

ANALYSE // L'indépendance a un prix. 73 % des travailleurs à leur compte estiment que leur statut ne leur permet pas de bénéficier d'une protection sociale optimale, estime l'Observatoire entreprise et santé.

Santé au travail : les indépendants aspirent au même traitement que les salariés

Justine Babin

Tout comme pour les salariés, la santé au travail est un enjeu essentiel pour les indépendants. Cette problématique est cependant encore relativement peu prise en compte par cette catégorie de travailleurs, aujourd'hui en plein essor, révèle une étude publiée en juin par l'Observatoire Entreprise et Santé Viavoice-Harmonie Mutuelle.

Un système à deux vitesses
La 5^e édition de cette enquête, diffusée pour la première fois auprès d'un panel de 400 travailleurs indépendants en France métropolitaine, met en lumière une situation assez paradoxale. Alors que quelque 82 % d'entre eux reconnaissent que leur état de santé a bien un impact sur leur productivité, seuls 64 % déclarent faire véritablement attention aux conséquences sur leur activité de leur état de santé. A titre de comparaison, 85 % des dirigeants interrogés dans la même étude affir-

ment mener des actions dans leur entreprise en faveur de la santé de leurs salariés.

Ce niveau de généralisation dans le monde de l'entreprise est loin d'être atteint chez les travailleurs à leur compte. Les raisons sont diverses. Sur ces 36 % d'indépendants n'y faisant peu ou pas attention, certains n'y accordent pas le temps nécessaire du fait d'un manque de sensibilisation. « Contrairement aux salariés, ils n'ont pas accès à des campagnes de prévention et d'information dispensées par des acteurs publics ou privés – services RH ou santé de l'entreprise », justifie Aurélien Preud'homme, directeur d'études à l'Institut Viavoice.

Seuls 64 % des travailleurs indépendants disent faire attention aux conséquences sur leur activité de leur état de santé.

Les organisations professionnelles au chevet des entrepreneurs et des chefs d'entreprise



Cinq organisations évoquent leurs pistes pour appréhender les problématiques de santé des dirigeants.

0 L'ACPEB – EVITER L'EFFET BOULE DE NEIGE EN CAS DE PROBLÈME DE SANTÉ

S'il tombe malade, comment remplacer le dirigeant ? Comment assumer les charges et impositions sur ses revenus de remplacement ? Comment l'aider à se reconstruire lorsque son état de santé ne lui permet plus d'exercer son métier ? La Confédération des petites et moyennes entreprises réfléchit pas à poser les questions qui fléchissent. « Lorsque le chef d'entreprise a un problème de santé, c'est pour lui une double peine », déplore Jean-Michel Pontier (photo), vice-président chargé des affaires sociales à la CPME. En 2016, plus de 200 sessions de formation ont été mises en place par les CGPME territoriales pour aider les dirigeants à faire face à ces problèmes. La CGPME Normande, très à la pointe sur ces questions, a par ailleurs développé un dispositif de prévention destiné à sensibiliser les chefs d'entreprise aux bénéfices de l'activité physique sur la santé. Plusieurs rencontres ont été organisées depuis mars 2016 avec la participation de sportifs de haut niveau et de représentants du corps médical pour sensibiliser le bien-être comme facteur de performance.

0 L'UNION – PROTECTION SOCIALE – LA CASSE-TÊTE DES AUTOENTREPRENEURS

Le statut d'autoentrepreneur est complexe, beaucoup de nouveaux

entrepreneurs souhaitent en revanche y faire plus attention mais font preuve d'une certaine lassitude, face à plusieurs obstacles. Notamment, 87 % d'entre eux pensent que leur statut ne leur permet pas forcément de s'arrêter en cas de problème de santé. Par ailleurs, 73 % d'entre eux affirment que leur statut ne leur permet pas de bénéficier d'une protection sociale (Sécurité sociale, retraites...) optimale et 66 % estiment qu'ils sont plutôt mal remboursés en cas de problème de santé.

Des réformes comme la suppression du RSI ou l'extension du droit aux allocations-chômage en cas de cessation d'activité – prévues par Emmanuel Macron, mais aussi par d'autres anciens candidats à l'élection présidentielle – sont appréciées toutes deux par plus de 80 % des personnes interrogées.

