

SAGA 2017 - Santé & bien-être au travail

Episode 2 : Les DRH face à la complexité des questions liées à la qualité de vie dans l'entreprise

Publié le 07/08/2017

Comme nous l'avons vu lors du premier épisode, la santé au travail recouvre des enjeux importants en termes de productivité. Pour ce deuxième épisode Synaxia Conseil vous propose un éclairage sur les difficultés qu'éprouvent les DRH dans la mise en pratique de réponses concrètes aux problèmes liés à la santé et au bien-être au travail. Une telle difficulté provient notamment de l'absence d'outils adéquats pour recueillir et analyser la fameuse data.

La France arrive à la 12ème place sur 15 de la 11ème édition du baromètre « bien-être au travail » Edenred-Ipsos, publié en mai 2016. Le salarié français exprime donc un certain malaise au travail. Ce classement démontre donc l'ampleur de la tâche à mener pour les entreprises françaises en la matière.

Une telle position s'explique peut-être par les difficultés qu'éprouvent les DRH français face à la complexité d'analyses couvrant des sujets aussi divers que le cadre de travail (situation collective) ou les émotions ressenties par les salariés (situation individuelle).

Certaines entreprises s'organisent d'ores et déjà pour répondre à ces problèmes, notamment par l'étude et l'exploitation des données de santé au travail par les ressources humaines. En effet, avant de pouvoir proposer un plan d'action, il faut être en mesure de collecter et analyser les données relatives à la qualité de vie des salariés dans l'entreprise.

Ainsi, Christophe Labattut, Directeur santé et sécurité au travail France du groupe Carrefour propose un « outil interactif de collecte de données » permettant « d'accéder instantanément aux statistiques, que ce soit l'évaluation du document unique, la consultation des plans d'actions, par établissement et par poste de travail, à l'instar de l'analyse des risques psychosociaux qui se fait par établissement ». Ces données sont, par la suite, suivies en commission trimestrielle où se tient notamment une commission santé au travail dans toutes les entités. Autre exemple, la comptabilisation des « presque accidents » chez Solvay France, groupe belge leader de la chimie mondiale. En effet, si le nombre d'accident du travail a drastiquement diminué, il n'en reste pas moins que persistent des « situations qui frôlent l'accident ».

Jean-Christophe Sciberras, DRH du groupe, confiait que la santé-sécurité est un élément primordial dans ce secteur où le danger du métier est bien présent. Une relation privilégiée a été instaurée entre le Président et les salariés puisque « tous les accidents du travail qui surviennent dans l'entreprise remontent au Président et sont intégrés à des indicateurs ». Ce dernier soulève également la tâche ardue que constitue la mesure de la santé mentale. Le nouveau challenge est donc de cibler les bons outils, indicateurs, afin de pouvoir au mieux mesurer ces formes invisibles de malaise au travail. Cette mesure semble d'autant plus importante à l'heure actuelle face à l'explosion des cas de burn out rencontrés (un peu plus de 10 % de la population active serait concernée). En ce sens, le DRH ajoute que le groupe utilise la méthode de l'enquête auprès du

personnel et a récemment mis en place un registre mondial des burn-out afin de mieux les identifier.

Ces deux exemples illustrent une véritable prise de conscience globale sur l'importance d'œuvrer pour le bien-être et la santé au travail. De plus, la collecte et le traitement de certaines données s'avèrent indispensables pour identifier les souffrances et les zones à risques dans l'entreprise. Mais une fois l'exercice de la collecte des données et de l'analyse réalisé, l'identification, le choix et la mise en œuvre de mesures adéquates pour y répondre s'avèrent souvent plus difficile que la théorie et la question « Comment procéder ? » se pose avec difficulté aux DRH. Les mesures prises par le législateur, comme l'inscription d'un droit à la déconnexion pour les salariés dans la loi Travail de 2017, permettent d'apporter une première base de réponse mais restent insuffisantes au regard des nombreuses situations de mal-être que peuvent rencontrer les salariés.

C'est dans ce contexte que s'ouvre l'opportunité pour les assureurs et mutuelles de jouer un rôle « d'accompagnateur » des DRH sur les questions de santé et bien-être de la population salariale en proposant une offre adaptée dans le cadre des contrats collectifs.

Si l'on peut constater à quel point les questions de santé et de bien-être au travail sont cruciales, reste alors à déterminer ce que les mutuelles et assurances peuvent offrir aux entreprises en termes de prévention et d'accompagnement.

Sources :

Myriam El Yacoubi, *Les outils au service des RH pour promouvoir la santé au travail*, Semaine sociale Lamy, n° 1768, page(s) 6-7

Myriam El Yacoubi, *Les outils au service des RH pour promouvoir la santé au travail*, Semaine sociale Lamy, n° 1768, page(s) 6-7

<https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/cercle-164286-burnout-une-chance-pour-lentreprise2053030.php#903xDJkWcSippyUj.99>