

Environnement, santé, travail quelques pistes pour démarrer sa transition



Les entreprises sont traversées par de nouvelles problématiques qui dépassent le strict champ du travail tout en l'impactant.

Le facteur environnemental conduit à penser toute activité comme ayant un effet dont il faut tenir compte. Les évolutions sociologiques changent le rapport des femmes et des hommes au travail. La crise sanitaire rappelle notre vulnérabilité en tant qu'entreprise, société ou individu tant sur le champ de la santé, de l'environnement que du tissu social. Ainsi, le sens du travail est autant interrogé que les effets de l'intensité de l'activité sur les travailleurs (burn out, stress...) mais aussi sur l'environnement naturel (pression sur les écosystèmes).

Pour les entreprises, cela peut avoir des conséquences sur leur organisation (le télétravail par exemple), l'absentéisme, la qualité du travail ; mais aussi générer des difficultés de recrutement ; ou encore remettre en question leur modèle économique... Certaines cherchent à modifier leur pratique par la mise en place d'une meilleure qualité de vie au travail, de nouveaux modes de management, ou de nouvelles stratégies qui intègrent les enjeux environnementaux .

Cependant ces sujets sont souvent travaillés en silo.

Comment agir en synergie et de manière cohérente sur ces différents champs simultanément (travail, santé publique, santé au travail, santé-environnement, environnement) pour rendre la transition plus efficiente ?



Ce document propose de mettre en lumière quelques enseignements tirés d'expériences d'entreprises et d'experts qui tentent de faire transition, ou de travailler ces questions dans leur ensemble. Nos constats s'appuient sur l'expérience d'entreprises rencontrées par l'Aract Auvergne-Rhône-Alpes dans le cadre du projet « [Passage](#) », de l'expérience de la branche professionnelle du secteur de la coiffure et d'une revue des publications de différentes expertises. Il vise à émettre quelques recommandations pour avancer sur les chemins de la transition socio-environnementale. Il est particulièrement à destination des entreprises, des experts qui les accompagnent ainsi que des branches professionnelles et à leurs partenaires. Il souligne l'importance pour chacun d'élargir son champ de vision sur ces questions en ayant une approche globale, de davantage travailler les uns avec les autres ainsi que de construire un appui politique et de moyens.

Les chemins de la transition

De la prise de conscience individuelle au projet d'entreprise

Dans l'entreprise, ce sont les individus sensibilisés à une ou plusieurs thématiques de transitions (santé, environnement, questions d'ordre social dans la sphère privée ou de travail) qui vont être acteurs du changement.

Cependant, passer à la transition d'une organisation entière ne suit pas forcément le même cheminement. En plus d'avoir besoin de méthode, l'entreprise ne peut faire l'économie d'une approche globale et transversale de ses enjeux pour construire le sens de son projet de transition. Et c'est à partir de ce sens qu'elle pourra alors le mettre en œuvre.



Une transition impulsée par les individus qui composent l'entreprise

Avant que l'entreprise en tant qu'entité n'entame une transition socio-environnementale, ce sont avant tout les individus qui la composent qui intègrent dans leurs valeurs et dans leurs pratiques personnelles les dimensions environnementale, sociale ou de santé. Si l'on peut parler de déclics ou de déclencheurs, il ne s'agit cependant pas d'une évolution soudaine ou rapide des mentalités. En effet cette dernière s'inscrit le plus souvent dans un temps long.

Les raisons à l'origine du cheminement sont diverses et concernent tant le domaine privé (un environnement familial sensible à la question, des problèmes de santé, la naissance d'un enfant) que le domaine professionnel (maladie professionnelle, difficultés de recrutement, turn-over, évolution de la clientèle...).

Ces évolutions individuelles peuvent émerger à tous les niveaux de l'entreprise, qu'il s'agisse de la direction ou des salariés. Quand les sensibilités personnelles rencontrent un écho et un soutien dans l'entreprise et son écosystème, elles peuvent dès lors prendre une dimension collective permettant véritablement l'engagement dans la transition socio-environnementale.

