Michel Guillemin

Ing. Chimiste – Dr ès Sciences

formation post-graduée

National Institute for Occupational Safety and Health
NIOSH
Cincinnati, Ohio, USA

Professeur en Hygiène du Travail

UNIVERSITE DE LAUSANNE
UNIL

Directeur

ist
Institut de Santé au Travail

Enseignement à l'

EPFL
ÉCOLE POLYTECHNIQUE FÉDÉRALE DE LAUSANNE

UNIVERSITÉ PARIS 1 – PANTHÉON - SORBONNE –

Reconnaissance internationale :

Prix en 1998 : Yant Award AIHA

Prix en 2012 : Lifetime Achievement Award

IOHA 2012 KUALA LUMPUR

IOHA

Bernardo Ramazzini
(1653 – 1714)

Michel Guillemin

Centres d'intérêt

Alice Hamilton
(1869 – 1942)

Travail et Santé
Hygiène du travail

Aspects techniques

Evaluation exposition professionnelle

Analyse et gestion du risque

Amiante – solvants - métaux

Surveillance biologique

Aspects sociopolitiques

Promotion santé au travail

Ethique et valeurs (sens du travail)

Réseau international :
IOAH, ICOH, WHO-CCs;…

Enseignement – recherche - expertises

LES NOUVELLES DIMENSIONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Pr. Em. Michel Guillemin – Université de Lausanne

CADRE :

La Santé dans sa dimension globale (OMS)

Organisation mondiale de la Santé

« La santé est un état dynamique de complet bien-être physique, mental et social et pas seulement une absence de maladie ou d'infirmité » - 1946 (il y a 70 ans !)

En 1998, l'adjectif **spirituel** a été officiellement introduit dans le programme «Santé pour tous»

LES NOUVELLES DIMENSIONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Pr. Em. Michel Guillemin – Université de Lausanne

OBJECTIFS

Eternel problème : comment prêcher à des convaincus ?...

- **Renforcer la conviction que la Santé au Travail dans ses vastes dimensions est un élément-clé de notre société**

- **Stimuler l'envie de la promouvoir à travers de nouvelles pistes**

LES NOUVELLES DIMENSIONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Plan de la présentation

I. Quelles sont les raisons d'agir ?

II. Comment faire évoluer positivement la situation ?

III. Quelques exemples de mise en pratique

IV. Les autres pistes à poursuivre

LES NOUVELLES DIMENSIONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Plan de la présentation

I. Quelles sont les raisons d'agir ?

II. Comment faire évoluer positivement la situation ?

III. Quelques exemples de mise en pratique

IV. Les autres pistes à poursuivre

DES ÉVOLUTIONS PRÉOCCUPANTES

LES INÉGALITÉS SOCIALES, AU LIEU DE DIMINUER, AUGMENTENT

ÉVOLUTION DE L'ESPÉRANCE DE VIE DES APPARTENANTS À LA CLASSE SOCIALE 1 (PROFESSIONS LIBÉRALES) ET 5 (PROFESSIONS MANUELLES) DE 1972 À 2005 (UK ET WALES)

Source: Professor Hilary Graham[6]

Les dérives éthiques augmentent

ClientEarth EUROPEAN ENVIRONMENTAL BUREAU

- ✓ **Influence malsaine des « lobbies »**
- ✓ **Déni des évidences scientifiques** (cancérigènes)
- ✓ **Plagiarisme et tricheries scientifiques….**
- ✓ **Conflits d'intérêts, lanceurs d'alerte …**

L'épidémie des risques psychosociaux n'est pas encore jugulée

European Working Conditions Survey

La souffrance psychique augmente

Référence : Khireddine I. *et al* (2015)

BILAN 14 mai 2014

C. Vander Vorst – Directrice - *Institute of NeuroCognitivism*

Management toxique: un tabou dévastateur

PAR CAMILLE DESTRAZ Il touche une grande majorité d'entre nous mais reste difficile à saisir. Des chercheurs ont mis au point quelques stratégies pour repérer ce fléau et se protéger des attitudes néfastes des uns et des autres.

