

16 juin 2009

Rencontre « Stress au travail y'a ka, fô kon, oui mais... »



Co-organisée par Fact et la DRTEFP*, cette manifestation s'inscrit dans le cadre de la 6^{ème} Semaine pour la Qualité de Vie au Travail du réseau Anact. 210 personnes présentes : chefs d'entreprises, DRH, élus CHSCT, représentants syndicaux, consultants, médecins du travail, partenaires sociaux...



La salle est comble, le sujet intéresse et pour cause, un sondage national CSA / Anact, conduit pour l'occasion, révèle que 4 salariés sur 10 se déclarent stressés.

Un sujet complexe, un phénomène croissant

S'appuyant sur le travail de capitalisation réalisé avec l'Anact et sur les enseignements tirés de ses interventions en entreprises, Fact a présenté un schéma de compréhension du phénomène stress au travail. Il permet d'articuler des notions complexes, telles que :

- la dimension individuelle et / ou collective
- le stress comme cause ou comme conséquence
- le ressenti des salariés, les contraintes de travail, les hypersollicitations, la création de tensions...

Même si une offre de gestion du stress existe et se pratique dans certaines entreprises - coaching, formation à la gestion de l'agressivité, massage, stage de rire..., ces offres ne sauraient être à elles seules une réponse suffisante à ce phénomène croissant. Certes, il peut être bénéfique à chacun et de façon ponctuelle d'apprendre à canaliser son stress, mais pour comprendre le stress et le prévenir, il est primordial d'identifier ses multiples origines professionnelles et de les articuler entre elles.

Les témoins de la première table ronde ont évoqués les multiples manifestations et les différentes formes que peut prendre le stress.

Les partenaires sociaux, quant à eux, ont abordé les actions, les formations et interventions qu'ils conduisent sur ce sujet.

Reconnaissance, soutien et organisation du travail

Pour *Dominique Coffe-Bart*, médecin du travail, le stress se manifeste à travers les addictions – alcool, tabac, comprimés divers, drogue... D'autres signes cliniques comme les TMS, l'hypertension artérielle, les maux de ventre sont des symptômes significatifs d'une montée en puissance du phénomène. Les salariés accusent souvent « Duchmolle ou Machin » pour expliquer leur souffrance. Ils parlent de manque de reconnaissance, de manque de soutien de la hiérarchie. Ils évoquent le trop de pressions...



les témoins d'entreprises

Pour *Yohann Slomian*, délégué du personnel, « Le stress n'existe que si l'on est très concerné par son travail... La plupart des salariés est impliquée et tente de trouver des solutions, notamment en terme d'organisation du travail... mais quand il ne se sent pas entendu et malgré toute sa bonne volonté, un salarié s'use ! »

Laurent Heyd, directeur adjoint d'un organisme public est interpellé « le stress n'est plus seulement lié à l'accueil du public et aux incivilités. Les chefs de services me parlent de démotivation, de personnel dépassé. Travail dans l'urgence et besoin de reconnaissance illustrent bien le phénomène. »

L'inspecteur du travail, *Stéphane Thuillier*, recense environ 1000 appels par an dans le Doubs sur le sujet. « On vient nous voir en bout de chaîne, nous sommes le dernier recours. La question essentielle, dit-il, est l'organisation du travail. »

* en partenariat avec le Cress, l'Una, l'Unifed et l'Uriopss

Un accord partagé, une communication qui se développe



les partenaires sociaux

M-France Allaume (fo) évoque l'accord national interprofessionnel sur le stress signé par l'ensemble des partenaires sociaux : prévenir les problèmes liés au stress et augmenter la prise de conscience des employeurs, des travailleurs et de leurs représentants. « Tout le monde a compris qu'il faut faire quelque chose, le stress et les risques psychosociaux doivent faire partie de la prévention des risques » affirme J-Manuel Fernandez (cgt). « On commence à en parler, il y a une vraie dynamique de communication » ajoute Pierre Gueritte (cfe-cgc). Noëlle Fluhr (cfdt) relate les travaux conduits par l'Orst*, notamment le Diagnostic de Santé au travail et l'action collective en prévision sur la prévention des risques psychosociaux. Pour Yves Doise (cftc) « les organisations syndicales, les services de santé au travail, l'encadrement doivent travailler en concertation. »

« Un des moyens d'agir est de favoriser la motivation au travail à travers l'expression et la participation du salarié » conclut Daniel Ganahl (Medef).

* Observatoire Régional de Santé au Travail

Le stress... autrement



Afin d'apporter une respiration, l'après-midi fut ponctuée par des illustrations théâtrales écrites et mises en scène par : « Les Experts du CNRP » Sylvain Fabbri et Philippe Spaillier, alias la Compagnie Caméléons de Dijon.

Vous avez dit PRÉVENTION !



Gilbert Mignacca, docteur en psychologie sociale et du travail, intervient depuis 20 ans en qualité de consultant dans le secteur de l'action sociale et médico-sociale ainsi que dans l'industrie

sur le registre « Santé au travail ».

À travers des verbatim de salariés, il expose tout d'abord le quotidien de ces interventions : des messages saisissants de vérité et qui ne peuvent laisser indifférents.

Voir diaporama sur www.fact.aract.fr

G. Mignacca poursuit en donnant des pistes pour PRÉVENIR le stress au travail et affirme que « Le stress n'est pas une cause, c'est une CONSÉQUENCE. »

Il propose 3 types de démarches et 3 niveaux de prévention possibles : le niveau primaire pour AGIR le plus en amont, le secondaire pour RÉagir le plus précocement possible et le niveau tertiaire pour ÉVITER l'aggravation... « On démarre trop souvent par le tertiaire, nous dit-il. »

« 4 leviers d'action pour prévenir les risques psychosociaux : la piste individuelle, le management, l'organisation et la professionnalisation. »

« La prévention doit être construite comme un CHEMIN, qui vise à construire et préserver un patrimoine commun dans une dynamique de débat et de partage. »

Enfin, la prévention ne doit pas être une affaire de spécialiste. L'expert est là pour aider, le véritable acteur, c'est l'ENTREPRISE. »

Pour prévenir le stress, il vaut mieux « être un bijoutier orfèvre, un enquêteur fin, conclut-il. »

Lydie Auger - l.auger@anact.fr

Pour plus d'informations, vous avez accès aux diaporamas présentés et divers compléments sur ce sujet sur www.fact.aract.fr