

Santé au travail : „des projets à se rendre malade„



Sommaire

- ▶ Santé en entreprise : état des lieux sur un sujet à choix multiples
- ▶ Santé en entreprise : une affaire de pragmatisme
- ▶ Le Corporate Care: une logique sur le long terme
- ▶ L'entreprise de demain : un rôle de santé publique à jouer ?



Santé en entreprise :

Etat des lieux

- ▶ Absentéisme, présentéisme, santé en entreprise :
 - ▶ des thèmes toujours d'actualité mais encore trop peu reconnus
- ▶ Médecin du travail, infirmière-conseil, spécialiste en réhabilitation :
 - ▶ une espèce rare
- ▶ Une pluralité d'intervenants (coach, sociétés spécialisées, case management, institutions sociales, etc.) :
 - ▶ Cloisonnement, absence de coordination, effets à court terme
- ▶ Gestion de l'absentéisme dans 10 à 15 % des entreprises
 - ▶ Les PME à l'écart

Santé en entreprise :

Etat des lieux

- ▶ Des plateformes de communication à reconstruire ?
 - ▶ Le mal-être en entreprise; le quotidien de la médecine
- ▶ Le principal intéressé déresponsabilisé ?
 - ▶ Des prestations sociales des entreprises au cocooning des employés
- ▶ Des interventions encore trop tardives ?
 - ▶ Difficile de concilier réinsertion et licenciement
- ▶ Des thèmes de santé en entreprise difficiles à mettre en pratique ?
 - ▶ Foisonnement de formation, séminaire, colloque, forum etc.
 - ▶ Mais encore ?

Santé en entreprise : Une affaire de pragmatisme



Des repères à définir pour votre entreprise

Santé en entreprise

Une affaire de pragmatisme

1. Calquer le projet sur la culture d'entreprise
2. S'appropriier les règles de la gestion du projet
 - ▶ Apprécier la faisabilité du projet
 - ▶ Définir avec justesse les dysfonctionnements
 - ▶ Obtenir le financement & le retour sur investissement
 - ▶ Définir des processus simples et des communications périodiques
3. Définir une équipe pluridisciplinaire

Santé en entreprise :

Une affaire de pragmatisme

1. La culture d'entreprise

- ▶ Chaque entreprise est unique et doit se créer une identité collective.
- ▶ Cette identité se construit sur des valeurs, mythes, rites, tabous:
 - ▶ Ethique, esprit d'équipe, simplicité, justice
 - ▶ Innovation, ambition, engagement social
 - ▶ Le mythe du fondateur, la création des musées d'entreprise
 - ▶ Etc.
- ▶ La culture d'entreprise = une cohésion du personnel autour du nom, des produits, des services, de l'image
- ▶ Tous ces repères deviendront un facteur motivant

Santé en entreprise :

Une affaire de pragmatisme

1. La culture d'entreprise

- ▶ L'adhésion à la culture est un processus de long terme et passe par une implication de tous les employés.
- ▶ Il faut veiller régulièrement aux atouts ou aux faiblesses de sa culture
ex. culture du bien-être -----> risque d'une fidélisation extrême des employés
- ▶ A vous de choisir :
 - ▶ La santé comme une valeur d'entreprise ?
 - ▶ La santé comme un investissement ?
 - ▶ La santé comme une dépense ?

Santé en entreprise : Une affaire de pragmatisme

2. Un travail axé projet

- ▶ Communiquer selon un langage commun (chiffres, ROI, destinataire de l'information)
- ▶ Recentrer les coûts sur l'entreprise
Ne pas se focaliser sur des statistiques générales
Eviter les comparaisons, l'identification à la moyenne sur les taux d'absentéisme
- ▶ Se tester sur un premier projet simple adapté à la culture d'entreprise.
- ▶ Anticiper les développements sur le sujet de la santé :
 - ▶ Dépression et burn out : principales raisons d'absence au travail en 2020 ?
 - ▶ Augmentation de l'âge de la retraite et travail: quels aménagements pour la santé ?



Santé en entreprise :

