

# Grand Prix suisse « Santé-Entreprise »: une nouvelle formule

De nombreuses entreprises engagées font preuve d'innovation en matière de santé en entreprise. Leurs initiatives restent souvent méconnues, par manque d'exposition. Il s'agit là d'une double perte:

- une perte pour la société, qui ne profite pas de l'expérience acquise,
- une perte pour l'entreprise innovante, qui ne profite pas suffisamment des retombées en termes d'image et de réputation, sur le marché de l'emploi notamment.

Citizen@Work-Swiss délivre des prix subventionnés par la SUVA, l'OFSP et Promotion Santé Suisse pour combler ces pertes: par le biais du Grand Prix Suisse « Santé-Entreprise », notre mission est de détecter, évaluer et promouvoir les initiatives des entreprises en matière de santé en entreprise.

Cette année, les chèques remis aux entreprises sont inférieurs à ceux remis par l'Association Européenne pour la Promotion de la Santé (AEPS): il s'agit, sur la base du même financement, de permettre une meilleure diffusion des idées innovantes. Nous offrons donc désormais aux 3 lauréats un clip vidéo de qualité professionnelle, tourné dans leurs murs et avec eux, qu'ils pourront diffuser sur les réseaux sociaux et leur site internet, et qui permettra de mettre en avant leur engagement à devenir des employeurs modèles.

Ainsi, nous visons à démontrer que la santé en entreprise n'est pas qu'une affaire de réduction de coûts, mais avant tout une affaire de performance et d'attractivité.

Pour postuler vous aussi, [cliquez ici](#).

Voici l'exemple du clip tourné pour la ville de Lucerne, lauréate 2016:

---

# Journée Suissepro à Bern le 15/09

Nous sommes heureux de relayer l'information sur la tenue de la journée Suissepro « **Nouvelles approches et dimensions en santé et sécurité au travail** » sur les thèmes :

- La salutogénèse en pratique
- L'évolution de la santé et sécurité au travail
- De l'individu à l'organisation

Suissepro rassemble les professionnels de la santé et de la sécurité au travail en Suisse pour promouvoir les échanges interdisciplinaires de connaissances et d'expérience visant à l'amélioration des conditions de travail pour toutes les personnes actives.

**Des personnalités de renommée internationale** vont présenter lors de ce colloque les évolutions en cours dans le paysage de la santé et de la sécurité au travail, et partager leurs points de vue sur les priorités d'action. ***Ces nouvelles approches seront présentées de façon plus positive par la promotion des facteurs « salutogénèses »*** (créateurs de santé) plutôt que par le risque.

Inscription (avec participation) par ce lien : [http://www.frechzeller.ch/journee\\_suissepro.aspx](http://www.frechzeller.ch/journee_suissepro.aspx)

La journée se déroulera en plusieurs langues avec traduction simultanée en français et en allemand.

[Télécharger le programme en français](#)

[Einladung herunterladen](#)

---

# **Clivage Performance/Santé : sortir de l'illusion**

Pour de nombreuses entreprises, les questions de performance et de productivité sont au cœur des démarches d'amélioration continue, qui visent notamment à optimiser les processus et à minimiser les pertes. Les questions RH sont quasi-systématiquement traitées à part, comme si on oubliait que lesdits processus sont portés par des Hommes dont l'efficacité au travail est déterminée par la santé physique et psychique.

Il faut donc ramener la gestion de la santé au cœur des stratégies d'entreprise.

Prenons l'exemple de Google, dont on peut adhérer ou non à la philosophie. Mais l'on doit reconnaître que la stratégie est limpide : en se positionnant comme « employeur modèle », Google cherche à attirer et à garder les talents, qui en retour lui permettront d'être leader dans de nombreux domaines, notamment liés à l'innovation technologique. Les coûts liés au recrutement, au remplacement et à la formation des collaborateurs sont réduits car le taux de rotation est faible. Attractivité sur le marché de l'emploi et performance vont donc main dans la main.

Des études récentes démontrent aussi la corrélation entre santé et performance. Pour ne citer qu'un exemple parmi d'autres, 1 € investi dans la promotion de la santé au travail rapporte à l'entreprise entre 2,5 et 4,8 € (*source OSHA, «Promotion de la santé au travail pour les employeurs », 2010*).

