

Zeitschrift:	Magazine aide et soins à domicile : revue spécialisée de l'Association suisse des services d'aide et de soins à domicile
Herausgeber:	Spitex Verband Schweiz
Band:	- (2019)
Heft:	4
Artikel:	Quand le travail rime avec danger
Autor:	Morf, Kathrin / Schluep, Samuel
DOI:	https://doi.org/10.5169/seals-928249

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 16.01.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>



Pour l'Aide et soins à domicile, les défis en matière de sécurité sont nombreux.

Montage photo: Pomcany Marketing AG

Quand le travail rime avec danger

Les pages suivantes traitent des risques en termes de sécurité et de santé qui influent sur le travail quotidien des services d'aide et de soins à domicile, mais également des pistes qui peuvent être utilisées pour y remédier. Un expert parle des avantages de la gestion de la santé au travail et de deux dangers majeurs: l'effort physique et le stress. Le thème de l'hygiène est ensuite mis en évidence par le biais, entre autres, d'une application dédiée à l'hygiène. Enfin, cinq défis spécifiques aux soins à domicile en matière de santé et de sécurité sont abordés, comme les agressions, les interventions de nuit, ou encore, les punaises de lit.



«Les entreprises d'ASD enregistrent trois fois plus d'absences qu'une entreprise moyenne en Suisse.»

Samuel Schluep

Le centre AEH Corporate Health Experts compte aujourd'hui plus de cent organisations d'aide et de soins à domicile parmi ses clients. Cette société de conseil, qui comprend des succursales à Zurich, Berne et Lausanne, assure que les entreprises répondent aux normes en matière de sécurité et de santé au travail. Quels sont, dans le cadre des soins à domicile (ASD), les accidents de travail les plus fréquents ou encore les multiples effets négatifs du stress? Dans ce grand entretien, l'expert de l'AEH Samuel Schluep apporte quelques réponses et explique pourquoi une bonne gestion de la santé en entreprise se révèle payante.

n'est pas sorcier. Mais le climat qui règne dans la centaine d'organisations d'Aide et soins à domicile (ASD) dont s'occupe votre société est bien plus compliqué, n'est-ce pas? Car un collaborateur ou une collabro-trice qui travaille pour l'ASD n'a pas une mais des douzaines de places de travail: les maisons et les appartements de ses clients.

Samuel Schluep: Je dois vous contredire: les défis en matière de sécurité et de santé au travail ne sont pas moindres dans un petit restaurant de kebabs. Car dans une cuisine, vous trouvez vraiment tout ce qui est dangereux pour celui qui y travaille: des objets tranchants et pointus, des sols glissants, un espace restreint, des ustensiles de cuisine brûlants. On peut bien sûr transformer un petit espace, mais de tels changements sont extrêmement coûteux. Un conseiller doit toujours garder le sens de la proportionnalité. Par contre, dans le cadre de l'aide à domicile, de petits ajustements peuvent grandement améliorer la situation. L'ASD est souvent confrontée à des lieux de vie encombrés. On trébuche à cause d'objets dispersés, on n'a pas à disposition l'équipement technique nécessaire. Et quand vous

Magazine ASD: Samuel Schluep, en tant qu'expert du Centre de la médecine du travail, de l'ergonomie et de l'hygiène (AEH), vous conseillez des entreprises sur la manière de prendre soin de la sécurité et de la santé de leur personnel. Récemment, dans une émission de la télévision suisse, vous avez étudié la façon dont un restaurateur zurichois qui sert des kebabs peut réduire la chaleur torride sévissant dans ses cuisines. Régler les problèmes d'un petit restaurant

suggérez des petit aménagements, le client se rebiffe. Après y avoir vécu pendant des décennies, une personne âgée ne voit pas nécessairement l'utilité de changer la disposition de sa chambre à coucher en mettant par exemple le lit au milieu de la pièce pour le rendre plus accessible, ou d'installer un appareil de levage pour éviter les escaliers.

La Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) conseille de confier la tâche à deux personnes quand le monte-escaliers fait défaut. L'ASD devrait agir en suggérant comment améliorer la situation, par exemple, en procurant des moyens

auxiliaires. Quels conseils donner à une organisation qui n'est pas en mesure de financer des missions à deux ou de convaincre le client d'installer un monte-escaliers? Certaines organisations d'ASD renoncent à ce genre de mandats.

