

### SESSION THÉMATIQUE III VERS UNE CULTURE SANTÉ EN ENTREPRISE

## LISTE DES COMMUNICATIONS

- ▶ **Orlane Michel** - *Essentiel Santé Entreprise : un dispositif de santé globale sur les lieux de travail*  
(Préviade-Mutouest, F),
- ▶ **Yvon Schléret** - *La santé au travail vue par les chefs d'entreprise*  
(Observatoire régional de la santé et des affaires sociales, Nancy, F),
- ▶ **Lucette Barthélémy** - *Démarche éducative en promotion de la santé : critères éthiques et méthodologiques*  
(Collège régional d'éducation à la santé en Lorraine, F),
- ▶ **Clodette Weber** - *Le plaisir au travail, la santé comme un critère d'épanouissement personnel et professionnel*  
(Préviade-Mutouest, Office de tourisme, Metz, F),

### SESSION THÉMATIQUE III

//

## Essentiel santé entreprise : un dispositif de santé globale sur les lieux de travail //

**Orlane Michel**, chargée d'actions de santé,

Préviade-Mutouest  
9, avenue du Rhin  
54520 Laxou  
michel-o@previade-mutouest.fr

> **Mots clés : mutuelle ; santé ; travail ; formation.**

Parce qu'un adhérent Préviade sur deux est couvert par le biais de son entreprise, la mutuelle Préviade-Mutouest a souhaité développer des actions de santé à destination des salariés de ses entreprises adhérentes au travers du dispositif : "Essentiel Santé Entreprise". Ce nouveau service offre un prolongement tout naturel aux actions menées par Préviade-Mutouest.

Notre santé est précieuse et nous n'en avons qu'une. Il est capital d'en prendre soin aussi bien dans sa vie personnelle que professionnelle. Le salarié exerçant un emploi à plein temps ne passe-t-il pas plus d'un tiers de son temps sur le lieu de travail ? Gilbert Künzi et le Dr Jean-Charles Rielle abordent ce thème dans leur ouvrage "Manager la santé dans l'entreprise". Selon eux, trois dimensions sont interdépendantes les unes des autres : individuelle (état de santé, échelle des valeurs...), professionnelle (normes culturelles, politique de gestion...) et environnementale (environnement physique du poste de travail, ergonomie, risques/sécurité...).

Le travail est rendu responsable d'un problème de santé sur cinq<sup>1</sup>. Arrivent en tête les problèmes de dos ou des membres (40 % des pathologies) suivis des difficultés cardiaques, circulatoires ou de tensions (11 %), des problèmes visuels (10 %) et des dépressions (7 %).

Dès 1996, interpellée par une entreprise mosellane dont trois salariés malades de l'alcool étaient décédés sur le lieu de travail en l'espace de six mois, Préviade-Mutouest s'implique dans le volet de la santé au travail. Elle organise une journée consacrée au risque alcool : "Le risque alcool sur les lieux de travail : une réalité. La communauté de travail : un lieu pour agir" à destination des dirigeants d'entreprise et responsables de collectivité, des médecins du travail et personnes des services de santé au travail, des représentants des ressources humaines, des représentants syndicaux, des délégués du personnel, des membres des CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail), des personnels médico-sociaux, des responsables de sécurité, des intervenants en prévention.

En 1998, les salariés des Transports urbains de Reims (TUR) se plaignent de problèmes de poids, de sommeil ou de troubles musculosquelettiques. La direction et les services de santé au travail de l'entreprise se tournent naturellement vers leur mutuelle : Préviade. Le Dr Antoine Demonceaux, ancien Directeur Médical de la Mutuelle, Éric Scholer, Directeur Promotion de la santé et des membres du comité scientifique de la mutuelle conçoivent, en réponse à cette demande, des actions de prévention. Ces actions ont depuis évolué, de nouvelles demandes étant apparues.

Plus récemment, d'autres entreprises ont fait appel à la mutuelle Préviade-Mutouest, parfois en réaction avec la nouvelle réglementation. Les entreprises sont soumises à un dispositif réglementaire strict : des prescriptions civiles (Code du travail) et pénales (Code pénal) engagent la responsabilité de l'employeur qui n'aurait pas pris toutes les précautions pour protéger la sécurité et la santé au travail. La distinction entre sécurité et santé est délicate. Lorsque la santé d'un opérateur est altérée, sa sécurité n'est plus assurée. Le législateur a progressivement assimilé les deux termes. Aujourd'hui, il précise encore davantage son cadre d'intervention et distingue la santé physique de la santé morale, voire mentale (loi n°2002-73 de Modernisation Sociale du 17 janvier 2002).