Débusquer à temps les managers dangereux

Matin-Dimanche
20 mai 2007

SÉLECTION DES CADRES. Les recruteurs ont commencé à utiliser des méthodes empruntées à la criminologie pour détecter les cadres qui souffrent de problèmes psychopathologiques. En Suisse, **Bob Falk** distribue un logiciel spécialement adapté pour débusquer ces individus

Francesca Sacco

Depuis les retentissantes déconfitures des groupes Enron, Worldcom, Vivendi Universal, Sunbeam Global Crossing ou encore Swissair, un changement de mentalité s'est opéré chez les recruteurs: il ne leur suffit plus de savoir si le candidat à un poste de cadre supé-

Robert Sutton est professeur de management à la *Standford Engineering School* aux Etats-Unis

60% des personnes interrogées en Suisse préfèreraient changer de boss que d'être mieux payées.

Paradoxe politique

"…je déclare la guerre contre la culture excessive de santé et sécurité au travail qui entrave l'économie britannique. "

Il y a une augmenta[illegible]isques mais il n'y a pas de soutien aux professionnels capables de traiter et de maîtriser ces risques

Exemples de ces dernières années :

- ✓ **Suède : fermeture de l'Institut national de Santé auTravail**
- ✓ **Suisse: fermeture de l'Institut d'Ergonomie de l'Ecole Polytechnique fédérale de Zürich**
- ✓ **Italie : dissolution de l'Institut National dans la Compagnie nationale d'assurance sociale**
- ✓ **France : dissolution de l'AFSSET dans l'ANSA → ANSES**
- ✓ **Royaume Uni : déclaration de guerre du Premier Ministre**
- ✓ **Etats-Unis (mai 2014 !) : énorme diminution du soutien au NIOSH**

DES MANQUES ÉVIDENTS

Déséquilibre entre les investissements pour la santé et la sécurité au travail et les coûts liés aux accidents, maladies, absentéisme, présentéisme, etc. dans l'UE des 27 pays

Source: Prof. G. Ahonen, adaptation J. Takala

Entreprises Romandes
28 mars 2013

Les patrons, grands oubliés de la santé en entreprise

Les indépendants et les patrons de PME sont en moyenne en meilleure santé que le reste de la population. Mais ils risquent également des crises plus graves, montre une étude française pionnière, qui va être répliquée en Suisse.

RESSOURCES HUMAINES

BILAN – 6.7.11

Des mots sur les maux des dirigeants

Insomnie, burnout, douleur dorsale: les patrons souffrent aussi. En prendre conscience permet d'appliquer les bonnes mesures pour éviter les cassures. Nos conseils. PAR FABIENNE BOC

La multiplication des coaches est un symptôme de ce malaise

SURMENAGE
La solitude du décideur est l'élément qui peut l'amener à souffrir d'un mal-être.

PHOTOGRAPHE: GETTY IMAGES/CORBIS

…ête européenne …NER – 2010, de l'Agence pour la Santé et la Sécurité du Travail révèle que 79 % de managers sont concernés par le stress au travail et que moins d'un tiers des entreprises ont mis en place des mesures pour traiter ce problème.

Dans les Ecoles de management et les HEC, la formation des futurs managers est principalement orientée sur la croissance du profit

La formation des managers et des responsables RH n'intègre pas suffisamment la dimension humaine

LES NOUVELLES DIMENSIONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Plan de la présentation

I. Quelles sont les raisons d'agir ?

II. Comment faire évoluer positivement la situation ?

III. Quelques exemples de mise en pratique

IV. Les autres pistes à poursuivre

LA SANTE AU TRAVAIL
DANS SON CONCEPT GLOBAL

La santé au travail ST est à l'interface de plusieurs domaines et n'est presque pas visible

DOMAINES D'INTERFACE AVEC LA ST TRÈS IMPORTANTS

Les évid[illegible]es et économique semblent “ignorées”

[illegible]mique de la SST aux USA

[illegible] directs et indirects

Reference : JP Leigh, *The Milbank Quarterly* 89: 728-772 (2011)

Les interfaces à mieux prendre en compte (I)

Les liens entre l'environnement professionnel et l'environnement général sont évidents et pourtant presque jamais mentionnés

Les accidents majeurs ont souvent pour origine une mauvaise gestion des risques professionnels : Seveso (1976), Bhopal (1984) et AZF-Toulouse (2001). Le lien « environnement général – environnement professionnel » y est **évident !**

Les interfaces à mieux prendre en compte (II)

La gestion des ressources humaines et le management sont au cœur du problème !

