



Romain Cristofini
Directeur Général

Éditorial

Les partenaires sociaux à l'unisson

Un accord interprofessionnel sur le stress au travail

Il a été conclu au beau milieu de l'été, alors que des millions de salariés oubliaient justement leurs tracas professionnels sur les plages de France ou d'ailleurs. Autant dire qu'il est passé presque inaperçu, et pourtant, il marque un tournant majeur dans la prise en compte du mal être en entreprise dans notre pays ! Lui, c'est l'accord interprofessionnel signé en juillet entre les partenaires sociaux pour combattre le stress au travail.

Transposer en droit français l'accord cadre européen sur le stress au travail de 2004, tel était le premier objectif de la concertation organisée depuis le début de l'année entre les organisations syndicales, avec un mot d'ordre : "augmenter la prise de conscience et la compréhension du stress au travail, par les employeurs, les salariés et leurs représentants". Sauf que ces derniers ont souhaité aller plus loin que le compromis originel, en reconnaissant le management et l'organisation du travail comme facteurs déterminants du stress. Les syndicats ont en effet obtenu le retrait de l'idée "d'un stress positif".

“ L'organisation du travail, un facteur déterminant du stress ”

Sur la sellette, le management par le stress, encore utilisé dans certaines entreprises pour optimiser la compétitivité de leurs collaborateurs... avec les effets contre-productifs que l'on admet maintenant. De son côté, le MEDEF a en outre accepté de reconnaître l'action nécessaire de l'employeur en matière de prévention du stress et de ses effets sur la santé : "Dès qu'un problème de stress au travail est identifié, une action doit être entreprise pour le prévenir, l'éliminer ou à défaut le réduire", indique ainsi l'accord. Bref, le stress au travail ne sera plus de la responsabi-



lité individuelle du salarié mais bien aussi désormais de la responsabilité des modes d'organisation dans les entreprises. Nombre d'entre elles n'ont pas attendu pour considérer le bien être de leurs salariés à sa juste valeur, dans tous les sens du terme d'ailleurs. Valeur humaine mais aussi valeur économique, tant il est vrai qu'un collaborateur en bonne santé est plus productif, et pas seulement parce que moins sujet à l'absentéisme ! De là à penser que cet accord interprofessionnel est un plaidoyer pour le capital humain, il est un pas... qu'Adam Smith, le père du libéralisme, avait déjà franchi au 18^e siècle. "L'origine de la richesse est le travail des hommes" écrivait-il alors.

➤ Page 2/3 :

- Formation à la Gestion du stress, de nouvelles vieilles méthodes

➤ Page 3 :

- Médecine du travail : les partenaires sociaux disent "oui" à la négociation
- Les TMS en tête des maladies à caractère professionnel
- Amiante : un médecin du travail mis en examen

➤ Page 4 :

- 3 questions à Maître Michel Ledoux, Avocat en droit social au Barreau de Paris, spécialiste des risques à caractère professionnel
- Actu produit : L'Observatoire du stress

Prévention du stress au travail

Formation à la Gestion du stress, de nouvelles vieilles méthodes

Si l'entreprise a désormais le devoir de s'intéresser aux facteurs de stress liés à son organisation, elle peut également investir dans la formation de ses collaborateurs. Au-delà d'une sensibilisation de premier niveau aux principaux concepts liés au stress, elle peut leur proposer d'acquérir de véritables *techniques* pour mieux le gérer.

Là est tout l'intérêt des formations spécialisées proposées aux entreprises. Si celles-ci n'abordent pas des concepts en eux-mêmes nouveaux - la gestion du stress figure dans les catalogues de formation continue depuis de nombreuses années - c'est l'ampleur des programmes mis en place qui est remarquable : des entreprises n'hésitent plus à former des dizaines ou des

centaines de collaborateurs et/ou managers dans une volonté double de promouvoir bien-être au travail et performance.

Car en s'appuyant sur différentes techniques éprouvées, au premier rang desquelles l'approche cognitivo-comportementale, ces formations permettent de développer de vraies aptitudes à gérer son stress au travail comme dans la vie privée (ce qui explique en partie leur succès grandissant auprès des collaborateurs).

Etant donné la diversité des approches existantes, il est important d'y voir plus clair avant de proposer ce type de formation au sein de votre l'entreprise. Voici quelques repères pour vous y retrouver.