Une transition qui bouleverse toutes les dimensions de l'entreprise

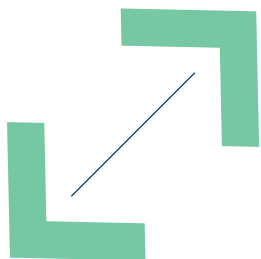
Si les transitions socio-environnementales s'appuient sur la conviction intime de certains individus, elles bousculent les habitudes et le contenu du travail de toutes et tous. Si elles ne peuvent parfois pas convenir à l'ensemble des personnes et entraîner des départs ou tensions, elles peuvent également attirer une nouvelle clientèle tout comme de nouveaux salariés plus en phase avec les nouvelles valeurs de l'entreprise.

La transition passe par une traduction opérationnelle pour l'entreprise qui ne peut se permettre de faire l'économie d'un changement de regard, de vision sur ses choix stratégiques et techniques. Ces changements sont nécessairement reliés à l'offre de services, de produits proposés aux clients et fabriqués ou conçus par les équipes. C'est ainsi un bouleversement global qui s'opère, modifiant les pratiques. Si les déclencheurs de la mise en mouvement individuelle ont une porte d'entrée thématique (environnementale, sociale, de santé), la traduction opérationnelle en entreprise sera elle, systémique, car tout étant lié dans l'entreprise, les actions à réaliser devront se faire de manière transversale.

Cette bascule s'inscrit forcément dans le temps et peut être partielle en fonction des réalités économiques. Il s'agit ainsi de faire évoluer une structure progressivement et non pas de la mettre en risque économique. Il ne suffit pas d'être convaincu mais bien de réinventer un business model et de permettre à la clientèle de se familiariser avec les nouvelles offres, ou encore de s'adresser à une nouvelle clientèle.

Une transition qui prend corps dans un écosystème favorable

Pour que la transition prenne corps dans l'entreprise, il semble nécessaire que la ou les personnes convaincues rencontrent un écosystème soutenant prêt à mettre à disposition des moyens financiers, des méthodes ou encore des compétences et du partage d'expérience au service de cet enjeu. Cet écosystème peut être interne à l'entreprise (une direction qui décide de donner des moyens) mais il peut, et même doit aussi être extérieur à celle-ci : associations en faveur de l'écologie, collectivités territoriales, institutionnels ou encore acteurs privés de l'accompagnement au changement.



POUR ALLER PLUS LOIN

Interroger en profondeur la vision et la stratégie d'entreprise

Les transitions socio-environnementales viennent modifier la stratégie d'entreprise. On ne s'adressera plus tout à fait aux mêmes clients, on ne travaillera plus tout à fait de la même manière, ni avec les mêmes personnes. Il s'agit ici d'interroger ce que l'on souhaite pour sa structure, d'élaborer une nouvelle vision et d'imaginer de nouvelles configurations pour se donner les moyens d'amorcer le virage.

Rendre le changement opérationnel

Avoir une vision claire, une stratégie partagée sur ce que l'on veut faire est le point de départ essentiel. Il faut ensuite traduire ce changement de direction au travers d'actions concrètes, de transformations réelles. En effet, lorsque l'on se pose la question de l'impact social et environnemental d'une activité sur le territoire alors cela peut (et même doit) remettre en cause les pratiques de production, de commercialisation ou encore d'extension de sa structure. Cette remise en question va également modifier l'écosystème avec lequel l'entreprise travaille. Ainsi est-il nécessaire de formaliser comment ce changement va se manifester dans l'entreprise au-delà des concepts. Réduire les déchets produits dans l'entreprise, comment cela se traduit-il concrètement ? Quelles conséquences pour le travail ? Dans la relation avec les fournisseurs ? Comment va-t-on s'y prendre ? Comment mesure-t-on l'évolution ? Comment peut-on ajuster en cours de route ? Autant de questions incontournables à se poser à tous les niveaux de l'action.

S'appuyer sur le dialogue social et professionnel

Ces changements peuvent être radicaux ou plus diffus. Dès lors, l'enjeu est de mettre en discussion ces évolutions pour que le collectif s'en saisisse à son tour.

