



Promotion de la santé au travail pour les employeurs

Qu'est-ce que la promotion de la santé au travail?

La promotion de la santé au travail (PST) résulte de tous les efforts consentis par les employeurs, les employés et la société pour améliorer l'état de santé et le bien-être des travailleurs (1). Elle est assurée:

- en améliorant l'organisation du travail et l'environnement professionnel;
- en promouvant la participation des travailleurs à des activités saines;
- en facilitant des choix éclairés en matière de santé;
- en encourageant le développement personnel.

Exemples de mesures de PST

Mesures organisationnelles:

- proposer des horaires de travail et des lieux de travail flexibles;
- permettre aux salariés de participer à l'amélioration de l'organisation de leur travail et de leur environnement professionnel;
- offrir aux salariés des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie.

Mesures environnementales:

- prévoir des «salles sociales»;
- instaurer une interdiction générale de fumer;
- mettre en place un environnement professionnel psychosocial propice.

Mesures individuelles:

- proposer et financer des cours et des manifestations sportives;
- promouvoir une bonne hygiène alimentaire;
- proposer des programmes de sevrage tabagique;
- veiller au bien-être mental des salariés en proposant par exemple une aide psychosociale externe anonyme, des conseils et une formation antistress.

Pourquoi investir dans la PST?

Le succès d'une entreprise repose sur des travailleurs en bonne santé travaillant dans un environnement rassurant (1). Grâce à la PST, les travailleurs se sentent mieux et en meilleure santé, ce qui permet (2):

- de réduire l'absentéisme;
- de renforcer la motivation;
- d'améliorer la productivité;
- de faciliter le recrutement;
- de limiter la rotation du personnel;
- de donner une image positive et protectrice.



Les études montrent que chaque euro investi dans la PST se traduit par un retour sur investissement de 2,5 à 4,8 euros, en termes d'économies sur les coûts liés à l'absentéisme (2).

Comment mettre en œuvre la PST?

Quatre étapes vers une entreprise saine

L'un des éléments primordiaux pour la bonne mise en œuvre de la PST est l'engagement permanent et fructueux de tous les acteurs du domaine. L'engagement des dirigeants est indispensable pour éviter un conflit entre le programme de PST et les méthodes de management. Il est également très important d'intégrer le personnel dans la mesure du possible et d'encourager un maximum d'acteurs à participer à toutes les étapes de la mise en œuvre de la PST.

En outre, les programmes de PST les mieux planifiés associent les besoins de l'entreprise et ceux des salariés. Il n'existe donc pas de modèle standard de PST, et chaque entreprise doit adapter les principes essentiels de la PST à son propre contexte. Les principales étapes sont les suivantes:

1. Préparation

- **Mettre en place un groupe de travail** chargé de planifier et de mettre en œuvre la PST. Ce groupe devrait idéalement comprendre des représentants:
 - des cadres supérieurs;
 - du comité du personnel;
 - du département des ressources humaines;
 - du service et du comité d'hygiène et de sécurité au travail.
- **Informé l'ensemble du personnel** sur le programme de PST en utilisant divers moyens de communication, tels que des affiches, des panneaux d'affichage, l'intranet et des réunions.

(1) <http://www.enwhp.org>

(2) http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

(2) http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3e.pdf

- **Veiller au respect des obligations légales relatives à la santé et à la sécurité.** La PST n'est efficace que si les risques professionnels sont gérés de façon efficace.

