

Sommaire

- **Introduction**
- **L'édito du Secrétaire**
- **L'invité**
- **L'actualité Pro Best**
- **L'agenda Pro Best**

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

Dans cette 4^{ème} Infolettre nous parlerons de la gestion de la santé et de la sécurité en entreprise, grâce à notre invité, M. Thierry Peseux, Directeur de Fair 4 Security SA.

Nous profitons également de cette occasion pour vous inviter à notre [séminaire du 25 avril prochain](#) ainsi qu'à la [journée du 28 mai 2013](#).

Dans cette 4^{ème} infolettre, vous trouverez :

- **L'édito de notre secrétaire Hans Maurer**, intitulé « Une histoire de management et de processus ». Celui-ci présente de manière imagée la façon dont une direction, si elle veut que son entreprise soit performante, et que cette performance soit durable, doit porter une attention aigüe sur ses collaborateurs et les processus auxquels ils se réfèrent.
- **L'entretien avec notre invité, Thierry Peseux, Directeur de Fair 4 Security SA**, qui nous parle de la gestion de la santé et de la sécurité en entreprise;
- **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 et notamment lors de la prochaine conférence du 25 avril 2013 proposée par le **Centre de Perfectionnement Interprofessionnel du Canton (CPI)**, organisé par la **Chambre de Commerce et de l'Industrie de Fribourg (CCIF)** sur le thème "Risk Management : qu'en est-il des risques RH ?"

Espérant que cette 4^{ème} infolettre suscitera à nouveau votre intérêt, nous vous adressons nos meilleures salutations et nous réjouissons de pouvoir débattre avec vous de vive voix des thèmes qui nous tiennent à coeur.

Nous cherchons des entreprises qui aimeraient soutenir notre infolettre par un don ou un sponsoring. La diffusion se fait auprès de plus de 330 personnes et ce nombre a déjà augmenté de plus de 25% entre la première infolettre et celle-ci.

Vous retrouverez ainsi votre logo ici, à côté de celui de notre premier sponsor :



Pour en savoir plus sur les accords que nous proposons, veuillez nous envoyer un [email](#).

[Sommaire](#)

Edito

Une histoire de management et de processus

John McDonald, ancien président de Florida Power Light, a dit un jour à ses cadres : "Il nous arrive de brûler des toasts et de les gratter pour les rendre présentables au lieu de régler le toaster. Mais certains d'entre nous ont appris à aimer les toasts brûlés."

Dans le domaine de la santé au travail, aimer les toasts brûlés c'est ne s'intéresser qu'aux seuls symptômes. Toucher au réglage du toaster, s'attaquer aux vraies causes, peut être perçu comme une profonde remise en question.

Une entreprise se caractérise par toute une série d'activités tournant autour de la production d'un bien ou d'un service. Sa finalité consiste non seulement à vendre sa production, mais également à engranger le meilleur chiffre d'affaires et le bénéfice le plus élevé possibles sur une période donnée. Pour atteindre cette finalité, il lui faut un certain nombre de moyens ou de ressources. Au niveau de la direction, par exemple, il s'agira de définir une politique de management ainsi qu'une vision claire de ce que l'entreprise veut, afin de pouvoir fixer des objectifs à court, moyen et long terme, construire des tableaux de bord pertinents pour mesurer de manière permanente l'écart entre les objectifs fixés et la réalité afin de réajuster le cap, si nécessaire. Les différentes mesures prises se traduisent bien sûr également en coûts et en investissements.

Au niveau des ressources, il faut des processeurs travaillant en se référant à des processus. Le contenu d'un processus doit pouvoir répondre, entre autres, à quoi il sert, qui est responsable de son suivi, quelle est sa zone à risques et qu'implique-t-il comme moyens.



La maîtrise de tous les processus définis, - et la politique de la santé au travail se décline aussi en termes de processus, - est bien sûr de la responsabilité de la direction, mais doit être partagée par l'ensemble des collaborateurs impliqués. Ces derniers sont donc d'une importance capitale dans la gestion de l'entreprise. Ce sont eux qui, en tant que processeurs, exécutent les processus. Cela implique que la direction, si elle veut que son entreprise soit performante, et que cette performance soit durable, doit porter une attention aiguë sur ses collaborateurs et les processus auxquels ils se réfèrent. En ce qui concerne les collaborateurs, ce souci porte non seulement sur leurs compétences (la bonne personne à la bonne place), mais également sur l'état de leur santé (taux d'absence, stress, motivation, confiance, entre autres).

Dans le feu de l'action où seuls les rendements et les chiffres comptent, certains managers passent à côté de l'essentiel, ne prennent pas assez de recul pour savoir si les processus sont clairement définis et suivis par les collaborateurs. Ils pensent que cela ne vaut pas le coup.

A Pro Best, nous sommes convaincus que cela vaut le coup et le coût. A moins que vous préféreriez les toasts brûlés...