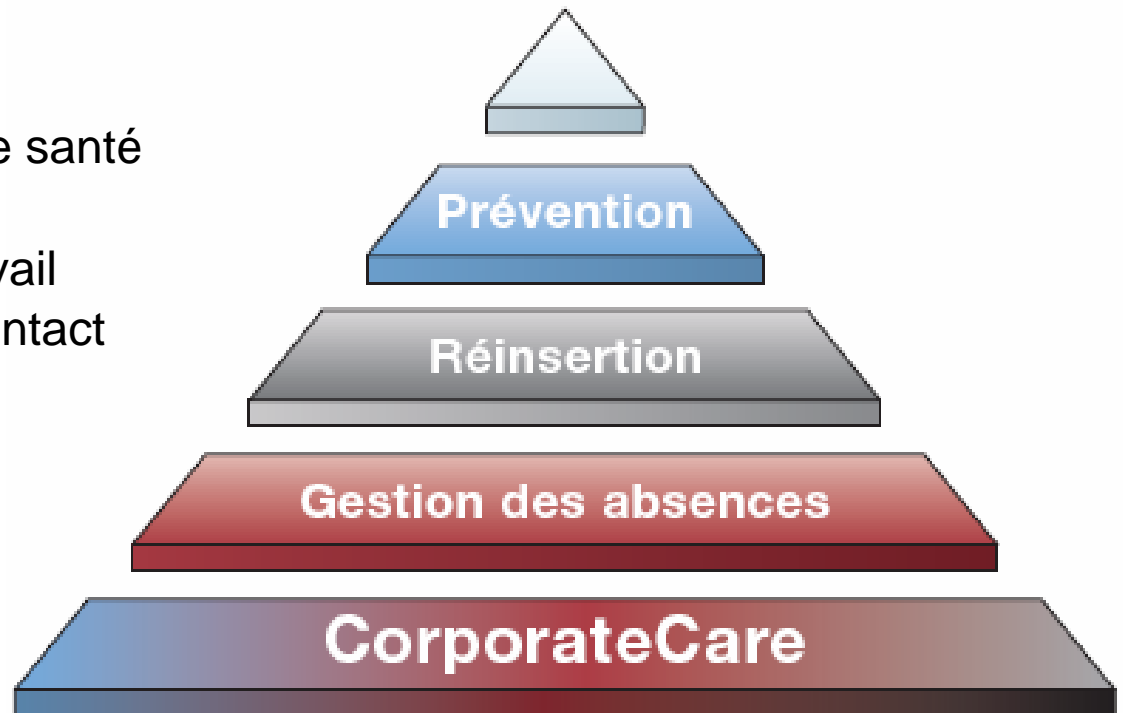
Une affaire de pragmatisme

3. Constituer une équipe pluridisciplinaire

- ▶ Rassembler des acteurs de différents horizons travaillant vers un but commun:
 - ▶ Médecins traitant, médecins du travail, spécialiste de santé
 - ▶ Entreprises, commission du personnel, syndicats
 - ▶ Institutions sociales, Assureurs
 - ▶ Collaborateurs/trices
- ▶ S'orienter vers les bonnes personnes, garantir une animation du groupe
- ▶ Pérenniser les démarches temporaires du projet et assurer des relais internes

Le concept CorporateCare: une logique sur le long terme

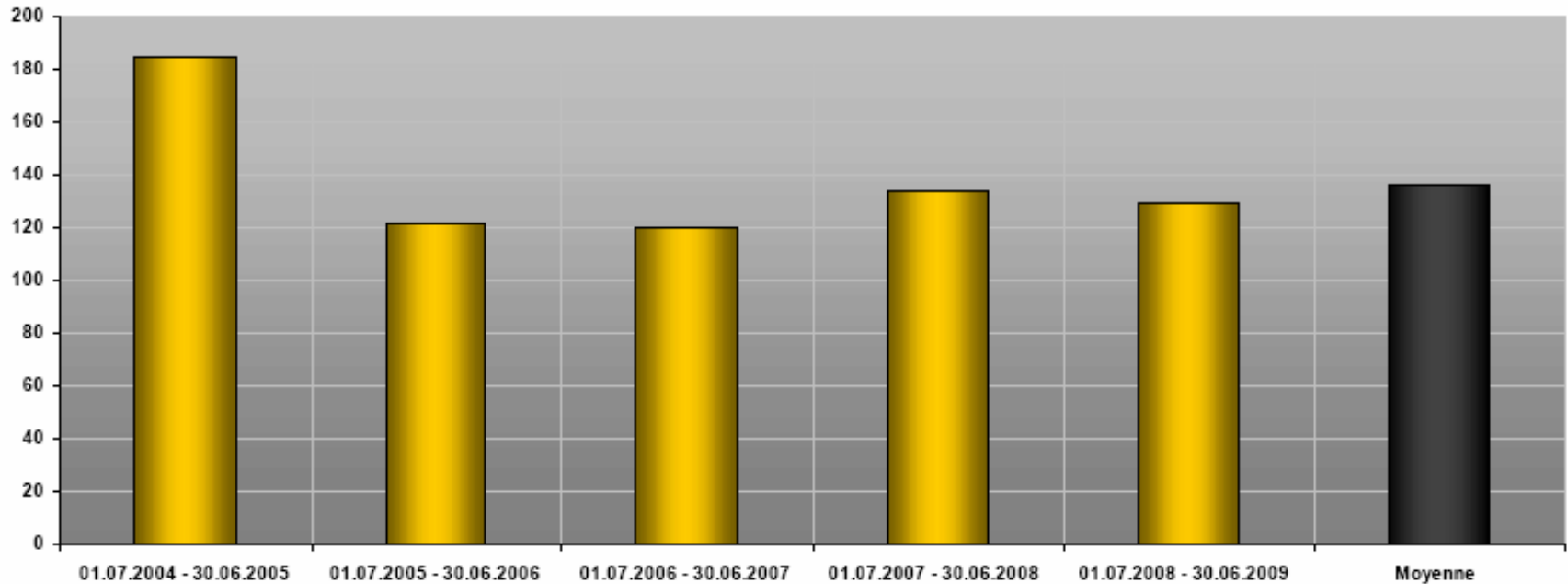
6. Favoriser une politique de santé
5. Travailler en réseau
4. Favoriser le retour au travail
3. Être informé, garder le contact
2. Définir et communiquer
1. Mesurer