2. Planification

- **Évaluer les besoins.** Vous pouvez optimiser l'efficacité d'un programme de PST en évaluant les besoins et les attentes des salariés. Pour ce faire, vous pouvez envisager plusieurs démarches:
 - organiser des groupes de discussion;
 - mener des enquêtes via un questionnaire en ligne;
 - réaliser l'évaluation en liaison avec des mesures similaires en vigueur (par exemple en intégrant des questions sur la santé et le bien-être dans une enquête d'évaluation des risques);
 - examiner les données existantes: statistiques de l'entreprise, telles que les données démographiques sur la main-d'œuvre, l'absentéisme, les taux de rotation du personnel. D'autres données sur la santé issues de la surveillance de la santé au travail ou des bilans de santé volontaires pourraient indiquer les points où une action est nécessaire.
- **Décider des priorités.** Identifier les objectifs spécifiques du programme de PST et définir les priorités en conséquence. Ces priorités pourraient viser à:
 - améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée;
 - réduire les plaintes pour troubles musculo-squelettiques;
 - promouvoir un mode de vie sain en général.
- **Relier le programme à des activités de prévention des risques.** Dans la mesure du possible, la planification et les interventions de PST doivent être mises en œuvre en relation avec les activités de prévention des risques.
- **Intégrer dans le programme de PST des activités efficaces liées à la santé,** telles que des groupes de course à pied.
- **Mettre en œuvre un programme coordonné** plutôt que plusieurs interventions disparates.
- **Impliquer des intermédiaires,** le cas échéant, et tirer parti de toute offre, tout matériel ou toute initiative, par exemple:
 - des compagnies d'assurance obligatoire contre les accidents proposant, par exemple, des réductions de cotisations aux entreprises mettant en œuvre des programmes de PST;
 - des plans d'assurance santé, proposant aux membres une ristourne s'ils s'inscrivent à un club de sport ou à une course;
 - l'utilisation de la couverture d'assurance pour proposer aux salariés un traitement contre la dépendance tabagique.
- **Offrir les mêmes opportunités à l'ensemble des salariés.** Éviter de créer des inégalités, notamment en ne tenant pas compte des emplois du temps de tous les salariés. Il serait également utile d'envisager un moyen de communiquer avec les salariés ne disposant pas d'adresse électronique.
- **Envisager l'évaluation des résultats** avant d'entamer le processus. Le fait de surveiller les signes de réussite ou d'échec permettra d'évaluer et d'améliorer le programme, le cas échéant.

3. Réalisation

- **Obtenir un soutien actif et visible de la part des cadres moyens et supérieurs.** Il s'agit de l'un des facteurs les plus importants pour créer une culture saine du lieu de travail.
- **Impliquer les salariés** autant que possible. Plus vous adaptez le programme de PST aux besoins des salariés, moins vous aurez besoin de le promouvoir. Les mesures incitatives adaptées à votre entreprise peuvent servir à évoluer vers une culture saine. Ces mesures pourraient inclure:
 - des incitations financières et des subventions pour des activités sociales externes ou sportives;
 - du temps libre pour participer;
 - des concours et des prix pour féliciter et récompenser la participation aux programmes de PST.
- **Adapter les documents au public cible.** Le niveau de complexité, de détail et de lecture doit être adapté à votre public. Demandez un retour d'information.

4. Évaluation et mise en œuvre en cours

- **Analyser l'impact du programme de PST:**
 - sur la satisfaction du personnel, par exemple en réalisant une enquête;
 - sur des facteurs économiques pertinents, tels que la rotation du personnel, la productivité et le taux d'absentéisme.
- **Évaluer les bénéfices financiers** du programme de PST.
- **Communiquer les résultats** de votre évaluation: informer les personnes de vos réussites et des changements que vous envisagez dans le futur.
- **Ne pas interrompre le processus de planification et d'amélioration:** un bon programme de PST est un processus permanent.
- **Comprendre** les résultats détaillés de l'évaluation au moment de la planification pour le futur.

Points importants à retenir

- Il est inutile de mettre en œuvre un programme de PST sans offrir également un environnement de travail sûr et sain. La PST repose sur une culture saine nécessitant avant tout une gestion des risques appropriée.
- La promotion de la santé au travail va au-delà des obligations légales, en se basant sur des actions volontaires de part et d'autre.
- La PST n'est efficace que si elle fait partie intégrante et permanente de tous les processus organisationnels.

Des informations supplémentaires sur la PST sont disponibles sur: http://osha.europa.eu/fr/topics/whp/index_html

Des informations supplémentaires sur la promotion de la santé au travail sont disponibles en français sur: <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/>
<http://www.beswic.be>
<http://www.itm.lu/>

Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ESPAGNE
 Tél. +34 944794360, fax +34 944794383
 Courriel: information@osha.europa.eu

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Reproduction autorisée, moyennant mention de la source. Printed in Belgium, 2010

