

DOSSIER DE PRESSE 2019



 www.technologia.fr

contact@technologia.fr

SOMMAIRE

03 SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

- Harcèlement moral et suicide
- Télétravail
- Espace de travail
- Autres risques psychosociaux
- Harcèlement sexuel
- Burn Out

29 RÉGLEMENTATION ET SYNDICATS

34 LE PRIX DU ROMAN D'ENTREPRISE ET DU TRAVAIL 2018

Santé, Sécurité et Conditions de travail

03



Harcèlement moral et Suicide





EMISSIIONS > BFM STORY



France Télécom: le procès du harcèlement moral

Dix ans après la série de suicide, France Télécom devenue Orange, son ancien patron Didier Lombard, mais aussi six autres ex-responsables de l'entreprise sont jugés par le tribunal correctionnel à Paris. C'est une première en France qu'une entreprise du CAC 40 est jugée pour harcèlement moral. La brutalité des méthodes de management sera au cœur de l'audience qui commence ce 6 mai 2019. Des leçons ont-ils été tirées dans les entreprises françaises depuis cette affaire France Télécom ? - On en parle avec: Mélanie Bertrand, journaliste police-justice de BFMTV. Jean-Claude Delgènes, fondateur du cabinet Technologia, témoin au procès. Et Julia de Funès, philosophe, auteur de "La vie de bureau ou comment je suis tombée en Absurdie: voyage philosophique dans le monde des affaires" (Éd. J'ai lu) - BFM Story, du lundi 6 mai 2019, présenté par Olivier Truchot, sur BFMTV. À partir de 17h, Olivier Truchot prend les rênes de l'antenne pour faire place à l'analyse et aux débats autour des événements marquants de la journée. Chaque soir, "BFM STORY" reçoit des invités de tous horizons qui font l'actualité et qui interviennent à l'antenne pour l'expliquer. BFMTV, 1ère chaîne d'information en continu de France, vous propose toute l'info en temps réel avec 18h d'antenne live par jour et plus de 1000 duplex par mois. Retrouvez BFMTV sur le canal 15 de la TNT et sur BFMTV.com. Voir moins

Emission publiée le 06/05/2019

Thème : Suicides chez France Télécom

Lien du replay:

https://www.bfmtv.com/replay-emissions/bfm-story/france-telecom-le-proces-du-harcelement-moral_VN-201905060119.html



LE 5/7
Faut-il maintenir les élections régionales en juin ou ...

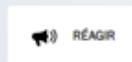
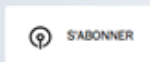


LE 5/7
Une loi pour protéger les langues régionales, avec Paul...

Lundi 6 mai 2019 par Mathilde Munos

Management d'entreprise : comprendre les suicides à France Télécom, avec Jean-Claude Delgènes

2 heures



France Télécom et ses anciens dirigeants vont être jugés pour harcèlement moral dix ans après une vague de suicides parmi les salariés. Jean-Claude Delgènes, fondateur et directeur général de Technologia, à l'origine d'un audit qui a permis de comprendre ce qui a poussé les salariés à se suicider, est l'invité du 5/7.

Podcast publié le 6 mai 2019

Thème : Les suicides à France Télécom

Lien du Podcast : <https://www.franceinter.fr/emissions/le-5-7/le-5-7-06-mai-2019>

Des managers «exécuteurs»

