

Informations médicales

2005

suva

Mieux qu'une assurance

Le travail comme facteur de santé psychique

Michel Guillemin

Cadre général et objectifs

La Santé au Travail est un domaine pluridisciplinaire qui a évolué durant ces dernières décennies en fonction de la société et de ses valeurs. Au début du siècle passé, le développement industriel et la construction économique nationale étaient une priorité importante et faisaient que les accidents mortels du travail et les maladies professionnelles graves (silicose par ex.) étaient considérés comme un tribut incontournable au progrès. Ensuite, les richesses et le confort se développant, les graves conséquences sur la santé de certaines conditions de travail n'ont plus été tolérées et la prévention s'est développée. C'était l'époque où l'on associait la santé à une absence de maladie. Actuellement les exigences pour une bonne qualité de vie au travail se sont accentuées et la santé devient synonyme de bien-être sur tous les plans (physique, psychique et social).

Le monde du travail évolue très rapidement et les changements auxquels on assiste en ce moment, s'accompagnent d'avantages et de désavantages sur le plan de la santé. La flexibilité du travail représente une chance pour mieux équilibrer sa vie professionnelle et sa vie privée (worklife balance), mais elle peut aussi devenir un handicap pour cet équilibre, dans le cas du «travail sur appel», par exemple, qui mobilise les individus au grès des besoins de l'entreprise, sans tenir compte de la vie privée des employés. La globalisation de l'économie est une occasion d'harmoniser les «bonnes pratiques de production et de services» et de profiter des nouvelles techniques de l'information et de la communication, mais c'est aussi, pour certains responsables plus soucieux de profits rapides que de développement durable, l'occasion d'exporter les productions polluantes ou à risque, vers des pays aux lois moins exigeantes ou moins bien appliquées. Le nouveau management donne plus de place à la liberté individuelle et à la créativité des cadres dans les entreprises, mais il peut aussi se traduire par un pression psychique et un stress pathogène conduisant à l'épuisement physique et psychique. Bien d'autres exemples des aspects positifs et négatifs des changements actuels pourraient encore être cités.

Malgré cette évolution, le domaine de la Santé au Travail est resté encore très «réactif» du fait qu'il faut toujours attendre qu'un problème émerge et soit bien confirmé (evidence based medicine) pour qu'il soit pris en compte et que l'on cherche des solutions pour le maîtriser. Heureusement, de nouvelles politiques

apparaissent, plus «proactives», qui cherchent à anticiper les problèmes avant qu'ils ne se confirment. Cette approche caractérise un «bon management» qui n'attend pas que les difficultés apparaissent pour agir, mais cherche à prévoir au mieux l'évolution de la situation (économique, technique, légale, etc.) pour s'adapter sans cesse, rester compétitif et continuer à se développer.

Cette présentation vise à présenter quelques aspects de cette nouvelle approche de la Santé au Travail, sous l'angle des facteurs psychiques et psychophysiologiques, qui, dans le cadre de l'activité professionnelle, favorisent la santé.

Les évidences

En 2004, deux enquêtes d'opinion sur le travail, ont été effectuées en Suisse par des instituts de sondage. Il en ressort que, dans l'ensemble, les Suisses sont satisfaits de leurs conditions de travail, ont confiance dans leur employeur et lui sont loyaux. Le salaire reste un facteur important, mais l'intérêt et le besoin d'épanouissement que le travail peut apporter sont aussi des aspects déterminants, parfois plus forts que le salaire. L'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, reste très important et les facteurs-clés de la satisfaction se résument à: un bon niveau d'éducation, l'appartenance à une petite ou moyenne entreprise, les responsabilités et le pouvoir de décision, la confiance dans l'avenir professionnel, la reconnaissance des réussites, la communication et la culture d'entreprise. Ces sondages, dont la valeur scientifique n'est pas grande, présentent l'intérêt de préciser quelles sont les valeurs importantes de la vie professionnelle pour les Suisses. Ces valeurs sont d'ailleurs confirmées par des études épidémiologiques reconnues et de haut niveau scientifique effectuées depuis plus de 15 ans par l'équipe du Professeur Michael Marmot et appelée The Whitehall Study. Plus de 10'000 fonctionnaires britanniques ont été suivis durant ces 15 dernières années, pour étudier les effets de leur environnement professionnel et social sur leur santé. Parmi les aspects déterminants mis en lumière par ces études, l'aménagement du travail (job design), les inégalités de salaire (pour un même travail) et l'équilibre entre l'effort et la reconnaissance, apparaissent comme prépondérants. De même, une plus grande variété dans les activités à effectuer et un plus grand pouvoir de décision diminuent les risques de problèmes cardio-vasculaires.

Les statistiques d'assurances montrent une tendance à la baisse des accidents et maladies professionnels (à l'exception de l'amiante) mais les enquêtes de Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Travail de Dublin, démontrent que depuis 10 ans, les conditions de travail sur le plan psychosocial, se détériorent. Une telle tendance a aussi été démontrée en Suisse par deux enquêtes du seco effectuées à une dizaine d'année d'intervalle. Cela confirment que les recherches et la prévention doivent ce développer sur tous ces aspects pour lesquels nos connaissances sont encore très insuffisantes.

