

# Dix solutions contre le stress au travail

Par [Marc Landré](#) 17/02/2010 |

« Investir dans la santé au travail est une obligation sur le plan humain », indique le rapport.

**Un rapport suggère de faire une étude d'impact social avant toute restructuration.** «Nous ne pouvons plus ignorer le stress au travail qui se manifeste désormais avec plus d'acuité et plus de visibilité.» C'est ainsi que François Fillon a commenté le rapport «remarquable» sur le bien-être et l'efficacité au travail que lui ont remis mercredi Henri Lachmann, président du conseil de surveillance de Schneider Electric, Muriel Pénicaud, DRH de Danone, et Christian Larose, vice-président du Conseil économique, social et environnemental (Cese). Ces «trois praticiens» des relations sociales ont auditionné pendant deux mois une quarantaine d'experts afin de faire «dix propositions pour améliorer la santé psychologique au travail» dans le secteur privé . Un rapport qui doit alimenter la réflexion sur la lutte contre le stress, notamment des partenaires sociaux qui négocient actuellement la transposition d'un accord européen sur le sujet.

«Investir dans la santé au travail est une obligation sur le plan humain» et non «une charge», indiquent-ils dans leur rapport après avoir relevé que «les consultations pour risque psychosocial sont devenues en 2007 la première cause de consultation pour pathologie professionnelle». Pour eux, les dirigeants doivent donc se préoccuper des questions de santé «au même titre que les enjeux économiques» car «ce sont les salariés qui font la performance de l'entreprise».

Outre d'impliquer les directions générales et les conseils d'administration, ou d'améliorer la formation des managers, le rapport Lachmann-Larose-Pénicaud suggère notamment de «donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail» en restaurant «des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail» ou encore en systématisant les «possibilités de recours au supérieur hiérarchique de niveau n + 2 et un responsable RH de proximité en cas de problème avec son chef direct». Les auteurs jugent également nécessaire d'impliquer beaucoup plus les partenaires sociaux. Les branches devraient négocier «sur les facteurs de risques propres à chaque métier et sur les bonnes pratiques existantes pour les prendre en charge» et les entreprises de plus de 50 salariés «prévoir un bilan et un plan d'actions annuels sur les risques psychosociaux». Quant aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ils doivent être réformés «pour exercer pleinement leurs missions» et leurs membres devraient être formés sur les sujets de santé psychologique.

## Indicateurs simples

Les auteurs considèrent en outre que «sans outil de mesure, il est impossible de modifier les comportements». Ils invitent donc chaque entreprise à «élaborer un diagnostic commun avec les syndicats» sur les risques psychosociaux et suivre l'évolution d'«indicateurs simples» à définir dans chaque organisation afin de mettre en place des «plans d'actions». Ils suggèrent que «tout projet de réorganisation ou de restructuration devrait mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement» avant d'être engagée. Très satisfait de ces propositions, François Fillon a demandé à «Éric Woerth de lancer dans les meilleurs délais une telle mission» pour la fonction publique.