

Gestion intégrale de la santé: une préoccupation «win-win»



Groupe Mutuel
Association d'assureurs

Sommaire

- Contexte: exemple pratique d'une banque régionale
(NAB – Neue Aargauer Bank) - «Absentéisme» vs «Présentéisme»
- Concept:
La promotion de la santé en entreprise (PSE) – un processus intégral
- Implémentation: quels sont les moyens mis en oeuvre?
- Résultats
- Constats – les principaux enseignements

Exemple pratique «NAB - Neue Aargauer Bank»



- Un programme intégral dans le cadre de la PSE?
- Les principales interrogations au départ:
 - Par quoi commencer?
 - Est-ce l'absentéisme ou le présentéisme qui nous fait perdre plus d'argent?

Un vaste champ d'action

<p><i>Comportement</i></p>	<p><i>Atelier d'introduction avec la direction d'entreprise</i> <i>Groupe de projet</i> <i>Cercles santé</i> <i>Formation des cadres:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>compétences managériales</i> • <i>gestion des absences, burnout, procédure pour mener les entretiens de retour</i> 	<p><i>Formations sur le comportement personnel:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>„Work-Life-Balance“</i> • <i>Mouvement-Alimentation</i> • <i>Gestion du stress</i> • <i>Ecole du dos</i> <p><i>Portails santé interactifs</i></p>
<p><i>Situation</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Analyse des absences</i> • <i>Sondage du personnel</i> • <i>Rapport sur la santé</i> • <i>Screenings</i> • <i>Visites sur la place de travail</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Structure organisationnelle</i> • <i>Règlement du temps de travail</i> • <i>Ergonomie</i> • <i>Eclairage, air, bruit</i> • <i>Salles de repos et de fitness</i> • <i>Proposition de menus fitness à la cantine</i>
	<p><i>Gestion de la santé en entreprise</i></p>	<p><i>Promotion de la santé en entreprise</i></p>

Présentation de l'entreprise

- Prestataire de services dans le domaine de la finance avec un fort ancrage régional
- Effectif de collaborateurs: env. 800
- 6 succursales, 32 agences
- Le travail s'effectue pratiquement sans exception en position assise
- Niveau de formation élevé, une part importante de personnes en formation
- Les absences sont détectées systématiquement et se situent à un niveau très bas pour la branche: env. 2%

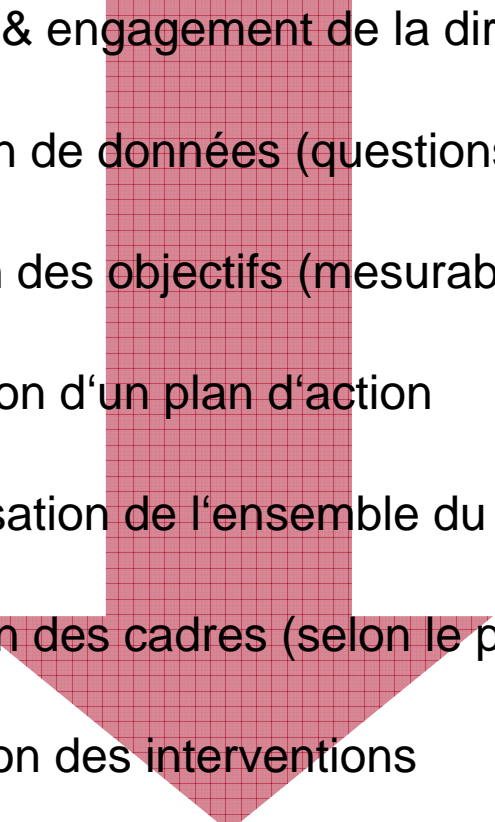
L'état de santé des collaborateurs

- L'état de santé est jugé „bon“, comme pour le reste de la branche
- Pratiquement pas d'accidents professionnels, peu d'accidents non-professionnels
- Les collaborateurs „au front“ (conseil clientèle) subissent davantage de pression, notamment en raison d'objectifs ambitieux
- Nous avons rencontré des cas isolés de collaborateurs ayant eu des crises psychiques ou se trouvant au début d'un „burnout“. Un Case-Management a été mis sur pied.

Mission

- La direction de la NAB attend des propositions pour un programme efficace dans le domaine de la promotion de la santé.
- Le programme doit être durable et s'inscrire dans le moyen-terme (3-4 ans).
- Il doit être basé sur une approche globale et non sur des actions isolées.

PSE – un processus intégral

- 
- Décision & engagement de la direction d'entreprise
 - Extraction de données (questions sur l'état de santé)
 - Définition des objectifs (mesurables)
 - Élaboration d'un plan d'action
 - Sensibilisation de l'ensemble du personnel
 - Formation des cadres (selon le principe top-down)
 - Réalisation des interventions
 - Bilan