#### Art L 230-2.1

**Le chef d'entreprise prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.**

La fatigue et le stress ne peuvent plus être négligés par l'employeur sans engager sa responsabilité. De leur côté, les salariés sont tenus de ne pas se contenter d'être de simples spectateurs, ils deviennent les acteurs de leur santé.

Préviade-Mutouest a une fois encore répondu à l'appel de ses entreprises adhérentes et a formalisé le dispositif d'interventions aux TUR pour le proposer largement. Il s'agit d'Essentiel Santé Entreprise.

#### Dispositif Essentiel Santé Entreprise

Un groupe de travail est constitué au sein de l'entreprise et il rassemble CHSCT, DRH, médecin du travail, CE, représentants syndicaux..., en fait tous les acteurs de la santé sur le lieu de travail.

Un dispositif en 5 étapes :

##### 1. Une enquête portant sur l'état de santé des salariés

- Ajuster les moyens pédagogiques

##### 2. Une formation sur mesure

- Créer une véritable culture santé en entreprise puis approfondir certains thèmes

##### 3. Une information santé

- Créer un relais à la formation afin qu'il y ait une continuité dans la démarche de prévention

##### 4. Un accompagnement

- Suivre les salariés en difficulté ou en questionnement et leur offrir une écoute et de l'information

##### 5. Une évaluation

- Évaluer objectivement les résultats escomptés

#### Zoom sur la formation

- **Hygiène de vie (1 jour)** : ce module aborde la santé dans sa globalité ; le but est que le salarié prenne conscience de ses points forts et de ses points faibles et qu'il puisse devenir acteur de sa santé. Une fois qu'il a identifié ses points faibles, il peut se porter volontaire pour approfondir certaines thématiques de santé : Apprendre à gérer son stress (2 jours).
- Gestes et postures (1 jour).
- Alimentation et sommeil : les bonnes pratiques (1 jour).

#### Zoom sur l'information

Pour compléter le dispositif Essentiel Santé Entreprise, Préviade a développé sur son site de prévention santé [www.essentielsante.net](http://www.essentielsante.net), visité par 15 000 internautes chaque mois, une nouvelle rubrique : "Santé au travail". Le secret médical, les dermatoses professionnelles, le rôle du CHSCT, l'accident de travail, le travail de nuit, l'ergonomie, le burn-out, le harcèlement... une cinquantaine d'articles sont d'ores et déjà en ligne.

**Faire de chaque question de santé une fonction essentielle du bien-être, envisager la santé non pas comme un but mais comme un moyen de se sentir bien, générer finalement une véritable culture santé en entreprise, telle est la volonté d'Essentiel Santé Entreprise.**

#### Note :

1. Source : Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, mai 2004.

### SESSION THÉMATIQUE III

//

## La santé au travail vue par les chefs d'entreprise //

**Yvon Schléret,**

Observatoire régional de la santé et des affaires sociales  
2 rue Doyen Parisot  
54500 Vandœuvre-les-Nancy

> **Mots clés** : santé ; travail ; entreprise ; management.

Il existe relativement peu d'études ou de recherches s'intéressant à la promotion de la santé sur le lieu de travail. Par contre, et en comparaison, on dénombre une masse importante de production de connaissances scientifiques sur les relations entre la santé des salariés et les conditions de travail. Dans ce dernier cas, il s'agit des travaux qui identifient, toxicologie, ergonomie ou épidémiologie à l'appui, les propriétés toxiques, nocives ou à risques attachées à une substance, un appareillage ou aux conditions de travail. Le concept de promotion de la santé au travail renvoie à des logiques différentes. La santé est alors envisagée dans son aspect multidimensionnel avec l'idée d'un intérêt pour l'entreprise elle-même mais aussi pour le bien-être des salariés considérés non seulement comme des acteurs économiques et sociaux mais aussi dans leur vie privée.

C'est dans cette optique que Préviade-Mutouest a souhaité connaître le point de vue des dirigeants d'entreprise, leurs représentations de la santé au travail et les principaux problèmes de santé qu'ils pouvaient repérer ou dont ils étaient saisis. La finalité de ce questionnement visait à repérer les freins qui pouvaient limiter le développement des pratiques de promotion de la santé sur les lieux de travail et les leviers qu'il était éventuellement possible d'actionner pour faciliter une prise en compte de cette option.

