



Éditorial



Romain Cristofini
Directeur
général

La santé au travail, un vecteur de performance

Co-fondée par des médecins du Travail et d'anciens cadres d'entreprise, Capital Santé est née d'un double constat.

La préservation de la santé, et plus largement, la promotion du bien-être des salariés concourt d'abord pleinement à la performance de leur entreprise. Parallèlement, elle y est synonyme de cohésion sociale et donc de compétitivité.

Notre approche médicale et sociale du bien-être au travail vise à fournir les outils et les services propres à déclencher des actions efficaces sur le terrain. Comment ? En proposant notamment aux entreprises des indicateurs d'un genre nouveau permettant de mesurer sérieusement et régulièrement la santé de leurs collaborateurs.

Pour ce faire, nous nous appuyons sur des valeurs à nos yeux imprescriptibles, à savoir : une rigueur scientifique exemplaire, une connaissance médicale sans cesse actualisée et une confidentialité des informations recueillies sans faille. Comme vous le constaterez à la lecture de notre première Lettre d'information, nous considérons le capital humain comme la première richesse des entreprises. Ces dernières comprennent d'ailleurs aujourd'hui qu'elles ont tout à y gagner. Après tout, des salariés bien dans sa tête, c'est une entreprise bien dans sa peau, non ? Bonne lecture...

Stress au travail : les enjeux pour l'entreprise



“Stress” est pour 75 % des Français le mot qui décrit le mieux la façon dont nos compatriotes vivent leur emploi, selon un sondage TNS Sofres paru en juillet dernier. Un chiffre inquiétant, qui pose plus généralement la question du bien-être au travail dans notre pays. Or un salarié bien dans sa peau, c'est tout bénéfique pour l'entreprise !

Dans un récent classement européen, les salariés suédois se déclaraient les plus heureux dans leur métier. Leurs voisins finlandais, norvégiens et danois les talonnaient de quelques pourcents. A croire que l'air scandinave est propice à une bonne ambiance de travail. En réalité, les entreprises nordiques ont très tôt compris qu'épanouissement personnel rimaient avec réussite professionnelle. C'est que le bien-être d'un salarié est aujourd'hui un authentique élément de stratégie en ressources humaines au bénéfice de la performance individuelle et collective. Et en la matière, la France accuse un certain retard...

Le mal être au travail : des coûts énormes pour les entreprises

Pourtant, la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est devenue un paramètre essentiel aux yeux des salariés. Il en va du temps de travail comme de l'activité professionnelle proprement dite bien sûr, mais aussi désormais de l'état d'esprit qui prévaut dans l'entreprise à leur égard. Or, dans un contexte économique où les entreprises sont en proie à une concurrence accrue, la pression s'accroît sur les salariés, qui se plaignent de plus en plus

de leurs conditions de travail. Le mal-être est pourtant un mal qui ronge, et pas seulement la santé des salariés.

En effet, qui dit stress dit motivation en berne, productivité en baisse, absentéisme et turn-over en hausse. Résultat : des coûts directs et induits énormes pour les entreprises.

La Commission Européenne avance une estimation prudente du coût du stress lié au travail qui s'éleverait à quelque vingt milliards d'euros par an en frais de santé, perte de temps de travail et de productivité. Quant à la CNAM (Caisse Nationale d'Assurance Maladie), elle estime qu'un arrêt maladie sur dix serait lié au stress en France.

“ Un arrêt de travail sur dix serait lié au stress en France ”

La prévention, ça marche !

D'où la nécessité de renforcer l'accompagnement des salariés, au-delà de ce que prévoit déjà la réglementation. Pour ce faire, des outils existent, qui permettent de mieux sensibiliser les entreprises, de les aider à prévenir les risques et à identifier les causes. Y recourir, c'est s'inscrire dans une politique de prévention à long terme et développer par la même occasion une image positive de son entreprise, en interne comme en externe.

Les risques du mal-être au travail

- L'augmentation du **nombre de conflits interpersonnels** et des **cas de dépression**
- Une aggravation significative du **taux d'absentéisme** et de la fréquence des **accidents de travail**
- L'accentuation des **problèmes d'alcoolologie et autres conduites addictives**
- Le refus du **changement** et de l'**évolution**
- L'augmentation des **coûts directs et induits** liés au turn-over, au stress et à l'absentéisme
- **Le désinvestissement** professionnel

DÉFINITION

Les risques psychosociaux

Selon la définition du Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, les risques psychosociaux recouvrent "les risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés : stress, harcèlement moral, violence au travail..." Ces risques sont à l'origine de pathologies professionnelles comme les dépressions, les maladies psychosomatiques, les troubles de sommeil...



