

# Les défis posés par un effectif vieillissant\*

Les employeurs peuvent mettre les chances de leur côté en adaptant les milieux de travail aux besoins des employés.

« **J'**AIMERAIS AVOIR la même énergie que quand j'étais jeune. »

Plusieurs travailleurs tiennent aujourd'hui des propos de la sorte – peut-être avez-vous déjà prononcé de telles paroles –, d'autant plus qu'un souci impératif de productivité s'imisce dans tous les secteurs de l'économie.

On ne peut ignorer le fait que la population active vieillit. Les habiletés physiques et la capacité de prendre des décisions rapidement commencent à décliner à partir de la quarantaine ou de la cinquantaine. Toutefois, ce que les travailleurs d'âge mûr perdent en fonctions cognitives et en force physique, ils le compensent par une grande expérience qui leur permet de bien saisir les situations et d'accomplir les tâches de la façon la plus efficace possible et aussi, une fois leurs tâches apprises, de la façon la plus précise possible.

À mesure que la première vague de *baby-boomers* s'apprête à quitter la population active, une réalité bien tangible s'impose : la nécessité de faire en sorte que les travailleurs d'âge mûr demeurent productifs et en santé pendant qu'ils forment les jeunes et les intègrent à leur nouveau milieu de travail.

En plus de cela, il y a aussi le fait que de moins en moins de jeunes se joignent à la population active pour remplacer les travailleurs qui vont bientôt prendre leur retraite.

Le recensement de 2001 confirme ce que nous pouvons constater par nous-mêmes. Selon Statistique Canada :

- En 1991, pour chaque personne âgée de 55 à 64 ans, il y avait six personnes dont l'âge variait entre 15 et 24 ans (ratio de 1:6).
- En 2001, le ratio passait à 1:4.
- En 2011, selon les tendances démographiques, le ratio devrait être de 1:1.

Cela a pour conséquence de faire grimper en flèche l'âge médian des travailleurs.

- En 1991, l'âge médian du noyau principal de travailleurs (entre 20 et 64 ans) était de 38,1 ans.
- En 2001, l'âge médian atteignait 41,3 ans.

- En 2011, on prévoit qu'il sera de 43,7 ans.

Plusieurs facteurs risquent de forcer les travailleurs d'âge mûr à demeurer au sein de la population active au-delà de l'âge actuel de la retraite : l'inflation, la diminution des prestations de pension, leur propre longévité et l'augmentation des coûts des soins de santé.

Les entreprises se verront donc forcées d'accorder une attention toute particulière à ce groupe d'âge en créant un milieu de travail qui répondra mieux à ses besoins, à défaut de quoi la productivité des entreprises diminuera et le nombre de réclamations pour dommages et de demandes d'indemnités d'accident du travail augmentera considérablement.

Des recherches sur le vieillissement nous éclairent sur les facteurs physiques qui influent sur la façon de travailler des personnes d'âge mûr :

**La vision change.** Il y a une modification de « l'amplitude d'accommodation », c'est-à-dire de la capacité de l'œil de voir ou de faire le foyer à certaines distances. Ce problème peut généralement être atténué à l'aide de verres correcteurs. La vision périphérique (la vision sur les côtés) change aussi, tout comme l'acuité visuelle (la précision et la clarté avec lesquelles sont perçus les objets), la perception de profondeur (la perception de la distance qui nous sépare des objets) et la résistance aux éblouissements et à la transmission lumineuse.

**L'ouïe change.** Les dommages causés par le bruit ou le vieillissement peuvent causer une déficience auditive. Il arrive souvent que, chez les travailleurs d'âge mûr, ces deux facteurs soient en cause. Les bruits de fond et la réverbération sonore peuvent également nuire davantage à la concentration.

**Les capacités physiques changent.** La difficulté de faire

\* Les défis posés par un effectif vieillissant. *Liaison* automne 2002. Reproduit avec la permission du Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST), 260 Main Street East, Hamilton (Ontario) L8N 1H6. Tél. : (905) 572-4400 ; sans frais : 1 800 263-0466 ; téléc. : (905) 572-4500 ; courriel : inquiries@ccohts.ca.