Contexte

Concept

Implémentation

Résultats

Constats

Eléments et planning

Phase	Groupe cible	Action
A – Décision de promouvoir la santé 7 avril 2006	Direction d'entreprise	Selon modèle, décision „GO“
B - Sensibilisation Date à fixer	Cadres supérieurs	Kick-off (3h) avec 3 ateliers parallèles
C - Sensibilisation Août 2006	Tous les collaborateurs	Road-show (env. 1,5h par manifestation, 2x Aarau, 5x régions) - Présentation du programme de promotion de la santé „g'sund & zwäg“ - Introduction au programme micropause®
1 - Evaluation Fin août 2006	Tous les collaborateurs	Questionnaire sur l'état de santé (online et anonyme), suivi d'un rapport faisant ressortir les éléments clé, p. ex. „Capacité à gérer la pression“, „Dos“, etc.
2 - Implémentation au niveau des cadres Automne 06 à 2007	Cadres dans des fonctions clé	Cours de base sur 2 jours , Basic 1 ou 2 Maîtriser la pression et le stress Mon rôle de cadre dans le domaine de la santé
3 - Implémentation au niveau des collaborateurs Automne 06 à printemps 09	Tous les collaborateurs	a) Kick-off – début de votre programme santé b) Portail santé de la NAB via Inter-/Intranet c) Cours d'une journée sur les éléments clé ressortis du questionnaire sur l'état de santé d) Suivi du projet pour la mise en oeuvre à l'interne , p. ex. actions cantine, semaines fruits, journées à pied, etc.
4 - Bilan Premier semestre 2009	Tous les collaborateurs	Questionnaire sur l'état de santé (identique au premier) comportant les changements intervenus et le degré d'atteinte des objectifs (résultats communiqués à tous les collaborateurs)

Mesure n° 1 – un label pour le programme santé

- Toutes les activités liées à la promotion de la santé sont regroupées sous un label, afin que le programme de promotion de la santé ait un „visage“, ce qui favorise l'adhésion! → Exemples tirés de notre pratique:



Éléments et planning

Contexte

Concept

Implémentation

Résultats

Constats

Phase	Groupe cible	Action
<i>A – Décision de promouvoir la santé</i> 7 avril 2006	<i>Direction d'entreprise</i>	<i>Selon modèle, décision „GO“</i>
<i>B - Sensibilisation</i> Date à fixer	<i>Cadres supérieurs</i>	<i>Kick-off (3h) avec 3 ateliers parallèles</i>
<i>C - Sensibilisation</i> Août 2006	<i>Tous les collaborateurs</i>	Road-show (env. 1,5h par manifestation, 2x Aarau, 5x régions) - Présentation du programme de promotion de la santé „g'sund & zwäg“ - Introduction au programme micropause ®
1 - Evaluation Fin août 2006	<i>Tous les collaborateurs</i>	Questionnaire sur l'état de santé (online et anonyme), suivi d'un rapport faisant ressortir les éléments clé, p. ex. „Capacité à gérer la pression“, „Dos“, etc.
2 - Implémentation au niveau des cadres Automne 06 à 2007	<i>Cadres dans des fonctions clé</i>	Cours de base sur 2 jours , Basic 1 ou 2 Maîtriser la pression et le stress Mon rôle de cadre dans le domaine de la santé
3 - Implémentation au niveau des collaborateurs Automne 06 à printemps 09	<i>Tous les collaborateurs</i>	a) Kick-off – début de votre programme santé b) Portail santé de la NAB via Inter-/Intranet c) Cours d'une journée sur les éléments clé ressortis du questionnaire sur l'état de santé d) Suivi du projet pour la mise en oeuvre à l'interne , p. ex. actions cantine, semaines fruits, journées à pied, etc.
4 - Bilan Premier semestre 2009	<i>Tous les collaborateurs</i>	Questionnaire sur l'état de santé (identique au premier) comportant les changements intervenus et le degré d'atteinte des objectifs (résultats communiqués à tous les collaborateurs)

Mesure n° 2 – Questionnaire sur l'état de la santé

IBGF Online-Gesundheitsumfrage - Microsoft Internet Explorer provided by FIT im Job

Adresse: <https://gesundheitsumfrage.ibgf.ch/default.asp>

IBGF Institut für betriebliche
Gesundheitsförderung
IBGF GmbH

Gesundheitsbefragung - online-Präsentation

Ihre Angaben

E-Mail Adresse	<input type="text" value="ole.petersen@fitimjob.ch"/>
Benutzername	<input type="text" value="fitty"/> <small>Sie können hier einen frei wählbaren Begriff (z.B. Fantasienamen) eingeben.</small>
Altersgruppe	<input type="text" value="26 - 35"/>
Geschlecht	<input checked="" type="radio"/> männlich <input type="radio"/> weiblich

Speichern >>

IBGF Institut für betriebliche
Gesundheitsförderung
IBGF GmbH

Gesundheitsbefragung - online-Präsentation

Fortschritt: 17% Teilnehmer: fitty

Ich habe regelmässig oder immer wieder Hungerattacken im Arbeitsalltag (der kleine Heiss hunger).

trifft voll zu trifft zu trifft überwiegend zu trifft mittelmässig zu trifft wenig zu trifft nicht zu trifft überhaupt nicht zu

< vorherige Frage



... avec évaluation personnelle

Credit Suisse 'MyHealth' - Individualauswertung für Hanz Testlauf-Komplett

Ihre persönliche Gesundheitsauswertung vom 6. Juni 2007

Ihre persönliche Gesundheitsauswertung basiert ausschliesslich auf Ihren Angaben. Jeder Angabe wurden Punkte vergeben, die später addiert, die erreichte Gesamtpunktezahl. Die Übersicht der Hauptgruppen dargestellt und auf den Folgeseiten die jeweiligen Fragegruppen. Zu Antworten mit starken «Ausprägungen» (positiv wie negativ) einige spezifische Hinweise zu Ressourcen und möglichen Potenzialen.

