



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO
Grundlagen Arbeit und Gesundheit

Protection de la santé adaptée à l'âge : utiliser les compétences, promouvoir les potentiels

Dr. med. Samuel Iff

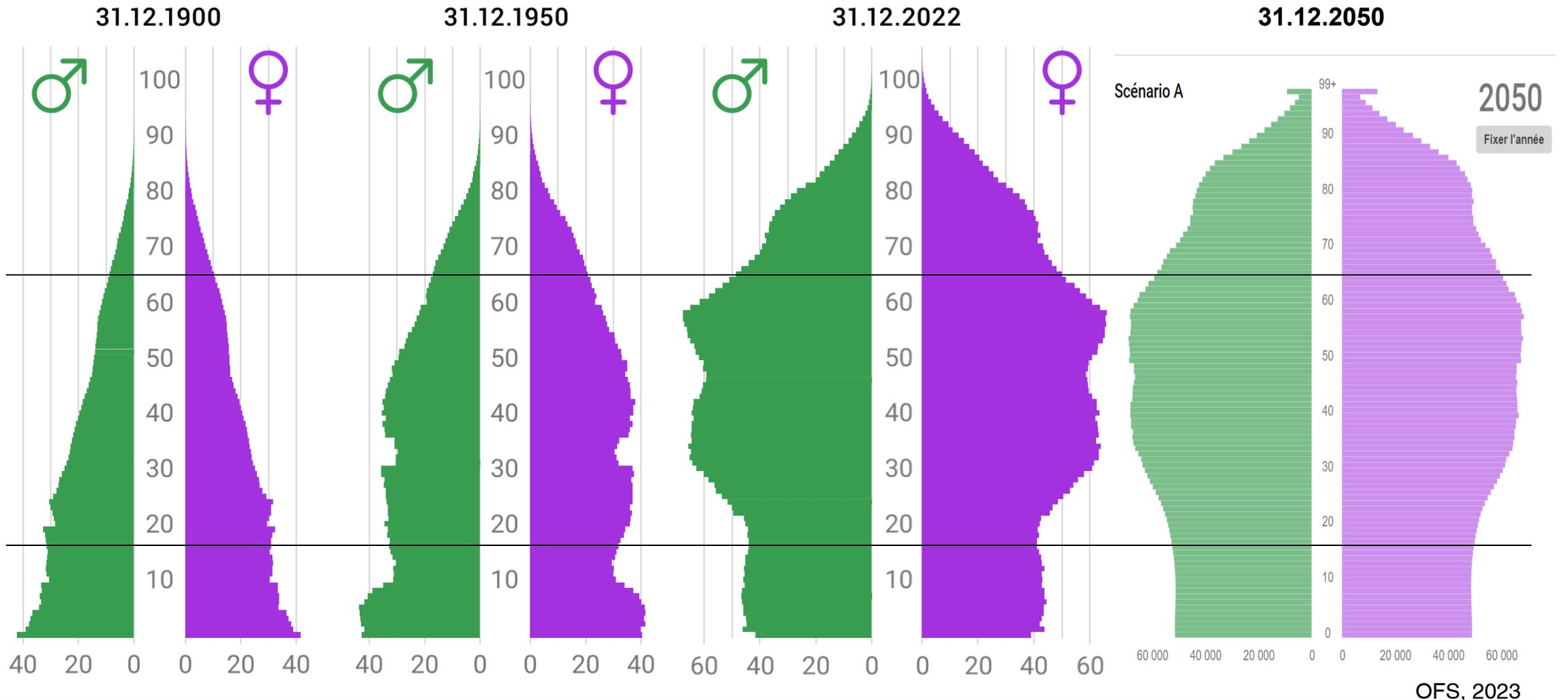
FMH Médecine du travail et FMH Prévention



Pourquoi parlons-nous du travail et du vieillissement ?



Structure d'âge de la population (en 1000 personnes)



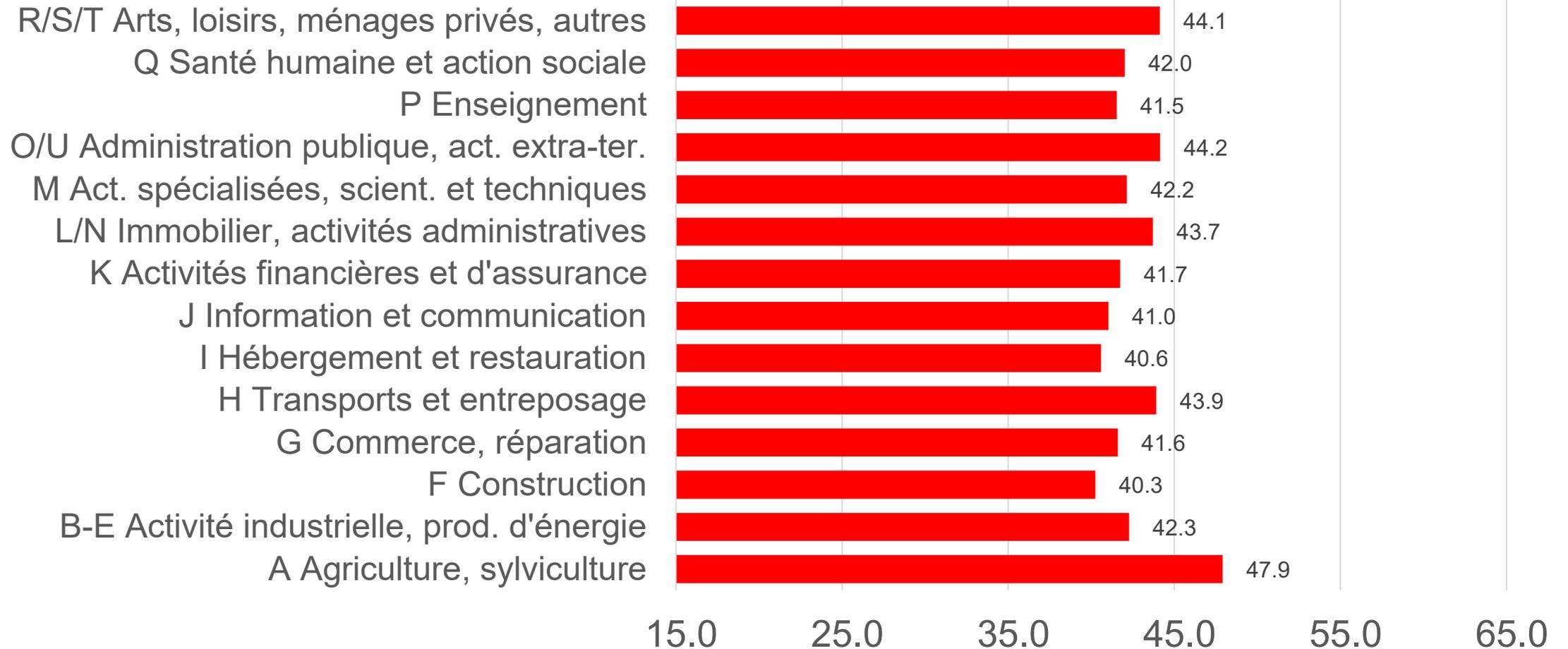
OFS, 2023

Protection de la santé selon l'art. 2 OLT 3

- L'employeur doit [...] préserver et améliorer la protection de la santé et garantir la santé physique et mentale des travailleurs.
- En particulier, il doit veiller à ce que sont pris en compte :
 - Ergonomie (pas de sollicitation excessive ou unilatérale du corps et de l'esprit)
 - hygiène (absence d'influences physiques, chimiques et biologiques nocives et incommodantes)
 - Organisation du travail



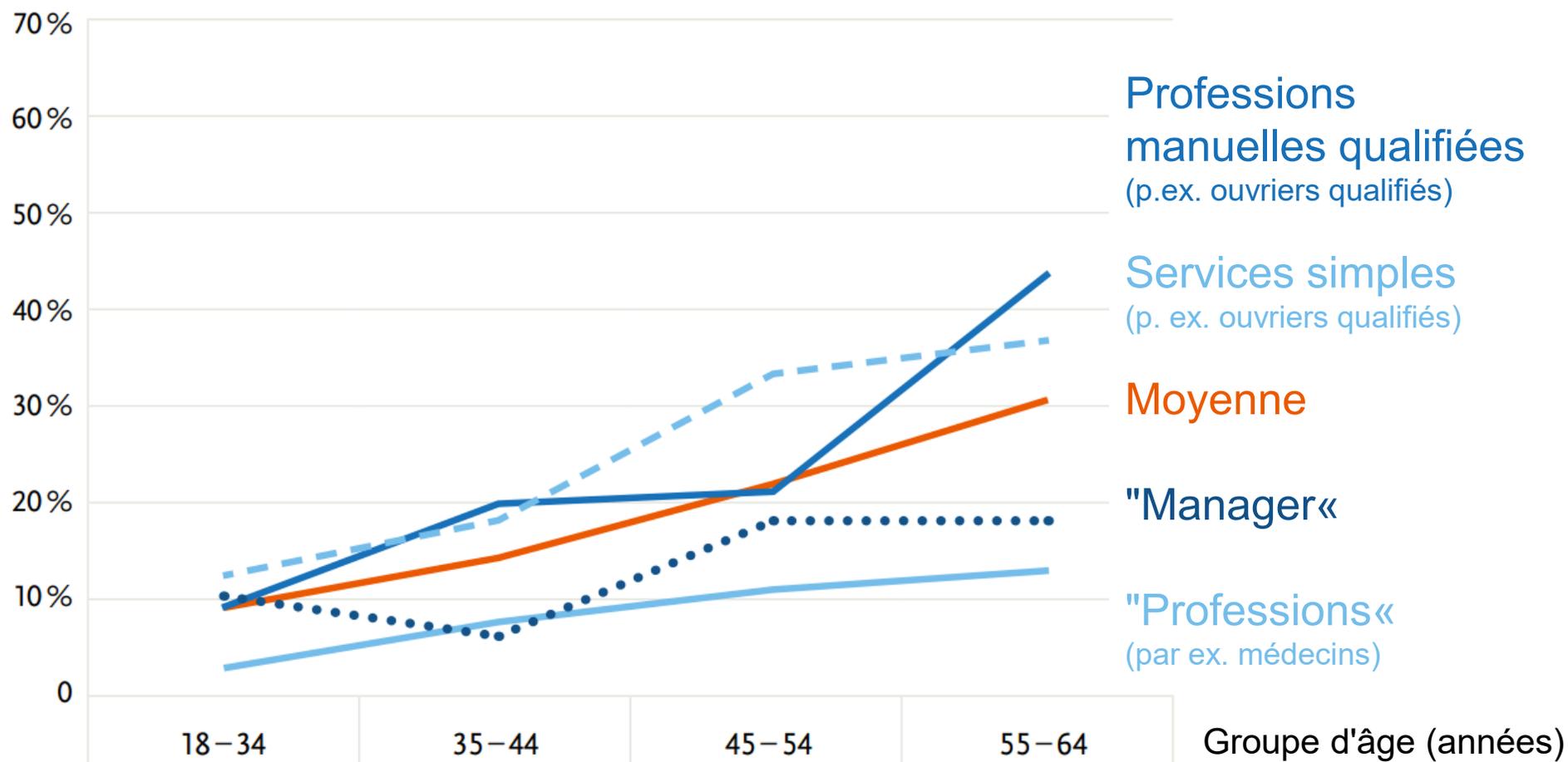
Age moyen de la population active selon branches



