

LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ET LA GESTION DE LA SANTÉ EN ENTREPRISE

ILS SONT DE PLUS EN PLUS INDISPENSABLES EN ENTREPRISE, SANS QUE L'ON CONNAISSE TRÈS BIEN L'ÉTENDUE DE LEURS COMPÉTENCES: LES PSYCHOLOGUES DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS. NOUS POURSUIVONS ICI NOTRE SÉRIE DE CHRONIQUES SUR LE RÔLE DE CES PROFESSIONNELS POUR LES RH, EN NOUS INTÉRESSANT À LA GSE.

Par Nadia Droz et Anny Wahlen* / adaptation Francesca Sacco



Nadia Droz

Un héritage ancestral: il semble que les anciens Égyptiens avaient déjà pris conscience de l'importance de la santé au travail, plus de deux millénaires avant notre ère. En effet, un médecin était chargé de veiller sur la santé des ouvriers et esclaves des chantiers pharaoniques de l'époque.

Plus près de nous, la fin du XIX^e siècle a marqué un tournant dans la prise en compte de la santé des personnes actives en Suisse, sous l'influence des lois sociales du chancelier allemand Bismarck. L'étatisation de l'assurance accident et la loi qui en découla sont à l'origine de la création de la SUVA (anciennement CNA) en 1918, la plus ancienne assurance sociale de Suisse. Les préoccupations en matière de santé au travail se focalisent alors sur la santé physique, la sécurité et la pénibilité du travail.



Anny Wahlen

La loi sur le travail (LTr) entrée en vigueur en 1966, puis ses ordonnances et leurs commentaires ont élargi la protection à la santé psychique. En 1986, la première conférence internationale sur la promotion de la santé à Ottawa débouche sur une charte jetant les bases de la gestion de la santé en entreprise (GSE). Enfin, l'expression «risques psychosociaux» est apparue en 1998, mettant en lumière les facteurs de risques, comme les conséquences, en lien avec issues ou portant sur les sphères psychique et sociale de la santé.

Gestion, promotion, prévention, quelles différences?

La Gestion de la Santé en Entreprise (GSE) englobe le respect des exigences légales en matière de santé et de sécurité – par exemple, l'application de la directive MSST relative à l'appel des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail. Mais elle va en fait bien au-delà. Outre la réduction du risque de récurrence et de chronicisation, la GSE endosse un rôle de prévention et de promotion de la santé en agissant sur les comportements individuels, collectifs et organisationnels, ainsi que sur le contexte et les conditions de travail.

La promotion de la santé en entreprise (PSE) fait également partie de la GSE. Elle comprend l'information et la sensibilisation de l'entreprise ou de certains groupes cibles sur des thématiques pertinentes, ainsi que des actions favorisant les comportements salutogènes (c'est-à-dire générateur de santé) dans les domaines de l'alimentation, du mouvement, de la santé mentale ou encore de l'équilibre vie professionnelle-vie privée.

Enfin, la prévention vise à concevoir l'activité de travail et ses conditions d'exécution de manière à générer de la santé. Cela passe par l'identification des facteurs de risques et des ressources à disposition, ainsi que par un état des lieux régulier et plus ou moins formel, selon la taille de l'organisation et son domaine d'activité.

Les psychologues du travail et des organisations vont:

- Accompagner des collaboratrices ou des collaborateurs dont la santé psychosociale est altérée vers le retour à l'équilibre, en collaboration avec d'autres acteurs
- Agir en tant que personne de confiance en entreprise, dans le cadre de la gestion des conflits ou le suivi de situation de harcèlement psychologique ou sexuel
- Animer des ateliers de sensibilisation et autres formations sur les thématiques de santé psychosociale (stress, burn-out, sommeil, travail en horaires décalés, gestion des conflits, compétences interpersonnelles, leadership et management...)
- Effectuer des états des lieux d'équipe ou d'entreprise afin d'objectiver les facteurs psychosociaux présents
- Faciliter la définition de mesures pertinentes et pérennes au sein des équipes avec des méthodes participatives
- Accompagner les directions et/ou les fonctions RH dans l'intégration de la GSE dans les outils de gouvernance, de gestion et des processus RH.

En conclusion, on dira que la GSE a été véritablement intégrée dans une entreprise et qu'elle porte ses fruits lorsqu'elle est traitée au même titre que les autres enjeux majeurs de l'organisation. Trois autres signes d'une introduction réussie: les rôles de chaque acteur sont définis, endossés formellement, coordonnés de manière interdisciplinaire et clairement communiqués; une politique globale a été définie, avec des objectifs stratégiques et opérationnels faisant l'objet d'un suivi régulier. Les mesures d'amélioration sont décidées de manière participative, puis mises en œuvre et évaluées par les acteurs concernés.

* PSY4WORK.CH est l'association suisse des psychologues du travail et des organisations. Sa mission est de promouvoir la psychologie du travail et des organisations et de fédérer ses membres afin de contribuer à leur développement professionnel. Cette chronique est tirée d'un guide pratique qui sera diffusé gratuitement dans sa version intégrale sur notre site web: www.hrtoday.ch

«LES ENTREPRISES JOUENT UN RÔLE ESSENTIEL DANS LA PÉRENNISATION DU SYSTÈME DE MILICE»

CHRISTIAN WYSSMÜLLER, PRÉSIDENT DE LA SSST (SOCIÉTÉ SUISSE DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL) EXPLIQUE ICI LES ENJEUX DERRIÈRE LA RÉCENTE DÉCLARATION PUBLIQUE: «NOUS SOUTENONS LE SYSTÈME DE MILICE SUISSE.»