Wir wünschen Ihnen allzeit Gesundheit & Wohlbefinden!

iBGF, Institut für betriebliche Gesundheitsförderung, Winterthur www.ibgf.ch

Gesamtauswertung

Hauptgruppe	verbesserungswürdig	mässig	mittel	gut
Gesundheitsverhalten	[Progress bar from red to green]			
Gesundheitszustand	[Progress bar from red to green]			
Psychische Beanspruchung	[Progress bar from red to green]			
Produktivität	[Progress bar from red to green]			
Gesamt (58 %)	[Progress bar from red to green]			

Individualauswertung für Hanz Testlauf-Komplett Gesundheitszustand

Detail-Auswertung

Gruppe	verbesserungswürdig	mässig	mittel	gut	sehr gut	optimal
Persönliche Befindlichkeit	[Progress bar from red to green]					
Körperliche Beschwerden	[Progress bar from red to green]					
Gesamt (69 %)	[Progress bar from red to green]					

Das machen Sie gut

- » Gesundheitlich fühlen Sie sich wohl und ausgeglichen.
- » Ihre Befindlichkeit ist über die letzten Jahre konstant gut geblieben oder hat sich verbessert.
- » Sie strotzen vor Energie und fühlen sich "topfit".

Exemple: Etat de santé

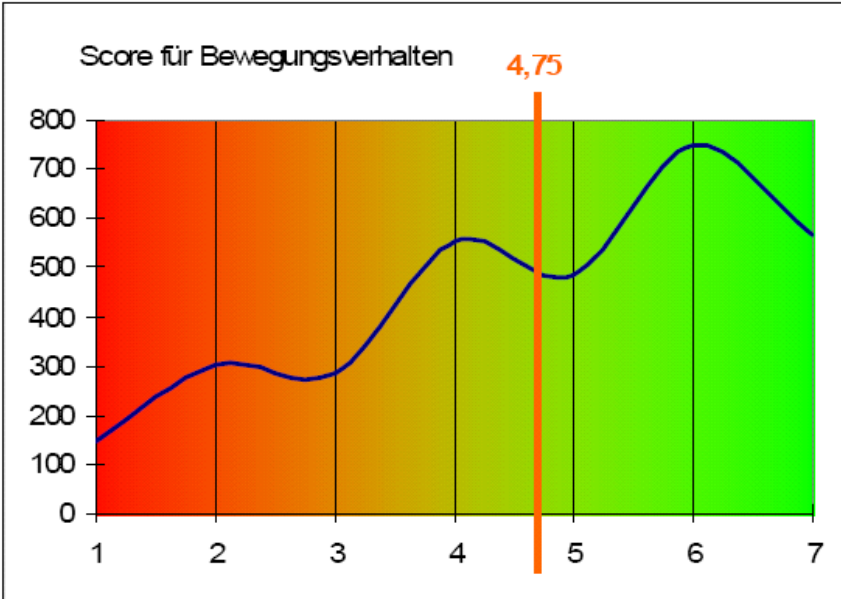
Problèmes physiques (à partir de la page 36)

Voici les réponses à ces questions en pourcents:	Correspond
Durant les 4 dernières semaines, je me suis senti(e) fatigué(e) et abattu(e).	42.3
Durant les 4 dernières semaines, je me suis senti(e) irrité(e)/énervé(e).	37.3
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu des contractions/douleurs au niveau de la nuque.	34.9
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu des contractions/douleurs au niveau du dos (dans la région lombaire).	34.7
Durant les 4 dernières semaines, je me suis senti(e) agité(e), nerveux(-se).	33.0
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu des contractions/douleurs au niveau des épaules.	32.7
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu des troubles du sommeil.	28.8
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu des problèmes de dos dus à une position assise prolongée.	27.7
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu les yeux irrités.	27.4
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu des maux de tête.	22.7
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu des problèmes de digestion.	19.6
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu des problèmes de concentration.	19.3
Durant les 4 dernières semaines, j'ai eu des maux d'estomac ou de ventre.	16.5

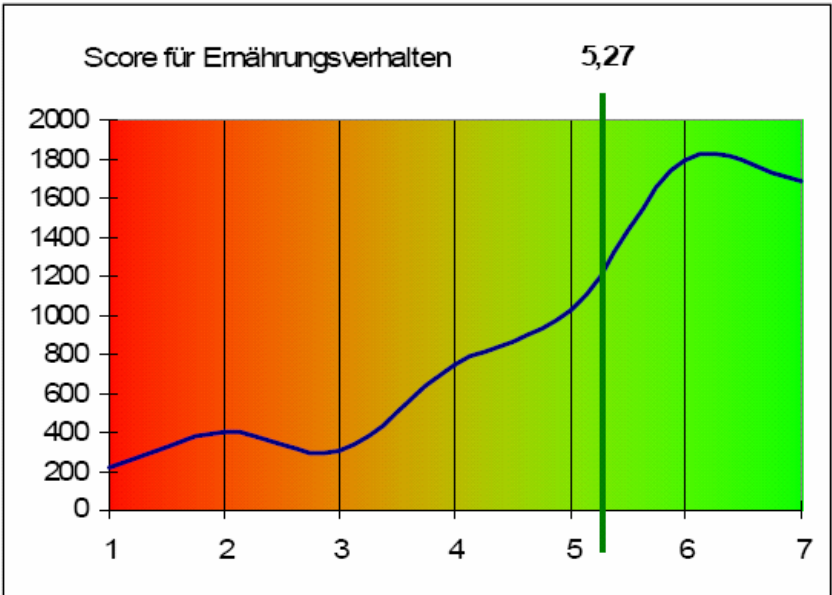


= pertes importantes en termes de productivité!

