

# Cadre et enjeux de la santé au travail en Suisse

Autor(en): **Guillemin, Michel / Vernez, David**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue économique et sociale : bulletin de la Société d'Etudes Economiques et Sociales**

Band (Jahr): **62 (2004)**

Heft 2: **Évolution du monde du travail et pathologies émergentes ; Administration et gestion publique (II)**

PDF erstellt am: **25.04.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-141516>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# CADRE ET ENJEUX DE LA SANTÉ AU TRAVAIL EN SUISSE

Michel GUILLEMIN, David VERNEZ

Institut universitaire romand de Santé au Travail

Michel.guillemin@hospvd.ch

david.vernez@hospvd.ch

## Contexte Suisse

La santé au travail est par essence un terrain pluridisciplinaire constitué par l'intersection de nombreux acteurs et compétences. Organes d'exécution légaux, chercheurs/enseignants en ST (santé au Travail), consultants/spécialistes de la sécurité au travail, politiciens, entrepreneurs et travailleurs (partenaires sociaux), tous sont impliqués à des degrés divers et souvent avec des objectifs distincts dans la protection de la santé au travail. Cette complexité naturelle ou, selon le point de vue, cette «richesse» naturelle est partout présente. Elle est exacerbée en Suisse par le double cadre légal existant (LAA – LTr) et le pluralisme cantonal, qui accroissent notamment la complexité des tâches de surveillance.

Une autre particularité de la situation Suisse est la quasi absence d'interface entre le domaine de la santé publique et celui de la santé au travail. Ces deux domaines, pourtant en forte interaction, sont pris en charge par des entités et compétences indépendantes qui n'ont pas encore su travailler ensemble sur des problèmes communs. Un seul exemple : les cancers. La part attribuable des conditions de travail sur le cancer se situe, selon un consensus international, autour de 4%<sup>1</sup>. Pour les cancers des poumons cette part pourrait atteindre 10 %. Ces cancers sont évitables et une stratégie conjointe de santé au travail et de santé publique serait nécessaire pour affronter ce problème. Un tel cloisonnement est donc hasardeux, puisqu'il invite à négliger *les effets du travail sur la santé* générale des individus. Effets négatifs d'une part, comme l'occurrence des maladies non spécifiquement professionnelles pouvant être liées aux conditions de travail. Effets positifs d'autre part, dans la contribution que le travail, comme source de motivation, de développement et de reconnaissance sociale peut amener à la santé des individus.

Une autre interface essentielle qui reste négligée est celle de la protection de l'environnement et de la santé au travail. En Suisse, la sensibilité écologique de la population est bien développée et les lois, dans ce domaine, sont plus contraignantes que dans beaucoup d'autres pays européens ou américains. En revanche, il existe une certaine indifférence de la population vis-à-vis de la santé au travail, qui est pourtant étroitement liée à la protection de l'environnement par l'un de ces objectifs prioritaires : garantir à toutes les personnes qui travaillent un environnement professionnel sain. D'un côté la préoccupation d'un environnement général protégé et de l'autre une indifférence vis à vis de l'environnement professionnel ! Ce paradoxe est d'autant plus éclatant lorsqu'on analyse les causes des catastrophes majeures, telles Seveso, Bophal ou Schweizerhalle, qui sont toutes d'origine professionnelle. Un cloisonnement similaire peut aussi être relevé entre les domaines de la fiabilité/productivité des processus et celui des risques professionnels. Ces deux domaines sont considérés comme des disciplines indépendantes et traitées par des spécialistes distincts. La non-fiabilité des processus est pourtant souvent la racine commune des pertes de production (atteinte à l'économie de l'entreprise) et des accidents (atteinte aux travailleurs ou à l'environnement de l'entreprise).

