

Stress au travail et les récentes négociations entre partenaires sociaux

Les partenaires sociaux réunis pour discuter du stress au travail vont se trouver confrontés à deux questions très difficiles : comment définir et mesurer le stress ?

Les négociations sociales visant à transposer en droit français l'accord-cadre européen de 2004 sur le stress au travail ont commencé lundi au Medef.

Pourquoi a-t-il fallu attendre trois ans pour que les discussions débutent ?

L'Etat a joué un rôle d'aiguillon pour pousser syndicats et patronat à décliner l'accord cadre. On est aux limites du temps imparti. Cela veut dire que le sujet reste encore tabou, et surtout que la notion de stress reste beaucoup trop globale et multiforme pour être opérationnelle.

Tous les partenaires sociaux se sont accordés pour discuter de la définition, et de la mise en place d'instruments de mesure du stress.

Deux exercices difficiles :

- Contrairement au harcèlement moral, il n'existe pas de définition claire de la notion, et on confond très souvent les sources et les conséquences du stress. En outre, le stress est un phénomène très subjectif : en vivant un même événement, deux personnes réagiront de manière très différente. Autre difficulté, on assiste actuellement à une confusion entre stress et suicide sur le lieu de travail. Les suicides recouvrent une réalité très complexe et nous sommes devant des tentations simplificatrices. Le rapport Nasse-Légeron sur le stress au travail remis en mars à Xavier Bertrand proposait, lui, de mieux analyser les circonstances entourant les suicides commis sur le lieu du travail. Ce qui permet au moins au sujet de sortir de son statut de thème tabou.
- A la mi-mars, Xavier Bertrand a demandé à l'INSEE de mettre en place un indicateur « global » de stress, comme suggéré dans le rapport Nasse-Légeron. Mais cet indicateur pose question dans son principe : Y a-t-il du stress par secteur d'activité? Par entreprise? Quelle valeur attribuer à un paramètre agrégeant des réalités subjectives? Comment lui donner une valeur prédictive? Quelles aides concrètes apporter aux entreprises dans leurs réflexions axées sur la prévention des situations à risques? Toutes ces questions restent ouvertes, mais le grand mérite du rapport est de permettre qu'elles soient désormais posées plus clairement...

Bénédicte Haubold, Fondatrice d'Artélie Conseil www.artelieconseil.com