« Le sentiment d'une partie de ces travailleurs est que, pour des problématiques relativement similaires à celles des salariés, ils ne bénéficient pas des mêmes droits », commente Aurélien Preud'homme. « Le sur-

menage, la pression au travail, les objectifs inatteignables » a aussi, que « la dépression et la perte de confiance en soi » sont par exemple évoqués à la fois par les salariés et par les indépendants comme des causes principales de burn-out.

2,8 millions d'indépendants en France

Si le nombre de travailleurs indépendants a été divisé par deux depuis les années 1970, il connaît aujourd'hui une croissance renouvelée avec le développement du statut d'autoentrepreneur et l'émergence des plates-formes collaboratives. Selon le Haut Conseil pour le financement de la protection sociale (HCFPS), ils seraient aujourd'hui 2,8 millions en France. « C'est un statut qui se développe aussi considérablement du fait des carrières en dents de scie des jeunes générations, avec des changements fréquents de travail. Dans quelques années, la question de leur protection sociale sera un sujet incontournable », estime Aurélien Preud'homme. ■

INTERVIEW // OLIVIER TORRÈS
Chercheur et fondateur d'Amarok*

Santé des dirigeants : « Un dialogue entre sourds et muets »



Pour Olivier Torrès, les dirigeants doivent apprendre à déléguer et ne pas s'isoler dans le leadership.

Pourquoi laissez-vous souvent de côté la question de la santé des dirigeants ?

Pour des raisons historiques et sociologiques, tout d'abord. Les spécialistes de la santé au travail ont longtemps préféré s'intéresser au sort des autres catégories de la population active, comme en témoignent les travaux fondateurs de Louis René Villermé sur la condition ouvrière (1849) et la loi Desorailles (1946), qui a institué la généralisation des services de santé pour les travailleurs salariés. L'autre motif de ce manque de considération vient des chefs d'entreprise eux-mêmes. Sous l'empire d'une « idéologie du leadership », laissant peu de place aux manifestations de faiblesse, ils évoquent rarement leurs problèmes de santé. C'est un dialogue entre sourds et muets.

Quels sont les troubles les plus fréquents ?

Beaucoup de dirigeants de PME sont adeptes du « dormir moins pour travailler plus ». Ils se reposent approximativement 6 h 30 min par nuit, alors que le Français moyen s'accorde 7 h 15 min. A la longue, cette « dette de sommeil » atrophie la capacité à comprendre et amplifier le risque de burn-out. Parmi les troubles musculo-squelettiques les plus fréquents, le dos arrive par ailleurs en première ligne, renvoyant au poids des responsabilités. On note également un fort sentiment de solitude, pouvant s'avérer ravageur pour la santé. La charge émotionnelle d'un licenciement est par exemple considérable dans une PME. Le chef d'entreprise prend et exécute seul la décision, qui concerne en général un collaborateur qu'il connaît personnellement. A l'inverse, dans les grands groupes, les décisions importantes sont souvent prises à plusieurs. Cela permet de se libérer psychologiquement. Le surmenage est enfin un autre problème récurrent. Les patrons de PME travaillent en moyenne 56 heures par semaine, contre un peu plus de 38 heures pour la moyenne de l'économie.

Que faire ?

Il faut réinvestir dans le sommeil, autrement dit « dormir plus pour entreprendre mieux ». Il est aussi important de savoir s'entourer, en partageant le leadership plutôt qu'en laissant une place au « secondship ». Le dirigeant doit apprendre à déléguer et à bâtir autour de lui une armature organisationnelle et stratégique lui permettant, en cas de pépin de santé, d'avoir un filet de sécurité. Rejoindre des réseaux d'entrepreneurs est aussi une bonne solution pour ne pas s'isoler.

Propos recueillis par J. B.

* Le premier observatoire sur la santé des dirigeants de PME. Il est dirigé par Olivier Torrès, chercheur à l'université de Montpellier et



du dirigeant, explique Iker Aquirre (photo), délégué national chargé du bien-être au CJD. Nous avons testé pendant un an, auprès d'une centaine de nos chefs d'entreprise, un outil d'auto-diagnostic. Il sera utilisé à compter de septembre comme base de travail pour des ateliers de réflexion. « Cette matrice permettra aux participants d'échanger sur des items très divers comme le sens donné à leurs actions, la place accordée aux loisirs ou au repos, leur sentiment d'appartenance à un groupe... » Nous voulions montrer que la question du bien-être ne doit pas être abordée de façon linéaire mais systématique, en y incluant de nombreux paramètres interdépendants. « Une cinquantaine de sessions, sur les 117 CJD de France, ont d'ores et déjà souhaité participer.