Hans Maurer

Secrétaire Pro Best

Sommaire

L'invité

Fair 4 Security SA, également connue sous le nom de F4S, a été créée par la Fédération des Entreprises Romandes Genève en 2006. Sa mission est d'aider les entreprises et associations professionnelles dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail. Son but est de soutenir toute entité qui le désire dans le déploiement et le suivi de la mise en œuvre de la directive MSST (santé et sécurité au travail) en prenant en compte les difficultés et en mettant en place des solutions simples, adaptées et efficaces.

Le concept de F4S est basé sur 3 axes principaux : la formation (la connaissance étant la garantie du succès, la formation est un axe majeur et indispensable), le management (que faire des connaissances acquises?) et l'accompagnement en entreprise (comment mettre en œuvre la démarche ?).

F4S, membre du Comité Pro Best, est notre quatrième membre entreprise. A l'occasion de la parution de la newsletter Pro Best, nous avons le plaisir de donner la parole à Monsieur Thierry Peseux, Directeur de Fair 4 Security SA.



Ressources humaines et développement durable

Pro Best (PB) : Afin de parvenir à l'exécution de votre mandat, vous avez initialisé un travail de fond auprès de clients potentiels. Quelle était votre démarche ?

Thierry Peseux (F4S) : Dans le cadre de mes différents mandats et lors de visites auprès de clients potentiels, j'essaie de savoir ce que pensent et veulent réellement mes interlocuteurs en matière de santé et de sécurité au travail (ci-après SST). Il faut bien le dire, peu d'entreprises, spécialement les petites structures, lancent une démarche de gestion SST de manière volontaire.

PB : Quels sont les points qui vous ont particulièrement interpellé ?

F4S : Je me suis souvent posé les questions, "Mais pourquoi ces entreprises n'ont-elles rien entrepris jusqu'à aujourd'hui ? Où se trouvent/quelles sont les barrières qui les empêchent d'avancer dans un tel projet?". D'ailleurs pour une majorité d'entreprises, la mise en œuvre SST se concentre uniquement sur la protection des accidents (sécurité), alors que la prévention des maladies (stress, burn out, dépendances, etc.) est tout aussi importante mais souvent méconnue ou ignorée.

PB : Existe-t-il des facteurs déterminants à l'établissement d'un système de gestion de la santé et la sécurité en entreprise ?

F4S : Avec l'expérience, j'ai identifié quelques freins à la mise en place pour une entreprise. J'ai discerné des facteurs, de manière non exhaustive : Le temps à disposition, le coût excessif, la sinistralité, la difficulté, les compétences internes, la confiance, les tabous sociétaux.

Détails de ces facteurs ([Le temps à disposition](#), le [coût excessif](#), la [sinistralité](#), la [difficulté](#), les [compétences internes](#), la [confiance](#), les [tabous sociétaux](#).)

PB : De quelle manière sont traités les cas sensibles que vous mentionnés dans "les tabous sociétaux" ?

F4S : Dans les entreprises, ces cas sensibles sont traités de trois manières assez différentes. "Faire l'autruche", licencier et gérer.

PB : Qu'entendez-vous par « faire l'autruche » ?

F4S : C'est tout simplement faire comme si on ne savait rien, si l'on n'avait rien vu. C'est plus facile à première vue et plus confortable que de se confronter au collaborateur concerné. Mais dans ce cas de figure la responsabilité de la ligne hiérarchique pourrait-elle être engagée en cas d'accident ? La réponse est clairement oui.

PB : La seconde manière est plutôt expéditive, vous ne trouvez pas ?

F4S : Effectivement, la seconde manière est expéditive, elle passe par le licenciement du collaborateur fautif. Mais le problème n'est ni géré, ni réglé. De plus, en fonction de la situation et de la manière dont est licencié le collaborateur, il pourrait y avoir licenciement abusif.

PB : La troisième solution semble la plus sage...

F4S : La troisième passe par la gestion et la formation. En intégrant une procédure de gestion et de soutien en cas de dépendances dans le système SST de l'entreprise, il est plus aisé de traiter une problématique qui apparaîtrait. En informant et en formant le personnel, l'entreprise montre clairement quelles sont ses intentions en la matière. De plus, en s'appuyant sur des spécialistes formés disposant par exemple du titre d'expert/e en Politique Santé au Travail Pro Best l'entreprise à la garantie que les intérêts tant du collaborateur que de l'entreprise seront respectés.

PB : Quelle conclusion pouvons-nous tirer de cette problématique ?