Ce positionnement « d'employeur modèle » n'est pas réservé qu'aux grandes entreprises. Toute PME reconnue dans son domaine et sur son territoire comme bon employeur pourra en bénéficier, du restaurant au laboratoire pharmaceutique, en passant par le salon de coiffure et la start-up.



Olivier Girard

---

## **Nathalie Ayet : repenser les organisations**

*Pour Nathalie Ayet, membre du bureau de Citizen@Work, les ressources sont dans la créativité et l'identité professionnelle des individus. La beauté est dans l'action humaine.*

# Qui êtes-vous ?

Je suis une femme qui pense que les organisations (entreprises, institutions, collectivités...) sont créatrices de valeur et de beauté. Mais elles l'oublient la plupart du temps. Ce qui a un impact sur la santé de leurs collaborateurs... et sur leur santé économique !

Je suis aussi un chef d'entreprise, consultante et formatrice. J'accompagne les individus ou les organisations pour les aider à développer leur potentiel avec sens et efficacité.

Je suis enfin une professionnelle qui voit beaucoup de perplexité et de questionnement (dans les entreprises) sur les questions du travail.

# Votre engagement dans la santé au travail ?

Mon engagement se situe à plusieurs niveaux :

- dans mon activité professionnelle où j'accompagne les organisations à **remettre de la vie dans la réalisation de leur(s) métier(s), de leurs projets**, en cherchant les ressources là où elles sont : dans la créativité et l'identité professionnelle des travailleurs.
- dans mes convictions aussi et les actions que je mène pour promouvoir une certaine idée de l'Homme au travail : mise en réseau d'acteurs, organisation de rencontres ou d'évènements, participation à des initiatives avec une vision plus sociétale.

# Votre analyse de la situation au plan européen ?

Nous sommes dans un climat d'opposition, de contrainte et d'ambivalence. La législation n'a jamais été si protectrice. Et pourtant on constate de plus en plus de situations de mal-être au travail. Ce qui était acceptable avant ne l'est plus aujourd'hui. Pourquoi cela semble -t- il si difficile de travailler ? Une évolution due à l'accélération du temps au travail certainement. Mais, surtout, une incompréhension, voire un oubli, de ce qu'est un être vivant. En réaction face à ce mal-être on part à la quête du Graal : le bonheur ! Ou on va imposer des recettes, des modèles organisationnels. Et ce sans tenir compte de l'identité, de la spécificité de chaque organisation. **Il est temps de revenir à plus de simplicité en rendant chacun acteur à son niveau.**

## Pourquoi avoir intégré Citizen@Work ?

Le monde a changé. Il est nécessaire de se poser la question « qu'est-ce que travailler ? » On ne peut pas y répondre seul. Cela implique la société toute entière : arrivée massive annoncée des robots, nouvelles formes du travail, digitalisation toujours croissante de l'économie qui génère de nouveaux modèles... A notre époque, beaucoup de décisions ou stratégies sont fondées sur la peur ou sur une vision tronquée de l'homme au travail. **Je souhaite par mon action au sein de Citizen@Work apporter de l'espoir.** Et ceci, sans idéalisme et par du concret. Dans la spécificité, la richesse et la beauté de l'action humaine.

*Propos recueillis par Christian Frohnofer*

---

# Portrait : Max Bresler

*Citizen@Work est composé de professionnels venus d'horizons différents, de passionnés par l'Homme au travail et l'évolution de ce rapport. Aujourd'hui, Max Bresler, l'un des membres fondateurs, parle de son engagement.*

## Qui êtes-vous ?

Max Bresler, kinésithérapeute-ostéopathe, consultant Santé en Entreprise depuis 2000.

Ancien chargé de cours à l'Université de Metz (Département de Psychologie de la Santé).

Je suis fondateur (directeur jusqu'en 2013) de l'Institut Européen de Sophrologie du Travail (Luxembourg). Suite à un partenariat avec la faculté de Médecine de Saint Etienne, il délivre le Diplôme Universitaire de Sophrologie et de Relaxation.

En outre, je suis membre du comité de rédaction de la Revue Sophrologie.