0 L'ACCI – SENSIBILISER AVEC DES FORMATIONS

La Chambre de commerce et d'industrie des Deux-Sèvres a noué un partenariat avec la Fondation MMA des Entrepreneurs du Futur pour mener un projet pilote. Des ateliers ont été organisés durant un après-midi en avril pour sensibiliser les dirigeants de PME, TPE et TPI à la mise en place de réflexions simples de santé au quotidien. « L'idée est de donner aux chefs d'entreprise des conseils et des techniques, démontstrations à l'appui, pour apprendre les bons gestes à insérer dans leurs réunions, afin de mieux gérer leur stress, par exemple », raconte le président de la CCI, Philippe Durue (photo). Le projet fait déjà des émules dans les autres CCI de France, comme la Chambre de Commerce et d'Industrie des Deux-Sèvres.

nale. « Il y avait un vrai besoin sur ces questions », estime Patrick Liebus (photo), président de la Capeb. Les chefs d'entreprise ne vont pas bien et la situation se dégrade chaque année, comme le montre la 3^e édition de notre baromètre sur l'année 2016. « Les chiffres sont en effet alarmants. Quelque 87 % d'entre eux ne sont pas satisfaits médicalement vis-à-vis de leur activité professionnelle, un manque entraînant des poses trop tardives de diagnostics. Plus d'un dirigeant sur deux déclare par ailleurs être souvent ou très souvent stressé. « Dans ces médians, les dirigeants ont dû mal à se déconnecter et à séparer la vie professionnelle de la vie familiale. Bien souvent, leur bureau, d'où ils gèrent les tâches administratives, se trouve à la maison. Le conjoint est généralement impliqué lui aussi, d'une façon ou d'une autre, dans l'entreprise », dit Patrick Liebus, lui-même conseiller-zingueur de formation. La Capeb compte sur ces résultats pour alerter les pouvoirs publics.

0 LE CJD – LE DIRIGEANT, LE MAILLON MANQUANT DU BIEN-ÊTRE EN ENTREPRISE

En expérimentant il y a quelques années un dispositif de bien-être au travail dans son réseau national d'entreprises, le Centre des jeunes dirigeants a fait un constat. Beaucoup de chefs d'entreprise ne parviennent pas à mettre en place ces stratégies pour leurs salariés car ils ne s'échappent pas eux-mêmes. L'organisation décide alors de revoir son approche. « Nous avons lancé il y a trois ans une nouvelle initiative avec un premier échelon central unique, ment sur l'équilibre et le bien-être des

ÉTUDE // Depuis 2014, l'Observatoire entreprise et santé Viavoice-Harmonie Mutuelle sonde les dirigeants et les salariés sur le rôle de l'entreprise en tant qu'acteur de santé. Miroir des évolutions à l'œuvre dans les organisations, l'édition 2017 s'est aussi intéressée aux indépendants. Le point sur les principaux enseignements.

Mutations du travail : les défis liés à la santé pour les salariés et les employeurs

Julie Le Bolzer

La prise de conscience pour tout ce qui concerne la santé est en progression. Les enjeux de santé dans l'entreprise prennent une importance grandissante. 85 % des dirigeants interrogés dans le cadre de l'Observatoire entreprise et santé Viavoice-Harmonie Mutuelle observent que des actions de santé sont menées au bénéfice des collaborateurs au sein de leur organisation (ils étaient 78 % l'an passé).

Il y a trois éléments d'explication à cette généralisation : la conviction que la bonne santé contribue à l'efficacité (82 % des dirigeants estiment que les démarches dédiées impactent la productivité), les effets constatés sur la fidélisation (82 % des répondants jugent que les politiques santé améliorent l'ambiance de travail) et le dynamisme impulsé grâce à l'accord national interprofessionnel (ANI) sur les mutuelles.