La mobilisation ou le déplacement d'un patient demandent des forces considérables pour le personnel infirmier. Ces efforts sont si importants qu'ils atteignent un niveau dangereux pour la santé des soignants. Rien n'y fait, même pas une posture ménageant le dos. Il faut donc convaincre le client qu'un moyen auxiliaire est devenu absolument indispensable. Il faut parfois aussi convaincre une assurance quand le client n'est pas en mesure de financer son acquisition. L'ASD doit clairement indiquer que les soins ne peuvent plus être donnés de manière professionnelle et à la satisfaction de tout le monde. En effet, une entreprise n'a pas seulement une obligation morale de protéger la santé et la sécurité de son personnel. La loi sur le travail indique clairement le devoir de sollicitude de chaque employeur. Si tous les efforts pour mettre à disposition des moyens auxiliaires nécessaires échouent, l'ASD n'a malheureusement plus d'autre choix que de renoncer au mandat, car la protection de la santé au travail ne peut pas être garantie.

Pour satisfaire les dispositions de la CSFT, votre société offre depuis deux ans une solution type pour les organisations d'ASD: la solution mASA ASD [voir encadré page 18]. Elle prévoit entre autres une gestion des coûts en relevant et analysant des chiffres-clés en matière de sécurité et de santé au travail, par exemple les absences au travail. Comment qualifiez-vous les jours d'absence enregistrés chez vos clients de l'ASD?

Lors de l'identification des risques, on étudie entre autres les jours d'absences et on détermine la manière de réduire

leur nombre. Nous avons constaté que les absences sont un problème évident. Jusqu'à présent, nous avons enregistré en moyenne 19,8 jours d'absences par année et poste à temps plein au sein des organisations d'ASD, sans compter les congés maternité et le service militaire. Dans le secteur des soins stationnaires, on ne compte en moyenne

que 13,3 jours d'absences. Dans tous les secteurs professionnels en Suisse, ce ne sont que 7,1 jours. Notre gestion des coûts auprès des organisations d'ASD montre donc presque trois fois plus d'absences que dans une entreprise moyenne en Suisse. Notre expérience dans d'autres branches, par exemple au-

près des entreprises de logistique, prouve que ce nombre peut être réduit par des mesures systématiques. La gestion des absences sera donc dorénavant la préoccupation majeure dans notre collaboration avec l'ASD.

En cherchant les raisons de ces absences, nous avons constaté que les statistiques de l'assurance-accidents (SSAA) montrent que 36 % des accidents professionnels survenus dans les organisations d'ASD sont causés par une chute en trébuchant ou en glissant [voir graphique page 19]. La deuxième cause principale – 20 % des cas – révèle une piqûre ou une coupure avec des outils comme des ciseaux ou des seringues. Le personnel concerné est-il maladroit, porte-t-il une tenue de travail inadaptée? Comment interprétez-vous ces statistiques?

La chute en trébuchant ou en glissant est partout un classique des accidents de travail et la cause première des incidents. Les coupures et piqûres avec des outils sont également fréquentes. Nous pouvons bien sûr recommander à tous les employés de porter des chaussures antidérapantes et de manier les objets pointus avec une attention particulière. Mais on se tord parfois le pied, la main glisse en manipulant un couteau et on se coupe le doigt. L'expérience montre que malgré toutes les mesures préventives, ces accidents de parcours ne sont pas toujours évitables. Par contre, les statistiques sur les absences dans les organisations d'ASD démontrent que ce genre d'accident n'est pas la cause principale: les accidents professionnels ne concernent que deux pour cent des 19,8 jours d'absence. La plupart des absences concernent la maladie, et les maladies peuvent être causées

«Les maladies liées au travail dans les organisations d'ASD sont causées par l'effort et des facteurs psychosociaux comme le stress.»

Samuel Schluep



par la situation au travail. Deux facteurs essentiels expliquent les maladies liées au travail auprès des organisations d'ASD: d'une part, il y a l'effort physique déjà mentionné. A cela s'ajoutent des facteurs psychosociaux comme le stress.