La plupart des dirigeants interviewés ont d'emblée abordé la santé au travail en présentant un inventaire des problèmes de santé dont l'origine se trouve dans les situations de travail. Avec cette posture, ils privilégient une image de la santé envisagée dans son sens classique "d'absence de maladie". Dès que l'on fait parler ces chefs d'entreprise de leur propre santé, leur représentation varie. Ils développent alors une conception élargie de la santé et de ses déterminants qui intègre une approche du bien-être. Mais dès qu'ils réinvestissent leur rôle de dirigeant d'entreprise, ils retrouvent le paradigme biomédical pour insister sur les facteurs individuels ou collectifs de risque pour la santé, notamment en termes de sécurité au travail.

Parmi les différentes causes des problèmes de santé liés au travail cités par les dirigeants interviewés, on relèvera notamment les effets de la mondialisation sur la vie en entreprise et donc sur la santé des salariés. Dans l'analyse des discours tenus, rien ne justifie d'isoler cette cause de toutes les autres évoquées pour lui donner une importance particulière, si ce n'est qu'elle est aussi une source, encore mineure, de changement des comportements et des représentations des cadres supérieurs français par rapport à la santé au travail des salariés. Elle donne en effet une opportunité pour les dirigeants de confronter leur pratique de management avec celle d'autres pays industrialisés, voire de se faire conseiller par la hiérarchie du groupe international auquel ils appartiennent une démarche de qualité incluant un référentiel d'évaluation de la santé et de la sécurité au travail (OHSAS 18001)<sup>1</sup>. Cette certification incite les entreprises à se doter d'une politique de management de la "santé" écrite, mise en œuvre, et tenue à jour.

Dans leur ensemble, les entreprises rencontrées se sont peu ou pas du tout investies dans des actions de promotion ou d'éducation à la santé. Non pas que leurs dirigeants rejettent les objectifs des initiatives de ce genre ou qu'ils doutent de leurs résultats, mais ils estiment que cette compétence relève principalement des pouvoirs publics. Certains des responsables rencontrés s'étonnent d'ailleurs, comme pour le regretter, que l'État ne s'appuie pas sur les lieux collectifs de travail pour ses actions de prévention ou d'éducation à la santé.

Tout en se gardant de se prévaloir d'une qualification quelconque qui les autorise à dresser un état de santé des salariés de leur organisation, les dirigeants d'entreprise rencontrés ont évoqué les perceptions qu'ils pouvaient en avoir actuellement. Quatre thèmes dominant émergent de leur discours pour être en lien avec des effets négatifs sur la santé :

- la généralisation de l'automatisation qui présente l'avantage de réduire les contraintes physiques, mais qui développe plus de tension nerveuse et de stress chez les salariés concernés ;
- les horaires atypiques ;
- les contraintes, épisodiques ou régulières, du travail dans l'urgence pour faire face à la demande du marché ou pour s'adapter aux flux d'arrivée des matières premières. Cette urgence de la réponse dans la production peut induire des problèmes de santé (épuisement professionnel, consommation accrue de médicaments psychotropes, etc.) ;
- un nouveau rapport au travail où l'on privilégie la recherche du temps libre au détriment de sa santé. Ce qui est pointé avec ce thème c'est, par exemple, la préférence accordée de la part des salariés à des cadences de travail intensives pendant une période donnée pour profiter de plus de jours de temps libre grâce à des journées de récupération.

Pour prendre en compte les effets sur la santé des constats qu'ils dressent, ne serait-ce que pour les valider mais aussi pour inclure de manière choisie la question santé dans les pratiques de management de leur entreprise, les dirigeants et cadres supérieurs se ressentent plutôt démunis. Pour eux, cela ne relève pas de leur compétence. Ceux d'entre eux qui sont invités par la direction générale de leur groupe international à mieux intégrer les questions de santé dans leur politique de management se disent assez souvent désappointés face à ce qu'ils perçoivent alors comme une injonction inadaptée à la culture managériale française. Cette réflexion d'un des dirigeants interviewés résume ce sentiment : *“Comment mettre en place des actions de santé ? Avec les ressources que l'on a en interne, on ne peut pas. Qui peut parler de sa santé à un salarié à part un médecin ?”*