## Votre engagement dans la santé au travail ?

Mon engagement dans la santé au travail date de l'année 2000, début de mon orientation de consultant santé au travail en entreprise. J'ai mis en place, au niveau du groupe automobile SMART, une formation spécifique de prévention des TMS (troubles musculo-squelettiques) pour le personnel travaillant sur les lignes de montage. J'ai reçu en 2002 le prix Santé en Entreprise du Club Européen de la santé pour une action de formation sur la prévention du stress dans une entreprise du

tertiaire. Suite à cette obtention, j'ai été à l'initiative, avec le Dr Carlo Steffes, de son introduction au Luxembourg. Le Club Européen donnera naissance à l'AEPS devenu aujourd'hui Citizen at Work.

## **Votre analyse de la situation au plan européen ?**

Aujourd'hui, nous sommes dans la quatrième révolution industrielle (titre du forum de Davos). Nous vivons une mutation planétaire unique par son ampleur et sa rapidité dans l'histoire. Accélération sociétale avec son vecteur des nouvelles technologies, robotisation jumelée avec l'intelligence artificielle : tout cela créera au plan humain une situation tensionnelle importante. Elle aura des répercussions sur la santé. Elle sera associée à un contexte géopolitique instable.

## **Pourquoi avoir intégré Citizen@Work ?**

J'ai eu un grand prix de l'AEPS (Association Européenne pour la Promotion de la Santé) pour un projet. Comme je l'ai dit, j'ai créé avec le Dr Carlo Steffes, médecin-inspecteur et chef de la division de la Santé au Travail au sein de la Direction de la Santé, une antenne au Luxembourg. La suite a été déterminée par une affinité intellectuelle dans la continuité de mon action.

Propos recueillis par Christian Frohnofer

---



# Lauréats des Grands Prix Suisse « Santé-Entreprise 2016 »



*Le 28 janvier 2016, la section suisse de l'Association européenne pour la promotion de la santé (AEPS) a, cette année encore, décerné les Grands Prix Suisse «Santé et Entreprise».*

## Les lauréats

Les prix, octroyés avec le soutien de Promotion Santé Suisse, de la Suva et de l'Office fédéral de la santé publique, ont été remis à la **Ville de Lucerne**, à **Mercedes-Benz Suisse**, à **l'Université des Sciences Appliquées de Zurich** ainsi qu'au **centre de soins de Bachwiesen**. Ces quatre institutions ont été récompensées pour la mise en œuvre exemplaire de leurs programmes de promotion de la santé et de prévention. Compte tenu de la qualité élevée des projets soumis, le jury a, cette année, attribué la deuxième place à deux projets.

L'AEPS, section suisse de l'association européenne Citizen@Work, a remis un prix à des entreprises qui se sont particulièrement distinguées dans le domaine de la promotion

de la santé en entreprise. Les Grands Prix Suisse «Santé et Entreprise», dotés de 25 000 francs au total, bénéficient du soutien de Promotion Santé Suisse, de la Suva et de l'Office fédéral de la santé publique. Ils récompensent des projets innovants dont il est prouvé qu'ils contribuent à améliorer la santé des collaborateurs.

## **Des mesures axées sur la pratique avec des effets considérables**

Le projet lauréat de l'édition 2016 est le **programme «zäme gsond onderwägs» de la Ville de Lucerne**. Le but était de promouvoir la santé auprès des collaborateurs et cadres dirigeants du Service des Ponts et chaussées de la Ville de Lucerne, et de les aider à réduire le nombre d'absences grâce à des mesures concrètes de promotion de la santé. Le projet a convaincu par la méthode exemplaire sur laquelle il repose, consistant à établir, sur la base d'une analyse de santé, des mesures ciblées en matière de nutrition, d'activité physique et de développement de la conduite. *«La durée du projet – quatre ans au total, sous la devise « lentement mais sûrement » – ainsi que l'implication active et directe des cadres dirigeants et des collaborateurs dans l'élaboration des mesures ont fortement contribué au succès de la démarche»,* explique Eveline Bucheli, responsable de projet et cheffe du service Gestion de la santé. **ique peuvent produire des effets considérables et durables.** Le projet de la Ville de Lucerne illustre à la perfection comment des mesures bien ciblées, faciles à mettre en œuvre et axées sur la prat