Les spécialistes de l'économie, qui considèrent l'évolution de notre société avec du recul et qui cherchent à comprendre comment s'adapter au mieux aux changements en cours, insistent sur le besoin de sens qu'ont les individus, donc les entreprises. Les gens veulent donner du sens à leur vie professionnelle selon leurs propres valeurs. Le profit à tout prix ne suffit plus.

Finalement, une dernière «évidence» fondamentale est celle que le travail construit la personnalité sociale de l'individu et qu'il est donc indispensable au bon développement psychique des jeunes qui trouvent leur place dans la société par le travail. C'est pourquoi le chômage est si grave pour les individus et a des conséquences néfastes sur la santé, néfastes aussi pour la société, par la violence et la criminalité que cela engendre. Il est donc prioritaire, sur le plan de la «santé sociale», de donner du travail aux jeunes avant de demander aux personnes âgées de poursuivre leur activité professionnelle plus longtemps.

L'évolution actuelle

La gestion des ressources humaines que certains préfèrent appeler la gestion des relations humaines (l'homme étant plus qu'une «ressource») évoluent rapidement dans certaines entreprises ouvertes aux nouvelles valeurs citées plus haut. La mesure et l'étude de l'absentéisme permettent de déceler des dysfonctionnements tant sur le plan des conditions de travail que sur celui du management et deviennent des outils utiles pour la promotion de la santé dans les entreprises. Mais le «présentéisme» (présence au travail sans motivation et désir de bien faire), plus difficile à mesurer et à déceler, peut aussi traduire des problèmes d'organisation de travail et de management. L'ergonomie apporte ici une très grande aide dans le diagnostic des problèmes et le choix des solutions à adopter. Les autres outils du chef d'entreprise ou du responsable des relations humaines s'appellent: formation continue, communication, style de management, psychosociologie des organisations, etc. La promotion de la santé dans les entreprises s'est bien développée ces dernières années et illustre la volonté de certaines entreprises, d'agir dans le sens d'une véritable politique «proactive», indépendante des pressions légales, souvent mal ressenties.

Parfois, cependant, les pressions légales sont considérées comme une occasion, non seulement de se mettre en conformité, mais aussi de profiter des adaptations nécessaires à effectuer pour aller plus loin et développer de nouveaux outils de gestion qui dynamisent l'entreprise et la rendent plus compétitive. L'exemple de la mise en application de la Directive MSST, issue de l'Ordonnance sur la Prévention des Accidents de la LAA est une illustration parfaite de l'attitude des entreprises à l'égard de la Santé au Travail. D'un côté, on trouve les entreprises qui se limitent au strict minimum pour être en conformité et de l'autre on trouve les entreprises qui profitent de cette occasion pour harmoniser leur programme de protection de l'environnement, de gestion de la qualité et de leur programme de promotion de la santé pour en faire une politique globale cohérente, rentable et favorable à leur image de marque.

L'économie, elle aussi, est en mutation. La croissance à tout prix, comme seul facteur de succès ne pourra tout simplement pas continuer indéfiniment, comme la logique peut le faire comprendre. D'autres critères de succès, d'autres types de profit doivent émerger pour éviter les très graves crises que certains annoncent si l'on ne redresse pas la barre. Des experts reconnus en économie ont déjà tiré la sonnette d'alarme et préconisent de donner plus de poids au développement durable, aux conditions de travail salutogènes, à l'intelligence «émotionnelle» des entreprises (en complément à l'intelligence «cognitive» prise en compte par le «knowledge management»), et à bien d'autres valeurs déjà mentionnées.

Conclusion

Les défis à relever pour que le travail continue à être un facteur de santé psychique et se renforce dans ce sens, sont nombreux. Pour les jeunes, il n'est pas toujours simple de trouver un travail qui correspond à leurs aspirations ou même seulement de trouver un travail. Pour les entreprises, leur survie exige parfois que du personnel soit licencié, mais en même temps, elles ne pourront survivre que si elles fidélisent et motivent leurs employés. Il s'agit d'un véritable paradoxe. Pour l'économie, il faut trouver d'autres paradigmes que celui de la croissance obligatoire. Efficacité et créativité devraient devenir plus importantes que la quantité de production. Pour la société, les nouvelles valeurs pourront émerger si le climat social et la sécurité économique sont bons. Un récent rapport du Bureau International du Travail sur ce sujet démontre que la sécurité économique n'est pas forcément liée au produit intérieur brut du pays mais qu'elle repose sur d'autres critères de société qui favorisent la tolérance et le bien-être.

Pour relever tous ces défis, il est nécessaire de promouvoir la recherche et la formation dans ces domaines, car le besoin de connaissances est immense. La Suisse saura-t-elle répondre à cette demande ?

La Santé au Travail est un domaine vital qui touche à de nombreux aspects de notre Société. L'économie du pays est étroitement liée à la bonne santé des forces de travail et la paix sociale passe par le respect des individus dans leur droit au travail. La Santé au Travail est une priorité de Santé Sociale.

Adresse de l'auteur:

Prof. Dr. Michel Guillemin
Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST)
Rue du Bugnon 19
1005 Lausanne
michel.guillemin@hospvd.ch