



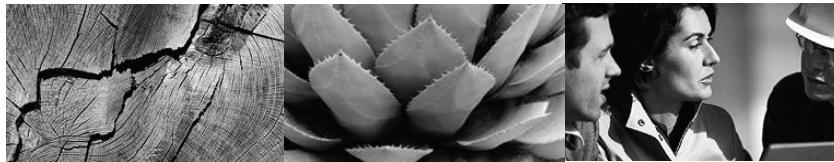
Gesundheitsförderung Schweiz
Promotion Santé Suisse
Promozione Salute Svizzera

PME - vital

Programme pour la santé en entreprise



*«PME-vital – parce que la santé,
c'est l'affaire de la direction»*





Etes-vous en bonne santé?

Une question toute simple. Avez-vous une réponse toute aussi simple?

En règle générale, on éprouve une certaine difficulté à répondre, car la santé et la maladie sont très relatives. Entre les deux extrêmes se situe une vaste zone grise où chacun de nous se retrouve quelque peu.

La plupart des individus répondent à peu près comme suit:

«Dans l'ensemble, je suis en bonne santé, mais on pourrait faire mieux...» On prend donc des résolutions, par exemple lors du passage à la nouvelle année: «Je veux consacrer davantage de temps à ma famille» est l'une des préférées, ou encore «Je veux manger moins et bouger davantage.» Une année plus tard, on découvre que l'on peut tranquillement ressortir les mêmes résolutions du tiroir. Certes, celles-ci étaient sérieuses, mais n'ont pas pu être mises en œuvre. La motivation immédiate faisait défaut, peut-être aussi la bonne méthode.





Vos employés sont-ils en bonne santé?

Voilà une autre question à laquelle il n'est pas facile de répondre.

Peut-être notez-vous les absences, pratiquez même une gestion professionnelle des absences. Mais un employé présent à son travail est-il pour autant un employé en bonne santé? Avez-vous aussi des employées qui se sentent tiraillées entre leur profession et leur famille et qui ont l'impression de ne satisfaire personne? Ou des employés qui se sentent surmenés par la vitesse des changements et qui accomplissent leur tâche en étant plus proche de la grève du zèle que de l'engagement réel?

Ces employés ne sont pas malades, mais ils produisent moins qu'ils ne le pourraient, parce qu'ils sont atteints dans leur santé. L'indisposition passagère se transforme souvent en un sentiment durable de stress. Ce qui a des conséquences graves – pour l'individu comme pour l'entreprise.

Car, personne ne devrait oublier que celui qui néglige sa santé aujourd'hui devra consacrer plus tard beaucoup de temps et d'argent à la maladie.

Il est certain que le succès d'une entreprise dépend directement du bien-être de tous ses employés. Mais, que faire pour améliorer ce dernier? Quelles sont les mesures à prendre, qui ne connaîtront pas la triste fin des bonnes résolutions personnelles de Nouvel an, mais qui feront effectivement bouger les choses? Existe-t-il des instruments adaptés à la dimension non pas des entreprises multinationales, mais pour des PME?



«La promotion de la santé est un concept fascinant, qui encourage les synergies et associe les efforts tant individuels que collectifs à tous les niveaux.»

François Loeb, entrepreneur, Berne



Qu'est-ce que PME-vital?

PME-vital met à disposition des petites et moyennes entreprises une large palette d'instruments qui leur permet de faire de grands progrès dans le domaine de la promotion de la santé.

Deux éléments caractérisent **PME-vital**:

- c'est un programme pilote national lancé par Promotion Santé Suisse et qui, entre 2001 et 2004, a été réalisé dans 10 PME pilotes;
- c'est un programme complet testé dans la pratique englobant 10 modules (cf. p. 6/7), qui permet également à de petites entreprises d'atteindre par étapes et à des coûts raisonnables leurs objectifs en matière de promotion de la santé. Il englobe des thèmes tels que le stress, la prévention du harcèlement sexuel au travail, la conciliation du travail et de la vie familiale ou l'origine migratoire.

Que vous réalisiez un sondage sur les aspects de la santé auprès des employé/es, mettiez sur pied un cercle de santé, choisissiez des meubles de bureau selon des critères ergonomiques, implantiez la promotion de la santé comme tâche pour votre personnel d'encadrement, informiez vos collaborateurs/collaboratrices de la prévention en matière de harcèlement sexuel au travail ou encore que vous souhaitiez soutenir des employé/es dans des questions d'alimentation ou d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle: avec **PME-vital**, vous disposez d'un instrument testé, utilisable de suite; un instrument, auquel des PME novatrices, appartenant aux branches professionnelles les plus diverses, ont eu recours avec succès.



Qu'apporte PME-vital?

Les **avantages** d'une promotion systématique de la santé en entreprise, telle que le programme **PME-vital** la permet, sont nombreux. Voici les plus importants:

- Les coûts induits suite aux accidents, aux absences et aux fluctuations diminuent.
- Les employé/es se sentent reconnu/es, ce qui augmente leur motivation et leur initiative personnelle et accroît leur performance.
- les employé/es apprennent à renforcer leurs compétences en matière de santé
- Les erreurs, les dégâts et les pertes de matériel diminuent.
- La communication entre les différents départements et les niveaux hiérarchiques se trouve nettement améliorée en raison de projets communs.
- L'image de l'entreprise est meilleure auprès des employé/es, des clients et du public.

Naturellement, **PME-vital** n'est nullement un remède miracle, mais si les **conditions** suivantes sont remplies, votre entreprise fera de grands progrès:

- Un accord et le soutien de la direction de l'entreprise.
- Un processus participatif, c'est-à-dire que les employé/es sont impliqué/es et que les personnes concernées deviennent partie prenante.
- La mise en place d'une direction de programme interne, externe ou mixte, qui coordonne toutes les étapes.
- La communication interne permet à tous les employé/es d'être tenu/es au courant de l'avancement du projet.
- A moyen terme, la promotion de la santé en entreprise est intégrée dans la stratégie d'entreprise et dans le système de gestion.
- Un processus sensible au genre favorise l'acceptation par tous les participant/es
- Ev. On procède régulièrement à des évaluations de la promotion de la santé (mesures et résultats)

Les trois pages suivantes vous fournissent un aperçu des 10 modules de **PME-vital**. Le savoir-faire nécessaire pour l'application des modules peut-être acquis lors de la formation continue de 2 jours destinée aux «responsables de projet **PME-vital**» ainsi que sur d'autres thèmes en point de mire, significatifs pour la santé.





Aperçu des modules

Les 10 modules sont répartis en trois phases:

Matériel d'information		
Dépliant	Brochure	Transparents
Fil rouge du programme		
Module de sensibilisation Atelier de sensibilisation		
Modules d'analyse Sondage auprès des cadres Sondage auprès des employé/es Cercle de santé		
Modules de mise en œuvre		
Développement organisationnel	Développement du personnel	Hygiène de vie
Aménagement du travail Aspects ergonomiques	Travail en équipe Encadrement promoteur de la santé	Bien-être (wellness) Gestion du stress

1. Phase de sensibilisation
2. Phase d'analyse
3. Phase de mise en œuvre

La phase de sensibilisation englobe un premier entretien (définition des objectifs, clarification du mandat et introduction au programme PME-vital), un atelier de sensibilisation en présence de la direction (élargie), un entretien de planification (structure du programme, coûts) ainsi que l'information des employé/es. C'est là que l'on pose les jalons pour un engagement ciblé des instruments adéquats.

La phase d'analyse comprend:

- un sondage auprès du personnel d'encadrement
- un sondage auprès des employé/es
- un cercle de santé

Ces trois instruments d'analyse sont appliqués selon les besoins. Les sondages donnent de précieuses indications pour déterminer les domaines qui présentent un besoin d'agir. En outre, elles constituent une sensibilisation au thème de la promotion de la santé en entreprise.

Le cercle de santé permet de discuter des conditions insatisfaisantes (p.ex. les problèmes de communication au sein de l'équipe, les discriminations en raison d'une origine étrangère ou les contractions suite aux longues heures de travail passées devant l'ordinateur) et de rechercher des solutions (p.ex. régler la collaboration aux points d'intersection critiques ou acquérir des techniques de détente).



La **phase de mise en œuvre** englobe des modules très différents tels que l'aménagement du travail, les aspects relatifs à l'ergonomie, le travail en équipe, la promotion de la santé comprise comme une tâche du personnel d'encadrement, le bien-être et la gestion du stress.

Le module concernant l'**aménagement du travail** montre comment réaliser un processus de changement et de restructuration de manière à ce que les effets de nuisances sur la santé des employé/es soient moindres. Les changements ne représentent en effet pas seulement une chance, elles sont pour beaucoup également synonymes de danger et de déracinement. Si l'on n'en tient pas compte, on frustre les employé/es et l'on risque qu'ils démissionnent intérieurement ou qu'ils tombent malades.

Le module concernant les **aspects ergonomiques** comprend une vaste source d'informations sur des thèmes importants de l'ergonomie, entre autres comment aménager sa place de travail de manière ergonomique ou ce à quoi il faut veiller en soulevant et en portant des objets lourds. On y trouve également des informations relatives aux conditions climatiques des locaux ainsi que les adresses d'institutions spécialisées et des liens sur des sites internet.

Le module concernant le **travail en équipe** sensibilise à l'importance de la communication et prend en considération les différences dans les modes de communication entre femmes et hommes. Les employés que l'on encourage de manière ciblée, auxquels on manifeste de la reconnaissance et qui osent et savent se livrer aux critiques constructives sont plus productifs et plus satisfaits. Il est vrai que si la théorie semble simple, la réalité est un peu plus compliquée. C'est pourquoi la communication au sein de l'équipe doit être exercée et entretenue.

Le module visant un **encadrement promoteur de la santé** montre la manière dont le personnel d'encadrement reconnaît des crises et des problèmes touchant à la motivation des employé/es et comment il peut réagir à des situations délicates. Bien trop souvent, les chefs ferment les yeux lorsque des indices de conflits, de maladie ou de dépendance font surface. Seul celui/celle qui possède une bonne formation dans ce domaine peut pleinement assumer ses responsabilités d'encadrement.



Les modules **bien-être** et **gestion du stress** touchent à l'hygiène de vie individuelle et permettent aux employé/es de faire un état des lieux dans domaines de l'alimentation, du mouvement, de la détente et de l'équilibre entre la vie privée et professionnelle. Les participant/es reçoivent des indications pratiques et apprennent à mettre en accord les exigences extérieures avec leurs propres besoins.

Tous les modules sont susceptibles d'être adaptés aux besoins de l'entreprise. Les expériences faites avec les PME pilotes ont montré que le choix, la communication et la réalisation des différentes mesures prennent du temps et exigent un certain soin. En outre, il vaut la peine de ne pas fixer la barre trop haut; sinon l'euphorie du début se mue rapidement en désillusion.

Sous les thèmes en point de mire "Stress et burnout", "Travail et famille", "Travail et seniors", "Employé/es issu-es de la migration", "Harcèlement sexuel au travail", "Harcèlement moral", "Approche intégrée du genre" et "Prévention en matière de drogue", on trouvera d'autres informations complémentaires ainsi que des liens. Au besoin, ils peuvent être utilisés dans la propre entreprise. Ainsi, on peut par exemple accorder une importance particulière au point de mire "Issu-es de la migration" dans chaque module.

Il est recommandé de fixer des priorités et de leur accorder toute l'attention voulue. Cela signifie entre autres qu'au départ, on analysera la situation (au besoin avec l'aide d'une personne spécialisée) et on se fixera des objectifs clairs qui seront reconsidérés à une date déterminée à l'avance, afin de voir dans quelle mesure ils ont effectivement été atteints.

Seul un dispositif continu de gestion des objectifs et d'évaluation permettra à la promotion de la santé en entreprise de devenir un élément constitutif et stable de la politique d'entreprise.

En cas de réussite, non seulement la statistique des absences subira une modification, mais l'ambiance au travail et les forces novatrices s'amélioreront massivement.

Et vous ne serez plus jamais embarrassé/e lorsqu'on vous demandera si vos employé/es sont en bonne santé. Qui sait, peut-être aurez-vous découvert pour vous-même des techniques vous permettant de traduire dans les faits vos prochaines bonnes résolutions du Nouvel-an.



«La promotion de la santé ne peut pas (encore) figurer dans le bilan annuel établi d'après les critères de rentabilité économique - La promotion de la santé se calcule à long terme, selon le principe de la durabilité.»

Monika Stocker, Conseillère municipale, Zurich



Quelles sont les trois prochaines étapes?

1. Discutez au sein de votre direction, si votre entreprise ne pourrait pas prendre de l'avance par le biais de la promotion de la santé en entreprise.
2. Réfléchissez au domaine où le besoin d'agir est le plus urgent (cf. ci-dessous).
3. Rendez-vous sur la page internet sous l'adresse www.pme-vital.ch. Vous y découvrirez des informations, des conseils et des instruments de travail testés dans la pratique d'autres PME ainsi que des rapports d'expérience parlants.

Extrait du sondage auprès des cadres

Nous nous engageons pour la santé de nos employé/es dans les domaines suivants:		total- ment	partiel- lement	pas (enco- re)
Politique de la santé	p.ex. considérer et traiter la promotion de la santé en entreprise par la direction comme une tâche du personnel d'encadrement («La santé, c'est l'affaire de la direction»)			
Encadrement du personnel	p.ex. feedback personnel et reconnaissance en cas de bons résultats des employé/es			
Développement du personnel	p.ex. intégration ciblée et accompagnement des nouveaux employé/es			
Organisation du travail	p.ex. travail en équipe			
Equilibre vie privée - vie professionnelle	p.ex. travail à temps partiel (offre de postes à temps partiel, possibilités d'adaptation / réduction du temps de travail)			
Conditions nécessaires à la promotion de la santé en entreprise	p.ex. évaluation régulière des données et chiffres concernant la santé et le bien-être des employé/es (p.ex. gestion des absences, entretiens de départ, taux de fluctuation, causes des accidents et maladies)			
Mesures touchant l'hygiène de vie individuelle des employé/es	p.ex. offres et actions concernant les thèmes relatifs à l'alimentation, au mouvement et à la détente ainsi qu'à la compréhension individuelle de la santé			

La totalité de l'enquête auprès du personnel d'encadrement peut être consultée sous www.pme-vital.ch