Vous avez des questions ? Veuillez nous les faire parvenir par télécopieur au secrétariat de l'Association des médecins du réseau public en santé au travail du Québec : (418) 666-0684.

certaines mouvements ainsi que la perte de puissance et d'endurance musculaires peuvent être le résultat de raideurs ou de dommages aux muscles. Cette usure provient de mouvements répétés, mais aussi d'affections chroniques liées à l'âge, comme l'arthrose et le diabète. La force physique diminue normalement de 15 à 20 % entre 20 et 60 ans. Des gestes aussi simples que celui de tourner une poignée de porte ronde et lisse peuvent devenir difficiles à cause du manque de force de préhension et de flexibilité du poignet. **Les fonctions cognitives changent.** En vieillissant, le temps nécessaire pour traiter l'information augmente. Le système nerveux central vieillit et la mémoire à court terme se fragilise. La façon d'apprendre change aussi. Les personnes d'âge mûr ont besoin non seulement d'assimiler les nouvelles connaissances, mais aussi de les organiser en fonction de ce qu'elles savent déjà et de leur trouver une justification. Le temps d'apprentissage augmente également.

## Solutions pratiques

Voici quelques solutions pratiques auxquelles les employeurs peuvent avoir recours pour aider les travailleurs d'âge mûr dans leurs tâches quotidiennes.

### Pour la vision

- Installer un système d'éclairage indirect à intensité variable qui peut être ajusté par le travailleur. La modification de la vision passe généralement inaperçue, sauf si l'éclairage est faible ou s'il y a des sources d'éblouissement.
- Utiliser de plus gros caractères sur les étiquettes et les feuilles d'instructions. Soigner la mise en page des documents : cela en facilite la consultation.
- Installer des moniteurs à haute résolution et (ou) des écrans plus grands. Conseiller aux travailleurs de porter des lunettes conçues spécifiquement pour le travail à l'ordinateur.

### Pour l'ouïe

- Utiliser des téléavertisseurs vibrants et équiper les téléphones d'amplificateurs de son et d'afficheurs.
- Isoler les imprimantes bruyantes et les sources de bruits extérieurs afin de réduire les bruits de fond ambiants.
- Disposer les sièges autour d'une table ronde et de façon plus serrée dans les salles de conférence. Privilégier les matériaux d'insonorisation aussi souvent que possible. Éviter

les salles carrées qui favorisent un effet d'écho.

### Pour la force

- Le plan de travail et les aires de rangement devraient être à la portée du travailleur ou être facilement maniables.
- Les poignées devraient être striées de sorte qu'il soit facile de les saisir et de les manier.
- Les cages d'escalier et les allées devraient être munies de rampes solides et être bien éclairées.
- Il faut prévoir des pauses. Règle à suivre : afin de réduire la fatigue, prendre une pause de deux minutes maximum après chaque période de 10 à 15 minutes de travail continu. Rappel à propos des mouvements très répétitifs : le fait de répéter sans cesse les mêmes gestes peut causer des problèmes physiques à tout âge.

### Pour les fonctions cognitives

- Si les travailleurs n'ont reçu qu'une brève formation et que leur travail comporte des tâches simples et répétitives, les connaissances requises seront limitées. En revanche, des tâches nouvelles ou inhabituelles entraîneront certaines difficultés. Une longue scolarité, une ample formation et un emploi englobant des tâches variées compenseront les difficultés sur le plan cognitif.
- Dissiper, tant chez les employeurs que chez les employés d'âge mûr, le préjugé contre la formation d'un travailleur qui est sur le point de mettre fin à sa vie active.
- Montrer les avantages que comporte la formation d'un travailleur d'âge mûr.
- Adapter les méthodes de formation selon l'âge, les connaissances et l'expérience du travailleur. Envisager la possibilité d'offrir principalement une formation pratique.
- Prolonger les périodes de formation pour les travailleurs d'âge mûr.

**N**OMBRE DE CES MESURES sont une affaire de bon sens. Certaines sont coûteuses. La plupart consistent en réalité à faire des choix intelligents en matière d'aménagement, qui transmettent au travailleur d'âge mûr un message clair : « Nous sommes heureux de te compter parmi nous. »

On peut trouver des réponses à plusieurs questions ayant trait aux travailleurs vieillissants sur le site Web du CCHST. Il suffit d'aller à l'adresse [www.cchst.ca](http://www.cchst.ca) et de cliquer sur les Réponses SST puis, sur Quoi de neuf? ☞