<https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/activite-professionnelle-temps-travail/age-generations-retraite-sante/age-moyen-population-active.assetdetail.30565693.html>



Proportion d'hommes ayant un mauvais état de santé auto-déclaré

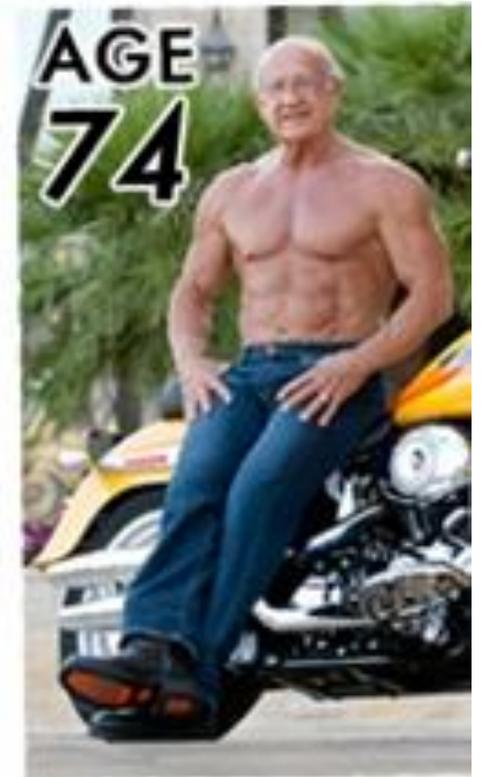
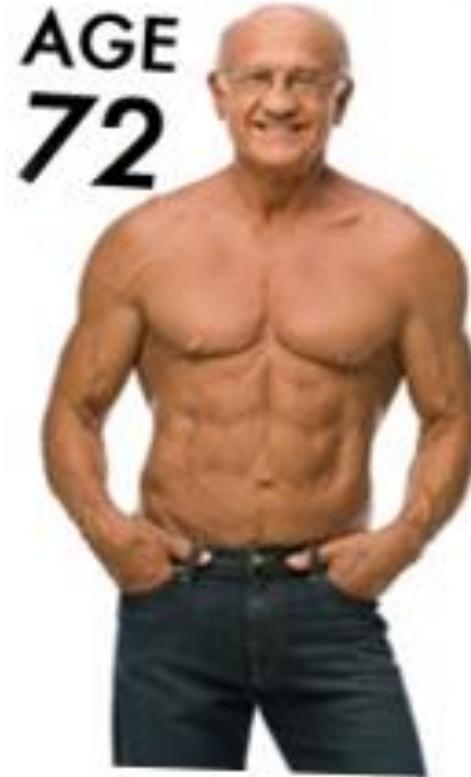




