

Risques psychosociaux : un sujet, pas une politique

Par **Marie-Sophie Ramspacher, journaliste** | 08/11/2013

Si les entreprises aiguisent leurs témoins d'alerte, les plans d'action sont encore maigres. Si elles évaluent de plus en plus l'impact sur les salariés des changements organisationnels, elles ne proposent pas de réels plans d'action.

Deux suicides chez des dirigeants surdiplômés ont montré que le stress touche toutes les strates hiérarchiques. En février, Nicolas Chollet, en charge de la communication interne à La Poste, a mis fin à ses jours alors qu'il était en arrêt pour « burn-out ». Quelques mois plus tard, le directeur financier de Zurich Insurance Group, **Pierre Wauthier, se supprimait, victime selon son entourage de « pressions injustifiées ».**

« Les dirigeants ne sont pas épargnés par ce devoir d'exécution, eux aussi connaissent des marges de manœuvre limitées », observe Bénédicte Haubold, fondatrice d'Artelie Conseil. **La plupart des grandes entreprises - dont La Poste - ont pourtant signé des textes de prévention du stress et des risques, mais ces accords, dits de « méthode », se contentent de définir les risques psychosociaux (RPS), voire les outils de diagnostic, sans aborder les leviers de progrès.** Quant aux plans d'action, ils se résument à des invitations à télétravailler. En somme, à exporter le problème ailleurs.

À tout changement organisationnel, une mesure d'impact

Pourtant, le ciel se dégage si l'on en croit Cegos : alors que **le niveau de stress reste stable, 46 % des salariés notent une amélioration de l'écoute et de l'attention portée au bien-être, soit un bond de 5 points par rapport à 2012.** « L'expression des salariés s'organise. Les DRH instaurent des espaces de dialogue, en dehors de l'entretien annuel, pour aborder la charge et la répartition du travail », confirme Isabelle Burens, responsable du département santé et travail de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact). Bon an, mal an, le management s'outille, comme chez GrDF et Safran. « Quelques chefs de projet sont formés pour anticiper l'impact éventuel des changements (nouveau logiciel, déménagement etc.) », poursuit Isabelle Burens. Selon elle, l'accord sur la qualité de vie au travail (QVT), qui ne contraint en rien les entreprises, les incite à réfléchir en termes d'obligation de résultat.

À VOIR AUSSI

Prévenir les burn-out et l'épuisement professionnel... conseils en vidéo

Les employeurs ont vraisemblablement tiré les leçons d'une jurisprudence coercitive. « **L'arrêt Fnac - qui a rappelé fin 2012 l'obligation d'identifier les risques humains liés à toute nouvelle organisation - a eu un effet de décharge électrique qui pousse à l'extrême prudence face au projet stratégique lui-même et à son déploiement opérationnel** », estime Bénédicte Haubold. « La loi de sécurisation de l'emploi qui impose une démarche concertée avec les partenaires sociaux a aussi contribué à ancrer cette obligation de mesure des impacts en amont. » Il ne reste plus aux entreprises qu'à franchir une marche supplémentaire en quittant la logique d'impact sur la santé, un indicateur trop tardif : « L'impact sur les résultats et sur les collectifs de travail serait plus significatif et plus exploitable en termes d'action », conclut Isabelle Burens.

Écrit par **Marie-Sophie Ramspacher, journaliste**

Les Echos management © 2013