SOUS PRESSION Les entreprises optent parfois pour une politique managériale qui nuit à la santé de leur personnel, péjorant par là leur propre rentabilité.

La crise et la santé au travail

Selon les statistiques les plus récentes, le nombre de faillites en Suisse a augmenté de 3% entre 2010 et 2011, s'établissant à 4379 entreprises (étude Dun & Bradstreet). La façon dont les entreprises réagissent face aux menaces pesant parfois sur leur existence même n'est pas sans conséquences sur les relations de travail.

Absentéisme et turnover

La pression accrue exercée sur les salariés a pour conséquence paradoxale de mettre à son tour à mal la rentabilité des entreprises, parce qu'elle tend à porter atteinte à la santé physique et psychique des employés, ainsi qu'à la qualité de leur engagement professionnel.

En 2011, le volume total d'heures d'absence du travail s'est élevé à 240 millions, dont 185 pour cause de maladie ou d'accident (soit 77%). L'augmentation, depuis 10 ans, est significative.

Par ailleurs, le taux de rotation du personnel est particulièrement élevé en Suisse en comparaison internationale, et s'établit autour de 10%. Une étude de l'Institut de recherche sur le travail et le droit du travail de l'Université de Saint-Gall (2007) attribue principalement ce taux de turnover à l'insatisfaction des employés vis-à-vis de leurs conditions de travail.

Course au contrôle

Les entreprises suisses souffrent du désengagement de leurs employés. Ce désengagement a des causes multiples. La politique managériale des entreprises est indiscutablement l'une d'elles.

Face à l'augmentation du stress lié à la crise économique, les entreprises tendent à multiplier les réponses inadéquates. L'un des travers les plus courants est la multiplication des abus de procédures (reporting, process, controlling...).

Le développement des organes de certification et leurs exigences formelles s'ajoutent aux procédures vécues comme absurdes, et qui s'avèrent redoutablement chronophages. Cadres intermédiaires et employés souffrent de cette situation qui empiète lourdement sur le temps à disposition.

Perte de sens et isolement

Cette avalanche de procédures suscite chez l'employé, quelle que soit sa place dans la hiérarchie, un sentiment de perte de sens. Le but avoué des procédures est en total porte-à-faux avec ses conséquences réelles.

De nombreux employés sont désemparés, submergés par le trop-plein de procédures. KEYSTONE

S'ajoute un sentiment de frustration puisque les nouveaux procédés managériaux expriment une défiance systématique vis-à-vis de l'employé, le privent de toute autonomie et tendent à le déresponsabiliser. Au bout du compte, alors qu'on parle de management par compétences, par la qualité, l'employé ne se sent pas reconnu, ni comme personne, ni dans sa production, ni dans ses compétences.

Le désengagement de l'employé n'est que le premier symptôme d'un processus qui peut conduire à de graves atteintes à la santé. Ensuite viennent la perte de confiance, l'autodépréciation, qui conduit souvent à des arrêts de travail répétitifs. Puis l'employé peut retourner contre lui le mal-être qu'il subit au sein de l'entreprise. Les symptômes à ce stade peuvent s'exprimer par le burnout, la dépression, la désocialisation, les troubles somatoformes... qui conduisent à des arrêts de travail de longue durée.

Prendre des mesures

L'employé, dès qu'il y a un malaise dans sa vie professionnelle, a tout intérêt à chercher des réponses, au besoin en requérant de l'aide, avant que sa santé ne soit atteinte durablement. De son côté, l'employeur doit être attentif aux conséquences de ses pratiques managériales et prendre des mesures dès l'apparition des premiers signes.

ALINE ROBERT
CAP CONSEIL & ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL FEMME ET TRAVAIL
WWW.CAP-PRO.CH