

SAGA 2017 - Santé & bien-être au travail

Episode n°1 : La santé au travail et les enjeux de productivité

Publié le 01/07/2017

S'il fut un temps où l'assureur avait pour seule « vocation de protéger les biens, les personnes et les actifs financiers », la fulgurante entrée du digital a prescrit à tous les acteurs économiques de repenser et redéfinir la relation client non plus à partir de l'offre, mais à partir des attentes du client lui-même.

Face à des clients de plus en plus connectés et mobinautes, le cœur de métier de l'assurance devait donc évoluer afin de saisir ces opportunités situées en amont et en aval du sinistre que sont la prévention et l'accompagnement.

A l'ère du digital et du numérique, se positionner sur l'ensemble de la chaîne de valeur est une nécessité - a fortiori dans le domaine de la santé.

Si les assureurs ont intégré cette volonté d'innover toujours plus pour répondre aux attentes des entreprises, c'est précisément parce que ces dernières sont de plus en plus sensibilisées aux problématiques liées à la santé et qualité de vie au travail.

Les DRH doivent respecter certaines obligations légales en matière de santé et bien-être au travail. A titre d'exemple, depuis 2001, il est obligatoire pour l'employeur de retranscrire dans un Document Unique l'évaluation des risques professionnels. Plus récemment, l'inscription d'un droit à la déconnexion pour les salariés dans la loi Travail de 2017 s'inscrit dans un contexte de renforcement de cette tendance.

Au-delà du cadre strictement légal, l'attention portée par les entreprises aux questions de santé et de bien-être au travail constitue une réelle opportunité tant du point de vue de la productivité que de la marque employeur. Au-delà du cadre strictement légal, l'attention portée par les entreprises aux questions de santé et de bien-être au travail constitue une réelle opportunité du point de vue de la productivité.

Du point de vue économique, un certain nombre d'études ont montré l'effet du bien-être et de la santé sur l'efficacité et la productivité au travail. Ainsi, la qualité de vie des salariés -qui passent en moyenne 8 à 10 heures par jour au bureau- ne saurait être relégué au second plan. Bien au contraire, ces éléments sont de véritables vecteurs d'amélioration de la productivité des salariés. Certains vont même jusqu'à affirmer que « 60% des travailleurs se sentent plus motivés au travail quand l'employeur prend en charge le bien être psychique au bureau ». Or, des employés motivés, c'est plus d'engagement et de productivité au travail. Plus généralement, la productivité serait elle-même améliorée d'environ 12% par les programmes de bien-être et de prévention de santé au travail.

Ce cercle vertueux permettrait même de réaliser des bénéfices financiers directs pour l'employeur, puisqu'en prenant des mesures pour le bien-être de ses salariés, l'entreprise peut

espérer une diminution de 25% de l'absentéisme et de congés maladies, de même qu'une réduction des coûts liés aux frais de santé des salariés. Une amélioration de la qualité de vie au travail aurait donc pour conséquence la diminution des coûts de protection sociale (cotisation annuelle accident du travail et maladies professionnelles, cotisations aux frais de santé et prévoyance, etc.) mais aussi une réduction des coûts indirects de gestion des ressources humaines (coûts liés aux perturbations du fonctionnement de l'entreprise générées par l'absentéisme, arrêts de travail, désengagement des collaborateurs...).

Les DRH se sont appropriés le sujet de la santé au travail et les enjeux de productivité qui y sont associés. Ces derniers doivent maintenant faire face à une mise en pratique complexe...

Sources :

<https://e-rse.net/prevention-sante-bien-etre-travail-productivite-competitivite-19435/#gs.gSxqqUU>

<https://e-rse.net/prevention-sante-bien-etre-travail-productivite-competitivite-19435/#gs.=dDYfPs>