LES PRINCIPALES APPROCHES

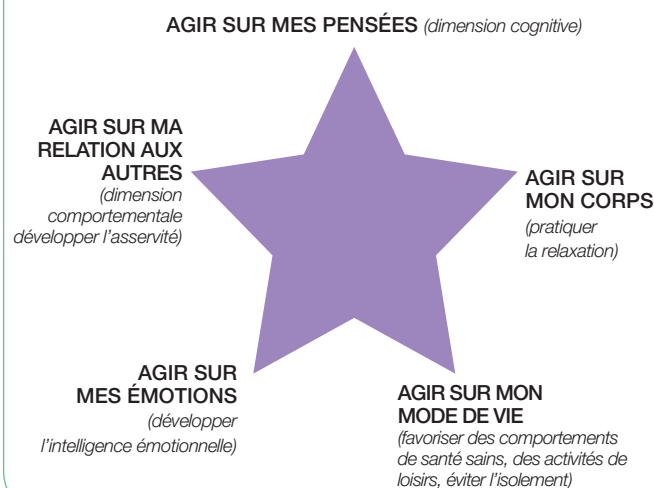
Les thérapies cognitivo-comportementales : une approche éprouvée

Comme leur nom l'indique, les thérapies cognitives agissent sur nos pensées. Concrètement, elles permettent de travailler directement sur les croyances qui nous gouvernent. Autrement dit, elles s'intéressent aux interprétations négatives, par ailleurs souvent erronées, qui sont créées par ou qui provoquent des émotions pénibles (angoisse, anxiété, colère, découragement, dépréciation de soi...). Elles ne s'y intéressent que pour les dépister et les combattre par des techniques interactives telles que l'auto-observation des pensées automatiques négatives et la remise en perspective des faits interprétés avec la réalité. On parle alors de restructuration cognitive. Les thérapies cognitives sont souvent

associées aux thérapies comportementales, qui leur associent des exercices pratiques de relaxation (voir la partie relative à la relaxation) et d'apprentissage de nouveaux comportements. On parle alors de TCC. Concrètement, il s'agit pour le sujet d'affronter progressivement les situations qu'il craint, pour développer des stratégies comportementales plus efficaces et moins nocives pour le bien-être et la santé des personnes. Dans ce cadre, lui sont souvent proposés des jeux de rôles, puis des mises en situation concrètes qui lui permettent d'évaluer concrètement ses progrès. Un apport sur l'affirmation de soi pourra, dans cette perspective, être aussi proposé (voir la partie relative à l'affirmation de soi).

Les grands axes de la gestion du stress

Le schéma ci-dessous présente les grands axes vers lesquels les formations à la gestion du stress peuvent être orientées.



P.N.L et A.T : deux autres approches cognitives

➤ La Programmation Neuro Linguistique

Cette technique se base sur le constat suivant : ceux qui réussissent, notamment dans leurs relations aux autres, ont des gestes et des comportements communs. Or, il serait tout à fait possible de reproduire ces attitudes afin de réussir soi-même. Bref, la PNL se veut la synthèse d'un travail d'observation et de compréhension des faits humains à travers leurs manifestations orales et gestuelles. Objectif : identifier nos comportements et réflexes inadaptés pour les remplacer par des actions plus positives, telles une communication optimisée ou une meilleure appréhension des conflits inter-personnels.

➤ L'Analyse Transactionnelle

L'Analyse Transactionnelle (A.T.) étudie notre personnalité (ce que nous disons, pensons et ressentons) en fonction de ses "Etats". Par ce terme, il faut entendre "Etats du Moi" qui, selon l'A.T., sont au nombre de trois : Parent, Adulte, Enfant. A partir de cette classification, la méthode va permettre de décoder les phénomènes psychiques se produisant dans le cadre de nos échanges avec les autres (les "Transactions".) L'A.T. permet ainsi une meilleure connaissance de soi et des autres, pour prendre conscience de "ce qui se joue ici et maintenant" dans les relations personnelles et professionnelles, et d'améliorer la communication entre deux personnes et dans les groupes.

LE CHIFFRE DU TRIMESTRE

39,4

C'est le nombre d'accidents du travail pour 1 000 salariés ayant eu lieu en 2007. Il était de 46 pour mille il y a dix ans. Motif supplémentaire de satisfaction, ces accidents sont

moins sérieux. Depuis 20 ans, le nombre des accidents graves a ainsi été divisé par 2 et celui des accidents mortels divisé par 3.

Approches complémentaires

Deux autres types de techniques, parce qu'elles peuvent être simplement expérimentées au travers de jeux de rôle ou d'exercices pratiques, se révèlent très pertinentes et accessibles.

➤ Développer l'affirmation de soi (agir sur mes relations aux autres)

Dans le cadre des relations humaines, l'assertivité (affirmation de soi) désigne un comportement ou une attitude qui s'appuie avant tout sur le refus d'avoir recours aux trois autres comportements types à effets négatifs que sont les comportements d'agression (ou de domination), de soumission (ou de passivité), ou de manipulation (ou de domination par la ruse).