Données chiffrées en entreprise

Ratio de sinistralité

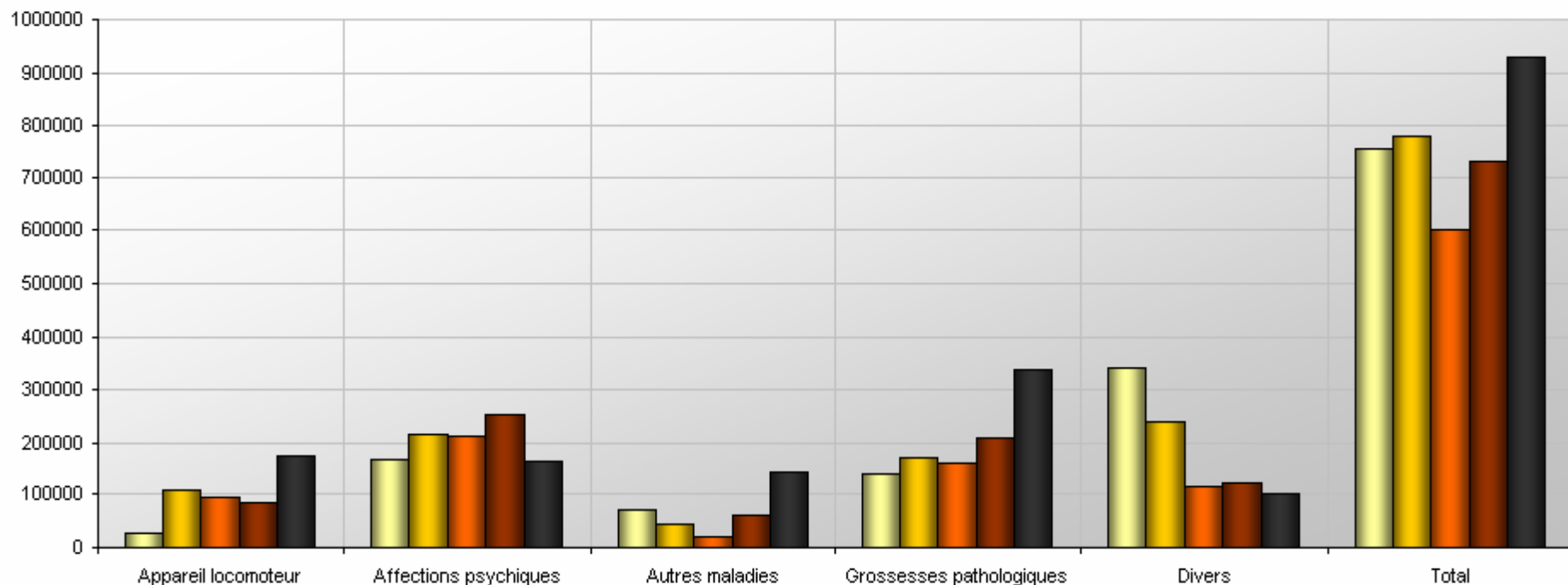
Ratios



Période	Masse salariale	Prestations	Ratio
01.07.2004 - 30.06.2005	46'764'813	863'467	185
01.07.2005 - 30.06.2006	52'364'845	638'212	122
01.07.2006 - 30.06.2007	57'132'927	686'509	120
01.07.2007 - 30.06.2008	63'384'362	848'280	134
01.07.2008 - 30.06.2009	67'183'593	867'164	129
Moyenne	57'366'108	780'726	136

