

## «Transformer les personnes concernées en participants/es»

Grâce au projet pilote, Landqart SA a acquis des expériences précieuses. Et sa Gestion de la santé en entreprise (GSE) lui a permis de réaliser de premiers succès. Responsable du projet GSE, Andrea Hefti considère la participation active des collaborateurs et collaboratrices comme un facteur clé du succès durable d'une GSE.

Pour elle, les mesures de GSE ne doivent pas être «saupoudrées», mais être prises là où un potentiel existe. Elle est satisfaite de l'évolution du projet. Le chemin parcouru est positif et les collaborateurs/trices sont impliqués.

### Situation initiale

#### Pourquoi Landqart SA s'engage-t-elle pour la promotion de la santé de ses collaborateurs/trices?

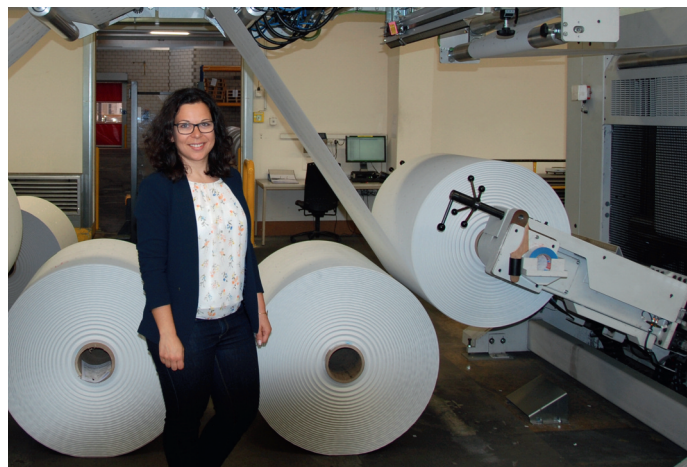
Le thème de la santé n'a souvent pas la même importance dans une exploitation industrielle que dans les autres branches. Nous voulions que cela change. Dans le cadre d'un travail de projet, j'ai analysé le processus des absences dans l'entreprise, en 2016, et j'ai effectué un inventaire. Où en sommes-nous? Où voulons nous aller?

#### Quel rôle ont joué les chiffres relatifs aux absences?

Les absences sont un facteur important de coûts. Et, à l'époque, notre taux d'absence était élevé. Les absences de courte durée étaient importantes aussi. Nous avons fait une comparaison avec d'autres entreprises de la branche et avons voulu voir comment ces dernières gèrent ce phénomène. Cependant, nous n'avons trouvé que des approches monétaires, présentant une durabilité limitée. L'argent ne suffit pas pour une bonne santé.

#### Comment avez-vous convaincu la direction d'investir dans la GSE?

J'ai présenté les coûts que nous pouvions économiser. En réduisant d'un seul jour par an les absences pour maladie de chaque collaborateur/trice, le montant économisé est déjà considérable. Cet argument a rapidement convaincu la direction.



Chez Landqart SA, tout ce qui concerne la Gestion de la santé en entreprise passe par Andrea Hefti, responsable du personnel.

#### Landqart SA

La fabrique de papier Landqart SA a été fondée en 1872 et siège à Landquart, dans les Grisons. Cette entreprise traditionnelle livre des substrats pour les billets de banque, ainsi que les papiers pour les passeports et les visas de plus de 50 pays. Landqart est le fournisseur exclusif de la Banque nationale suisse et emploie près de 230 collaborateurs et collaboratrices, dont 10 apprentis/es, dans sept métiers différents. [www.landqart.com](http://www.landqart.com)

«Les premiers chiffres vont dans la bonne direction, même s'ils ne sont pas représentatifs. Cela nous encourage et nous indique la suite du chemin.»

**visana**

A votre service, tout simplement.

## Mesures

### Quelle a été votre approche?

«Quels facteurs gardent les collaborateurs/trices en bonne santé?» C'était là la question centrale. Dans le cadre d'un projet pilote de deux ans, nos collaborateurs/trices peuvent récolter des points pour chaque trimestre passé sans maladie. A la fin de l'année, ces points sont échangés contre de nombreuses offres de santé et de prévention, choisis dans un catalogue de primes: des entrées pour bains thermaux, des contributions à des abonnements de fitness ou de ski, etc. Jusqu'ici, cela plaît.