Facteurs internes

La physiologie chez les personnes âgées

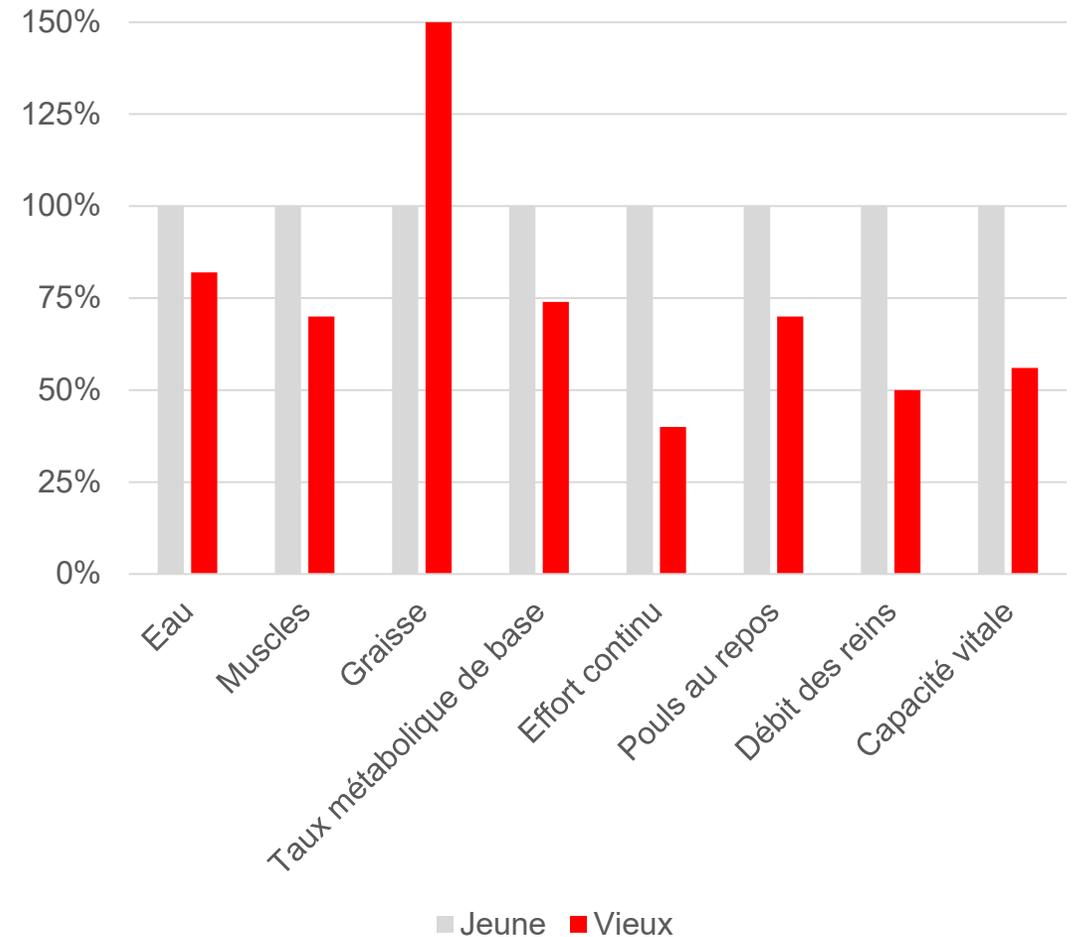
 **Quelque chose comme ça ?**





Changements physiologiques

- L'eau corporelle totale diminue (18%)
- La masse musculaire diminue (30%)
- La masse grasseuse augmente
- Le métabolisme de base diminue (16%)
- La puissance max. La puissance continue/la puissance max. à court terme diminue (60%)
- Le débit cardiaque au repos diminue (30%)
- Le débit rénal diminue (50%)
- La capacité vitale diminue (44%)

