

## Démographie, politique et entreprises

Le vieillissement et l'expansion récents de la population sont sans précédents. Davantage de gens vivent plus longtemps à mesure qu'ils deviennent plus aisés et vivent plus sainement.

Mais certains pays en sont à des stades très différents de ce processus et le rythme de changement varie fortement. Le vieillissement de la population a des implications très larges - y compris pour le lieu de travail - et les pays qui entament un processus d'ajustement auront un grand avantage. Les analyses des profils de population sont importantes pour la planification. Au niveau national, ces analyses donnent une indication des dispositions à prendre dans les domaines de l'emploi, des soins de santé, de l'éducation et des pensions ; elles apportent aussi des informations sur la disponibilité ou le manque de ressources humaines et sur les compétences requises pour l'innovation, la production et les services.

Les défis diffèrent selon les régions et les profils peuvent varier dans une même génération en raison d'impacts environnementaux, économiques et sociaux. La guerre, la famine, la pauvreté, le changement climatique, la disponibilité de ressources et les catastrophes naturelles peuvent avoir sur la dynamique de population un impact dont la correction peut exiger beaucoup de temps. Pour répondre aux défis démographiques, il est nécessaire de répondre à d'autres défis tels que l'immigration, les questions de genre, les compétences et la formation, la politique des pensions, les soins de santé, le handicap et la discrimination. Le lieu de travail est un élément très important pour comprendre et répondre à ces problèmes.

Plusieurs de ces défis peuvent être traités par le biais de mesures sociales et la [recommandation 202 de l'OIT sur les socles](#) de protection sociale propose que les pays, en fonction de leurs besoins et de leurs contextes, introduisent les quatre garanties élémentaires de sécurité sociale suivantes :

- accès aux soins de santé essentiels ;
- sécurité élémentaire de revenu pour les enfants, assurant l'accès à l'alimentation, à l'éducation, aux soins et à tous autres biens et services nécessaires ;
- sécurité élémentaire de revenu pour les personnes d'âge actif qui sont dans l'incapacité de gagner un revenu suffisant, en particulier dans les cas de chômage et d'invalidité ;
- sécurité élémentaire de revenu pour les personnes âgées.

Les organisations d'employeurs ont un rôle à jouer au niveau national dans la définition de ces prestations.

## Quel est l'impact de la démographie sur les entreprises ?

La situation varie grandement entre pays en développement, économies émergentes et pays industrialisés. Deux principaux profils se dégagent :

- une population vieillissante dans les pays industrialisés (particulièrement en Europe) et de moins en moins de jeunes qui apportent leurs qualifications et ressources nécessaires aux entreprises et qui financent les pensions de personnes âgées de plus en plus nombreuses. Les entreprises vont devoir se tourner en partie vers les compétences des personnes âgées et celles-ci vont devoir travailler plus longtemps pour financer leurs pensions. Cette situation a aussi un lourd impact sur les systèmes de soins de santé.
- une population essentiellement jeune dans les pays en développement qui recherche qualifications et emploi et qui n'a souvent pas ou peu d'accès à l'éducation, aux soins de

santé et au marché du travail. Ceci, lié à l'amélioration des communications, à la mobilité et à la mondialisation, a entraîné des migrations sans précédent et engendré des défis et des opportunités pour la diversité culturelle et démographique.

L'intérêt de l'entreprise étant au centre du recrutement des travailleurs jeunes et moins jeunes, il sera nécessaire de :

- Identifier et faire correspondre les besoins des employés et des employeurs ;
- Reconnaître que les besoins des employés et des employeurs évoluent ;
- Donner du temps aux deux parties et les aider à accepter et à s'adapter à l'évolution des besoins.

Des ajustements seront nécessaires en fonction des circonstances. Il faudra adapter le recrutement, le maintien des effectifs, la motivation, l'avancement professionnel, l'échelle des salaires, la formation et l'organisation du travail.