La bonne santé contribue à l'efficacité.

82 % des dirigeants estiment que les démarches dédiées impactent la productivité.

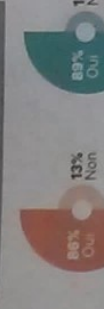
Attaché à réduire les mutations qui sont à l'œuvre dans le milieu du travail, l'édition 2017 de l'Observatoire, qui sondait jusqu'ici les dirigeants et les salariés, s'est également intéressée aux indépendants. « Au-delà de l'entreprise, l'observatoire croise de l'entreprise et un bien-être au travail », comment expliquer de nos jours les approches auprès des travailleurs indépendants qui, bien souvent, ne disposent ni de la même protection sociale ni de relais en interne pour les guider en matière de prévention des risques ? L'entourage familial. Celui-ci relève que la prévention santé existe bel et bien auprès de ses proches. 64 % indiquent faire attention à l'impact de leur travail sur leur santé, contre 73 %

L'entreprise, acteur de santé

Point de vue exprimés par des :

Salariés Dirigeants

Est-ce le rôle de l'entreprise de contribuer à la bonne santé des salariés ?



Globalement, l'entreprise dans laquelle vous travaillez est-elle un lieu où des actions sont menées pour la santé des salariés ?



Dans votre entreprise, les actions menées pour la santé des salariés sont-elles quelque chose de vraiment important pour les salariés ?



Lutte contre le stress au travail

Pour améliorer la santé et le bien-être des salariés dans votre entreprise, chacune des mesures suivantes vous paraît-elle...

Prioritaire ? Secondaire ?

Salariés Dirigeants



« L'entreprise est un acteur de santé à part entière »



3 QUESTIONS À...
STÉPHANE JUNIQUE ET CATHERINE TOUVREY
Président et directrice générale d'Harmonie Mutuelle

Propos recueillis par Julie Le Bolzer

1 Au vu des résultats de l'Observatoire entreprise et santé Viavoice-Harmonie Mutuelle, peut-on dire que l'entreprise s'impose aujourd'hui comme un lieu de santé ?

Stéphane Junique : Effectivement, les résultats 2017 confirment que l'entreprise est désormais considérée comme un acteur de santé à part entière. Elle est perçue comme légitime pour agir sur les déterminants de santé et de bien-être au travail. C'est pourquoi nous sommes à l'écoute des attentes et des besoins des salariés et des dirigeants pour répondre à cette évolution. En tant que premier partenaire santé des entreprises, notre responsabilité est de les accompagner, en relation avec les directions et les partenaires sociaux, notamment dans la mise en œuvre d'actions ciblées de prévention santé et d'amélioration du bien-être des salariés qui participent de la performance des entreprises.

3 Concernant le droit du travail, vous proposez des regards croisés entre dirigeants et salariés : la perception est-elle différente d'un public à l'autre ?

Stéphane Junique : Ce sont des sujets de préoccupation croisés auxquels l'entreprise doit faire face. Ce qui explique que les points de vue des dirigeants et des salariés convergent sur ces questions. Il ne faut pas oublier que le droit à la déconnexion concerne tout autant le salarié que le dirigeant. Sur le burn-out, le succès dépend pour dire que chacun peut y être confronté. C'est un risque majeur de santé, souvent difficile à déceler. C'est pour ça qu'Harmonie Mutuelle en a fait un axe prioritaire de ses interventions en entreprise. ■

2 Cette année, l'Observatoire s'est également penché sur les enjeux de santé en dehors de l'entreprise : pour quel avoir ouvert ce baromètre aux travailleurs indépendants ?

Catherine Touvrey : On compte en France environ 2,3 millions de

travailleurs indépendants, professionnels libéraux, autoentrepreneurs, free-lances... Parmi ces interviewés, leurs attentes en matière de santé et de protection sociale sont mal connues. On apprend ainsi que les entrepreneurs et professionnels « (ex-marché pro IPE pour Harmonie Mutuelle) souhaitent une simplification des cotisations sociales et sont favorables à l'extension du droit aux allocations chômage en cas de cessation d'activité. 90 % d'entre eux déclarent que leur statut leur permet « une plus grande autonomie et un plus grand épanouissement au travail ».