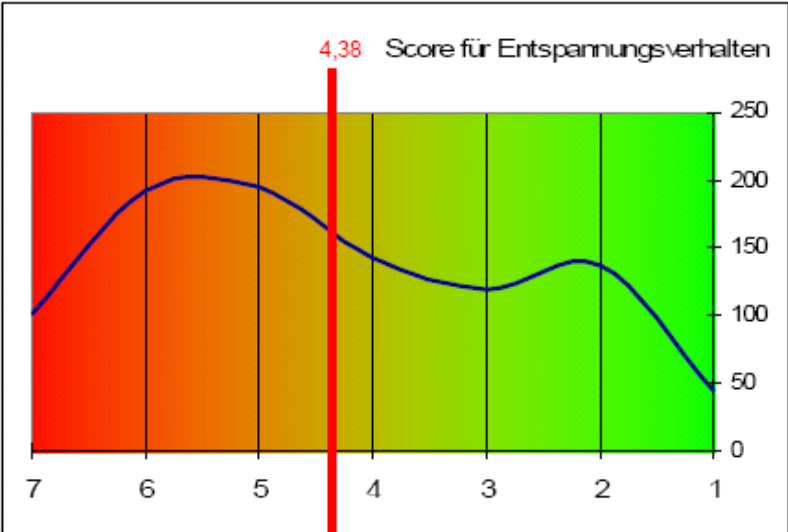
Aperçu des scores



Bestwert 7 (ab 5.0 im ok-Bereich)

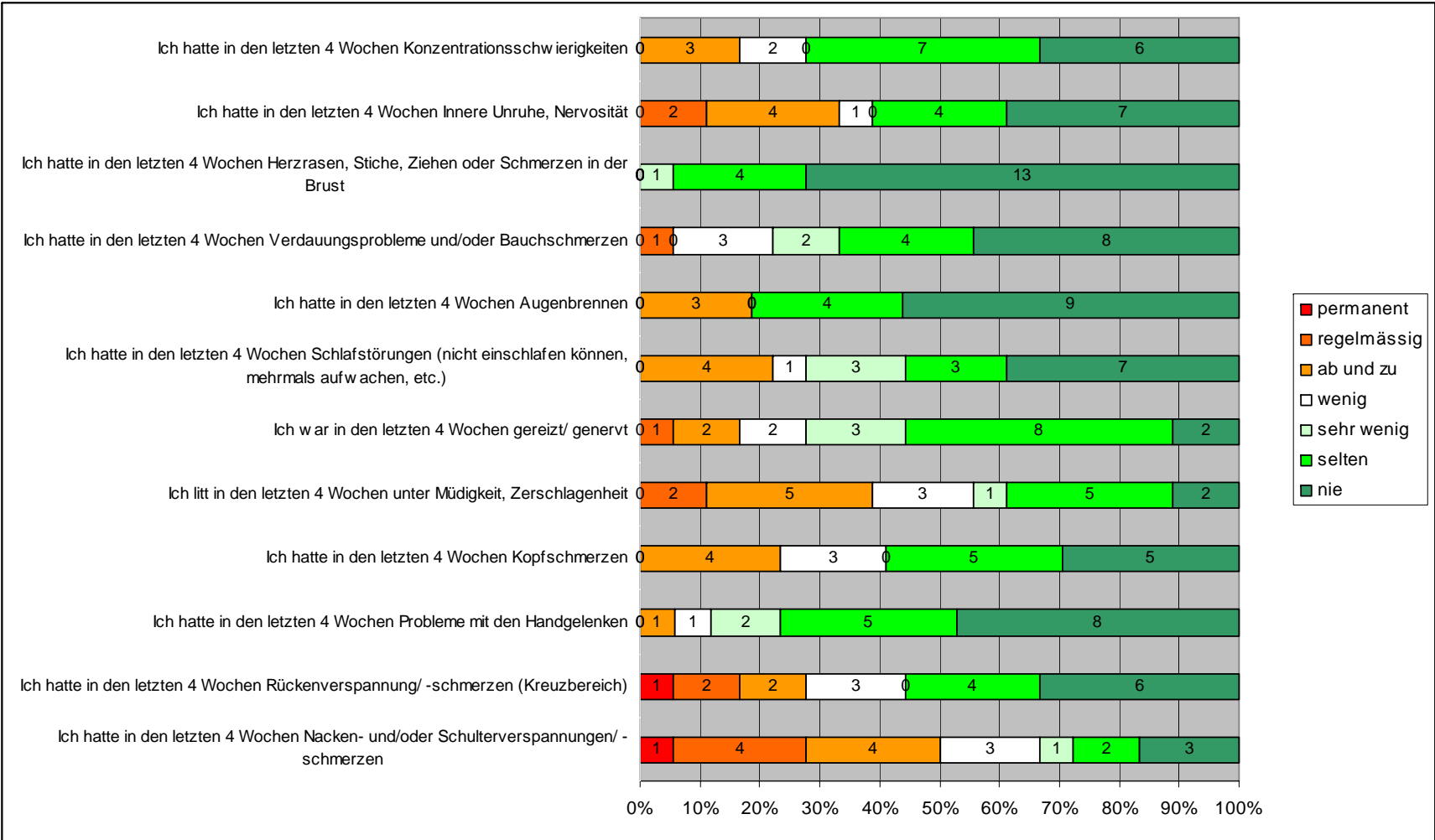


Bestwert 7 (ab 5.0 im ok-Bereich)

