



**Finnish Institute of
Occupational Health**

Travailleurs vieillissants: un concept fondé sur des données scientifiques avérées:

La promotion de la capacité de/aptitude au travail

Prof. Juhani Ilmarinen, Ph.D

Institut finlandais de santé au travail (IFST)

Vieillesse et travail: les grandes étapes de l'expérience finlandaise

- **1981 -1997-** Etudes longitudinales sur le vieillissement au travail (FIST)
- **1990 -1996** Le programme du FIST "FinnAge – Respect" pour les personnes vieillissantes
- **1996** Comité ministériel: la population vieillissante au travail
- **1998-2002** Programme national finlandais sur les travailleurs vieillissants
- **2003** Nouveaux Programmes émanant de différents ministères
- **2005** Réforme des retraites
- **2006** IFST : le travail au fil de la vie



Concepts et solutions fondés sur des évidences scientifiques

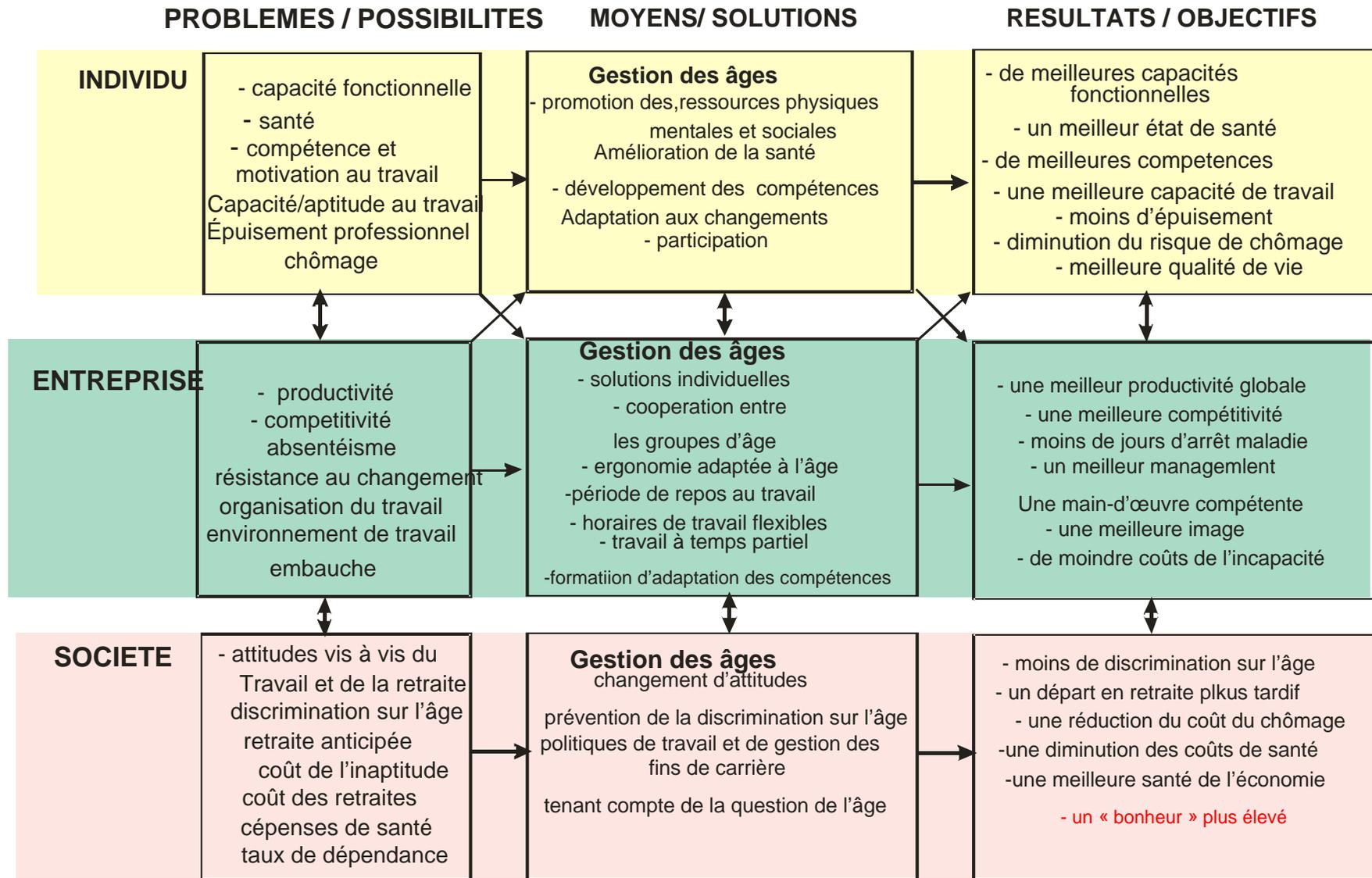
- Gestion des âges
- Employabilité
- Capacité de /aptitude au travail
- Promotion de la capacité de /aptitude au travail
- Gestion et accompagnement des âges



**Finnish Institute of
Occupational Health**

La gestion des âges

Les niveaux du management des âges

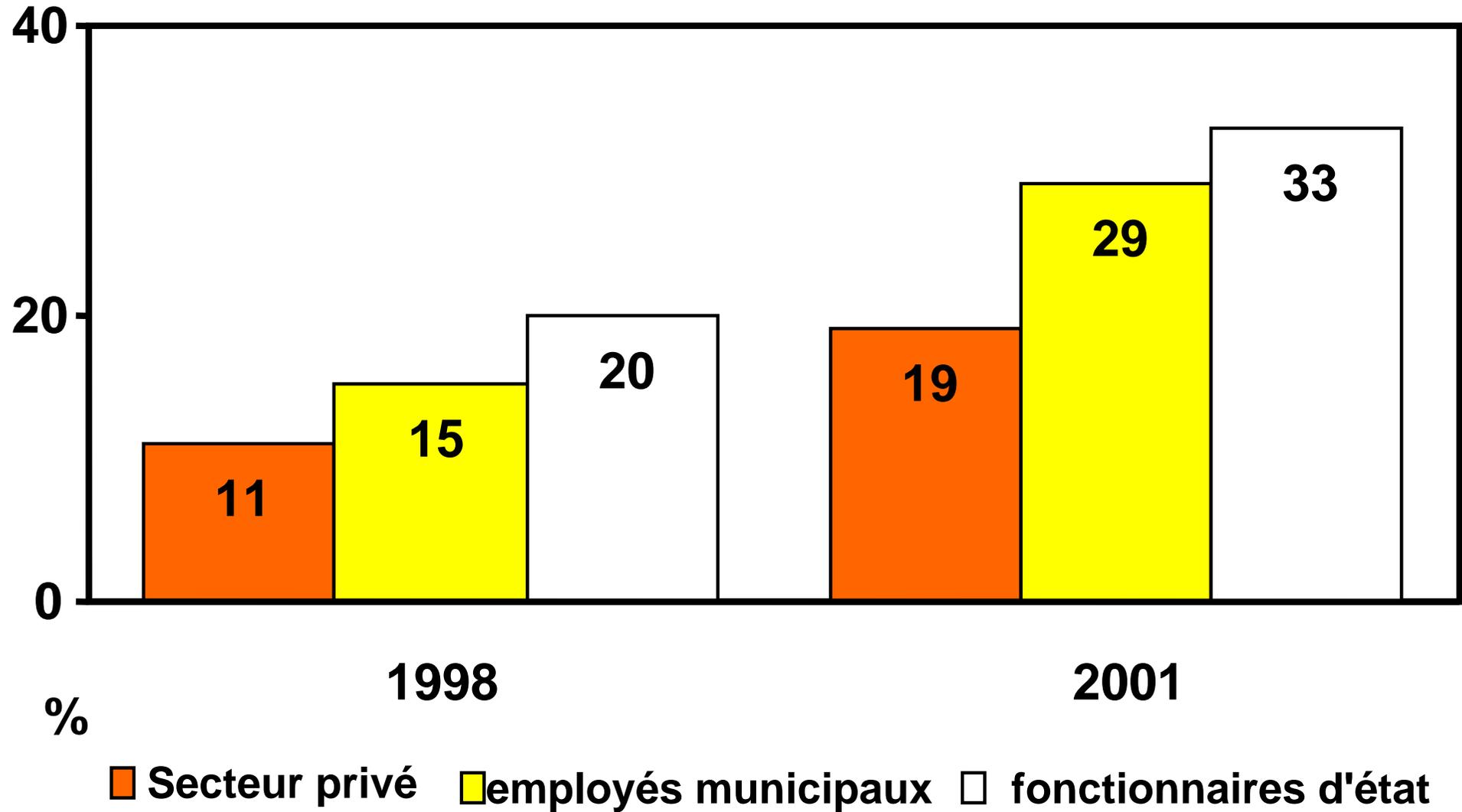


GESTION DES AGES

Définition

C'est la prise en compte des facteurs liés à l'âge, touchant à la fois les « cols blancs » et les « cols bleus », dans la gestion quotidienne, le contenu, l'environnement et l'organisation des tâches de travail, de telle sorte que chacun, quelque soit son âge se sente plus à même d'accomplir ses objectifs personnels et professionnels

