



Face à l'hyper-numérisation

Comment créer un quotidien professionnel sain

La transformation numérique s'accompagne de certains risques. En cela, les conditions de travail jouent un rôle essentiel. Le Département Santé de la Département Santé de la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW) mise sur le label «**Friendly Work Space**».

2023-01-16, Article rémunéré, présenté par **Promotion Santé Suisse**

Le monde du travail est en pleine mutation. Un peu partout, les modes de travail mobiles et flexibles sont devenus la norme; et bien qu'ils confèrent de nouvelles libertés, ils donnent aussi lieu à de nouveaux défis. L'activité professionnelle ne rythme plus à elle seule l'organisation de la semaine: l'équilibre entre travail et temps libre occupe une place de plus en plus importante. Les nouvelles formes de travail exigent des entreprises comme de leur personnel de faire preuve de confiance et d'engagement. D'un côté comme de l'autre, il faut apprendre à se réorienter. Et cela passe entre autres par la définition des attentes, une communication ouverte et une autodiscipline responsable.

En sa qualité de responsable du Service spécialisé dans la GSE au Département Santé de la Haute école des sciences appliquées de Zurich (ZHAW), Irene Etzer-Hofer aborde le sujet de la gestion de la **santé en entreprise** (GSE) tant sur le plan de la recherche que de la formation et de la mise en pratique. À ce titre, elle s'occupe également de l'application quotidienne de la GSE pour les quelque 350 collaboratrices et collaborateurs du Département. Autant dire qu'il faut de la patience pour parvenir à s'entretenir avec elle, car la spécialiste a fort à faire.

Madame Etzer-Hofer, compte tenu de votre charge de travail, comment allez-vous?

(Elle rit.) Je vais bien parce que mon travail est intéressant et diversifié. Et chacun sait que c'est bon pour la santé. Mais pour moi aussi bien sûr, trouver le bon équilibre entre charge de travail et ressources est compliqué. Depuis la pandémie, le monde du travail évolue beaucoup plus vite et nos activités dans le domaine de la GSE sont de plus en plus plébiscitées.

Pouvez-vous nous citer des mesures concrètes que vous mettez en œuvre dans le cadre de la GSE?

En plus des offres courantes de promotion de la santé (exercice physique, relaxation, soin du dos et accompagnement psychologique), nous proposons également de nouveaux programmes en faveur du développement de compétences pour le «new work». Ils s'adressent aussi bien aux collaboratrices et collaborateurs qu'aux cadres dirigeants. Les conditions cadres générales ont considérablement gagné en importance. Nous disposons aujourd'hui de plusieurs «Codes of Conduct» dédiés à différentes thématiques. Il s'agit de lignes directrices simples qui servent de boussole aux personnes impliquées à collaborer. Il en existe par exemple pour l'utilisation des environnements de travail existants sur le lieu de travail, pour l'organisation de réunions ou encore pour le télétravail. Les contenus de ces codes sont appréhendés à grande échelle dans le cadre d'événements consacrés au dialogue.

En quoi consistent concrètement ces lignes directrices?

De manière générale, ce sont des recommandations pour organiser un quotidien professionnel ciblé et sain. Le «Code of Conduct Réunions», par exemple, prévoit de définir au sein des équipes quand les réunions doivent être organisées à distance, quand elles doivent avoir lieu en présentiel ou encore quand elles peuvent prendre une forme hybride – à l'occasion de temps en temps, pourquoi pas, de promenades. Le «Code of Conduct Télétravail» stipule entre autres que chaque équipe doit décider de la meilleure alternance à adopter entre télétravail et travail en présentiel. Celle-ci peut en effet diverger de la recommandation générale visant à observer une répartition à parts égales des deux formes de travail. C'est une préconisation très importante, car en fonction de nos tâches différentes, par exemple dans les domaines de la formation, de la recherche ou de l'administration, nos besoins ne sont pas forcément les mêmes.



En quoi la GSE a-t-elle changé du fait de ces évolutions?

Au Département Santé de la ZHAW, nous avons identifié d'autres angles d'approche, aussi bien au niveau de l'entreprise que du personnel. Nous avons déterminé les besoins concrets en la matière par le biais d'une deuxième enquête réalisée en mars cette année sur les thèmes du travail et de la santé. Nous avons présenté les résultats de ce sondage lors de notre journée du personnel et en avons discuté avec les collaboratrices et collaborateurs afin de définir ensemble les priorités pour de futures mesures. Sur la base des données recueillies, nous complétons désormais nos offres existantes et éprouvées par le biais d'activités qui sont directement intégrées dans les processus de développement de l'organisation au sein du Département. En outre, dans le cadre de notre statut de **haute école**, nous nous engageons dorénavant activement dans le domaine de la gestion de la santé des étudiantes et étudiants. Du fait de la transformation numérique, les conditions et exigences du monde de la formation ont changé, au même titre que celles du monde du travail. Ce sont des thèmes que nous abordons également au moyen d'une approche de GSE systématique.

Quelles sont les nouvelles évolutions?