Malgré sa relative lourdeur, le cadre Suisse de gestion des risques a évolué notablement ces dernières années, grâce à la pression (indirecte) de la Communauté économique européenne. La directive MSST ou la loi sur la participation sont clairement issues de cette nécessité de mettre la Suisse en conformité avec les exigences européennes en la matière. On assiste de plus, à une prise de conscience politique des implications financières et sociales des conditions de travail. La déclaration du président de la confédération du 18 septembre 2003, dans laquelle il dit que la santé au travail est un domaine important qu'il faut prendre en compte dans le programme de législature actuel, illustre bien ce phénomène. Cette prise de conscience est le résultat des efforts constants que certains groupes de spécialistes en ST (en particulier en Romandie) déploient depuis des années pour faire émerger la santé au travail sur le plan politique. Dans ce cadre, quelques études Suisses ont été déterminantes. Nous n'en citerons que deux qui ont été particulièrement remarquées et bien relayées dans les medias. D'abord celle de D. Ramaciotti et J. Perriard, soutenue par le SECO, sur le coût du stress en Suisse en 2000 et ensuite celle de E. Conne-Perreard *et coll.*, mise en œuvre par l'OCIRT, sur les effets des conditions de travail défavorables sur la santé des travailleurs et leurs conséquences économiques en 2001. Ces deux études ont permis d'évaluer que le stress et les mauvaises conditions de travail coûtaient à la Suisse, des milliards de francs par an, plusieurs pour-cents du PIB. Plus grave encore, rien, ou presque, n'est mis en place pour prévenir ces dépenses inutiles qui sont – il ne faut pas l'oublier - liées à des souffrances humaines.

Parallèlement, l'interprétation du cadre législatif s'élargit et les autorités d'exécution prônent une approche globale de la problématique. Approche dans laquelle des sciences moins techniques ou médicales que celles représentées par les seuls spécialistes de la sécurité au travail<sup>2</sup> sont appelées

à jouer une place de plus en plus importante. Ainsi les psychologues du travail vont être amenés à jouer un rôle prépondérant dans les problèmes du stress, du harcèlement ou encore de l'épuisement au travail. Si les outils législatifs et méthodologiques sont encore insuffisants pour mettre en pratique une approche globale de la santé au travail, la reconnaissance d'un besoin d'élargissement de son champ d'action est cruciale. Elle montre la nécessité de la prise en charge des nuisances non spécifiques liées à l'activité professionnelle telles que les risques psychosociaux. Au delà de la reconnaissance implicite du besoin d'appel à des spécialistes non-reconnus dans le cadre légal de la sécurité au travail<sup>3</sup>, c'est toute la question de la place et de l'interfaçage de la santé au travail avec les autres domaines de notre société<sup>4</sup> qui est en jeu. Rappelons encore que le cadre légal, même s'il s'élargit et s'il contribue à la prise de conscience générale de l'importance de la santé au travail, n'est qu'une facette du problème. Les lois sont utiles mais ce sont des gardes-fous (exigences minimales) qui restent en retard par rapport à l'état des connaissances qui ne cessent de progresser. Elles sont de plus très lourdes à mettre en œuvre et à surveiller. Plus important est le changement de culture et l'évolution des mentalités nécessaires à la reconnaissance de l'importance de la santé au travail par la population en général et les partenaires sociaux en particulier.

Le caractère largement multifactoriel des pathologies émergentes, comme les troubles musculo-squelettiques ou les pathologies associées au stress, implique de fortes interdépendances avec les domaines de la santé ne relevant pas du cadre professionnel. Force est pourtant de constater qu'à l'heure actuelle, ces interactions restent très limitées et que les outils nécessaires à ces synergies sont pauvres. Les spécialités médicales qui ont une relation avec la médecine du travail (dermatologie, rhumatologie, pneumologie, neurologie, etc.) n'ont actuellement que fort peu (et souvent pas du tout) de contact avec la santé au travail ce qui empêche les progrès de nos connaissances dans ces pathologies émergentes. Ce manque d'interactions entre les disciplines et les domaines qui touchent à la santé au travail est vrai en médecine mais encore plus flagrant dans les domaines non médicaux (sciences sociales, sciences techniques, sciences économiques, etc.).