On a organisé une formation pour les managers sur la façon de prendre en compte les question d'âge dans la gestion ... (interview of gestionnaire)



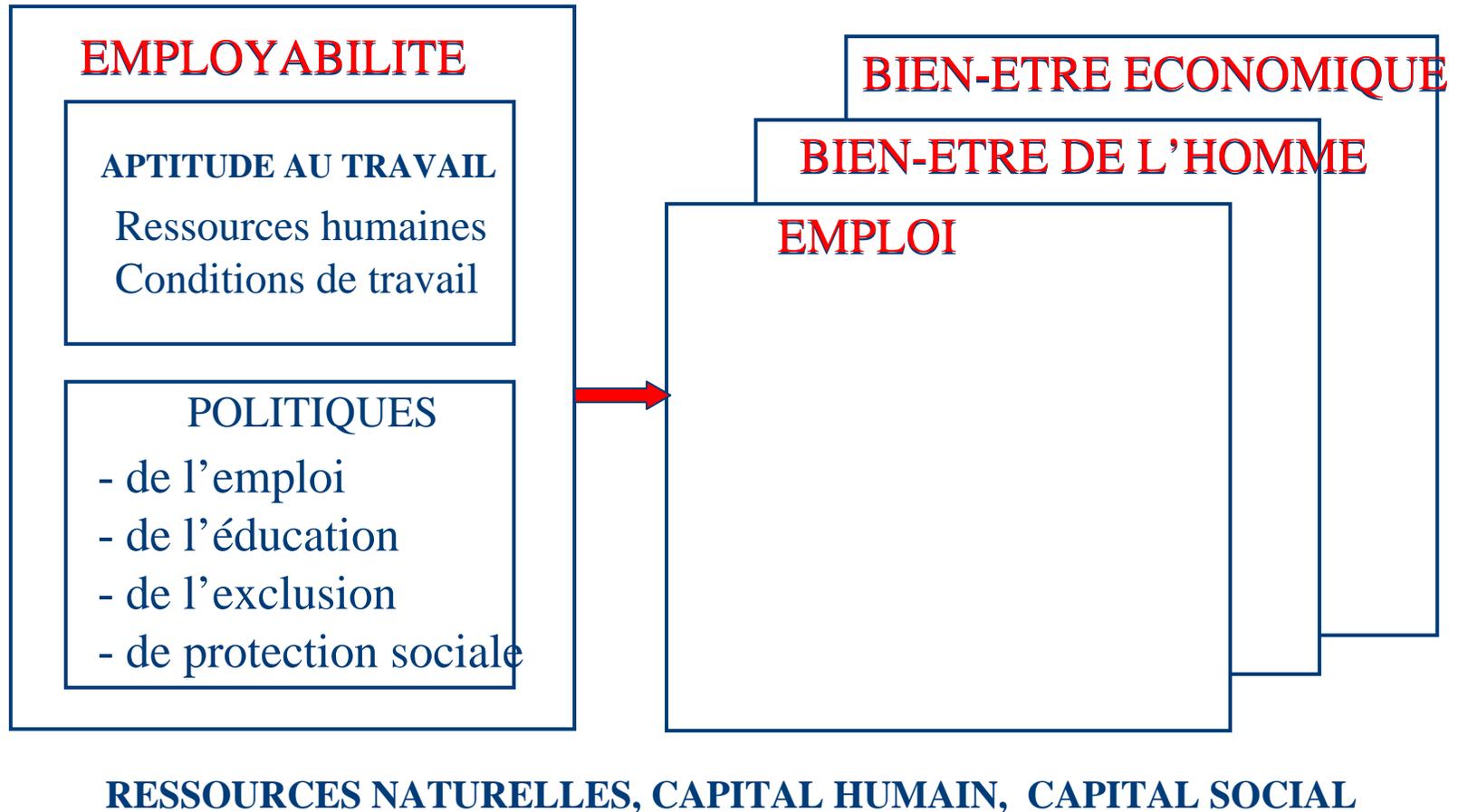


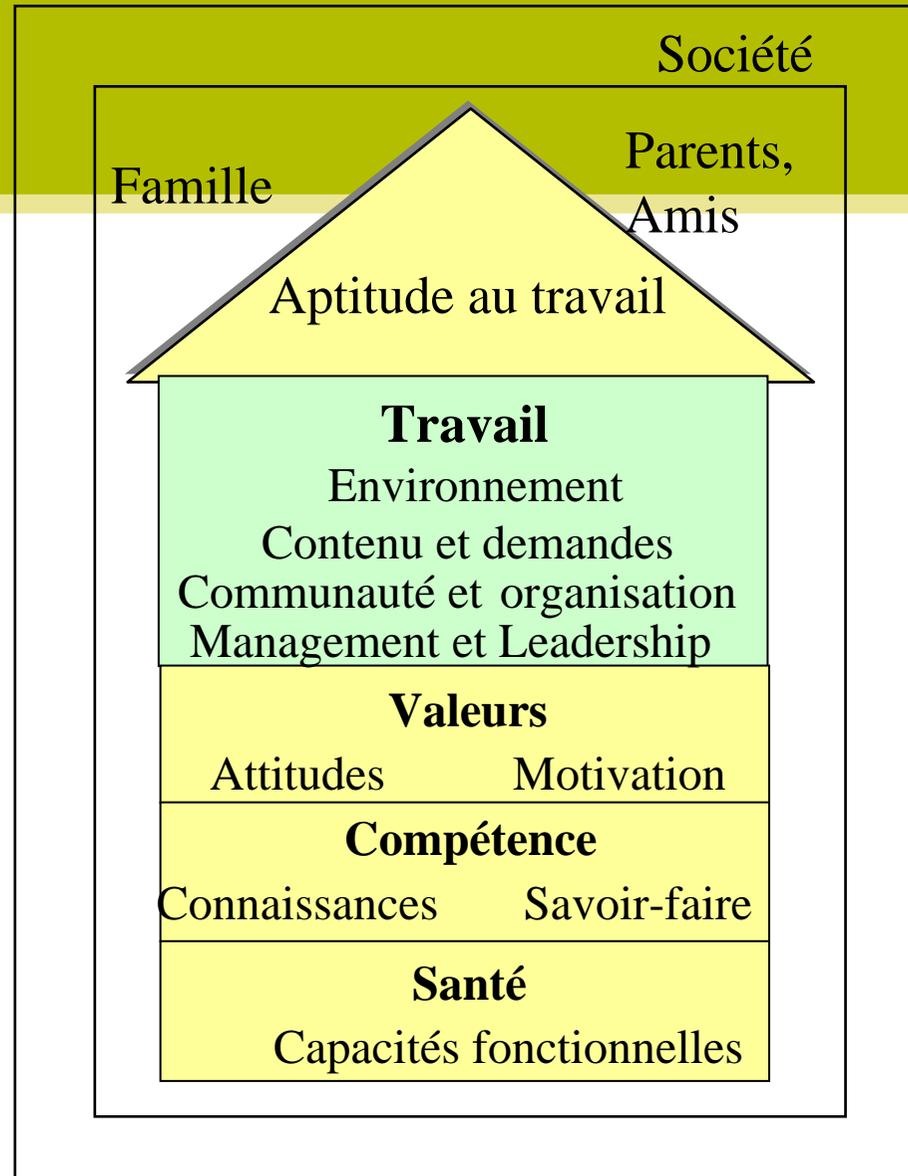
Finnish Institute of
Occupational Health