La transformation numérique a entraîné l'apparition de nouvelles formes de travail. Aujourd'hui, l'organisation du travail devient de plus en plus flexible dans de nombreux secteurs. Elle devient indépendante du lieu et des horaires, et cela entraîne à son tour des répercussions sur la nature de la collaboration. Les employées et employés peuvent ainsi gagner en autonomie et c'est une bonne chose. Mais en contrepartie, ils doivent aussi, dans une plus large mesure, apprendre à se motiver et à se gérer seuls. Les entreprises doivent les y aider et les guider pour leur permettre d'atteindre les objectifs visés.

Comment gérez-vous la disparition des frontières entre vie professionnelle et vie privée?

Les trajets entre différents lieux de travail, l'entreprise et le domicile perdureront. Les collaboratrices et collaborateurs ont des manières différentes d'appréhender la dissolution des limites entre travail et vie privée, avec plus ou moins de réussite. Il n'y a pas de solution universelle adaptée à toutes et tous. Dans nos formations et activités de communication, nous appréhendons ainsi différentes approches. Nous mettons aussi l'accent sur des ateliers interactifs. Nos collaboratrices et collaborateurs disposent déjà de très bonnes **compétences en matière de santé**. Mais pour ancrer dans un comportement des changements favorables à la santé, les connaissances à elles seules ne suffisent souvent pas. L'autoréflexion et les échanges actifs avec des collègues issus d'un environnement professionnel similaire sont plus efficaces à long terme. Le thème de la délimitation s'invite également dans les différents formats de notre culture d'entreprise. Sans l'implication du personnel dirigeant, des équipes de travail et de la direction de l'entreprise, il ne peut y avoir aucune solution pérenne.

Quels sont vos outils pour lutter contre le stress et la charge croissante de travail?

Notre rythme ne fait que s'accélérer et cette tendance se généralise. Les résultats d'études actuelles, selon lesquels le niveau de stress au travail a encore augmenté, n'ont donc rien de surprenant. Dans l'ensemble, le stress se supporte bien. À condition de pouvoir s'octroyer suffisamment de phases de repos. Et à condition qu'au travail, les sollicitations soient aussi assorties de ressources. Une flexibilité et une responsabilité individuelle saines peuvent engendrer un niveau de satisfaction plus élevé au travail, au même titre qu'un climat de travail stimulant et des possibilités d'évolution. Nous avons donc veillé à inclure dans notre ensemble de mesures à la fois des éléments propres à la culture d'entreprise et des offres destinées à élargir le champ des compétences personnelles et à apporter un soutien dans les situations difficiles.

Comment booster soi-même sa capacité de résistance?

Plusieurs méthodes sont envisageables. Le repos et des pauses régulières sont indispensables. Prioriser les tâches et planifier sciemment des moments sans stress ainsi que des activités physiques, voilà qui peut également aider à évacuer la pression. Avec les exercices de pleine conscience, on apprend en outre à identifier au plus tôt les situations de stress et à réagir de manière correspondante. Enfin, les contacts sociaux sont aussi un facteur de résilience essentiel.



Comment les nouvelles mesures de GSE sont-elles mises en pratique?

Nous sommes titulaires du label «**Friendly Work Space**» depuis 2014. Le développement permanent et basé sur les preuves de la GSE importe beaucoup à notre **haute école**. Au gré des critères de qualité sur lesquels repose le label, nous systématisons notre GSE, avec à la clé une meilleure efficacité. La participation des collaboratrices et collaborateurs est d'ailleurs tout aussi importante que l'ancrage stratégique dans le Département Santé. Par le biais de sondages réguliers, nous nous assurons que les mesures sont adaptées aux besoins concrets du personnel et qu'elles prennent en considération aussi bien les conditions de travail de nos collaboratrices et collaborateurs que leur progression.

Le label «**Friendly Work Space**» porte-t-il ses fruits?

Le label «**Friendly Work Space**» renforce notre attractivité en tant qu'employeur, mais aussi en tant que **haute école** aux yeux des étudiantes et étudiants. La GSE fait partie intégrante de notre formation et de notre travail de recherche. Nous sensibilisons ainsi de futurs employées et employés à l'importance de la GSE pour la santé et la satisfaction au travail.



Irene Etzer-Hofer est responsable du Service spécialisé dans la gestion de la **santé en entreprise** du Département Santé de la ZHAW.



Le Département Santé de la ZHAW s'est récemment installé dans un nouveau bâtiment à Winterthour. Il est divisé en différentes zones de travail définies en fonction de leur activité.



Le Département Santé de la ZHAW s'est récemment installé dans un nouveau bâtiment à Winterthour. Il est



Online-Ausgabe

Blick Romandie
1000 Lausanne

<https://www.blick.ch/fr/>

Medienart: Internet
Medientyp: Tages- und Wochenpresse

Page Visits: 1'422'400



Web Ansicht

Auftrag: 3001680
Themen-Nr.: 525.003

Referenz: 86856883
Ausschnitt Seite: 5/5

divisé en différentes zones de travail définies en fonction de leur activité.