Sommaire

- **Introduction**
- **L'édito du Président**
- **L'invitée**
- **L'actualité Pro Best**
- **L'agenda Pro Best**

Chères membres, chers membres, chères abonnées, chers abonnés, Madame, Monsieur,

Dans cette 3ème Infolettre notre invitée, Madame Laurence Luisier, nous présentera brièvement un projet de mise en place d'une politique santé en entreprise. En savoir plus...

Nous profitons également de cette occasion pour vous remercier d'avoir répondu à notre sondage : 85% des personnes ayant répondu au sondage s'intéressent à participer à des petits-déjeuners ou autre conférence et c'est la rubrique "L'invité(e)" qui vous intéresse le plus.

Dans cette 3ème infolettre, vous trouverez :

- **l'édito de notre Président**, **Philippe Aigroz**, intitulé « La santé au travail, un projet stratégique de l'entreprise»
- **L'entretien avec notre invitée**, **Laurence Luisier**, Consultante indépendante, qui nous présente un projet de mise en place de politique santé ;
- **l'actualité de Pro Best**, exposant les dernières rencontres de l'Association et les projets actuellement en cours ;
- les prochains rendez-vous de **l'agenda Pro Best** où nous espérons vous compter nombreux

Espérant que cette 3ème infolettre suscitera à nouveau votre intérêt, nous vous adressons nos meilleures salutations et nous réjouissons de pouvoir débattre avec vous des thèmes qui nous tiennent à coeur de vive voix.

Sommaire

Edito

La santé au travail, un projet stratégique de l'entreprise

Les entreprises soucieuses de la santé et du bien-être de leurs collaborateurs mettent généralement en place des actions ponctuelles, telles que conseils diététiques, salle de wellness, plateaux de fruits, massages, formation à la gestion du stress ou à l'identification du risque de burn-out, etc.

Toutes sont certainement utiles, mais elles n'ont que des impacts limités.

Ces mesures spécifiques sont orientées vers la sensibilisation des travailleurs au maintien de leur santé. Peu d'employeurs mettent en cause leur propre responsabilité dans les problématiques de santé au travail, plus particulièrement pour ce qui relève des risques psychosociaux.

Au risque de nous répéter, la mise en œuvre d'une politique santé doit être considérée par l'entreprise comme l'un de ses projets stratégiques, au même titre que ses politiques de développement, de R&D, d'investissement ou de rachat.

Par définition, un projet stratégique vise à provoquer un changement majeur en améliorant de manière durable et mesurable une situation considérée comme insatisfaisante, donc améliorable.

Tout projet stratégique est d'envergure, il a un coût, c'est-à-dire qu'il mobilise un ensemble de ressources financières – donc aussi humaines - et doit être ainsi considéré comme un investissement dont les effets ne se mesurent que sur la durée. Le temps ne respecte que ce qui se fait avec lui, dit l'adage. Le résultat final, quant à lui, se doit d'être pérenne.

L'une des meilleures manières de préparer un tel projet est aujourd'hui d'utiliser une approche systémique et participative de la gestion de projets, par exemple la Gestion Axée Résultats[i].

C'est en procédant de cette façon que notre invitée, Madame Laurence Luisier, a élaboré le projet « Amélioration des conditions de travail » d'un important établissement hospitalier de la région Grand-Est de la France.

Philippe Aigroz
Président Pro Best

[i] Pour en savoir plus, nous vous invitons à procéder à une recherche internet en utilisant les mots clés GAR/Gestion Axée Résultats, GCP/Gestion du Cycle de Projet, MCL/Méthode du Cadre Logique, PPPO/Planification Participative de Projet par Objectifs, PIPO : Planification des Interventions Par Objectifs, PPO/Planification des Projets par Objectifs, PPOO/Planification des Projets Orientés Objectifs, en allemand ZOPP/Ziel Orientierte Project Planung, en anglais GOPP/Goal Oriented Project Planning…. Cette liste n'est pas exhaustive !.

Sommaire

L'invitée

Madame Laurence Luisier, consultante RH indépendante, a exécuté un mandat en deux temps (janvier à juillet 2011, puis septembre 2011 à juillet 2012) pour le compte d'un Etablissement Hospitalier important de la région Grand-Est de la France. Ce mandat a démarré à la demande du Directeur et du Comité de Direction de l'établissement. Cette direction a changé début 2012, ce qui n'a pas manqué d'avoir un impact important sur la réalisation du projet, comme l'explique ci-dessous Madame Luisier qui nous fait le plaisir de partager son expérience.

Pro Best (PB) : *Afin de parvenir à l'exécution de votre mandat, vous avez initialisé un travail de fond dans les secteurs soignants. Quel était votre objectif ?*
Laurence Luisier (LL) : L'objectif visé était pour une part d'agir sur la part compressible des absences, mais aussi d'identifier d'autres facteurs de risques possibles.