Didier Lombard fut l'homme de *«la réorganisation permanente»*, dit Jean-Claude Delgènes, cofondateur du cabinet d'expertise Technologia. En costume satiné et chemise immaculée, le témoin de 62 ans ne mâche pas ses mots : *«Les salariés étaient devenus des cibles.»* Ou encore : *«On était dans une logique de rouleau compresseur. Seul comptait le résultat.»* Il est venu pour qu'on se souvienne, car *«rien ne peut justifier que l'on puisse mourir au travail.»* La situation est *«alarmante»* quand la direction de l'entreprise et le CHSCT le mandatent pour mener une étude en septembre 2009. En trois semaines, 80 000 employés y répondent, dont 25 000 en quatre jours à peine. Pour comprendre ce qui s'est joué, ce spécialiste du milieu du travail revient sur l'identité de la boîte : *«France Télécom obéit à une culture de l'engagement, du grand projet qui permet une mobilisation de tous. A un moment donné, cet ADN très fort s'est retourné contre les individus : l'objectif a été simplement de réduire les effectifs.»* Statistique éloquente : la fierté d'appartenance à l'entreprise, qui s'élevait à 95 %, a chuté à 39 %. Avec Next et ses *«53 projets dans un délai très court»*, s'instaure un programme - le *«time to move»* - de mobilités forcées. *«Il était très clair, dès le départ, que le système conçu visait à mettre en mouvement le personnel, à réduire les possibilités d'ancrage.»* Contraints à rendre des comptes *«en matière de décrutement»*, les managers deviennent le *«bras armé»* des transformations imposées, notamment dans les *«espaces de développement»* où il s'agit de reclasser les fonctionnaires. Jean-Claude Delgènes lit de nombreux messages : *«Le manager vous repérait et après il ne vous lâchait plus»* ; *«J'ai été mis sur la touche en quinze jours, c'était la chasse aux quinquas»*. Pédagogue, l'expert dresse une typologie des managers. Il y a les *«protecteurs»* qui ont refusé cette *«logique d'éradication»*, renonçant aux primes et aux promotions indexées sur cette logique. Il y a les *«exécutants»* qui, baignés dans cette *«culture de l'obéissance de la fonction publique»*, ont appliqué les consignes *«par fidélité à la maison»*. Enfin, *«certains se sont lâchés»*. Ces *«exécuteurs»* ont participé à *«la banalisation des comportements déviants»*.

Des salariés en souffrance

Article publié le 22/05/2019

Thème : Le procès de France Télécom

Lien de l'article :

https://www.liberation.fr/france/2019/05/22/france-telecom-le-proces-d-une-logique-d-eradication_1728916/

Un colloque pour briser l'omerta autour du suicide au travail

Des entreprises privées à l'armée, de l'agriculture à l'éducation nationale : tous les milieux professionnels sont concernés par le suicide. Un colloque s'est tenu le 22 mai pour briser ce tabou.



La rédaction d'Allodocteurs.fr
France Télévisions

Publié le 23/05/2019 18:09

⌚ Temps de lecture : 4 min.



Un colloque pour briser l'omerta autour du suicide au travail

Le procès retentissant autour des suicides à France Télécom met en lumière un sujet "tabou" dans le monde professionnel, qui n'épargne aucun secteur, des entreprises aux hôpitaux en passant par l'éducation et la police, selon un colloque organisé sur le sujet le 22 mai par le cabinet Technologia. Tout en restant difficile à quantifier, "Il n'y a pas de chiffre global du suicide en milieu professionnel", relève l'organisateur du colloque Jean-Claude Delgenes, président du cabinet Technologia, qui a expertisé 134 "crises suicidaires" depuis 1997, dont celle de France Télécom.

"Stratégie du défaussement"

Article publié le 23/05/2019


Thème : Le suicide au travail

Lien de l'article :

https://www.francetvinfo.fr/sante/patient/droits-et-demarches/un-colloque-pour-briser-l-omerta-autour-du-suicide-au-travail_3456969.html

Publiez gratuitement vos infos > Recevez la Newsletter >

Devenez membre

PARTICIPATIF ACCÈS PUBLIC 20 / 05 / 2019 | 4101 vues 

Organisations: TECHNOLOGIA

Jean-Claude Delpech / Abonné

Articles : 65

Inscrit(e) le 23 / 10 / 2008

Quel est le coût pour l'entreprise d'un suicide reconnu en accident du travail ?