Des études démontrent que le stress est un problème majeur: c'est ainsi que l'Université de Bâle a constaté

que le facteur principal du stress éprouvé par les collaborateurs des organisations d'ASD réside dans l'exigence de facturer au maximum leurs heures.

En plus, le temps entre les interventions est serré [voir «Magazine ASD» 2/2019]. La Suva a démontré en 2015 que ce stress a des répercussions directes sur la santé et augmente les risques d'accident. Que peut faire une entreprise pour aider ses collaborateurs à trouver un équilibre entre la pression économique et des soins de qualité?

L'aide et les soins à domicile est une solution très utile et économique de notre système social. Mais curieusement, on doit constamment se battre pour couvrir son financement. Cela aggrave le stress ressenti par le personnel infirmier. Ce stress rend malade et contribue souvent aux accidents de travail. Les organisations d'ASD doivent donc tâcher de réduire ce stress. Je n'ai malheureusement pas de recette miracle à proposer. Il serait sans doute avisé d'analyser les causes du stress, éventuellement avec le concours d'un psychologue du travail. Une fois les facteurs du stress définis, les collaborateurs peuvent réfléchir ensemble aux mesures susceptibles d'être judicieuses. Il s'avère que des solutions simples, mais efficaces, peuvent être trouvées quand les représentants de tous les niveaux hiérarchiques sont impliqués dans le processus.

Pouvez-vous citer des exemples?

Le centre AEH est conscient de l'importance des charges psychosociales qui mènent au stress. Notre manuel de sécurité consacre tout un chapitre à ce sujet. Ce manuel contient une checklist qui aide les organisations d'ASD à déceler les facteurs de stress. Le stress est objectivement mesurable, par exemple en analysant la configuration de l'organisation du travail. On prend également en considération l'effort et la réaction individuelle d'une personne face au stress, qui est cruciale pour la santé. Lorsqu'un collaborateur se sent débordé, c'est dans un tiers des cas dû au facteur de stress le plus important dans le monde du travail: les supérieurs hiérarchiques directs. Toute entreprise a besoin d'une direction qui scrute le bien-être de son personnel et veut être au courant de ce qu'il faut savoir. Parfois il suffit que le supérieur demande régulièrement comment les collaborateurs se sentent. A notre avis, toute solution pour une bonne gestion de la santé en entreprise doit être taillée sur mesure et être portée par l'ensemble de l'entreprise. Nous, les experts, n'offrons que le savoir-faire. Les solutions concrètes sont toujours élaborées en collaboration avec l'entreprise.

Pour éviter le stress, la CFST rappelle que les dispositions sur le temps de travail et le temps de repos doivent être respectées. Ici encore, les dirigeants doivent s'engager. Est-ce aussi votre avis?

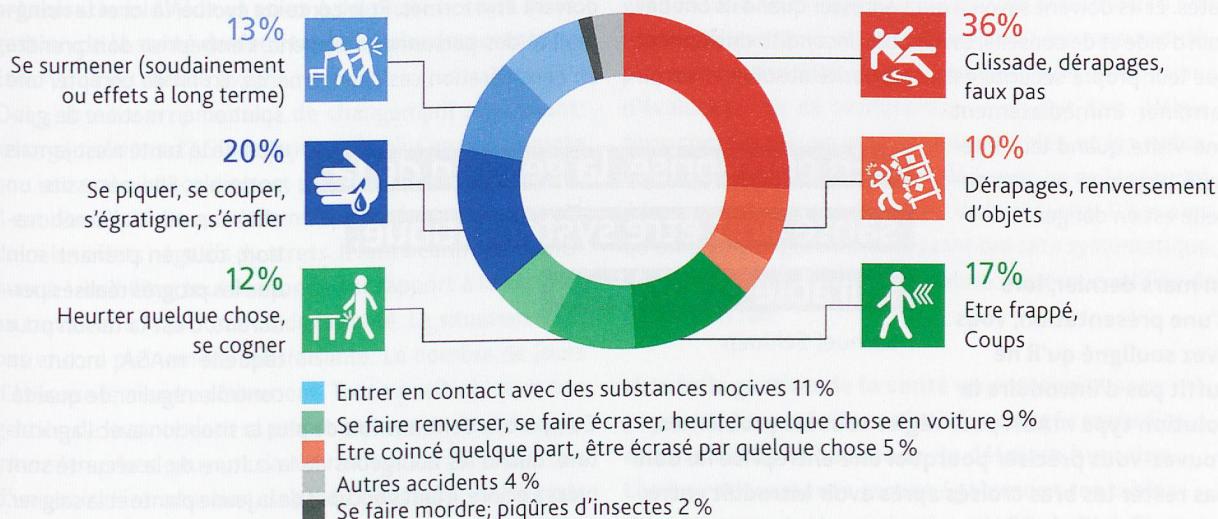
A propos de l'interviewé, l'AEH et la CFST

