



Senior et travail : une stratégie gagnant-gagnant à accompagner

L'allongement de la durée de vie comme de celle du travail impactent les hommes et les organisations, comme l'ont partagé, mercredi 20 mars à ParisSanté Campus, les intervenants et participants de la conférence organisée par MGEN : « *Comment maintenir en bonne santé les salariés de plus de 50 ans en activité grâce aux innovations sociales et technologiques ?* ».

Et si la solution venait des organisations ? Lutter contre les problèmes de santé qui peuvent survenir avec l'âge est primordial pour la qualité de vie des personnes évidemment, mais c'est aussi devenu un enjeu sociétal, tant pour le système de santé et son économie que pour la réussite même des entreprises et des institutions.

C'est dans tous les cas une préoccupation partagée et portée par MGEN, que Jérémie Sécher, directeur général adjoint stratégies, transformation, coopération et risques, défend : « *Nous disposons d'un certain nombre de leviers pour bien vieillir et bien nous sentir dans nos parcours professionnels. Ce sont des sujets qu'en tant qu'assureur, santé & prévoyance, MGEN suit et accompagne de près, en lien avec ses partenaires, les employeurs publics* ».

Vieillir, oui. Mais en bonne santé !

Bien vieillir, ça se prépare. Il fut un temps où le fait de vieillir ne générait aucun questionnement : on prenait de l'âge, c'était ainsi. Mais, depuis quelques années, on assiste à un changement de paradigme du fait des progrès de la médecine et de son corollaire, le vieillissement de la population. Puisqu'on vit plus longtemps, autant vieillir en bonne santé ! **Jean-Marie Robine**, démographe et épidémiologiste, directeur de recherche émérite à l'INSERM et conseiller auprès de l'Institut de la longévité, des vieillesse et du vieillissement (ILVV) fait le constat d'un ralentissement de l'augmentation de l'espérance de vie, observé ces dernières années. Évidemment, l'effet Covid se fait sentir. Mais malgré tout, « *il y a des discussions pour savoir si finalement le plafond n'aurait pas été atteint dans les pays de l'Europe de l'Ouest ou d'Amérique du Nord* » explique-t-il. Reste tout de même une donnée non négligeable : « *à l'âge de 65 ans, l'espérance de vie sans incapacité, augmente, faiblement certes, mais plus que l'espérance de vie totale* » confie-t-il.

La problématique se pose en entreprise puisque nous sommes tous amenés à travailler plus longtemps. Comment rester en forme, performant et motivé jusqu'à la fin de sa carrière ? Alors qu'à la cinquantaine peuvent apparaître les premiers vrais problèmes de santé, que l'on peut-être accaparé par notre rôle d'aidant de parents vieillissants et même encore en charge de nos enfants...

Marie-Gabrielle Vaissière, directrice des ressources humaines des services de l'Hospitalisation à Domicile (HAD) de l'AP-HP se refuse pourtant à mettre les gens dans des cases. « *Cette notion de jeunes seniors, de seniors ou même de seconde partie de carrière me gêne beaucoup parce qu'elle est difficile à définir : à partir de quel âge devient-on senior ?* » s'interroge-t-elle. Dans la fonction publique hospitalière, les dispositifs de prévention concerne donc tous les agents, car les risques psychosociaux sont universels. Analyse de pratiques, espace de dialogue sur le travail, serious game, ... l'AP-HP s'est dotée de nombreux outils pour donner l'occasion aux professionnels de construire un collectif de travail. Une autre solution réside dans la formation. « *Les métiers ne peuvent pas toujours changer, même s'il est possible, à la marge et grâce à l'innovation technologique, d'alléger certaines tâches* » déclare **Marie-Gabrielle Vaissière**. « *Le métier d'aide-soignant restera toujours le métier d'aide-soignant* » continue-t-elle.

Une solution : proposer des entretiens de perspectives pour recueillir les souhaits des professionnels. « *Il n'y a plus de carrière standardisée, il y a désormais plusieurs carrières dans une carrière* » affirme-t-elle.

De la prévention primaire à la prévention secondaire

Alors comment maintenir l'énergie, la vitalité et la performance physique et mentale des travailleurs de plus de 50 ans ? Quelle démarche innovante mettre en place au sein des organisations ?

Virginie Femery, directrice générale de Vivoptim Solutions, propose des solutions d'accompagnement santé personnalisées à la fois digitales et humaines. Au programme : évaluation, plan personnel de santé, activité physique adaptée, accompagnement à la nutrition, gestion du stress, suivi des données ! La démarche ne s'adresse pas exclusivement aux séniors mais à tout public âgé de plus de 18 ans, « *autant à des personnes qui vont bien et qui souhaitent le rester le plus longtemps possible et bien vieillir avec une qualité de vie maximale, qu'à des personnes qui souffrent depuis longtemps d'une maladie chronique* » détaille-t-elle.