Données chiffrées en entreprise

Coûts par groupe de diagnostics



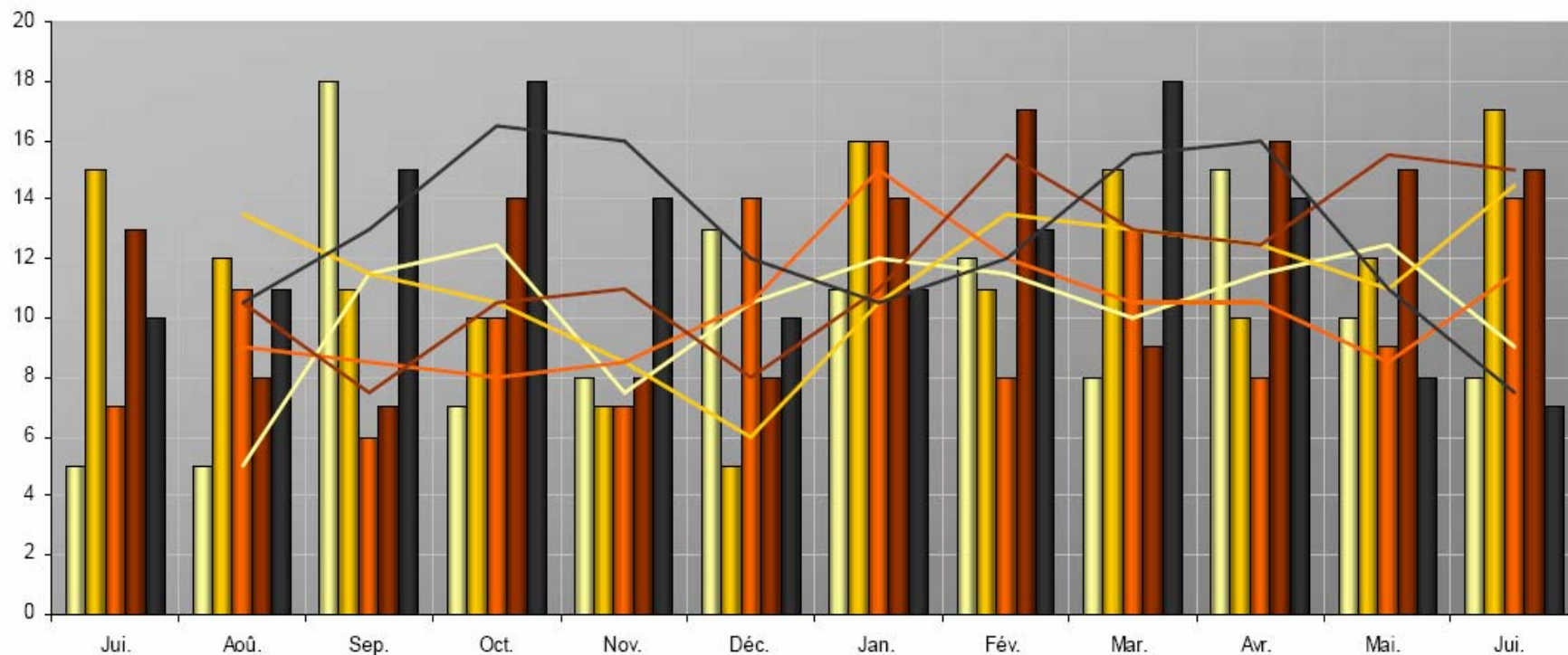
Période	Appareil locomoteur	Affections psychiques	Autres maladies	Grossesses pathologiques	Divers	Total
01.01.2004 - 31.12.2004	28'479	170'153	71'693	139'597	342'715	752'637
01.01.2005 - 31.12.2005	109'387	217'543	42'254	172'137	240'183	781'503
01.01.2006 - 31.12.2006	96'022	212'651	19'245	161'158	113'781	602'857
01.01.2007 - 31.12.2007	84'659	254'248	60'387	208'266	122'153	729'713
01.01.2008 - 31.12.2008	175'407	165'157	146'316	339'358	102'882	929'119