Les changements constatés ces dernières années dans la manière d'appréhender les risques professionnels constituent une évolution importante. Ils démontrent une modification en profondeur dans la façon dont les professionnels en ST perçoivent le monde du travail. Il ne s'agit pourtant pas d'un changement spontané, mais d'une adaptation à l'évolution constatée du monde du travail. On sait, au moins depuis la première étude européenne sur les conditions de travail<sup>5</sup>, que les pathologies multifactorielles et/ou non spécifiques prennent une place importante dans les pays occidentaux. Les enquêtes successives de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail de Dublin<sup>6</sup> montrent par ailleurs une amplification du phénomène. Le stress, le harcèlement, les rythmes de travail et la pression conduisant à l'épuisement sont en progression. Cela résulte notamment des conditions économiques qui poussent les entreprises à travailler avec des effectifs plus petits tout en

conservant le même volume de travail. Bien que la Suisse ne fasse pas partie du collectif de ces études, il existe de fortes similitudes avec les conditions de vie et de travail des autres pays de l'Europe, et il est réaliste de penser que les mêmes constats s'y appliquent. En d'autres termes, les maladies liées au travail, mais qui ne peuvent être prises en charge par les assurances professionnelles, sont en augmentation et celles qui sont reconnues comme « professionnelles » sont en diminution.

### **Le rôle des spécialistes de la santé au travail**

Pour les spécialistes, l'adaptation à l'évolution du monde du travail est un défi récurrent qui se manifeste sous plusieurs formes. Il s'agit par exemple d'être en mesure de gérer les risques liés à l'apparition de nouvelles technologies ou de nouveaux systèmes (nanotechnologies, systèmes fortement automatisés, biotechnologie, ...) ou d'anticiper les dangers induits par de nouveaux produits (p.ex. les OGM ou de nouvelles substances chimiques). En ce sens, l'élargissement de la santé au travail vers les pathologies non spécifiques, n'est qu'un défi de plus parmi d'autres. Celui-ci est pourtant de taille, puisque qu'il implique une ouverture vers des domaines encore mal explorés, en particulier celui, déjà mentionné plus haut, de l'origine multifactorielle des maladies. Les facteurs d'agressions extérieures peuvent être de nature très diverse et ils agissent aussi sur des « terrains » physiologiques et psychiques fort différents. Devant une telle problématique trois attitudes sont possibles :

1. renoncer face à la complexité et l'ampleur du problème,
2. attaquer le problème par la transdisciplinarité ;
3. trouver un nouvel angle d'attaque original.

La première solution (défaitiste) contredit les règles de l'éthique professionnelle. La deuxième, qui implique un renforcement de la pratique de la pluridisciplinarité, nécessite de grands moyens mais représente un défi passionnant. La troisième, qui n'exclut pas d'ailleurs la précédente, pourrait être de se tourner plus résolument vers les aspects « salutogènes » (littéralement qui créent la santé) du travail. Des études ont déjà montré que le travail pouvait contribuer à l'épanouissement personnel des individus et à leur « bonne santé » pour autant que certaines conditions soient remplies, en particulier la reconnaissance et l'organisation appropriée du travail<sup>7</sup>. La santé au travail a toujours « lutté contre la maladie » elle peut maintenant, ajouter une nouvelle dimension à son action en « développant la bonne santé ». Cet aspect de la santé au travail correspond d'ailleurs tout à fait aux objectifs de la promotion de la santé au travail (ou en entreprise) qui se développe actuellement de manière rapide et réjouissante. Les spécialistes SST doivent cependant veiller à ce que la promotion de la santé dans les entreprises se fasse sur des bases scientifiques et éthiques de manière à ce qu'elle se focalise principalement sur les conditions de travail les meilleures avant de soigner les effets de mauvaises conditions de travail ou de culpabiliser les employés sur leur comportement inadapté par rapport à leur propre santé.

Les défis que doivent relever les spécialistes SST sont d'envergure car, non seulement ils doivent se préparer à gérer correctement les risques émergents mais ils doivent aussi continuer à améliorer la gestion des risques traditionnels qui sont loin d'être jugulés.

