

## Santé et sécurité au travail: la belle affaire!

La santé en entreprise est l'affaire de toutes et de tous et concerne tant l'individu que l'organisation pour laquelle il travaille. De plus, les conséquences liées à la santé et la sécurité au travail (SST), telles que par exemple la perte d'un emploi, le chômage, la maladie de longue durée, un accident ou encore l'invalidité, concernent la société civile dans son ensemble. Soucieux de contribuer au développement et au maintien d'un milieu de travail sain, HR Neuchâtel ([www.hr-neuchatel.ch](http://www.hr-neuchatel.ch)), la Fédération des entreprises romandes de Neuchâtel ([www.fer-ne.ch](http://www.fer-ne.ch)) et Citizen@work (<https://citizenatwork.eu/presentation/?lang=ch>) se sont associés pour organiser un séminaire intitulé «J'ai mal à mon travail. Dirigeants et collaborateurs, même santé!» (voir en fin d'article pour plus de détails). Ce séminaire s'adresse aussi bien aux dirigeants d'entreprises, aux professionnels des ressources humaines qu'aux collaborateurs. Les questions de santé et de sé' et ludique au travers de jeux de rôles.

Afin d'apporter une assise académique à la volonté des organisateurs de proposer un traitement pratico-pratique de cette thématique incontournable pour les organisations, les porteurs du projet ont fait appel à Christian Voiron, professeur HES au sein de la Haute Ecole Arc santé à Neuchâtel, ingénieur, psycholo-

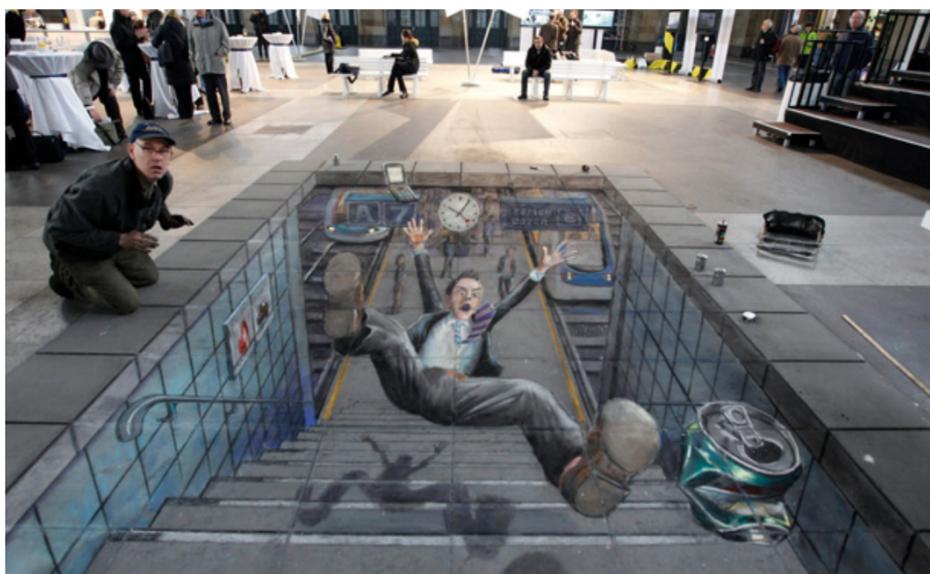
gue, ergonomiste, conseiller en ressources humaines agréé et spécialiste de la santé et de la sécurité au travail. Il répond à nos questions.

### Quel est le postulat de base pour gérer les risques liés à la santé et la sécurité au travail en entreprise?

La gestion de la santé et la sécurité au travail (SST) s'appuie sur trois postulats de base. Premièrement, la SST est une co-responsabilité des employeurs et des employés. C'est dans la loi. Ainsi, chacun doit collaborer activement au maintien de la SST. Deuxièmement, en SST comme ailleurs, il est toujours préférable de prévenir plutôt que de guérir. Ainsi, on devrait prioriser les actions de prévention primaire (en l'absence de symptôme), puis les actions de prévention secondaire (en présence de symptômes) et enfin, les actions de prévention tertiaire (réparation). Enfin troisièmement, il faut toujours prioriser les interventions sur le travail plutôt que sur le travailleur. Ainsi, la bonne pratique de prévention recommande de 1) modifier le procédé à la source, puis 2) d'isoler le procédé afin d'en limiter les nuisances et enfin seulement, de 3) protéger le travailleur des risques résiduels. Pas l'inverse.

### Quels types de dangers et problèmes peuvent émerger si rien n'est mis en place pour anticiper les problèmes liés à la SST?

En Suisse, la prévention des risques traditionnels (physi-



KEYSTONE

ques, chimiques et biologiques) est relativement bien maîtrisée. La Suva fait un gros travail de prévention pour les maladies professionnelles et les accidents, et les effets sont visibles. Mais aussi et surtout, le lien entre les conditions de travail et la santé du travailleur est généralement clair. Ainsi, un employeur qui ne protège pas ses travailleurs en subit rapidement les conséquences financières et légales. Par contre, dans le domaine des risques psychosociaux, la prévention est nettement plus lacunaire et le lien entre les conditions de travail et la santé du travailleur est beaucoup plus difficile à établir. Il en découle une prévention et une ges-

tion qui repose presque entièrement sur des initiatives particulières.

### Quels sont les outils à disposition pour anticiper les difficultés?

Alors que la prévention des risques traditionnels dispose de plus de 150 ans d'histoire, la prévention des risques psychosociaux n'a guère plus d'une quarantaine d'années. Cette relative jeunesse se ressent dans le manque d'outils, de normes et de standards. Par exemple, nous disposons d'excellents instruments pour mesurer le taux d'acétone dans l'environnement et nous connaissons parfaitement les valeurs limites à ne pas dépasser. Par contre, pour définir à partir de quand une gestion autori-

taire devient abusive ou quelle latitude décisionnelle est adéquate pour un travailleur donné, la réponse est à ce jour difficile à donner. C'est ce genre de questions que nous nous posons en recherche.