### Que s'est-il passé ensuite?

Nous avons trouvé un partenaire externe: Visana. Etant notre assureur d'indemnités journalières, elle connaissait déjà notre entreprise et propose une large offre GSE. Ensemble, nous avons effectué un inventaire GSE, afin de déterminer la manière dont la santé est ancrée dans notre entreprise.

### Avec quel objectif?

Nos chiffres d'absence ont augmenté de façon significative depuis 2013. Nous voulons d'abord revenir au niveau d'avant cette date. Et ensuite nous visons le niveau d'avant 2011, lorsque notre taux d'absence était sain.

### Et après l'inventaire?

Nous avons thématiqué les absences, ouvertement et sans préjugés. Dirigés par Visana, quatre ateliers ont eu lieu, dans quatre départements. Les collaborateurs/trices ont pu citer les motifs d'absence qu'ils percevaient. Durant les ateliers, les personnes

en charge de conduite n'étaient pas présentes. Elles étaient là uniquement pour l'accueil et à la fin, lors de la présentation des résultats. Cela a permis aux collaborateurs/trices de se livrer davantage, créant une dynamique positive. Ils ont pu constater que leur avis nous intéressait et que nous les prenions au sérieux.

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

Transformer les personnes concernées en participants/es. Les ateliers n'ont pas été perçus comme une menace, bien au contraire. En participant directement, les collaborateurs/trices ont pu voir aussi leur intérêt. Ainsi, ils ont par exemple demandé que les entretiens de reprise du travail soient menés de manière plus conséquente.

### Quelles seront les prochaines étapes?

A moyen terme, notre objectif est d'impliquer davantage les supérieurs/es hiérarchiques et de leur faire prendre conscience qu'il leur incombe de veiller à leurs collaborateurs/trices et de faire preuve d'estime à leur égard. Il est donc important que nous investissions plus dans le développement et la sensibilisation des personnes en charge de conduite.

### Quels conseils donneriez-vous à d'autres entreprises?

Un inventaire précis est fondamental. Où nous situons-nous? Où voulons-nous arriver? Puis, un partenaire externe est précieux. Je suis convaincue que la qualité des résultats est meilleure avec un partenaire expérimenté à ses côtés. Surtout quand il s'agit d'un thème aussi large que la GSE. Pour nous, contacter Visana et avoir recours à son savoir-faire a été bénéfique. Troisième point important: il faut absolument faire participer les collaborateurs/trices et éviter de leur imposer quelque chose.

### Gestion de la santé en entreprise – réussir par une approche systématique

Les entreprises disposant d'une GSE montrent un intérêt réel pour la santé de leurs collaborateurs/trices. La GSE est bien plus que de la prévention. Lorsqu'elle adopte une approche systématique, elle est réussie et durable. Visana vous conseille et vous soutient lors de la mise en œuvre, afin d'améliorer durablement la santé de vos collaborateurs et collaboratrices et de maintenir ces résultats à long terme. Notre centre de compétence vous aide à élargir vos connaissances sur la santé au travail, par le biais d'entretiens de conseil, de séminaires, de présentations et de prévention contre les accidents. Nous vous montrons comment calculer votre taux d'absence et vous aidons à découvrir les raisons des absences de vos collaborateurs et collaboratrices. [www.visana.ch/gse](http://www.visana.ch/gse)

## Succès

Le projet Prime de santé a bien démarré. Le taux d'absence a baissé de près de 5% en un an. Toutefois, ce n'est qu'une tendance, sans résultat représentatif. Grâce au traitement systématique du thème de la santé, les collaborateurs/trices, les personnes en charge de conduite et la direction sont sensibilisés et impliqués. Transformer les collaborateurs/trices, personnes concernées, en participants/es leur permet de voir l'utilité des mesures GSE et de les soutenir.