Employabilité et capacité de/apptitude au travail

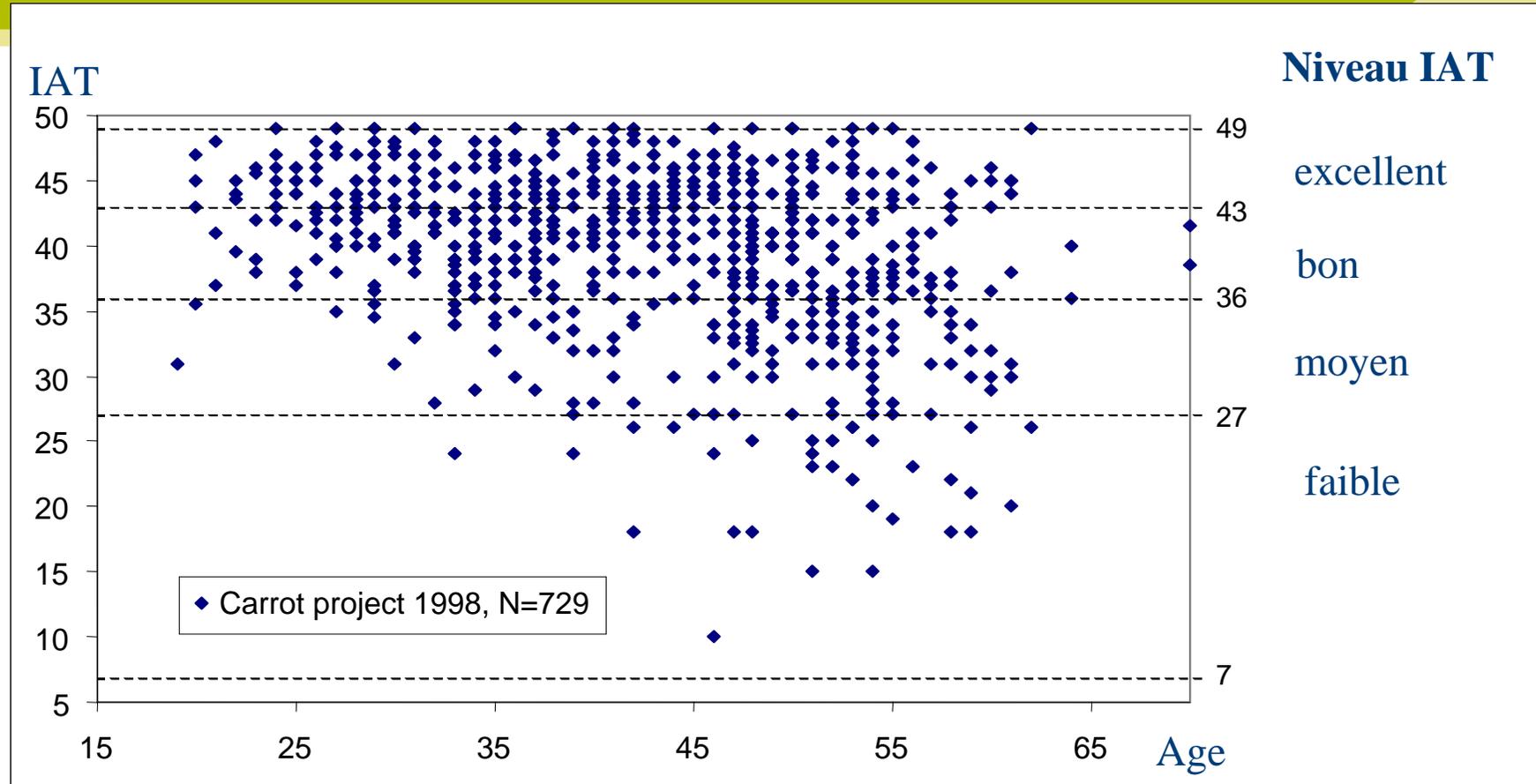
INFRASTRUCTURES

- SERVICES SANITAIRES ET SOCIAUX
- INSTITUTIONS





Index d'aptitude au travail (IAT)





Finnish Institute of
Occupational Health

Promotion de la capacité de /aptitude au travail



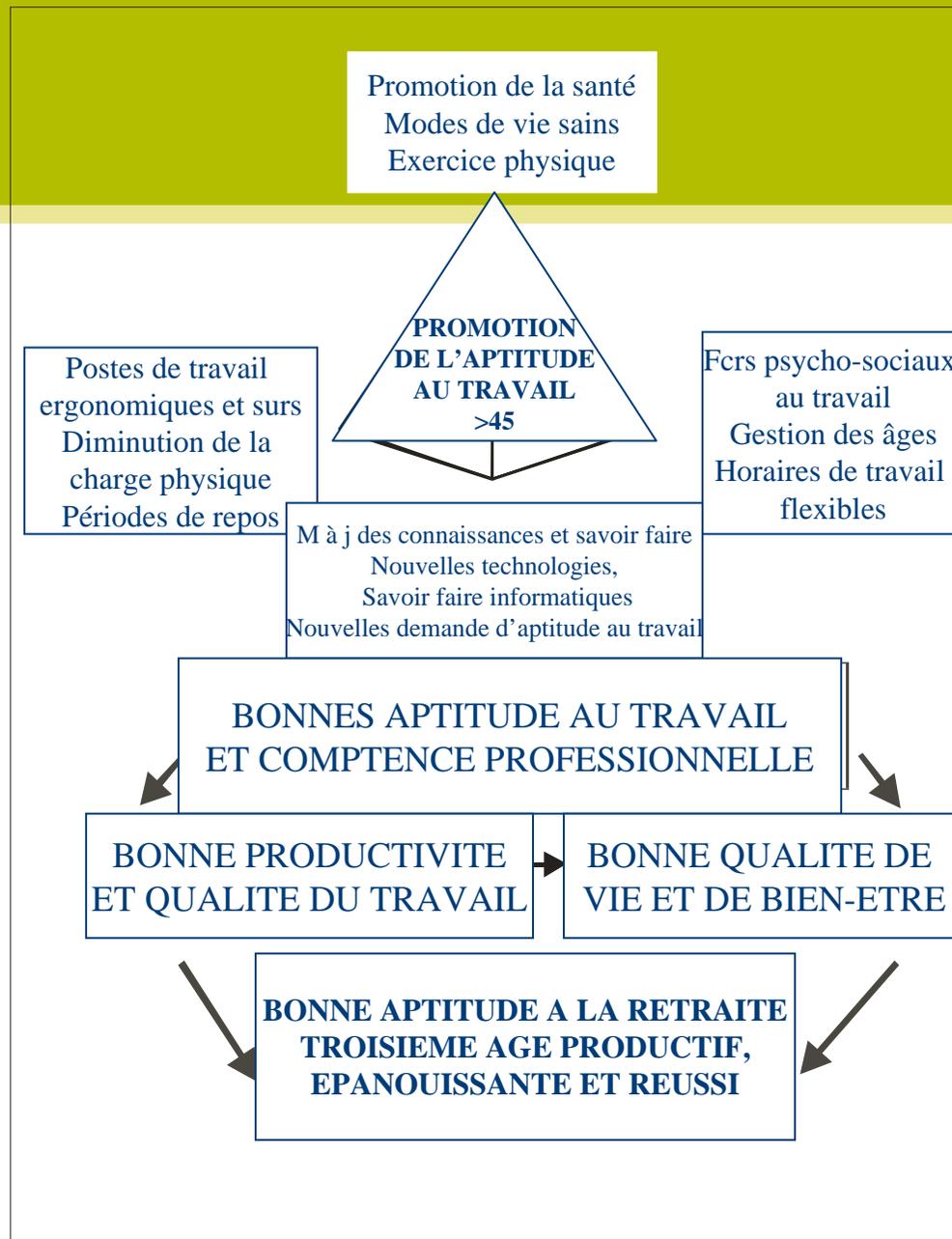
Finnish Institute of
Occupational Health

Definition de la promotion et maintenance de l'aptitude au travail (PMAT)