Le travail reste pour la très grande majorité des actifs un puissant facteur de protection de leur santé. Les personnes qui perdent leur emploi, qui sont en précarité ou au chômage depuis plusieurs mois, voire des années, sont exposées à un risque suicidaire au moins trois fois plus élevé que celles qui demeurent en activité.

Un suicide constitue l'acte volontaire de s'enlever la vie. Une tentative de suicide désigne l'acte d'une personne qui essaie de s'enlever la vie.

Les prochains travaux de l'**Observatoire National du Suicide** à paraître en fin d'année 2019 seront consacrés à la relation entre suicide et travail. Cette analyse permettra de répondre à de nombreuses questions au sujet des crises suicidaires avec imputation professionnelle. Il y a en effet à ce jour une grande complexité et une variété des approches et des données dans laquelle il est difficile de se retrouver. Au rang de ces questions, celle relative au nombre annuel de suicides que l'on peut imputer au travail. Le suicide étant pluri-factoriel, ce fait social n'a jamais fait l'objet d'une étude rigoureuse et spécifique d'ampleur nationale à partir du prisme de l'activité professionnelle.

L'on sait que le nombre de suicides oscille en France autour de 10 000 victimes chaque année pour plus de 220 000 tentatives de suicides qui donnent lieu à un passage aux urgences. Chaque jour entre vingt et trente personnes disparaissent en raison d'un suicide. En France le suicide est une cause de décès plus importante que les accidents de la route. Notre pays avec un taux élevé de décès à la suite d'une crise suicidaire, proche de 15 pour cent mille habitants, accuse un retard sur les autres nations européennes. Ces dernières sont beaucoup moins exposées à ce fléau. L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) classait la France 47ème sur 170 pays en 2012.

Aujourd'hui on parle de...

Unaf,
Orange,
ADOM

et de...

Emploi, formation et compétences,
Activités sociales et culturelles,
Protection sociale

LES RESSOURCES

- > La compétitivité pour assurer le développement durable d'Airbus Hélicopters
- > Suicide en relation avec le travail : dimension juridique pour la reconnaissance en accident de travail et démarches réglementaires et judiciaires pour les victimes et les familles
- > Bosch France : guide pratique pour mener une enquête interne objective lors de la dénonciation de faits éventuels de harcèlement moral ou sexuel au travail

Article publié le 25/05/2019

Thème :

Quel est le coût pour l'entreprise d'un suicide reconnu en accident du travail?

Lien de l'article :

<https://www.miroirsocial.com/participatif/quel-est-le-cout-pour-lentreprise-dun-suicide-reconnu-en-accident-du-travail>

ACCUEIL / EUROPE MATIN - WEEK-END - 6H-9H / L'INTERVIEW ACTU DU WEEK-END

France Télécom : "Ce jugement est un tournant historique", affirme Jean-Claude Delgenes, président du cabinet Technologia

© 09h33, le 21 décembre 2019

AA



© Europe 1

PODCASTS

TÉLÉCHARGER

L'INTERVIEW ACTU DU WEEK-END EST UNE CHRONIQUE DE L'ÉMISSION EUROPE MATIN - WEEK-END - 6H-9H
DIFFUSÉE LE SAMEDI 21 DÉCEMBRE 2019

Partagez sur :



DÉCOUVREZ
#VATEL BORDEAUX,
VOTRE FUTURE ÉCOLE, ET
DEVENEZ DIRECTEUR.RICE
D'HÔTELLERIE
INTERNATIONALE

EN SAVOIR + SUR
#VATELBORDEAUX

Publié le 21/12/2019

Thème : L'affaire France Télécom

Lien du replay:

<https://www.europe1.fr/emissions/linterview-verite-du-week-end/france-telecom>

Le Télétravail



INTERVIEW

Longtemps présenté comme un remède miracle, le télétravail pourrait finalement nuire à la santé des salariés. Lundi, une étude de la Darles, étude de la direction statistique du ministère du Travail, revenait sur cette pratique. Dans les côtés positifs, les salariés évoquent la souplesse et la diminution des temps de transport. Mais l'étude révèle aussi des journées plus longues et des risques d'isolement pour les télétravailleurs. Jean-Claude Delgènes est économiste et directeur de Technologia, cabinet d'expertise sur les conditions de travail. "Le télétravail s'est beaucoup développé avec les nouvelles technologies et les ordonnances de 2017, qui ont généralisé cette possibilité. "Ceci-dit, même si on économise du temps de transport, on a tendance à gérer ses activités pro en porosité avec ses activités personnelles."

S'éloigner des centres de décisions

Le directeur du cabinet Technologia alerte sur les risques. "Les gens ne sortent plus vraiment du travail, ils toujours en activité. Le fait d'être toujours en télétravail peut éloigner des centres de décisions. Nous avons observé dans nos études qu'après deux jours de télétravail par semaine, la personne se coupait de l'intelligence collective et se mettait en risque de décrochage."

Emission publiée le 05/11/2019

Thème : Le télétravail

Lien de l'émission:

<https://www.europe1.fr/societe/les-gens-ne-sortent-plus-vraiment-du-travail-le-teletravail-loin-detre-un-remede-miracle-pour-jean-luc-delgenes-3929398>

Espaces de travail

- **Travailler sans bureau fixe**



« SI VOUS N'ÊTES PAS LES PREMIERS ARRIVÉS, VOUS ÊTES LES PLUS MAL LOTIS »

« La France applique les méthodes américaines sauf que depuis deux-trois ans, les Etats-Unis en reviennent. Ils se sont rendu compte que le flex office favorisait l'absentéisme et un plus grand turn-over, car les bons salariés s'en vont », explique Jean-Claude Delgenès, président fondateur du cabinet Technologia, spécialisé dans les risques professionnels.

Des économies de bureaux donc, mais avec des effets indirects en termes de ressources humaines qui contrebalanceraient largement les gains en matière d'espace.

« Il y a évidemment des places privilégiées, et si vous n'êtes pas les premiers arrivés le matin, vous êtes les plus mal lotis, poursuit le spécialiste. Les plus touchées étant souvent les femmes car elles viennent au travail après avoir déposé les enfants à l'école. Ne pas avoir de place attribuée pousse de fait au télétravail. Conséquence, cela altère les collectifs de travail et au final les liens entre collègues sont malmenés. »

Article publié le 16/04/2019

Thème : Travailler sans bureau fixe

Lien de l'article :

<https://www.leparisien.fr/hauts-de-seine-92/issy-les-moulineaux-c>

Autres risques psychosociaux

- La pénibilité
- Le travail des journalistes





Emission publiée le 12/03/2019

Thème : Temps de sommeil des Français (à partir de 34m25)

Lien de l'émission :

<https://www.france.tv/france-2/journal-20h00/918243-journal-20h00.html>

Pierre Luton journaliste écrivain



Les journalistes ont le blues

Posted on 22 avril 2019

Conditions de travail difficiles, précarisation : un tiers des journalistes ont le *blues* et pensent à quitter la profession selon la 3e enquête Technologia. Interview de Jean-Claude Delgènes, fondateur et directeur général du cabinet Technologia, spécialisé dans la prévention des risques professionnels.

1 056 salariés ont répondu à la 3^e enquête de Technologia « *Changements et évolutions dans les métiers du journalisme* », en partenariat avec le SNJ, qui est parue en mars 2019.

Quelle vision les journalistes ont-ils de leur métier aujourd'hui ?

Jean-Claude Delgènes : On pourrait dire que les journalistes souffrent d'une lassitude nommée travail.