## **Des concepts pragmatiques et des mesures innovantes**

Cette année, Mercedes-Benz Suisse SA et le département de la santé de l'Université des Sciences Appliquées de Zurich se

partagent la deuxième place. Mercedes-Benz Suisse SA et Mercedes-Benz Financial Services Schweiz AG, entreprises appartenant à Daimler AG, ont élaboré un programme de santé intitulé **«Mercedes bewegt» basé sur les trois piliers que sont la nutrition, l'activité physique et le sommeil/la régénération.**

L'entreprise a procédé de la même manière dans chaque domaine: actions pour les collaborateurs, exposés et ateliers organisés pendant le temps de travail, mais aussi témoignages ou encore vaste dispositif de communication. *«Nous avons voulu faire en sorte que les collaborateurs se familiarisent avec cette thématique en mettant en relation les mesures de promotion de la santé avec notre métier de base»*, précise Jan Brinker, responsable RH. *«Par exemple, grâce à des étiquettes mentionnant la densité énergétique, nous avons indiqué la densité nutritionnelle des menus au restaurant du personnel; des répartitions par groupes ont été systématiquement effectuées sur la base de notre gamme de modèles; nous avons aussi proposé des boîtes à outils comme moyens auxiliaires de prévention sur le thème de la régénération»*.

**Le département de la santé de l'Université des Sciences Appliquées de Zurich** s'est fixé comme objectif de sensibiliser ses cadres dirigeants et collaborateurs à la santé psychosociale. Regula Neck-Häberli, responsable du service Gestion de la santé en entreprise, met en évidence les défis à relever dans ce domaine: *«Des études montrent que les difficultés d'ordre psychosocial, bien que largement répandues dans la population, sont encore un sujet tabou, souvent méconnu et objet de préjugés»*. Le département de la santé de la ZHAW a opté pour des mesures innovantes telles que le **théâtre interactif, afin de soutenir le personnel chargé de traiter les difficultés d'ordre psychosocial et de développer leurs ressources.**

# Investissement dans l'avenir: promouvoir la santé des apprentis

La troisième place revient au **centre de soins de Bachwiesen** qui, dans le cadre de son projet, a volontairement mis l'accent sur les jeunes collaborateurs pour les aider à s'insérer dans le monde du travail. Le centre de soins a en effet offert à ses apprentis des leçons de tai chi pendant les heures de travail, sous la direction d'un professionnel, en la personne de Monsieur Marko Nedeljkovic. Le but était de leur transmettre une méthode en vue de se détendre et de prévenir les douleurs musculo-squelettiques, mais aussi de réunir à un même moment et en un même lieu des apprentis de différents groupes professionnels ayant des unités de cours et des horaires différents. Les cadres dirigeants ont à cet égard joué un rôle-clé quant à la mise en œuvre du projet et à la participation des jeunes aux cours.

*«Sensibiliser nos apprentis et stagiaires à leur propre santé, leur apprendre à gérer leurs difficultés et leur donner la possibilité de se détendre sur leur lieu de travail est non seulement quelque chose que nous souhaitons promouvoir en tant qu'entreprise, mais c'est aussi le signe de l'estime que nous avons pour nos apprentis»*, souligne Margarete Römpler, en charge des questions liées à la qualité et à la santé.

## Les Grands Prix Suisse «Santé et Entreprise»

Les Grands Prix Suisse «Santé et Entreprise» sont remis par l'Association Européenne pour la Promotion de la Santé, section suisse de Citizen@Work. Les prix sont décernés à des organisations qui ont mis en œuvre des programmes de promotion de la santé et de prévention dont les effets sont prouvés. Ces prix, ainsi que la dotation totale de 25 000 francs, bénéficient du soutien de Promotion Santé Suisse, de la Suva

et de l'Office fédéral de la santé publique.

Pour toute information complémentaire ou pour toute question, veuillez-vous adresser à:



Olivier Girard,  
Président de la section suisse de l'AEPS – Citizen@Work

Photos des projets lauréats: [Photos des lauréats](#)

---

# La reconnaissance des maladies psychiques comme maladies professionnelles

*Cet article propose de faire le point sur la reconnaissance des maladies psychiques comme maladies professionnelles.*

La reconnaissance des maladies psychiques comme maladies professionnelles est sujet à divergences en Europe et dans le monde.