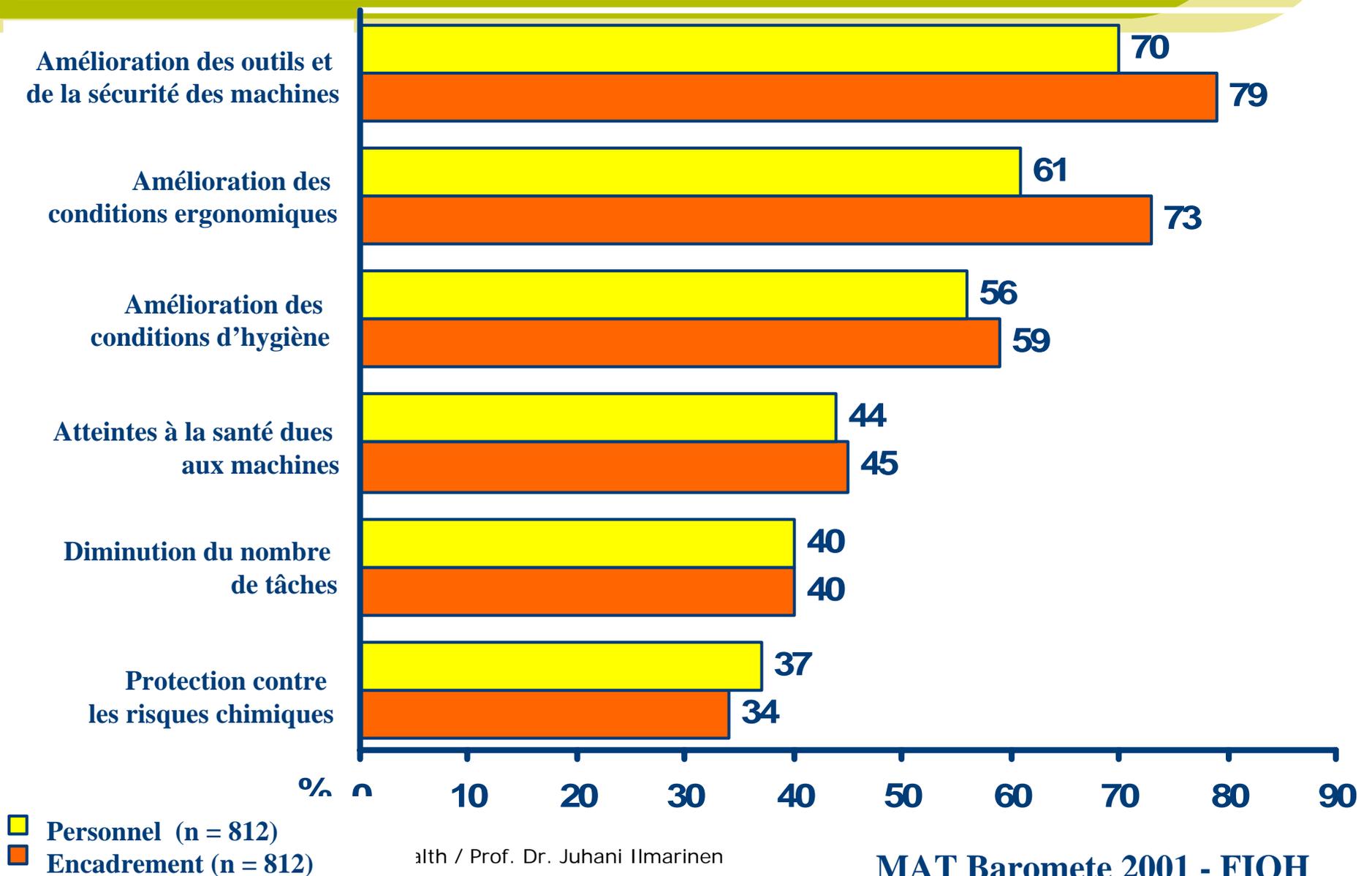
« Les activités dans le milieu de travail ayant pour objectif d'assurer le maintien de l'aptitude au travail comprennent toutes les mesures que l'employeur, les employés et les organisations participatives peuvent mettre en œuvre en commun pour promouvoir et entretenir l'aptitude à travailler et pour accroître les capacités fonctionnelles de toutes les personnes professionnellement actives, tout au long de leur carrière. »

Promotion and Maintenance of Work Ability (PMWA)

- Workplace activities aiming at promoting and maintaining the ability to work include all measures that the employer and the employees as well as the co-operative organisations at the workplace make in a united effort to support the ability to work and to enhance the functional capacities of all persons active in working life throughout their working careers

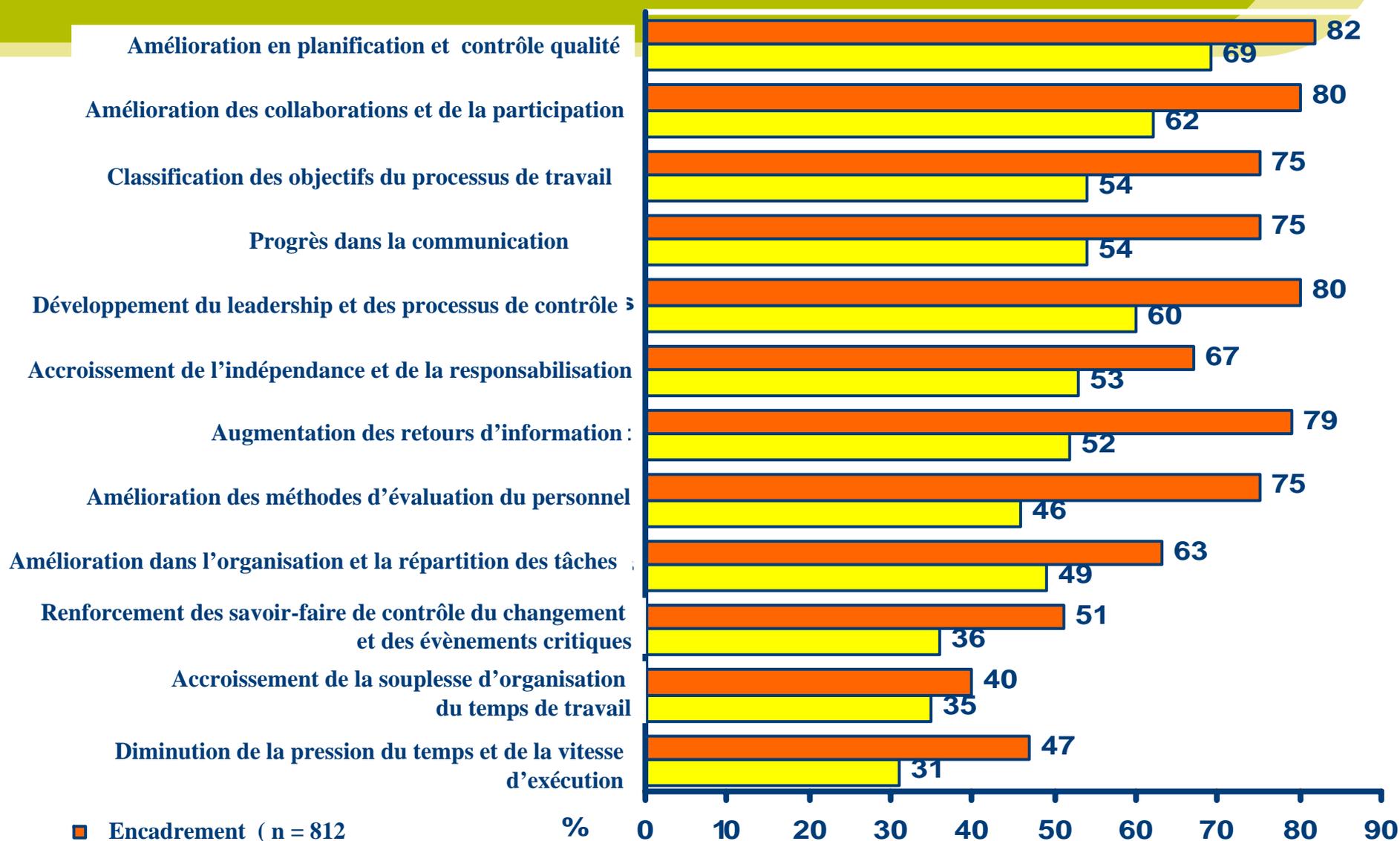


Amélioration en terme de travail en terme d'environnement de travail dans les entreprises finlandaises pendant les 12 derniers mois



Amélioration en terme de travail en équipe et d'organisation de travail dans les entreprises finlandaises pendant les 12 derniers mois

