

Santé en entreprise: un processus continu

L'administration communale de Lyss emploie environ 250 personnes, réparties sur cinq sites différents. Dans le Seeland bernois, la promotion de la santé va au-delà de l'estime portée aux collaboratrices et collaborateurs: elle a également un effet d'intégration. Les mesures interdépartementales favorisent le dialogue interne et sensibilisent à l'importance du thème de la santé au travail.

La commune de Lyss attache une grande importance au thème de la santé des collaboratrices et collaborateurs. La planification pluriannuelle met chaque année l'accent sur un thème différent. Les réactions des collaboratrices et collaborateurs sont positives.

Situation initiale

Pourquoi la commune de Lyss s'engage-t-elle dans la promotion de la santé?

A nos yeux, la santé des collaboratrices et collaborateurs représente un thème essentiel, que nous traitons dans le cadre d'une planification pluriannuelle, en nous focalisant sur la prévention. Nous constatons par ailleurs que ce thème gagne en importance dans le processus de recrutement. Les candidates et candidats posent de plus en plus souvent des questions telles que «Comment ma place de travail est-elle aménagée?».

Quel rôle jouent les chiffres relatifs aux absences?

Nous observons naturellement l'évolution des absences, leurs motifs et les coûts qui en résultent de manière systématique. Pour nous, les chiffres n'étaient toutefois pas décisifs, car nous nous situons dans le cadre de la valeur de référence.

Comment avez-vous convaincu le conseil communal d'engager des moyens pour la promotion de la santé?

Nous lui avons présenté les bénéfices de nos mesures. Par exemple, nous avons pu acquérir les bureaux réglables à un prix plus avantageux en coordonnant les investissements sur l'ensemble des départements. Le conseil communal a rapidement été convaincu.



Bruno Steiner (responsable du département Finances) et Sabrina Gerber (responsable du personnel) coordonnent tout ce qui a trait à la promotion de la santé.

visana

A votre service, tout simplement.

Mesures

Quelle approche suivez-vous?

Dans le cadre de notre planification pluriannuelle, nous définissons pour chaque année un thème relatif à la santé, auquel nous sensibilisons et formons nos collaborateurs/trices exerçant une fonction de conduite, par le biais d'ateliers et de perfectionnements. Ils transposent ensuite ce thème dans leur département, afin que tous les collaborateurs/trices puissent en profiter. L'important est que les collaborateurs/trices se penchent sur un thème plusieurs fois par an, afin d'accroître la durabilité.

Quelles mesures employez-vous?

Nous avons approfondi le thème «Gestion du stress» en collaboration avec notre partenaire d'assurance Visana, à l'occasion de deux ateliers d'une demi-journée. Les participants/es ont ensuite échangé sur ce thème par groupes de deux, au moment du repas. Environ 30 personnes en charge de conduite, dont le président de la commune, étaient présentes. Cette participation du conseil communal a représenté un symbole fort de notre engagement. Les participants/es nous ont rapporté qu'au cours de ces journées, on ne s'est pas contenté d'écouter, mais qu'il s'est vraiment passé quelque chose. La santé au travail a été perçue comme un thème important. C'est ce que confirment également nos sondages réguliers auprès du personnel. Les mesures telles que les bureaux réglables ont reçu un accueil très positif de la part des collaborateurs/trices. De notre point de vue, ces ateliers ont été très bénéfiques.

Qu'est-ce qui vous a paru particulièrement important?

La santé est très personnelle, elle ne peut être prescrite. Au final, les collaborateurs/trices choisissent ce qu'ils souhaitent retenir des ateliers. Avec nos mesures, nous entendons leur présenter des possibilités et les inciter à réfléchir sur leur propre comportement.

Quels objectifs poursuivez-vous?

Nous attachons une grande importance aux objectifs qui ne sont pas aisément mesurables, par exemple, la sensibilisation et l'encouragement d'une compréhension commune du thème de la santé des collaborateurs/trices. Mais aussi l'échange interdépartemental, car notre entreprise est répartie sur cinq sites. Nous avons sciemment renoncé à fixer des objectifs, tels que la baisse du nombre de jours de maladie de x% dans x années.

«Lors de nos ateliers, les personnes en charge de conduite ne se sont pas contentées d'écouter, mais en ont retiré quelque chose; la santé au travail a été perçue comme un thème important.»

GSE – Le succès, de manière systématique

La gestion de la santé en entreprise (GSE) est plus que de la prévention. C'est l'expression d'un véritable intérêt porté à la santé physique et psychique des collaborateurs/trices. Une procédure systématique est primordiale pour garantir le succès durable d'une GSE. Visana vous conseille lors de la mise en œuvre, afin d'améliorer la santé de vos collaborateurs/trices. Nous vous aidons à élargir vos connaissances sur la santé au travail, par le biais d'entretiens de conseil, d'outils d'analyse, de séminaires, de présentations. Notre centre de compétence vous montre comment calculer votre taux d'absence et vous aide à découvrir les raisons des absences de vos collaborateurs/trices. www.visana.ch/gse

Commune de Lyss

Avec plus de 14 000 habitantes et habitants, Lyss est la plus grande commune du Seeland bernois. Environ 950 entreprises commerciales et industrielles, offrant près de 8000 postes de travail, y ont leur siège. L'administration communale est comparable à une PME, au niveau de la taille. Elle emploie environ 170 collaborateurs et collaboratrices fixes, ainsi qu'une moyenne de 80 personnes employées au salaire horaire. www.lyss.ch

Quelle est votre vision à long terme?

Nous visons une promotion de la santé unifiée qui englobe toute l'entreprise, en évitant autant que possible les mesures ponctuelles de départements individuels. Par ailleurs, notre objectif est de faire ancrer la promotion de la santé dans le règlement du personnel par le parlement communal.

Vos conseils pour d'autres communes?

Le thème devrait bénéficier d'un large consensus et de l'appui actif de la direction ou du conseil communal. Des moyens financiers ne sont accordés que si l'on parvient à présenter les bénéfices concrets aux personnes chargées des décisions. Il vaut par ailleurs la peine de faire intervenir un partenaire externe qui apporte la qualité nécessaire dans la transmission de la matière. En tant que client de Visana, il était pour nous tout naturel de frapper à cette porte. Visana connaissait nos besoins et a apporté les connaissances nécessaires. Il convient aussi d'utiliser les ressources de sa propre commune de manière optimale, c'est-à-dire l'infrastructure et le savoir-faire du personnel.

Résultats obtenus

Les personnes en charge de conduite soutiennent les mesures de promotion de la santé et s'engagent dans leur rôle de multiplicateurs. La sensibilisation aux thèmes de santé, l'amélioration de la compréhension entre les départements et l'échange actif ont généré un changement positif notable, même s'il est difficilement quantifiable.