



BIEN VIEILLIR : UN PARTENARIAT STRUCTURANT POUR LA SANTÉ DES SALARIÉS

Dr Françoise DUCROT

Directrice des partenariats et
compétences complémentaires,
Médecin du travail – SSTRN – Nantes

Introduction / Objectifs :

Que l'on soit salarié ou dirigeant, « **bien vieillir** » présente de nombreux intérêts, comme maintenir sa capacité de concentration, d'adaptation ou d'innovation, réduire les arrêts maladie, travailler plus longtemps sans s'épuiser, préserver son employabilité, renforcer son estime de soi et sa qualité de vie au

travail, cultiver le plaisir d'apprendre et de transmettre, assurer sa sécurité financière à la retraite et mieux concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle. Bref, bien vieillir, c'est avant tout adopter quelques changements de comportement pour rester en forme physiquement et mentalement.

Aussi, pour profiter pleinement de son avancée en âge, un partenaire ad hoc peut donner à chaque salarié du privé les clés du bien vieillir.

Les **Centres de Prévention de l'AGIRC ARRCO (CPAA)** sont des lieux de promotion pour vieillir en bonne santé, où chaque bénéficiaire peut, dès 50 ans, effectuer une évaluation individuelle visant au repérage des risques liés à l'avancée en âge. À l'issue de celle-ci, le bénéficiaire reçoit des informations détaillées sur ses atouts et ses facteurs de risque, ainsi que des conseils personnalisés afin de l'aider à adapter son comportement.

Dans la lignée de la loi du 2 août 2021 visant à renforcer la prévention en Santé au travail et afin de répondre aux objectifs de son projet de Service 2022-2026, le **SSTRN** souhaite développer une action partenariale avec le CPAA de Nantes.

Celle-ci s'inscrit aussi dans le cadre de la politique régionale de santé (PRS) qui met l'accent sur l'importance d'agir sur les déterminants de santé au niveau des individus et sur la coordination des opérateurs du système de santé.

La finalité de ce partenariat est d'agir en synergie auprès des salariés du secteur privé, âgés de plus de 50 ans ou aidants, pour :

- ▶ développer la culture de prévention primaire et l'empowerment des publics cibles ;
- ▶ développer une approche de prévention globale de la personne avec l'avancée en âge ;
- ▶ changer les représentations négatives sur le vieillissement ;
- ▶ faire réfléchir les futurs retraités à leur propre vieillissement ;
- ▶ repérer les fragilités des bénéficiaires pour mieux les accompagner.

Méthodologie :

Cette démarche a été travaillée en mode projet, dont voici les principales étapes :

- ▶ mise en relation avec le CPAA ;
- ▶ réunions d'interconnaissances des structures ;
- ▶ mise en place en interne d'un groupe de travail pluridisciplinaire (médecins du travail, assistante de service social, ...) ;
- ▶ visite du CPAA : présentation du parcours du bénéficiaire (auto-questionnaire, bilan pluridisciplinaire : gériatre, psychologue, audiogramme, test de mémoire), ateliers, ... ;
- ▶ définition du cadre de l'expérimentation : salariés sans médecin traitant, aidants, bénéficiaires traversant une période à risque de décompensation (retraite, licenciement, deuil, retour au travail après arrêt maladie long) ;
- ▶ élaboration d'une convention ;
- ▶ communication interne et externe.

Résultats obtenus :

Après plus de quatre années de travail collaboratif, les résultats obtenus sont :

- ▶ une amélioration bilatérale de la connaissance des missions des parties prenantes ;
- ▶ des actions partenariales partagées (conférence et atelier animés par le CPAA de Nantes aux journées de la Société de Médecine et de Santé au travail de l'Ouest (SMSTO) 2024) ;
- ▶ l'élaboration d'un dépliant commun pour orienter réciproquement ;
- ▶ la sensibilisation des professionnels des parties prenantes afin de faciliter les orientations réciproques ;
- ▶ une convention établissant un suivi annuel ;
- ▶ des communications internes et externes.

Discussion des résultats / Conclusion :

Du fait du contexte sanitaire et des contraintes de chaque parties prenantes, la préparation à la construction partenariale s'est faite plus lentement et a duré plusieurs années.

En pratique, cette expérimentation s'applique exclusivement aux salariés du privé et permet la mise en place de conditions favorables nécessaires aux orientations réciproques entre les deux parties prenantes. Elle vise à renforcer la démarche de prévention post-professionnelle en cohérence avec les enjeux de santé publique.

Prévue en 2026, une première évaluation permettra de déterminer le nombre d'orientations réalisées, les freins existants et les axes d'amélioration à envisager (interopérabilité).

Enfin, l'intérêt de cette expérimentation est triple :

- ▶ partager une vision globale de la santé au sens donné par l' Organisation Mondiale de la Santé (OMS) et la littérature en santé ;
- ▶ identifier un relais post-vie active (fin de carrière sans exposition) sur des démarches de prévention avec l'avancée en âge ;
- ▶ et, enfin, permettre à d'autres SPSTI d'initier un partenariat similaire en partageant le modèle de convention.



Pour contacter l'auteur de cette communication : francoise.ducrot@sstrn.fr