Formation continue

Absentéisme

Ergonomie

Psychosociologie des organisations

Présentéisme

Style et méthode de management

Les interfaces à mieux prendre en compte (III)

Actuellement la promotion de la santé en entreprise et la prévention des accidents et maladies professionnels sont pratiquement deux mondes séparés.

Il est temps de mieux intégrer ces deux mondes.

L'Institut National de Santé et Sécurité du Travail (NIOSH) aux Etats-Unis a lancé voilà plus de 10 ans un programme très prometteur !

La Santé au Travail doit devenir visible !

Elle doit être appréhendée selon ses nouvelles dimensions !

DES PISTES DE PROGRÈS APPARAISSENT

«Un réveil des consciences»

Issu probablement des dérives actuelles

➢ **Tendance politique des entreprises** – *”d’une gouvernance corporative basée sur le respect des lois on passe à un programme basé sur le développement de valeurs donnant aux employés une meilleure compréhension de* ***l’éthique*** *qui leur permet de prendre des décisions adéquates”* Business for Social Responsibility 2004 - < www.bsr.org >

L’entreprise se veut « citoyenne » et veut assumer sa responsabilité sociale

Promouvoir plus intensément les avancées actuelles

- **Faire connaître et promouvoir les modèles de management qui favorisent une organisation du travail et un climat sain dans l'entreprise**

- **Favoriser les nouvelles pistes de formation des cadres et des responsables des ressources humaines.**

La science qui étudie la bonne santé

Cette science se concentre sur les facteurs qui améliorent la santé humaine et le bien-être,
plutôt que sur les facteurs qui causent les maladies

Antonovsky – 1987
Sense of coherence

1. Compréhension des évènements de la vie
2. Sentiment de pouvoir gérer les évènements
3. Sentiment que les évènements ont un sens

Meilleure est la cohérence
meilleure est la santé

La “Whitehall study”* a détecté des facteurs salutogènes aux postes de travail

Le travail est facteur de santé et de productivité si les conditions de travail intègrent les facteurs déjà bien connus tels ceux étudiés par Karazek (autonomie et soutien) **et Siegrist** (effort – récompense) **et bien d’autres encore…**

*Étude de mortalité / morbidité sur > 30 ans d’une large cohorte de fonctionnaires britanniques

La salutogénèse par les neurosciences

Les neurosciences ont découvert la plasticité neuronale dont les répercussions sur la santé ouvrent des perspectives étonnantes !

Les zones du cerveau qui sont activées durant la méditation peuvent agir sur une meilleure gestion du stress, les performances mentales, etc.

Le cerveau humain est prédisposé à la justice : la zone activée par l'injustice est la même que celle activée par le dégoût

La grande mode : *MBSR !*

La « bonne santé globale » passe aussi par une meilleure connaissance de soi, par un travail intérieur

Pour les métiers d' « aidants », il est recommandé maintenant, de favoriser la dimension intérieure de la personne et favoriser la connaissance de soi.

C'est choquant !
C'est une affaire strictement privée !

C'est normal !
C'est une compétence professionnelle à acquérir.

Un retour aux valeurs éthiques fondamentales

Développement durable
Commerce équitable
Solidarité
Equilibre vie privée-vie prof.
Justice sociale (# inégalités)
Qualité de vie
Equité
Etc.

Dignité du Travail

La dimension spirituelle de la Santé au Travail

est intégrée dans le concept de la santé globale et est fortement liée aux concepts de bien-être et de bonheur au travail

Une étude intéressante et très «complète » :
Réf. G. Zwetsloot *et al* (2013)« The Core Values that Support Health, Safety and Well-being at Work »
Safety and Health at Work **4**: 187-196

Valeurs fondamentales pour une société harmonieuse

MIND & LIFE INSTITUTE

LES NOUVELLES DIMENSIONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Plan de la présentation

I. Quelles sont les raisons d'agir ?

II. Comment faire évoluer positivement la situation ?

III. Quelques exemples de mise en pratique

IV. Les autres pistes à poursuivre

Certaines écoles de management se réveillent

GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT

GRENOBLE ECOLE DE MANAGEMENT
CHAIRE MINDFULNESS, BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ET PAIX ÉCONOMIQUE
Financée à 50% par l'industrie

