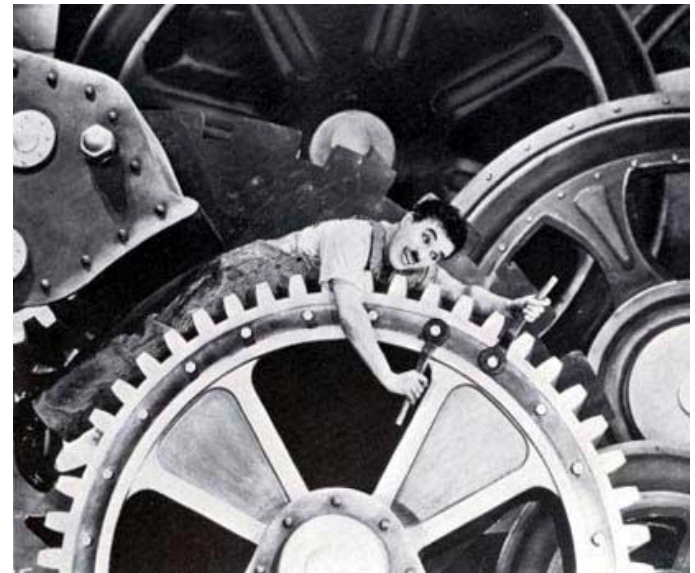


'Prévention partenariale': un facteur sociologique?

Prof. Dr. Martin Hafen
*Verantwortlicher Kompetenzzentrum
Prävention und Gesundheitsförderung*
martin.hafen@hslu.ch



Exposé présenté lors de la 14^e Journée suisse de la sécurité au travail
JSST 2012: '*La prévention – un partenariat gagnant-gagnant*'.
Lucerne, 25 octobre 2012

Quelques préliminaires théoriques

Scission du corps, de la psyché et du social

Entreprise, corps et psyché en tant qu'environnements

Intégration des collaborateurs dans l'entreprise



L'entreprise et la santé des travailleurs

Absentéisme et présentéisme

L'entreprise comme environnement de santé

Facteurs d'influence sociaux et physico-matériels

Les entreprises sont-elles (co-)responsables de la santé?



Gestion responsable

Elton Mayo et les études de Hawthorne: 1924 – 1927

Importance de l'état d'esprit psychique des collaborateurs

Importance du style de direction

Objectif: accroissement des performances



L'entreprise en tant qu'organisation

La logique de systèmes auto-organisés

- rentabilité opérationnelle et atteinte des objectifs
- performance contre rémunération

Ethique de l'entreprise, RSE – plus que 'nice to have'?



Les employés sont-ils des partenaires?

Partenaire = associé: compétence décisionnelle, responsabilité

Protection de la santé: responsabilité individuelle et exigences de l'Etat

Quelles raisons l'entreprise aurait-elle de protéger la santé de ses collaborateurs?



Raison n° 1 de la prévention dans l'entreprise: exigences légales

à l'exemple de la sécurité au travail



Raison n° 2 : réduction des coûts liés à la maladie

Primes d'assurance

Coût des absences de courte durée

Coût du recrutement de personnel



Raison n° 3: accroissement des performances

Gallup Engagement Index 2011:

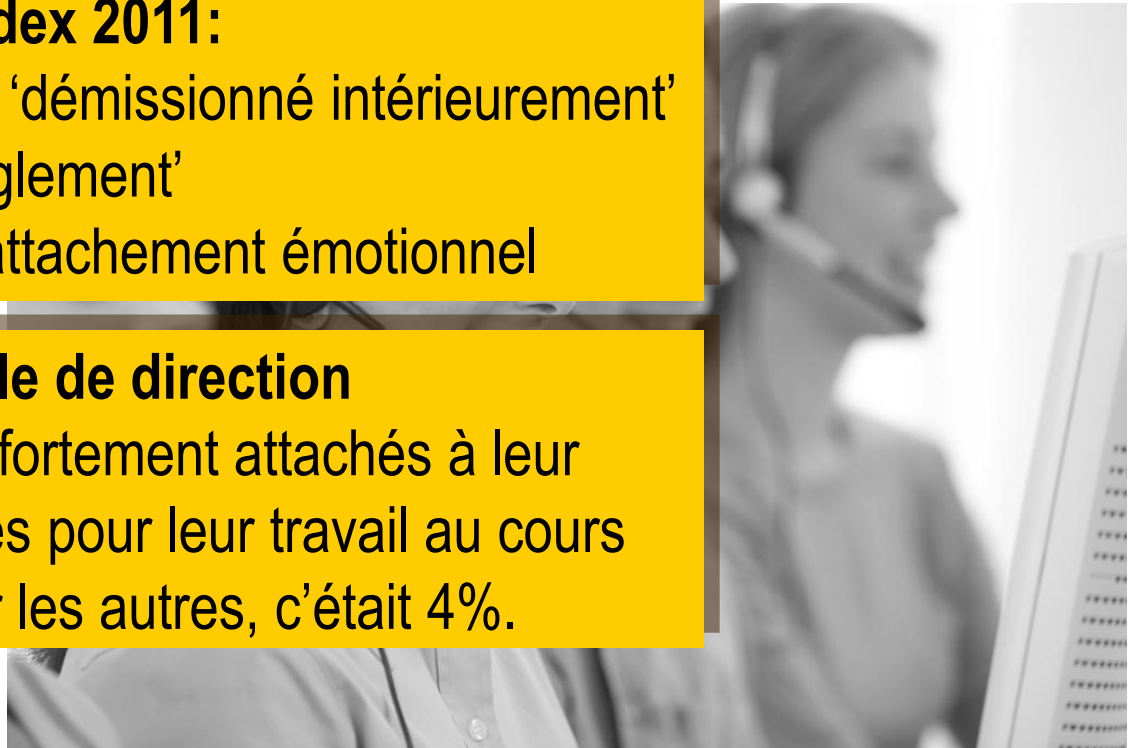
26% des travailleurs ont ‘démissionné intérieurement’