Le dialogue social et le dialogue professionnel sont des pierres angulaires de la transition socio-environnementale. Le dialogue social se fait avec les syndicats professionnels salariés et patronaux ou au sein des instances représentatives du personnel. Au travers de ce dialogue peut naître une prise de conscience permettant de faciliter la réalisation du projet notamment en faisant des liens avec la santé au travail, en mettant en débat les enjeux de chacun tout comme les risques qui peuvent être pris ou pas par la structure. C'est aussi un levier de mobilisation collective autour de la nouvelle stratégie d'entreprise.

Le dialogue professionnel peut se faire autour des métiers. Il permet de co-construire les nouvelles pratiques et valeurs du métier entre pairs, et aussi les solutions technico-organisationnelles à mettre en œuvre.

Cela participe de l'adhésion du plus grand nombre au nouveau projet d'entreprise.

Penser l'évolution des métiers

Si la mission de l'entreprise n'évolue pas (une jardinerie restera une jardinerie), la façon d'exercer leur métier pour les salariés qui la composent va pour sa part évoluer tant au niveau de la direction que des opérateurs. Ainsi faut-il comprendre et analyser les changements de pratiques liés à la transition socio-environnementale de chaque métier tant d'un point de vue technique que d'un point de vue culturel. Cela peut parfois engendrer des crises identitaires fortes, qu'il est nécessaire d'accompagner.

- • • *Par exemple, les agriculteurs qui choisissent d'aller vers le bio doivent réinterroger leur pratique professionnelle ce qui peut aller jusqu'à remettre en cause de nombreux acquis antérieurs.*

Créer une dynamique sociale en amont ou à l'occasion du changement environnemental

Partager l'information, favoriser l'implication des collaborateurs en encourageant les initiatives, en les faisant participer aux réflexions en amont des décisions, en les impliquant dans la conception de solutions technico-organisationnelles sont des habitudes managériales qui permettent aux dynamiques collectives de se créer.

Cela nécessite d'intégrer ces temps à l'organisation du travail pour que cette implication soit réaliste. Cela peut venir bousculer les relations professionnelles et aussi le travail. Il est nécessaire de l'anticiper pour que la participation soit acceptée par tous, et pas seulement vue comme « un affichage ».

Pérenniser la dynamique interne

Une fois la transition engagée, il est nécessaire de maintenir la dynamique en interne. Ce sont des évolutions qui s'inscrivent dans le temps long et dont certaines peuvent être plus abruptes que d'autres. Il est alors essentiel d'impliquer les collaborateurs tout au long du projet et de rendre visible ces changements pour maintenir la mobilisation de tous : partager et co-construire la stratégie et son opérationnalisation, rester transparent sur ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas, donner à voir aux collaborateurs la direction que prend l'entreprise. Par ailleurs, témoigner à l'extérieur de ses réalisations et de son projet d'entreprise favorise l'engagement collectif sur le temps long et maintient sa dynamique.

Se tourner vers l'extérieur

Les entreprises ne peuvent agir seules, salariés et dirigeants ne peuvent rester isolés dans leur mouvement de transformation. Remettre en question son business model, ses pratiques, sa stratégie peuvent être perçues comme des risques conséquents pour son entreprise. C'est aussi plonger dans l'inconnu. Il convient dès lors de se tourner vers l'extérieur. Des entreprises ayant déjà vécu cette expérience ou des structures d'accompagnement peuvent être sollicitées pour s'inspirer, orienter vers des aides financières potentielles, prendre conseil et avoir un regard réflexif sur ce que son entreprise est en train de vivre.

Il est ainsi plus facile d'inventer sa façon de faire, mais aussi de recadrer et d'ajuster quand cela est nécessaire.

Se lancer ... et oser aller plus loin

Le plus simple pour véritablement saisir l'ensemble des enjeux de la transition, c'est d'essayer. Il est parfois nécessaire de se lancer même si tout n'est pas au point, même si le plan est imparfait et de commencer quelque part. Cela peut être une action même modeste qui touche aux « à côté du travail », « à sa périphérie ». Dans tous les cas, se lancer permet d'éprouver la méthode, la mobilisation collective pour ajuster et ensuite aller plus loin vers des actions plus ambitieuses dans la transformation de sa production et de véritablement questionner la raison d'être de l'entreprise et sa façon de faire. C'est ce qui garantira à l'entreprise de sortir de ce qui peut être vu comme du green et/ou social washing.



