

## Entreprises : développer la prévention, en amont

**Comment prévenir le stress sur le lieu de travail ? Quels sont les leviers des actions de prévention mais aussi les freins ? La table ronde consacrée à ce sujet lors des Journées de la prévention 2008 de l'INPES<sup>1</sup> a pointé l'insuffisance de la prévention mais souligné une prise de conscience et la volonté d'aller vers un changement.**

Il semble que les actions de prévention – et notamment les actions de prévention primaire – soient moins développées en France que dans d'autres pays. La France est-elle vraiment en retard en la matière ? Si oui, quels sont les obstacles qui freinent aujourd'hui ce développement de la prévention ? Selon Patricia Maladry, médecin inspecteur du travail à la Direction générale du travail, le retard de la France est tout relatif puisque les directives européennes sur le harcèlement moral ont été mises en œuvre dès 2000 et que, dès 2001, la législation française a imposé à l'employeur l'obligation de mettre à jour un document unique d'évaluation des risques pour assurer la sécurité et protéger la santé « physique et mentale » des travailleurs. Le Plan Santé et Travail, lancé en 2005, a prévu de « mobiliser les services de santé au travail pour mieux prévenir les risques psychosociaux ». Un rapport sur les risques psychosociaux, introduisant le débat, a été remis au ministre à sa demande. Les négociations pour transposer à la France la directive européenne sur le stress sont aujourd'hui bien avancées mais la mise en place de mesures concrètes dans les entreprises reste difficile.

Pour Christophe Bernard, médecin à la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (MSA) : « La prévention du stress au travail en France est réelle, mais elle demeure surtout le fait des préventeurs et des spécialistes ; les responsables d'entreprise n'ont pas encore pris la dimension du stress à sa juste mesure. Seules les conséquences dramatiques comme les suicides ou tentatives sont identifiées. Les conséquences du stress en termes de santé sont largement méconnues et sous ou non évaluées. »

Les experts s'accordent à reconnaître que l'évolution des organisations de travail, la complexité du phénomène de stress, la difficulté de sa mise

en évidence nuisent à sa prévention. Le modèle de la prévention est souvent construit sur un modèle consistant à dire qu'il existe une rencontre entre un danger et une personne ; or, comme le souligne Michel Berthet, responsable du département Homme au travail à l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), « les éléments psychosociaux renvoient aux éléments du travail que nous ne pouvons déterminer comme dangereux. Nous devons changer de paradigme, car nous avons là un risque en apparence sans danger mais néanmoins un vrai risque. » À cet égard, la difficulté de remettre en cause l'organisation du travail a été souvent citée. « Nous sommes face à un risque complexe, qui suscite des interrogations entre balance collective et balance individuelle ; il faut veiller à traiter ce risque avec et non pas contre le management », a indiqué Jean-Baptiste Obéniche, directeur de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact).

Quels peuvent être les leviers pour faciliter la mobilisation des entreprises ? Trois points essentiels ont été mis en avant :

- l'observation des situations : « Au sein des mêmes branches professionnelles, on note que les effets produits en termes de stress ne sont pas nécessairement identiques d'une entreprise à l'autre. Sans doute devons-nous être en capacité d'observer ces différences et de nous doter d'outils. Un observatoire n'est pas forcément ce qui pousse à agir mais ce qui peut au moins pousser à regarder » (Jean-Baptiste Obéniche, Anact) ;
- l'attention portée aux demandes et aux changements : « Tout changement devrait susciter une réflexion, de façon à ce que nous puissions développer une forme de pronostic, en opposition au diagnostic. Les questions doivent se réfléchir en amont, entre les acteurs chargés de prendre des décisions, ceux



© MOODBOARD/CORBIS

qui auront à les mettre en œuvre et ceux qui les appliqueront » (Michel Berthet, INRS) ;

- la formation et la sensibilisation : tous les participants se sont accordés sur l'importance capitale de construire des outils et de former tous les acteurs de l'entreprise à la prévention ;
- appuyer les partenaires sociaux au niveau des confédérations mais aussi au niveau des unions régionales, des unions départementales et des branches ;
- outiller les directeurs des ressources humaines, les managers ;
- renforcer les compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le ministère du Travail souhaite renforcer la multidisciplinarité. Il a notamment rappelé l'importance accordée à la fiche d'entreprise concernant le médecin du travail, la réalisation des documents uniques par les employeurs, l'étude des modalités d'intervention dans les entreprises des agents de contrôle du ministère du Travail.

Nous retiendrons ces quelques mots de fin sur l'unanimité de se saisir de la question de la prévention du stress au travail. « *Les entreprises ont tout à perdre lorsque les individus vont mal, et il faut les en convaincre* » (Christophe Bernard, MSA). « *Il convient de sortir l'entreprise de l'idée selon laquelle le risque doit être révélé pour agir* » (Michel Berthet, INRS). « *Nous ne convainçons pas les entreprises uniquement en leur disant qu'elles doivent s'occuper de leurs salariés, mais en leur montrant qu'il y a des enjeux financiers. La question des risques psychosociaux, du stress au travail et de la prévention est transversale ; elle croise les questions de santé publique* » (Jean-Baptiste Obéniche, Anact). « *Ces journées ont montré, de par le nombre de personnes présentes, que le sujet existe et que tout le monde accepte d'en parler, qu'il s'agisse des DRH, des membres de CHSCT, des médecins du travail, des ergonomes, des institutions. Les différents acteurs commencent à se rapprocher pour avoir des langages compréhensibles par tous* » (Patricia Maladry, ministre du Travail). « *Quels que soient notre métier, nos responsabilités, je nous souhaite de pouvoir travailler à une organisation et des relations dans l'entreprise porteuses de mieux-être pour ceux qui y travaillent* » (René Demeulemeester, INPES, animateur de la table ronde).