La raison principale réside dans les différentes définitions

d'une maladie professionnelle d'un pays à l'autre, régies par les tenants et aboutissants politiques, légaux et financiers des systèmes nationaux de santé. Qui dit maladie professionnelle, dit que les conséquences (traitements et allocations éventuelles) devront être supportées par les employeurs, partiellement ou en totalité, directement ou indirectement.

Les patients doivent donc comprendre que non-reconnaissance d'une dépression comme maladie professionnelle ne signifie pas toujours qu'il n'y a pas de lien causal entre travail et maladie, fut-il partiel. Les raisons dépassent bien souvent les cas individuels. La non-reconnaissance sonne cependant bien souvent comme une remise en cause du bien-fondé de la souffrance, et elle constitue alors une épreuve supplémentaire.

Comment juger si une maladie est professionnelle ou non ? Chaque pays a sa définition et sa méthode. Dans certains, une maladie professionnelle est causée *ou simplement aggravée* par le travail ; dans d'autres, il faut démontrer une relation exclusive ou principale entre travail et maladie.

Les maladies psychiques courantes (dépression, burn-out, etc.) sont des maladies cumulatives : un ensemble de facteurs (ou stressseurs) conduit à leur émergence. Ces facteurs sont d'ordre privé, professionnel, ou les deux. Par définition, un trouble cumulatif est donc multifactoriel, et toute affirmation de causalité directe est sujette à débat. D'où leur non-reconnaissance dans bien des pays. Il nous semble donc important d'accepter que ce débat ne sera jamais vraiment tranché : changeons donc de sujet.

Revenons-en à ce qui nous semble être le cœur du problème : qui sont les concernés ? A qui « coûte » la maladie ? Qui a intérêt à participer à sa résolution ? Dans le désordre, nommons :

- le collaborateur, qui souhaite résoudre son mal-être ;
- les équipes soignantes, dans l'intérêt de leur patient ;
- l'employeur, qui paie des indemnités maladie, perd des compétences, engage des frais de remplacement et de formation, et augmente la charge de travail des collègues du collaborateur malade;
- la société, à qui le traitement coûte cher.

Tous les acteurs ont donc intérêt à résoudre le problème des maladies « professionnelles », notamment psychiques. On observe cependant que les discussions prennent rarement cette tournure.

Les raisons de ce constat sont nombreuses. Il faut cependant au moins citer les suivantes.

- Dans les cultures latines, la tendance est souvent moins à se rassembler pour trouver des solutions pragmatiques et consensuelles qu'à chercher des coupables (d'où de longues et contre-productives discussions sur les causes de la maladie) et donc à renvoyer les acteurs dos-à-dos.
- Par ricochet, les discussions concernant le caractère professionnel de la maladie interviennent souvent beaucoup trop tôt, alors qu'elles ne devraient être un sujet que lorsque le retour au travail n'est plus envisageable. Au stade de la déclaration de la maladie, les débats devraient exclusivement porter sur les moyens à mettre en œuvre pour garder le collaborateur au travail, et par conséquent sur les facteurs liés au travail qui empêchent ou pourraient faciliter son retour (qu'ils soient la cause principale de la maladie ou non).
- La tendance des pouvoirs publics est de communiquer en termes de coûts sociétaux globaux, qui ne sont pas transférables dans l'expérience individuelle, notamment pour les employeurs. Le problème reste donc souvent abstrait.
- La gestion de nombreuses entreprises est très

parcellaire : très peu possèdent des tableaux de bord complets et réellement utilisables pour évaluer l'impact réel de la santé des collaborateurs sur la marche globale de l'entreprise. Des indicateurs relatifs aux affaires, aux collaborateurs et aux efforts en santé et sécurité devraient être croisés, analysés dans le temps et partagés entre les départements. Quand les indicateurs existent, ils sont réactifs et rarement précurseurs. Par conséquent, de nombreuses entreprises sont gérées de façon borgne et réactive.

- Dans un contexte de collaboration, collaborateurs et soignants devraient être mieux sensibilisés au fait que le maintien du lien avec le travail est souvent salutogénique, pour autant que des mesures adaptées et flexibles soient rapidement mises en œuvre (horaires, tâches et responsabilités adaptés, mutation temporaire ou permanente en cas de conflit, etc.). La sensibilisation des employeurs à la palette d'adaptations imaginables est donc essentielle.

