MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Université A. Mira de Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Laboratoire Santé Mentale et Neurosciences

Appel à communication
Au COLLOQUE NATIONAL

Le vieillissement des populations actives :
« La santé durable pour le maintien en emploi des personnes âgées »

Organisé par le Laboratoire Santé Mentale et Neurosciences (LSMN)
en collaboration avec
Le Laboratoire d'Anthropologie Psychanalytique et de Psychopathologie(LAPP)

Le Mardi 08/11/2022

Argumentaire :

Au cours des deux dernières décennies, l'économie mondiale s'est considérablement modifiée et, par voie de conséquence, le monde du travail en a subi les contrecoups. Le contenu et le rythme de ces transformations sociales, économiques et organisationnelles ont aussi des conséquences sur la santé des populations actives d'une façon générale et sur les personnes âgées d'une façon particulière. Les acteurs et les observateurs scientifiques du monde du travail constatent que, à travers les améliorations apportées aux modes d'organisation du travail, apparaissent aussi des effets négatifs qui prennent la forme de nouvelles contraintes (p.ex. les risques psychosociaux) ou d'intensification d'anciens risques (p.ex.l'augmentation de la charge de travail). En fait, ces transformations se manifestent sur plusieurs plans.

Premièrement, les organisations poursuivent actuellement des objectifs complexes et difficilement conciliables : devenir plus compétitives, flexibles, productives et rentables .Elles sont confrontées à trois grandes forces (Audet, Brun, Blais, Montreuil, et Vinet, 2003) : la libéralisation des économies entraînant la déréglementation et la compétitivité à l'échelle mondiale , le perfectionnement des technologies de l'information et de la communication contribuant à l'éclatement des notions de lieu, de temps, de collectif de travail (Durand et Girard, 2002) et les exigences des actionnaires et des gestionnaires qui ne cessent d'augmenter.

Pour atteindre ces objectifs, les organisations doivent constamment s'adapter et rentabiliser le temps de travail, ce qui donne naissance à une accélération et à une superposition du changement en milieu de travail (de Coninck et Gollac, 2006). En fait, ces changements sont divers : changements dans l'organisation de la production, changements dans l'organisation du travail, changements technologiques, nouvelles politiques de gestion des ressources humaines, etc. Pour que ces multiples changements se concrétisent, les organisations ont recours à des formes innovantes d'organisation du travail qui contribuent à intensifier le travail (Askenazy et Gianella, 2000). Ces changements dans l'organisation du travail peuvent eux aussi prendre diverses formes : l'implantation de normes de qualité, la rotation des postes, les réaffectations, la flexibilité du temps de travail, l'autonomie au travail valorisant l'utilisation de l'ensemble des capacités et la disponibilité en temps réel des salariés (Askenazy, 2004 ; Cadin, Guérin, et Pigeyre, 2002 ; St-Onge, Audet, Haines, et Petit, 2004). Bien qu'ils soient généralement perçus positivement en raison des retombées économiques qu'ils génèrent, ces changements entraînent aussi de multiples conséquences notamment chez les travailleurs vieillissants.

Dans cette perspective, le travailleur âgée peut se retrouver aux prises avec un sentiment de débordement ; il peut éprouver des difficultés à mener à bien ses tâches dans un cadre temporel restreint il peut aussi éprouver une forme d'épuisement. L'intensification du travail est donc vécue par cette catégorie de travailleurs en termes d'augmentation de la charge de travail notamment en multipliant les tâches à réaliser en simultané, en éliminant les temps morts, en optimisant le temps travaillé, en compressant les coûts associés à la production et en nécessitant une adaptation aux technologies de l'information et de la communication.

En même temps qu'apparaissent ces transformations, il est important de souligner que le portrait démographique de notre pays se caractérise progressivement par un vieillissement marqué de la population active qui arrive en fin de carrière usée par le travail, et ce, compte tenu de la réforme du régime spéciale des retraites à (60 ans) et le manque de recrutement ou de renouvellement des effectifs en cette période de crise économique. De même, on constate l'augmentation fulgurante des risques psychosociaux dans les organisations. On parle alors d'épuisement professionnel mais aussi de manque de considération, de conflit de génération, de harcèlement psychologique, etc.

