



Depuis près de 10 ans, les gouvernements successifs ont légiféré sur les thématiques de la responsabilité sociale des entreprises (handicap, senior, risques psychosociaux) afin de contraindre les entreprises à prendre en compte ces dimensions dans leur politique RH. Le stress n'a pas fait exception. Comme le stress est un phénomène non-tangible et difficilement mesurable, le législateur n'a pas pu imposer des quotas et menacer de pénalités les entreprises. Il a choisi de contraindre les entreprises à engager des négociations sur le thème du stress avec les acteurs sociaux de l'entreprise. Aucune sanction n'a été prévue en cas de non-respect de la loi, si ce n'est la menace de la publication de la liste des entreprises exemplaires et moins exemplaires au 18 février 2010. La loi porte donc davantage sur une obligation de moyens plus que de résultats. Depuis cette publication, plus rien n'incite les entreprises à engager les négociations et à effectuer un diagnostic et/ou un plan d'action. Suite à cette publication très médiatisée, les directions des Ressources Humaines ont dû rendre des comptes sur leur politique en matière de risques psychosociaux.

L'accord signé en France rappelle à l'employeur sa responsabilité d'engager la négociation. Or les acteurs de la prévention dans l'entreprise font part de leurs difficultés à initier des démarches car ils ne disposent pas d'argumentaires et d'outils qui permettent à chacun de prendre conscience des risques psychosociaux. Effectuer un diagnostic et le partager entre les différents acteurs du dialogue social est quasi impossible. D'autant que les indicateurs de mesure tardent à être publiés. Les directions se retrouvent donc quelques peu démunies pour réaliser des diagnostics et donc élaborer des plans d'actions. Pourtant être capable de mesurer et de prévenir le stress au sein des organisations représentent un véritable enjeu pour les entreprises. En effet, les conséquences sur l'entreprise sont nombreuses : dégradation de l'image, baisse de la productivité, hausse du taux d'absentéisme, blocage du turn-over, hausse des accidents du travail... « La réglementation c'est la limite basse du comportement », comme le rappelle Jacques Levy, Président de Sephora Monde. Engager des négociations sur le stress ne constitue qu'un des leviers à la main des DRH pour apporter une réponse au stress. Les directeurs des Ressources Humaines peuvent agir dans différents domaines pour apporter une solution plus globale aux risques psychosociaux au sein de l'entreprise.

Ce qui pourrait paraître comme un pur exercice 'de mise en conformité' par les services de DRH associés aux juristes peut se transformer en un exercice stratégique 'à la main' des DRH, en coopération avec l'ensemble des fonctions de l'entreprise. Publié le 10 février 2010, le rapport Lachmann sur les risques psychosociaux préconise des mesures pleines de bon sens pour prévenir au mieux ces risques. Ces préconisations peuvent se décliner dans un grand nombre de politiques RH de l'entreprise. Nombre d'entre elles a pris conscience de ce qui est en train de se jouer au travers des contraintes et des opportunités que comportent l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre. Il est difficile d'en faire une synthèse avertie. Mais il est plus simple de définir les points d'action permettant d'agir et de prévenir le stress et les autres risques psychosociaux. La lutte contre le stress au sein de l'organisation peut faire l'objet d'une approche individuelle ou collective.