Article publié le 22/04/2019

Thème : Conditions de travail des métiers du journalisme

Lien de l'article :

<https://pierreluton.fr/les-journalistes-ont-le-blues/>

ACCUEIL / LE TOUR DE LA QUESTION / 01/05/2019

François Clauss : aujourd'hui, Souffrance au travail : la maladie du siècle ?

SAISON 2018 - 2019 © 11N54, le 01 mai 2019

AA



PODCASTS

TÉLÉCHARGER

Partagez sur :



Emission publiée le 01/05/2019

Thème : La souffrance au travail

Lien du replay:

<https://www.europe1.fr/emissions/on-fait-le-tour-de-la-question->

TRAVAIL DE NUIT

Tendre n'est plus la nuit

Le travail nocturne de 21h à 6h du matin s'est banalisé en dépit de ses effets nocifs sur la santé et sur la longévité humaine. Le travail de nuit a ainsi progressé depuis 1990 de 3,3 millions de salariés à 4,3 millions en 2013 soit plus de 16 % de la population active.

Jean-Claude Delgènes

Nuit debout. En France une femme salariée sur dix, et un homme sur cinq travaillent de nuit. Le Code du travail conseille de n'y recourir qu'exceptionnellement. Désormais un grand nombre de métiers le mettent en œuvre en raison de l'accélération des rythmes économiques et des contraintes de production en flux tendus. Les fonctions d'utilité sociale assumées par les médecins urgentistes, infirmières, sages-femmes ou les activités de sécurité assurées par les agents de surveillance, l'armée, les policiers, les pompiers en sont les grands pourvoyeurs. Les activités logistiques déployées par les conducteurs rou-

tiers, les livreurs et les industries de process (agroalimentaire, chimie, pharmacie, métallurgie) avec leurs cohortes d'ouvriers spécialisés sont elles aussi concernées.

LES EFFETS DU TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit joue un rôle majeur dans les problèmes de santé et peut avoir comme conséquence de réduire l'espérance de vie. Une équipe d'épidémiologistes de Harvard a démontré le 5 janvier 2015, une surmortalité découlant de ce type d'activité. L'étude robuste sur le plan statistique a mis en évidence une augmentation de 11 % de la mortalité chez les femmes après cinq années d'exposition au travail de nuit principalement en raison de la hausse des pathologies cardio-vasculaires.

De fait l'être humain reste un animal programmé pour dormir la nuit. Chez les travailleurs nocturnes, l'exposition irrégulière à la lumière du jour désynchronise les horloges internes dans le cerveau humain et bouleverse les rythmes biologiques, cellulaires et les fonctions métaboliques. En bref le cycle imposé par le travail de nuit perturbe les rythmes circadiens. Cette forme de travail est défavorable à la qualité du sommeil et à la récupération physiologique. Cette dernière requiert un sommeil profond intervenant vers 2 heures et une baisse des températures corporelles qui, elle, se situe vers 4h30 du matin, essentiels à la régénération du cerveau. S'ensuivent différents effets de court et plus

long terme qui sont désormais bien documentés sur le plan scientifique. Troubles du sommeil et impacts métaboliques génèrent chez les sujets de l'anxiété, des dépressions, de l'obésité, du diabète, des maladies cardiovasculaires notamment de l'hypertension artérielle et à plus long terme des cancers. La somnolence peut elle aussi occasionner des accidents du travail ou de trajet. Sur le long terme, il a été constaté en particulier chez les femmes des effets significatifs sur le cancer du sein.

QUELLE PRÉVENTION ?