En posant en ces termes la question des compétences de l'expertise sur la santé au sein de l'entreprise, ce dirigeant valorisait le paradigme médical qui détermine certes une conception courante de la santé, mais qui ne fonde pas l'objectif de promotion de la santé tel qu'il a pu être défini par la Charte d'Ottawa<sup>2</sup> : *“La promotion de la santé est le processus qui confère aux populations les moyens d'assurer un plus grand contrôle sur leur propre santé, et d'améliorer celle-ci. Cette démarche relève d'un concept définissant la “santé” comme la mesure dans laquelle un groupe ou un individu peut d'une part réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins et d'autre part évoluer avec le milieu ou s'adapter à celui-ci. La santé est donc perçue comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie ; il s'agit d'un concept positif mettant en valeur les ressources sociales et individuelles ainsi que les capacités physiques. Ainsi donc, la promotion de la santé ne relève pas seulement du secteur sanitaire : elle dépasse les modes de vie sains pour viser le bien-être.”*

#### Notes :

1. OHSAS 18001 est un référentiel d'évaluation de la santé et de la sécurité au travail publié en 1999 par l'organisme de standardisation britannique (BSI) et élaboré en collaboration avec un certain nombre d'autres organismes européens et internationaux. OHSAS est l'abréviation de “Occupational Health and Safety Assessment Series”.
2. Conférence internationale pour la promotion de la santé réunie par l'OMS à Ottawa le 21 novembre 1986.

### SESSION THÉMATIQUE III

//

## Démarche éducative en promotion de la santé : critères éthiques et méthodologiques //

**Lucette Barthélémy**, Directrice,

CRES Lorraine,  
2 avenue du Doyen Parisot,  
54500 Vandœuvre-les-Nancy

> **Mots clés** : promotion de la santé ; éducation ; méthode ; travail.

#### UN PROGRAMME DE PROMOTION DE LA SANTÉ

Le programme de promotion de santé "Défi lorrain acte 2 : Dépendance, habitude, plaisir... Choisir sa liberté" doit sa mise en œuvre à l'implication, depuis plusieurs années, de nombreux professionnels de la région lorraine sur les dépendances aux produits.

Il vient s'articuler sur 5 dispositifs de Santé Publique :

- Plan national de lutte contre le cancer ;
- Programme régional de prévention des dépendances aux produits ;
- Dispositif lorrain emploi-jeune tabac ;
- Programme quinquennal de prévention en santé scolaire ;
- Plan National Santé-Environnement.

En 2003, le réseau lorrain des 5 comités d'éducation pour la santé (CRES/CODES de Lorraine), a réalisé le premier Défi lorrain en invitant les Lorrains à arrêter de fumer pendant 2 jours, les 16 et 17 mai 2003, 2000 personnes ont relevé ce Défi.

En 2004 et 2005, les promoteurs ont souhaité élargir le concept à une réflexion sur la notion de choix. Le Défi lorrain a donc pris naissance et se poursuit à travers le "Défi lorrain acte 2 : Dépendance, habitude, plaisir... Choisir sa liberté".

L'objectif de santé est d'inciter les jeunes et les adultes en milieu scolaire, étudiant et en milieu du travail à se questionner sur leur liberté de consommation des produits : tester la dépendance ou l'indépendance vis-à-vis des consommations de différents produits psychoactifs, évaluer et conscientiser le coût sanitaire pour soi et pour la collectivité, aider à l'arrêt de consommation de produits.

#### Trois stratégies d'interventions complémentaires sont développées :

- **Des actions éducatives** auprès des jeunes et adultes de Lorraine qui favorisent un questionnement sur leur liberté de choix à travers :
  - un positionnement individuel des personnes quant à la notion de choix de consommation grâce à un outil conçu spécifiquement : le site Internet interactif [www.defi-sante-lorraine.com](http://www.defi-sante-lorraine.com) ;
  - une approche collective dans la mise en œuvre d'actions éducatives et manifestations de proximité, pour les jeunes et les adultes déjà initiées sur différents lieux de vie, la modélisation de ces actions selon un cahier des charges commun construit lors d'un séminaire "Parole des acteurs" ;
  - une communication de masse via la diffusion d'affiches et de cartes de communication sur le Défi lorrain et une communication plus spécifique envers les professionnels de santé pour qu'ils soient relais de cette priorité de santé.

