



Éditorial



Romain Cristofini
Directeur
Général

Vers des indicateurs de santé des salariés ?

Tableaux de bord, indicateurs, processus d'amélioration continue, management qualité... Autant d'expressions et de termes aujourd'hui familiers dans le monde de l'entreprise. Et pour cause ! Dans un contexte concurrentiel toujours plus tendu, les dispositifs de contrôle et d'évaluation se sont multipliés ces dernières années, avec un objectif : gagner en efficacité et donc, en compétitivité. D'où un examen en règle et à la loupe de l'activité, à tous les étages de l'entreprise. Quoique...

De ce point de vue, il est effrayant de constater un domaine encore trop souvent négligé : la santé des salariés. Et pourtant, il s'agit là du capital humain de l'entreprise. Certes, les politiques de prévention se sont généralisées, pour lutter contre les accidents du travail ou pour améliorer l'ergonomie des postes. Mais quid du stress, du mal-être au travail, qui diminue la performance des salariés jusqu'à entamer la compétitivité de toute une entreprise ? Ce à quoi de nombreuses DRH répondent encore que pour lutter contre le stress, il faut pouvoir le mesurer. Ça tombe bien : une commission d'experts nommés par le ministre Xavier Bertrand devrait rendre très bientôt ses conclusions sur la mise en place possible d'indicateurs sur les risques psychosociaux....

Le bien être au travail : Un centre de profit pour l'entreprise



Le bien être psychologique des salariés au travail est un enjeu important pour l'entreprise. 99 % des DRH en sont aujourd'hui convaincus*.

Mais si le monde professionnel est globalement sensibilisé à la question du "mieux travailler", il ne capitalise pas forcément tout l'intérêt, ou plutôt tous les intérêts, à passer de l'intention aux actes. Et pourtant...

De la grande société de plus d'un million d'employés, dont le respect des obligations réglementaires et le discours volontariste de façade cachent une absence d'actions sur le terrain, à la PME, qui ne se sent pas même concernée par la question, toutes les entreprises ont pourtant tout à gagner à mieux penser le bien être de leurs salariés. Et pour cause : quelle que soit leur taille, leur chiffre d'affaires et la nature de leur activité, elles en tireront les mêmes bénéfices, dans tous les sens du terme.

Bien être des salariés, productivité améliorée

Concernée au premier chef, la productivité des salariés, tant il est vrai qu'un collaborateur sous trop haute pression est moins efficace. Bien sûr, la pression au travail est inévitable, surtout dans le contexte actuel de concurrence accrue entre les entreprises. Mieux, cette pression peut être source de motivation et de performance pour le salarié. Ingérable, elle se transforme cependant en un véritable poison : le stress. Et ce dernier a une incidence directe sur la productivité des salariés : problèmes relationnels, de concentration... Une productivité réduite à néant en cas d'incapacité de travailler, sans parler des coûts induits par la nécessité de

réorganiser alors le travail en conséquence (remplacements, plannings...).

Un meilleur climat social pour une image positive

De fait, agir en faveur du bien être au travail, c'est aussi et surtout lutter contre l'absentéisme. Selon le Baromètre Stress de la CFE-CGC (la dernière vague de septembre 2005 a porté sur un échantillon représentatif de 1 340 cadres français), 23 % des sondés ont déclaré avoir eu des arrêts maladie à cause du stress. Et encore, ces chiffres éloquentes ne prennent-ils pas en compte les accidents du travail liés de près ou de loin au mal être des salariés concernés... Qui sont aussi des assurés sociaux. Et dans ce cas, gare aux répercussions sur les charges de l'entreprise ! Enfin, des salariés "à l'aise" dans leur travail, c'est tout bénéfice pour le climat social au sein de l'entreprise. Or, il en va des entreprises comme des personnes : bien dans leur peau, elles dégagent une image positive, en interne donc, mais aussi à l'extérieur, auprès de leurs clients... Et de leurs futurs talents.

“ Des bénéfiques dans
tous les sens du terme ”

terne donc, mais aussi à l'extérieur, auprès de leurs clients... Et de leurs futurs talents.

* "Assez important (37%) ou très important (62%) dans un sondage IFOP réalisé pour l'AGSE, Médéric et le Groupe Malakoff sur la Santé au travail (septembre 2007).

DÉFINITION

Le burn-out

Le burn-out est un syndrome d'épuisement professionnel lié à un stress prolongé provoquant un épuisement physique et psychologique. Le plus souvent, une phase de léthargie succède à une phase de stress intense. Le moindre effort devient insurmontable, la récupération physique problématique et la fatigue chronique. On note également des troubles du sommeil et des troubles alimentaires. Pour sortir du burn-out, une thérapie peut s'avérer nécessaire. Objectifs : redéfinir ses priorités de vie pour apprendre à faire une différenciation entre vie professionnelle et vie privée, tout en retrouvant l'estime de soi.

Vrai / Faux

L'anxiété n'est pas une maladie.