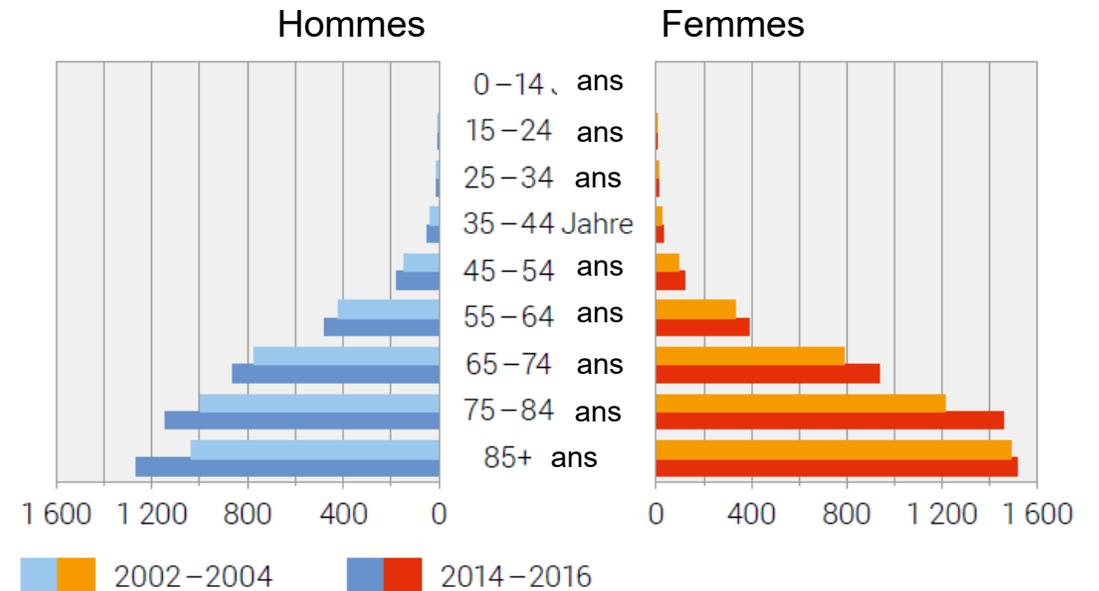




Appareil locomoteur

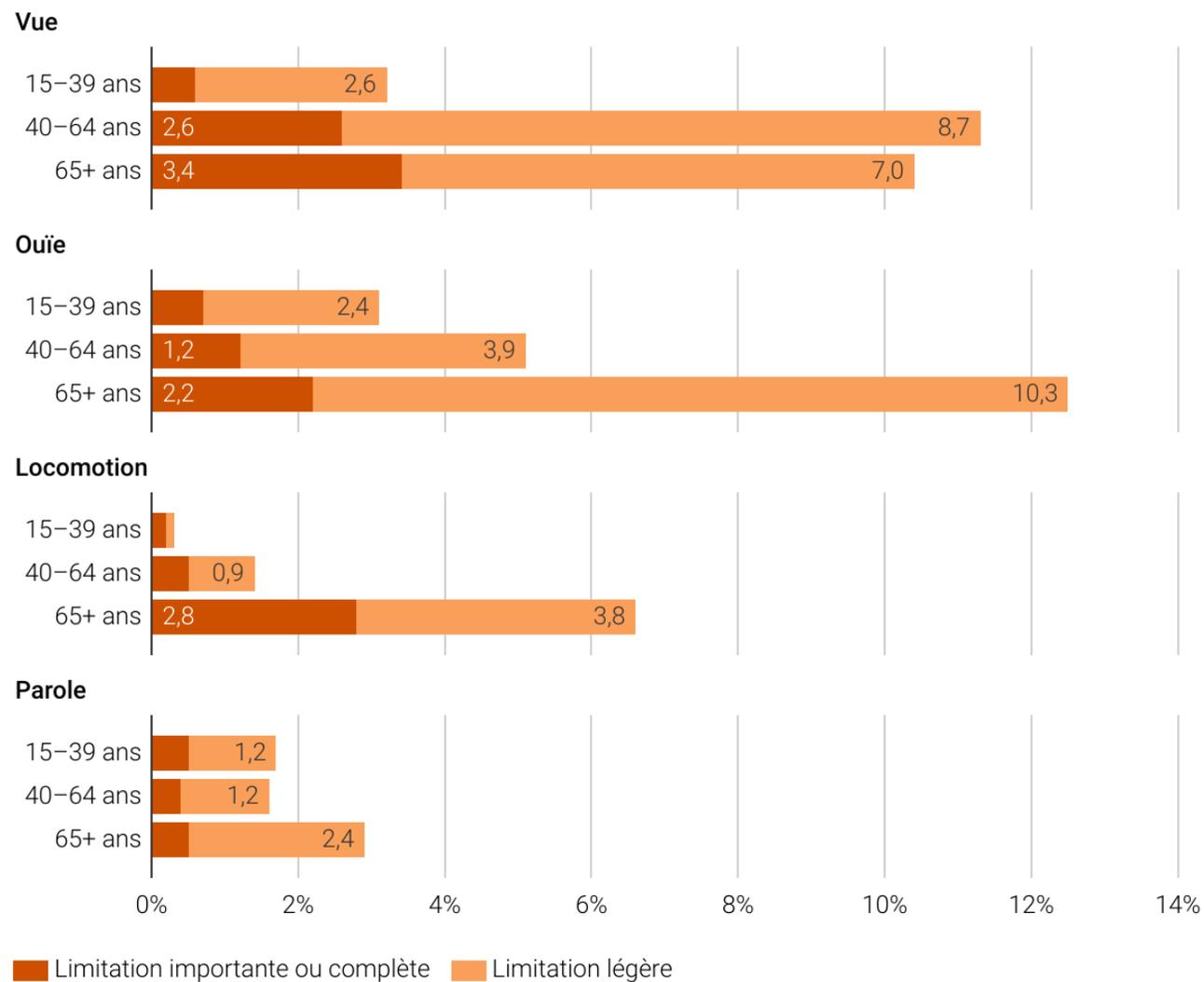
- Perte de force
- Perte d'équilibre
- Perte de mobilité

Usure de l'appareil locomoteur →





Limitations fonctionelles

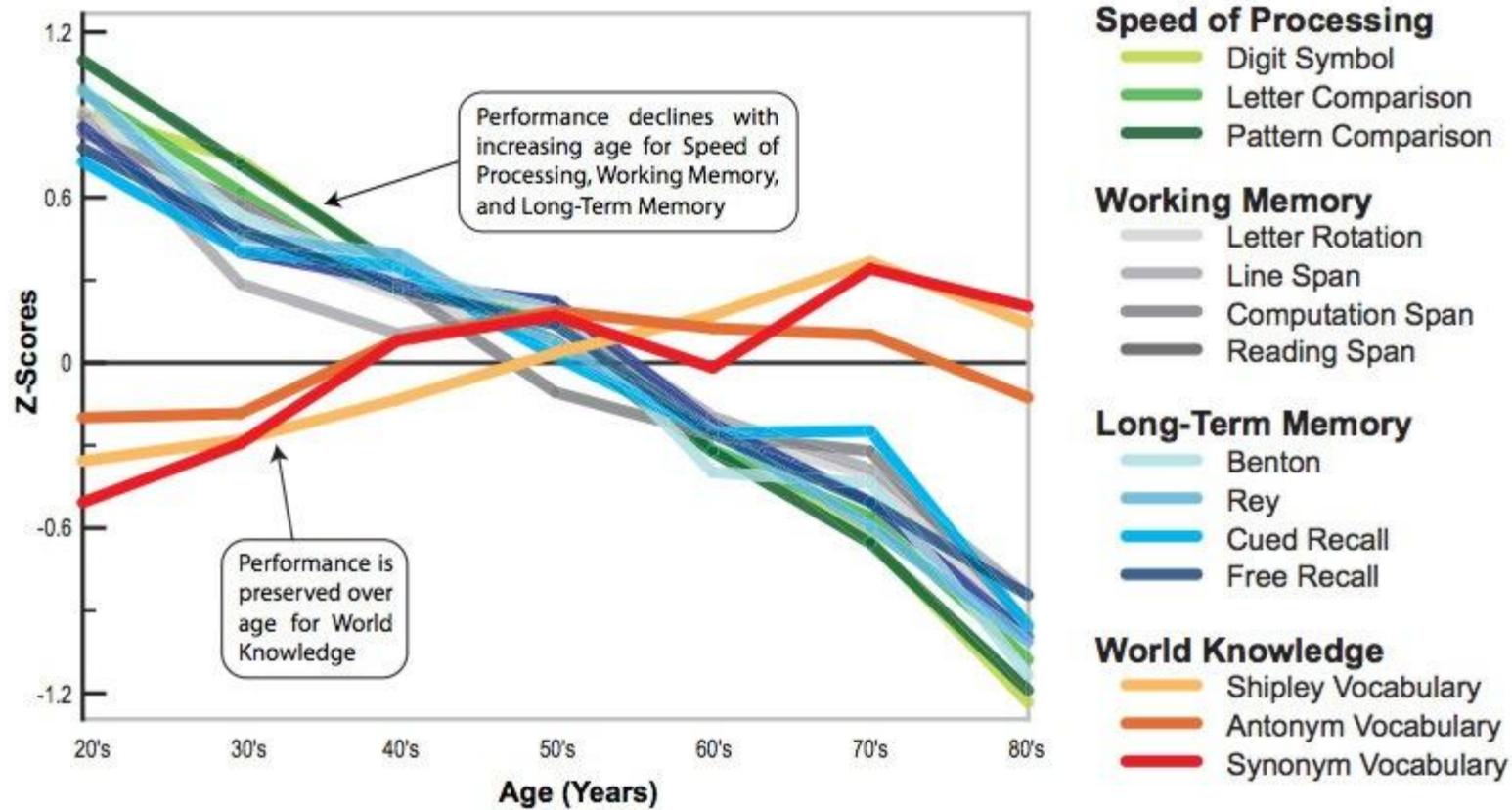




Performance des organes

- Mauvaise gestion des expositions chimiques, biologiques et physiques dans des environnements de travail contraignants, par exemple:
 - Dégradation des toxines
 - Lutte contre les agents pathogènes
 - Gestion de la chaleur

Les performances cérébrales avec l'âge





A prendre en compte en particulier

- Perte progressive des fonctions dès un âge précoce
- La diminution des performances n'est pas seulement due au vieillissement naturel, elle est également liée au travail
- Compense des déficits par l'expérience, la formation, une organisation ergonomique du travail ou des aides techniques
- Limitations importantes sans possibilité de compensation à partir de 60-70 ans
- En fonction de l'activité : la capacité de travail n'est pas limitée en dessous de la limite de performance continue



Spécificités liées à l'âge



Diminue avec l'âge

- Capacité physique
- Mobilité mentale
- la vitesse de réception et de traitement des informations
-traitement des données
- Mémoire à court terme
- Prise de risque
- Orientation vers l'avancement
- volonté d'apprendre et de se former

selon Bruggmann 2000, dans Médecine du travail, 3e éd. Gentner Verlag 2011



De plus en plus avec l'âge

- Expérience de vie et professionnelle, connaissances spécifiques à la profession, connaissances d'experts
- Capacité de discernement
- Fiabilité
- Prudence
- Conscience de la qualité
- Capacité à coopérer
- Capacité à gérer les conflits
- Sens du devoir et des responsabilités
- Attitude positive au travail
- Équilibre, constance
- La peur du changement

selon Bruggmann 2000, dans Médecine du travail, 3e éd. Gentner Verlag 2011



Constant avec l'âge

- Orientation vers la performance et les objectifs
- Pensée systémique
- Créativité
- Capacité à prendre des décisions
- Capacité de communication
- Persévérance psychique
- Capacité de concentration

selon Bruggmann 2000, dans Médecine du travail, 3e éd. Gentner Verlag 2011



Mesures pour réduire les signes de vieillissement



Travail de groupe : quelles sont les mesures que vous proposez ?