- **Une mobilisation des professionnels** à travers 2 séminaires régionaux afin de :
  - conduire une prévention des cancers professionnels par l'intermédiaire d'un colloque régional ayant pour thème "La prévention des cancers professionnels : entre risque subi et risque choisi..." ;
  - valoriser et modéliser des actions éducatives réalisées en Lorraine en milieux scolaire et universitaire par l'organisation d'un séminaire régional donnant la parole aux acteurs.
- **Une procédure de recherche-action** avec une évaluation du programme selon la procédure d'évaluation d'efficacité en promotion de santé préconisée par l'INPES.

### UN PROGRAMME ET DES ACTIONS ÉDUCATIVES INSCRITS DANS UNE DÉMARCHE QUALITÉ

#### Promotion de la santé et démarche qualité

La promotion de la santé est le processus qui confère aux populations les moyens d'assurer un plus grand contrôle sur leur propre santé, et d'améliorer celle-ci. Cette démarche relève d'un concept définissant la "santé" comme la mesure dans laquelle un groupe ou un individu peut d'une part réaliser ses ambitions et satisfaire ses besoins et d'autre part évoluer avec le milieu ou s'adapter à celui-ci. La santé est donc perçue comme une ressource de la vie quotidienne, et non comme le but de la vie ; il s'agit d'un concept positif mettant en valeur les ressources sociales et individuelles ainsi que les capacités physiques. Ainsi donc, la promotion de la santé ne relève pas seulement du secteur sanitaire : elle dépasse les modes de vie sains pour viser le bien-être.

La promotion de la santé vise l'égalité en matière de santé. Ses interventions ont pour but de réduire les écarts actuels caractérisant l'état de santé et d'offrir à tous les individus les mêmes ressources et possibilités pour réaliser pleinement leur potentiel santé. La promotion de la santé exige l'action concertée et prend en compte la dimension positive de la santé pour accéder au plus grand bien-être possible. Ce n'est pas une suite de mesures ou d'actions formelles mais un processus continu tout au long de la vie. Elle s'adresse à la personne dans sa globalité, mobilise savoirs, croyances, comportements, interactions avec l'environnement tant physique qu'humain non pour dire ce qu'il faut faire, mais pour que cette personne soit en capacité de choisir, autant que possible, ce qu'elle estime le plus favorable à sa santé et à celle des autres.

#### 3 critères qualité pour les actions du Défi lorrain

Dans le cadre du Défi lorrain, des actions éducatives de proximité sont mises en place en direction des jeunes et des adultes dans 6 lieux pilotes de chaque département lorrain : lycée, lycée professionnel, école ou université, établissement de santé ou médico-social, entreprise. Le choix des sites a été réalisé en comité

de pilotage régional interdépartemental composé des responsables de santé des différents secteurs : lycées, universités, entreprises, établissements de santé ou médico-social.

Basés sur une approche de santé globale, les objectifs éducatifs de ces actions sont de :

- préserver et améliorer son bien-être à travers le développement de compétences psychosociales ;
- conscientiser la dépendance ou la non-dépendance et rendre visible les lieux d'aides et de ressources dans le cadre d'une démarche d'arrêt ;
- permettre l'échange sur les différentes situations de consommation et rendre compte des autres alternatives de bien-être.

Parce qu'elles s'inscrivent dans une démarche qualité, les actions éducatives sont questionnées avant chaque mise en œuvre autour de 3 critères :

- équité et accessibilité : l'égal accès de tous à l'éducation pour la santé nécessite de s'assurer que chacun a la capacité de tirer profit des messages. Cela suppose de s'interroger sur les messages dans leur contenu, leur nature et sur les moyens dont disposent les personnes pour traduire ces messages en choix de vie et en comportements favorables à la santé ;
- libre choix, autonomie et limite de la responsabilisation en matière de santé : la concertation est le moyen qui permet l'analyse, la réflexion, les choix, les décisions et les interventions en ce qui concerne le libre choix et l'autonomie ;
- bienfaisance d'une action et réflexions sur les effets négatifs : le principe de bienfaisance se réfère à l'obligation d'agir dans le sens du bien-être d'autrui. Il s'agit de maximiser les bénéfices possibles en limitant les conséquences négatives pour l'individu et les populations ciblées. Nous devons nous assurer, avant de demander aux gens de changer leur comportement, que l'environnement n'est pas en contradiction avec les comportements que l'on voudrait leur voir adopter.

