pour nos futurs travaux, et donc de lancer notre réflexion.

Cette journée a été extrêmement riche, apportant ainsi encore une fois la preuve de l'intérêt de ce type de rencontre. Même s'il n'est pas sûr que nous ayons répondu à la question posée "Comment promouvoir la santé des travailleurs tout au long de leur vie professionnelle" ou, comme disait Gérard Kreutz ce matin, "comment vieillir au travail sans devenir vieux". Car le sujet est bien trop vaste pour être épuisé en une seule journée.

L'intérêt de cette réunion réside essentiellement dans la rencontre de deux politiques, l'une de gestion des risques professionnels, l'autre de gestion des âges, qui, jusqu'à ce jour, n'avaient guère été confrontées l'une à l'autre.

Le diagnostic est aujourd'hui mieux connu : des paramètres démographiques résultent des contraintes bien connues, dont le caractère inéluctable a été rappelé. Des données statistiques intéressantes nous ont été présentées, qu'il faudra sans doute encore enrichir... Ce qui peut être une piste de travail pour l'avenir.

Les actions présentées, en particulier lors de la table ronde de cet après-midi, ont permis de tordre le cou à des schémas simplistes tels que "la productivité baisse avec l'âge" ou "on perd ses capacités d'apprentissage lorsque l'on vieillit". Même si les concepts de "vieux" et de "vieillesse" restent à préciser.

Plusieurs idées-forces ont, en outre, émergé des discussions, qui pourront guider nos réflexions à venir. Le maintien des compétences-clés dans l'entreprise, la transmission des savoirs et savoir-faire entre générations, le souci d'assurer une trajectoire aux individus... sont autant de problèmes qu'il nous faudra prendre en compte dans nos futurs travaux. Les exemples présentés étaient instructifs à cet égard, mais ils ne concernaient que des grandes, voire des très grandes entreprises. Est-il possible de transposer ces expériences aux petites et moyennes entreprises qui sont, de loin, les plus nombreuses ? C'est une vraie question !

Avec cette journée, nous avons en fait ouvert un vaste chantier auquel nous allons, tous, devoir travailler. Comme toujours, l'éclairage européen s'est révélé riche et fécond et je voudrais à cet égard remercier très chaleureusement tous ceux qui se sont succédé à cette tribune, qui ont apporté leurs connaissances et leur expérience.

Je voudrais également, pour clore cette journée, remercier Marie-Chantal Blandin et Gérard Kreutz qui ont été le "fil rouge" de tous ces débats, remercier l'équipe d'Eurogip qui a préparé et organisé cette journée, remercier nos interprètes et souhaiter à chacun un bon retour.

**EUROGIP est un groupement d'intérêt public créé par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) et l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS) pour animer, coordonner et développer au plan européen les actions de la Sécurité sociale en matière de risques professionnels.**

Participation aux frais de reproduction et d'envoi : 30 euros TTC

Droits de reproduction : EUROGIP se réserve le droit d'accorder ou de refuser l'autorisation de reproduire tout ou partie des résultats de la présente étude. Dans tous les cas, l'autorisation doit être sollicitée au préalable et par écrit.