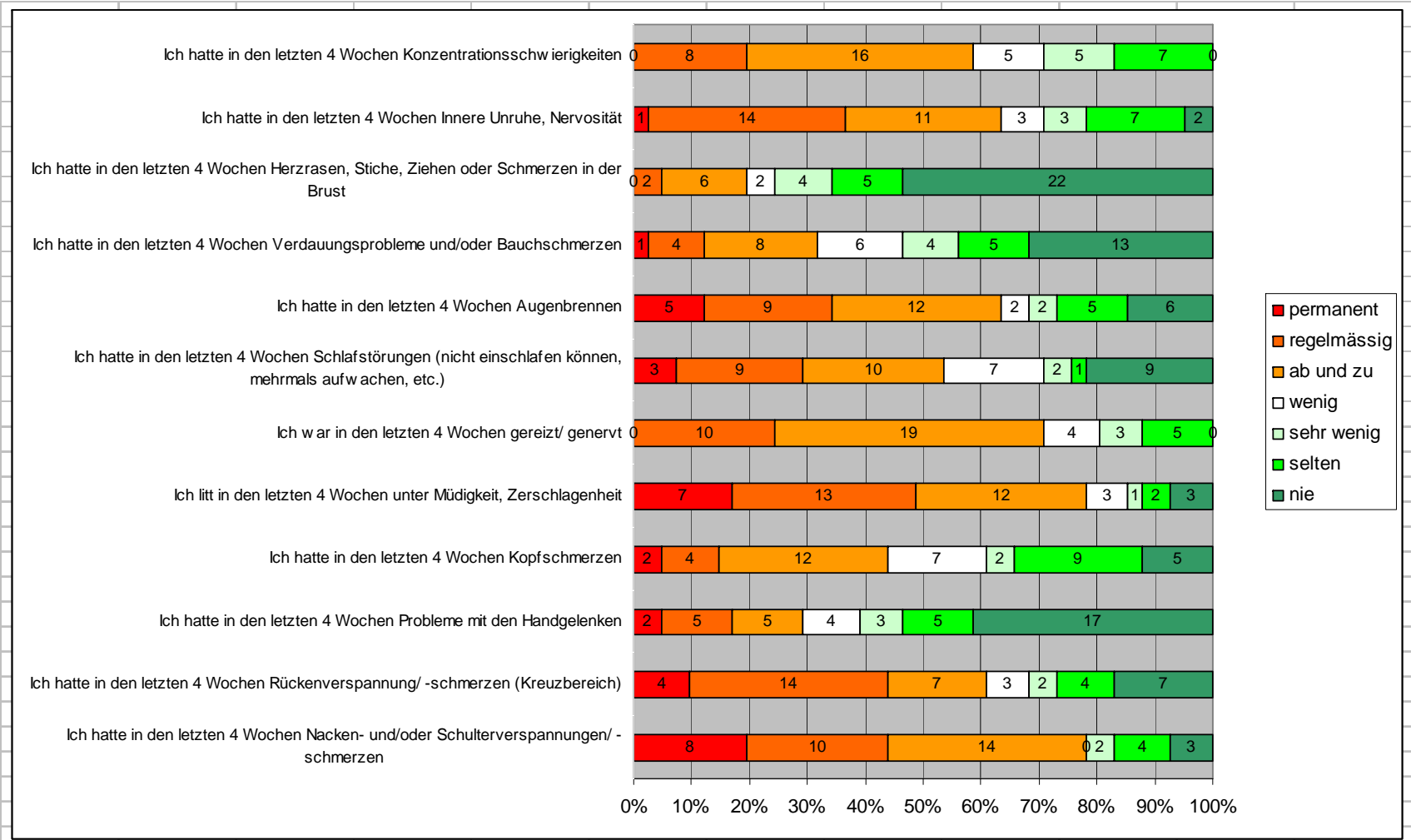


Bestwert 1 (bis 3.0 im ok-Bereich)

Problèmes physiques - département A



Problèmes physiques – département B



Éléments et planning

Contexte	Concept	Implémentation	Résultats	Constats
----------	---------	-----------------------	-----------	----------

Phase	Groupe cible	Action
A – Décision de promouvoir la santé 7 avril 2006	Direction d'entreprise	Selon modèle, décision „GO“
B - Sensibilisation Date à fixer	Cadres supérieurs	Kick-off (3h) avec 3 ateliers parallèles
C - Sensibilisation Août 2006	Tous les collaborateurs	Road-show (env. 1,5h par manifestation, 2x Aarau, 5x régions) - Présentation du programme de promotion de la santé „g'sund & zwäg“ - Introduction au programme micropause ®
1 - Evaluation Fin août 2006	Tous les collaborateurs	Questionnaire sur l'état de santé (online et anonyme), suivi d'un rapport faisant ressortir les éléments clé, p. ex. „Capacité à gérer la pression“, „Dos“, etc.
2 - Implémentation au niveau des cadres Automne 2006 à 2007	Cadres dans des fonctions clé	Cours de base sur 2 jours, Basic 1 ou 2 Maîtriser la pression et le stress Mon rôle de cadre dans le domaine de la santé
3 - Implémentation au niveau des collaborateurs Automne 06 à printemps 09	Tous les collaborateurs	a) Kick-off – début de votre programme santé b) Portail santé de la NAB via Inter-/Intranet c) Cours d'une journée sur les éléments clé ressortis du questionnaire sur l'état de santé d) Suivi du projet pour la mise en oeuvre à l'interne , p. ex. actions cantine, semaines fruits, journées à pied, etc.
4 - Bilan Premier semestre 2009	Tous les collaborateurs	Questionnaire sur l'état de santé (identique au premier) comportant les changements intervenus et le degré d'atteinte des objectifs (résultats communiqués à tous les collaborateurs)

Eléments et planning

Contexte	Concept	Implémentation	Résultats	Constats
----------	---------	-----------------------	-----------	----------

