

Colloque du 22 mai 2019

Comment faire face au suicide en milieu professionnel ?

Intervention de Christian Sanchez

Rappel de quelques évidences :

Bien que ce colloque soit consacré au suicide en entreprise, rappelons quand même

- Que l'entreprise ne soit pas le lieu privilégié des suicides, que ceux-ci se produisent majoritairement hors de l'entreprise, restant à définir ce qui est lié ou non au travail, ce qui n'est pas aisé et qu'il faut donc se méfier des présomptions de responsabilités
- Que les entreprises où le risque suicidaire se révèle élevé ne sont pas celles qui sont le moins couvertes socialement (instances représentatives, statut protecteur...)
- Que si le suicide est fréquemment lié à la perte d'emploi, nombre d'entre eux, comme d'ailleurs les risques psycho sociaux, se situent dans des contextes des administrations ou d'entreprises à statut où le risque de perte d'emploi est quasi inexistant...
- Qu'enfin, il est difficile, sauf à posteriori, et encore, de mesurer la part que peut prendre le privé (famille, santé, argent, trajets...) et le professionnel.

Cela dit, l'espace de l'entreprise permet et oblige de prendre des mesures préventives envers les risques suicidaires, et tout naturellement la fonction ressources humaines se doit d'être en première ligne.

Tout d'abord sur le plan technique :

- En se préoccupant des conditions du travail et de son organisation (tâches, rythmes, conflictualité, relations clientèle, contraintes logistiques...). L'entreprise peut intervenir pour supprimer les risques ou les réduire en prévention primaire ou secondaire
- En se penchant sur les tensions inhérentes à la culture au travail, au sentiment d'inutilité, de perte de contrôle, aux injonctions paradoxales subies par les collaborateurs de l'entreprise
- En ajustant ses pratiques de management, prêtant attention aux objectifs intenable, au sentiment de débordement ou d'incapacité générés par une entreprise « mise en tension »

Tout ceci pouvant être multiplié dans les cas de restructurations d'entreprise (cession, fusion, réduction d'effectif, évolution structurelle...)

Ces contraintes peuvent et doivent être traitées en relation avec l'encadrement et les représentants du personnel.

La DRH peut susciter des études spécifiques, analyser les indicateurs classiques existants, en générant des enquêtes auprès du personnel, en se penchant sur tous ces signaux faibles, très significatifs quand on les interprète

C'est l'objet du Document Unique, que les ressources humaines, mais aussi les représentants du personnel devraient s'approprier de manière plus positive

C'est là un des rôles naturels, mais prioritaires de la fonction RH

Mais son rôle est aussi politique, au niveau du management de l'entreprise. Accédant aux organes de Direction de l'entreprise, le DRH n'a pas vocation à être un « business Partner »

dont la mission essentielle serait de servir de courroie de transmission entre une Direction, et le personnel.

Car certaines « cultures d'entreprise » essentiellement focalisées sur des indicateurs de marché, ou financier, ou générant des idéologies punitives dans la conception du travail, devant nécessairement et moralement constituer une contrainte, sont destructrices pour l'humain. Elles sont liées

- A la financiarisation de l'économie supposant des indicateurs incompréhensibles pour les salariés.
- A un « court-termisme » délétère pour l'organisation et les personnels
- A un allègement excessif des structures intermédiaires d'encadrement

Les concepts d'entreprise « agile », c'est à dire souvent superficielle, les « chief happiness officers », clowns ou gourous d'entreprise, la multiplication des babyfoot dans les entreprises se voulant « modernes », prétendent apporter le bonheur au travail, alors qu'on ne demande à l'entreprise que de fournir un lieu d'épanouissement dans son activité et des conditions de travail digne de notre siècle.

Il revient donc fondamentalement à l'entreprise, et en premier lieu au DRH, de réhabiliter la force créatrice, et novatrice de l'homme au travail, de la valoriser et de lui permettre de contribuer à la réussite de l'organisation. Il lui revient également de mettre en valeur les notions de respect, de reconnaissance au travail, de considération, d'écoute...et de mettre en place les outils de formation nécessaire pour tous ceux qui ont à gérer des hommes et des femmes.

C'est cette vision humaniste du rôle d'une fonction ressources humaines que je voulais développer devant vous aujourd'hui.