Dominique Steiler

En 2010, l'*Academy of Management* consacrait son congrès annuel au thème : **«Osez la bienveillance…»**

la question de la bienveillance dans le management mobilise encore peu de travaux de gestion en France, même si en 2011 le 22e congrès de l'Association francophone de Gestion des Ressources Humaine, s'intitulait « Vers un management des ressources humaines durable et bienveillant ? » *Sabrina Tanquerel*

EM NORMANDIE

Le management bienveillant

constitue indéniablement une réponse pour éviter les trois **S**

1. **S**tress
2. **S**ouffrance
3. **S**uicide

et un puissant levier de promotion du bien-être au travail. Passer d'un **management des ressources humaines à un management humain des ressources** est devenue dans nos sociétés de performance une réelle exigence.

Sabrina Tanquerel

De nouvelles entreprises apparaissent fondées sur des « valeurs » (I)

L'« entreprise libérée » fait des émules en France

Suivant l'exemple de Zappos aux Etats-Unis, Auchan, Favi ou Lippi ont choisi d'alléger la hiérarchie

C'est l'histoire d'un beau rebond. En 2009, le chiffre d'affaires de Chrono Flex s'effondre. Frappée par la crise, la PME spécialisée dans le dépannage de flexibles hydrauliques sur engins de chantier subit deux plans de licenciements. *« Une expérience traumatisante que je ne souhaitais pas revivre,* raconte Alexandre Gérard. *C'est pourquoi je me suis intéressé à d'autres formes d'organisation. »*

Le PDG du groupe révolutionne alors le management de Chrono Flex. Les salariés sont réorganisés en petites équipes géographiques, chacune cooptant son capitaine. Exit les contrôles et les symboles de pouvoir, place à la prise d'initiatives. Quatorze mois après ce changement de cap et dans une conjoncture toujours aussi morose, le chiffre d'affaires a augmenté de 15 %.

tes d'encadrement qui vont disparaître. *« C'est une résultante de l'organisation. Il faut comprendre qu'une entreprise est mortelle. En agissant sur 800 postes, sans aucun licenciement, je sécurise l'emploi de 50 000 personnes »,* justifie M. Laffitte. Il n'y aura pas de licenciements, mais des départs ou des mutations sur la base du volontariat.

Le système tayloriste toucherait-il à sa fin ? La crise semble, en tout cas, avoir joué en faveur d'une déstructuration de la bureaucratie hiérarchique

Libérer l'entreprise pour lui donner des ailes

Le Monde – 28.05.14

Jean-François Zobrist FAVI

De nouvelles entreprises apparaissent fondées sur des « valeurs » (II)

«Une affaire peut être **éthique** et **rentable**»

Peter Tschannen codirige la société Remei SA. Les priorités de la filature: la culture biologique et des conditions de travail humaines. Entretien.

TEXTE KATALIN VEREB
PHOTOS CHRISTIAN LANZ

Coopération. Dès le début des années 1990, vous avez lancé le projet «coton bio». Pouviez-vous imaginer un tel

Comment êtes-vous devenus partenaires commerciaux?
Je viens d'un tout autre milieu: j'étais enseignant et éducateur spécialisé. Nos enfants fréquentaient la même

Sociales et solidaires, ces entreprises sont rentables

Le programme de l'OMS : « Poste de travail sain »

Au cœur du modèle

Healthy Workplace

D'autres programmes internationaux

En Asie : Happy 8

En Amérique latine

LES NOUVELLES DIMENSIONS DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Plan de la présentation

I. Quelles sont les raisons d'agir ?

II. Comment faire évoluer positivement la situation ?

III. Quelques exemples de mise en pratique

IV. Les autres pistes à poursuivre

Une expérience à l'Université de Lausanne

L'image de la Santé au Travail souffre de préjugés tenaces qui la ternisse et la dévalorise

Quelques exemples :

- il faut être « gauchiste » pour s'intéresser à ce domaine !
- la prévention au travail n'est qu'une affaire de bon sens !
- la prévention coûte cher !
- Etc.