Ces nouveaux risques imposent aux organisations et à leurs partenaires de revoir leur stratégie de prévention et de sécurité et même les politiques publiques en vue de permettre aux travailleurs âgés de rester plus longtemps en emploi avec une santé durable, de manière à pouvoir entre autres de garantir le bien être au travail, financer les coûts de la sécurité sociale (santé et retraites) pour une population dont l'espérance de vie moyenne s'accroît et, de garantir la relève par le biais du transfert de savoirs aux jeunes générations.

La recherche en santé durable au travail en vue du maintien en emploi des personnes âgées le plus longtemps possible sans incapacité a aussi connu des mutations parallèlement aux transformations du monde du travail. Ainsi, De nombreuses recherches, dans différentes disciplines scientifiques, soulignent l'importance des facteurs qualitatifs dans le maintien en emploi de cette catégorie de sujets âgés. Les recherches en ergonomie montrent que certaines situations de travail, comme les postures pénibles, les horaires de nuit (ou « travail posté »), la pression du temps ou les changements fréquents dans l'organisation du travail, constituent des menaces plus importantes pour les travailleurs vieillissants que pour les autres (Molinié, C. Gaudartet V. Pueyo,2012). La fréquence croissante des troubles musculo-squelettiques (douleurs dans les bras, les épaules, le dos et les jambes) est liée à une exposition croissante à des postures pénibles ou inconfortables, qui touche des travailleurs de tous les âges mais rend en particulier les travailleurs âgés plus vulnérables (C. Villosio,2008).

Dans le domaine de la santé au travail les recherches soulignent l'influence réciproque entre la performance au travail et certains aspects de l'état de santé général, notamment les maladies chroniques, les déficiences visuelles, auditives ou sensori-motrices et le déclin de certaines capacités physiologiques de la moitié des travailleurs de (50 ans)et plus (Volkoff, Pueyo,2008).

Au delà de l'influence réciproque entre la performance au travail et certains aspects de l'état de santé général des travailleurs âgés (maladie chroniques, douleurs aigues, etc.) sur l'ajustement et le bien être au travail, la recherche dans ce champs d'étude « la santé au travail » s'intéresse de plus en plus aux problèmes relatifs à l'exposition prolongée de cette catégorie d'individus à certains toxiques, les horaires de travail nocturnes, et les fortes sollicitations physiques(Chassagnieux,2012).

Les recherches en psychologie sociale mettent en évidence la rupture générationnelle et le rôle des stéréotypes qui stigmatisent les travailleurs âgés. Ces *a priori* créent des représentations sociales du vieillissement qui sont différenciées selon le sexe ou la profession et qui ont des conséquences sur la qualité de vie au travail des sujets âgés et une éventuelle volonté de sortie anticipée de l'emploi (Gaillard, Desmette, 2010). La lutte contre les stéréotypes liés à l'âge ou à la rupture générationnelle sont donc un enjeu de premier plan pour les managers d'entreprises, comme le souligne les études récentes en psychologie sociale des organisations.

Les études en sociologie du travail quant à elles, s'intéressent au lien entre l'âge et la satisfaction au travail, la valorisation de l'expérience acquise, la possibilité de s'épanouir dans le travail et d'y être reconnu,

et les opportunités et les risques liés à l'évolution des qualifications et des technologies (Delay , Huyez-Levrat,2010) .D'autres études en sciences sociales étudient, l'évolution de la diversité intergénérationnelle au travail, la signification donnée au travail et la place du travail dans la vie, selon l'âge (Méda, Vendramin,2010).

Cette présente problématique de recherche est la résultante des constats que nous venons de présenter brièvement .En effet, nous observons une forte convergence des points de vue des chercheurs dans ce domaine sur l'importance d'approfondir la compréhension de l'influence des facteurs organisationnels sur la fragilisation de la santé des populations vieillissantes au travail. Il s'agit là des préoccupations centrales exprimées dans notre mission de chercheurs universitaires et les orientations opérationnelles en gestion de la santé durable dans le contexte organisationnel en vue de maintenir les travailleurs âgés le plus longtemps possible sans incapacité de santé, de manière à pouvoir entre autres de garantir le bien être au travail, financer les coûts de la sécurité sociale (santé et retraites) pour une population dont l'espérance de vie moyenne s'accroît et, de garantir la relève par le biais du transfert de savoirs aux jeunes générations.

