

STRESS ET RISQUES PSYCHOSOCIAUX EN EUROPE ET DANS LE MONDE

L'enjeu du développement de la santé au travail en Europe et dans le monde est tel aujourd'hui que pour en comprendre toute la portée sur le plan économique et social, nous avons souhaité y consacrer l'ensemble de nos chroniques hebdomadaires durant toute l'année.

Le développement des risques psychosociaux date du formidable changement dans le monde du travail apparu dans les années 1970.

Dans ce monde multipolaire, la priorité reste axée sur le profit à tout prix pour quelques actionnaires privilégiés qu'imitent quelques subordonnés sans scrupule; peu importe les dégâts humains!

Certains shows télévisés n'hésitent d'ailleurs pas à se faire le relais de ces pratiques vampiriques qui favorisent cette culture du profit où le gagnant est celui qui sait adopter une stratégie pernicieuse construite autour du mensonge et de la trahison!

Dans l'un de ses ouvrages, *"mon chef est-il cosmiquement rentable ?"* (Editions *L'Etre image*), Bernard LEBLANC-HALMOS analyse les portraits de managers des temps modernes dont les méthodes d'encadrement sont de plus en plus critiquées et qui apparaissent aujourd'hui comme directement responsables de l'accroissement des risques psychosociaux observés dans les entreprises.

Depuis le début du XXI^e siècle, ces risques se sont encore accrus (30 % des salariés européens connaissent aujourd'hui des niveaux de stress trop élevés)

Les experts aujourd'hui prévoient que dans l'avenir, ces risques vont encore augmenter.

D'après l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, « *Environ 50 % des travailleurs européens estiment que le stress est courant sur leur lieu de travail et intervient dans près de la moitié de l'ensemble des jours de travail perdus.* »

Dans une autre source, enquête SUMER 2010. Dares Analyses, mars 2012, n°023) nous pouvons lire :

« En France, 35 % des salariés déclaraient subir au moins 3 contraintes de rythme de travail

57 % déclarent avoir un rythme de travail imposé par une demande extérieure obligeant à une réponse immédiate

27 % disent être soumis à des contrôles ou surveillances permanents exercés par la hiérarchie

56 % disent devoir interrompre une tâche pour en faire une autre non prévue et pour 44 % de ceux qui sont concernés cela perturbe leur travail

36 % déclarent ne pas pouvoir faire varier les délais fixés pour réaliser leur travail »

De plus, selon les données de la CNAMTS/DRP, 107 décès par suicide ont fait l'objet d'une demande de reconnaissance au titre des accidents du travail au cours de la période janvier 2008- décembre 2009 dont 56 en 2009. Parmi les 107 suicides déclarés, 94 concernent des hommes (soit 88%) et 50 suicides déclarés (47%) concernent les professions intellectuelles supérieures et professions intermédiaires.

Il semble que les femmes soient plus fréquemment exposées au job strain (combinaison d'une faible latitude décisionnelle avec une demande psychologique élevée) que les hommes. Ce résultat est cohérent avec ceux d'autres études internationales.

Les différences entre les professions sont marquées, ces expositions suivant un fort gradient social (les cadres et les ingénieurs sont moins exposés que les employés ou les ouvriers). Par contre, les différences entre les secteurs d'activité apparaissent plus réduites, en particulier chez les femmes. Il n'existerait pas d'études sur les différences d'exposition au stress entre les secteurs d'activités.

Voilà un sujet qui mériterait d'être étudié !

Une autre enquête réalisée par **GALLUP-IFOP** en 2011/2012, toujours d'actualité révèle :

- 87% des salariés ne se sentent pas engagés dans leurs entreprises
- 1/10 est enthousiaste par rapport à son travail et démontre un réel engagement dans le succès de son entreprise
- 80 % des managers sont indifférents à leur travail
- 80 % des managers sont indifférents à leur travail
- 3 % seulement sont réellement motivés

- 26 % des salariés sont « activement désengagés »
- 17 % des cadres peuvent aller jusqu'à agir contre leur entreprise.
- Les entreprises françaises n'envoient pas suffisamment de signaux positifs à leurs salariés.
- Les français, leaders mondiaux du « mauvais esprit ».

