

Face au stress, "les entreprises ne font quasiment rien"

Le stress, aujourd'hui, est encore plus important qu'il y a 10 ans. Avec le cabinet Stimulus, nous avons mené en 2017 une grande étude sur ce sujet, et nos recherches ont montré que 24 % des salariés sont en situation d'hyperstress. C'est un niveau trop élevé de stress, à risque pour la santé. Les risques sont à la fois physiologiques (hypertension, problèmes cardiaques) mais aussi psychiques (burn out, dépression, suicide) : un quart des salariés sont ainsi en relatif danger. Les secteurs tertiaires sont nettement plus exposés que les secteurs industriels. Les employés plus que les dirigeants, et les managers de proximité sont aussi très concernés. Les objectifs à atteindre sont souvent disproportionnés, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle est encore mal garanti, et surtout, les managers français ne sont pas suffisamment bienveillants. Hélas, les organisations ne font quasiment rien pour lutter contre le stress. Elles mettent peu d'actions en place, d'indicateurs de stress notamment. La France a connu un électrochoc en 2007 suite aux suicides chez France Télécom, mais depuis, les entreprises ont-elles oublié leurs responsabilités : le fait que juridiquement, elles risquent gros à ne pas s'occuper de tout cela. Certes, quelques entreprises, comme Danone ou Renault, mettent des actions en place. Mais à la différence des pays d'Europe du Nord, ou encore des entreprises québécoises, le bien-être au travail est un indicateur clé dans la performance d'une entreprise, une stratégie première, au même titre que la conquête de nouveaux marchés et l'accroissement des résultats de l'entreprise. Le management bienveillant, qui ne s'occupe pas que de la performance, commence à percer. Mais nombre d'entreprises sont rentrées dans du faux-semblant ou de la cosmétique : il ne s'agit pas que de mettre en place un baby-foot, une corbeille de fruits ou un billard, ni même un numéro d'appel pour aider les salariés. Les facteurs de risques psychosociaux (RPS) sont en augmentation régulière : pression exercée sur les salariés pour la performance, activités en perte de sens, et surtout, faillite du management. Nous recommandions déjà dans un rapport de 2008 sur les RPS de former les managers, mais les pouvoirs publics n'ont guère agi sur ce plan. Nous sommes très en retard par rapport à nos voisins : seuls 46 % des cadres ont été formés à la prévention du stress (repérer les salariés en souffrance) et à des pratiques bienveillantes (reconnaissance, écoute, droit à l'erreur), quand la moyenne européenne est de 73 %. Ce déficit de formation à un management plus humain explique en partie cette problématique.

Stress au travail : "On donne aux salariés des objectifs inatteignables"

Le stress, aujourd'hui, est encore plus important qu'il y a 10 ans. Avec le cabinet Stimulus, nous avons mené en 2017 une grande étude sur ce sujet, et nos recherches ont montré que 24 % des salariés sont en situation d'hyperstress. C'est un niveau trop élevé de stress, à risque pour la santé. Les risques sont à la fois physiologiques (hypertension, problèmes cardiaques) mais aussi psychiques (burn out, dépression, suicide) : un quart des salariés sont ainsi en relatif danger. Les secteurs tertiaires sont nettement plus exposés que les secteurs industriels. Les employés plus que les dirigeants, et les managers de proximité sont aussi très concernés. Les objectifs à atteindre sont souvent disproportionnés, l'équilibre vie personnelle/vie professionnelle est encore mal garanti, et surtout, les managers français ne sont pas suffisamment bienveillants. Hélas, les organisations ne font quasiment rien pour lutter contre le stress. Elles mettent peu d'actions en place, d'indicateurs de stress notamment. La France a connu un électrochoc en 2007 suite aux suicides chez France Télécom, mais depuis, les entreprises ont semble-t-il oublié leurs responsabilités : le fait que juridiquement, elles risquent gros à ne pas s'occuper de tout cela. Certes, quelques entreprises, comme Danone ou Renault, mettent des actions en place. Mais à la différence des pays d'Europe du Nord, ou encore des entreprises québécoises, le bien-être au travail est un indicateur clé dans la performance d'une entreprise, une stratégie première, au même titre que la conquête de nouveaux marchés et l'accroissement des résultats de l'entreprise. Le management bienveillant, qui ne s'occupe pas que de la performance, commence à percer. Mais nombre d'entreprises sont rentrées dans du faux-semblant ou de la cosmétique : il ne s'agit pas que de mettre en place un baby-foot, une corbeille de fruits ou un billard, ni même un numéro d'appel pour aider les salariés. Les facteurs de risques psychosociaux (RPS) sont en augmentation régulière : pression exercée sur les salariés pour la performance, activités en perte de sens, et surtout, faillite du management. Nous recommandions déjà dans un rapport de 2008 sur les RPS de former les managers, mais les pouvoirs publics n'ont guère agi sur ce plan. Nous sommes très en retard par rapport à nos voisins : seuls 46 % des cadres ont été formés à la prévention du stress (repérer les salariés en souffrance) et à des pratiques bienveillantes (reconnaissance, écoute, droit à l'erreur), quand la moyenne européenne est de 73 %. Ce déficit de formation à un management plus humain explique en partie cette problématique.