Dans un tel contexte, il nous semble donc essentiel d'en revenir aux bases de la gestion d'entreprise, attribuées à Henry Ford en ces mots : « les deux choses les plus importantes n'apparaissent pas au bilan des entreprises : sa réputation et ses hommes. ». Aujourd'hui plus que jamais, l'attractivité d'une entreprise et sa performance sont intrinsèquement liées. La différenciation par les coûts n'est à portée que des *hard discounters* ; les autres entreprises doivent donc se différencier par leur positionnement, pas seulement en termes de produit mais également, voire surtout, en terme de gestion humaine. Un employeur attractif aura en effet plus de facilité à recruter, motiver et garder les meilleurs spécialistes. Ce sont eux qui, en retour, lui permettront d'être plus performant, plus inventif et plus réactif. C'est ce qu'a compris très tôt Google, même si la vision qu'a l'entreprise de ce que doit être un environnement de travail idéal est sujette à débat.



Les spécialistes en santé au travail devraient donc être mieux sensibilisés à la gestion stratégique des entreprises, de sorte à ne pas se limiter à « résoudre des problèmes » (réduire l'absentéisme, limiter les maladies et les accidents, etc.).



Olivier Girard

---

## **Les journées d'études de Citizen@Work**

Notre prochaine journée d'étude aura lieu en 2016, sur le thème

[Les nouvelles conditions du travail et de la santé](#)

**Les organisations et leurs modèles en transformations : impact  
sur le travail et l'humain.**

Dans un esprit constructif, les travaux de la journée visent à alimenter les réflexions des acteurs, décideurs et influenceurs, dans une démarche d'acquisition de connaissance, de partage de pratiques, et d'ateliers participatifs.

Plus d'information sur cet évènement [en cliquant ici](#).

→ [Demander une invitation pour participer à la prochaine journée d'étude 2016](#)

---

## **Un livre qui nous interpelle : « Devenir Soi » de Jacques Attali**

Depuis près d'un demi-siècle, Jacques Attali occupe le devant de la scène. Après avoir exercé les plus hautes fonctions au niveau de l'Etat, créé et dirigée de grandes institutions internationales, il en a une vision planétaire. Ecrivain éclectique, il peut être considéré comme un "guetteur" sociétal. Un lanceur d'alerte.

Son dernier livre : « Devenir Soi »[1] avec comme sous-titre « Prenez le pouvoir sur votre vie » sort de sa sphère d'intervention habituelle. C'est une réflexion de conduite de vie dans le monde du XXIème siècle.

Sa démarche nous intéresse particulièrement à Citizen@Work. Pourquoi ? En 2010 paraissait la traduction du livre du Professeur de l'Université d'Iéna Hartmut Rosa « Accélération », dès sa publication, énorme retentissement international. En ce qui nous concerne il s'agit d'un livre clef de réflexion sociétale de notre époque.

Il explique que l'essence et la nature de notre modernité du XXIème siècle reposent sur « **l'accélération du rythme de vie ou une diminution du temps** ». Pour l'auteur, ce dynamisme, n'a d'autre but que de mettre en mouvement le monde matériel et social. Cette « accélération » se caractérise par un accroissement d'innovations (scientifiques et technologiques) avec des répercussions sur l'économie, la politique, notre mode de vie , notre santé. Les réflexions de Rosa nous ont amené à Citizen@Work à nous sensibiliser sur les effets des nouveaux impacts sociétaux sur la santé au travail .

Dans son ouvrage Jacques Attali fait le même diagnostic que H. Rosa « le monde devient de plus en plus insupportable » .Que faire pour chacun d'entre nous ? Il apporte une esquisse de réponse en nous incitant à « prendre le pouvoir sur notre propre vie » c'est le sous titre de son livre, à ne pas être des « résignés – réclamants » attendant tout des institutions, des autres .