Dans le monde du travail, le développement de l'affirmation de soi permet par exemple aux collaborateurs d'apprendre à dire "non", à exprimer une critique ou à émettre un compliment, sans anxiété exagérée et de manière non-agressive. Elle favorise ainsi des relations entre collègues plus saines et moins génératrices de stress.

➤ Les techniques de relaxation (agir sur mon corps)

Relaxation rapide, training auto-gène de Schulz, relaxation musculaire de Jacobson... Autant d'approches différentes pour un champ d'action : la relaxation. Selon le dictionnaire Robert, le mot relaxation vient du latin *relaxatio* "détente, relâche" au sens physique du terme. Sauf qu'il ne suffit pas de s'installer confortablement dans un fauteuil pour se relaxer. Bien plus qu'un simple repos musculaire, la relaxation vise en effet à atteindre un état de conscience modifiée, avec un objectif : se recentrer et éliminer ainsi les pensées parasites et négatives. Elle permet à la personne de se ressaisir, de se protéger des stressseurs et de prendre soin de ses émotions et de son corps. Dans toute la diversité de ses méthodes, la relaxation est utile pour prévenir le stress (en amont) ou pour en combattre les manifestations somatiques (en aval).

CONCLUSION

Au-delà de leurs différences, ces différentes méthodes ont toutefois un dénominateur commun : elles sont sérieuses ! Dans la jungle des formations "anti-stress" aujourd'hui proposées aux entreprises, il convient en effet de savoir de quoi on parle et de ne pas se laisser séduire par la première méthode miracle. Plus le langage est pompeux, plus la méfiance devra être de mise. Quelle que soit la formation choisie, elle devra maîtriser un vocabulaire commun et intelligible par le plus grand nombre et respecter les bonnes pratiques (tel le référentiel de bonnes pratiques en formation FFFOD - AFNOR). De groupe ou individuelle, adressées à tous ou plus spécifiques pour les managers, ces formations sont appelées à être mises en place dans des programmes d'envergure parfois à l'échelle de toute l'entreprise.

Pour en savoir plus, contacter **CAPITAL SANTÉ** au 0811 462 213

ACTU

Les TMS en tête des maladies à caractère professionnel

Les résultats de la première étude épidémiologique réalisée en France sur les maladies à caractère professionnel (MCP) sont tombés. Et le constat est sans appel ! Les troubles musculo-squelettiques et psychosociaux arrivent en tête des affections répertoriées. Fruit d'une série d'enquêtes menées par de nombreux médecins du travail volontaires, sous la houlette de l'Institut de veille sanitaire et de l'Inspection médicale du travail, cette étude révèle que 59 % des maladies professionnelles recouvrent des pathologies de l'appareil locomoteur (douleurs musculaires ou articulaires), 21 % d'entre elles étant le résultat d'une souffrance psychique (dépressions, troubles anxieux...).

AMIANTE

un médecin du travail mis en examen

Plus de dix ans après l'interdiction de l'utilisation d'amiante dans notre pays, les décisions de justice se succèdent en faveur des victimes ou de leurs ayants-droits. Dernière illustration en date, la mise en examen d'un ancien médecin du travail du Port de Dunkerque pour "homicide involontaire" et "non-assistance à péril", dans le cadre d'une enquête portant sur le décès de seize dockers contaminés par "la fibre tueuse". Après l'affaire de Condé-sur-Noireau, dans le Calvados, c'est la seconde fois qu'un professionnel de santé est mis en cause pour avoir négligé les dangers de l'exposition à ce matériau. Rappelons que ce dernier fut massivement utilisé dans le secteur de la construction en France jusqu'à sa prohibition totale et définitive en 1997.

MÉDECINE DU TRAVAIL

les partenaires sociaux disent "oui" à la négociation

Les partenaires sociaux se sont prononcés en faveur de l'ouverture d'une négociation sur la réforme du système de médecine du travail. Toutefois, la date butoir pour parvenir à un accord et le champ des discussions font encore débat. Réunis le 16 septembre devant le Conseil supérieur des risques professionnels, patronat et syndicats ont ainsi demandé un allongement de la durée des discussions que le ministre souhaite voir s'achever d'ici la fin de l'année.

DÉFINITION

Le Training autogène est une technique de relaxation thérapeutique de lutte contre le stress et l'anxiété.