### Colette Ménard

Psychosociologue, direction des Affaires scientifiques, INPES.

### Bernard Siano

Responsable du département Études et assistance médicales, INRS, Paris.

1. 4<sup>e</sup> Journées de la prévention de l'INPES, 10-11 avril 2008, interventions accessibles en ligne : <http://www.inpes.sante.fr/JP/cr/2008/s6.htm>

## Accord national contre le stress au travail

Depuis une dizaine d'années, le stress apparaît comme l'un des risques majeurs auxquels les entreprises doivent faire face. Selon la quatrième enquête européenne sur les conditions de travail (1), 22,3 % des travailleurs européens déclarent que leur travail affecte leur santé en occasionnant du stress ; 28,2 % des actifs occupés de 16-65 ans selon le Baromètre santé 2005 de l'INPES (2).

Lors de la deuxième conférence sociale sur les risques psychosociaux, le ministre du Travail, Xavier Bertrand, a indiqué qu'il entendait donner, en France, une nouvelle impulsion à la prévention des risques psychosociaux. Parmi les différentes mesures préconisées par le rapport Nasse-Légeron (3), le ministre a mis l'accent sur la nécessité de :

- mettre rapidement en place une enquête nationale permettant de disposer d'un « indicateur global » du stress en France (l'enquête serait pilotée par l'Insee) ;
- mieux accompagner les entreprises et particulièrement les TPE-PME dans leurs actions de prévention ;
- recommander des actions pilotes dans la Fonction publique ;
- outiller les « acteurs de l'entreprise » de référentiels de prévention. Un site Internet unique devrait être mis en place ;
- renforcer l'expertise et le rôle de saisine des CHSCT.

L'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008, en cours de signature par les partenaires sociaux, vise à transposer en France l'accord-cadre européen du 8 octobre 2004 (4, 5). Les parties en présence ont retenu la définition du stress au travail proposée par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail : « *Un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne*

*a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face* ». Si « *le stress n'est pas une maladie, une exposition prolongée... peut réduire l'efficacité au travail et causer des problèmes de santé.* » En termes de liens entre stress et santé, les résultats du Baromètre santé 2005 (2) attestent en effet d'une augmentation significative de la prévalence des troubles du sommeil, des troubles alimentaires, du recours aux médicaments psychotropes, des pensées suicidaires et des épisodes dépressifs caractérisés parmi les salariés se déclarant stressés par leur travail, leur situation ou vie professionnelle (voir Tableau).

L'accord national interprofessionnel met l'accent sur la responsabilité des employeurs en matière de prévention du stress professionnel et sur la démarche d'évaluation des risques. Les accords de branche et les accords d'entreprises ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux travailleurs.

### Colette Ménard

Psychosociologue, direction des Affaires scientifiques, INPES.

(1) *Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin : IRL. Quatrième enquête européenne sur les conditions de travail 2005.*

En ligne : <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/ewcs2005/index.htm>

(2) Ménard C., Léon C. *Activité professionnelle et santé, quels liens ?* In : Beck F., Guilbert P., Gautier A. (dir). *Baromètre santé 2005. Attitudes et comportements de santé.* Saint-Denis : INPES, coll. *Baromètres santé*, 2007 : 414-44.

(3) Nasse P., Légeron P. *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, remis à Xavier Bertrand, ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, le 12 mars 2008 : 42 p.*

En ligne : <http://www.travaillolidarite.gouv.fr/>

(4) *Mouvement des entreprises de France (Medef), Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME), Union professionnelle artisanale (UPA), Confédération française démocratique du travail (CFDT), Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC), Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO), Confédération générale du travail (CGT). Accord national interprofessionnel sur le stress au travail. Paris, le 2 juillet 2008.*

En ligne : <http://www.anact.fr/>

(5) *European trade union confederation (Etuc), Union of industrial and employers' confederations of Europe (Unice), European association of craft small and medium-sized enterprise (UEAPME), European centre of enterprises with public participation and of enterprises of general economic interest (CEEP). Social dialogue. Work-related-stress. Framework agreement on work-related stress. Bruxelles, le 8 octobre 2004.*

En ligne : <http://www.etuc.org>

### Liens entre troubles de santé et stress déclaré en relation avec le travail ou la vie professionnelle (en pourcentage)

	Population stressée par son travail ou sa vie professionnelle	Population non stressée
Consommation de médicaments psychotropes au cours des douze derniers mois	16,8	8,4
Épisode dépressif caractérisé au cours des douze derniers mois	8,6	5,6
Pensées suicidaires au cours des douze derniers mois	5,6	3,1
Troubles du sommeil au cours des huit derniers jours	51,4	33,0
Ont, au cours des douze derniers mois, redouté très ou assez souvent de commencer à manger	2,3	1,4
Ont, au cours des douze derniers mois, eu très ou assez souvent envie de manger énormément	13,4	10,6
N'ont, au cours des douze derniers mois, eu aucune envie de manger	8,6	7,4
Ont manqué d'appétit au cours des douze derniers mois	8,7	6,9