entrepreneurs, salariés d'autoentreprise de bricolage, barbier, coiffeur, bar à ongles, espaces art, fun room... »

podiatre Antoine Pillard, directeur général de Circles. Le but est de rendre les salariés heureux ? - Nous n'avons pas cette perception. Le bonheur ne se mesure pas dit-il. L'objectif est de faire en sorte que chaque membre des équipes se sente mieux et investisse dans le bien-être, les challenges et la convivialité. ■

LES ENJEUX // SOURCE : OBSERVATOIRE ENTREPRISE ET SANTÉ VIavoice-Harmonie MUTUELLE 2017

trier des difficultés quotidiennes à concilier leur métier avec leur vie privée. L'entreprise n'est pas la seule en cause, c'est la société en général qui est dans le viseur : 85 % des employés s'accordent sur le fait que nous vivons dans un environnement où il n'y aurait car elle nécessite - au-delà des sous-aspects réglementaires, certes nécessaires - une appropriation à tous les niveaux hiérarchiques et une application de leurs principes de manière éclairée, c'est-à-dire sans occulter les difficultés inhérentes à toute évolution importante dans l'organisation du travail », pointe l'observatoire. ■

Nouvelles préoccupations
Au même titre que la conciliation vie professionnelle-vie personnelle, des enjeux émergents apparaissent : droit à la déconnexion, ges-

tion du stress, prévention au risque de burn-out, mais aussi responsabilité sociale et environnementale, parité, etc. « La mise en œuvre d'actions concrètes sur ces thématiques se révèle souvent plus complexe qu'il n'y paraît car elle nécessite - au-delà des sous-aspects réglementaires, certes nécessaires - une appropriation à tous les niveaux hiérarchiques et une application de leurs principes de manière éclairée, c'est-à-dire sans occulter les difficultés inhérentes à toute évolution importante dans l'organisation du travail », pointe l'observatoire. ■

Les nouveaux métiers du bien-être en entreprise

TRANSFORMATION

« L'entreprise ne doit pas s'engager, c'est bien le bonheur, chacun en a la définition et il peut être très différent de créer une posture maison du bonheur en cas de manque de cohésion avec le quotidien », estime Didier Prieur, président de l'agence de communication Drehteam. Il souligne toutefois les démarches en faveur de la qualité de vie au travail qui s'engagent dans le cadre d'une stratégie globale. Et il veut pas le dire : les collaborateurs préférentient les organisations qui les laissent en autonomie - leur pardon du bonheur.

« Je suis un peu le socle ultime de tous les collaborateurs », c'est moi qui on sollicite dès qu'il s'agit de se voir amplifier la vie ! », resume Alice Tibberblum, chief of happiness - chez Inet Group, sociale services informatiques. En tant que

« Elle est force de proposition, elle nous a apporté plein d'idées, par exemple les lunch & learn, ateliers ou fun apprend, précise Méliana Sorbier, surtout elle nous a permis de structurer nos équipes pour se tenir au fait de leurs enjeux. C'est une démarche de cocreation », précise Méliana Sorbier.

Un animateur de communauté
« La certification nous a permis de nous positionner comme un partenaire dédié, d'autres entreprises, filiales de Sodexo spécialisées dans la conciergerie d'entreprise, a créé le métier de « community manager » ou animateur de communauté. Nous sommes constamment dans la veille afin de développer de nouveaux services et répondre aux attentes de nos clients », souligne Philippe Bostier,



Un animateur de communauté en entreprise. Photo : Sébastien Sorbier - La Figure - L'Entrepreneur

La lente appropriation du droit à la déconnexion

Face à une sur-sollicitation numérique qui met à mal la santé des collaborateurs, le droit à la déconnexion, récemment mis en application, n'apporte pas encore de solution miracle.

Il ne fait plus encore sens pour tout le monde. Inscrit dans la loi travail et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017 dans les entreprises de plus de 50 salariés, le droit à la déconnexion ne fait l'objet d'aucune définition légale. Résultat, le concept reste encore flou pour certains. 45 % des salariés sondés dans le cadre de l'Observatoire Entreprise et Santé ViaVOICE-Harmonie Mutuelle disent « ne pas savoir très bien de quoi il s'agit ». Dans les faits, ils sont encore nombreux à faire fi de cette disposition : selon la même étude, 57 % des collaborateurs et 83 % des dirigeants reconnaissant consulter leurs e-mails professionnels en dehors des heures de travail.