Données chiffrées en entreprise

Nombre de nouveaux cas annoncés par mois
et avec indemnisation

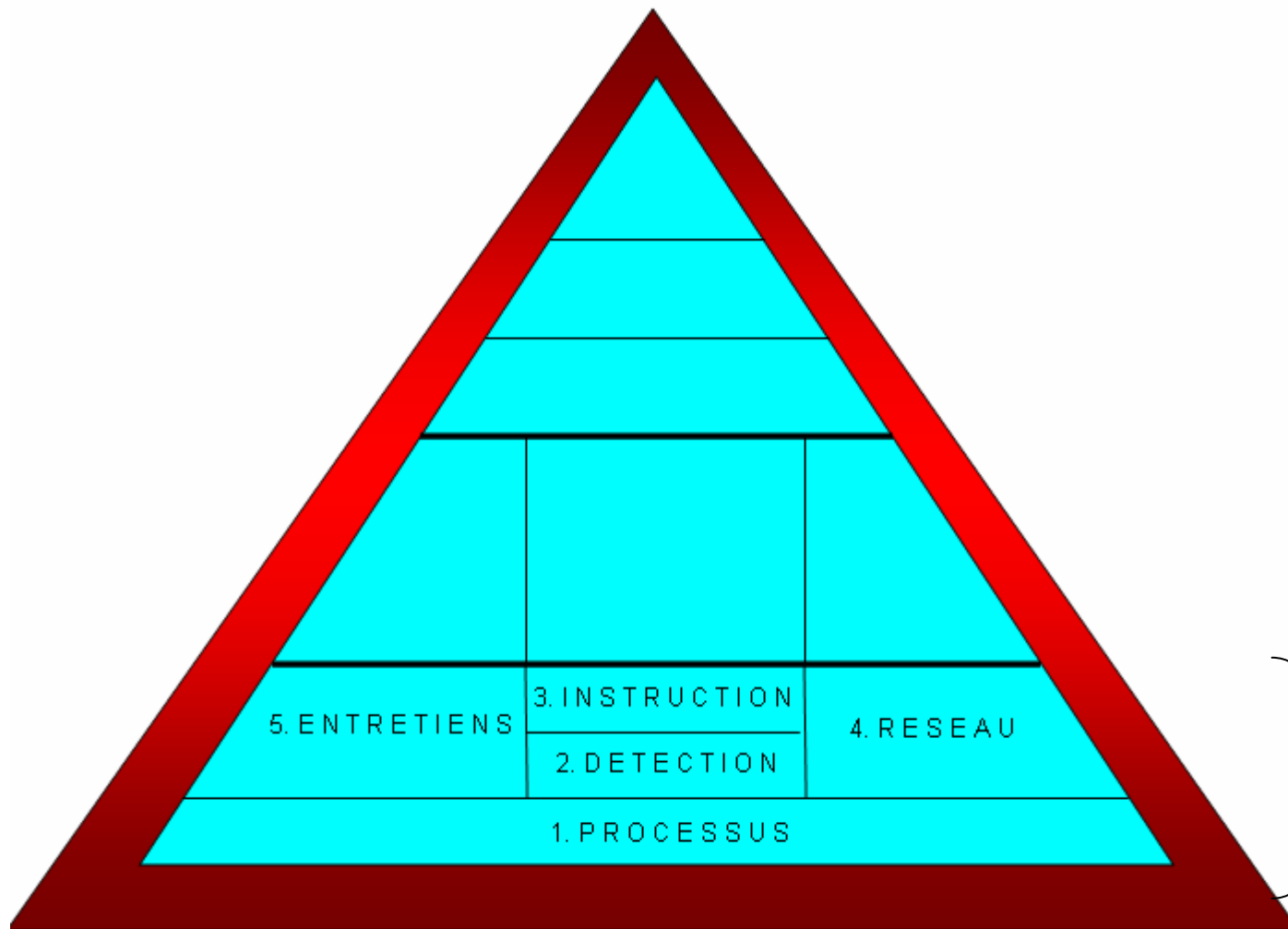


Swiss Power Group.



Période	Juillet	Août	Septembre	Octobre	Novembre	Décembre	Janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Total
01.07.2004 - 30.06.2005	5	5	18	7	8	13	11	12	8	15	10	8	120
01.07.2005 - 30.06.2006	15	12	11	10	7	5	16	11	15	10	12	17	141
01.07.2006 - 30.06.2007	7	11	6	10	7	14	16	8	13	8	9	14	123
01.07.2007 - 30.06.2008	13	8	7	14	8	8	14	17	9	16	15	15	144
01.07.2008 - 30.06.2009	10	11	15	18	14	10	11	13	18	14	8	7	149

