

des DRH considéraient la prévention des risques professionnels comme une des thématiques à prendre en compte. Ils souhaitaient majoritairement s'atteler à la prévention du stress, même si les trois quarts d'entre eux le jugeaient difficile à appréhender.

Actions tous azimuts

Résultat, beaucoup d'entreprises se lancent en ordre dispersé dans des actions visant à réduire la pression sur les collaborateurs. Aux côtés des vénérables formations à la gestion du stress, les programmes de relaxation, de massage, de "visualisation positive", fleurissent dans les couloirs des sociétés de service. Bureaux zen, conciergerie (pour débarrasser les salariés des corvées de blanchisserie, des courses et autres réservations culturelles ou de voyage), shiatsu et massages minute au poste de travail, "sieste flash", sophrologue: tout pour se relaxer et mieux mobiliser ses capacités d'adaptation. L'éventail

des solutions cherchant à renforcer la résistance individuelle aux effets du stress ne cesse de s'élargir, louchant, pour certaines, vers une "philosophie" new age.

Sophrologie ✕

Des entreprises comme Dell, Deloitte (lire p. 30), la RATP ont ainsi commencé à travailler sur ces techniques en proposant à leurs salariés des séances, voire des semaines dédiées. La sophrologie en particulier, après avoir conquis le monde du sport, pour la préparation des compétiteurs aux grands rendez-vous notamment, convainc de plus en plus d'entreprises. Créée par un neuropsychiatre dans les années 1960, cette discipline propose essentiellement des techniques de détente mentale et physique. « Depuis deux ans, des entreprises osent dire qu'elles y ont recours », indique Nathalie Bergeron-Duval, qui intervient de plus en plus régulièrement auprès des salariés.

« Mais les approches individuelles ne peuvent suffire,

L'essentiel

- 1 **Les risques psychosociaux ne cessent d'augmenter dans les entreprises. Le stress et ses pathologies associées en font partie.**
- 2 **Les employeurs doivent prévenir les risques professionnels, et certains ouvrent le dossier du stress des salariés.**
- 3 **Les formations, le soutien psychologique, la sophrologie ou les massages – autant d'approches centrées sur l'individu – se multiplient dans les bureaux.**
- 4 **Pour les préventeurs de l'INRS, des Cram, des Aract, ces approches sont insuffisantes, voire dilatoires. Selon eux, il faut accepter d'interroger collectivement et de corriger le fonctionnement de l'entreprise.**

signale Martine Léonard. D'une part, des enquêtes montrent que leurs éventuels effets sont limités dans le temps. Plus préoccupant, elles risquent aussi d'agir comme un emplâtre sur une jambe de bois, en exonérant l'entreprise d'une réflexion sur les conditions et l'organisation du travail, sur la qualité du management... Mais c'est plus confortable et plus facile à entamer pour une direction d'entreprise.»

Approche collective

Tout comme la Fondation de Dublin, l'INRS, les Cram ou l'Anact, ce médecin du travail plaide pour une approche collective de la prévention des risques psychosociaux. Dans ce cas, les partenaires sociaux accompagnent la démarche. Une évaluation des risques psychosociaux est réalisée avec le médecin du travail, les préventeurs de la Cram ou de l'Anact. Le dispositif prévoit ensuite une réflexion concertée sur l'amélioration des conditions de travail (organisation du temps, des locaux,