

Dizaines d'emplois récupérés

NF 18.03.06

FORMATION ► Le programme HEVs-Groupe Mutuel de lutte contre l'absentéisme en entreprise connaît un succès fulgurant et s'exporte outre-Sarine.

PASCAL CLAIVAZ

Le certificat postgrade HEVs et Groupe Mutuel sur la gestion des absences et la promotion de la santé en entreprise s'exporte maintenant en Suisse allemande. A la Haute Ecole valaisanne, ce certificat a démarré il y a sept mois seulement. Mais on a déjà dédoublé la première volée. Qu'est-ce qui explique ce succès? Nous l'avons demandé à Jean-Charles Rey, coordinateur de l'Unité réadaptation-réinsertion de la HEVs. *«Je pense que c'est la double approche que nous proposons. Nos experts viennent de la pratique. En l'occurrence, le Groupe Mutuel propose déjà ce programme à ses clients entreprises. D'un autre côté, le sceau de la Haute Ecole rassure nos clients sur la valeur scientifique de l'approche proposée.»*

Quels arguments utilisez-vous?

Les coûts de l'absentéisme pour les secteurs de la santé et de l'économie sont largement connus. Nous sommes acceptés, parce que nous parlons assez vite de choses très concrètes et de résultats visibles.

Et quels sont vos taux de réussite?

Très vite, grâce à notre programme, nous pouvons abaisser les taux d'absentéisme de 2% à 3%. Il s'agit d'équivalents d'emplois à plein temps. Il n'y a



Le coordinateur de l'Unité réadaptation-réinsertion de la HEVs Jean-Charles Rey.

LE NOUVELLISTE

qu'à faire la transposition sur des firmes comptant 100, 500, 1000 collaborateurs ou davantage. Si la direction de ces firmes maintient le cap, elle peut atteindre des baisses jusqu'à 5%. Il s'agit donc d'économies importantes pour une entreprise. Non seulement le taux d'absentéisme baisse fortement mais l'ambiance de travail s'améliore.

Il est donc compréhensible que les entreprises se précipitent chez vous.

N'êtes-vous pas débordés?

Cela va encore. Nous travaillons de concert avec des experts internes et externes. Mais attention, notre programme requiert un changement complet de perspective. Il demande également une nouvelle philosophie de l'entreprise.

Comment surveille-t-on ses collaborateurs sans être répressif?

Après un congé maladie, l'entretien de retour est primordial. Le responsable demande à la personne comment elle va, si elle a besoin de confier quelque chose de spécial, quels sont ses désirs et ses souhaits. On règle beaucoup de problèmes par un simple aménagement du temps de travail, l'octroi d'une demi-journée par exemple. Il y a bien sûr des mesures beaucoup plus lourdes, si par exemple le collaborateur souffre de graves affections psychiques ou physiques.

Comment a démarré l'extension de votre certificat outre-Sarine?

A travers le réseau des Hautes Ecoles. En l'occurrence, c'est l'Institut de la Haute Ecole Santé-Social du Nord-Ouest de la Suisse et le Groupe Mutuel qui ont développé ensemble une formation.

Un stress à 8 milliards

Suite au succès rencontré par le cours mis sur pied entre le Groupe Mutuel et la Haute Ecole valaisanne Santé-Social (HEVs2), c'est l'Institut de la Haute Ecole Santé-Social du Nord-Ouest de la Suisse (FHNW) qui organise à son tour une formation débouchant sur un certificat postgrade reconnu, qui concerne la gestion des absences et la promotion de la santé en entreprise. Il se base sur les expériences déjà réalisées par ces deux institutions en Suisse romande. Dix-huit jours de formation sont prévus, dont le début est fixé au 21 septembre 2006. Cette formation est également le fruit d'une prestation innovatrice développée depuis plusieurs années par le Groupe Mutuel pour sa clientèle. Il s'agit du «Managed Care entreprise». En Suisse, selon des études, les coûts sanitaires engendrés par le stress, les accidents et les maladies professionnelles se montent à plus de 8 milliards de francs.