ILS L'ONT FAIT

Proposer une stratégie de transition basée sur les changements d'habitude de consommation de la clientèle

Une chaîne de jardinerie a fait le choix de ne plus vendre de pesticides et ce, dans l'ensemble de ses magasins. Ainsi, c'est toute une gamme de produits qui a disparu subitement des rayons. Cette décision a été accompagnée d'une formation de l'ensemble du personnel de vente aux techniques de lutte écologique contre les insectes nuisibles ou encore à la permaculture pour des potagers sans intrant de synthèse afin d'accompagner la clientèle dans ce changement d'approche. Cette décision a d'abord entraîné une perte d'une partie de la clientèle pour finalement en reconquérir une autre et aujourd'hui, réaliser un chiffre d'affaire similaire à celui de la concurrence.

Cette première expérience de choix radical a permis à l'entreprise un apprentissage sur la manière de conduire la transition. Depuis, l'entreprise s'est engagée dans d'autres choix stratégiques visant à faire évoluer les habitudes de consommation. C'est le cas notamment sur les sapins de Noël. L'enseigne souhaite retirer des rayons les sapins floqués de blanc mais fait le choix cette fois-ci d'y aller progressivement. Elle diversifie l'offre et organise la mise en rayon pour proposer une alternative écologique. La prise de risque pour l'entreprise est moindre mais la transition plus longue à opérer.

Travailler sur les « à côté » pour donner du sens

Dans cette entreprise de cosmétiques, l'on développe des produits bio et végétaux. La direction souhaite aller plus loin dans sa réflexion sur son impact carbone et dans son dialogue social mais a du mal à fédérer autour d'elle. Dans le dialogue engagé avec les salariés, il est apparu essentiel de rendre visible les engagements déjà pris autour du bio. L'entreprise se situe dans une zone industrielle et a le même aspect que n'importe quelle usine de chimie. Le lien avec la nature n'est donc pas évident pour tous. Ainsi, pour commencer, il a été proposé de mettre en place sur les espaces de pause extérieurs, un jardin où pousseraient les espèces de plantes utilisées dans les cosmétiques produits sur le site. Cette initiative sert à faire le lien entre ce que l'on fabrique et la nature. Cela donne du sens au travail et à l'engagement de l'entreprise.

Vers une transition globale

Décloisonner et faire dialoguer les expertises pour élargir le champ de vision

La vision politique de la santé repose sur une vision large de ses facteurs pouvant se retrouver dans l'ensemble de nos sphères de vie (privée, professionnelle, de loisirs, urbaine, rurale...) et reconnaît les interconnexions entre la santé de l'environnement, des humains, des animaux et des végétaux par le concept de « one health » ou « une seule santé ». De la santé des uns dépend celle des autres et cela se joue dans toutes les sphères de vie qui deviennent également interconnectées. On parle aussi de santé des écosystèmes. Cette vision et cette approche globale est plus difficile à mettre en œuvre concrètement, de part des organisations et modes de pensées structurés en silo depuis de nombreuses années, de divers champs d'expertises et plans qui leur sont associés et qui nécessitent de nombreuses actions sur un seul et même champ. Cependant, les experts perçoivent les limites d'investigation dans leur seul champ de compétences quand il s'agit des questions de transitions et d'urgence climatique, et plusieurs expériences de projets ou d'actions communes voient le jour et démontrent une particulière pertinence.



Une vision globale de la santé pour les politiques publiques, intégrant les dimensions travail et environnement

La vision politique de la santé repose sur une prise en compte large de ses facteurs pouvant se retrouver dans l'ensemble de nos sphères de vie (privée, professionnelle, de loisirs, urbaine, rurale...) et se traduit par une stratégie nationale de santé. Ces dernières années, les politiques publiques ont intégré à leur vision les concepts d'exposome et celui de « one health ». La notion d'exposome vise à prendre en considération toutes les sources de pollution susceptibles de dégrader la santé des individus tout au long de leur vie. Celle de « one health » vise à renforcer les liens entre santé humaine, santé animale et gestion de l'environnement. Au niveau national, ces acteurs ont bien conscience du concept de « one health » et donc de l'approche globale de la santé. Ainsi affirment-ils la complémentarité des différents plans mis en œuvre et le nécessaire travail de rapprochement des différents domaines et acteurs pour un travail plus transversal.