Interview: Marc Benninger



Christian Wyssmüller est le président de la SSST (Société suisse de sécurité au travail)

En mars dernier, Suissepro et la SSST ont publié une déclaration publique pour soutenir le système de milice en Suisse. Qu'espérez-vous atteindre avec cette déclaration?

Christian Wyssmüller: Le système de milice fait partie de l'ADN de la Suisse et façonne notre vivre ensemble. Il favorise le partage de connaissances entre vies professionnelle et associative. Grâce à leur engagement en tant que miliciens, les membres de notre association contribuent à la diffusion d'une véritable culture de la prévention dans les entreprises et auprès de la population. Nous voulons sensibiliser les entreprises à cette question et les inciter à soutenir les collaboratrices et collaborateurs qui assument un mandat d'intérêt public.

Depuis quelques années, les personnes qui acceptent de s'engager à côté de leur travail au service de la collectivité semblent de plus en plus difficiles à trouver. Ne sont-elles pas assez soutenues par leurs employeurs?

Aujourd'hui, il y a péril en la demeure! Les Suisses semblent de moins en moins disposés à empiéter sur leurs loisirs pour prendre part à des activités bénévoles ou associatives. De notre côté, nous faisons le même constat lorsqu'il s'agit de trouver des membres pour intégrer nos différents comités de milice. Parmi les raisons invoquées par ces personnes: le manque de soutien de leur employeur et la nécessité de devoir assumer ces tâches sur leur temps libre ou même leurs vacances. La fragilisation du système de milice, un maillon indispensable de la chaîne de prévention des accidents, constitue un risque pour la vie associative et va à l'encontre des efforts menés pour contenir les coûts de la santé.

Qu'attendez-vous concrètement de la part des employeurs du pays?

La signature de cette déclaration se fait sur une base volontaire et nous laissons bien entendu la liberté aux entreprises de choisir les mesures qui leur conviendront. Grâce à leur soutien public en faveur du système de milice et la mise place de conditions favorables à l'engagement citoyen, de nouvelles vocations de milicien devraient voir le jour, permettant progressivement d'inverser la tendance constatée. Les spécialistes-miliciens engagés constituent un atout pour les entreprises, petites et grandes, qui ont tout intérêt à soutenir ce système en termes d'image, de responsabilité sociale, de visibilité, de compétences et de bien-être de leurs collaborateurs. Les entreprises jouent donc un rôle essentiel dans la pérennisation du système de milice, l'une des pierres angulaires de la démocratie participative suisse.

Les points clés de la déclaration

- Les organisations et entreprises signataires souhaitent préserver le système de milice en Suisse et en faire activement la promotion avec la présente déclaration d'intention.
- Les entreprises signataires soutiennent les collaboratrices et collaborateurs qui assument un mandat associatif d'intérêt public et qui s'engagent en faveur de la protection de la santé, la sécurité au travail et de la prévention.
- Pour ce faire, les entreprises promeuvent des conditions et des modèles de travail flexibles permettant aux collaboratrices et collaborateurs spécialisés de s'engager

Lien vers la déclaration publique: ssst.ch/fr/milice

La liste des signataires de votre déclaration est impressionnante! Associations patronales, syndicats, grandes entreprises publiques. Combien de salariés sont représentés par ces signataires et comment expliquez-vous ce soutien massif et institutionnel?

Ce chiffre est très encourageant et nous sommes particulièrement heureux d'avoir obtenu le soutien d'organisations qui jouent un rôle prépondérant dans le domaine de la sécurité et de la protection de la santé. Les 25 signataires qui figurent sur la déclaration représentent un peu moins de 4 millions de travailleurs, issus du public et du privé. Cela démontre bien qu'une majorité de dirigeants ont conscience que nous sommes plus forts ensemble et que tout le monde a y gagner.

Au lieu du système de milice, vous auriez pu imaginer de professionnaliser ces fonctions. Pourquoi n'avoir pas choisi cette voie?

Au sein de la SSST, nous avons choisi de professionnaliser certaines fonctions, comme les finances, le juridique ou la communication. D'autres tâches, en revanche, exigent des connaissances métiers pointues, comme la vérification de formations dans les domaines de la sécurité et de la protection de la santé, des prises de positions sur des directives, de projets de lois, doivent être confiées à des spécialistes métiers. Ce savoir-faire, issu du terrain et prêt à être transmis, constitue précisément l'une des richesses de notre système de milice que beaucoup de pays nous envient et qui participe à la paix sociale.

Votre message s'adresse aussi directement aux responsables RH. Qu'attendez-vous d'eux concrètement?

Tout d'abord une prise de conscience de l'importance du système de milice. Les signataires de cette déclaration ont dû démontrer que leur politique du personnel était bien en accord avec la défense du système de milice et encouragent réellement les collaborateurs-trices qui souhaitent s'engager pour la collectivité. Les responsables RH peuvent nous aider à faire passer le message auprès de leur direction. ●

LES 25 SIGNATAIRES DE LA DÉCLARATION REPRÉSENTENT UN PEU MOINS DE 4 MILLIONS DE TRAVAILLEURS, ISSUS DU PUBLIC ET DU PRIVÉ.