

PROJET 1

«Conditions de travail des 45 ans et plus dans l'Administration Cantonale Vaudoise»

Un programme de la Conférence Latine des Affaires Sanitaires et Sociales (CLASS)
avec le soutien de Promotion Santé Suisse (PSS)

Promouvoir la santé des
50 ans et plus

Une étude sur les améliorations possibles pour le maintien de la capacité au travail des collaborateurs vieillissants dans les administrations cantonales.

INTRODUCTION

Le vieillissement de la force de travail représente une réalité et un véritable enjeu de société : enjeu de santé publique, enjeu pour les entreprises et l'économie, enjeu pour les assurances sociales. L'évolution démographique fait que les travailleurs plus âgés auront de plus en plus de mal à déléguer leurs tâches aux plus jeunes, en minorité, et auront un jour à travailler plus longtemps. Ceci aura un impact sur la santé de tous et nécessitera un accompagnement par des spécialistes de santé au travail pour l'adaptation des postes de travail des seniors. Cela existe déjà dans certains pays précurseurs comme la Finlande. La Suisse est encore à la traîne dans ce domaine.

CONTEXTE ET MÉTHODOLOGIE

L'étude menée par l'Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST) au sein de l'Administration Cantonale Vaudoise de 2006 à 2007 avait pour but de cerner les facteurs protecteurs ou au contraire délétères pour la santé des travailleurs de plus de 45 ans et d'appliquer une approche de médecine du travail comme réponse au vieillissement, approche comprenant une consultation médicale, l'utilisation du questionnaire WAI et des visites de postes. Les résultats ont été analysés et rendus sous forme de recommandations pour les volontaires et les services, puis généralisés à l'usage des administrations cantonales.

Le « Work Ability Index » (WAI) est un questionnaire assez court, qui porte sur les exigences physiques et psychiques du poste, l'état de santé et les ressources du travailleur, l'environnement de travail. Il permet de proposer une série de mesures visant à maintenir ou améliorer les qualités de l'environnement de travail, de la santé et des compétences du travailleur. C'est un outil fiable dont la validité est bien établie en Europe.

L'étude a donné lieu à 70 consultations de médecine du travail auprès de volontaires issus de 5 services. 48 volontaires avaient une activité essentiellement physique et 22 une activité essentiellement mentale. Ces consultations ont permis de décrire les facteurs de pénibilité susceptibles d'influencer négativement la capacité de travail, les facteurs protecteurs contre une usure précoce des employés et de réfléchir avec les volontaires aux solutions envisageables. La démarche dans son ensemble a également été riche d'enseignements : le travail de promotion de l'étude, la confrontation avec la structure et les dynamiques de l'État, le rendu des résultats aux volontaires et aux responsables, la découverte de la place de la santé au travail dans l'État de Vaud.

La majorité des volontaires était constituée par les employés du Service des Routes, et les résultats ont été particulièrement

intéressants en terme de pénibilité physique. En revanche, la pénibilité mentale du « secteur tertiaire » de l'État n'a pas pu être explorée de façon satisfaisante, avec 22 sujets seulement. De plus, dans ce groupe, le mode volontaire de recrutement a abouti à la sélection de services et de personnes plutôt en bonne santé, avec un haut niveau de fonctionnement. Cette étude pourrait donner l'impression que la pénibilité physique représente un enjeu plus important que la pénibilité mentale. Il faut bien se garder de telles conclusions, du fait du manque de représentativité du groupe des « cols blancs ».

DIFFÉRENTS CONSTATS

Les observations principales tirées de l'ensemble de la démarche sont les suivantes :

1. Le besoin de prendre des mesures au sein de l'État est évident, au vu de la proportion de salariés de plus de 45 ans, du manque d'anticipation du problème du vieillissement dans la politique de gestion du personnel, du peu d'intérêt pour la dimension « santé et sécurité au travail », de la pénibilité constatée dans certains services.
2. Il y a urgence à prendre des mesures, car les démarches prennent du temps, a fortiori dans une structure complexe comme l'État.
3. Mener ce genre de projets est difficile au sein d'une administration, en raison de nombreux obstacles, notamment politiques.
4. La prise en charge de la problématique du vieillissement nécessite la mise en place d'une réelle structure de santé et sécurité au sein de l'État : utilisation des services de spécialistes de santé au travail (médecins, hygiénistes, ergonomes, psychologues), si possible organisés en une entité pouvant agir de manière transversale, dépendante directement des instances dirigeantes les plus hautes.
5. Les médecins du travail et autres spécialistes de santé au travail peuvent jouer un rôle clé face à la problématique du vieillissement au travail, pour autant qu'on leur en donne les moyens : élaboration d'une structure efficace, dépistage des services à risque, suivi des collaborateurs sur le long terme, prise en charge des personnes fragilisées (adaptation des postes, réinsertion, réhabilitation), en collaboration avec tous les partenaires de l'État confrontés à ces problématiques.
6. Le Work Ability Index est un outil particulièrement utile pour le suivi du personnel et le dépistage précoce des atteintes à la santé au travail.
7. Les mesures prises doivent être appliquées à l'ensemble du personnel, dans un souci de prévention incluant les plus jeunes. Il faut éviter de créer une discrimination liée à l'âge.

RECOMMANDATIONS POUR LA PROTECTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL DES SENIORS

Les mesures générales proposées dans le cadre de ce projet pour protéger la santé au travail des seniors sont :

- Préserver l'autonomie au travail
- Préserver les systèmes de récompenses
- Ajuster les tâches aux capacités individuelles, selon les recommandations de spécialistes
- Améliorer l'ergonomie des postes en faisant appel à des personnes bien formées
- Maintenir un bon niveau de formation, adapté aux tâches, en veillant à pratiquer une pédagogie adaptée à l'âge
- Valoriser l'expérience et le savoir-faire
- Cultiver les relations de travail saines, la solidarité entre collègues, le soutien par les cadres, une communication de qualité
- Établir une politique de retraite fondée sur un système à la carte intégrant l'histoire professionnelle et l'état de santé individuels
- Promouvoir la santé individuelle à travers les grands thèmes de prévention (sédentarité, poids, tabac et alcool).