Phase	Groupe cible	Action
<i>A – Décision de promouvoir la santé</i> 7 avril 2006	<i>Direction d'entreprise</i>	<i>Selon modèle, décision „GO“</i>
<i>B - Sensibilisation</i> Date à fixer	<i>Cadres supérieurs</i>	<i>Kick-off (3h) avec 3 ateliers parallèles</i>
<i>C - Sensibilisation</i> Août 2006	<i>Tous les collaborateurs</i>	<i>Road-show</i> (env. 1,5h par manifestation, 2x Aarau, 5x régions) - Présentation du programme de promotion de la santé „g'sund & zwäg“ - Introduction au programme micropause ®
<i>1 - Evaluation</i> Fin août 2006	<i>Tous les collaborateurs</i>	<i>Questionnaire sur l'état de santé (online et anonyme), suivi d'un rapport faisant ressortir les éléments clé, p. ex. „Capacité à gérer la pression“, „Dos“, etc.</i>
<i>2 - Implémentation au niveau des cadres</i> Automne 2006 à 2007	<i>Cadres dans des fonctions clé</i>	<i>Cours de base sur 2 jours, Basic 1 ou 2</i> <i>Maîtriser la pression et le stress</i> <i>Mon rôle de cadre dans le domaine de la santé</i>
<i>3 - Implémentation au niveau des collaborateurs</i> Automne 06 à printemps 09	<i>Tous les collaborateurs</i>	<i>a) Kick-off – début de votre programme santé</i> <i>b) Portail santé de la NAB via Inter-/Intranet</i> <i>c) Cours d'une journée sur les éléments clé ressortis du questionnaire sur l'état de santé</i> <i>d) Suivi du projet pour la mise en oeuvre à l'interne, p. ex. actions cantine, semaines fruits, journées à pied, etc.</i>
<i>4 - Bilan</i> Premier semestre 2009	<i>Tous les collaborateurs</i>	<i>Questionnaire sur l'état de santé (identique au premier) comportant les changements intervenus et le degré d'atteinte des objectifs (résultats communiqués à tous les collaborateurs)</i>