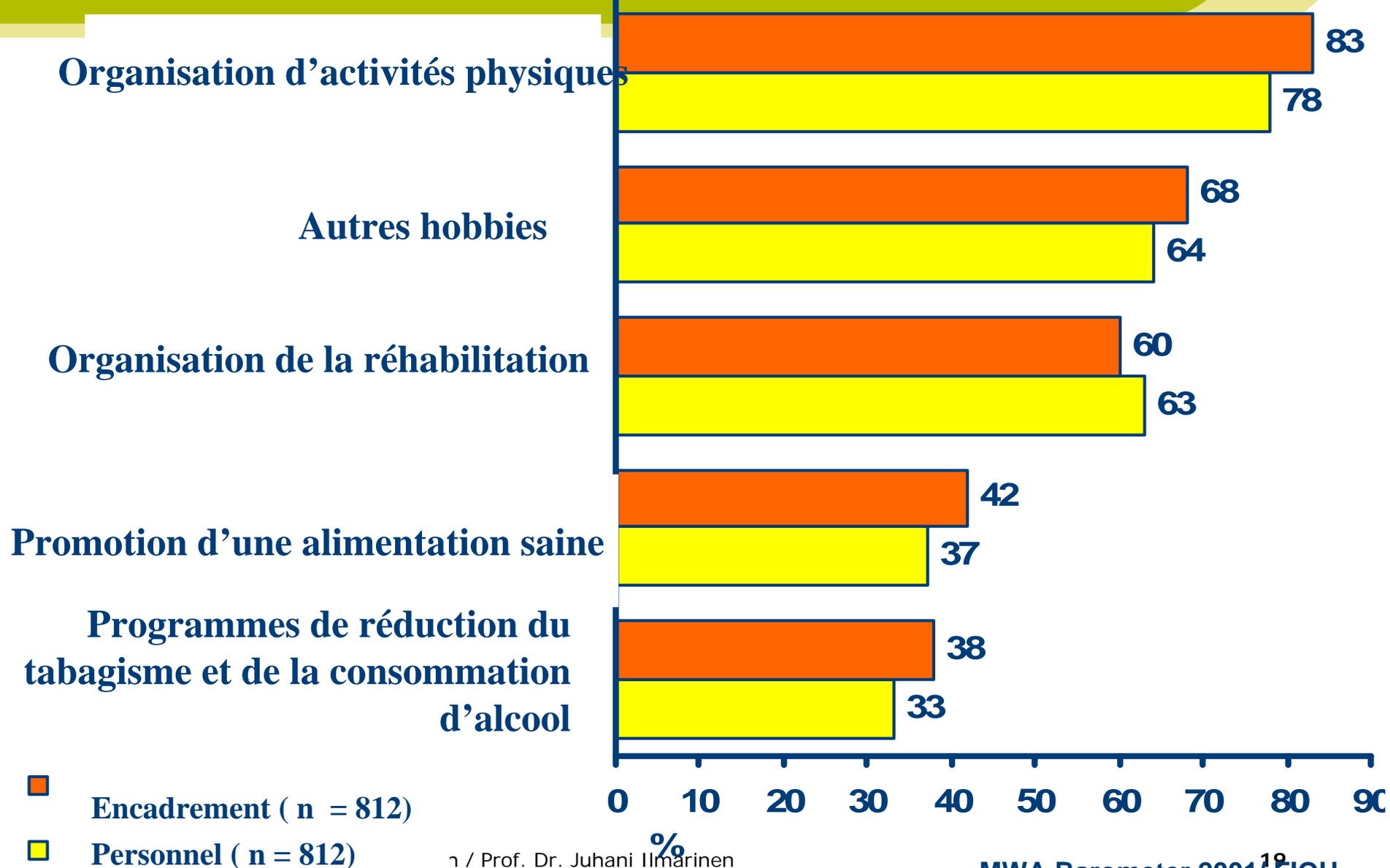
Im



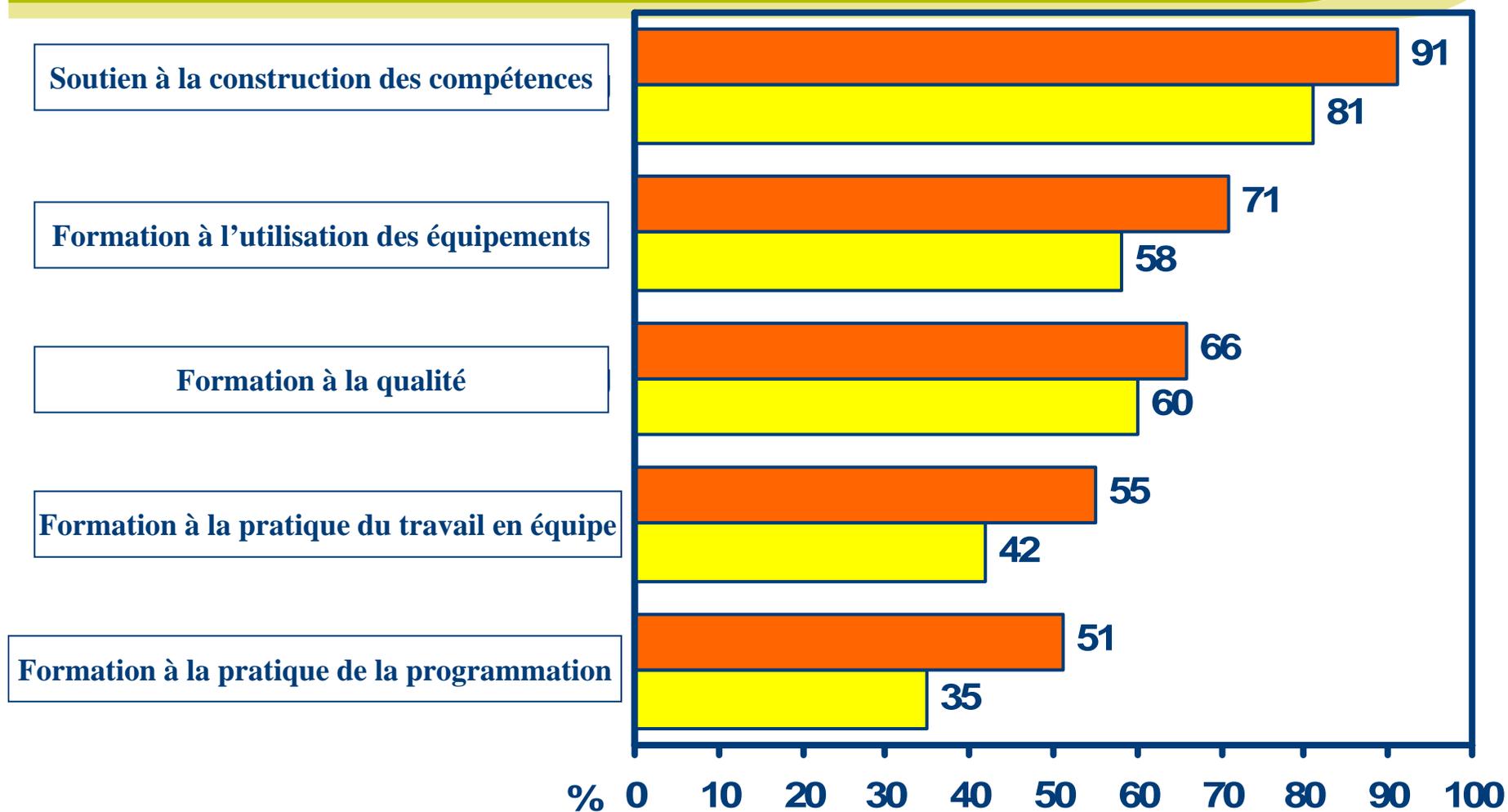
■ Encadrement (n = 812)

■ Personnels (n = 812)

Promotion de la santé et des capacités fonctionnelles des salariés pendant les 12 derniers mois



Formation et construction de compétence dans les entreprises finlandaises au cours des 12 derniers mois