CONCLUSION GÉNÉRALE

En conclusion, une **marche à suivre** est proposée pour les administrations, fondée sur l'expérience faite au cours de cette étude, les sources de littérature, les principes de médecine du travail et le bon sens. Cette marche à suivre se résume en 5 points :

1. Décider une politique globale de santé et sécurité au travail.
2. Développer et appliquer une politique de santé au travail centrée sur le vieillissement, en veillant particulièrement à favoriser les facteurs protecteurs mentionnés ci-dessus.
3. Implanter une structure concrète capable de développer et gérer la santé et la sécurité au travail.
4. Dépister les services et métiers particulièrement exposés à des facteurs de pénibilité susceptibles de porter atteinte à la santé et à la capacité de travail, au moyen d'enquêtes bien conduites et d'outils appropriés.
5. Mettre sur pied un suivi médical pour les postes particulièrement à risque par des spécialistes formés et capables d'apporter les mesures d'adaptation des postes de travail aux capacités.

LES PROJETS DU PROGRAMME 50+SANTÉ

PRÉVENTION DES DIFFICULTÉS PHYSIQUES ET MENTALES LIÉES À L'ÂGE DANS LE TRAVAIL

- 1 **Conditions de travail des 45 ans et plus dans l'Administration Cantonale Vaudoise**
- 2 Santé au travail 50 ans + dans l'Administration Cantonale Fribourgeoise: quels facteurs protecteurs ?
- 3 Promotion de la santé des 50+ dans l'Administration Cantonale Tessinoise
- 4 Catalogue d'actions exemplaires de santé au travail
- 5 Élaboration d'un cadre normatif permettant une sensibilisation et une prévention/gestion des risques de mobbing, notamment envers les travailleurs de plus de 50 ans
- 6 Responsabilité sociale des entreprises: proposition d'un ensemble d'indicateurs pour compléter la notation sur la dimension santé à l'usage des investisseurs institutionnels
- 7 Veille de la littérature internationale

PRÉVENTION OU DIMINUTION DES EFFETS NÉFASTES DU CHÔMAGE SUR LA SANTÉ

- 8 Prévention des effets néfastes du chômage sur la santé des personnes de plus de 50 ans engagées dans des mesures de réinsertion
- 9 Etat de la législation dans le cadre du chômage (fédéral et cantonal) en 2005
- 10 Analyse critique des différents dispositions cantonales quant à la (ré)insertion professionnelle des personnes de plus de 50 ans et repérage des pratiques prometteuses
- 11 Plan stratégique pour l'élaboration et la diffusion de recommandations « santé chômage 50+ » en direction des instances responsables de l'application de la LACI

PÔLE DE COMPÉTENCE ROMAND SUR SANTÉ ET TRAVAIL

- 12 Colloque et ateliers par l'Institut universitaire romand de santé au travail et la Haute école spécialisée de Suisse occidentale - Valais

PRÉVENTION DES PROBLÈMES DE SANTÉ MENTALE ET PHYSIQUE AU LENDEMAIN DE LA RETRAITE

- 13 Amélioration de l'impact des séminaires de préparation à la retraite

50+santé, un programme de promotion de la santé des cantons latins et de Promotion Santé Suisse: Résultats et conclusions

La Conférence Latine des Affaires Sanitaires et Sociales (CLASS) et Promotion Santé Suisse ont mis en œuvre conjointement entre 2004 et 2008 le programme 50+santé, visant la promotion de la santé des personnes de 50 ans et plus. Ce programme s'est développé simultanément dans les 7 cantons de Suisse latine (FR, GE, JU, NE, TI, VD, VS). Les projets pilotes mis en œuvre ont tenté d'explorer les mesures soutenant la promotion de la santé dans les domaines des **conditions de travail, du chômage et de la retraite**. L'originalité de ce programme réside notamment dans le traitement simultané de ces trois aspects et le partage d'expériences très profitables entre plusieurs cantons d'une même région.

Les différents projets ont maintenant livré leurs résultats et conclusions. Ceux-ci sont synthétisés dans des petits dépliants de 4 à 8 pages chacun. Vous avez entre les mains le résumé du projet 1 « **Conditions de travail des 45 ans et plus dans l'Administration Cantonale Vaudoise** ». Si vous souhaitez de plus amples informations sur ce projet et sur les résultats obtenus, vous pouvez vous référer au rapport final qui est à disposition sur le site internet du programme: www.50plussante.ch.

Depuis le lancement de cette initiative, originale en 2003, cette problématique est arrivée sur le devant de la scène publique. Nous espérons y avoir contribué et pensons que les résultats des différents projets menés dans le cadre du programme 50+santé contribueront encore à la progression de la réflexion en matière de santé des travailleurs et des chômeurs âgés, réflexion qui devra se traduire en actions dans la décennie à venir et pour laquelle il est indispensable de disposer dès à présent d'expériences réelles même si elles sont limitées.

50 PLUS
santé

Programme 50+santé

Un programme de la Conférence Latine des Affaires Sanitaires et Sociales (CLASS) avec le soutien de Promotion Santé Suisse (PSS)

Réalisé par ADSAN

Agence pour le développement et l'évaluation de politiques de santé

Secrétariat de la CLASS

Institut de droit de la santé, Université de Neuchâtel, Ave du 1^{er} Mars 26, 2000 Neuchâtel



Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera