

Promotion de la santé en entreprise – outil de base pour petites entreprises

En matière de **promotion de la santé en entreprise (PSE)**, les petites entreprises présentent des avantages certains :

1. Elles sont **proches** de leur personnel
2. Elles sont capables de **flexibilité**
3. Elles peuvent rechercher des solutions **variées**

Qu'est-ce que la PSE ? La promotion de la santé en entreprise vise à prévenir des maladies ou des accidents sur le lieu de travail, à renforcer la santé physique et psychique et à améliorer le bien-être au travail. En somme, **préserver de précieuses ressources.**

Petits rouages, grands effets : la PSE peut être pragmatique et s'appliquer sans investir des ressources considérables. Les principaux éléments sont l'aménagement de l'organisation du travail, une communication ouverte et une sensibilité pour les particularités.

Cet **outil de base** a été élaboré en concertation avec des experts **scientifiques et professionnels**. Il vous aide à déterminer où en est votre entreprise en matière de PSE et quelles mesures elle pourrait encore prendre. Qui sait, peut-être en faites-vous déjà beaucoup sans le savoir ? Faites le check-up santé !



éclaration d'un chef d'entreprise : « Andrea a été absente plus d'un an. C'était vraiment difficile. Nous n'aimerions pas que cela se produise à nouveau. »



Conseil vidéo : maux de dos, de tête, insomnie ou mauvaise humeur, absences ou problèmes de concentration : regardez ces trois brèves histoires en vidéo sur www.artisana.ch (Page disponible uniquement en allemand).

Check-up santé – une auto-évaluation

Faites le test et cochez, pour chacune des thématiques suivantes, ce que vous faites déjà 😊, faites en partie 😐 ne faites pas 😞. Pour terminer, définissez avec votre équipe les mesures que vous souhaitez prendre à l'avenir.



ORGANISATION DU TRAVAIL



Nous **répartissons le travail** de façon à ce que personne ne soit **trop ou pas assez sollicité** sur une période prolongée.

Nous permettons un **travail autonome** et un **aménagement individuel du travail**.

Nous veillons à **proposer des outils de travail sûrs, du matériel utile** et des **postes de travail ergonomiques**.

Nous mettons en place des mesures incitatives pour encourager une **alimentation saine** et des **activités physiques**.

Nous **enregistrons les horaires de travail** et si des heures supplémentaires s'imposent, nous veillons à ce qu'elles soient **compensées**.

Nous tenons compte des souhaits de chacun en ce qui concerne **les congés et les temps de travail**.

Nous planifions **soigneusement le travail en équipe, les changements d'équipe** et veillons à instaurer un repos suffisant.

Nous disposons **d'une personne compétente** pour les thèmes de la sécurité du travail, de la protection de la santé et de la promotion de la santé en entreprise. Elle est **activement soutenue** par la direction.

Nous avons défini des **principes de base** et des **règles** concernant le traitement des problèmes spécifiques en interne et les personnes **externes** à contacter en cas de besoin (p. ex. en cas d'accident, de problèmes psychosociaux, d'addiction, etc.).

Nous analysons régulièrement les **facteurs de stress** et les **risques** d'accident, de maladie, de problèmes psychosociaux et nous engageons des mesures concrètes lorsque nous le jugeons nécessaire (p. ex. : investissements dans de nouveaux outils de travail, action bike to work, formation à la gestion du stress).

Nous vérifions et analysons régulièrement **l'efficacité des mesures mises en œuvre** (p. ex. à l'aide d'indicateurs, analyse de la situation avec l'équipe, etc.).

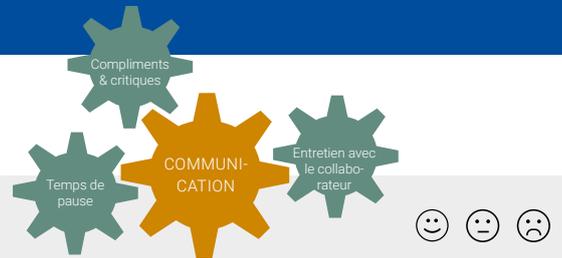


Déclaration d'une cheffe d'entreprise : « En fait, nous avons mis en place un bon rituel. Nous nous retrouvons chaque jour à 9 heures autour d'un café. On discute de notre journée, de ce qui est prévu. Parfois, quelqu'un demande : « Qu'est-ce que c'est que cette tête que tu fais aujourd'hui? »... On rit aussi beaucoup. »



Déclaration d'une cheffe d'entreprise : « Un ami chef d'entreprise m'a dit qu'il valait la peine d'investir dans la promotion de la santé, en particulier à cause de la santé psychique. Et que les petites entreprises ont des avantages dans ce domaine. Et là je me suis dit : en fait, c'est vraiment le cas! »

! Vous trouverez le bilan de santé en ligne à l'adresse www.artisana.ch
(Page disponible uniquement en allemand)



COMMUNICATION



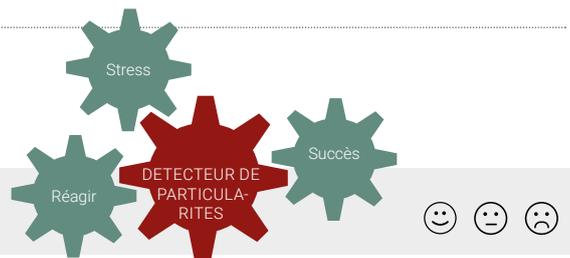
Nous tenons régulièrement des **réunions d'équipe**.

Au moins une fois par an, un **entretien individuel** est mené avec tous les collaborateurs au cours duquel le supérieur prend le temps de donner un **feed-back** et d'écouter les **préoccupations** des membres de son équipe.

Les **pauses communes** et les **courtes conversations spontanées** durant le temps de travail sont une pratique courante chez nous.

Nous encourageons une **culture de feed-back constructive** et **valorisante**.

Nous promouvons une **culture d'entreprise** qui laisse aussi de la **place pour les erreurs**, qui invite à parler de ses propres **limites** et à **rire** ensemble.



SENSIBILITÉ POUR LES PARTICULARITÉS



Qu'il s'agisse d'une **situation agréable ou problématique**, nous **réagissons** aux cas particuliers.

Nous sommes **fiers** de nos **succès**, petits et grands, et nous ne sommes pas avares de **compliments** et de **remerciements**.

Nous célébrons les **occasions spéciales (apéritifs, fêtes ou sorties d'entreprise)**.

Si une **phase de stress** dure plus de 3 à 4 semaines, nous tirons la **sonnette d'alarme** et discutons de la manière de **décharger** les personnes concernées.

Si la **performance**, la **motivation** ou le **comportement social** d'une personne **change**, nous en **discutons** avec elle et la **soutenons**.

En cas d'**absences répétées ou prolongées**, un **entretien (de retour)** est organisé afin d'aborder les possibles causes liées au travail et un soutien éventuel.

Conclusion du bilan de santé

A partir de vos réponses, dressez une liste de priorités pour les sujets qui vous semblent receler le plus grand potentiel d'amélioration, discutez-en au sein de l'équipe et déterminez des mesures concrètes que vous souhaitez mettre en œuvre au cours des deux prochaines années.

Sujet	Mesure	Premières étapes de mise en œuvre
1.		
2.		
3.		

Conseils pour la promotion de la santé en entreprise

Réagissez immédiatement aux situations, qu'elles soient positives ou négatives : les choses positives sont encouragées, la motivation et l'esprit d'équipe sont renforcés. Une réaction précoce aux problèmes peut prévenir les maladies et les absences.

! **Bien joué !** » Ne partez pas d'hypothèses telles que « Si je ne dis rien, c'est que tout va bien » ou « Il suffit de faire un compliment une fois par an lors de l'entretien d'évaluation ». Car la **valorisation et la reconnaissance** ont des effets positifs sur la santé et la performance. Un compliment ou un remerciement honnête ne coûte rien et a des effets énormes !

? **«Que se passe-t-il ?** » Dans les situations difficiles, ne partez pas d'hypothèses telles que « Le stress finira bien par disparaître de lui-même » ou « Si je dis quelque chose, tout ne fera qu'empirer ». Après tout, des phases de stress prolongées et difficiles peuvent être des **facteurs déclencheurs de maladies physiques et psychiques**. Cherchez le dialogue et **posez des questions !**

? **Vous constatez des changements inexplicables chez une collaboratrice ou un collaborateur ?** La performance, la motivation, le travail et le comportement social ont-ils changé ? Il peut s'agir d'indices de problèmes psychiques. **Réagissez rapidement !**



Déclaration d'un directeur :

« Le thème de la santé est aujourd'hui pour nous un objet de préoccupation permanent. Mes collaborateurs sont mon capital. C'est pourquoi j'investis en eux, cela va de soi. »



1. Chercher le dialogue et aborder le problème

Abordez le problème lors d'un entretien personnel et prévoyez suffisamment de temps :

- Décrivez le comportement problématique observé et les conséquences pour l'entreprise.
- Exprimez votre inquiétude pour la collaboratrice/le collaborateur et essayez de trouver des motifs liés à l'entreprise.
- N'émettez pas de diagnostic.
- Ne vous attendez pas à ce que la personne concernée fasse preuve de compréhension et ne réagissez pas aux objections.
- Expliquez clairement ce qui doit changer.
- Proposez votre aide et discutez des solutions possibles.
- Convenez d'un autre entretien.

2. Adapter la situation de travail et soutenir les mesures

Les collaborateurs doivent bien sûr contribuer à l'amélioration de la situation. Dans certains cas, il est toutefois utile d'adapter aussi la situation de travail :

- Réduction de la charge de travail ou du temps de travail.
- Délégation de responsabilités.
- Adaptation du lieu de travail ou des processus de travail.
- Renforcement des connaissances et des compétences par la formation.

3. Faire appel à une aide externe

Si la situation ne s'améliore pas ou ne s'améliore pas suffisamment malgré les entretiens et les adaptations du travail : encouragez la collaboratrice/le collaborateur à faire appel à une aide externe ou demandez vous-même des conseils. N'attendez pas trop longtemps et réagissez le plus tôt possible. Il n'y a pas d'interlocuteur idéal pour tous les cas de figure et parfois vous devez contacter plusieurs interlocuteurs :

- médecin de famille ou psychothérapeute
- conseiller AI ou case manager pour l'assurance indemnités journalières
- association industrielle ou professionnelle
- coach ou conseiller d'une entreprise spécialisée
- service cantonal spécialisé ou inspecteur du travail

Remarques sur l'aide externe : www.compasso.ch (portail d'information pour les employeurs), www.bgm.gesundheitsfoerderung.ch (Check GSE pour petites entreprises), www.helpy.ch (expertise pour les PME), www.helsana.ch/outils-pme (Business Health), www.psyatwork.ch (portail d'information du SECO)