Implémentation du concept 1er niveau

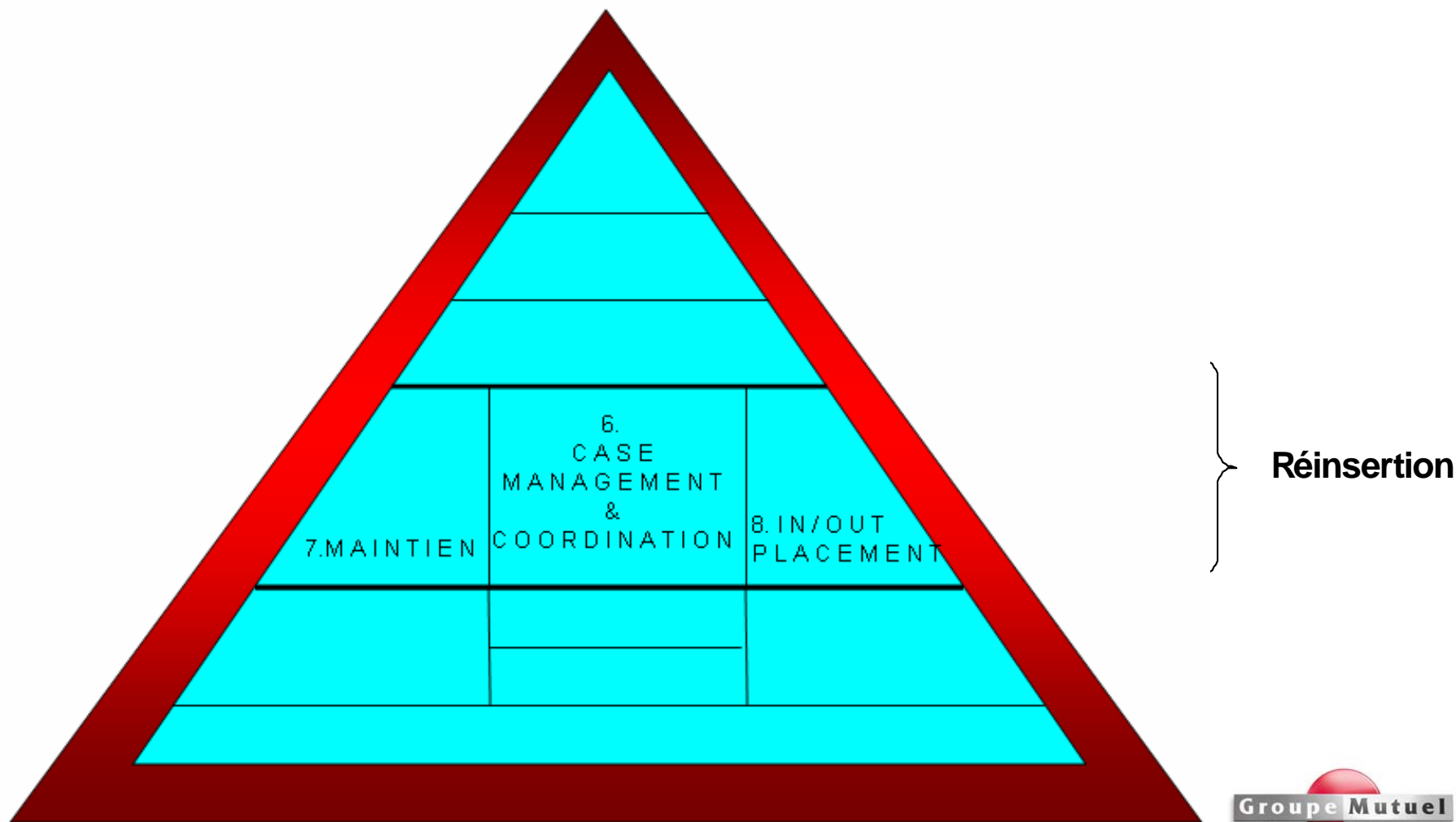


Gestion des absences

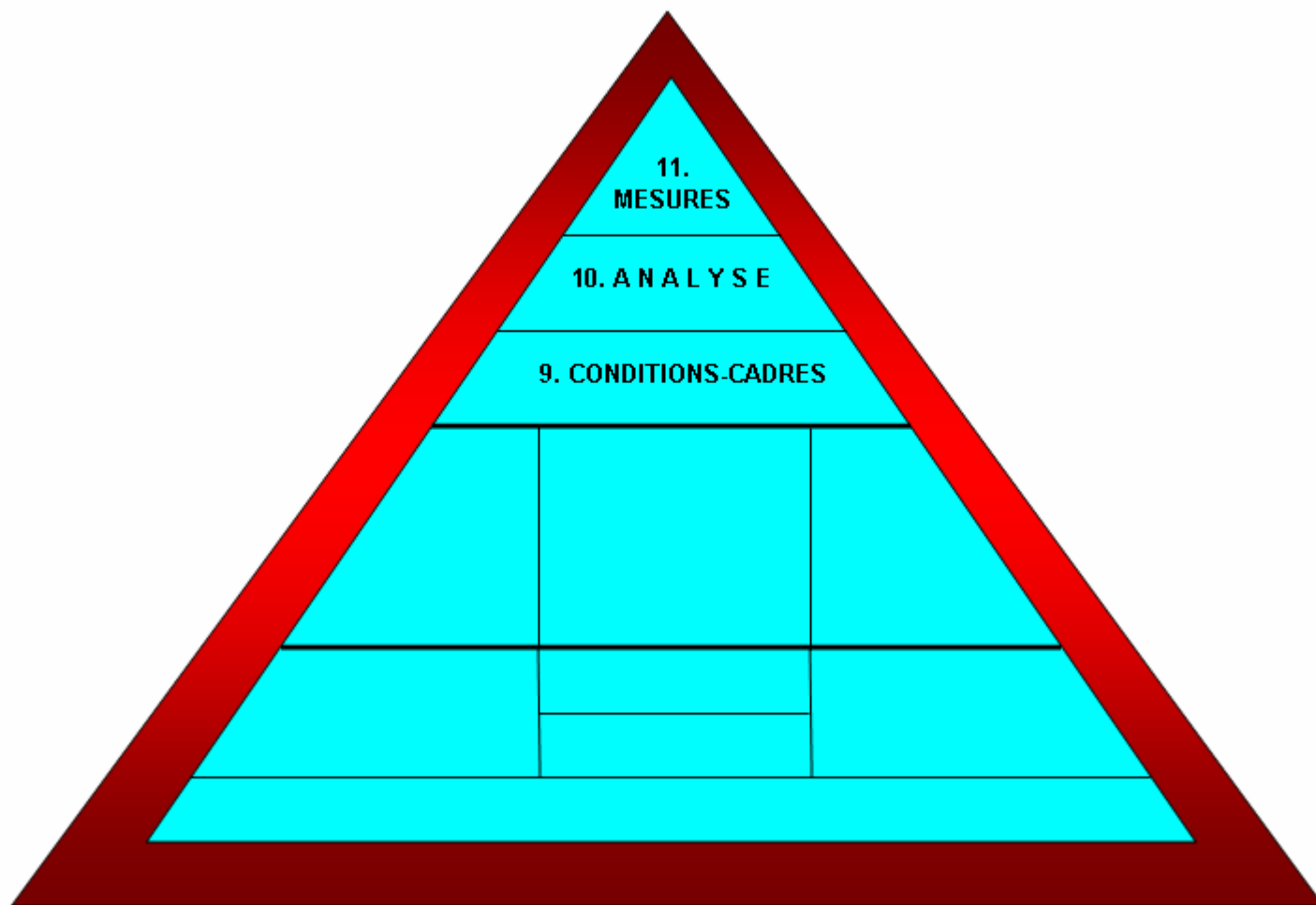


Swiss Power Group.