63% fonctionnent ‘au règlement’

14% ressentent un fort attachement émotionnel

De l'importance du style de direction

73% des collaborateurs fortement attachés à leur entreprise ont été félicités pour leur travail au cours des 7 dernier jours; pour les autres, c'était 4%.

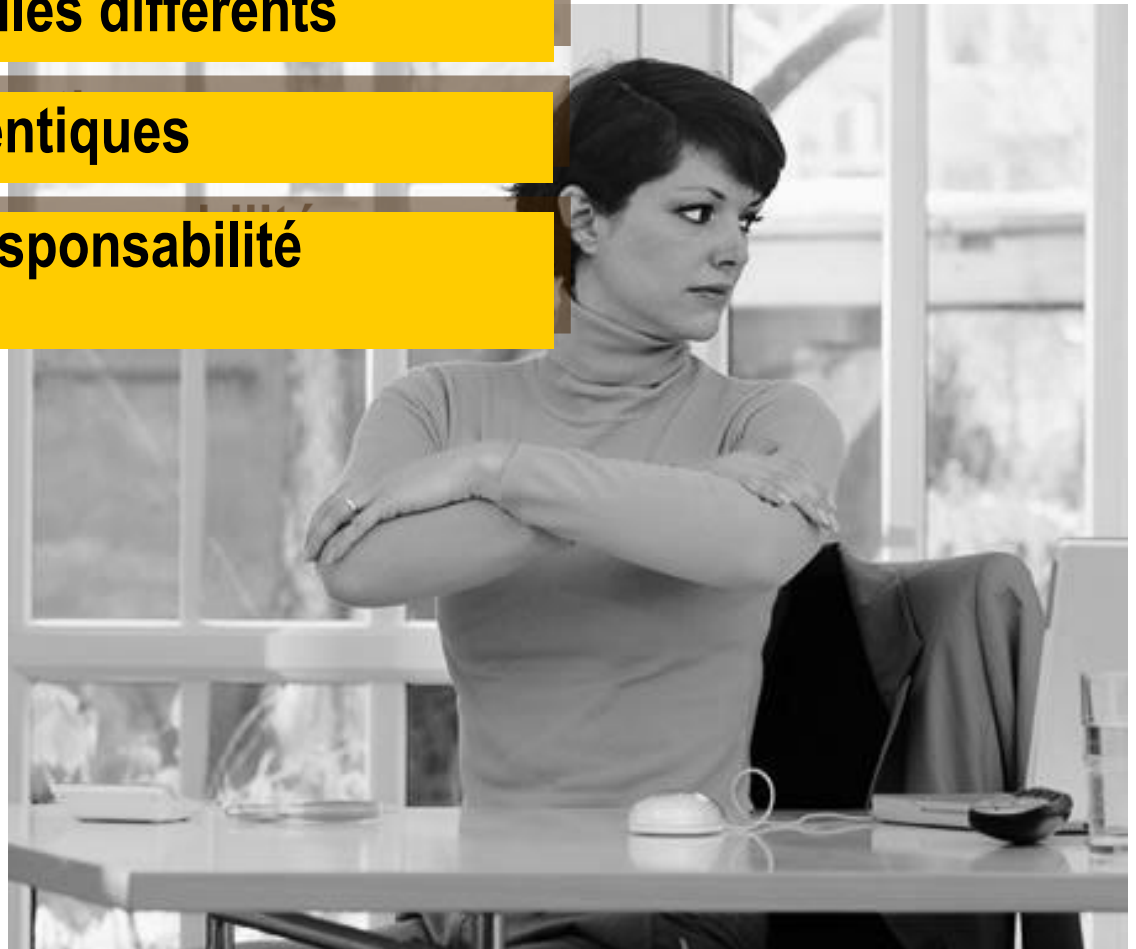


Les collaborateurs, partenaires de la garantie santé

Intérêts partagés – mobiles différents

Facteurs d'influence identiques

De l'importance de la responsabilité individuelle



Prévention concrète 1: garantir la sécurité au travail



Prévention concrète 2: améliorer la qualité de direction

Respect, estime, transparence, critique constructive, etc.