Le mot « spiritualité » souffre aussi de préjugés qui cachent sa véritable signification

Quelques exemples :

- la spiritualité est une affaire de sectes et d'intégrisme !
- il faut être « allumé » pour s'intéresser à ce domaine !
- c'est un domaine strictement privé !
- Etc.

La préparation du Congrès a fait naître une idée pour le 31ème Congrès de la Commission Internationale de Santé au Travail

Séoul 31 mai – 6 juin 2015

International Commission on Occupational Health - ICOH
Commission International de la Santé au Travail - CIST
Founded in 1906 as Permanent Commission

« Harmonie Globale pour la Santé au Travail : Relier le Monde »

Mettre sur pied une *"Special Session"* sur le thème « Travail et Spiritualité » *(Work & «Spirituality)*

Les instigateurs

National Institute for Occupational Safety and Health
NIOSH

Présentation de la session et de ses orateurs :

Le bien-être spirituel fait partie de la vie et est essentiel pour la Santé au Travail

L'approche de ce thème à travers différents angles de vue construit une réflexion fructueuse et de nouveaux concepts pertinents

Cette session a soulevé un intérêt considérable et inattendu !

www.icoh2015.org

ICOH 2015 Congress Bulletin

Sunday May 31, 2015

Seoul opens its gates
ICOH Congress

Tapping the spiritual dimension

Improving the physical, social, and
place health aren't enough
dimension of health
introduced a

Le Comité Directeur de l'ICOH envisage d'introduire officiellement ce thème dans les activités de la Commission

lobby. Clad
greeted the newly
name badge, and a hefty,
Book. The first to register arrived
only 15 minutes after the desk had opened.

William Bucheta, from Minneapolis, U.S.A,
who was chairing a Scientific Committee meet-
ing on Saturday, expressed delight at the ease of

Work and
place stresses like tight
the spiritual
wonderful conditions." Lewis Casey of
"bad companies" that send workers home
than when they arrived, to the "best companies"
workers go home healthier. Another speaker touched
on an initiative to make kindness contagious in the workplace.

Association Santé Globale & Travail

Séminaire Santé & Entreprise

Un projet pour 2016 en cours de réalisation

Séminaire

Santé et Entreprise

pour un management sain et performant

Cycle de dialogue interdisciplinaire destiné aux managers et responsables RH
de la Région romande et de la France voisine,
visant à améliorer la santé globale en entreprise.

CHUV

Unil
UNIL | Université de Lausanne

IST
Institut universitaire romand de Santé au Travail

HAUTE ÉCOLE DE GESTION FRIBOURG
HOCHSCHULE FÜR WIRTSCHAFT FREIBURG
SCHOOL OF MANAGEMENT FRIBOURG

APSYTRA
Association des psychologues du travail

Activer la recherche

- ✓ Très peu de recherches sur « travail et spiritualité »
- ✓ Concepts variés sur la notion de bien-être et bonheur au travail entrainant un flou sur les stratégies adéquates à mettre en œuvre
- ✓ Etudier les liens entre les risques psychosociaux et les risques « traditionnels »
- ✓ Et bien d'autres sujets encore….

Utiliser les réseaux sociaux

- ➢ Possibilité de mobilisation massive et rapide pour défendre une cause
- ➢ La diffusion de l'information est presque instantanée
- ➢ La Santé au Travail y est peu présente
- ➢ …..

Rester branchés !

Les jeunes aspirent à une société plus juste où l'être humain et la terre sont respectés

Le bon équilibre « vie privée – vie professionnelle » est une **exigence**

PALMARÈS TRENDENCE 2015

Gagner moins pour s'épanouir plus

Un travail qui a du sens, une ambiance chaleureuse et des projets intéressants, quitte à rogner sur la rémunération : c'est la tendance de la génération « Y » que confirme le baromètre Trendence 2015, réalisé auprès de plus de 20 000 étudiants d'écoles d'ingénieurs et de commerce.

Par **Marie-Caroline Missir**

N° 3328 / 15 avril 2015 L'Express

Les clefs d'un « vrai » travail

- Motivation
- Reconnaissance
- Soutien et entraide
- Epanouissement
- Marge de manœuvre
- Indépendance
- Etc…

Oser rêver
un monde meilleur
c’est déjà
participer à sa création !