Des expertises diverses pour rendre opérante l'amélioration d'une seule santé, mais pas toujours articulées

En effet, pour rendre opérante l'amélioration de la santé globale, de nombreux plans santé sont mis en œuvre par les politiques publiques et découpent les approches selon les milieux : santé publique / santé environnement / santé au travail etc. ou sont ciblées sur certaines thématiques (plan addiction, chlorodécone² par exemple). Ces plans sont alimentés et déclinés par différents acteurs, publics mais aussi privés, dont les expertises sont cohérentes avec les approches par milieu. L'articulation entre elles est ici rendue plus complexe par les nombreuses actions à mettre en œuvre et les missions à assurer pour chacun. Parfois, des partenariats deux à deux peuvent se créer. Cependant les articulations plus transversales restent rares et les acteurs n'ont pas non plus toujours connaissance de l'ensemble des plans existants et de la façon dont ils sont déployés. Cependant des projets singuliers ont pu voir le jour, et des efforts de rapprochement sont en cours entre les acteurs des différents plans.

² Insecticide qui a été utilisé dans la culture du bananier notamment

Une appropriation transversale des questions de santé, travail et environnement favorisée par des effets de conjoncture

Le temps nécessaire pour articuler les différents champs a également demandé plusieurs années à des organisations qui ont vocation à embrasser plus largement leur approche. Le parcours de leur publication montre une approche également par thématique, croisant certaines d'entre-elles. Ce croisement s'accélère ces dernières années par des effets conjoncturels : l'évolution démographique de la population active, la crise sanitaire, les mutations environnementales, numériques, la question des inégalités sociales favorise des approches et regards plus transversaux.

- • • *Par exemple, le télétravail amène les experts à se poser des questions de qualité de vie au travail mais aussi de santé publique (sédentarité), d'environnement (transports versus consommation d'énergie), de conditions de travail etc.*

Des entreprises qui abordent de fait ces questions de manière systémique pour se les approprier

Les entreprises rencontrées ne cherchent pas à établir de manière particulière des liens entre les différents domaines. C'est l'approche globale de la transition qui les met en mouvement : c'est le sens que l'entreprise met dans la démarche, la manière dont elle peut traduire la transition dans son activité qui va induire des actions sur les volets sociaux, environnementaux plus ou moins proche de leur cœur de production / de service. C'est ainsi la vision de ce qu'apporte la transition socio-environnementale à leur métier qui va être importante et permettre d'agir sur tous les champs.



En tant qu'expert : élargir le champ de vision

Même si les experts sont très happés par leur mission, périmètre et champs d'expertises, ils constatent les effets des changements climatiques ou de l'émergence de nouveaux métiers, nouvelles organisations en lien avec les enjeux environnementaux et s'en saisissent pour les intégrer à leur mission.

- • • *Par exemple, le cheminement réalisé avec les entreprises a décalé l'approche « d'expert » des conditions de travail de l'Aract. Ainsi, dans la transition, les questions de santé au travail doivent être travaillées avec les questions de santé publique et de santé-environnement, des domaines qui sont à prendre en compte en les articulant avec les enjeux environnementaux.*

Croiser les expertises

Chaque institution, actrice des plans santé publique/travail/environnement possède une expertise. Il est important de croiser ces expertises pour mieux travailler les interrelations entre les trois sujets. Ce croisement de points de vue permet également la construction d'une approche globale. Il pourrait donner aux entreprises les moyens de mieux comprendre comment elles-mêmes peuvent faire ces liens dans le cadre de leur activité et de leur stratégie.