Par des exemples significatifs il nous montre comment dans tous les domaines, Gandhi en politique, Bill Gates dans l'entreprise, en prenant leur destin en main, ont fait de leur existence une vraie vie. Il nous propose une approche les « cinq étapes du devenir soi » qui nous semble particulièrement intéressante. C'est une prise en charge personnel, une formation du mental que l'on retrouve chez les sportifs de haut niveau, et de plus en plus en entreprise. C'est une réponse personnelle, mais qui nécessite afin qu'elle soit efficace, une intégration psychique et une pratique continue.

Devenir soi, c'est donner un sens à vie, c'est permettre à l'humain d'être en pleine possession de ses moyens. Pour l'ancien conseiller spécial d'un Président de la République, « La bonne vie est une vie où l'on se cherche sans cesse, où l'on se trouve mille fois successivement ou simultanément »

Pour nous, Citizen@Work, c'est une confirmation de la nécessité de mettre en place une « formation humaine », de l'intégrer dans notre hygiène de vie, mentale et physique, afin d'aborder un monde périlleux.

Max Bresler

[1] Jacques Attali "Devenir Soi "Ed Fayard

---

## **Rosa : « L'aliénation naît des diverses formes d'accélération »**

*L'accélération technique engendre la concurrence entre les hommes, la multiplicité des expériences vécues : dans une boucle infernale pouvant aller à l'aliénation. Retour sur la conférence d'Hartmut Rosa le 17 juin à Metz.*

Lors de cette conférence, suivie d'un débat avec le public, au Fond Régional d'Art Contemporain de Lorraine situé à Metz, [Hartmut Rosa](#) a fait une synthèse des arguments avancés dans ses deux livres (écrits en 2010 et 2012) sur [l'accélération](#). Pour en arriver à la notion d'[aliénation](#) dans le champ de la Théorie critique.

## **Triple accélération**

Selon le sociologue allemand, les structures temporelles de la « [modernité tardive](#) » peuvent être décrites sous l'angle d'une

## triple accélération :

- **L'accélération technique**, tout d'abord, renvoie au rythme croissant de l'innovation dans les domaines des transports, de la communication et de la production.
- **L'accélération du changement social** désigne quant à elle l'augmentation de la vitesse à laquelle les pratiques en cours dans la société se modifient. Cette deuxième catégorie englobe ainsi les mutations touchant les institutions sociales, notamment la famille et le travail, dont la stabilité apparaît de plus en plus menacée.
- Enfin, **l'accélération du rythme de vie** touche à l'expérience existentielle des individus contemporains, qui ressentent de plus en plus vivement que le temps leur manque ou leur est compté, dans la mesure où ils doivent « faire plus de choses en moins de temps ».

## Trois moteurs

Hartmut Rosa a fait suivre cette description synthétique d'une analyse dynamique, visant à mettre en évidence les « moteurs » de cette **triple accélération** :

- Le premier et principal facteur retenu est l'organisation des sociétés contemporaines autour d'une **logique de compétition (ou de concurrence)**. Celle-ci rend les positions sociales occupées par les individus précaires et sujettes à une « **négociation concurrentielle permanente** », qui pousse chacun à une débauche d'énergie de plus en plus importante ne serait-ce que pour maintenir son rang.
- La deuxième force motrice de **l'accélération est** « **culturelle** ». Il s'agit de l'idée selon laquelle une vie accomplie passe par la réalisation du **plus grand nombre possible d'expériences** et par le déploiement des capacités individuelles les plus étendues.

- Enfin, le troisième et dernier « moteur » renvoie à ce qu'Hartmut Rosa nomme le « **cycle de l'accélération** ». Il faut entendre par là que les trois formes d'accélération analytiquement distinguées (accélérations technique, sociale et du rythme de vie) forment un « système de *feedback* ». Chacune d'entre-elles entretient les autres, si bien qu'elles en viennent à constituer une « **boucle autoalimentée** ».