Prévention concrète 3: améliorer l'ambiance au sein de l'entreprise

Garantie de l'intégrité de la personne

Encouragement au vécu collectif

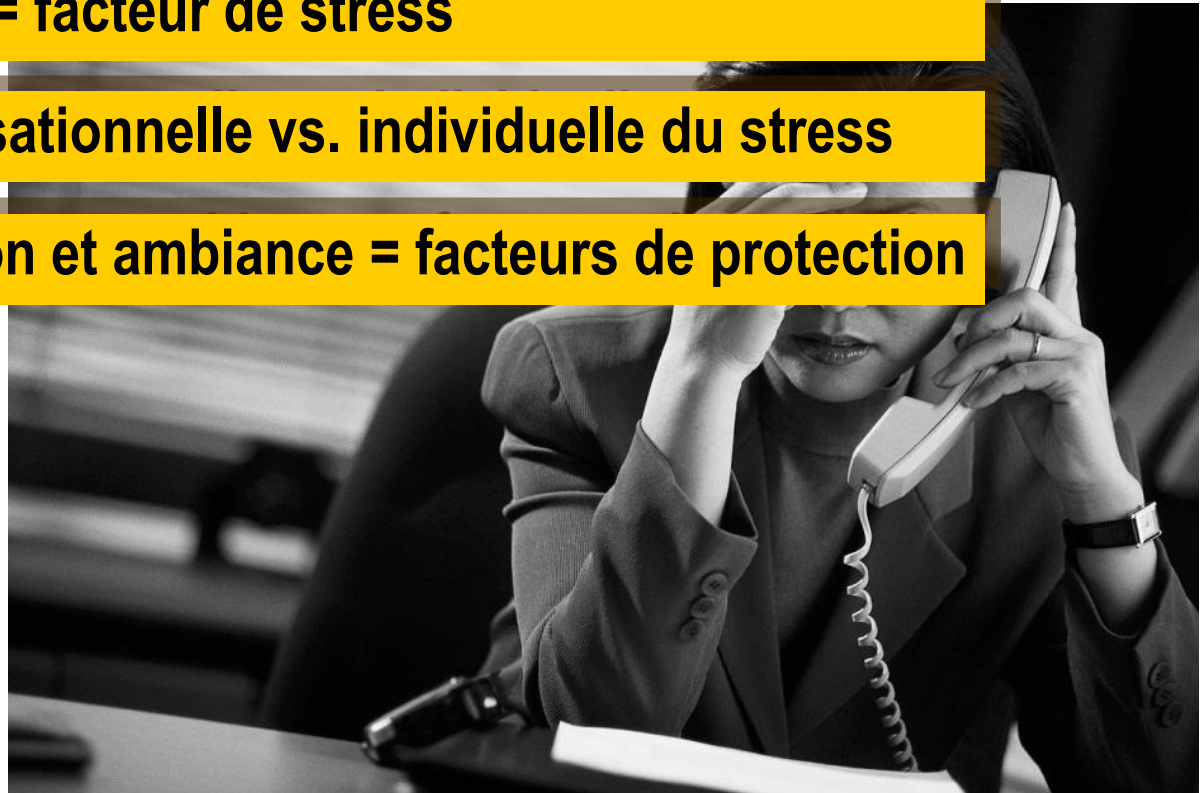


Prévention concrète 4: minimiser la charge de travail

Charge de travail = facteur de stress

Réduction organisationnelle vs. individuelle du stress

Qualité de direction et ambiance = facteurs de protection



Prévention concrète 5: améliorer le dépistage précoce

Entretiens d'évaluation, cercle de santé, gestion des absences, etc.

Soutien vs. contrôle



Le partenariat par la participation

La prévention dans l'entreprise est une tâche de management

Coopération entre RH et management

Implication des collaborateurs = critère d'efficacité

Prévention = partie intégrante de la culture d'entreprise



La santé à l'ère du capitalisme

Le principe de la performance attaché à la société moderne

Economisation de tous les domaines de la vie

La spirale de la croissance et de l'accélération

L'avenir de la société du «tout travail»



Conclusion

Partenariat pour la santé

Mobiles différents – intérêts communs

Responsabilité organisationnelle et individuelle

Investissement dans le présent vs. gain pour le futur

Prévention dans l'entreprise = tâche de management

Je vous remercie de votre attention.