Des pratiques diverses

« Il ne s'agit pas de nier les bénéfices des nouvelles technologies, qui ont grandement facilité la communication, la flexibilité, le télétravail...

Mais les entreprises doivent prévenir conscience des effets pervers, voire comminatoires, des bombardements d'e-mails repus quotidiennement », prévient Anne-Elisabeth Combes, avocate, associée EY Société d'Avocats, responsable du pôle droit social. Les conséquences de l'hyperconnexion sur la santé ne cessent d'être mises au jour. « L'environnement mal traité de la messagerie électronique est une source évidente de stress, ce qui finit par impacter le travail en entraînant surcharge, désorganisation, interruption de la concentration, etc. », souligne Jean-Christophe Sciberras, directeur des relations sociales et de l'innovation sociale groupe chez Solvay et DRH France.

La mise en application du droit à la déconnexion n'en est qu'à ses débuts et donne lieu à des pratiques diverses. Quand il y en a. « Dans le cadre de notre baromètre annuel sur les réformes légales et les transformations digitales auxquelles les devons faire face les DRH nous les devons faire face les DRH, nous relevons que nombreuses sont les entreprises qui n'ont pas encore mené d'actions », indique Cédric Lampin, le responsable marketing de l'éditeur de solutions SIRH Boder Software. Du côté des organisations qui se sont empressées du sujet, 31,5 % ont diffusé une charte en faveur d'un usage raisonné des outils informatiques, 11,3 % s'appuient sur l'engagement des supérieurs à ne pas contacter leurs salariés avec eux, certaines plages horaires et 5,6 % adoptent un système de blocage des e-mails à des heures précises.

Chez nos voisins allemands, de nombreuses entreprises ont fait le choix de cette solution radicale : toutes les serveurs sont coupés entre 18 heures et 7 heures du matin. « Impossible pour un groupe d'annoncer le nombre, nous travaillons du Japon à la côte ouest des États-Unis,



Le droit à la déconnexion est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017. Photo Denis Allard/REA

soit sur seize fuseaux horaires », tranche Jean-Christophe Sciberras. Chez Solvay, c'est le système d'une charte, d'abord française puis diffusée dans l'ensemble du groupe, partout dans le monde, qui a été choisi. Affichés dans les salles de réunion, elle a ouvert été adressée à l'ensemble des collaborateurs, par courrier, à leur domicile. « Ce document, qui contient des préconisations claires, par exemple, "pas d'e-mail durant le week-end, sauf urgence", a eu des effets, nous avons constaté une nette réduction des flux de messages durant la fin de semaine », pointe Jean-Christophe Sciberras.

Les collaborateurs ont très vite pris le pli de cette sollicitation constante. Parfois, ils la suscitent eux-mêmes. « On s'aperçoit que des équipes qui travaillent dans les mêmes locaux préfèrent s'envoyer des e-mails plutôt que de prendre le temps de se voir : il y a peut-être des échanges non numériques », remarque Anne-Elisabeth Combes. Alertes les salariés et les managers sur le risque de sur-sollicitation numérique devrait être la première étape des politiques en faveur du droit à la déconnexion. « Les entreprises commencent à mettre en place des formations qui abordent, notamment, la nécessité de se déconnecter. Mais ce type de volume », observe Cédric Lampin.

En Allemagne, de nombreuses entreprises coupent leurs horaires de bureau.

Maintenant qu'il est entré dans le Code du travail, le droit à la déconnexion devrait se structurer. Mais pas forcément de la bonne manière. « Il me semble que la problématique et son règlement législatif sont totalement pris à l'avers. En effet, dans la pratique, cela ne réglera rien, après les temps de récupération, lorsqu'il reprendra le contrôle de ses outils hyperconnectés, le salarié trouvera toutes ces demandes urgentes, importantes, immédiates, engendrant la plupart du temps un niveau de stress et de tension important », alerte Bénédicte Haubold, fondatrice d'Atelier Conseil, cabinet spécialisé dans la prévention des risques organisationnels et humains. De son avis, la capacité de se déconnecter ne peut être effective que « si les objectifs, -clairs, peuvent être réduits au fil de l'eau et de manière informelle - et... si la charge de travail est réalisable dans les faits ». — J. L. B.