Samuel Schluep (55 ans) a un doctorat en ergonomie (Eur.Erg.[®]) avec la qualification d'hygiéniste du travail SSHT. Il travaille au sein du Centre AEH Corporate Health Experts (Centre de la médecine du travail, de l'ergonomie et de l'hygiène), responsable de plus de 100 organisations d'Aide et soins à domicile, qui sont ses clients. AEH a été fondé en 1996. Le centre est basé à Zurich, avec des succursales à Berne et à Lausanne. Son équipe d'environ 50 employés conseille des entreprises sur la manière de maintenir leurs collaborateurs en bonne santé et aptes au travail.

La Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) est un organe extraparlementaire de la Confédération du domaine sécurité au travail et protection de la santé. La «directive MSST» de la CFST a une importance centrale pour les organisations d'ASD. ASA est l'abréviation pour «Appel aux médecins du travail et aux autres spécialistes de la sécurité au travail». La directive CFST 6508, en vigueur depuis le 1 janvier 2000, concrétise l'obligation qui incombe à l'employeur de faire appel à des spécialistes de la sécurité au travail selon la loi sur l'assurance-accidents (LAA). Au lieu d'élaborer sa propre solution, une entreprise peut adopter la solution interentreprises d'une société de conseil, à condition que celle-ci soit approuvée par la CFST. Actuellement, la CFST reconnaît environ une douzaine de solutions interentreprises, dont celle de l'AEH.

La solution type mASA existe depuis 2017 et tient compte des conditions spécifiques des organisations d'ASD. Mise à jour en permanence, elle comporte un manuel avec toute la documentation nécessaire ainsi que des supports de formation et des checklists. Un document identifie les risques et permet d'analyser les points de la sécurité au travail et de la protection de la santé à améliorer. Sur cette base, une entreprise peut planifier et réaliser des mesures concrètes. Chaque entreprise désigne en outre des coordinateurs qui seront formés et tenus continuellement au courant par l'AEH. L'activité de l'AEH inclut le conseil par téléphone et par courriel. Un expert AEH contrôle la mise en pratique des mesures mASA tous les trois ans. La solution type coûte 1500 francs par an. Les membres des associations cantonales d'ASD suivantes ont conclu un accord avec l'AEH et ne paient que 900 francs par an: l'Association cantonale bernoise d'ASD, l'Association d'ASD SG/AR/AI, le Groupement valaisan des Centres médico-sociaux (CMS-SMZ), l'Association cantonale d'ASD d'Argovie, l'Association cantonale d'ASD du canton de Zurich et l'Association cantonale d'ASD de Thurgovie. En juin 2019, la certification de la solution type de l'AEH a été reconduite par la CFST pour cinq ans. www.aeh.ch

Causes des accidents de travail dans l'Aide et soins à domicile



Causes des accidents survenus au travail lors de la prise en charge de personnes âgées et handicapées ainsi que dans les activités d'aide et de soins à domicile du personnel soignant (résultats extrapolés d'après un sondage et une enquête). Source: SSAA

Effectivement. Des études ont montré que le nombre d'accidents augmente fortement quand on travaille plus de huit heures par jour. Les pauses régulières sont très importantes: plus la durée du travail est longue, plus le besoin de se reposer se fait sentir. Les organisations d'ASD doivent donc s'assurer que leurs collaborateurs fassent de vraies pauses. Le trajet entre deux interventions ne peut pas être compté comme une pause, car sur la route, les collaborateurs doivent rester extrêmement concentrés.