Se rapprocher des institutions et s'impliquer dans le dialogue local

Les plans santé, sous leurs différentes formes, permettent de réunir les acteurs locaux et de les faire travailler ensemble : Croct, ARS, PRST, PRSE, PRSP, collectivités locales.... L'ensemble de ces acteurs structure le dialogue institutionnel local. S'y investir est l'occasion de porter son point de vue d'expert et de faire avancer le cadre politique local et se faisant faciliter la mise en œuvre de l'approche globale portée au niveau national.



ILS L'ONT FAIT

Travailler ensemble pour déployer la transversalité

Dans le cadre du Plan Régional Santé Environnement Grand-Est, l'Agence de l'Eau Rhône-Méditerranée a mené avec la Chambre des Métiers de l'Artisanat une étude-action sur l'impact de l'activité des coiffeurs sur l'eau. Elle y croise les enjeux de qualité et de consommation de l'eau, mais aussi des enjeux de santé au travail. 8 salons se sont portés volontaires pour travailler d'une part sur leur utilisation de produit (shampoings, soins capillaire, teintures...) et, d'autre part, sur leur consommation d'eau. Cette double réflexion permet aux professionnels de revoir leur façon de travailler en substituant des produits habituels par des produits plus respectueux de l'environnement et de la santé et en réduisant leur consommation d'eau.

En parallèle, le projet a développé un système de recyclage de l'eau qui filtre les polluants pour les transformer en déchets solides. Cela permet la réutilisation de l'eau en circuit fermé. Là encore, c'est un nouvel outil qui s'intègre à l'activité de travail.

Les enseignements de cette action sont déployés auprès des salons et aussi des Centre de Formation et d'Apprentissage pour que les futures coiffeuses et coiffeurs intègrent au plus tôt ces nouvelles pratiques. Ainsi, au travers une étude sur l'eau, l'on observe le déploiement d'une approche transversale de différents champs disciplinaires (professionnels de l'eau, santé-environnement, santé publique, santé au travail, ...).

Travailler les ouvertures

En 2018, l'ANSES publie une étude sur l'évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs. Cette étude a été conduite dans le cadre d'une co-saisine de la DGS et de la DGT pour le compte du Plan National pour l'Adaptation au Changement Climatique de 2011.

Dans cette étude, il est recensé l'ensemble des risques professionnels induits par le changement climatique au travers du regard « sanitaire » que peut porter un expert comme l'ANSES. On y retrouve des risques physiologique (par exemple : risque cardiaque accru en cas de forte chaleur), des risques « indirects » (par exemple : risque d'accident accru par la perte de vigilance ou de concentration) mais aussi des risques sanitaires d'origine environnementale (par exemple : augmentation des organismes parasites).

Si l'ANSES se veut la plus exhaustive possible sur son champ d'expertise, elle relève aussi les limites de son étude qui ne traite pas des enjeux de l'organisation du travail et du contenu de celui-ci.

Elle préconise alors une suite à sa propre étude qui portera sur la QVT.

L'incarnation de la transition

Impulser les actions à l'échelle des branches professionnelles en lien avec les différents acteurs de l'écosystème

Pour favoriser l'avancée des entreprises dans la transition socio-environnementale, la mobilisation de tout son écosystème est fondamentale. On y retrouve les collectivités territoriales et les établissements publics, les services de santé au travail, les mutuelles et autre acteurs relais à missions de services publics, et en son cœur : les partenaires sociaux salariés et patronaux à l'échelle d'une branche professionnelle.

Il semble en effet illusoire de penser pouvoir avancer seul dans la transition. Pour pouvoir embarquer le plus grand nombre, le dialogue social est un levier puissant sur lequel s'appuyer.



Une action déployée à l'échelle de la branche

Le dialogue social quand il s'exerce à l'échelle de l'entreprise permet de faciliter la mise en œuvre de projets, de les enrichir et contribue à instaurer une dynamique collective interne.

Il existe un autre niveau d'exercice du dialogue social, celui qui s'effectue au niveau national d'une branche professionnelle. Cela permet d'une part, d'impliquer toutes les tailles d'entreprises, et d'autre part, d'engager une réflexion plus riche en mobilisant dans ce dialogue d'autres acteurs comme des experts en santé au travail et/ou en santé environnement, ou encore des institutions. Ainsi, les points de vue peuvent se forger à partir de constats et pratiques à l'échelle de la branche et de matériaux plus étayés pour appuyer la réflexion et les préconisations.