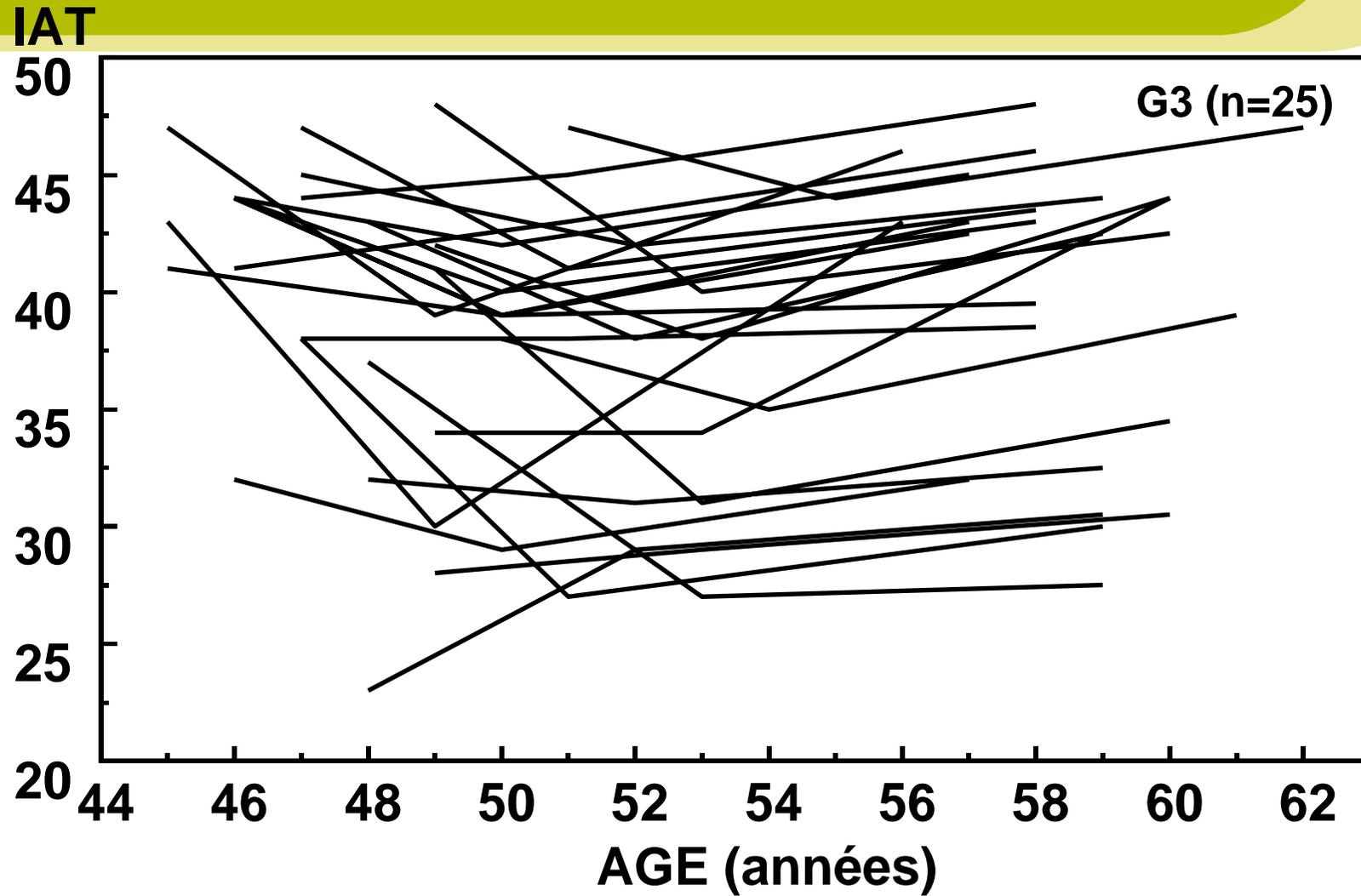


Encadrement (n = 882)

Personnel (n = 812)

FEMMES

Employées de bureau (1981, 1985, 1992)



EVALUATION ECONOMIQUE

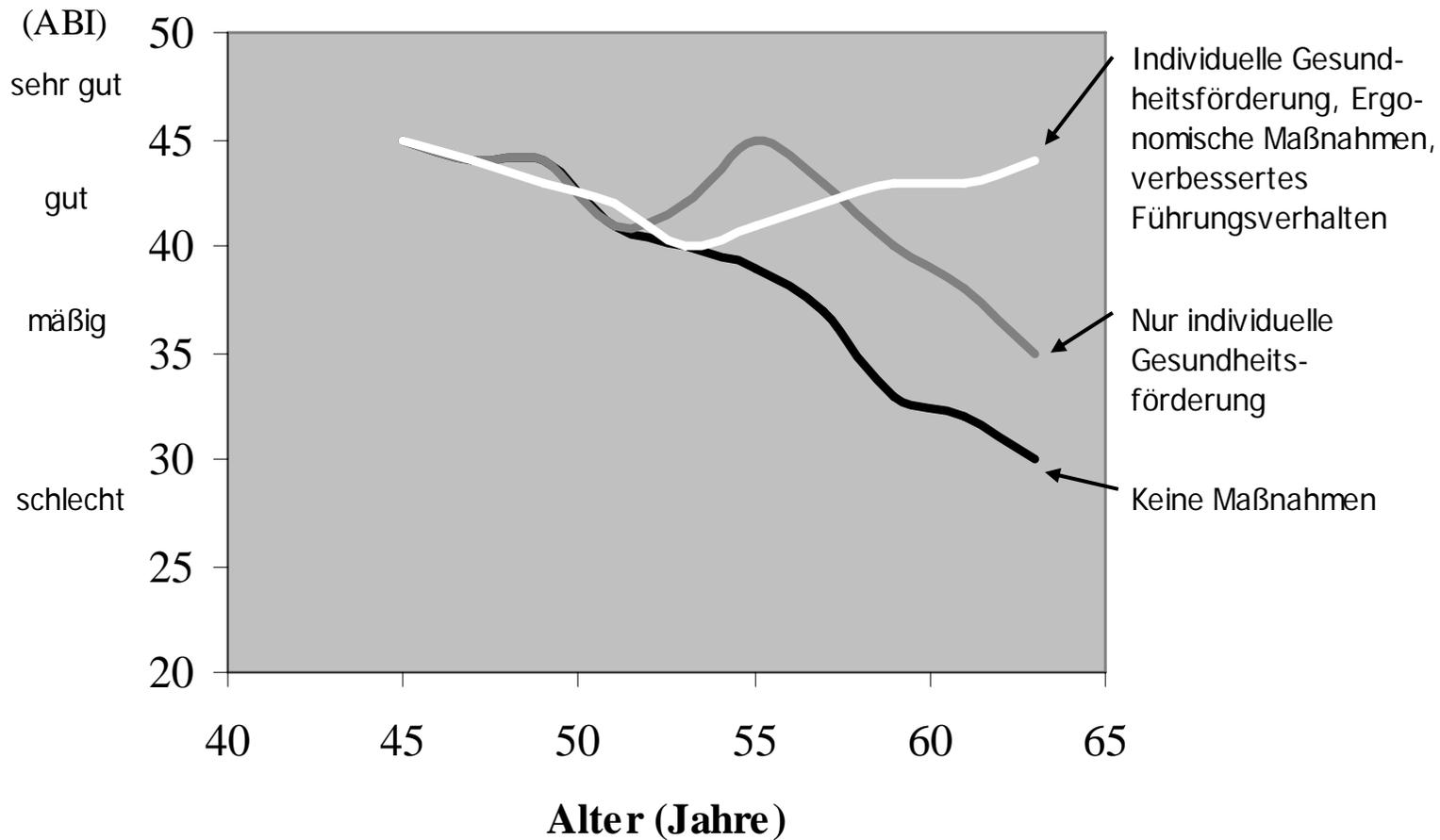
- Sur 200 compagnies de tailles et de secteurs variés
- Méthode: évaluation économique de Tervus
- Rapport coût/bénéfice entre 3 et 20
- Bénéfice: réduction de l'absentéisme et de l'inaptitude au travail de 50%; augmentation de la productivité de 50%

- **Source: Bergström and Ahonen 2000**

Promotion de la capacité/aptitude eu travail: integration des activités

- modifié by Dr. Richenhagen

Arbeitsfähigkeit



Lessons from PMWA in 1997-2003

- Integration du processus de la PMC/AT
- Besoin du soutien à la PMC/AT de la part des services de santé au travail
- Besoin de temps pour l'implantation de PMC/AT : 2-4 ans
- Gestion de la PMC/AT
- Faisabilité des instruments et des "boîtes à outils"
- Travailleurs vieillissants et jeunes travailleurs
- Petites et moyennes entreprises
- Possibilité de résultats de type "gagnants-gagnants"

Objectifs pour la PMC/AT pour 2004-2010

- Achever l'installation du programme
- Evaluer l'effet de la globalisation et des nouvelles technologies
- Nouvelles dimensions du concept de capacité/aptitude au travail: recherche
- Detection précoce de la diminution de la capacité/aptitude au travail
- Formation des professionnels de santé au travail et des autres experts
- Soutien et participation à la PMC/AT: Services de santé au travail, directions des ressources humaines, cadres de proximité, salariés