## Le temps rare

L'analyse proposée est puissante, dans la mesure où elle vise à rendre compte de manière systématique et articulée d'un ensemble de **phénomènes touchant à tous les domaines de la vie sociale**. À cet égard, la discussion portant sur le lien entre les accélérations 1 et 3 (accélération technique et accélération du rythme de vie) a été particulièrement intéressante. Hartmut Rosa a fait remarquer que celles-ci paraissent contradictoires, dans la mesure où **l'accélération technique**, en permettant d'accomplir certaines tâches plus rapidement, **devrait en principe libérer du temps**. Or, force est de constater qu'il n'en est rien. **La quantité de tâches que les individus doivent effectuer dans une journée a souvent tant augmenté**, que les gains de temps liés à l'innovation technique se trouvent annulés. Exemple cité par le conférencier : « **l'envoi d'e-mails a beau être plus rapide que l'envoi de courriers par la poste, comme chacun doit entretenir une correspondance bien plus importante que par le passé, l'impression d'être submergé tend même à s'accroître** ». Hartmut Rosa en conclut que le rythme de vie augmente « **en dépit de taux d'accélération technique impressionnants** ».

## L'aliénation

Le deuxième point fort de la conférence a porté sur un concept abandonné par les versions contemporaines de la Théorie

critique (Jürgen Habermas et Axel Honneth) : celui **d'aliénation**. Inspiré notamment par le philosophe « communautarien » Charles Taylor, Hartmut Rosa s'est efforcé pour ce faire de renoncer à tout essentialisme : « **ce par rapport à quoi nous sommes aliénés n'est pas une hypothétique *nature humaine* immuable, mais nos diverses conceptions de la *vie bonne* que les conditions sociales existantes nous empêchent de réaliser. Autrement dit, l'aliénation apparaît lorsque nous agissons d'une manière qui ne correspond pas à ce que nous considérons être une *vie bonne*, bien que nous ne soyons pas absolument contraints à ce renoncement** ». En fait, nous sommes aliénés « **à chaque fois que nous faisons « volontairement » ce que nous ne *voulons pas vraiment faire*** ».

« **L'aliénation naît selon Rosa des diverses formes d'accélération** ». Dans la mesure où notre environnement physique et matériel se modifie sans cesse, les lieux que nous occupons et les objets que nous utilisons nous deviennent de plus en plus étrangers et impropres à témoigner de notre identité ; plongés dans un océan de « choses à faire », nous repoussons sans cesse le moment où nous pourrions accomplir ce qui nous semble véritablement utile et important, au profit d'activités qui ne nous procurent qu'une satisfaction faible, etc.

## Une vie en épisodes

Hartmut Rosa finit par reprendre à son compte l'idée avancée voilà près d'un siècle par Walter Benjamin : « **nous devenons de plus en plus riches d'épisodes d'expérience, mais de plus en plus pauvres en expériences vécues (*Erfahrungen*)** ». Nous vivons à un rythme effréné et accumulons les expériences, mais rares sont celles qui laissent une trace en nous et pourraient nous permettre de construire une narration à partir de nos vies individuelles.

Le conférencier met ainsi des mots sur le sentiment diffus de malaise, d'inquiétude et d'insatisfaction, que l'individu contemporain semble devoir expérimenter au cours de son existence. Il conceptualise cet « état d'immobilité **hyper-accélérée** », qui caractérise des sociétés dans lesquelles la frénésie de l'innovation peine à masquer que l'histoire ne semble plus « aller nulle part ». De telles analyses, aussi peu réjouissantes soient-elles, ouvrent certainement des perspectives pour la Théorie critique, qui a vocation à dire lucidement ce que le présent a d'intolérable, sans pour autant renoncer à imaginer ce que pourrait être **une vie non aliénée**.

## L'Homme au centre

Il a conclu en lançant que l'Homme doit **se réinventer** sous peine de sombrer dans le **burn-out**. Il est nécessaire de construire un monde où la vitesse technologique puisse permettre la lenteur (Uchronic). L'économie doit être réformée pour devenir « démocratique » ainsi que la notion d'Etat providence. **L'homme doit accéder à la résonance** qui est différente de la croissance. En fait, **il doit être remis au centre** de l'économie, de la politique, de l'écologie. Cette **résonance** peut se trouver dans la religion, la culture, la nature, les relations avec les autres. Ce sont les remèdes à **l'aliénation**, au **burn-out**.

*Le public a posé des questions dont certaines ont porté sur la notion de **résonance** évoquée ci-dessus ; la notion de temps intérieur (la durée selon le philosophe Bergson) qui pourrait être **l'antidote de l'accélération** ; la décroissance qui pourrait aussi **freiner l'accélération**... Max Bresler a parlé de notre think tank...*

Christian Frohnofer