

Plusieurs modules permettent aux entreprises de faire le point sur le bien-être de leur personnel et de trouver des moyens de l'améliorer.

Un programme national vise à promouvoir la santé dans les entreprises

Mieux vaut être riche et en bonne santé que pauvre et malade: le dicton s'applique également aux entreprises. C'est pour les aider à améliorer l'état de santé de leurs collaborateurs que la Fondation «promotion santé suisse» a financé un programme national pour la santé en entreprise, piloté par l'Institut de médecine du travail de Baden (IFA) et l'Institut de médecine sociale et préventive de l'Université de Zurich. Lancé en 2001, il arrive cette année à la fin de sa phase pilote et devrait être lancé sur une plus grande échelle dans les mois qui suivent.

Quelle différence entre la promotion de la santé en entreprise et les différentes exigences légales auxquelles les employeurs doivent déjà se conformer dans le cadre de la sécurité au travail? «Il existe des recoupements, mais l'optique est différente», répond Sandrine Kurth, psychologue du travail à l'Institut universitaire romand de santé au travail, qui teste le projet en Suisse romande. «La sécurité au travail s'occupe avant tout des risques et des facteurs qui causent des accidents et des maladies. La promotion de la santé au travail n'est pas orientée en priorité sur les risques, mais plutôt sur les facteurs qui rendent les gens sains et en bonne santé».

Champ large

Ce qui couvre un champ beaucoup plus large: en font partie non seulement des aspects techniques tels que l'ergonomie des places de travail, mais également les relations humaines au sein de l'entreprise. Tous ces facteurs peuvent avoir une influence importante sur la marche des affaires, affirment les spécialistes en santé du travail: des collaborateurs bien portants, c'est moins d'absentéisme, de conflits et de rotation du personnel, plus de motivation et de facilité à recruter.

Le programme PME Vital met trois modules de base à la disposition des entreprises, plus des modules en option. Le premier permet de sensibiliser les cadres à la promotion de la santé. Le deuxième consiste à analyser l'entreprise à l'aide d'un questionnaire. Et le troisième consiste à organiser des «cercles de santé», auxquels les travailleurs de différents niveaux hiérarchiques participent et dans lesquels ils peuvent émettre des recommandations.

Tests en entreprise

Huit entreprises en Suisse allemande et trois en Suisse romande ont testé le programme. «Il s'agit de voir s'il est adapté aux réalités économiques et, le cas échéant, de l'améliorer», explique Sandrine Kurth. Quelles recommandations les cercles de santé

ont-ils émises? «Des employés ont par exemple demandé des lampes d'appoint ou des dispositifs d'aide pour les manipulations lourdes», répond Sandrine Kurth. «Dans certains secteurs, il est également apparu que les relations avec la clientèle étaient un facteur de stress et qu'il fallait apprendre à gérer les clients difficiles.»

La phase pilote a d'autre part permis de confirmer le rôle de la hiérarchie: «Pour que le projet fonctionne bien, il faut que la direction ait vraiment envie d'améliorer les choses et porte le projet», constate Sandrine Kurth.

Le comité directeur du projet est en train de faire le bilan de l'expé-

rience. Le programme sera ensuite mis à la disposition de toutes les entreprises, notamment via un site Internet, sur lequel la documentation pourra être téléchargée. Initialement, on espérait que les modules pourraient être utilisés directement par les PME, sans recours à des spécialistes. Il s'avère que toutes les entreprises n'ont pas les ressources internes pour mener à bien le programme sans aide extérieure. Elles pourront donc faire appel à des spécialistes pour tout ou partie du programme. Leur intervention pourra durer sept ou huit jours au maximum.

Pierre Cormon

Difficile adaptation à la réalité

Les Transports publics Nyon-Ouest-Vaudois (septante-quatre employés) ont participé à la phase pilote. «Nous voulions faire le point sur la manière dont le personnel percevait l'entreprise et prendre note de ses remarques pour améliorer les conditions de vie», explique Simon Brasey, sous-directeur.

La mise en œuvre du programme s'est révélée assez difficile: «Dans une entreprise comme la nôtre, il n'est pas évident de libérer tout le monde en même temps», remarque Simon Brasey. Le processus a débouché sur un catalogue de quatre-vingts à cent recommandations, qui ont été distribuées dans les différents services, afin qu'ils examinent lesquelles ils peuvent appliquer. «Mais ce n'est pas évident», poursuit Simon Brasey. «Nous sommes liés par toute une série de règles qui nous laissent peu de marge de manœuvre. Si les mesures étaient faciles à appliquer, nous l'aurions déjà fait.»

P. Co.