

Le Cercle de l'humain et la souffrance au travail

Dans le cadre du congrès HR', « L'Expansion » a organisé une journée de conférences sur les solutions que les entreprises doivent apporter au problème du stress des salariés, récemment mis en lumière par plusieurs suicides.

STRESS, RISQUES PSYCHOSOCIAUX et souffrances au travail : quelles mesures de prévention mettre en œuvre ? » Face à la vague actuelle de suicides, la question est plus que jamais d'actualité. A l'occasion de

la 18^e édition du Congrès HR', le Cercle de l'humain de *L'Expansion* a organisé, le 30 septembre, une journée de conférences sur cette thématique, conçue et animée par Emmanuel Lechypre, rédacteur en chef, et Isabelle Hennebelle, journaliste à *L'Expansion*.

Les drames récents le montrent, l'entreprise n'a plus le choix : elle doit se préoccuper du stress et de la souffrance au travail. « L'employeur est désormais soumis à une obligation de sécurité de résultat, notamment en matière de harcèlement moral », a rappelé Sylvain Niel, associé au sein du cabinet d'avocat Fidal. Par ailleurs, « le stress est un frein à la compétitivité », a rappelé Marc Bonnet, directeur adjoint de l'Institut de socio-économie des entreprises et des organisations. « Il génère des coûts visibles liés à l'absentéisme et au turnover et des coûts cachés dus à la démotivation du salarié et au présentéisme passif », assure Christian Trontin, économiste à l'Institut national de recherche et de sécurité.

« Repenser en amont l'organisation du travail est urgent », exhorte Philippe Douillet, chef de projet à l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. « Un diagnostic permet de faire l'état des lieux dans l'entreprise », conseille



Les débats se sont déroulés dans les salons du Pré Catelan, au bois de Boulogne.



Isabelle Hennebelle et Emmanuel Lechypre, membres de la rédaction de *L'Expansion*, ont animé cette journée.

Bénédicte Haubold, directrice générale du cabinet Artélie. Pour être efficace, « il doit être partagé, c'est-à-dire impliquer dirigeant, médecin du travail, CHSCT, salariés et syndicats », explique Michel Debout, président de l'Union nationale de prévention du suicide. « Un indicateur national pour mesurer du stress en entreprises est à l'étude, a rappelé Jean-Denis Combrexelle, directeur général du travail au ministère du Travail, mais le plus

important est de créer un indicateur propre à chaque entreprises, à sa culture. »

REPENSER l'organisation du travail implique aussi de « repenser les méthodes de management », explique Jacques Fradin, directeur de l'Institut de médecine environnementale. Attention, « il faut une stratégie globale et pas un vernis avec des formations ponctuelles », estime Patrick Légeron, directeur du cabinet Stimulus. Le manager devrait aussi être jugé sur ses résultats qualitatifs (absentéisme, bien-être des salariés...). « Ce qui fait la différence entre une entreprise en bonne santé et les autres, c'est la reconnaissance au quotidien », explique Christophe Laval, fondateur de VPRH. Et lors des plans sociaux, « il faut aussi s'occuper de ceux qui restent », conclut Michel Debout. ●

Elodie Grangié