

La santé au Travail : Le Burn-out

Plusieurs fois abordé ici, le Burn-Out (littéralement en anglais « brûler de l'intérieur ») se traduit par des signes et des étapes en entreprise qui doivent vous alerter. Petite synthèse de la table ronde qui s'est tenue au Medef ce 30 avril 2014 dans le cadre de la semaine de la qualité de vie au travail.

Plusieurs études, notamment celles SUMER et celles de la DARES identifient bien le problème. Comment se fait-il que dans un même environnement avec deux individus ayant la même charge de travail, l'un réagira positivement et l'autre négativement ?

Est-ce du ressort du chef d'entreprise de se mêler de ce qui pourrait relever de la vie privée de ses salariés, alors que l'article 9 du code civil stipule que « chacun a droit au respect de la vie privée ». Pourtant, l'employeur a bien également une obligation de sécurité résultat en termes de santé au travail s'il ne fait rien, il pourrait voir sa responsabilité pénale et sa faute inexcusable engagée.

Il faut savoir alterner la vie privée et la vie professionnelle, mais il existe parfois des fonctions où cela est difficile. Si c'est souvent dans les TPE- PME que l'on trouve le plus de solidarités, en période de crise, le chef d'entreprise recentré sur son « business », la recherche de clientèle voire la survie de l'entreprise est moins disponible. Or il faut savoir remettre la parole au centre, reconnaître l'effort, et « objectiver ce qui est subjectif ».

Cela peut prendre parfois du temps, mais un euro investi peut en rapporter 2,2 !

L'absentéisme qui est l'un des symptômes du « mal-être au travail » doit être suivi.

La performance RH n'est pas qu'une simple question de mise en conformité réglementaire, mais doit tendre vers l'engagement de tous les acteurs au travail et vers la qualité de vie au travail.

Or le groupe et son éventuel défaut d'homogénéité n'est pas sans importance.

Dans une culture du résultat où le seul indicateur est le chiffre, le management est souvent traité après tout le reste s'il reste du temps. Il y a peu de différence de traitement en entreprise entre le salarié qui a un « bon » comportement et celui qui a un comportement nuisible.

Or si un manager rencontre un problème, comment le traiter ? En parler à son supérieur c'est entrer dans le problème. Ne rien faire et le nier n'est pas non plus la solution. Où trouver la ressource ? Si la devise « un pour tous et tous pour un » a un sens, les communautés de managers sont également une partie de la solution.

Souvent, son syndicat professionnel est également l'occasion de s'épancher sur ses états d'âmes, la difficulté à gérer son entreprise au quotidien. Mais il faut pour cela rencontrer un interlocuteur à l'écoute, disponible et digne de confiance, qui sache vous aider à trouver et faire émerger les solutions. Malheureusement au 21^{ème} siècle et à l'heure du juste à temps, cela se perd. Plus personne ne prend le temps de vous écouter, simplement.

A part peut-être encore Viguié Social Mobilité qui peut encore vous offrir ça.

Ça vous coûtera 100 €, pas remboursé par la sécurité sociale. Merci Docteur.

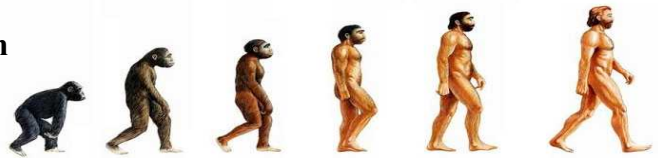
Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z

N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

déclaration d'activité en tant que prestataire de formation conformément aux dispositions de l'article R. 6351-6 du code du travail enregistrée sous le N° 11 94 08585 94 auprès du préfet de région d'Ile-de-France

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>

VIGUIE SOCIAL MOBILITE EIRL
Prévention COnsulting et Normes d'Adaptation



Lors d'une étude sur le stress au travail, les points à aborder sont (dans l'ordre) :
les manifestations physiques, les manifestations professionnelles, les manifestations cognitives puis
les manifestations comportementales.

Du plaisir professionnel à l'épuisement, il y a quatre phases à suivre:

le plaisir au travail, le sur-engagement, l'acharnement frénétique, l'effondrement

Pour en savoir plus, lire notamment http://www.lexpress.fr/emploi/burn-out-les-signes-qui-doivent-vous-alerter_1528607.html et <http://www.inrs.fr/accueil/risques/psychosociaux.html> ou
<http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Les-RPS-c-est-quoi.html>

et <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Burnout-Charge-de-travail.html> mais aussi les informations du
blog de l'un des 5 intervenants, Bruno Lefebvre, <http://www.alteralliance.com/bruno-lefebvre/>
psychologue clinicien assez brillant en tout cas fort agréable à entendre.

Entreprise individuelle EIRL SIRET 517 699 617 00018 code NAF 7022 Z

N° TVA intracommunautaire FR 47 517699617

déclaration d'activité en tant que prestataire de formation conformément aux dispositions de l'article R. 6351-6
du code du travail enregistrée sous le N° 11 94 08585 94 auprès du préfet de région d'Ile-de-France

Siège social 32 Rue du 19 mars 1962 – 94500 Champigny sur Marne <http://viguiesm.fr/>