



Fribourg Sarine



Les pas dans le plat...

Mercredi 30 juillet 2014 12h00 Domino Benoît Stempfel

Question 1 : Quelle différence y a-t-il entre pression et stress?

2. la pression monte pour arriver au stress

Alors que la pression c'est l'adrénaline qui va booster votre journée, aujourd'hui le stress est utilisé à tort et à travers pour désigner aussi bien les causes de l'état de tension que les conséquences. Or le stress représente une perception de déséquilibre entre les contraintes auxquelles une personne est soumise à son travail et les ressources dont elle dispose pour y faire face.

Question 2 : Qu'est ce que le burn-out?

1. un épuisement physique et émotionnel
3. un déséquilibre entre effort et régénération

Le terme «burn-out» a été utilisé pour la première fois au milieu des années 70 par le psychanalyste américain Freudenberg pour décrire un état d'épuisement psychique et physique résultant spécifiquement d'une surcharge de travail chez les personnes oeuvrant dans le domaine de la santé et des professions d'aide à la personne.

Question 3 : Quelle est le pourcentage des personnes actives qui sont en situation de burn-out?

1. 7 à 9%

Les chiffres sont corrélés entre les différents pays industrialisés et le résultat est sans appel, 7 à 9 % des salariés sont dans un état de burn-out. Plus inquiétant encore, 60% de la population active souffre du stress sur son lieu de travail, 17% des personnes actives se disent toujours le plus souvent stressées et 18% des personnes actives ont le sentiment d'être vidées émotionnellement. En cause, une hiérarchie exigeante, des clients impatientes, la concurrence, la surcharge d'information,...

Question 4 : Quel est le coût annuel du burn-out en Suisse?

3. 7 milliards de francs

Les coûts engendrés par les problèmes de santé liés au stress s'élèvent chaque année à 4,2 milliards de francs. A cela il faut ajouter les coûts directs et indirects qui chargent les entreprises (baisse de productivité, recherche de nouveau collaborateur, formation, erreurs, ...). Ce sont plus de 7 milliards de francs au total.

Question 5 : Quels sont les symptômes principaux du burn-out chez un individu?

2. des troubles de sommeil, des douleurs au ventre,

Plus de 170 symptômes ont été répertoriés pour identifier un état de burn-out chez un individu. On peut les classer en 3 catégories, corporels, émotionnels et intellectuels et les observations faites montrent qu'un individu cumule plusieurs symptômes qui s'ajoutent au fur et à mesure que le déclin s'accroît.

Question 6 : Qu'est ce que le présentisme?

2. c'est le contraire de l'absentéisme sans être son opposé

Alors que l'absentéisme est souvent pointé du doigt comme étant une source de pertes pour les entreprises, avoir des salariés présents mais malades et démotivés serait en réalité deux fois plus coûteuses pour les

Les pas dans le plat - mercredi 30 juillet

sociétés. Le terme désigne un salarié présent à son poste de travail mais dont sa productivité est en berne, pour cause de fatigue liée à des difficultés personnelles ou professionnelles. Les spécialistes parlent de «Burn in», état qui préfigure presque à tous les coups le «Burn-out», synonyme d'une longue période d'arrêt de travail. Le taux théorique de présentéisme peut être compris entre 6,34% et 9% de la masse salariale et représente en France entre 13 et 25 milliards d'Euros par an.

Question 7 : Qu'est ce que l'infobésité?

2. une surcharge excessive de l'information

“A une certaine époque, on avait besoin d'informations pour résoudre un problème. Aujourd'hui, les informations elles-mêmes sont devenues un problème!” Neil Postman 1992!

Le fonctionnement de la collaboration actuelle passe par une surenchère de l'information. Les acteurs, impuissants du monde du travail actuel, se battent quotidiennement non seulement contre la surinformation, mais surtout contre la pertinence et la qualité de l'information reçue. Il ne leur reste que deux choix, subir et tôt ou tard se noyer, ou oser remettre en question les méthodes de travail actuelles.

Question 8 : Qu'est ce que le multitasking?

3. c'est la faculté de faire plusieurs choses à la fois

Le fait d'accomplir plusieurs tâches à la fois est appelé multitasking. Si vous pensez bien vous en sortir, alors vous êtes dans le faux, car les études sur les capacités de notre cerveau montrent que nous sommes tous, moins efficaces dans ce cas que lorsque nous traitons une tâche de manière soutenue et concentrée! Contrairement aux idées préconçues le multitasking ce n'est pas la simultanéité du traitement des tâches, mais consiste dans la capacité d'aller et venir plus ou moins rapidement d'une tâche à l'autre.

Question 9 : Certaines entreprises offrent des espaces de détente pour leurs employés, sous quelles conditions?

3. qu'ils soient à disposition plus et plus longtemps et qu'ils s'investissent plus

Tout peut paraître beau et attrayant, mais en fin de compte, travailler dans un espace plus ludique est certes agréable, mais la plus part des personnes se sentent ensuite redevable et travaillent toujours plus et restent toujours plus disponibles.

Question 10 : Que font les entreprises lorsqu'elles sont confrontées à un collaborateur en burn-out

1. elles se focalisent uniquement sur les effets individualisés, se substituant le plus souvent à l'analyse des causes réelles.

2. ne remettent jamais en question l'organisation de l'entreprise

Alors que le burn-out était initialement surtout perçu comme un problème sociétal et non pas individuel, ses causes étant plutôt considérées comme étant liées à l'environnement et particulièrement aux conditions de travail, aujourd'hui dans la plus part des cas, la santé mentale reste dissociée du travail pour ne pas toucher à l'organisation du travail. Ainsi les entreprises ou organismes vont chercher dans le privé pour expliquer la faillibilité d'un individu. S'il a craqué, c'est qu'il était trop fragile. Les causes sont occultées, par contre les effets, totalement individualisés et psychologisés dans leur prise en charge, se substituent souvent à l'analyse des causes réelles. La réponse actuelle est la personnalisation et finalement la médicalisation du problème.

Question 11 : Comment les entreprises doivent agir pour éviter ce genre de situation?

2. industrialiser une grande partie des processus afin de laisser du temps libre pour gérer les imprévus et les problèmes qui augmentent la pression?

3. mettre en place une collaboration efficace qui place le projet ou le produit au centre des échanges

Le stress n'est pas un problème personnel de santé, mais bien un signe de dysfonctionnement général de l'organisation. Il faut agir sur le travail, sur l'organisation pour essayer de réduire les contraintes et augmenter les ressources.