Contexte

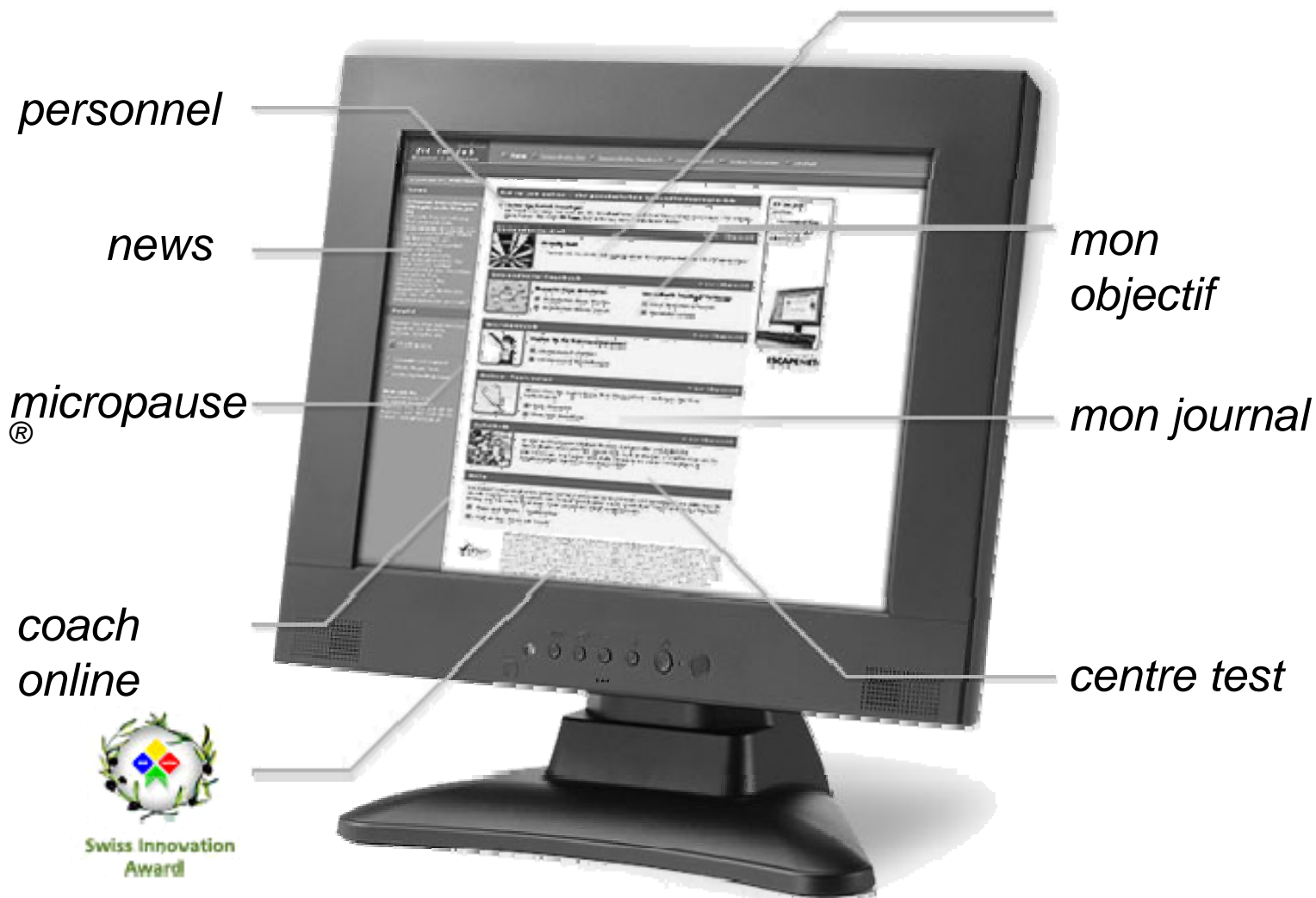
Concept

Implémentation

Résultats

Constats

Mesure n° 4 – Portail interactif



Contexte

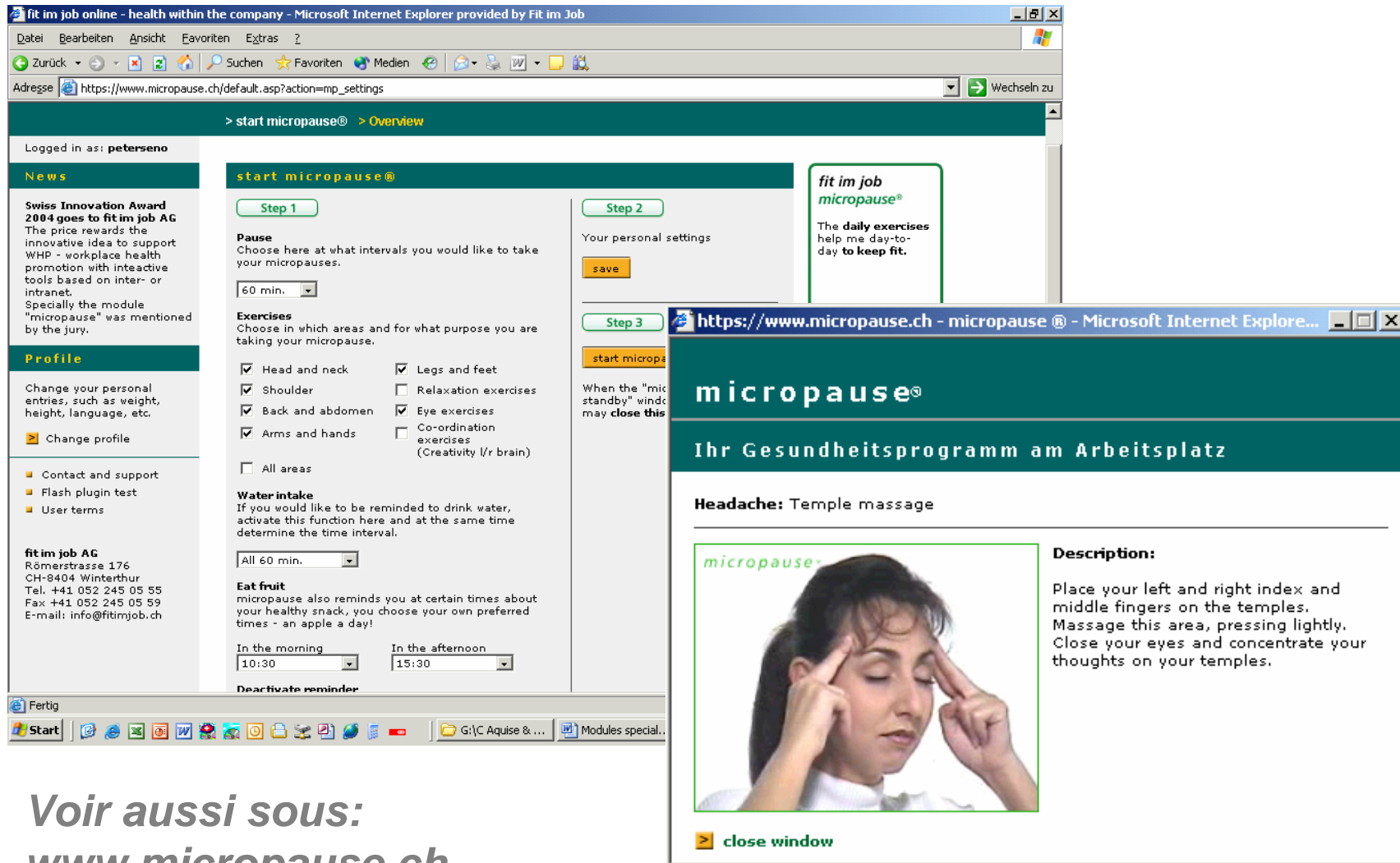
Concept

Implémentation

Résultats

Constats

Exemple: Module micropause®



The screenshot displays the 'fit im job online' website in Microsoft Internet Explorer. The main page is titled 'start micropause® > Overview' and shows a user logged in as 'peterseno'. The interface is divided into three steps for configuring micropauses:

- Step 1: Pause** - Allows setting the interval for taking micropauses (currently set to 60 min).
- Step 2: Exercises** - Allows selecting areas and purposes for exercises. Selected areas include Head and neck, Shoulder, Back and abdomen, Arms and hands, and All areas. Selected purposes include Legs and feet, Relaxation exercises, Eye exercises, and Co-ordination exercises (Creativity l/r brain).
- Step 3: Water intake** - Allows setting reminders to drink water, with options for 'All 60 min.', 'In the morning' (10:30), and 'In the afternoon' (15:30).

A pop-up window titled 'micropause® - Ihr Gesundheitsprogramm am Arbeitsplatz' is overlaid on the main page. It features a section for 'Headache: Temple massage' with a photo of a woman massaging her temples and a 'Description' box:

Description:
Place your left and right index and middle fingers on the temples. Massage this area, pressing lightly. Close your eyes and concentrate your thoughts on your temples.