Sur le même principe, l'IHU Health Age à Toulouse déploie depuis 2019 un programme de l'OMS, baptisé ICOPE, qui propose des parcours de soins intégrés pour les séniors. Objectif : prévenir la perte d'autonomie. « *Bien vieillir, ce n'est pas forcément ne pas être malade mais pouvoir continuer à faire ce que l'on a envie de faire* », défend **Mathilde Cavalier**, sa secrétaire générale. Six fonctions déterminantes sont ainsi mesurées : la cognition, la mobilité, la nutrition, l'audition, la vue et la psychologie.

Des solutions « phygitales » ou quand le numérique vient appuyer l'humain

Ces solutions proposent, l'une comme l'autre, un accompagnement santé personnalisé qui commence par une phase de profilage pour évaluer l'état de santé des utilisateurs. Dès cette première phase, la technologie pointe son nez puisque l'évaluation peut être autoadministrée via des questionnaires en ligne ou réalisée par des professionnels de santé.

« *C'est cette première étape qui va permettre d'identifier des fragilités, les habitudes de vie saines et protectrices de la santé et des axes d'amélioration sur des comportements santé qui peuvent être délétères, comme l'inactivité physique ou le tabac* » développe **Virginie Femery**.

L'innovation reste ensuite présente tout au long du parcours. La démarche de prévention d'ICOPE est ainsi structurée autour d'une plateforme digitale « **Icope Monitor** » et d'une application smartphone, tout comme celle de Vivoptim. « *Nous intervenons auprès de nos bénéficiaires de deux façons* » raconte **Virginie Femery**, « *via une plateforme digitale et une application mobile qui proposent chaque semaine des actions à mettre en œuvre pour préserver sa santé, et l'intervention de professionnels de santé en distanciel, par téléphone ou en visioconférence, qui s'assurent que le plan personnalisé est bien suivi et effectuent un gros travail autour de l'entretien motivationnel pour être sûr que l'engagement se fasse sur la durée* » continue-t-elle. Le programme ICOPE propose également une plateforme de e-learning. « *La volonté publique est de généraliser le projet à l'échelle nationale, voire internationale. Sans les outils numériques, ce ne serait pas envisageable* », confirme **Mathilde Cavalier**.

Grâce au digital et aux technologies, comme les IA génératives, qui permettent au plus grand nombre d'entrer dans le cercle vertueux, ces programmes sont devenus des réussites à grande échelle. « *L'appropriation des outils numériques par les séniors va crescendo, et elle est bien meilleure aujourd'hui qu'il y a 10 ans* » confirme **Virginie Femery**. « *Dès lors qu'on a une bonne connexion et un équipement, c'est facile. Et pour aider les moins technophiles, on a mis en place un soutien via une assistance utilisateurs et des guides de prise en main rapide sous forme de digital learning* » explique-t-elle.

L'innovation au cœur des organisations

Changer de paradigme et nos modes d'organisation devient nécessaire pour répondre à l'enjeu du maintien des plus de 50 ans en activité. On le voit dans les résultats d'une étude de la direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (Depp), service statistique du ministère de l'Éducation nationale, réalisée à partir de l'enquête 2016 sur les conditions de travail de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares, service statistique du ministère du Travail) présentée par **Elise Dion**, chargée d'études au sein de la Depp. Les enseignants interrogés déclarent que leur travail impacte leur santé et cette perception évolue avec l'âge. « *Plus de 39% des enseignants estiment que leur travail influe sur leur santé, contre 25% des cadres de la fonction publique et du privé* » détaille **Elise Dion**.

Pour ce faire, l'innovation ne doit pas forcément être numérique ou technologique. L'organisation, elle aussi, peut être innovante, comme le prouve le programme « **Parcours Intégré de Santé au Travail** » (PIST 85) déployé en Vendée par l'Éducation nationale avec MGEN, et dont **Carine Charronneau**, conseillère en évolution professionnelle au Ministère de l'Éducation nationale, se fait l'écho. En 2019, la direction des services départementaux de Vendée de l'Éducation nationale a effet lancé une expérimentation innovante pour la prévention de la santé au travail. PIST est un parcours d'accompagnement des personnels de l'Éducation nationale identifiés en fragilité pour raisons de santé. Des commissions RH détectent de potentiels bénéficiaires qui sont accompagnés 18 mois durant, soit pour rebondir dans l'activité qui est la leur, soit pour aller vers une reconversion dans laquelle ils trouveront davantage leur compte.

Tous ces projets montrent qu'il est possible d'adapter l'organisation au vieillissement de la population. Ils permettront aussi, il faut le souhaiter, de changer le regard de notre société toute entière sur les citoyens les plus âgés. Les échanges nous auront aussi permis de mettre l'accent sur l'engagement. Prendre soin de sa santé, c'est un travail au long cours à installer sur la durée.