Elaborée au début du XX^e siècle par le docteur Schultz, cette méthode utilise la suggestion et la concentration en évoquant des sensations de pesanteur et de chaleur dans différentes parties de son corps. Les exercices de base sont très simples (ils peuvent être réalisés au poste de travail) et leurs bénéfiques concrets dans plusieurs domaines : diminution du stress, amélioration de la concentration, de la qualité du sommeil, de la capacité respiratoire et du rythme cardiaque.



3 QUESTIONS à...

Maître Michel Ledoux,

*Avocat en droit social au Barreau de Paris,
spécialiste des risques à caractère professionnel*

• **Comment interprétez-vous l'accord interprofessionnel conclu entre les partenaires sociaux au mois de juillet dernier pour combattre le stress au travail ?**

Cet accord est important à plusieurs titres. D'abord parce qu'il confirme que les employeurs, et notamment le MEDEF, reconnaissent les risques psychosociaux comme des risques professionnels à part entière. Ensuite, ce consensus fait bien la distinction entre harcèlement et souffrance au travail. Le distinguo est d'importance ! Car il reconnaît que le mal être des salariés peut résulter de problèmes d'organisation dans l'entreprise. Certes, les risques psychosociaux étaient identifiés depuis la loi de décembre 1991 modifiant le code du travail et le code de la santé publique en vue de favoriser la prévention des risques professionnels. Celle-ci précise que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires "pour protéger la santé des travailleurs". Oui mais voilà, l'évaluation obligatoire des risques n'intégrait pas expressément les risques psychosociaux. Désormais, ce sera incontournable.

• **De l'intention aux actes, il est pourtant un pas que les employeurs pourraient avoir du mal à faire. Comment mesurer en effet la part du travail dans le mal être d'un individu ?**

On ne peut plus raisonner en ces termes. Depuis dix ans, la vie professionnelle interfère de plus en plus avec la vie personnelle. A charge donc pour les entreprises de mettre en place la meilleure organisation possible afin de diminuer la pression psychologique sur leurs salariés.

“ Depuis dix ans, la vie professionnelle interfère de plus en plus avec la vie personnelle ”

Dans le cas contraire, la justice pourra dorénavant se substituer à elles, comme l'a illustré l'arrêt Snecma du 5 mars dernier, dans lequel la Cour de cassation précise que "pour faire respecter l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur, le juge peut aller jusqu'à suspendre la mise en place d'une nouvelle organisation du travail". D'où la nécessité pour les entreprises d'agir désormais le plus en amont possible. A partir du moment où le stress peut être considéré comme une maladie professionnelle ou un accident du travail,

les employeurs risquent non seulement une augmentation de leurs cotisations AT mais aussi d'être confrontés à des poursuites pénales.

• **Comment cela va-t-il concrètement se traduire pour les entreprises ?**

Par le devoir de mettre en place des solutions quand ce sera nécessaire, et notamment collectives, étant entendu que les actions menées le seront sous leur responsabilité juridique. Mis à jour annuellement, le document unique devra dorénavant aussi évaluer les risques psychosociaux par unité de travail. Le cas échéant, le plan d'actions ad hoc aura ensuite à proposer des solutions adaptées. Médiation, formation, sensibilisation, les domaines d'intervention sont identifiés, mais les solutions efficaces sont encore à expérimenter. Dans les DRH, le traitement du stress stresse ! C'est là qu'interviennent des prestataires spécialisés, comme CAPITAL SANTÉ, dont les solutions permettent souvent d'y voir plus clair, ne serait-ce que pour poser un bon diagnostic.

ACTU PRODUIT

L'Observatoire du stress

L'Observatoire du stress permet de mesurer la nature et l'impact du stress professionnel dans une organisation. Piloté au quotidien par la Médecine du travail l'Observatoire du stress repose sur l'utilisation d'un questionnaire d'évaluation soumis au salarié lors de sa visite médicale. La démarche de prévention est double : les résultats individuels fournis instantanément au médecin lui permettent de dépister et d'accompagner les individus fra-

gilisés (prévention tertiaire) tandis que l'analyse des données collectives permet d'alimenter des indicateurs sur les principaux facteurs de stress en vue d'un plan d'actions correctrices (prévention primaire).

L'observatoire proposé par CAPITAL SANTÉ s'appuie sur un logiciel unique, StressLab®, et un rapport annuel remis à l'entreprise tous les 12 mois.

>> **Infos : www.capital-sante.fr**



ILS ONT FAIT RÉCEMMENT CONFIANCE À CAPITAL SANTÉ

- AIST 83
- ATOS ORIGIN
- DIRECT ASSURANCE
- GRAS SAVOYE
- IBM
- MGPI
- MICHELIN
- PAGES JAUNES...