Julie Le Bolzer

En quelques années, ils ont fait une entrée fulgurante dans l'entreprise. Le stress et le risque d'épuisement professionnel font désormais partie intégrante du quotidien d'une majorité d'individus. L'Observatoire Entreprise et Santé ViaVOICE-Harmonie Mutuelle a clairement posé la question : « Pensez-vous que tout un chacun peut-être confronté dans sa vie professionnelle à un burn-out ? » 86 % des salariés et 83 % des dirigeants répondent par l'affirmative. A l'interrogation : « Avez-vous été personnellement victime de burn-out au travail ? » 21 % des travailleurs indépendants, 18 % des salariés et 12 % des dirigeants se disent concernés.

Avant même le stade critique du burn-out, le stress impacte la santé des personnes : fatigue, nervosité, hypertension... Il a également des effets directs sur l'organisation professionnelle : perturbation de la concentration, multiplication des erreurs, difficulté dans la prise de décision, absentéisme... « Le stress est un sujet moins tabou dans l'entreprise, mais nous braves sont les organisations qui ne s'en sont pas encore emparées », observe Laurence Saundier, directrice associée d'Uside (anciennement Institut français d'action sur le stress).

Objet d'un accord national interprofessionnel signé en 2008, le stress fait l'objet d'une détermination : « perception d'un déséquilibre entre ressources et contraintes ». Mais ce qui freine les entreprises, c'est qu'il faut s'attaquer en priorité aux causes de l'anxiété. Et les facteurs de stress au travail sont aussi nombreux que variés. « Surmenage », « pression managériale », « objectifs inatteignables » ou encore « harcèlement moral de la part de l'employeur » sont évoqués péle-mêle par 34 % des salariés et 47 % des indépendants répondant à l'observatoire ViaVOICE-Harmonie Mutuelle.

Diagnostiquer

« La première étape est le diagnostic, en mesurant le stress, d'une part, et le bien-être, d'autre part, pour savoir où agir », indique Laurence Saundier. Ensuite, les actions le plus communément déployées en faveur du bien-être portent sur deux registres, l'organisation et le management. « Sur le plan organisationnel, il s'agit, par exemple, de porter de l'attention aux conditions de travail et à l'accès à des outils adaptés. Sur le plan managérial, il faut assurer que la stratégie et les objectifs sont clairement relationnel avec le supérieur », préconise Laurence Saundier.

Former et sensibiliser

Certaines organisations font le choix de la sensibilisation et de la formation, sachant qu'il existe des opérationnels. « Gérer l'abandon des e-mails ou prioriser une "to do list", ça s'apprend. Cela peut paraître trivial, mais un accompagnement sur l'organisation face à des tâches basiques peut constituer un levier pour lutter contre le stress », estime Romain Bisseret, fondateur de la société de coaching et de formation professionnelle In Excelis. Dirigeants et salariés approuvent ces dispositifs. Selon l'Observatoire Entreprise et Santé, les premiers sont 68 % et les seconds 85 % à juger nécessaire le développement de l'information et de la formation sur la prévention du burn-out. ■

PRIORITÉ // Réaction consécutive à des situations de stress professionnel, le burn-out est une préoccupation grandissante pour les dirigeants, les salariés et les indépendants.

Mobilisation pour mieux prévenir le burn-out



Les facteurs de stress au travail sont légion : surmenage, pression managériale, objectifs inatteignables ou encore harcèlement moral sont évoqués par les salariés. Photo Raphaël Helle / Signatures

Cemardi, avec Le Parisien

Thierry Breton face aux entrepreneurs

L'ancien ministre de l'Économie est désormais à la tête d'un géant de l'informatique coté au CAC 40. Il échange avec quatre entrepreneurs sur la transformation numérique et ses enjeux pour la nouvelle économie française.



Retour sur la 2^e édition de Viva Technology
PARIS 2017
L'abonnement au travail en question

ENTRETIEN

THIERRY BRETON FACE AUX ENTREPRENEURS



En vente avec votre quotidien

Le Parisien
TOUT VOUS CONCERNE