

Projet : PS50+ de l'administration cantonale TI

(L'esquisse de projet utilisée est celle de Promotion Santé Suisse : voir « Eléments d'une esquisse de projet » www.quint-essenz.ch)

1. Informations générales

<i>Composante</i>	Composante 4 : Réduction des difficultés physiques et mentales liées à l'âge dans le travail Composante 5: Prévention des problèmes de santé mentale et physique liées à la retraite
<i>Personne(s) responsables(s)</i>	Kurt Frei, responsable de projet Bureau de promotion et évaluation sanitaire /DSS, coordinateur PS50+ santé, membre de l'organe de coordination OC pour la MSST Flavio Zoni, coordinateur de projet Responsable SSL, Section des risques humains/DFE, secrétaire de l'organe de coordination OC pour la MSST
<i>Numéro de téléphone</i>	Kurt Frei 091 8143049 Flavio Zoni 091 8144665
<i>Adresse électronique</i>	Kurt Frei kurt.frei@ti.ch Flavio Zoni flavio.zoni@ti.ch
<i>Institution responsable envisagée</i>	Office de promotion et évaluation sanitaire /DSS, Canton du Tessin
<i>Date/version</i>	13.12.06
<i>Remarques</i>	Ce projet est apparenté avec les projets de PS50+ de l'administration du canton de Fribourg (FR) et de Vaud (VD).

2. Arguments pour le projet

<i>Situation de départ</i>	<p>Le cadre théorique</p> <p>Le vieillissement général de la population active comporte une augmentation relative de travailleurs au delà des 50 ans. Dans cette tranche d'âge des changements physiologiques et psychiques typiquement associés aux nouveaux facteurs de risque minent potentiellement le bien-être de ce groupe de population: risques d'invalidité liées à la classe professionnelle, instabilité ou précarité professionnelle, difficultés de réinsertion liées à l'ancienneté.</p> <p>Le passage à la retraite représente, en particulier, un moment de ruptures multiples et simultanées vis à vis de l'intégration sociale et de l'identité. Lors de cette phase, même si une majorité des personnes arrivent à gérer cette transition, environ 30% ont une difficulté à retrouver un équilibre existentiel</p>
----------------------------	---

	<p>satisfaisant, et environ 10% sont à risque de grands problèmes d'adaptation (?) (perte du sens de la vie, isolement et dépression). En plus, surtout lors d'une trajectoire professionnelle fragmentée ou interrompue prématurément, un divorce ou l'utilisation du 2e pilier pour acheter le logement, peuvent amener des problèmes financiers dus à une couverture prévue incomplète, dont seules 44% des femmes, contre 80% des hommes disposent.</p> <p>L'administration cantonale</p> <p>Les données 2004 de la Sezione risorse umane (Section des ressources humaines, SRH) confirment, en terme d'absences, la pertinence du cadre théorique aussi pour l'administration cantonale tessinoise. Les journées d'absence moyennes augmentent avec l'âge, avec une accélération après les 60 ans: de 9.44 journées pour la classe 18-24 ans à 9.80 pour les 35-39 ans, de 11.93 pour les 40-44 à 13.27 pour les 45-49, et enfin de 16.69 journées pour la classe 50-54 ans à 31.28 pour les over 60. Si on groupe encore plus, l'absence moyenne jusqu'à 49 ans est de 10.73 journées tandis qu'elle est de 21.58 journées, double, pour les collaborateurs over 50.</p> <p>Il semble donc opportun d'adapter (comme dans toute entreprise publique ou privée) les fonctions et tâches des collaborateurs, l'organisation du travail et les techniques employées pour maintenir soit le bien-être au travail soit le standard habituel d'efficacité sans pénaliser ni exclure des groupes de travailleurs particuliers.</p> <p>Le projet s'inscrit de façon cohérente dans un cadre d'intervention progressif dans le domaine des RH qui, à ce moment, comprend l'institution du "Groupe Stop Harcèlement" dans l'administration cantonale, le projet de gestion des absences (CdE 1016, 09.03.05) et le programme GRU2000¹. Il sera d'autant plus efficace qu'il sera intégré et coordonné avec ceux-ci.</p>
<p><i>Besoin objectif / subjectif</i></p>	<p>Dans le cadre du "Programme CEFOS² 2005" aucune formation sur le problème de vieillissement au travail n'est actuellement prévue. Par contre, un cours de préparation à la retraite est prévu (3 rencontres, 22 personnes).</p> <p>Dans le cadre de "Cours pour adultes" un cours sur le vieillissement est prévu pour 20 personnes max.</p> <p>Cela indique que l'offre est inférieure à la demande étant qu'il y a un tas de passage à la retraite de env. 200 cas chaque année, fonctionnaires et enseignants tous confondus. La demande, par conséquent, devra être favorisée à travers des programmes de sensibilisation (thématiques).</p> <p>Finalement, il faut aussi considérer la réorganisation de l'organisme public cantonale, prévue dans le moyen terme, résultat de la révision des fonctions de l'Etat et de la réduction de l'effectif. En effet, il est démontré que ce type d'événement cause une augmentation du stress soit parmi le personnel touché soit parmi celui épargné.</p>