Pour que la hiérarchie puisse prévenir la surcharge d'un collaborateur, il faut d'abord qu'elle soit mise au courant. Récemment, un représentant du syndicat Syna a déclaré, dans les colonnes de la «Luzerner Zeitung», que le personnel infirmier s'active quand la sécurité des clients est en danger. Mais il est rare qu'il expose ses propres problèmes. L'organisation d'ASD de Biel-Bienne Regio, qui a reçu en 2018 le prix pour la promotion de la santé décerné par Artisana, a également constaté que le personnel oublie souvent ses propres besoins [voir encadré page 18]. Que peut faire l'entreprise pour que le personnel n'oublie pas qu'il doit aussi se prendre en charge?

Le personnel infirmier tend effectivement à ne penser qu'à la sécurité des clients. Le sacrifice pour l'autre fait partie de la culture des soignants, surtout de la génération plus âgée. Pour changer cette attitude, il faut que les organisations d'ASD implantent au sein du personnel soignant une culture de la sécurité et de la protection de la santé. La santé et la sécurité sur le lieu de travail doivent constituer un sujet important pour tout le personnel. L'évocation des risques pour la sécurité et la santé doit devenir naturelle

pour tous. L'employeur doit donc sensibiliser les collaborateurs à la question et s'assurer que confiance et communication sont de mise. Car la prescription d'une telle culture ne donnera pas de résultat. C'est comme en agriculture: il faut préparer le sol pour la culture et semer ensuite pour qu'elle se développe et s'épanouisse. Toute entreprise doit se rendre compte qu'il s'agit d'un processus qui prend du temps.

Vous dites que le stress et l'effort physique sont les défis majeurs du quotidien des organisations d'Aide et soins à domicile. Ce numéro du «Magazine ASD» traite également des défis en matière de sécurité et de santé que les professionnels des soins à domicile ne rencontrent peut-être pas tous les jours, mais qui restent néanmoins préoccupants [lire article p. 22]. Pouvez-vous nous parler de quelques défis que vous retrouvez souvent dans votre activité en tant que conseiller?

Dans le cadre de nos échanges annuels avec nos clients de l'ASD, trois défis sont mentionnés particulièrement souvent: le premier concerne les animaux domestiques, notamment les chiens qui aboient ou qui mordent. Les conditions générales de nombreuses organisations d'ASD exigent que les chiens soient enfermés lors de la visite des soignants. Le deuxième défi demande également des accords clairs: il s'agit du tabagisme passif. De nombreuses entreprises préconisent que les gros fumeurs soient tenus à bien aérer leur appartement avant chaque visite. Et le troisième défi concerne les agressions et le harcèlement sexuel. Les collaborateurs des services d'aide et de soins à domicile devraient suivre une formation à la communication

pour apprendre comment désamorcer des situations délicates. Et ils doivent savoir à qui s'adresser quand ils ont besoin d'aide et de conseils, savoir aussi inconditionnellement que leur propre sécurité est une priorité absolue et savoir terminer immédiatement une visite quand leur intégrité physique ou personnelle est en danger.

En mars dernier, lors d'une présentation, vous avez souligné qu'il ne suffit pas d'introduire la solution type mASA pour régler tous les problèmes. Pouvez-vous préciser pourquoi une entreprise ne doit pas rester les bras croisés après avoir introduit votre solution type?

L'amélioration de la sécurité au travail et de la protection de la santé repose sur un effort continu. Car une entreprise est

toujours en train de recruter de nouveaux collaborateurs qui doivent être formés. Et le contexte évolue, la loi et la vulnérabilité des personnes changent. L'entreprise doit prendre en considération ces changements. En fin de compte, une solution en matière de gestion de la santé n'est jamais optimale. Elle nécessite un effort continu d'amélioration, tout en prenant soin que les progrès réalisés perdurent. C'est la raison pour laquelle mASA inclut un contrôle régulier de qualité.

Comparons donc une fois de plus la situation avec l'agriculture: quand les bourgeons de la culture de la sécurité sont prêts à éclore, il faut s'occuper de la jeune plante et la soigner. Je dois veiller à ce que le sol reste fertile. Si je m'enfonce confortablement dans mon fauteuil, mes efforts ne seront pas durables. Ils s'enliseront, tout simplement.

«En entreprise, la gestion de la santé doit être systématique, durable et ciblée.»