Finnish Institute of
Occupational Health

Accompagnement de la gestion des âges

Programmes internationaux de l'IFST

Accompagnement de la gestion des âges par le IFST: buts

Développer la prise de conscience



Améliorer les attitudes vis-à-vis de la question des âges



Rechercher des solutions





**Finnish Institute of
Occupational Health**

Coprendre le vieillessement

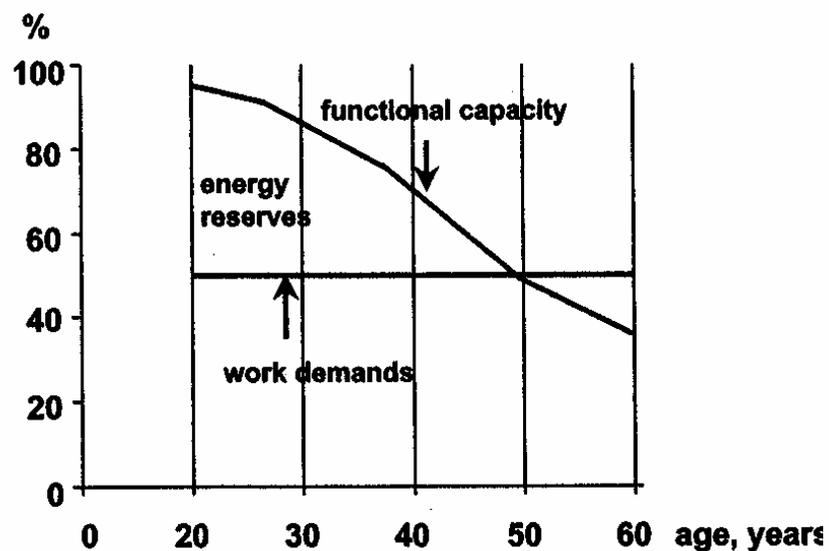
**Développer la prise de conscience et
améliorer les attitudes vis-à-vis de la question
de l'âge**

Dimensions of Age

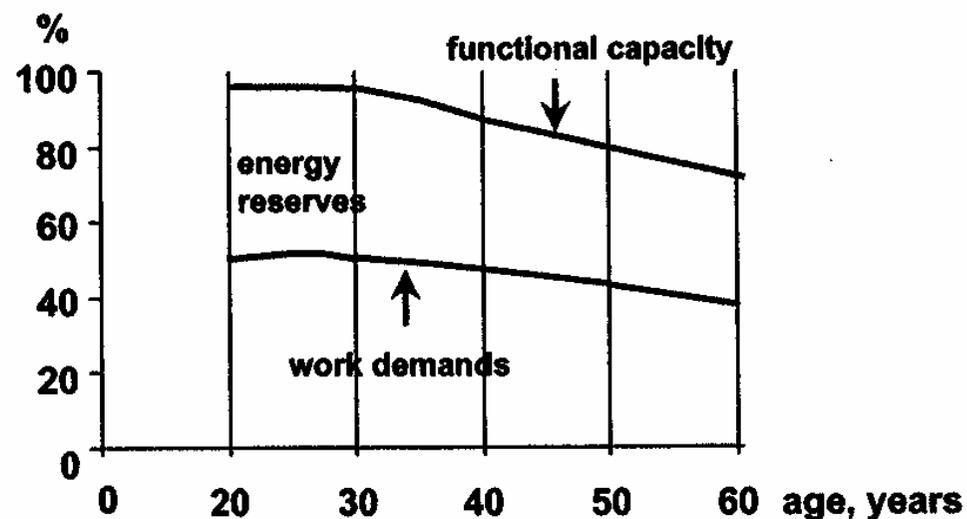
- L'âge "chronologique (le calendrier)
- L'âge biologique
- L'âge psychologique
- L'âge social

Problèmes élémentaires – solutions élémentaires: les relations entre les ressources humaines et les exigences du travail

PROBLEM



SOLUTION



Prochain cours sur la gestion des âges (NIVA)

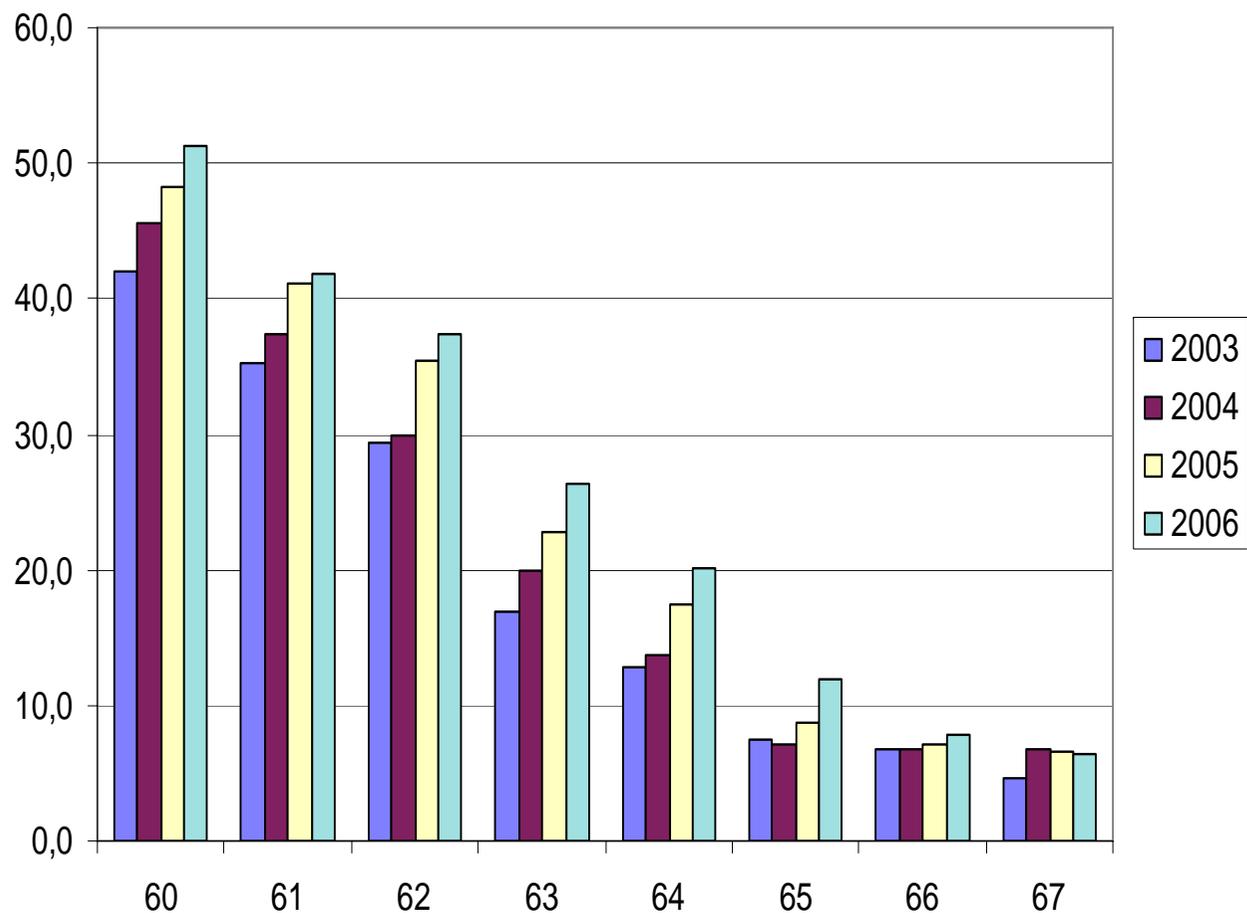
- 5ème cours sur la gestion des âges (NIVA) :
- 9-13.3.2008
- Saariselkä, Lappland, Finland
- Plus d' information: www.niva.org
- pirjo.turtiainen@ttl.fi