3 QUESTIONS au

Dr M. Garnier

directeur Innovation Santé
chez Médéric

• La notion de prévention santé a-t-elle évolué ces dernières années dans le monde du travail ?

Particulièrement depuis l'année 2005, qui a vu la réforme de la Médecine du Travail. Depuis, la santé du salarié ne se limite plus au seul poste de travail pour désormais s'appréhender de façon plus globale, en intégrant notamment la notion de bien-être. Quant aux entreprises elles-mêmes, elles sont de plus en plus réceptives à cette problématique, surtout depuis qu'elles ont compris qu'y répondre pouvait favoriser la cohésion et la compétitivité de leurs salariés

• Quelle est la réalité du mal-être au travail ?

Dans un environnement professionnel où les normes et les process sont toujours plus nombreux, la tension s'accumule chez les salariés, notamment dans les grandes entreprises, où l'on communique traditionnellement moins que dans les PME. Cela dit, le stress est multifactoriel, professionnel donc, mais aussi parfois familial. Heureusement aujourd'hui, on commence à affiner les analyses et les réponses à apporter.

• En tant qu'assureur santé, quelle est justement votre stratégie en matière de prévention santé ?

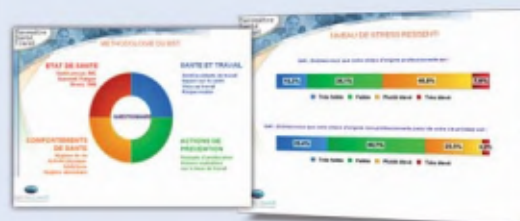
Les outils de prévention existent déjà chez Médéric. Nous avons ainsi mis en place un comité médical et scientifique, consacré à la prévention de la santé au travail. Nous estimons en effet qu'il faut sortir du schéma français qui a trop longtemps fait prévaloir le curatif au préventif. C'est pourquoi des outils comme le Baromètre Santé Travail de Capital Santé nous semblent très utiles. En posant un diagnostic fiable, il permet de mettre en œuvre des programmes collectifs et précis sur le stress, le sommeil, les addictions... Dans les entreprises à risques, ce type de démarche est d'autant plus opportune qu'à l'avenir, le montant des cotisations des contrats de prévoyance pourrait être revu en fonction de leur politique de prévention.

LE CHIFFRE DU TRIMESTRE

22%

C'est la proportion de salariés en contact avec le public ayant déclaré avoir subi une agression verbale en 2006. Postiers, employés de banques, agents de sécurité et professions de santé figurent parmi les métiers les plus touchés.

ACTU PRODUIT



Le Baromètre Santé Travail

Les entreprises restent aujourd'hui démunies en matière d'indicateurs de Santé/Bien-être. L'absence de données collectives sur l'état de santé de leurs collaborateurs rend ainsi difficile une démarche structurée de prévention santé et de réduction de l'absentéisme. Prestation d'enquête "clé-en-main" fournie par Capital Santé, le Baromètre Santé Travail s'articule autour d'un ques-

tionnaire anonyme soumis aux salariés, via un site Internet dédié à l'entreprise.

L'analyse statistique des données recueillies permet :

- d'établir une cartographie des troubles de santé affectant les salariés
- d'évaluer les principales causes d'absentéisme de santé
- de recueillir les attentes des salariés en matière d'actions de prévention

>>> Infos : www.capital-sante.fr

Vrai / Faux

Le stress est-il une maladie ?

FAUX Réaction de l'organisme normale et utile pour s'adapter à l'environnement, le stress n'est pas une maladie en soi. Par contre, vécu de façon récurrente, il peut provoquer des troubles particulièrement invalidants : anxiété, dépressions, troubles du sommeil, troubles musculaires et articulaires, pertes de mémoire...

La prise en compte du bien-être au travail est-elle une obligation pour l'employeur ?

VRAI L'article 230-2 du Code du Travail oblige l'employeur à prendre "les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement (...). Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés."

Suffit-il de respecter la réglementation pour que le bien-être des salariés soit assuré dans l'entreprise ?

FAUX Trop vague dans son libellé, l'article 230-2 du code du travail n'énumère que des principes généraux de prévention. Une politique de prévention efficace passe donc aussi par une approche médicale et sociale du bien-être au travail, visant à fournir les outils et les services propres à déclencher des actions efficaces sur le terrain.