Développement du concept 2ème niveau

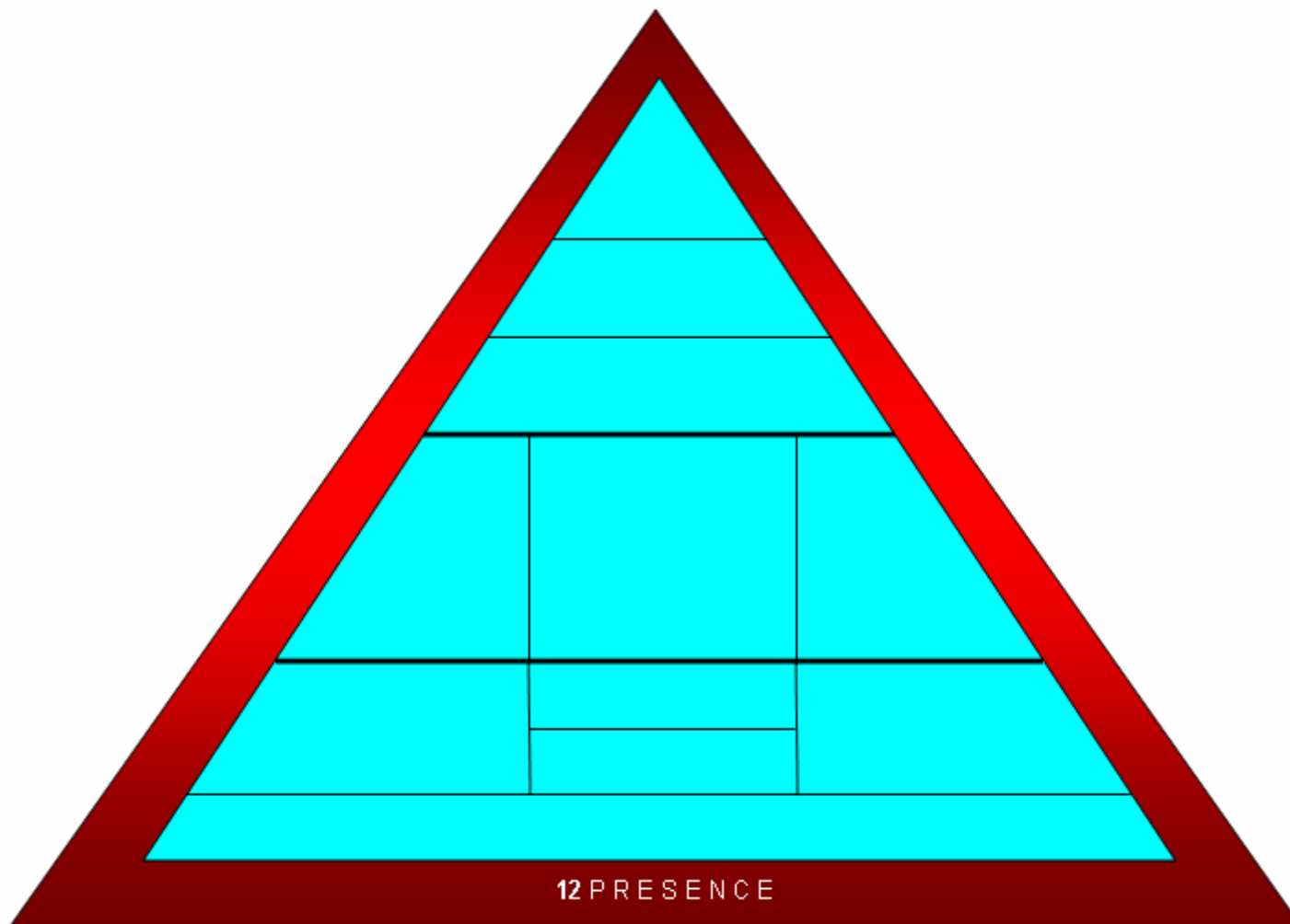


Développement du concept 3ème niveau



Prévention

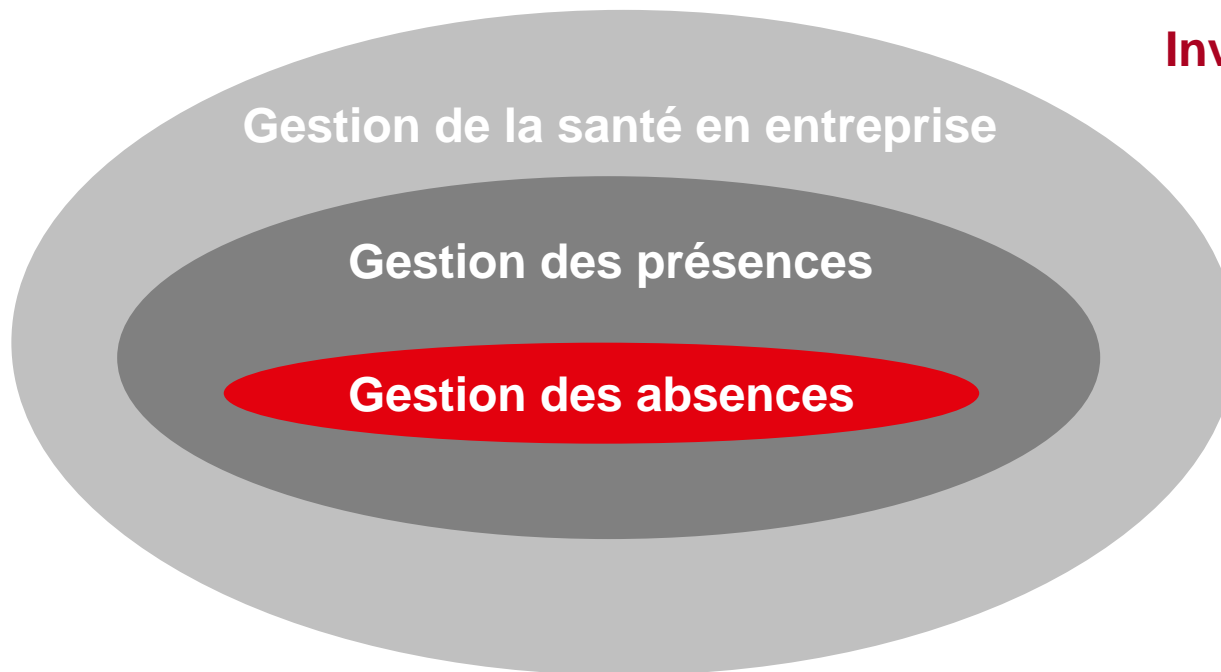
Développement du concept 4ème niveau



La gestion des absences à la gestion de la santé

Volonté

Investissement



Réseau

Créativité

Esprit critique



Swiss Power Group.

Projet santé en entreprise : Exemple avec le mobbing



Le mobbing

Démarches appliquées

1. La culture d'entreprise

Nous avons des valeurs:

- ▶ Ethique, esprit d'équipe,
- ▶ Justice,
- ▶ Protection de la santé des collaborateurs

2. La gestion du projet

Ce domaine est du ressort de notre Direction des Ressources Humaines

- ▶ Communication interne, flyer
- ▶ Règlement du personnel,
- ▶ Budget à charge de l'entreprise pour les X premières consultations

3. L'équipe pluridisciplinaire

- ▶ Mesure préventive : une antenne est créée auprès
 - D'une psychologue, d'un médecin etc.
 - D'un cabinet d'avocat



Swiss Power Group.

Le mobbing: approche critique

Aspect médical :

- ▶ Définition : toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes pouvant porter atteinte à la personnalité, à la dignité, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail
- ▶ Descriptif de la personne « perverse » : aucune culpabilité, rigide, avide d'admiration, aucune remise en question
- Descriptif de la victime : personne scrupuleuse, investie dans son travail, perfectionniste

- ▶ Processus sur plusieurs mois et par étapes
 - ▶ **1er étape** : attaques multiples, pique, brimade, malentendu ----->victime et acteur relativisent ces actes agressifs « ce n'est qu'une plaisanterie »
 - ▶ **2ème étape** : le pervers rassemble autour lui l'ensemble du groupe qu'il séduit par ses agissements. L'auteur refuse la communication, pousse à la faute la victime qui peut avoir une réaction violente et inadéquate. L'entourage, le groupe se forment alors un jugement négatif de la victime
 - ▶ **3ème étape** : perte de confiance, une victime dévalorisée par des tâches inutiles
 - ▶ **4ème étape** : exclusion, incapacité de travail de longue durée, licenciement