Pour ce faire, nous allons répondre dans ce présent colloque aux questions de recherche suivantes :
1-Quelles caractéristiques du travail renforcent ou atténuent des déficiences liées à l'avance en âge ?
2- En quoi les changements qui s'opèrent avec l'âge influencent-ils l'affectation à un poste, la capacité à affronter certaines exigences du travail ?
3- En quoi les changements qui s'opèrent avec l'âge influencent-ils la façon de travailler et l'efficience au travail ?
4-En quoi consistent les stratégies de régulation des personnes âgées en vue de leur ajustement au travail ?
5-Et enfin, quelles sont les actions de prévention et de prise en charge des travailleurs âgés dans le contexte organisationnel ?

Objectifs du colloque :

- **Objectifs quantitatifs**

✓ Permettre aux travailleurs âgés de rester plus longtemps en emploi avec une bonne santé, de manière à pouvoir financer les coûts de la sécurité sociale (santé et retraites) pour une population dont l'espérance de vie moyenne s'accroît.
✓ Etudier les fondements biologiques du vieillissement et l'affaiblissement corrélatif de la capacité, physique et mentale, à s'adapter aux exigences de la tâche effectuée.
✓ Recenser les problèmes de santé liés à l'évolution de la capacité de travail chez le personnel âgé.
✓ Définir des domaines où des actions de promotion de la santé peuvent être menées à l'intention de la population active vieillissante.
✓ Réguler le flux des demandeurs de retraite anticipée d'une part et rationnaliser leur capitale expérience par le biais du transfert de compétences d'autre part.
✓ Proposition de mesures générales d'amélioration des conditions de travail qui visent au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés, accompagnées de mesures spécifiques visant à l'amélioration de la qualité de vie et du bien être au travail.
✓ L'analyse des principaux facteurs qui influencent le maintien dans l'emploi des travailleurs vieillissants: la qualité du travail, la santé et la compatibilité du travail et de la vie privée.
✓ Amélioration de certaines conditions de travail potentielles pour l'augmentation globale de l'espérance de vie sans incapacités « maladies chroniques, douleurs aigues, etc. ».
✓ Définir une stratégie et élaborer des recommandations pour aider les managers à résoudre les problèmes de santé que posent le vieillissement des travailleurs et leur baisse corrélative de capacité de travail.
✓ Enrichir le débat sur la réforme des régimes spéciaux de retraite propres à certains métiers ;

➢ **Objectifs qualitatifs**

✓ Adapter les conditions de travail à l'état de santé et aux besoins spécifiques des travailleurs âgés,

✓ Analyser l'évolution de la capacité de travail avec l'âge, dans la perspective d'une politique de l'emploi et d'un développement durable dans tous les secteurs d'activités.

✓ La mise à jour des compétences des travailleurs aux âges élevées en leur donnant un meilleur accès à la formation continue,

✓ La révision de la fiscalité et des systèmes d'indemnisation afin de renforcer les incitants à travailler plus longtemps avec une santé durable.

✓ Repérer les lacunes dans les connaissances actuelles sur la question et définir des axes futurs de recherche.

Axes du colloque :

Pour mieux saisir les enjeux de cette problématique, nous proposons des sujets variés qui s'inscrivent dans trois principaux axes de recherches à savoir :

1- **Le vieillissement des populations actives : D**éfinitions (du vieillissement au travail, les différents types de vieillissement, travailleurs âgées, théories du vieillissement au travail, etc.)
2- **Les conditions de travail et vieillissement** (précarité, conditions physiques, psychologiques, organisationnels, etc.)
3- **Les stratégies d'ajustement des personnes âgées au travail et valorisation de leurs atouts d'expérience professionnelle** (ajustement des travailleurs âgés avec chronicités, les stratégies de régulations individuelles et collectives, le transfert et développement des compétences, le maintien de cette population en emploi le plus longtemps possible, etc.)
4- **Intervention, actions de prévention et prise en charge des travailleurs âgés dans le contexte organisationnel** (rôles des médecins de travail, psychologues etc., dans la prévention et la promotion de la santé et sécurité de cette population)
5- **La prise de connaissance de quelques statistiques sur cette population dans le cadre organisationnel** (les accidents de travail, les maladies professionnelles, les congés de maladies, absentéisme, etc.)
6- **Présentation et comparaison des diverses législations en santé et en sécurité relatives à cette population au travail** (témoignages de professionnels, cas pratiques, etc.)

Dates importantes :

- Date limite de réception des résumés : Samedi 01/10/2022.
- Notification d'acceptation des résumés : Mardi 11/10/2022.
- Date limite de réception des textes complets : Vendredi 09/12/2022.
- Déroulement du Colloque : Mardi 08 Novembre 2022 au Campus d'Aboudaou. Université Abderrahmane Mira de Bejaia.

