

L'accompagnement individuel est nécessaire pour construire le collectif

Focus sur l'importance de l'accompagnement des entreprises en termes de santé et sécurité des collaborateurs, notamment en période de crise sanitaire. Dans cet entretien, Thibaut Fleury, directeur général d'Efficienc e Santé au Travail nous en dit plus sur l'accompagnement proposé par sa structure pour aider les entreprises à relever ces défis.



THIBAUT FLEURY

DIRECTEUR GÉNÉRAL D'EFFICIENC E SANTÉ AU TRAVAIL

La crise sanitaire a remis en avant le rôle clé des entreprises pour protéger la santé des salariés. Qu'avez-vous observé dans ce cadre ?

La question de la santé et de la sécurité des salariés est effectivement revenue sur le devant de la scène.

Si la mobilisation et la responsabilité des entreprises a été variable selon les organisations, ce qui est sûr c'est qu'elles nous ont fortement sollicité et que notre rôle s'est renforcé.

Les entreprises ont d'abord eu un besoin d'être sécurisées sur un volet réglementaire marqué par une avalanche de textes et une déferlante médiatique. Nous les avons accompagnées en précisant les mesures adaptées à leur activité.

Nous avons également concentré notre action sur le suivi individuel des personnes qui présentaient des facteurs de risques importants face au virus.

Dès le départ, nous avons accompagné les entreprises, en particulier celles qui recevaient du public ou qui continuaient à travailler en présentiel, sur le choix de l'organisation, des matériels et des équipements de protection adaptés.

Nous avons aussi répondu aux demandes de mise à jour du document unique d'évaluation des risques.

Et les besoins ont évolué après 16 mois de crise. Aujourd'hui notre accompagnement se focalise davantage sur la reprise du travail qu'elle soit en présentiel, en télétravail ou encore en mode hybride.

Faire que les collaborateurs travaillent ensemble est devenu un enjeu majeur ! C'est pourquoi, au-delà de nos conseils sur l'organisation du travail, Efficienc e a mis en place une cellule d'écoute joignable jour et nuit. Et notre filiale Kerea a proposé des groupes de paroles spécifiques pour les collaborateurs et pour les managers.

Quelle est la plus-value d'un acteur comme Efficienc e Santé au Travail dans ce cadre ?

Les Services de Prévention et de Santé au Travail comme le nôtre sont les seules structures capables de proposer des solutions globales de prévention et de performance pour l'entreprise car nous faisons le lien entre l'état de santé des collaborateurs et le contenu du travail.

En appui des médecins du travail, nous pouvons compter aujourd'hui sur une

équipe aux multiples expertises (toxicologue, psychologues du travail, ingénieurs hygiène et sécurité, ergonomes, assistants de service social, assistants techniques ou assistants médicaux...) pour proposer des solutions concrètes, continuer à promouvoir la prévention des risques professionnels et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Si notre connaissance de l'entreprise et des salariés a toujours constitué notre force pour conseiller au mieux les entreprises et les salariés, nous avons souhaité aller plus loin chez Efficienc e.

Aujourd'hui nous sommes en mesure d'accompagner nos adhérents sur l'ensemble de leur besoin de prévention, soit par nos ressources propres, soit par l'entremise de partenaires rigoureusement sélectionnés pour leur expertise et leurs valeurs.

Notre premier objectif est de simplifier la vie de nos adhérents afin que nos conseils se transforment le plus possible en actions. Le second est de créer un véritable écosystème qui favorise l'échange entre les parties prenantes et améliore in fine la prise en charge des salariés et des entreprises.



Pouvez-vous nous donner des exemples de partenariats ?

Par exemple, notre partenariat avec la société Posturite permet à nos professionnels de proposer des matériels ergonomiques (fauteuils, bureaux, claviers, souris...) adaptés, aux meilleurs prix et avec un véritable service premium tel que le prêt pour tester l'adéquation du produit avec le besoin du salarié.

Autre exemple, notre partenariat avec la société Nivalis Conseil qui nous permet d'apporter des solutions de service social en entreprise et ainsi prendre en compte le salarié dans toutes ses dimensions. Nous développons également des partenariats plus spécifiques comme celui des addictions (Addict'Aide), ou du handicap (Pidiem).

En quoi cette prise en charge globale des équipes est-elle clé pour la performance collective ?

La crise sanitaire a exacerbé trois effets majeurs :

- la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle devenue encore plus poreuse ;
- l'inégalité des travailleurs face au télétravail, les besoins de chacun variant selon l'âge, la structure familiale, les revenus ...

- l'impact de la santé des collaborateurs sur le bon fonctionnement de l'entreprise.

La prise en compte du salarié dans sa globalité est aujourd'hui absolument nécessaire pour construire le collectif et obtenir la performance attendue. Toute l'attention portée aux collaborateurs et à la dynamique de fonctionnement des équipes est un investissement rentable !

C'est d'ailleurs tout le sens du principe de symétrie des attentions développé par le groupe Accor en 2000.

Et il ne s'agit pas de mettre un babyfoot ou de nommer un Chief Happiness officer ! Mais bien de revenir aux fondamentaux : le sens de la mission, le contenu et l'intérêt du poste, la qualité du management et des systèmes de reconnaissance. Trouver le juste équilibre est primordial pour une performance améliorée sur tous les plans.

Quels conseils adresseriez-vous aux dirigeants ?

Il devient aujourd'hui clé d'accompagner la chaîne managériale et l'organisation à gérer des situations de plus en plus complexes et nécessitant davantage de

négociation tant les besoins individuels sont variés.

Cela nécessite également d'investir davantage dans le dialogue social, rester attentifs aux différentes qualités d'écoute et d'empathie pour éviter toute fracture ou incompréhension, tout en faisant le lien avec le sens de la mission, les valeurs et la vision de l'entreprise, éléments qui vont permettre de conserver un cadre cohérent et favoriser la performance.

Les groupes de paroles sont aussi un excellent moyen de considérer les salariés et leur permettre d'évoquer leurs difficultés, leurs craintes et leurs traumatismes pendant cette période inédite. Ce dispositif connaît actuellement beaucoup de succès auprès de nos clients, et plus particulièrement auprès des salariés.

Mais j'invite également les dirigeants et managers à travailler ces petits moments de convivialité qui font qu'un collectif prend forme au-delà des simples objectifs opérationnels ■

Propos recueillis par Saima Ksibi