La force du discours, pour appuyer de nouveaux référentiels métiers, voire de nouvelles identités professionnelles

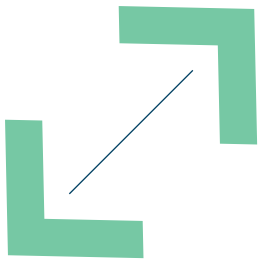
Les identités métiers se construisent autant sur des valeurs partagées que sur des pratiques. Ainsi, changer les pratiques, n'est pas sans conséquences sur la représentation que l'on a de son métier, sur ce qui peut être qualifié de « bon boulot », et aussi de répondre aux attentes de la profession ou de la clientèle. Les partenaires sociaux, en partageant les constats des enjeux, en construisant des réponses et solutions produisent à la fois un discours commun qui fait sens pour la profession et de nouvelles normes en termes de pratiques.

Une recherche et une construction de moyens

Pour pousser des enjeux qui bouleversent la pratique dans toute une profession, il est nécessaire de disposer de moyens financiers et techniques. C'est pourquoi là encore, l'ensemble de l'écosystème a son rôle à jouer : les partenaires sociaux, d'une part en travaillant avec des experts privés et publics permettent de construire les moyens techniques pour guider les professionnels dans la transition. D'autre part, c'est en travaillant avec les institutions publiques qui sont concernées par les enjeux de santé et d'environnement spécifiques aux secteurs professionnels que des fonds peuvent être alloués.

Une communication à développer

Les partenaires sociaux sont les portes voix de la démarche auprès du plus grand nombre. Ils permettent aussi la prise de conscience des professionnels en portant la réalité du travail auprès des Centres de Formation et d'Apprentissage et des antennes départementales et régionales de leurs organisations. Ils peuvent pour cela aussi s'appuyer sur de nouveaux acteurs pour faciliter la diffusion de nouvelles pratiques qui intègrent les enjeux socio-environnementaux.



• • • POUR ALLER PLUS LOIN

L'appui politique, base essentielle au déploiement d'action concrètes pour une incarnation des enjeux dans la réalité du travail

Il est nécessaire que les constats sur la santé et l'environnement spécifiques à une profession soient connus et compris par les partenaires sociaux, et aussi qu'elle puisse faire sens. Pour cela, il faut que les connaissances fassent enjeux pour les partenaires sociaux qui pourront alors les traduire dans la réalité du travail de celles et ceux qui le réalise.

Ainsi la connaissance des professionnels et des experts privés et publics peut, en se partageant, s'articuler autour d'un discours politique fort.

C'est ainsi que la branche et les institutions permettront aux professionnels de s'emparer concrètement des enjeux de la transition et en légitimeront l'action.

L'appui financier, le coup de pouce qui fait la différence

Il est important de considérer les moyens financiers accordés aux entreprises tant d'un point de vue national qu'au niveau des collectivités territoriales. Les moyens financiers pour permettre la transition, peuvent aller d'une aide pour financer les moyens techniques à des outils de diagnostic. La branche a un rôle à jouer dans l'obtention de ces moyensen dialoguant avec les collectivités, la CNAM-TS, l'Ademe etc.

L'appui symbolique, la construction d'une légitimité partagée

C'est ici tout le travail réalisé par les partenaires sociaux sur la compréhension des enjeux, et leur traduction en nouvelles pratiques professionnelles qui aura pour rôle d'être un appui symbolique. Cela légitimera l'action des professionnels et les aidera à franchir le pas de la transition qui peut « bousculer » les normes des métiers.



ILS L'ONT FAIT

Zoom sur... un secteur en mouvement : la coiffure

L'expérience de la branche professionnelle de la coiffure illustre pleinement ces propos. Il y a un peu plus d'une dizaine d'années la profession est confrontée à des problématiques de santé des personnes qui y travaillent – notamment un constat de développement de Troubles Musculo Squelettiques (TMS). De plus, l'impact sur l'environnement de la profession en termes de consommation et qualité de l'eau et de déchets générés est connue.