Samuel Schluerp

Excellente gestion de la santé à Bienne

Depuis 2016, l'organisation d'ASD de Biel-Bienne Regio mise de manière systématique sur une gestion de la santé en entreprise (GSE). C'est la raison pour laquelle elle a reçu le prix de la promotion de la santé de l'association Artisana. «Notre gestion de la santé est globale et entièrement intégrée dans notre quotidien professionnel», explique Kathrin Jeanneret, responsable des ressources humaines au sein des services d'aide et de soins à domicile de Biel-Bienne Regio. Elle a participé au cours d'introduction mASA de Samuel Schluerp (voir interview) et souscrit totalement aux nombreuses mesures promouvant davantage de sécurité au travail et de protection de la santé. A Bienne, on offre par exemple des massages hebdomadaires pour contrer le surmenage physique permanent. L'organisation propose aussi des cours de perfectionnement à la conduite des vélos électriques et des formations sur différents thèmes se rapportant à la santé. Les collaborateurs reçoivent des paniers de fruits, mais on y étudie aussi l'ergonomie et on y gère les absences en organisant un entretien lors du retour de l'employé après une absence prolongée.

Kathrin Jeanneret souligne que le point le plus important pour une bonne gestion de la santé est la culture d'entreprise. «Etre proche de nos collaborateurs, s'intéresser à leur bien-être et maintenir une communication positive, telles sont les recettes de notre succès. C'est ainsi qu'on crée une culture empreinte de confiance, de respect et d'estime. C'est indispensable si on souhaite que les collaborateurs aient le courage de parler d'un problème.» Car les collaborateurs et les collaboratrices ont tendance à reléguer leurs propres besoins à l'arrière-plan: «Nous aimerais faire savoir qu'il est essentiel qu'ils se prennent eux aussi en charge.»

La mise en place de la GSE n'a pas toujours été facile. Kathrin Jeanneret confirme que le changement de culture a pris du temps. Et parfois un collaborateur s'en va, car il ne se retrouve plus dans cette nouvelle approche. La gestion de la santé ne se fait d'ailleurs pas en un tour de main. A Bienne, cela occupe un poste à 50 %. «J'entends souvent les responsables d'autres entreprises dire que ces mesures ne sont que du verbiage coûteux. Mais c'est loin d'être vrai. Il s'agit de mesures vraiment très économiques.» Pour prouver ce point et réfléchir continuellement aux actions entreprises, l'évaluation des mesures prises est d'une importance capitale. On comptabilise donc les absences et on réalise des sondages pour mesurer la satisfaction des employés.

Plusieurs effets positifs ont ainsi été mis à jour: a) La santé des collaborateurs s'est améliorée; on comptabilise moins d'accidents de travail. b) Le taux d'absentéisme a radicalement chuté, d'environ 50 %. c) Les collaborateurs sont davantage satisfaits et le taux de rotation a baissé. d) L'attractivité de l'employeur s'est accrue. e) La qualité des prestations a augmenté; les clients sont plus satisfaits. f) Le rendement économique a fait un bond grâce à la diminution des absences et à l'augmentation de la productivité.

Tous ces points positifs rencontrent un vif intérêt. Plusieurs entreprises du secteur de la santé et d'autres branches se sont renseignées auprès de Kathrin Jeanneret pour connaître la clé du succès. A Bienne, on espère maintenant que d'autres entreprises seront encouragées à miser sur une gestion globale de la santé. «Pour agir efficacement dans un environnement de travail dynamique tel que celui du secteur de la santé, il faut pouvoir compter sur des collaborateurs satisfaits et en bonne santé», conclut Kathrin Jeanneret.

Il me semble qu'on vous écoute: à l'intérieur des organisations d'Aide et soins à domicile le sujet de la gestion de la santé devient toujours plus important.

Etes-vous du même avis?

