

Bonnes pratiques en sécurité sociale

Bonne pratique mise en œuvre depuis: 2015

Aéroport de Hambourg – prévention et gestion de la santé en entreprise pour la manutention au sol: un projet pilote de collaboration des assurances sociales

Une pratique de l'Assurance sociale allemande des accidents du travail et maladies professionnelles pour le transport commercial, les services postaux et les télécommunications (BG Verkehr)

Assurance sociale allemande des accidents du travail et maladies professionnelles
Allemagne

Résumé

Les organismes statutaires d'assurance sociale (OSAS) de l'assurance-accident, maladie et pension ont mené un projet pilote, en collaboration avec la direction d'entreprise de la manutention au sol et l'entreprise Lifebonus GmbH sur l'aéroport de Hambourg, dans le but de réduire le nombre de jours d'arrêt dû à des problèmes de dos afin de mieux coordonner leur collaboration et leurs offres pour obtenir ainsi des effets de synergie en faveur des assurés. Ce projet portait essentiellement sur l'introduction d'un site d'entraînement et d'un simulateur de travail (Jobsimulator) pour le personnel de chargement de l'aéroport de Hambourg. La première phase du projet (2015) regroupait près de 180 employés du service de chargement et de déchargement de l'aéroport. Pour la deuxième phase (2017-2020), 800 employés supplémentaires de la branche commerciale ont pu rejoindre le projet. Le nombre de jours d'arrêt-maladie dû à des problèmes de dos a manifestement reculé d'environ 40 pour cent! La mise en place d'une offre de services pérenne commune à plusieurs OSAS et le renforcement de la collaboration en matière de conseil pour faciliter l'accès des assurés aux diverses offres se sont avérés difficiles et méritent d'être optimisés.

Problème ou défi

Quel problème ou défi votre bonne pratique devait-elle permettre de résoudre ou de relever? Veuillez fournir une brève description.

L'introduction d'une stratégie de gestion de la santé en entreprise (*Betriebliches Gesundheitsmanagement – BGM*) soutenue par plusieurs OSAS peut-elle permettre de motiver les employés à participer à ces mesures au point de déceler un bénéfice tangible en termes de maintien de la santé de l'appareil musculo-squelettique? Les bons mouvements lors de la manipulation des charges peuvent-ils s'apprendre et s'appliquer durablement? Peut-on élaborer une meilleure offre de prestations pérenne commune à plusieurs OSAS à partir des connaissances acquises dans le cadre de ce projet?

Relever le défi

Quels étaient les principaux objectifs du projet ou de la stratégie mis en œuvre pour résoudre le problème ou relever le défi? Veuillez énumérer et décrire brièvement les principaux éléments de ce projet ou de cette stratégie en mettant plus particulièrement l'accent sur ses aspects innovants et ses effets attendus ou visés. Si possible, citez au moins une des Lignes directrices de l'AISS qui a permis de relever le défi.

L'objectif principal affiché par ce projet consistait à mieux protéger la santé des employés commerciaux travaillant à l'aéroport de Hambourg grâce à une harmonisation optimale des offres des OSAS et à un renforcement de leur collaboration. Les OSAS de BG Verkehr, de la caisse-maladie des techniciens (*Techniker Krankenkasse – TK*), de l'Assurance pension allemande du Nord (*Deutsche Rentenversicherung Nord – DRV*) et de la Caisse du Nord de l'assurance-accident (*Unfallkasse Nord – UK Nord*) se sont engagés ensemble à élaborer et à mettre en œuvre un concept spécifique de promotion de la santé. L'accent était mis ici sur la

charge imposée à l'appareil musculo-squelettique lors de la manutention dans le cadre des activités des agents de piste responsables du chargement des bagages sur les avions. Un autre aspect essentiel était de prouver le bénéfice économique de cette mesure pour l'entreprise.

L'application pratique en entreprise a été réalisée avec des coaches et des spécialistes de la vulgarisation scientifique qui se tenaient aux côtés des employés sur le site d'entraînement et dans le *Jobsimulator*. Pendant les périodes moins intenses à l'aéroport de Hambourg, les employés pouvaient sélectionner des exercices supervisés sur leurs heures de travail (!) et approfondir l'optimisation de leurs tâches professionnelles dans le *Jobsimulator*. Ils étaient alors aidés par des séquences vidéo leur permettant d'analyser et d'évaluer leurs mouvements. Les coaches pouvaient ensuite observer dans la pratique les mouvements alors appris et adaptés, et les corriger au besoin.