Selon la source : Agence Européenne de Sécurité et Santé au Travail, lorsque nous regardons les résultats de différentes études internationales menées de par le monde de la santé et celui de la psychologie moderne entre 2003 et aujourd'hui, ce au niveau international, converge vers un même constat :

Passé ce niveau, (30%) **la cote d'alerte est largement dépassée.**

Certaines organisations sont très largement au-delà de cette cote et sont touchées par des vagues d'absentéisme, voire de suicides sans précédent.

LES ENQUETES MENEES POUR EVALUER LE STRESS AU TRAVAIL REVELENT-ELLES POUR AUTANT TOUTE L'AMPLITUDE DU MALAISE?

Dans le cadre de notre activité, voilà ce que nous révèlent les salariés qui nous consultent :

Extraits de mails reçus de salariés, représentatifs de ce que nous avons coutume de lire ou d'entendre régulièrement :

« Vous savez les salariés qui souffrent au travail - et d'après ce que j'entends autour de moi, ils sont très nombreux - sont tellement atteints qu'ils ont beaucoup de mal à vraiment vouloir s'exprimer ».

« Quand on nous propose de répondre à des enquêtes, on se pose beaucoup de questions, par exemple : qui va se servir des renseignements qu'on donne et dans quel but ? Nous sommes devenus très méfiants envers les instances dirigeantes, les élus etc. »

« Nous sommes dans la peur et bien que les enquêtes soient prétendues anonymes, on ne sait jamais si elles passent par d'autres mains avant d'être envoyées ; et puis il y a l'écriture...Et si on nous reconnaît ? »

« *Moi, je préfère travestir la vérité, donc je ne réponds pas franchement, on ne sait jamais* ».

Examinons à présent et dans le détail, les différents facteurs de stress qui peuvent être mis en évidence

1er facteur : contraintes, rythmes, et exploitation des plus faibles

- les contraintes de plus en plus dures exercées sur les salariés ;
- les rythmes imposés par des sollicitations de plus en plus contraignantes en terme de volume de travail, d'objectifs à court terme à atteindre quel qu'en soit le coût, le temps... Notre société fonctionne encore trop sur l'exploitation du plus fort sur le plus faible où seul compte, le profit immédiat.
- un mode de fonctionnement de l'humain par machine interposée, l'obligeant à traiter le plus rapidement possible, des données de plus en plus nombreuses et complexes; ce qui aboutit à une forme de "dictature du numérique*". L'auteur emploie le terme de CHAOS qu'il traduit, non sans humour par: « Connerie Humaine Assistée par Ordinateur! » *Bernard LEBLANC-HALMOS : "mon chef est-il cosmiquement rentable ? " Editions L'ETRE IMAGE*

2ème facteur : les modifications du paysage économique

- mutations, délocalisations, restructurations, fusions, réorganisations, transformations, plans sociaux... le corps social se délite au point de faire craindre un chavirement qui semble aujourd'hui inéluctable.
- L'emprise des nouvelles technologies sur l'homme machine dont nous venons de parler.

3ème facteur : la non reconnaissance

"L'absence de considération est une politique involontairement intentionnelle, un héritage de la noblesse de sang" rappelle Bernard LEBLANC-HALMOS dans l'ouvrage qui vient d'être cité.

La reconnaissance se caractérise essentiellement par une dimension symbolique. Elle s'appuie sur des jugements, des appréciations qualitatives du travail : le jugement de beauté et le jugement d'utilité.

D'après Christophe Dejours, la reconnaissance permet d'attribuer une valeur et un sens au travail accompli. Cette dynamique de la reconnaissance joue un rôle central et fondamental pour l'identité.

Les gens attendent qu'on reconnaisse la qualité de leur travail, la qualité de leur contribution. Ils travaillent pour cette reconnaissance.

4ème facteur : les frustrations

Les frustrations, le sentiment de plus en plus fort que les efforts que nous demande le monde du travail sont faiblement payés en retour ; aussi bien au niveau des carrières, de la sécurité, des rémunérations, mais aussi de la reconnaissance, de la faible valorisation des individus. Donc ces frustrations sont aussi une réalité très forte, surtout en France, comme le montrent de nombreuses études.

5ème facteur : les relations entre les personnes

L'individualisme forcené prôné par notre société, plutôt que de privilégier les alliances des uns avec les autres, favorise la compétition à tout prix des uns contre les autres.

Tous ces facteurs conjugués ne font que favoriser l'ancrage du stress dans notre société.