Le mobbing: approche critique

Aspect juridique

- ▶ L'employeur protège et respecte la personnalité du travailleur (art. 328 CO);
- ▶ L'employeur prend des mesures pour la protection de la santé et la sécurité de ses employés et veille au maintien de la moralité (art. 328 CO);
- ▶ L'employeur fait collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé. Ceux-ci sont tenus de seconder l'employeur dans l'application des prescriptions sur la protection de la santé (Art 6 Loi sur le travail).
- ▶ Un enchaînement de propos et/ou d'agissement hostiles, répétés fréquemment pendant une période assez longue (6 mois), par lesquels un ou plusieurs individus cherchent à isoler, à marginaliser voire exclure la personne sur son lieu de travail (ATF 20 mars 2006 4C 320/2005)

Le mobbing: approche critique

Aspect social et asséculoologique

- ▶ La désinsertion professionnelle est déjà présente après un mois d'incapacité de travail
- ▶ Pour retrouver 100% de rendement après une incapacité de longue durée, il faut autant de temps que la durée même de cette incapacité de travail.
- ▶ 5ème révision AI :
Après un mois d'incapacité de travail, il faut mettre en route la détection précoce
- ▶ La reprise thérapeutique doit être favorisée pour encourager la personne à retrouver la pleine capacité de travail

Le mobbing: approche critique

Bilan

- ▶ Comment définir la prévention du mobbing ?

- ▶ Comment concilier une réinsertion rapide de la personne sur son lieu de travail et un environnement de travail inadapté ?

- ▶ Comment peut-on obtenir une réaction rapide de l'employeur alors que :
 - l'évolution médicale est lente
 - l'accumulation des preuves juridiques est également basée sur le long terme ?

- ▶ Comment concilier
 - bonne volonté de la personne à vouloir reprendre le travail
 - difficultés des tiers externes à comprendre le contexte
 - un encadrement professionnel inapproprié ?

Conclusions

« Ce qui concerne tout le monde, tout le monde peut le résoudre.

Chaque tentative individuelle de résoudre ce qui concerne tout le monde, doit échouer »

Friedrich Dürrenmatt

Merci de votre attention



Swiss Power Group.