VRAI
&
FAUX

L'anxiété n'est pas pathologique en soi. Par contre, on parle de trouble anxieux lorsque cette émotion devient envahissante et qu'elle entraîne de manière chronique une souffrance perturbant les relations sociales et l'activité professionnelle. Ce trouble peut se manifester sous la forme de phobies, d'attaques de panique, d'anxiété généralisée ou de troubles obsessionnels compulsifs.

On peut être dépendant au travail.

VRAI

Le "workaholisme" décrit vers la fin des années 60 une relation pathologique d'un sujet à son travail, qui se caractérise par une compulsion à lui consacrer de plus en plus de temps et d'énergie, au détriment des autres aspects de sa vie. Cette addiction persiste même si les conséquences sur la santé, la vie familiale et les relations sociales sont négatives, répondant ainsi aux caractéristiques d'un trouble de dépendance. Alors que la plupart des dépendances nous renvoient une image négative, le workaholisme reste trop souvent encore ignoré dans l'entreprise, où il est souvent considéré favorablement comme une surmotivation du salarié.

Le stress en entreprise est lié à une défaillance individuelle.

FAUX

Le stress au travail est souvent attribué à des faiblesses individuelles. Si chacun réagit différemment face au stress, personne n'en est à l'abri pour autant en entreprise. S'il est d'abord ressenti au niveau individuel chez le salarié, les troubles peuvent se multiplier dans toute l'entreprise, qui risque alors d'en pâtir dans son ensemble. Or sa prévention au niveau collectif est possible et des solutions pour remédier à ce fléau existent.

LE CHIFFRE DU TRIMESTRE

45%

C'est le pourcentage des Directeurs des Ressources Humaines* ayant constaté une augmentation des problèmes liés aux troubles psychologiques au travail au cours de ces dernières années.

*Selon un sondage IFOP auprès de 300 DRH d'entreprises de 250 salariés et plus (septembre 2007)



3 QUESTIONS au...

Dr Eugène-Mourre

Médecin du travail chez Chevron Oronite, fabricant d'additifs pour huiles moteur au Havre, utilisatrice d'un observatoire du stress.

• Une entreprise industrielle de 600 salariés dont la politique de prévention-santé intègre la question du stress au travail, c'est plutôt rare. Pourquoi ce choix ?

La prévention du stress est un engagement de notre direction, qui a bien compris que physiologie et psychologie étaient indissociables. Sachant que les problèmes de stress peuvent déboucher sur de vraies troubles de santé, il est en effet plus qu'utile d'évaluer le mal-être des salariés, quand il existe, et d'en identifier les causes. Si cette prise de conscience existait depuis plusieurs années dans l'entreprise, les outils manquaient pour nous permettre d'analyser avec précision la situation psychologique. Heureusement, ce n'est plus le cas aujourd'hui.

• Quelle méthodologie suivez-vous pour mesurer le stress des salariés ?

Nous nous appuyons beaucoup sur l'utilisation du logiciel d'observatoire du stress StressLab® dans le cadre des visites de la médecine du travail. Concrètement, nous proposons aux sala-

riés de répondre à un questionnaire informatif individuel, qui permet de mesurer le niveau et les conséquences de leur stress. C'est une démarche fructueuse à plusieurs titres : d'abord, parce qu'elle suscite l'adhésion des personnels concernées et ensuite, parce qu'elle débouche sur une série d'indicateurs objectifs. C'est une base de travail inestimable pour dresser un état des lieux affiné du stress au travail, qu'il soit individuel et collectif.

• Quels enseignements en avez-vous tirés ?

Ce n'est pas facile de parler de ses problèmes psychologiques. Or le fait de passer par un logiciel permet de lever des barrières. Dans l'entretien qui suit le questionnaire, la parole est facilitée et la confiance accrue entre le salarié et le médecin du travail. Hors visite, des employés nous sollicitent même désormais pour utiliser le logiciel et faire un point ponctuel sur leur état de forme psychologique. Surtout, le diagnostic est le point de départ, si nécessaire, d'une démarche curative pour le salarié en souffrance. C'est un énorme progrès !

ACTU PRODUIT

L'audit de stress

Une démarche pour objectiver le phénomène et bâtir un plan de prévention adapté.

S'appuyant sur des travaux scientifiques internationalement validés, Capital Santé propose un audit complet et rigoureux du stress prenant en compte les spécificités économiques, culturelles et organisationnelles de l'entreprise. Il permet, chiffres à l'appui, d'identifier les populations les plus exposées, avant de définir des axes d'intervention efficaces et adaptés. Sa méthodologie scientifique s'appuie sur une triple méthode : quantitative (en sollicitant le plus grand nombre de salariés), participative (les salariés répondent à un questionnaire), qualitative (entretiens individuels, étude de l'organisation du travail) et statistique (à l'aide du progiciel StressAudit®).



CAPITAL SANTE

8, rue Lemerrier - 75017 Paris
6, place Jeanne d'Arc - 13100 Aix-en-Provence
Tél. : 0811 462 213
info@capital-sante.fr - www.capital-sante.fr

Directeur de la publication : R. Cristofini | Coordination : S. Milhaud
Conception, réalisation, rédaction, impression :
MAYA press - www.mayapress.net - Tél. 0811 651 605