- Capacité physique
- Mobilité mentale
- la vitesse de réception et de traitement des informations
-traitement des données
- Mémoire à court terme
- Prise de risque
- Orientation vers la promotion
- volonté d'apprendre et de se former



Facteurs de risque particulièrement importants liés au monde du travail

Physique	Psychosocial	Organisationnel
<ul style="list-style-type: none">• Manipulation de charges / levage lourd• Vibration de tout le corps• Activité à genoux / accroupie• Travail physique lourd• Mouvement répétitif de l'épaule• Mouvement répétitif cou fléchi• Durée d'utilisation de la souris• Charge statique sur les muscles de la nuque et des épaules• Monter souvent les escaliers / les échelles	<ul style="list-style-type: none">• Haute densité de travail / surcharge de travail• Faible soutien social sur le lieu de travail• Faible satisfaction au travail• Auto-évaluation du stress• Auto-évaluation de la capacité de travail• Conviction que le travail est dangereux• Effort émotionnel• Exigences psychologiques• Marge de manœuvre décisionnelle• "La tension au travail"• Crises de gratification	<ul style="list-style-type: none">• Travail en équipe• Emploi atypique



Aménagement du travail adapté à l'âge et au vieillissement

Adapté au vieillissement

- Tient compte des principes généraux d'un travail bien conçu
- S'oriente de manière globale vers le processus de vieillissement et se réfère à l'ensemble des groupes d'âge dans l'entreprise
- S'efforce de manière préventive et à long terme de concevoir le travail de manière à respecter la personne et la santé, dans le but de préserver et de promouvoir la santé, les compétences et la motivation
- Comprend, par exemple, une planification de carrière à long terme ou la promotion de comportements favorables à la santé (« gestion du vieillissement »)
- Adopte une approche préventive primaire et tournée vers l'avenir

Adapté à l'âge

- Tient particulièrement compte des besoins des différents groupes d'âge et des différentes situations de vie
- S'oriente vers la situation de vie spécifique et concrète, les capacités et les besoins du groupe d'âge concerné
- Comprend par exemple la protection particulière des jeunes dans le cadre du travail posté et du travail de nuit, mais aussi une réduction des équipes de nuit en fonction de l'âge
- Adopte une approche compensatoire, axée sur les phases de la vie

in Anlehnung an BMI 2015; Bögel & Frerichs 2011



Gestion de l'âge en entreprise



Champs d'action

- Tâche de travail (p. ex. marge de manœuvre, variété des tâches)
- Organisation du travail (par ex. temps de travail et déroulement du travail)
- Relations sociales (par ex. supérieurs et collègues)
- environnement de travail (par exemple, équipements de travail, caractéristiques physiques ou psychiques)
- Contexte de l'entreprise (par ex. santé et sécurité au travail, gestion du personnel)



Tâche de travail

- **Augmenter la marge de manœuvre**
 - Donner des possibilités de choix et de décision, participer à l'élaboration des plans, limiter la routine, échanger des informations, proposer des formations continues
- **Variété des activités**
 - Activités variées, éviter les actions similaires, rotation des postes, offrir des exigences différentes pour les activités (cognitives ou physiques), mentoring & reverse mentoring
- **Information et complexité**
 - Éviter la surcharge de stimuli, assurer l'initiation, garantir les aides
- **Conception de tâches favorisant l'apprentissage**
 - Culture d'apprentissage, mise à disposition de ressources
- **Sollicitation émotionnelle**
 - Echange et soutien en cas d'émotions, protéger du surmenage



Organisation du travail

- **Temps de travail**
 - Éviter les longues heures de travail permanentes, prévoir des temps de récupération suffisants, adapter la durée du travail quotidien, organiser le travail en équipe de manière moderne, participer à l'organisation du temps de travail, flexibilité pour la vie privée, transition individuelle vers la retraite.
 - Permettre des pauses courtes, respecter les pauses légales, informer sur les effets des pauses
- **Processus de travail**
 - Bien régler les processus de travail, employer correctement le personnel, éviter les mangeurs de temps, assurer la formation continue, participation, comportement de direction de soutien, coaching
 - Éviter les interruptions et les perturbations, utiliser des notes comme aide-mémoire, créer des "zones sacrées", assurer les priorités
 - Changement de poste, élargissement du travail, enrichissement du travail



Relations sociales

- **Collègues**
 - Assurer l'échange, confier des tâches de coopération aux employés plus âgés, utiliser l'expérience (coaching), permettre aux jeunes employés d'avoir beaucoup d'échanges et de contacts, informer de manière transparente.
- **Supérieur hiérarchique**
 - Leadership moderne (feedback, BiLa, réunions d'équipe, estime, rôles clairs), dialogue, transmission de valeurs avec crédibilité, capacité à résoudre les conflits, accessibilité et communication transparente, exemple → Leadership adapté aux personnes âgées
 - Personnes âgées : prendre en compte les forces et les faiblesses, laisser une grande marge de manœuvre, impliquer très tôt dans les changements, encourager la transmission de l'expérience, valoriser les performances.
 - Plus jeunes : fournir un soutien, donner un feedback sur les performances, permettre le développement, donner des tâches variées



Environnement de travail

- **Caractéristiques physiques**
 - Augmenter l'intensité de l'éclairage, éviter l'éblouissement, augmenter les contrastes, adapter la taille des objets, utiliser des aides visuelles, réduire le bruit, rendre les signaux clairs, aides auditives, optimiser les conditions de travail climatiques
- **Caractéristiques physiques**
 - Éviter les travaux physiques lourds : Aides pour le transport, équipements de travail ajustables, réduction du poids, augmentation de l'autonomie, changement d'activité planifié, activités de compensation.
 - éviter les changements de posture, les flexions rapides, le fait de se pencher et de se tourner
 - Bonne ergonomie de bureau
- **Outils de travail et technologie**
 - S'adapter aux personnes, garantir un espace de mouvement, adapter le rythme de travail



