



Réagir face à la souffrance au travail

Stress, harcèlement... Quand le travail devient trop difficile à supporter, le salarié doit pouvoir se préserver et alerter.

Dossier réalisé par Manuel Jardinaud | Publié le 26.11.2012, 16h42

Surcharge de travail, projet trop stressant, manager à la limite du harcèlement... Certaines conditions de travail se révèlent pathogènes. Les maux sont connus : insomnies, maux de dos, grosses fatigues. Sans parler des conséquences plus graves comme les risques cardio-vasculaires ou, pis, la tentative de suicide. Le phénomène, qui n'est pas nouveau, ne se tarit pas, même si aucune statistique officielle ne permet de le quantifier. Face à ces problèmes de mal-être, comment s'en sortir ?

Pour Isabelle Courdrier, psychologue du travail, « le premier acteur vers qui un salarié doit se tourner est le médecin du travail ». Il est important que « l'entreprise prenne en considération ce genre de situation », complète Dominique Démaret, sociologue et fondatrice du cabinet Futur antérieur. Ce professionnel peut intervenir auprès des managers et des ressources humaines seulement si le salarié l'y autorise, secret médical oblige. Surtout, maillon central des dispositifs de santé au travail, il recueille les informations concernant les situations de souffrance. Il peut donc saisir le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont il fait partie. Cette instance qui regroupe les représentants de l'employeur et du personnel peut, dans certains cas, lancer une alerte pour exiger une expertise. Le médecin du travail pourra également, s'il le juge nécessaire, considérer le salarié comme inapte à son poste. Cela obligera son employeur à lui trouver un autre poste, probablement moins exposé.

En complément de cette action, une situation de souffrance au travail nécessite d'alerter le collectif. « Il ne faut pas rester seul avec son problème », estime Dominique Démaret. Ainsi, en parler avec ses collègues les plus proches peut permettre de voir que d'autres personnes rencontrent les mêmes difficultés, les mêmes questionnements. Le manager direct ou un cadre des ressources humaines peuvent également être un relais, si le salarié a confiance en eux. Même si, comme le souligne Benjamin Paty, consultant chez Axis Mundi, « dans un contexte général d'ultracompetition, il demeure difficile de manifester une faiblesse et de montrer ses failles ».

Selon Isabelle Courdrier, le salarié peut également « écrire un historique précis pour comprendre comment il en est arrivé à cette situation de souffrance ». Cette simple étape permet de prendre du recul sur le problème et d'en analyser les points saillants afin de mieux agir. Dominique Démaret estime que le salut passe aussi par le fait « d'accepter que l'on n'est pas infaillible, que l'on peut ne pas y arriver ».

Autre espoir pour faire bouger les choses : l'inspection du travail. Garant de la bonne exécution du contrat de travail et du respect de la loi, l'inspecteur peut, s'il est saisi, intervenir au sein de l'entreprise afin de vérifier si l'employeur respecte ses obligations en matière de santé. « Il doit avoir un écrit de la part du salarié », explique Dominique Démaret. Laquelle conseille de mettre le directeur des ressources humaines et le CHSCT en copie de la missive : « En général, c'est radical, ça remue tout ! » Plus généralement, en interpellant les acteurs de la santé du monde du travail, le salarié se met dans la position de « sentinelle », selon les mots d'Isabelle Courdrier. Son action permet souvent « d'éclairer et de dénoncer une situation plus générale ». Et donc de faire bouger les choses pour l'ensemble d'une équipe.

Au-delà de ces alertes, Benjamin Paty note : « Il faut s'autoriser à se préserver. » Un salarié en difficulté doit aller voir son médecin traitant qui, si son état de santé l'exige, pourra lui prescrire un arrêt maladie. Isabelle Courdier, qui prône cette stratégie dans les situations les plus délicates, prévient néanmoins que le retour dans l'entreprise peut ensuite se révéler difficile.

Le Parisien Economie

Droits de reproduction et de diffusion réservés - Copyright LE PARISIEN 2012