Le travail et le dialogue réalisés entre les partenaires sociaux, les experts de la prévention des risques professionnels (INRS, CNAM-TS), des acteurs privés d'enquêtes santé et de formation (Médialane notamment), une mutuelle (l'AG2R) et des experts de l'environnement (Ademe, CNIDEP) ont permis à la fois de partager des constats sur les problématiques de santé et d'environnement, d'en comprendre les mécanismes, les facteurs déterminants mais aussi les interdépendances.

Ainsi, ces travaux ont permis d'avancer sur les deux tableaux en termes de prévention globale tant du point de vue de la santé humaine que de la santé environnementale, notamment en proposant des moyens et des outils à la profession :

- • • Tout d'abord au travers de financements permettant aux établissements de mieux s'équiper pour limiter l'apparition de maladies professionnelles de type TMS et pour réaliser des économies d'énergie (aide PRECISEO).
- • • Un label a aussi été créé (« Mon coiffeur s'engage ») afin de mettre en avant cette notion de prévention globale « santé au travail et santé environnement ». Au travers de 4 catégories (environnement, social, accueil du client, engagement dans le territoire / engagement sociétal), le label trace un chemin pour permettre aux professionnels de se repérer dans la transition sociale et écologique de leur salon.
- • • Des actions sont également menées au sein des Centres de Formation et d'Apprentissage afin de faire progresser la pratique chez les futurs coiffeurs et coiffeuses.

• • • EN SYNTHÈSE

Les énergies individuelles sont une clé favorisant l'entrée en transitions et sont une condition nécessaire pour impulser les initiatives.

Le contexte est favorable tant par la conscience politique des interrelations des différents sujets que par la traversée de crises majeures (crises climatiques, sanitaires, sociales, de politique interne ou internationale) et de leurs effets rebonds notamment au niveau des entreprises ou économique au sens large.

L'enjeu ici pour chaque acteur de l'entreprise, les institutionnels, les experts tant privés que publics, est l'élargissement de leur champ de vision afin de pas en rester à son périmètre classique d'actions mais d'oser travailler avec d'autres, issus de champs d'expertises différents.

Au niveau organisationnel et collectif l'enjeu est le même.

Pour l'entreprise, il s'agit d'initier les dynamiques sociales internes favorables et de les maintenir, ainsi que travailler avec de nouvelles relations et partenaires externes en se souciant de son rôle au niveau des territoires où elle se trouve, ou des effets plus lointains de son activité.

Pour les organisations publiques ou privées d'appui aux entreprises, l'enjeu est aussi d'adapter son activité et son organisation à ce « travailler avec » en associant d'autres champs d'expertises et en redirigeant des projets avec l'implication de nouveaux partenaires.

Pour tous, le défi est de construire le sens que la transition questionne pour chacun, selon son activité et son contexte, afin de rendre l'organisation de l'action et sa mise œuvre efficiente en favorisant le « travailler ensemble ».



AUVERGNE - RHÔNE-ALPES
CONDITIONS DE TRAVAIL
ET INNOVATION SOCIALE

L'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (Aract) Auvergne-Rhône-Alpes, structure paritaire gouvernée par les partenaires sociaux et membre du réseau Anact-Aract, explore depuis 2019 les interrelations entre les questions du travail, de la santé et de l'environnement au sein du projet « Passage, entreprises en transition ».

[En savoir +](#) / [Nous contacter](#)



L'Agence Régionale de Santé (ARS), qui pilote la politique publique de santé-environnement soutient la diffusion d'information et le développement de connaissances vers le grand public et la professionnalisation des métiers de la santé-environnement.

[En savoir +](#)

Les pistes présentées au travers de ce document - financé par l'ARS Auvergne-Rhône-Alpes - visent à davantage explorer ces interrelations tant elles s'invitent aujourd'hui dans l'entreprise en termes d'enjeux du travail (adaptation au changement climatique, difficultés de recrutement, sens du travail) qui rejoignent ceux de santé publique (santé au travail, santé-environnement-promotion de la santé) et de préservation de l'environnement.



Certains de nos projets sont cofinancés par le Fonds social européen dans le cadre du programme opérationnel « Emploi et Inclusion » 2014-2020