### A quoi les services des ressources humaines doivent-ils être particulièrement attentifs?

Comme le dit Ian Mitroff, une prévention efficace des crises repose sur la détection et l'interprétation adéquates de signaux précoces. Mais c'est difficile à faire, car ces signaux sont souvent de faible intensité. Par exemple, un employé qui arrivait au travail chaque matin avant 7h30, rasé de près et vêtu d'une chemise impeccablement repassée, et qui tout à

coup, arrive après 8h, mal rasé et pas toujours frais sur lui, est un indice précoce. Tout le monde le voit, mais personne ne se sent la légitimité d'en faire quelque chose. Peut-être qu'il est simplement en train de repeindre son appartement et qu'il campe chez des amis. Mais peut-être aussi qu'il traverse une crise dans son couple et que sa disponibilité pour travailler efficacement et de manière sécuritaire est sérieusement entamée. Ces problèmes sont souvent à la frontière de la vie privée et de la vie professionnelle... Est-ce à l'employeur de gérer ça? Est-ce le boulot des RH de s'occuper de ces questions? Les réponses sont complexes et certainement pas uniformes. Mais au final, si l'employé tombe malade et s'absente pour une longue durée, tout le monde en subira les conséquences. C'est pourquoi le défi de la prévention des risques psychosociaux est si passionnant et ne peut pas être relevé sans les ressources humaines!

Propos recueillis par  
Laurent Helfer

Cette manifestation aura lieu le 15 février 2018 et tous les détails figurent sur le site de l'association HR Neuchâtel (<http://www.hr-neuchatel.ch/agenda-hr-neuchatel-activites-a-venir-fr2984.html#event-11845>).



## OFFRES D'EMPLOIS

Cherchons

### charpentier qualifié avec expérience ou contremaître (apte à gérer une équipe)

Entrée en fonction à convenir.

Pierre Bühler SA  
Grand-Rue 68, 2608 Courtelary  
Tél. 032 944 12 18 ou 079 637 80 76  
info@pierrebuhlersa.ch - www.pierrebuhlersa.ch



COMMUNE DE PESEUX

### MISE AU CONCOURS

La commune de Peseux recherche pour le 1<sup>er</sup> mai 2018 (ou à convenir) un(e)

### Préposé(e) au service des guichets à 100%

Le détail de cette annonce peut être consulté sur le site internet de Peseux ([www.peseux.ch](http://www.peseux.ch)).

Les offres de service **manuscrites**, accompagnées d'un curriculum vitae, ainsi que des copies de diplômes et certificats doivent être adressées à l'Administration communale de Peseux, Service du personnel, rue Ernest-Roulet 2, 2034 Peseux, jusqu'au **vendredi 9 février 2018**.

Commune de Peseux



URGENT

### L'ASSOCIATION DE L'ACCUEIL FAMILIAL DE JOUR DE LA REGION DES MONTAGNES

recherche dans le cadre d'une activité d'accueil d'enfants de 0 à 12 ans des

### PARENTS D'ACCUEIL DE JOUR

disposés à s'investir à moyen et long terme

pour les collèges suivants: Charrière, Marronniers, Forges, Endroits, Gentianes et Le Crêt-du-Loche ainsi que dans les quartiers des Arêtes et de l'Hôpital à La Chaux-de-Fonds.

Vous trouverez plus d'information sur notre site: [www.mamansdejour.ch](http://www.mamansdejour.ch) / Accueil familial de jour / emplois ou [afj.lesmontagnes@bluewin.ch](mailto:afj.lesmontagnes@bluewin.ch)

### Le Garage Unicar à Colombier recherche: un mécatronicien à 100%

Profil souhaité:

- CFC de mécatronicien ou équivalent
- Maîtrisant parfaitement le français
- Expérience dans la gestion d'équipe serait un atout

Si votre profil correspond, veuillez envoyer ou remettre directement votre dossier de candidature complet à:

Garage Unicar, rue de la Côte 18, 2013 Colombier  
☎ 076 258 36 36



La CCNAC accueille et forme de longue date de jeunes Employés de commerce CFC et Maturité professionnelle commerciale 3+1. Durant leur formation, ils acquièrent des connaissances approfondies des processus administratifs, du droit du travail et des assurances sociales au sein d'une petite équipe dans un cadre d'activités variées incluant le contact avec le public.

Pour la rentrée d'août 2018 nous offrons les places suivantes:

- **Apprenti/e employé/e de commerce CFC** Neuchâtel et/ou Fleurier
- **Stagiaire MPC 3+1 (stage de 52 semaines)** La Chaux-de-Fonds

Le cadre de ces formations est identique à celui de la branche «administration publique» de l'administration cantonale neuchâteloise.

Vous trouverez sur le site [www.ccnac.ch](http://www.ccnac.ch) un descriptif des principales activités et responsabilités confiées aux apprentis et stagiaires.

Nous attendons votre lettre de motivation, accompagnée d'un curriculum vitae, d'éventuels certificats ainsi que d'une copie des derniers bulletins scolaires **jusqu'au 5 février 2018** à l'adresse suivante

CCNAC • Ressources humaines • Case postale • 2301 La Chaux-de-Fonds

Nous aidons les personnes âgées à rester autonomes le plus longtemps possible.

Soutenez-nous. | [prosenectute.ch](http://prosenectute.ch) | CP 87-500301-3

