

Résultats 2008 du « Baromètre Santé au Travail » **Comment prévenir et gérer les risques psychosociaux ?**

Absentéisme, maladies psychologiques, stress, le mal-être au travail est devenu un enjeu majeur pour les entreprises au cours de ces dix dernières années. Outre les problèmes de santé qu'ils provoquent, les troubles psychosociaux et le stress ont un impact considérable en France. Les français sont, en effet, les plus grands consommateurs de psychotropes d'Europe avec un coût par habitant de 11 euros, un montant presque équivalent à celui des antibiotiques oraux. Les troubles mentaux sont, par ailleurs, la deuxième cause des arrêts de travail de 2 à 4 mois. Enfin, le coût du stress professionnel est évalué à environ 3% du PIB en France, soit 60 milliards d'euros (source BIT)

Le groupe Malakoff Médéric, en partenariat avec la Société PSYA, a fait réaliser, pour la seconde année consécutive, un baromètre « Santé au Travail ». L'étude, cette année, a été élargie aux salariés afin de présenter une vision croisée des salariés et des DRH sur le bien-être psychologique au travail. Réalisée par l'IFOP, cette étude a porté sur un échantillon représentatif de 600 DRH et de plus de 1000 salariés, appartenant pour moitié à des entreprises de 50 à 250 salariés, et pour moitié à des entreprises de plus de 250 salariés.

D'après l'étude, on constate :

► **Une convergence de vues des DRH et des salariés sur l'importance du bien-être psychologique des salariés pour l'entreprise.**

Comme dans l'enquête 2007, plus de 97% des DRH, toutes entreprises confondues, déclarent que le bien être psychologique des employés est un enjeu important pour l'entreprise. Ils précisent que c'est un levier pour **améliorer les relations internes** (entreprises « moyennes »), **attirer les talents** (pour les « grandes » entreprises), **augmenter la compétitivité / productivité** (toutes tailles d'entreprises). Les salariés marquent un intérêt nettement plus marqué : près des 2/3 d'entre eux le juge « très important » contre 55% des DRH.

► **Une divergence de perception sur la manifestation des troubles psychologiques, les causes et les remèdes à mettre en place.**

Les DRH n'ont pas particulièrement observé d'augmentation des problèmes liés aux troubles psychologiques au cours des dernières années (38% seulement de oui). A l'inverse, les **salariés déclarent observer une réelle augmentation**, plus particulièrement dans les grandes entreprises (84% de oui). Pour ces deux populations, les signaux révélateurs des **problèmes liés aux troubles psychologiques au travail** sont, dans l'ordre, principalement : **l'absentéisme, les difficultés relationnelles entre collègues et l'augmentation des conflits avec la hiérarchie.**

► **Les causes identifiées pour expliquer le mal-être au travail sont toujours aussi variées que lors du baromètre de 2007 mais témoignent d'une différence de vues entre DRH et salariés**

Les DRH mettent sur le même plan **l'inquiétude pour l'avenir professionnel et l'augmentation de la charge de travail**. La **multiplication des problèmes personnels** est, quant à elle, une cause invoquée par 50% des DRH tandis que les salariés y accordent peu d'importance (18%). Ces derniers soulignent surtout, à 63% et à 66%, **le manque de reconnaissance** comme étant à l'origine de souffrances psychologiques, contre seulement 42% des DRH. **L'augmentation de la charge de travail et la multiplication des contraintes professionnelles** sont également mises en avant.

► **Parmi les actions de prévention à mettre en place en priorité, l'amélioration des pratiques managériales est clairement identifiée par une très large majorité des DRH et des salariés.**

Les salariés accordent une importance nettement plus importante que les DRH à la réorganisation des procédures de travail (65 et 64%) et la prévention des risques psychosociaux (56 et 54%).

On remarque une **très mauvaise visibilité des mesures de prévention des situations de mal-être mises en place par les entreprises, auprès des salariés**. Dans les « moyennes » entreprises, 38% des DRH déclarent avoir mis en place des mesures et 13% seulement des salariés les perçoivent. Dans les grandes entreprises, 46% DRH déclarent avoir mis en place des mesures, perçues par seulement 20% des salariés.

Pour les DRH, en 2008 comme en 2007, le **principal obstacle à la mise en place** d'une politique de prévention du mal-être au travail réside dans la **difficulté à faire un diagnostic** de la situation (62% des « moyennes » entreprises et 68% des « grandes » entreprises).

► **Une prise de conscience par les DRH de la problématique du suicide.**

La **mise à distance vis-à-vis du suicide**, observée chez les DRH des « grandes » entreprises en 2007, **tend à se réduire**. Ainsi, 70% des DRH de ces entreprises (contre 57 % en 2007) estiment que le problème peut concerner toutes les entreprises.

Une problématique qui est, *in fine*, moins présente à l'esprit des DRH que des salariés : plus de 76 % des salariés (81% dans les « grandes » entreprises) estiment que cette problématique peut concerner toutes les entreprises.

► **Un écart entre les grandes entreprises et les autres sur les outils d'information et d'analyse de la santé au travail mis à disposition dans les entreprises.**

Si 55% des « grandes » entreprises déclarent **disposer d'outils d'information et d'analyse pertinents** concernant la santé de leurs salariés, elles ne sont que 43% parmi les « moyennes » entreprises. Ces données sont principalement fournies par la médecine du travail. Dans le cas où des **mesures de prévention** devraient être mises en place, les entreprises se tourneraient plus volontiers vers **les médecins du travail** dans un premier temps (72% et 78%), puis vers le **CHSCT** (de 59% et 70%). 20% des entreprises « moyennes » et 25% des « grandes entreprises » auraient recours à leur **mutuelle ou institution de prévoyance**.

Commentant les résultats de ce baromètre, **Guillaume Sarkozy, Délégué général du groupe Malakoff Médéric** indique « *Les entreprises ont pris véritablement conscience que la prévention est aujourd'hui nécessaire pour préserver le capital humain. Nous, en tant qu'institution de prévoyance et de protection sociale nous étions jusque là simples payeurs, dans le cadre du retour à l'emploi. D'un rôle curatif nous voulons passer à une logique de prévention. Nous devons avoir un rôle actif auprès des entreprises pour améliorer la santé de leurs salariés, améliorer leur productivité, et contenir les primes* ».

De son côté, **Emmanuel Charlot, directeur du développement de la Société Psya** est « *heureux de constater que la phase de prise de conscience des risques psychosociaux est désormais dépassée. Les entreprises sont aujourd'hui à la recherche de solutions adaptées à leurs métiers* ».