

<http://jeanclaude.chene.free.fr/Philosophie/>

« Si le stress au travail n'est pas un phénomène nouveau, le terme de risques psychosociaux (stress, incivilités, harcèlement) n'est passé que progressivement dans le vocabulaire courant : ses manifestations, ses conséquences, et sa visibilité se sont parallèlement accrues. Deux chiffres parmi d'autres mettent en évidence cet état de fait : au niveau européen, près d'un tiers des travailleurs estime que sa santé est affectée par le stress ressenti sur le lieu de travail. En France, les consultations pour risque psychosocial sont devenues (2007) la première cause de consultation pour pathologie professionnelle. »

« supprimer » le travail ou le « rendre soutenable » ?



l'emploi ou « organiser » le bien-être au travail



compromis



**efficacité
accrue**

/

**satisfaction plus
globale (sens)**

[« le vrai enjeu est le bien-être des salariés et leur valorisation comme principale ressource de l'entreprise... »]

[« un état de stress survient lorsqu'il y a un 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... »]

Les textes cités, ainsi que la liste des propositions qui suit, sont tirés du rapport présenté en février 2010 par Henri LACHMAN, Christian LAROSE et Muriel PENICAUD, à la demande du premier ministre de l'époque de lui proposer des mesures pour améliorer les conditions de santé psychologique au travail

Liste des propositions

- 1. L'implication de la direction générale et de son travail d'administration est indispensable.**
L'évaluation de la performance doit intégrer le facteur humain, et donc la santé des salariés.
- 2. La santé des salariés est d'abord l'affaire des managers, elle ne s'externalise pas.**
Les managers de proximité sont les premiers acteurs de santé.
- 3. Donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail.**
Restaurer des espaces de discussion et d'autonomie dans le travail.
- 4. Impliquer les partenaires sociaux dans la construction des conditions de santé.**
Le dialogue social, dans l'entreprise et en dehors, est une priorité.
- 5. La mesure induit les comportements.**
Mesurer les conditions de santé et sécurité au travail est une condition du développement du bien-être en entreprise.
- 6. Préparer et former les managers au rôle de manager.**
Affirmer et concrétiser la responsabilité du manager vis-à-vis des équipes et des hommes.
- 7. Ne pas réduire le collectif de travail à une addition d'individus.**
Valoriser la performance collective pour rendre les organisations de travail plus motivantes et plus efficaces.
- 8. Anticiper et prendre en compte l'impact humain des changements.**
Tout projet de réorganisation ou de restructuration doit mesurer l'impact et la faisabilité humaine du changement.
- 9. La santé au travail ne se limite pas aux frontières de l'entreprise.**
L'entreprise a un impact humain sur son environnement, en particulier sur ses fournisseurs.
- 10. Ne pas laisser le salarié seul face à ses problèmes.**
Accompagner les salariés en difficulté.