



« Pour que le savoir faire reconnu soit reconnaissable»

## **LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX et L'ENTREPRISE**

### **Il ne suffit pas de dénoncer faut-il encore engager les moyens de prévention**

**Art L 41 21 -1 du CT « L'employeur prend (...) des actions d'information et de formation qui favorisent la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés... »**

Il est un fait incontestable : la vision négative du travail s'est installée au sein des entreprises et chez de nombreux salariés. Le travail est en train d'être perçu comme une charge génératrice de « mal être » et de stress plongeant ses racines dans la dégradation des conditions de travail, dans l'intensification de ce même travail et comme un mécanisme éloignant l'activité professionnelle de son pouvoir à développer les capacités de chacun.

C'est donc une vision différente qu'il faut mettre en place, non plus celle de la simple administration du personnel (recrutement- paiement - gestion d'un certain nombre d'éléments de la vie des salariés...), mais celle qui favorise une gestion prévisionnelle des hommes, une gestion des ressources humaines qui permette de changer la perception négative des relations de travail.

Pour éviter un bilan peu glorieux (la France est le 3<sup>ème</sup> pays au monde pour les dépressions liées au travail avec un chiffre représentant entre 1,5 et 4 % du PIB) l'entreprise doit apprendre à travailler avec la complémentarité des hommes (âge – talent- expérience de tout type- savoir faire –formation...) et permettre ainsi de répondre favorablement aux aspirations des salariés. Pour cela l'entreprise doit maîtriser son engagement à développer et à reconnaître les compétences du personnel ; il lui faut donc optimiser le facteur humain en développant en plus de sa gestion des compétences techniques son intérêt pour

- Les talents
- Les prédispositions
- Les préférences
- La reconnaissance

C'est à ce prix que l'entreprise pourra maintenir les motivations et améliorer la performance globale. L'impasse réside dans l'anonymisation des individus. D'ailleurs un salarié de talent n'est-il pas plus prompt à acquérir des compétences et à développer son professionnalisme ?

Cette vision dynamique des salariés de l'entreprise peut s'effectuer en favorisant quatre orientations :

- **La PLANIFICATION** en plaçant l'homme au cœur de l'entreprise, en développant l'implication personnelle
- **L'ACTION** en tenant compte des différentes dimensions de l'investissement humain (recrutement, entretien individuel, apprentissage, formation, polyvalence, innovation...)
- **L'EVALUATION** en mesurant l'efficacité des moyens mis à la disposition du personnel
- **L'AMÉLIORATION** en développant la responsabilité sociale de l'entreprise.

L'entreprise ne doit pas oublier que les risques psychosociaux sont :

- Contreproductifs
- Un frein à la performance sociale et économique

L'optimisation du facteur humain permet

- Une réduction de l'absentéisme
- Une réduction des accidents du travail
- Une réduction des risques psychosociaux
- Une amélioration de la productivité
- Une augmentation de la motivation
- Une notoriété accrue
- De meilleures candidatures

## **UN BÉNÉFICE ÉVIDENT**

Ayons toujours présent à l'esprit que ceux qui consomment les compétences ont une vue, une conception étriquée finissant par atteindre les paliers délétères des risques psychosociaux, alors que ceux qui investissent durablement dans l'homme sont ceux qui seront présents demain.