

## Au Royaume-Uni, les employés délaissés

Malgré la récente prise de conscience des autorités, les employeurs britanniques ne sont pas préparés à affronter le stress de leurs employés.

**B**T reste muet. Malgré quelques articles dans la presse anglaise sur les suicides chez son homologue français, l'ex-British Telecom ne divulgue aucune information sur la prise en charge du stress de ses employés. Psychologue à la clinique londonienne Susie Ambrose, Trudy Hill assure qu'à la suite de recherches menées auprès de nombreux salariés et de services de ressources humaines elle s'est rendu compte que « rien n'a été prévu au sein des entreprises et des administrations. Seule la police a mis en place un système, très limité : les policiers remplissent deux fois par an un questionnaire censé s'assurer de leur stabilité mentale ». Cette mesure s'attache en fait davantage aux atteintes psychologiques liées à la nature d'un emploi et d'un environnement très durs (rencontre quotidienne avec la violence et la mort) qu'à celles provoquées par le stress professionnel et la dégradation des conditions de travail. L'absence de prise en charge ne signifie pas pour autant que l'existence du stress soit niée. Les pouvoirs publics ont lancé dès fin 2006 un programme visant à analyser les conséquences de l'absence de bien-être au sein de la population britannique. Le

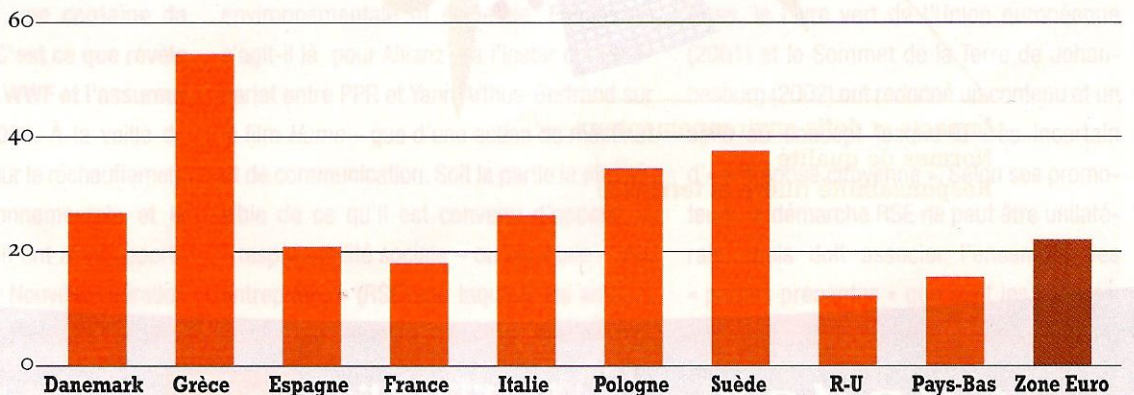
rapport, dévoilé fin 2008 par le département interministériel des sciences, affirmait que l'absentéisme lié au stress allait entraîner la perte de 10 à 14 millions de journées de travail au Royaume-Uni, soit un coût d'environ 750 millions de livres (à l'époque 1,1 milliard d'euros) par an pour les entreprises. Le présentéisme (le fait d'être présent physiquement tout en étant incapable de se concentrer et d'être productif) leur coûtait environ 900 millions de livres (1,35 milliard d'euros). Le gouvernement a alors largement encouragé les entreprises à ne pas négliger ce problème, sans toutefois les contraindre à agir.

**Consultant extérieur.** Malgré ce changement de perception, les administrations n'ont pas plus réagi que les autres. Le principal frein est d'ordre financier. « Seules les entreprises privées d'une certaine taille peuvent se permettre de faire intervenir un consultant extérieur. Les entités gouvernementales s'y hasardent rarement », note Kate Heffernon, psychologue à l'école de psychologie de l'université de l'est de Londres. Pour compenser l'absence de structures internes, son école a créé il y a un an un programme de formation destiné à permettre aux employeurs et aux employés d'appréhender plus positivement leur travail. L'intervention d'un consultant dans ce cadre s'est révélée rassurante pour les employés. « Tous me disent qu'ils ne se seraient pas ouverts à un psychologue interne car l'étalage de leurs faiblesses dans le compte rendu serait immédiatement remonté à leurs supérieurs et aurait pu mettre leur carrière en péril, témoigne Trudy Hill. Ils ont besoin de se sentir en confiance, ce qui n'est souvent pas le cas dans leur entreprise, où les services de ressources humaines ont tendance à oublier qu'ils sont aussi au service des salariés. » ■ **Tristan de Bourbon, à Londres**

L'absentéisme pourrait faire perdre 10 à 14 millions de journées de travail par an aux entreprises britanniques. Coût estimé : 750 millions de livres (1,1 milliard d'euros)

## Le stress au travail dans l'Union européenne

**S**elon la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 22 % des Européens sont affectés par le stress. En 2007, il a causé l'absence au travail de 17 millions de personnes. Par ailleurs, 28 % des salariés de l'UE travaillent dans des conditions susceptibles d'altérer leur santé mentale.



Source : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2005.