F4S : Au bout du compte, plus une entreprise traitera la problématique de la santé et de la sécurité en amont, plus elle aura la maîtrise sur les problèmes survenant. Cette maîtrise passe par la mise en œuvre d'un système SST, la prévention, la formation, la mise en place de tableaux de bord fiables et le soutien de spécialistes en santé et sécurité au travail. De plus, l'implication dans l'entreprise à tous les niveaux hiérarchiques est incontournable pour améliorer la gestion des risques au travail. Mieux vaut anticiper les risques en mettant en place de la prévention que de devoir gérer une situation dramatique et/ou d'être confronté à un accident ou à une situation psycho-sociale difficile.

[Sommaire](#)

Les Actualités

Groupe d'accompagnement du projet d'examen professionnel supérieur (EPS) :

Pro Best a entamé depuis 2012 une première phase de prise de contacts avec des organismes et des associations faitières représentantes de groupes professionnels sur le plan national concernés par un ou plusieurs domaines d'expertise de l'examen professionnel supérieur (EPS) déposé par Pro Best en octobre 2010 auprès de l'OFFT (devenu SEFRI dans l'intervalle). L'objectif poursuivi est de présenter Pro Best d'une part, et d'autre part de recueillir des avis sur la définition du profil professionnel tel qu'élaboré par Pro Best.

Suite à ces premiers contacts, Pro Best va mettre sur pied un groupe d'accompagnement du projet d'EPS. C'est une exigence du SEFRI. Ce groupe d'accompagnement sera constitué de représentants d'associations faitières plus du SECO. Les compétences de ses membres et les échanges interdisciplinaires permettront de garantir l'adéquation du projet avec la réalité et les besoins du terrain d'une part, et d'autre part, donner l'assurance que le profil professionnel dans sa version définitive soit en accord avec les objectifs poursuivis, et ce, de la manière la plus exhaustive possible.

Une fois le projet d'EPS reconnu sur le plan fédéral, la Commission Assurance Qualité – CAQ - qui devra être mise en place pour la supervision des examens pourrait être issue de ce sérial.

Titre de l'EPS

Le titre de l'EPS tel que proposé initialement d' « Expert/e en santé au travail », toujours en soulignant son aspect provisoire, s'avère être une source de confusion.

Notre objectif est de former des personnes susceptibles d'accompagner/soutenir les organisations dans la mise en œuvre leur politique santé, cette dernière devant être placée au niveau stratégique de l'entreprise.

De ce fait, le titre que nous proposerons sera « Expert/e en politique santé au travail », ce qui nous semble être plus proche de la réalité et ne plus être source de confusion. C'est ce dernier que nous citerons désormais dans nos documents. Ce titre reste cependant lui aussi soumis à approbation et de ce fait reste provisoire.

Petit rappel !

Pro Best est partenaire de Promotion Santé Suisse et reconnue pour conseiller les entreprises dans le cadre de Friendly Work Space®.

Voici les conditions pour devenir [membre de Pro Best](#).

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](#)

L'Agenda

Publi-séminaire du 25 avril proposé par le Centre de Perfectionnement Interprofessionnel (CPI) organisé par la Chambre de commerce et d'industrie Fribourg (CCIF) sur le thème "Risk Management : qu'en est-il des risques RH ?"

Aujourd'hui l'un des derniers leviers d'amélioration de la performance reste le capital humain, qu'il y a lieu d'optimiser de manière durable et mesurable. Il faut tirer le meilleur parti de la gestion des RH, bien au-delà de la seule gestion et du contrôle administratif du personnel. Le risk management tient compte des risques inhérents à l'entreprise tels que les risques informatiques, financiers, environnementaux. Qu'en est-il des risques RH? Ces dernières années les entreprises suisses ont constamment amélioré leur productivité, au point de se trouver à la tête des indices mondiaux. Ces gains ont été obtenus par l'amélioration constante de l'outil de production, de l'informatique, de l'organisation.

Deux outils performants permettent la gestion des risques RH:

- d'une part la formation, notamment le diplôme d'expert-e en politique santé au travail mis en œuvre par le CPI en partenariat avec l'association suisse Pro Best;
- d'autre part l'instauration de politiques RH, avec, en préalable, un audit permettant d'identifier les risques et définir les actions prioritaires agissant en levier sur les résultats.

D'une fatalité, le risque RH devient un risque gérable dont les améliorations se mesureront sur la durée.

Retrouvez l'invitation de la Chambre du commerce en cliquant [ici](#).

Pro Best vous informe : Journée de réflexion organisée par l'association romande Pro Mente Sana, le deuxième observatoire et la Haute école de travail social sur le thème "Troubles psychiques comme risque professionnel?"

Vers une meilleure reconnaissance des effets du travail sur la santé mentale, sur inscription auprès de sophie.rodari@hesge.ch, le 28 mai 2013, auditoire de la HETS. Plus d'infos en cliquant [ici](#).

Congrès national pour la promotion de la santé entreprise 2013, mercredi 21 août 2013, à l'Université de Zurich sur le thème "La diversité comme plus-value : des équipes et une gestion saines". Plus d'infos en cliquant [ici](#).