

CHRONIQUE SOCIOLOGIQUE



Bénédicte HAUBOLD

Auteur de « les risques psychosociaux », qui vient de paraître aux Editions d'Organisation. Elle est fondatrice d'Artélie Conseil (www.artelieconseil.com). Anticiper et résoudre les situations humaines difficiles en entreprise.

Une nouvelle réflexion sur la santé au travail : les risques psychosociaux

Chaque entreprise se trouve au cœur de multiples tensions qui agissent sur elle et, par voie de conséquence, sur ses collaborateurs. On parle de « risques » humains, dans la mesure où ces tensions peuvent ou non générer des dommages collatéraux sur les collaborateurs. De quelle manière les entreprises les prennent-ils en compte ?

Ces tensions sont d'ordre stratégique, économique, financier, historique, culturel, organisationnelle, managérial, liées à la concurrence, aux valeurs de l'entreprise,.... Elles restent impossibles à supprimer puisqu'elles sont constitutives de l'existence-même de l'entreprise. L'élaboration de stratégies de prise en compte des risques psychosociaux par les entreprises demeure embryonnaire. La plupart ne mettent pas en place des politiques globales de prévention des tensions. Quelles en sont les raisons ?

Tout d'abord, par manque de méthodologie, les entreprises ne savent pas encore dépister systématiquement les risques humains inhérents à leur activité et à leur environnement.

En outre, elles hésitent à se lancer dans des politiques, qu'elles imaginent souvent « coûteuses » et non pourvues de « retour sur investissement » : elles ne savent pas « combien » cela pourrait leur faire gagner ou leur éviter de perdre. Ces coûts sont actuellement abordés de manière « intuitive » à partir des « symptômes » existants (taux d'absentéisme, évolution du nombre des arrêts maladies, conflits,...).

Enfin, et c'est l'argument le plus fort, les entreprises se disent que si elles s'engagent dans une réflexion « pratique » sur le sujet, elles risquent de devoir remettre en cause leur « business model », hypothèse à ce stade impensable pour elles. Ainsi, la grande majorité des entreprises pense que

s'atteler à la question des risques psychosociaux consiste implicitement à remettre en cause le modèle économique, qui leur a permis, jusque-là, de se développer. Or, s'il est vrai que le fait d'analyser les sources de tension peut être un exercice délicat et questionnant, la finalité est bien de permettre un alignement stratégique plus équilibré et harmonieux.

Certaines entreprises sont clairement plus en avance que d'autres... Lors de nos recherches et des multiples entretiens effectués, nous avons remarqué que certaines entreprises étaient davantage sensibilisées que d'autres à la problématique des risques psychosociaux. Quelles sont les typologies (non exhaustives) ?

Il s'agit essentiellement :

- D'entreprises « riches », de grande taille, ayant une culture « humaniste » ou « sociale » ; ou bien d'un Dirigeant, qui, quelque soit la taille de sa société, a intégré le lien subtil existant entre bien-être et alignement stratégique ; ou encore une problématique d'attraction de talents (marketing social,...) particulièrement aigüe.
- Et/ ou d'entreprises implantées dans des pays culturellement en « avance » sur le sujet (Canada, USA,...).
- Et/ ou d'entreprises ayant de très forts syndicats ou un CHSCT « de poids » investis sur ces thèmes.

Quoi qu'il en soit, même si certaines entreprises sont plus en avance que d'autres dans la prise en compte de « l'importance » des risques psychosociaux, il est à noter que l'enjeu reste clairement sous estimé pour toutes. Néanmoins, elles risquent d'être tout de même obligées de s'ouvrir très vite à ce domaine puisqu'à court terme, elles vont se trouver confrontées à des enjeux inédits et plus complexes. ■