Ce programme de promotion de santé se veut donc être un espace régional de questionnement et de réflexion sur les choix de consommation de produits garantissant une équité dans l'accès à l'information ainsi que le développement d'esprits critiques et de réflexions sur les alternatives de bien-être.

#### Bibliographie :

- > [www.inpes.sante.fr](http://www.inpes.sante.fr) - [www.gouv.fr](http://www.gouv.fr)
- > FOURNIER C., FERRON C., TESSIER S., SANDRIN-BERTHON B., ROUSSILLE B. *Éducation pour la santé et éthique*. Séminaire international Dourdan (Essonne) - 27 et 28 janvier 2000. Coll. Séminaires. Vanves: Ed CFES 2001:143 p.
- > ARWIDSON P., ROUSSILLE B. *L'Éducation pour la santé est-elle efficace ?*. Coll. Dossiers techniques. Vanves: Ed CFES 1998 : 45 p.
- > BURY JACQUES A. *Éducation pour la santé. Concepts, enjeux, planifications*. Bruxelles : De Boeck Université 1997 : 235 p.

### SESSION THÉMATIQUE III

//

Le plaisir au travail, la santé comme un critère  
d'épanouissement personnel et professionnel //

**Clodette Weber**, Directrice

Office de Tourisme de Metz  
BP 80367  
57007 Metz Cedex 1  
Tél. : 03 87 55 53 73  
cweber@ot.mairie-metz.fr

> **Mots clés** : social ; attitude ; management ; épanouissement ; qualité de vie.

Au début des années 70, l'unique responsabilité sociale de l'Entreprise était de générer des profits. Cette notion est aujourd'hui largement dépassée grâce notamment à la Commission Européenne qui promeut *"un cadre européen pour la responsabilité sociale des entreprises"*. Pour les eurocrates, *"être socialement responsable signifie satisfaire pleinement aux obligations juridiques applicables mais aussi aller au-delà et investir davantage dans le capital humain"* (réf. Article de Marc Landré - Liaisons sociales sept. 2002).

Cette notion peut aboutir efficacement à un mode de management ou, éventuellement, sur une " sociale-attitude " sans pourtant dévier vers le paternalisme.

#### Qu'est-ce que la "sociale-attitude" ?

Cela pourrait être de regarder les salariés d'une entreprise comme étant les vrais créateurs de richesse et, de ce fait, de les considérer comme étant aussi importants que le PDG, les actionnaires ou tout autre être dirigeant. Privilégier et restaurer le bonheur de travailler en appliquant un mode de management très précis par lequel on privilégie la bonne utilisation des compétences, en valorisant la formation ainsi que les avantages acquis et en permettant, par une évolution constante des connaissances et des pratiques, aux salariés d'évoluer en permanence à la fois dans "l'affinage" de leur métier et dans leur cadre hiérarchique. Ce mode de management donne des perspectives à chaque salarié en le rendant acteur de sa propre évolution et de ce fait l'entreprise en est la première bénéficiaire. Le retour sur investissement se traduit par une attitude positive de la part de chacun envers l'entreprise qui est alors considérée comme leur propre outil de développement. Une autre conséquence est que les salariés ont entre eux une attitude plus respectueuse et, par conséquent partagent parfaitement l'information collective pour atteindre un seul but : la performance.

L'entreprise pensée comme un lieu de production de richesse mais aussi comme un lieu de socialisation pour les personnes qui y travaillent ainsi que pour ses clients-fournisseurs, c'est aussi un espace où il est relativement facile de créer une oeuvre plus subtile d'humanité du fait de la présence d'une "clientèle" captive (les salariés). Le but premier de l'entreprise étant de faire des bénéfices, celui-ci peut parfaitement être atteint dans la joie et la bonne humeur, ce qui aura pour conséquence immédiate un abaissement substantiel du taux d'absentéisme.

Pour parvenir à ce résultat il faut d'abord avoir et faire prendre conscience à l'ensemble de la population concernée que l'entreprise est une oeuvre commune, comprenant des métiers différents et créer le sens des responsabilités sans hiérarchie. Cela a pour conséquence de promouvoir l'individu et de susciter son implication. Cela nécessite de changer ses cadres de références pour pouvoir changer les rapports entre les personnes. Cela aboutit à créer les conditions de la confiance, une ambiance heureuse et, par conséquent, à créer les conditions du Désir de travailler (en donnant du sens) mais aussi celles d'aller au travail le coeur léger car on a trouvé là un lieu d'épanouissement autre que celui de la famille.