Les entreprises peuvent profiter de la possibilité d'employer, de former et de qualifier une main d'œuvre variée pour se renforcer elles-mêmes et leurs communautés. Il faut se garder des stéréotypes sur les capacités des jeunes ou des moins jeunes et il convient de juger et d'évaluer les besoins et les performances sur la base de critères objectifs. Si l'on veut que l'emploi des jeunes et des moins jeunes aident au développement d'entreprises durables, il est important que la culture de l'entreprise comporte des programmes et des mesures en matière de diversité visant à combattre la discrimination.

### **Les implications pour la gestion de la SST**

La gestion de la SST doit viser à prévenir tout préjudice aux travailleurs ou à d'autres personnes qui peuvent être affectées par les opérations de l'entreprise.

L'emploi de jeunes ou de travailleurs plus âgés pose des problèmes spécifiques et différents en matière de SST. Si les stéréotypes doivent être évités, en règle générale, les jeunes apportent des aptitudes physiques et dans le domaine des nouvelles technologies, tandis que les travailleurs plus âgés ont développés des compétences sociales, financières, émotionnelles et intellectuelles. Le mélange de travailleurs jeunes et plus âgés au sein d'une même équipe peut produire des synergies positives. Les mesures communes à appliquer pour les travailleurs jeunes et plus âgés sont :

- La formation, y compris la formation tout au long de la vie ;
- La supervision et le mentorat ;
- L'adaptation des processus et des équipements aux capacités physiques et mentales ;
- Tout ce qui favorise la santé et le bien-être en tenant compte de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle ;
- La flexibilité dans la gestion d'obligations familiales diverses et changeantes ;
- Les dispositions en matière de recrutement et de déploiement ;
- La gestion des parcours professionnels.

### **La gestion des risques inhérents à une main-d'œuvre variée**

La mise en pratique de mesures requiert une évaluation des risques pour le lieu de travail, les capacités des travailleurs et les aspects pratiques des ajustements à faire.

### **La conception des lieux de travail, des tâches, de l'organisation et des équipes**

Les mesures visant à améliorer le travail et l'accent sur la prévention des risques profitera à tous.

Ces mesures comprennent :

- L'encouragement du développement des compétences de tous ; il stimule tant les jeunes que les plus âgés
- Rendre les postes et positions de travail ajustables et former les travailleurs à les ajuster correctement
- Assurer un bon éclairage, un niveau sonore réduit et des instructions claires
- Imposer des rythmes et des objectifs réalistes
- Varier les routines de travail
- Créer des équipes mélangeant les âges
- Offrir à tous des opportunités de formation réalistes
- Encourager la reconnaissance des forces individuelles, ainsi que la contribution à l'effort d'équipe
- Proposer à tous des programmes d'évaluation, de santé et de bien-être adaptés aux besoins et aux capacités
- Veiller au bien-être mental et à la résilience de l'entreprise, de l'équipe et du personnel par des programmes ciblés.

### **Comment l'OIE influence-t-elle l'élaboration politique ?**

L'OIE surveille et influence les implications de la démographie par son engagement auprès des agences des nations unies concernées, ainsi que d'autres organisations internationales représentatives du monde des affaires.

Les entreprises ont également la possibilité de collaborer étroitement avec les organisations nationales d'employeurs, les gouvernements, les agences d'emploi, les organismes de formation et les communautés locales pour répondre aux défis de la démographie.

### **Pour de plus amples informations et des réponses à vos questions**

Veillez consulter les sections Sécurité et santé au Travail du site Internet de l'OIE - [www.ioe-emp.org/fr](http://www.ioe-emp.org/fr). Si vous n'y trouvez pas ce que vous cherchez, prenez contact avec Pierre Vincensini, Conseiller de l'OIE : [vincensini@ioe-emp.org](mailto:vincensini@ioe-emp.org) ou + 41 22 929 00 15

(©OIE novembre 2018)