### **L'approche participative**

L'amélioration des conditions de travail nécessite des connaissances que les spécialistes SST possèdent, mais elle ne peut bien sûr se réaliser sans la participation des personnes concernées, donc des employés et des employeurs. Cette approche participative est fondamentale et rien ne peut changer sans que tous les acteurs, en particulier les partenaires sociaux, soient motivés et convaincus de l'utilité de l'amélioration des conditions de travail. D'un point de vue théorique, il paraît tellement évidemment que tout le monde y gagne dans ce processus qu'il semble inutile de chercher à convaincre des partenaires qui devraient l'être déjà depuis longtemps. Or, dans la pratique, les choses sont bien différentes et il est trop fréquent d'entendre « la prévention coûte cher », « les maladies liées au travail n'existent pas », « ce sont les problèmes privés de travailleurs qui expliquent l'absentéisme », etc. Devant de telles réticences et une telle hostilité face aux faits scientifiques et aux nouvelles connaissances, on peut mesurer la difficulté à pratiquer une approche participative sereine et constructive. Changer les mentalités demande du temps car il s'agit d'intégrer une nouvelle culture de la prévention et de la salutogénèse. C'est donc sur la génération montante des jeunes travailleurs et des jeunes patrons qu'il faut compter pour l'avenir.

### **La valeur du travail**

La santé au travail doit s'adapter aux changements de notre société où la valeur du travail est en mutation. Alors que pour les générations qui nous ont précédés, le travail était la base de la société et représentait l'essentiel de la vie ainsi que le passage obligé de la réussite sociale. Maintenant, le travail ne représente plus la seule valeur fondamentale de la vie, il doit s'harmoniser avec les nouvelles exigences de la vie privée (couple, famille, loisirs, intégration sociale). Cette tendance se voit dans l'augmentation du travail partiel et la répartition que certains couples pratiquent pour travailler moins et mieux « profiter de la vie ». Il est donc essentiel d'intégrer ces nouvelles valeurs dans la réflexion que la santé au travail doit faire pour continuer à protéger et à développer la santé de celles et ceux qui travaillent.

Malgré tout, le travail reste une composante importante de notre vie et il ne peut se limiter à la fonction de « gagne pain », sinon cela signifierait que la période de vie active est subie avec résignation dans l'attente d'une retraite libératrice. Force est de constater que certains jeunes hésitent aujourd'hui à se lancer dans la vie active lorsqu'ils voient leurs parents qui se « tuent » au travail (dans toutes les

classes sociales). Ne vaut-il pas la peine de redonner au travail une vraie place dans notre vie pour qu'il joue son véritable rôle d'intégrateur social et de facteur d'épanouissement personnel ? Cela n'est possible que si le travail prend un sens, qu'il ait « du sens » par rapport à ce que nous pensons être important tant dans la société que par rapport à nos valeurs personnelles. Certaines entreprises l'ont bien compris, il n'est plus suffisant de produire des biens ou des services, encore faut-il qu'ils prennent du sens pour la société. Ces considérations éthiques ne bénéficient pas qu'aux employés, elle peuvent aussi prendre une dimension commerciale. Le succès des entreprises favorisant le commerce équitable ou entreprenant des actions qui s'inscrivent dans le développement durable montrent que les consommateurs sont sensibles à ce type de démarche.

Au travail !

#### NOTES

- 1 4% de tous les cas de cancer seraient d'origine professionnelle
- 2 Chargés de sécurité, ingénieurs de sécurité, médecins du travail, hygiénistes du travail
- 3 Psychologues du travail, ergonomes, infirmières de santé au travail, etc.
- 4 Santé publique, environnement, économie, éducation, etc.
- 5 First European Survey on the Work Environment, Luxembourg, Office for official publications of the European Communities, 1992.
- 6 La troisième étude date de 2000 et la prochaine étude débutera cette année, en 2004
- 7 Whitehall study . . . .