

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

Herausgeber: Société d'Etudes Economiques et Sociales

Band: 62 (2004)

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

Vorwort: Introduction

Autor: Gonik, Viviane / Kurth, Sandrine / Vernez, David

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 13.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

INTRODUCTION

Viviane GONIK, Sandrine KURTH et David VERNEZ
Institut universitaire romand de Santé au Travail (IST)

Alain Max GUÉNETTE
Haute école de gestion (HEG) de Neuchâtel

Hugues POLTIER
Département interfacultaire d'éthique (DIE), UNIL

Parmi les articles qui forment ce dossier, trois groupes peuvent être distingués. Un premier rassemble deux articles qui permettent de comprendre la situation et les enjeux internationaux comme nationaux en termes de santé au travail. Un deuxième groupe rassemble deux textes de facture théorique dont les développements s'appuient sur des réalités de terrain. Le troisième, enfin, rassemble des textes tout aussi concrets mais davantage encore orientés vers la pratique.

Les deux premiers textes partent du constat que nous avons assisté dans les dernières décennies à des changements majeurs dans le domaine de la santé au travail, notamment du fait du développement progressif de la législation et des infrastructures y relatives. À cet égard, I. Fedotov relève que, d'une façon générale, les expositions aux nuisances traditionnelles (vibrations, bruits, travaux dangereux, polluants) ont reculé dans de nombreux pays. Malgré cela, les places de travail demeurent souvent pathogènes. Les pays industrialisés connaissent une évolution défavorable des facteurs professionnels de stress psychologique ou mental, des troubles musculo-squelettiques et de risques liés à l'avènement des nouvelles technologies (technostress). On estime qu'à l'heure actuelle en Europe, 50 à 60% de l'absentéisme est lié au stress professionnel.

Pour améliorer cette situation, il est assurément nécessaire de penser la santé au travail comme une valeur ajoutée et de lui donner une véritable dimension sociale, en impliquant l'ensemble des acteurs concernés. Comme le souligne M. Guillemain et D. Vernez, la tâche est d'importance au niveau national. Le contexte Suisse de la santé au travail est relativement complexe du fait d'une structure légale assez disparate et d'un manque de visibilité, notamment liée à l'absence d'interfaces avec la santé publique. Dans ce contexte, l'émergence de nouvelles technologies, de nouveaux métiers ainsi que de nouvelles organisations du travail constituent de vrais défis.

S'il y a souffrance au travail, défend P. Zarifian, « c'est parce que son potentiel se trouve bridé, non-reconnu dans les outils de contrôle de la performance, non-soutenu, et très souvent : directement nié. » L'auteur étaye son propos en partant de l'idée que nous sommes passés d'une société disciplinaire à une société de contrôle, la modulation de l'engagement lui paraissant être au cœur de ce basculement. Face négative : sommés de s'auto-mobiliser dans un monde économique devenu instable, les personnes sont soumises à n'être qu'un morceau de capital, forcé de se valoriser par lui-même : un monde où le travail en tant que tel disparaît ! Face positive, où l'on prendrait la mesure de ce que signifie ledit basculement en termes de coordination dans une société de l'*engagement créatif*.

Prises dans la tension entre deux normes différentes, marchandes et sociales, celles-ci doivent en plus être affrontées par les personnes au travail, soutient P. Davezies, « dans l'isolement et traitées trop souvent par chacun comme témoignant de défaillances personnelles, dans la honte. ». L'auteur montre l'impact, sur l'organisation du travail et sur la qualité de vie au travail, de l'accroissement des exigences de rentabilité imposées par les attentes de rendement des actionnaires et du modèle service. Avec les injonctions contradictoires qui pèsent sur elles, parmi lesquelles l'injonction à faire du chiffre, notamment, qui contraint les personnes, travailleurs et travailleuses, à négliger la qualité de leur travail et, ce faisant, à mettre en péril le sens de leur engagement, et, par-delà, leur identité professionnelle et leur estime de soi.

Les textes de E. Conne-Perréard et de J. Parrat mettent en évidence que les transformations récentes du monde du travail ont des répercussions tant sur le contenu des tâches que sur la nature des relations autour du travail, autant de facteurs qui influencent la santé physique et mentale des travailleurs. Si l'évolution technologique a des effets positifs sur les conditions de travail, les contraintes « classiques » comme le port de charges n'ont pas pour autant disparues. Dans tous les secteurs, la libéralisation et l'exacerbation de la concurrence qu'elle a suscitée ont conduit à une intensification du travail et une flexibilisation globale. Un état des lieux actuel des risques liés au travail ainsi que de leurs effets sur la santé est présenté sur la base des résultats d'enquêtes internationales. La question des indicateurs est abordée par E. Conne-Perréard pour laquelle il n'existe pas de nouveaux risques, mais des pathologies courantes mises en relation, depuis peu, avec certaines conditions de travail.

Si l'entrée en vigueur de la MSST implique la mise en place de systèmes de management de l'ensemble des risques professionnels au sein des entreprises, pour J. Parrat, ce cadre est pourtant lacunaire vis à vis des pathologies et risques émergents. Les méthodes d'analyse s'arrêtent souvent qu'aux seuls accidents professionnels classiquement reconnus. Du fait de leur caractère non spécifique, les pathologies émergentes sont difficilement identifiées, en particulier dans les petites entreprises qui constituent l'essentiel du tissu économique. L'absence d'indicateurs clairs conduit à une ignorance ou une sous-estimation générale du problème. Celle-ci est d'ailleurs renforcée par le fait que les spécialistes reconnus de la sécurité au travail ont une orientation essentiellement technique/scientifique. Cette situation doit rapidement s'améliorer au risque de voir les coûts de la santé liés au travail s'amplifier encore. Un phénomène qui ira en s'aggravant avec l'élévation programmée de l'âge de la retraite.

Pour V. Gonik, S. Kurth, la prévention des risques psychosociaux pose des problèmes méthodologiques et conceptuels aux spécialistes en santé au travail. En effet, nous sommes en présence d'un modèle de type « des risques multiples et non mesurables provoquant des pathologies non spécifiques ». Il faut encore complexifier celui-ci en prenant en compte que les effets du stress sont liés à la perception des personnes qui y sont soumises et qu'il existe de ce fait une grande variabilité individuelle et y sur-ajouter des facteurs de protection. Un cas pratique illustre cette complexité et met en lien « risques d'accidents et stress ».

N. Pichard présente, finalement, le programme de prévention et de soutien des risques psychosociaux qui a été mis en place à l'EPFL (école polytechnique fédérale de Lausanne). Ce programme, nommé (help) offre un ensemble de prestations en matière de conseil, d'écoute et de soutien et développe ses activités prioritairement sur la prévention. Ce programme vise à mettre en réseau des structures déjà existantes pour la plupart et des structures nouvellement créées pour répondre aux difficultés (stress, mobbing, conflits au travail) inhérentes au métier d'étudiant ainsi qu'à l'ensemble des collaborateurs de l'institution.