Oui, j'observe un processus de changement réjouissant: les organisations d'ASD se rendent de plus en plus compte que leur travail quotidien est soumis à de fortes tensions. Il est donc évident que les entreprises font tout pour réduire les effets négatifs du stress. Il faut néanmoins continuer à sensibiliser tout le monde par rapport à la sécurité au travail et à la protection de la santé. La situation n'est pas encore pleinement satisfaisante. Le nombre de jours d'absence le montre clairement. Tout en refléchissant à la gestion de la santé dans sa propre entreprise, les échanges interentreprises peuvent s'avérer utiles. Un exemple: lors d'un cours d'introduction, un participant a dit: «Je ne peux quand même pas forcer mon client à payer pour un appareil de levage!» Un autre participant a été prompt à lui répondre: «Tu ne peux pas forcer ton client, mais tu peux lui expliquer que les conditions générales du contrat qu'il a signé avec ton entreprise exigent qu'on renonce au mandat si la sécurité des collaborateurs n'est pas assurée.» Au sein des organisations d'Aide et soins à domicile, on réalise de mieux en mieux que la santé des collaborateurs doit être protégée. Il s'avère même que, parfois, les mesures prises dépassent les dispositions de notre solution type. La solution mASA garantit uniquement qu'une entreprise applique ce que la loi exige. Il va de soi qu'on peut encore faire davantage, comme par exemple, offrir des cours de conduite aux collaborateurs pour qu'ils apprennent à rouler en toute sécurité sur les routes enneigées.

A en croire l'organisation d'ASD de Biel-Bienne Regio, certaines entreprises considèrent la gestion de la santé en entreprise comme étant du blabla. Le Code des obligations (CO) impose à l'employeur de «protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle du travailleur» et de «prendre les mesures commandées par l'expérience, dans la mesure où les rapports de travail et la nature du travail permettent équitablement de l'exiger de lui». Que répondez-vous à une personne dirigeante qui dit: «Ma petite organisation d'ASD n'a pas de ressources pour ce genre de verbiage»?

Chaque service d'aide et de soins à domicile est capable de mettre en place une bonne gestion de la santé en entreprise. Mais il faut que le système mis en place mérite son nom. Des mesures prises au hasard n'atteignent pas la cible. Je ne peux pas, par exemple, offrir un abonnement de fitness sans savoir si la condition physique de mes collaborateurs pose problème. Si mes employés sont en bonne forme physique, mais souffrent d'un planning d'interventions trop serré, faire de l'exercice physique

dans un club de fitness ne sert pas à grand-chose. Une gestion de la santé digne de ce nom doit déterminer d'une manière structurée où le bât blesse. Et les mesures déployées doivent être ciblées. La réalisation d'entretiens d'évaluation ou de séances d'équipes doit être définie, tout comme les personnes responsables et les mécanismes de contrôle. Sur la base de la culture de la sécurité, il faut construire une structure de la sécurité. C'est ainsi qu'on crée une gestion de la santé qui sera systématique, durable et ciblée – et qui ne pourra pas être qualifiée de paroles en l'air.

Une telle gestion de la santé en entreprise sera payante, car on évitera ainsi des congés maladie, des accidents et beaucoup de détresse humaine. Les investissements seront également rentables financièrement. L'organisation d'ASD de Biel-Bienne Regio a ainsi pu réduire massivement les absences. Selon la CFST, une seule journée d'absence coûte à l'entreprise entre 600 et 1000 francs. Que pensez-vous de la déclaration d'un spécialiste allemand qui a dit en matière de recherche sur le travail: «Qui exige de la performance doit promouvoir la santé»?

Tout à fait d'accord! C'est un message très important: les entreprises ne sont pas uniquement obligées par la loi de veiller à la sécurité au travail et à la protection de la santé. En se conformant à la loi, elles améliorent également leur situation économique. De nombreuses études démontrent que la gestion de la santé en entreprise est financièrement rentable. Je ne comprends donc pas que des entreprises refusent de prendre des mesures appropriées. Je me demande même pourquoi et comment certaines entreprises peuvent se permettre de ne pas miser sur la gestion de la santé

en entreprise. Car chaque franc investi dans la prévention sera triplé voire quintuplé. En résumé, on peut dire que les organisations d'ASD disposent d'un personnel en meilleure santé et plus motivé grâce à leur bonne gestion de la santé. Ces collaborateurs fournissent des prestations de soins de qualité supérieure, créent un climat de satisfaction accrue auprès de leurs clients et font économiser, en outre, de l'argent. Je conseille donc à toutes les organisations d'ASD de veiller à la sécurité et à la santé de leurs employés. Je peux vous l'assurer: cela en vaut la peine.