¹ GRU2000 est un projet qui remplace la gestion purement administrative de l'effectif avec une gestion des ressources humaines active.

² Centro di formazione e sviluppo (Centre de formation et développement interne).

<i>Projets déjà réalisés</i>	Santé au travail, cycle de séminaires sur le rapport entre le travail et la santé, DSS/Cantone Ticino-SUPSI (2003)
<i>Projets apparentés</i>	Voir les remarques (point 1).

3. Vision et objectifs

<i>Vision (perspective à long terme)</i>	
<i>Objectifs (impacts visés à la fin du projet)</i>	<ol style="list-style-type: none"> Prévenir des problèmes potentiels de santé liés au vieillissement au travail Eviter la perte ou l'abandon prématuré de l'emploi et maintenir l'efficacité dans l'activité. Prévenir des problèmes potentiels de santé mentale et physique liées à la retraite, préparer et/ou faciliter le passage à la retraite et aider les 50+ à reorganiser, aussi financièrement, leur propre existence.

4. Setting, groupes cible, personnes-clé

<i>Settings (lieux de vie dans lesquels des impacts sont visés)</i>	Administration cantonale et ses collaborateurs (fonctionnaires nommés et auxiliaires, en excluant les collaborateurs sur mandat)																				
<i>Groupes-cible</i>	<p>Groupe cible particulier:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fonctionnaires cadres - Collaborateurs 50+ - Collaborateurs près de la retraite 																				
<i>Personnes-clé</i>	<p>Membres de l'organe de coordination OC pour la MSST:</p> <table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td>S. Beffa (présidente)</td> <td>SRU/DFE</td> </tr> <tr> <td>F. Zoni (segretario)</td> <td>RSSL/DFE</td> </tr> <tr> <td>A. Casabianca/K. Frei</td> <td>UPVS/DSS</td> </tr> <tr> <td>Federico Del Don</td> <td>UIL/DFE</td> </tr> <tr> <td>Mario Lazzaro Dr.</td> <td>UMC/DSS</td> </tr> <tr> <td>Gionata Cavadini</td> <td>SL/DFE</td> </tr> <tr> <td>Sacha Solari</td> <td>DC/DT</td> </tr> <tr> <td>Giorgio Franchini</td> <td>DECS</td> </tr> <tr> <td>--</td> <td>DI</td> </tr> <tr> <td>Graziano Pestoni</td> <td>Représentant des travailleurs</td> </tr> </table>	S. Beffa (présidente)	SRU/DFE	F. Zoni (segretario)	RSSL/DFE	A. Casabianca/K. Frei	UPVS/DSS	Federico Del Don	UIL/DFE	Mario Lazzaro Dr.	UMC/DSS	Gionata Cavadini	SL/DFE	Sacha Solari	DC/DT	Giorgio Franchini	DECS	--	DI	Graziano Pestoni	Représentant des travailleurs
S. Beffa (présidente)	SRU/DFE																				
F. Zoni (segretario)	RSSL/DFE																				
A. Casabianca/K. Frei	UPVS/DSS																				
Federico Del Don	UIL/DFE																				
Mario Lazzaro Dr.	UMC/DSS																				
Gionata Cavadini	SL/DFE																				
Sacha Solari	DC/DT																				
Giorgio Franchini	DECS																				
--	DI																				
Graziano Pestoni	Représentant des travailleurs																				

5. Structure du projet

<i>Organisation (direction de projet, collaborateurs, groupes d'accompagnement etc.)</i>	Voir le schéma, point 10.
--	---------------------------