Conditions de participation :

- Les interventions présentées doivent s'inscrire dans l'un des axes du colloque et inédites.
- Les communications peuvent être présentées en langue arabe ou française.
- Les communications seront soumises à une évaluation par le Comité scientifique du colloque.
- Le texte intégral envoyé doit être accompagné de deux résumés, un en arabe et l'autre en français, sur un fichier Word.
- Le résumé doit contenir les éléments suivants : Extrait de la problématique, les objectifs, la méthodologie, et les principaux résultats.

- Normes de rédactions ; Pour la langue arabe : police "Simplified Arabic", taille14.Pour la langue française : police "Times New Roman", taille 12.
- Le nombre de pages de la communication ne doit pas dépasser 15 pages et pas moins de 7 pages au format A4, interligne 1,5.
- Les communications doivent se conformer aux Normes "APA" et respecter la déontologie scientifique.
- Les participations peuvent être en monômes ou en binômes.
- Les papiers admis seront publiés dans un livre collectif édité par le laboratoire LSMN, après les recommandations du comité scientifique.

  -Courriel du colloque : colloquevpa.lsmn@gmail.com

  -Tél : 0773053949

Types de participations :

- Communications plénières : 20 mn.
- Communications ateliers : 15 mn.
- Témoignages de professionnels : 15m
- Espace posters pour les doctorants : Durant toute la journée du colloque

Comité de Direction du Colloque :

- **Présidents d'honneur du Colloque :**

  -Pr BENIAÏCHE Abdelkrim, Recteur de l'Université.

  -Dr SOUALMIA Abderrahmane, Doyen de la faculté des sciences humaines et sociales

- **Président du Colloque :** Dr. HOCINI Amar
- **Présidence du Comité Scientifique du Colloque :** Dr. BENCHALAL Abdellouhab et Pr. BENKHELIFA Mahmoud.
- **Président du Comité d'organisation du Colloque :** Dr. CHALAL Mokhtar
- **Coordinateur général du colloque** : Dr. HOCINI Amar
- **Comité scientifique du colloque :**

Pr. Adja El Hamid, Université de Bejaia
Pr. Benkhelifa Mahmoud,Université d'Alger
Pr.Ben Zahi Mansour, universite de ouargla.
Pr.khelfane Rachid,universite de tizi-ouzou
Pr. Sahraoui Antissar, Université de Bejaia
Dr.Benchaallal Abdelouhab, Université de Bejaia
Dr. Benguesmia Farid, Université de Bejaia
Dr. Djillali Aissa, Université de Bejaia
Dr. Abassi amel, universite de bejaia
Dr.Abbaci madjid, universite de bejaia
Dr. Ali pacha nadjib , universite de bejaia
Dr. Belbessai Rachid,Université de Bejaia
Dr. Hocini Amar, Université de Bejaia
Dr.Laoudj mabrouk ,universite de bejaia
Dr. Benkhelat Yacine, Université de Bejaia

Comité d'organisation du Colloque :

- **Le président du Comité d'organisation du Colloque :** Dr.CHALAL Mokhtar
- **Membres du comité d'organisation :**

Dr. Abdi Samira

Dr.Adel youcef khoudja

Dr. Aitouares Lila

Dr.Amrouche Nassima

Dr.Benchallal Abdellouhab

Dr.Belbessai Rachid

Dr.Benamsili Lamia

Dr.Boucherma Samia

Dr.Gaci Khelifa

Dr.Gueddouche Salima

Dr.Hadbi Mouloud

Dr.Houari Amina

Dr.Kheloufi Sihem

Mme. Saci Fadhila

Dr Touati Saida

Mr.Amour Mustapha

Mr Lakehal Tarek Samir

Dr.Laoudi Ferhat

Mr Mebarek Bouchaala Fateh

Dr Mekhzem Kahina

Mme Messaour Dalila

Mme Slimani Naima

Les étudiants et doctorants de la faculté des Sciences Humaines et Sociales

Fiche d'inscription au Colloque national

	1er Participant	**2ème Participant**
Nom & Prénom		
Grade		
Fonction		
Etablissement		
Adresse E-mail		
N° téléphone		

Type de participation : .....

Axe de la communication : .....

Titre de la communication : .....

Abstract :

.....

.....

.....

Mots clés : (5 mots)

N.B : Le résumé ne doit pas dépasser 350 mots dans l'une des langues suivantes :

(Arabe, Français ou Anglais).