



Didacthem

Gérer le risque santé au travail : un outil pour la gestion des Ressources Humaines

Face aux nouvelles contraintes dans le management des Ressources Humaines, la gestion des risques sur la santé des collaborateurs par la mise en place de programmes de prévention s'avère être un excellent outil de fidélisation du personnel et un gisement de rentabilité et d'efficacité.

Du point de vue du gestionnaire de risques, le DRH de l'entreprise est confronté à de nombreuses contraintes nouvelles, toutes porteuses de dangers :

- L'âge de la retraite est porté à 65 ans : comment gérer l'employabilité des collaborateurs senior ?
- Face à de nouvelles pathologies du travail et maladies professionnelles (TMS, tabac, alcool, stress, drogues...) les coûts d'assurance et de prévoyance explosent. Ils sont de moins en moins facilement supportés par la collectivité.
- L'univers du travail s'annonce comme de plus en plus concurrentiel avec le croisement des courbes de la population active et des départs à la retraite : comment fidéliser et conserver son personnel qualifié cadre et non cadre ?
- La mondialisation pèse sur les coûts de production et donc sur les salaires : comment gérer la croissance légitimement attendue des revenus de ses collaborateurs sans déséquilibrer les comptes de l'entreprise ?
- Dans un univers où les comportements sont de plus en plus « judiciairisés » l'entreprise est en permanence sous la menace de recours en responsabilité civile, voir en responsabilité pénale, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Face à ces challenges de nombreuses pistes de solutions existent. Notre propos est d'en souligner une, porteuse de beaucoup d'espoirs, mais qui, en France, n'est pas encore suffisamment exploitée.

Les entreprises Nord Américaines utilisent l'expression « I care ». Je prends soin des « femmes et des hommes » de l'entreprise.

Notons toutefois, que nous sommes également acteurs, avec l'entreprise dans la protection de notre « capital santé » : ce capital est unique nous en sommes l'exclusif propriétaire.

Essayons de lister les vertus de cette approche et les profits que la DRH peut en tirer :

1. Favoriser et développer l'employabilité :

L'entreprise a identifié les risques que chaque collaborateur encourt pour sa santé à son poste de travail (c'est une exigence du code du travail).

Investir pour que les collaborateurs protègent leur « capital santé » (permet de garder plus longtemps un collaborateur à son poste de travail, y compris quand il passe dans la catégorie des seniors. Pourquoi ? par ce que « l'in-employabilité » est un phénomène cumulatif de fatigue, de microtraumatismes, qui conduisent à une rupture et beaucoup moins souvent qu'on ne le croit un phénomène accidentel. Plus tôt le collaborateur apprend à éviter chaque jour ces microtraumatismes, plus longtemps il reste en bonne santé et donc dans les meilleures dispositions possibles sur le plan professionnel. Ce n'est pas à 60 ans, quand la rupture est là, que le problème doit être traité.

C'est vrai des personnels en production, mais c'est vrai des cadres aussi. Préserver sa santé par une bonne hygiène de vie malgré le stress, les repas décalés ou trop rapides, les heures en voiture, les voyages, le manque de sommeil... permet à 55 ans d'accepter un poste nouveau, en France ou pourquoi pas à l'étranger, car le cadre a gardé « la pêche », a un cœur en bonne santé, pas de diabète...et une expérience irremplaçable.

2. Gagner de l'argent :

D'un point de vue économique « pur et dur », un accident du travail ou une maladie professionnelle coûte cher à l'entreprise. En coûts directs pris en charge par la CNAM mais re-facturés à l'entreprise, et en coûts indirects (perte de production, responsabilité, enquête, recrutement, coûts sociaux etc.). Une estimation pour l'Europe, citée par Alain MARTINEZ FORTUN dans son livre « Manager la sécurité », donne une charge moyenne d'environ 30 000 € pour un accident du travail avec arrêt de travail.

En France notre taux de fréquence d'accidents avec arrêt par millions d'heures travaillées est de 20 environ. C'est à dire 25 Accidents de Travail avec arrêt pour une usine de 600 personnes par an. Le calcul du coût réel laisse rêveur... Aux USA le taux de fréquence moyen est de 7 et les meilleurs sont à 0,15, ce qui signifie pour notre usine de 600 personnes 1 accident tous les 7 ans.

Le DRH a de bons arguments économiques pour discuter dans son comité de direction sur la mise en place d'une politique « I Care ».

3. Optimiser les dépenses sociales et les coûts salariaux :

Un autre éclairage peut être donné par le coût des assurances de prévoyance. Beaucoup d'entreprises proposent à leurs collaborateurs des contrats santé « mutuelle d'entreprise ». Ces contrats payent les soins et frais médicaux, les arrêts de longue durée, les lunettes, les appareillages auditifs ... La période n'est pas vraiment faste pour la sécurité Sociale qui rembourse de moins en moins. Mais les collaborateurs ont pris l'habitude d'être pris en charge à « 100 % ». Qui va payer ? C'est une mutuelle, donc les collaborateurs eux mêmes et l'entreprise. Ceci entre dans le coût global du travail.

Imaginons qu'un DRH puisse annoncer : « Mesdames, Messieurs, nous avons réduit le nombre d'accidents du travail avec arrêt et réussi cette année à baisser les coûts médicaux de notre mutuelle d'entreprise. Nous pourrions donc consacrer l'argent économisé à augmenter le pouvoir d'achat de nos collaborateurs ».

Certains de nos enfants nous répondraient, dans leur langage, « Même pas dans tes rêves !!! ».

4. « Donner du sens » :

Nous avons tous entendu déjà cette expression. Il faut donner du sens à l'action de nos collaborateurs pour les motiver et les rendre plus efficaces.

Préserver notre « capital santé » et quitter l'entreprise à 65 ans avec encore 20 ans d'espérance d'une vie en pleine forme...

N'est-ce pas du « sens » ? Une entreprise qui communiquera sur ce thème aura toutes les chances de fédérer son personnel, de lutter contre les départs de personnes qualifiées, de créer un esprit d'entreprise motivant, d'attirer vers elle les nouveaux collaborateurs dont elle aura besoin.



Didacthem

En conclusion, prendre en compte la santé des collaborateurs, en faire une démarche d'entreprise, apporte des réponses aux nouveaux défis auxquels le DRH doit faire face. Il existe aujourd'hui en matière de gestion des risques des outils qui permettent de réduire la sinistralité « santé ». Outils techniques pour améliorer les postes de travail, formation, information ... Leur coût peut être modeste au regard de leur efficacité pour peu que la démarche soit conduite d'une façon réfléchie qui tienne compte des différentes populations de l'entreprise, de ses métiers, et qu'elle soit structurée dans le temps.

Mesdames et Messieurs les DRH ou Chef d'entreprise, la balle est dans votre camp. Les gestionnaires de risques seront à vos cotés pour une cause qui, avouons-le, nous concerne tous personnellement !!

Thierry DESJARDIN
Président d'AGERISQ
Directeur commercial de DIDACTHEM