Finnish Institute of
Occupational Health

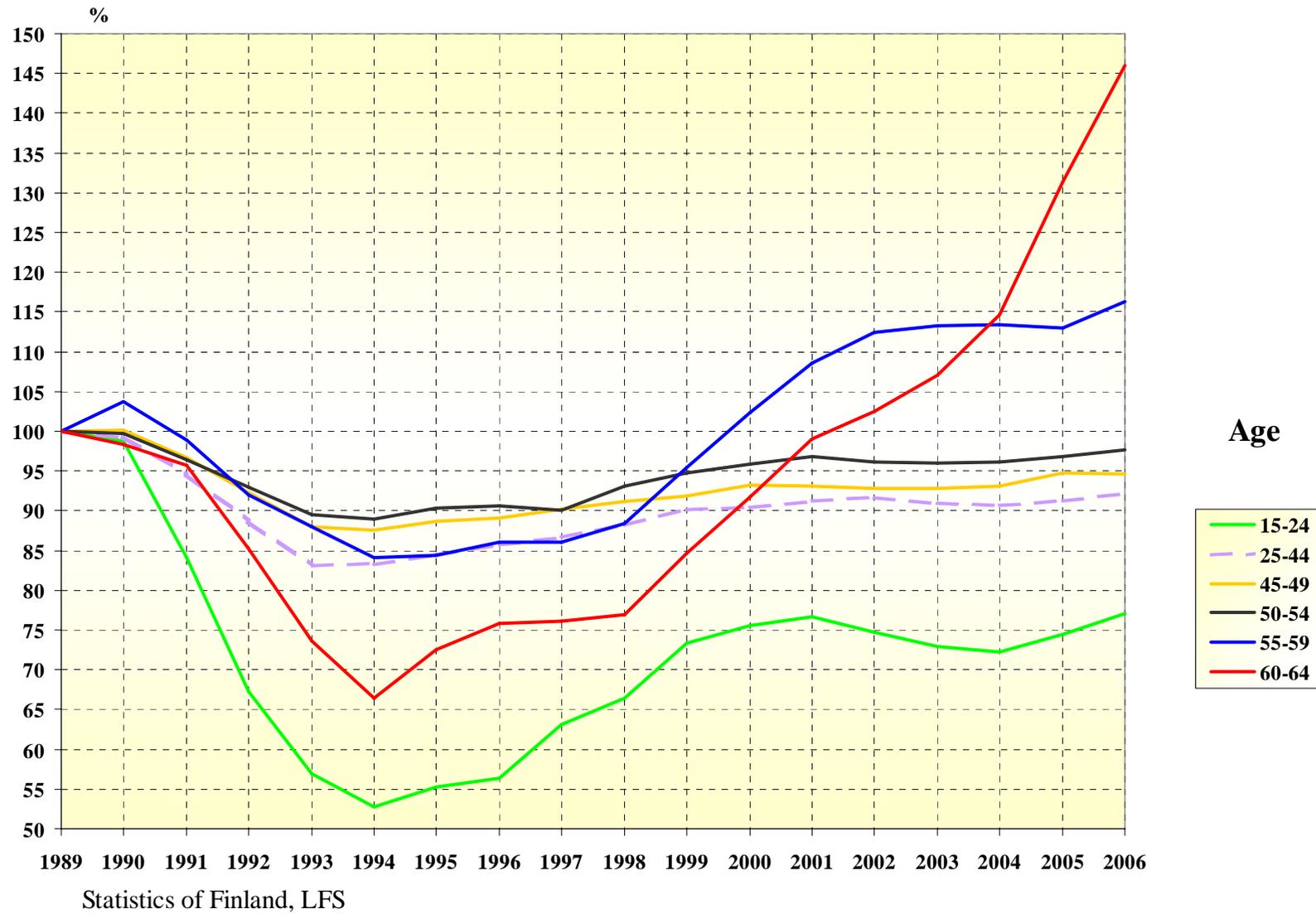
**En marche vers une vie
de travail plus longue et
meilleure**

Taux d'emploi des salariés les plus âgés (55-64-ans) en 2003-2006



Source: Office des
Statistiques, Finlande

Figure 2. Taux d'emploi par groupes d'âges, 1989=100.



Ce qu'il faut "réformer" pour travailler plus longtemps

- Changer les attitudes vis-à-vis du vieillissement
(réformer les attitudes)
- Améliorer la prise de conscience des membres des directions et de l'encadrement de proximité sur les questions liées à l'âge
(réformer l'encadrement)
- Développer une approche plus adaptable de la répartition du temps de vie professionnelle en fonction de l'âge **(réformer la vie au travail)**
- Faire en sorte que les services de santé soient capables de répondre aux besoins croissants de salariés plus âgés
(réformer les services de santé)
- Accroître les niveaux de coopération " horizontale and verticale" entre les principaux acteurs **(reformer l'esprit de coopération)**

Prevalence (%) des facteurs qui remplissent les conditions d'une "bonne" vie au travail et taux scores moyens attribués aux entreprises en Europe

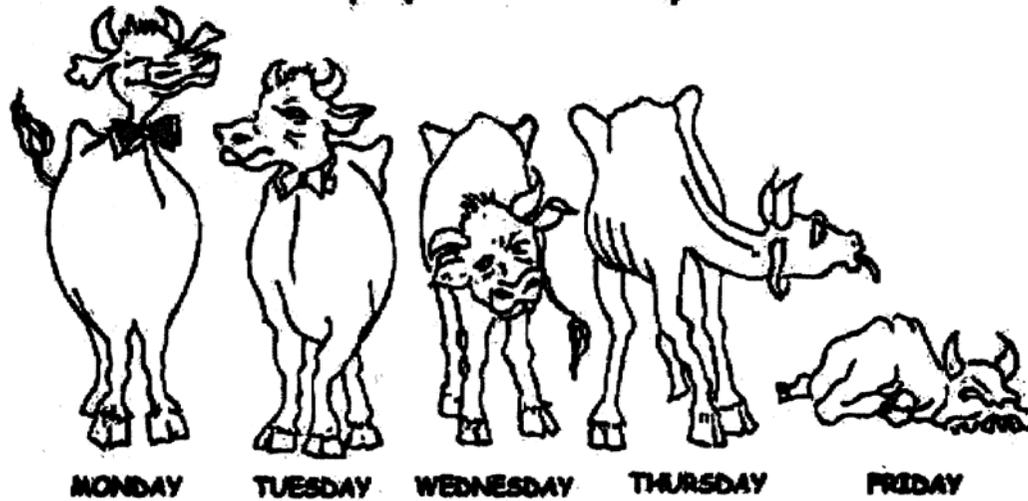
| Facteurs | Pays du nord (n = 4 526) | Europe centrale (n = 10 796) | Europe du sud (n = 6 130) |
|---|--------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|
| Environnement physique | 42,9 | 49,7 | 50,6 |
| Charge physique de travail | 23,8 | 29,8 | 25,4 |
| Horaires de travail difficiles | 18,6 | 27,1 | 34,9 |
| Marge de manoeuvre | 42,4 | 37,9 | 40,0 |
| Savoir-faires professionnels | 88,6 | 82,2 | 82,7 |
| Environnement social | 81,8 | 71,7 | 49,9 |
| Améliorations obtenues après concertation | 75,2 | 66,8 | 54,0 |
| Discrimination sur l'âge | 96,7 | 96,6 | 98,3 |
| Santé et sécurité | 80,3 | 72,1 | 60,7 |
| Travail promoteur de santé | 1,3 | 1,1 | 0,6 |
| Conserver le même travail à l'âge de 60 ans | 54,2 | 52,7 | 46,8 |
| Satisfaction au travail | 90,6 | 87,3 | 76,0 |
| Moyenne (min 0, max 12) | 6,96 (SD 1,85 ¹) | 6,75 (SD 2,09 ¹) | 6,20 (SD 2,16 ¹) |

¹ SD = standard deviation.

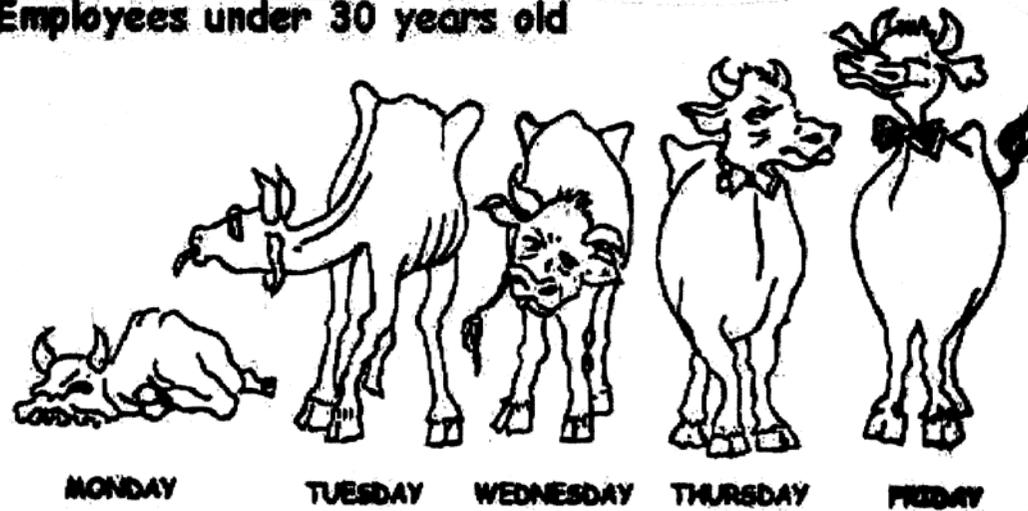
Jeunes et vieux dans le même bateau avec des atouts différents

- Education et formation
- Experience et connaissances
- Santé
- Valeurs et attitudes

Employees over 50 years old



Employees under 30 years old



At least they understand each other on Wednesday