Moyens auxiliaires au quotidien - Ergonomie

- **Ergonomie (troubles de l'appareil locomoteur, raideur)**
 - Positionnement d'objets, d'appareils, de machines, d'écrans, d'établis, etc.
 - Chutes ou glissades : Sols antidérapants, marquages au sol sur les rampes ou chaussures à semelles antidérapantes.
 - La posture au travail, le respect des instructions de travail et l'utilisation d'équipements ergonomiques sont autant d'éléments qui contribuent à la sécurité au travail.
- **Force musculaire**
 - Représentations, moniteurs
 - Plates-formes mobiles, tables à ciseaux, aides au levage et au transport, mini-grues,
- **Bruit**
 - Réduire le bruit, par exemple en installant des éléments insonorisants dans les halls,
- **Vue**
 - Augmentation du contraste, agrandissement des caractères sur les moniteurs et les instruments de mesure et plus d'éclairage
- **Vitesse de réaction**
 - Signaux sonores et visuels plus forts lors des activités de contrôle



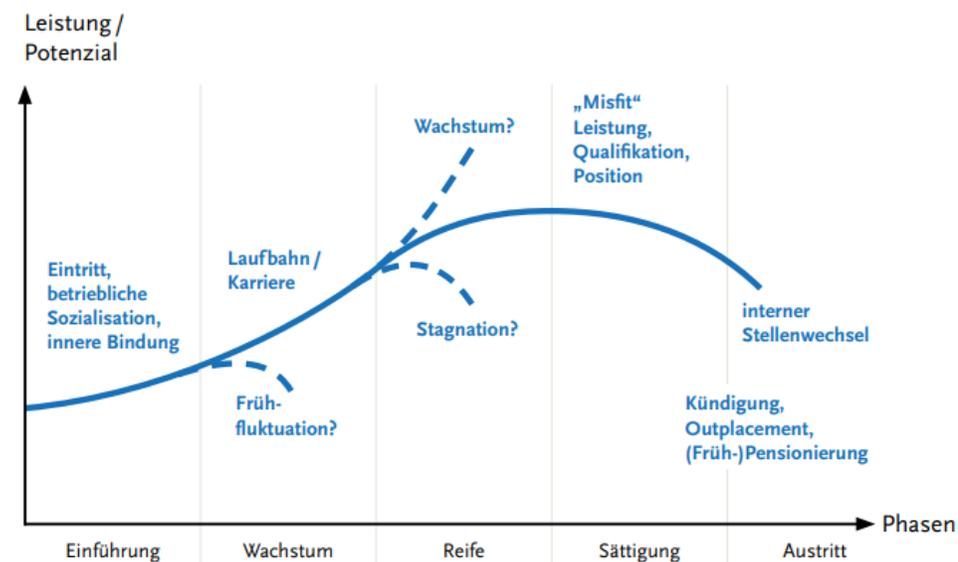
Moyens auxiliaires dans la vie quotidienne - dangers particuliers

- Travaux physiques lourds avec problèmes respiratoires dans la chaleur
 - Systèmes de ventilation et d'ombrage ou voiles d'ombrage
- Autorégulation
 - pas de pression importante ou de rythme strict à respecter
- Pauses et vacances
 - Soutiennent la régénération, car les phases de récupération sont plus longues.
- Travail à la chaleur
 - Boissons (de préférence de l'eau ou des boissons électrolytiques)
 - Vêtements de protection
- Travail en équipe
 - Éviter de travailler plusieurs nuits de suite
 - mettre à disposition des modèles alternatifs de temps de travail



Contexte de l'entreprise

- Santé et sécurité au travail
 - Suivi médical du travail, GSE, gestion de la réadaptation
- Gestion des ressources humaines
 - Proposer une formation continue et un perfectionnement, identifier les besoins de qualification, proposer des entretiens de développement, des carrières verticales, horizontales et centripètes.
- Culture d'entreprise





Pratiquement ...



Outils pratiques

Markus (52 ans)

- Travaille comme spécialiste dans le domaine financier
- Joue au tennis une fois par semaine et va deux fois par semaine à la salle de sport
- Souffre d'une légère déficience visuelle (presbytie)
- A parfois des douleurs au dos et aux épaules lorsqu'il travaille à l'ordinateur



Résumé

Tâches pour une vie professionnelle plus longue

- Améliorer l'attitude envers les personnes âgées
- Améliorer le comportement et l'opinion des supérieurs hiérarchiques
- Travail flexible adapté à l'âge et au parcours de vie
- Améliorer la coopération entre les différentes institutions externes (réseau) et les acteurs internes à l'entreprise pour la protection de la santé



Résumé

- Processus de vieillissement individuel et influençable
- Diminution des capacités sensorielles compensable par les capacités cognitives
- Diminution des forces physiques compensable par des moyens auxiliaires
- Pas de postes de travail protégés, mais des postes de travail optimisés
- Équipes d'âge mixte
- Formation continue



samuel.iff@seco.admin.ch

Des questions ?