The pop-up window also includes a 'close window' button.

Voir aussi sous:
www.micropause.ch

Contexte

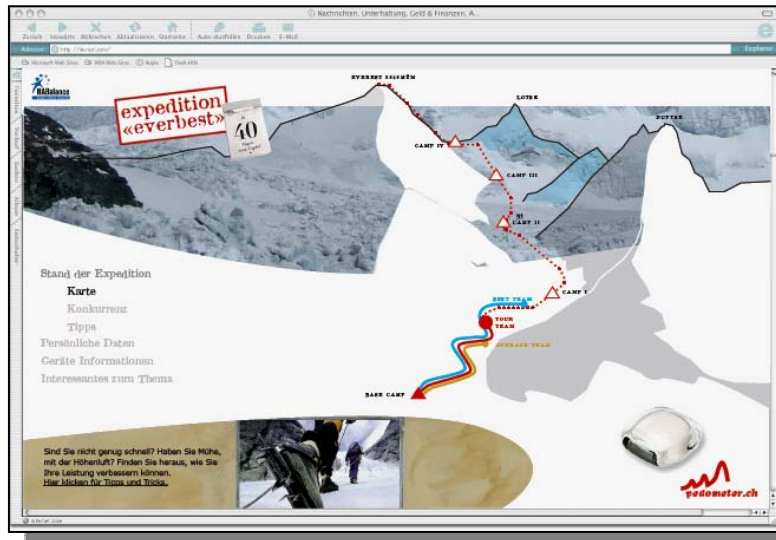
Concept

Implémentation

Résultats

Constats

Exemple: Action *pedometer.ch*



expedition «everbest»

in 40 Tagen zum Gipfel

In 40 Tagen auf den Mount Everest! Im Rahmen der Gesundheitsprävention nehmen wir an der Expedition «Everbest» teil. In einer spielerischen Auseinandersetzung mit der Bewegung im Alltag werden Selbstverantwortung und Teamgeist gefördert. Wir wünschen den Teilnehmenden viel Erfolg!

NABalance, Peter Klettermeier, «Expeditionschef»

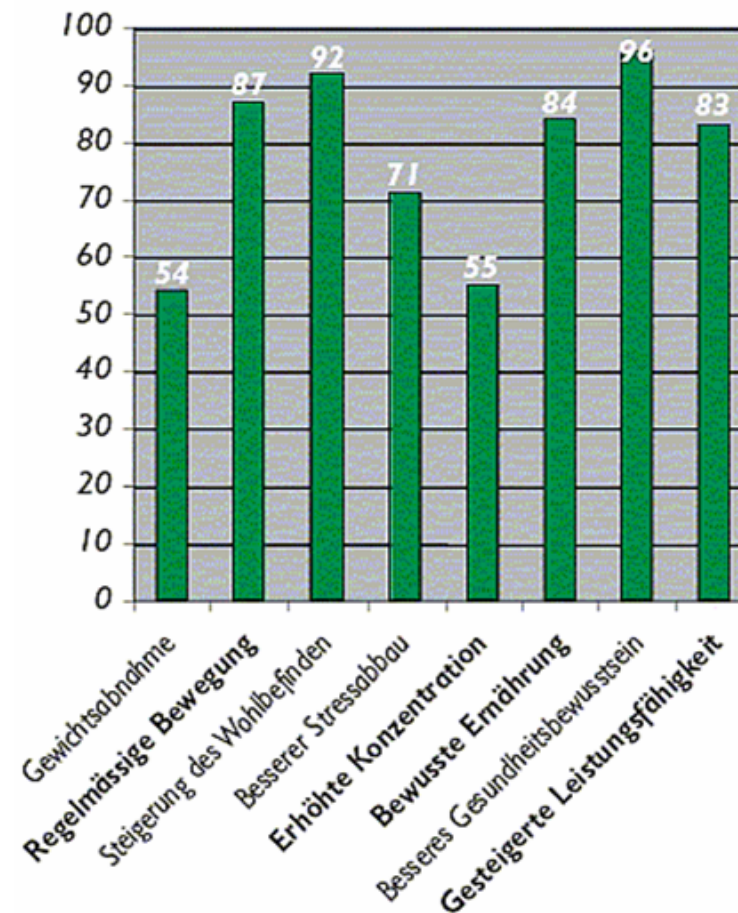
pedometer.ch

Jeder Schritt zählt!

- Changement de comportement durable
- Diminution des facteurs à risque



Positive Ergebnisse der fit im job-Teilnehmer in % mit:



Les principaux enseignements

- Pas de PSE ciblée sans état des lieux préalable (screening, questionnaire, etc.)
- Pour les entreprises ayant un taux d'absence faible, la diminution du présentéisme constitue le levier le plus important – il est primordial dès lors de se poser la question suivante: «Comment vont les collaborateurs qui sont présents?»
- Les problèmes physiques sont des indicateurs fiables pour d'éventuelles absences à venir
- Les interventions dans le cadre du programme PSE peuvent être évaluées de manière précise à l'aide d'une deuxième analyse, rendant possible une analyse des coûts par rapport à l'efficacité

Philosophie thurgovienne ...



„Schaff nicht zu wenig, nicht zu viel!
Der Sonntag ist des Werktags Ziel.“

Ne travaille ni trop peu, ni trop!
Le but du labeur étant le jour du repos.

Alfred Huggenberger

était poète et agriculteur. Il est né le 26 décembre 1867 à Bewangen dans le canton de Zurich près de la frontière thurgovienne.

Merci pour votre attention!



Groupe Mutuel
Association d'assureurs