PB : *Quelles démarches ont été conduites durant la première étape de votre mandat ?*
LL : Divers moyens ont été mis en œuvre. Tout d'abord la mise en place d'indicateurs de suivi et de tableaux de bord concernant les absences ; la réalisation d'un diagnostic sur un périmètre donné en impliquant la médecine du travail et l'ensemble des organisations syndicales ; la présentation du diagnostic aux différentes instances de l'Etablissement ; la préconisation d'un certain nombre d'actions via la rédaction d'un rapport de travail intermédiaire et l'élaboration d'un processus de gestion et de suivi des absences comprenant la formation à l'entretien de retour de la totalité des cadres de santé de l'Etablissement (soit environ 80 personnes).

Pro Best (PB) : *Et, ensuite ? Quelles ont été vos priorités ?*
LL : A l'issue de ce premier mandat, j'ai poursuivi ma mission de septembre 2011 à juillet 2012 et ai mis en œuvre les actions prioritaires retenues par l'Etablissement en matière de prévention des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de travail.

PB : *Pouvez-vous nous décrire quelles étaient ces actions prioritaires ?*
LL : Il serait fastidieux de décrire ici par le menu les différentes actions menées. Nonobstant, je retiens en particulier le conseil et l'accompagnement de proximité de l'encadrement, étant précisé que les résultats de l'enquête sociale démontraient que 40% des problématiques identifiées étaient à mettre en lien avec les pratiques managériales.

PB : *Concrètement, comment cela se traduit-il ?*
LL : Dans ce contexte, des bilans réguliers ont effectivement été mis en place créant indirectement des espaces possibles d'échanges de pratiques. Ainsi, les Cadres de Santé ont pu bénéficier d'une aide concrète de proximité sous la forme de conseil et/ou de coaching.

PB : *Selon vous, de quoi dépend le succès d'un tel projet ?*
LL : Au-delà du choix des actions à entreprendre, et comme nous le savons tous, le succès d'un tel projet dépend complètement non seulement de l'impulsion donnée par la Direction au départ mais plus encore de la manière dont cette dernière va réellement s'en emparer. Faute de soutien du top management le projet a toutes les chances d'échouer. La suite de l'histoire démontrera en effet que la prise de fonction début 2012 d'une nouvelle Direction, dont la seule et unique ambition consiste à générer des économies, signera la fin du projet.

PB : *Que préconisez-vous pour les entreprises voulant s'engager dans ce type de projets ?*
LL : Idéalement, il ne s'agit pas de créer un effet d'annonce pour obtenir à court terme un gain en matière de paix sociale. Il s'agit d'identifier des facteurs de risques et d'agir sur ces derniers afin d'obtenir conséquemment et entre autres effets une diminution significative des absences. D'ailleurs, le même ensemble de mesures a été préconisé et mis en oeuvre dans un Etablissement jurassien avec succès. Cette expérience réussie fera l'objet d'un texte dans une prochaine infolettre.

PB : *Le mot de la fin ?*
LL : En ce qui me concerne, je propose d'instaurer le permis à point pour les managers…

Sommaire

Les Actualités

Première session pilote d'"Expert/e en santé au travail"
Cette fois c'est parti ! Les personnes qui se sont rendue sur le stand du CPI lors du dernier salon RH (3 et 4 octobre à Genève), on pu prendre connaissance du programme de la prochaine session pilote. Si vous désirez recevoir plus d'informations, envoyez-nous un email ou regardez le dépliant en cliquant ici.

Partenariat avec Promotion Santé Suisse
Afin de renforcer la promotion de la santé en entreprise (PSE), Promotion Santé Suisse collabore avec des partenaires. Pro Best est aujourd'hui une association reconnue pour conseiller les entreprises dans le cadre de Friendly Work Place®.

L'Agenda

Pro Best participe le 28 mai 2013 à une journée de réflexion avec la HETS
Il s'agit de la 1ère journée de réflexion sur la question des troubles psychiques comme risque professionnel organisée par 3 partenaires : Pro Mente Sana (PMS) Genève, le 2ème observatoire (un institut romand de recherche et de formation sur les rapports de genre) à Genève et la HETS. Pro Best participera à la table ronde et animera un atelier. Réservez la date !

Pro Best participe le 31 mai 2013 au colloque Intergras de Morat
Pro Best proposera une conférence dans le cadre de cette journée sur le thème « Lien professionnel, managérial ».

Projet de recherche
Dans le cadre d'un projet de recherche, Pro Best souhaite pouvoir mesurer concrètement l'impact sur la performance de mesures mises en place au sein d'entreprises. L'objectif poursuivi vise l'amélioration de la santé et du bien-être au travail.
Pour cela nous sommes actuellement en contact avec des fondations et de potentiels partenaires.
Si vous êtes intéressés, soit en qualité de bailleur de fond pour le financement d'un tel projet, soit comme entreprise pilote, merci de prendre contact avec nous par email.
Plus d'information dans une prochaine Infolettre.

Vous aimeriez nous soutenir et contribuer à la qualité de notre infolettre ?
Vous pouvez nous soumettre des thèmes ou des textes à diffuser.

Cette infolettre vous a plu, n'hésitez pas à la diffuser autour de vous. Vous avez des commentaires ou suggestions, contactez-nous.
Vous voulez en savoir plus, allez sur notre site www.probest.ch ou contactez-nous par email.

Sommaire