6. Méthodologie

<i>Stratégies</i>	<p>Combiner l'approche environnementale, au niveau de l'administration et de la famille, et individuelle. D'un côté promouvoir l'instauration des conditions de travail et familiales favorables au 50+ (la participation du compagnon(e) est prévue), et d'un autre côté stimuler le changement de modes de vie pour améliorer les ressources de salutogenèse de l'individu.</p> <p>Actions</p> <p>1. Connaître pour agir</p> <ul style="list-style-type: none"> a) identifier les variables qui améliorent à la fois la productivité et le bien-être des travailleurs de 50+ dans plusieurs secteurs d'intérêt. b) Évaluer les absences et l'état de santé des 50 + employés de l'AC à partir des données des RH c) Estimer les coûts d'absentéisme générés par les 50+ d) Évaluer, à la fin du projet, le changement au niveau des 50+ <p>2. Modifier les conditions au travail</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sensibiliser et former les fonctionnaires cadres sur l'adaptation des conditions de travail b) Promouvoir les solutions individuelles (% de travail, préretraite, etc.) c) Développer un concept de dépistage et d'accompagnement des nouveaux retraités "à risque" (en combinaison avec le projet "Gestion des absences" de la direction des RH) <p>3. Modifier les comportements</p> <ul style="list-style-type: none"> a) sensibiliser et former les collaborateurs (et compagnon(e)s) sur la condition 50+ b) sensibiliser et promouvoir la préparation à la retraite c) actions d'information complémentaires: alimentation, activité physique, dépendances (mesures nouvelles et existantes)
<i>Cadre temporel et calendrier global (planification, réalisation et évaluation)</i>	<p>Durée: trois ans</p> <p>Se référer au plan opérationnel, point 9.</p>

7. Conditions cadre

<i>Aspects du contexte social, culturel et politique à prendre en compte</i>	
--	--

8. Ressources

<i>Estimation de coûts</i>	Se référer au budget, point 8.1
<i>Fonds propres</i>	- 45'000 à la charge de <i>Sezione sanitaria</i> (cash, le temps de travail du responsable de projet UPVS exclus) - 10'000 à la charge de <i>SRU</i> et <i>UMC</i> in cash et/ou temps de travail
<i>Fonds externes</i>	- à la charge du <i>Programmet PS50+ santé</i>

8.1. Budget

Action	Notes	Total 3 ans (CHF)	SRU/UMC
Identifier les variables qui améliorent à la fois la productivité et le bien-être des travailleurs de 50+	Review littérature et lignes stratégiques RH		1'000
Évaluer les absences et l'état de santé des 50 + employés de l'AC à partir des données RH	Données et élaboration SRU		2'000
Estimer les coûts d'absentéisme généré par les 50+	Données internes (élaboration à la charge de SRU - Sezione Risorse Umane e UMC - Ufficio Medico Cantonale)		2'000
Évaluer, à la fin du projet, le changement parvenu pour les 50+	Analyse données internes → max 5'000 CHF	5'000	
Sensibilisation / formation des fonctionnaires cadres sur les conditions de travail	16 journées à 1000 CHF x 400 personnes à CHF 40 pour le repas (les heures d'absence exclues)	30'000	
Promouvoir les solutions individuelles	Brochures, flyers, intranet (en collaboration avec SRU)	8'000	
Développer un concept de dépistage et d'accompagnement	Formation pour le "Group gestion absences" (Gruppo gestione assenze: un progetto della SRU) au sujet de PS50+ et retraite		5'000
Sensibiliser et former les collaborateurs et compagnon(e)s sur la condition 50+	Campagne: production matériel info, implementation actions... Total pour 6 soirées avec 30 participants ca. 5000 CHF/année	15'000	
Sensibiliser et promouvoir la préparation à la retraite	Campagne: production matériel info, implementation actions... Total pour 2 events avec 30 participants à 35.— CHF/chacun ca. 2000 CHF/année	6'000	
PS 50+: alimentation	1 campagne	18'000	
PS 50+: activité physique (+ alimentation)	1 campagne	12'000	
PS 50+: dépendances (+ alimentation + activité physique)	1 campagne	6'000	
TOTAL		100'000	10'000

La charge de 10'000 fr. à la SRU et à l'UMC, représente une comptabilisation de l'engagement en temps-travail et des frais dans le cas où, par ex., l'UMC et/ou la SRU doivent conférer un mandat d'exécution.

10. Organisation du projet