En parallèle, des mesures de prévention comportementale et contextuelle sur le lieu de travail relatives à la sécurité au travail en entreprise ont été renforcées pour tous les employés. De plus, les périodes d'arrêt et d'incapacité au travail étaient probablement réduites du fait que les temps d'attente dus par exemple à la procédure de demande entre les mesures des différents OSAS n'ont plus lieu d'être et que les mesures sont mieux coordonnées entre elles. Le portefeuille actuel de chaque partenaire de l'assurance sociale participant au projet devrait être enrichi avec des offres de la stratégie commune allemande pour la sécurité au travail (*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie – GDA*). L'accompagnement coordonné dans le but précis d'un retour au travail devrait créer des effets de synergie avec l'assurance pension.

Pour ce faire, on a recouru aux lignes directrices de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS) suivantes: *Lignes directrices de l'AISS en matière de prévention des risques professionnels, Lignes directrices de l'AISS en matière de retour au travail et de réintégration professionnelle, Lignes directrices de l'AISS en matière de promotion de la santé sur le lieu de travail et Lignes directrices de l'AISS en matière de qualité des services.*

Objectifs à atteindre

Quels objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs ou indicateurs clés de performance avaient été définis pour le projet ou la stratégie? Veuillez les décrire brièvement.

L'objectif principal consistait à prévenir et réduire les arrêts-maladies dus à des problèmes de dos parmi le personnel commercial. Par la suite, le *Jobsimulator* utilisé a été évalué d'après son impact sur la réduction de l'accablement physique et de la fatigue avec 45 participants à l'étude.

Un objectif secondaire du projet consistait à élaborer une offre de prestations pérenne entre plusieurs OSAS au sens de la Loi sur la prévention. Les objectifs en la matière ont été fixés dans la déclaration d'intentions commune. Ce travail collaboratif a également fait l'objet d'une évaluation.

Évaluation des résultats

La bonne pratique a-t-elle été évaluée? Veuillez fournir des données sur l'impact et les résultats de la bonne pratique à partir d'une comparaison entre les objectifs visés et les résultats réellement obtenus, d'indicateurs avant-après et/ou d'autres types de statistiques ou indicateurs.

Les résultats de l'évaluation du *Jobsimulator* ont montré que les participants à l'étude ont pu appliquer et reproduire les connaissances acquises au cours de l'entraînement aux techniques professionnelles sur leur lieu de travail simulé. Ils peuvent ainsi espérer soulager leur dos et leurs épaules.

Au cours de la première période d'observation en 2015, le nombre de jours d'arrêt-maladie dû à des problèmes de dos avait manifestement reculé d'environ 40 pour cent. Par la suite, le taux d'absentéisme des participants pour cause de maladie s'est stabilisé à ce niveau bas.

La réflexion issue de la collaboration des OSAS a montré que l'objectif fixé, à savoir l'élaboration d'une offre de prestations pérenne commune à plusieurs OSAS au sens de la Loi sur la prévention, n'a pas encore pu être atteint dans le cadre de ce projet. Le premier défi était par exemple la création d'un portefeuille regroupant des offres de prestations pour les entreprises. On s'est rapidement aperçu entre autres que la notion de «prévention» est définie différemment dans les divers codes de la sécurité sociale (III, V, VII), ce qui induit un cadre législatif divergent pour les travaux en matière de prévention.

Enseignements tirés

Veuillez, en vous appuyant sur l'expérience de votre organisation, citer trois facteurs au maximum qui, selon vous, sont indispensables à la reproduction de cette bonne pratique. Veuillez citer trois risques au maximum qui sont apparus/pourraient apparaître lors de la mise en œuvre de cette bonne pratique. Veuillez décrire brièvement ces facteurs et/ou ces risques.

Découvertes importantes:

- 1) La possibilité de s'entraîner à proximité de son lieu de travail et pendant son temps de travail a largement contribué au succès du projet. L'entraînement peut se faire sur les heures de travail seulement dans des aéroports connaissant des périodes plus calmes entre les périodes d'expédition intensive. Un site d'entraînement et un *Jobsimulator* avec un espace de simulation ajustable à des activités très variées et une analyse vidéo intégrée peuvent être installés à proximité du lieu de travail des agents de piste, en particulier dans de petits aéroports.
- 2) Comme il n'existait aucune garantie que le nombre d'arrêts-maladies dus à des problèmes de dos baisse aussi considérablement, l'investissement dans cette mesure représentait un risque pour l'entreprise. Ce risque a été atténué par la participation des OSAS dans le cadre du projet pilote. Stimulé par ces bons résultats, l'aéroport de Hambourg a adopté le concept d'entraînement et investi 1 million euros (EUR) supplémentaires dans sa BGM. Grâce au recul des arrêts de travail, le projet a atteint un retour sur investissement de 4:1.

- 3) Quant à l'élaboration d'une offre de prestations pérenne commune à plusieurs OSAS, il faudra à l'avenir définir des objectifs communs plus clairs, mettre à disposition des ressources suffisantes et mieux harmoniser les différentes offres de prévention entre elles.