En raison des incidences sanitaires et sociales du travail de nuit, ce dernier fait l'objet d'une politique d'encadrement et de prévention. Les femmes enceintes ne doivent ainsi pas travailler de nuit quitte à suspendre leur contrat de travail à la charge de l'employeur si on ne peut pas leur octroyer un poste de jour. Une des premières actions de prévention consiste à réserver le travail de nuit aux volontaires. Ils peuvent être nombreux car la rémunération est plus favorable. Les différentes enquêtes, comme celle de Technologia « Vie professionnelle Vie privée » en 2013, démontrent qu'il existe un véritable attachement au travail de nuit en raison des ambiances de travail plus chaleureuses, moins touchées par la hiérarchie. La nuit rapproche, l'effectif est réduit, l'agitation moindre, les collectifs plus soudés. De même les travailleurs qui optent pour cette solution disent parfois mieux s'organiser au sein de leur

DÉTACHEZ VOTRE POSTER SST MAG

FAITES VIVRE LA PRÉVENTION DANS VOTRE ENTREPRISE EN AFFICHANT CE POSTER DANS VOTRE ENVIRONNEMENT PROCHE



Article publié en Juillet 2019

Thème : Le travail nocturne



Emission publiée le 09/12/19

Thème : La pénibilité

Lien du replay: <https://www.youtube.com/watch?v=a-LrkP-jl4E>

Harcèlement sexuel

- **Le harcèlement sexuel en entreprise**



LA TRIBUNE



LE MOT DE LA SEMAINE Harcèlement

À l'instar de ceux de la Ligue du LOL, les harceleurs apparaissent de plus en plus comme juridiquement toxiques auprès des dirigeants d'entreprise. Reste que le management doit affirmer ses valeurs et les faire respecter.

ERICK HAERHSEN

Au travail, certains hommes se comportent de façon naïve envers leurs collègues féminines : « Pourquoi elles sont énervées aujourd'hui, elles ont leurs règles ? » ; « Ton string aussi, il est en cuir ? » ; « Tu me suce maintenant ou après manger ? »... Telles sont, parmi d'autres, les remarques recueillies dans l'enquête lancée le 18 février dernier par les trois associations Prenons la une, « Nous Toutes et Paye ton journal, sur le sexisme et le harcèlement dans 200 rédactions et dans des écoles de journalisme. Le constat est affligeant : plus de 3000 faits de violences sexistes et sexuelles y sont relatés ! Mais le vent tourne. Illustration avec les licenciements aux Inrocks de David Doucet, l'ancien rédacteur en chef, et de François-Luc Doyez, son adjoint. Ainsi que ceux d'Alexandre Hervaud, rédacteur en chef adjoint du site web de Libération, et de Vincent Gled, un

collaborateur du journal. Mauvais temps donc pour les membres de la Ligue du LOL et pour tous ceux qui, dans tous les secteurs d'activité, se croient jusqu'ici tout puissants. Surtout, le droit a évolué.

Déjà, la loi du 6 août 2012 a substantiellement renforcé la définition du harcèlement sexuel au travail qui, désormais, peut être reconnu juridiquement grâce aux articles 222-33 du Code pénal et L1 153-1 du Code du travail. Ajoutons que, dans tous les établissements, ces deux articles doivent être clairement affichés. Par ailleurs, dans les entreprises de plus de 250 salariés, le Conseil social et économique (CSE) doit désigner, depuis le 1^{er} janvier 2019, un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes. « Problème, la mission de ce référent n'a pas été définie pour l'instant », indique Loïc Lerouge, chargé de recherche au Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (CNRS/Université de Bordeaux).

Quel risque le harceleur ? Tout d'abord, des sanctions disciplinaires que l'employeur est obligé de prendre : licenciement, mise à pied, mutation... Ensuite, sur le plan pénal, le harceleur risque deux ans d'emprisonnement et 30000 euros d'amende. Et jusqu'à trois ans de prison et 45000 euros d'amende s'il y a abus d'autorité - ce qui peut concerner certains dirigeants d'entreprise... « Dans la réalité, il y a très peu (voire pas du tout) de peine de prison », constate Loïc Lerouge. Cependant, l'employeur est tenu de respecter des principes généraux de prévention des risques énoncés dans l'article L4 121-2 du Code du travail qui vise explicitement le harcèlement moral, sexuel ainsi que les agissements sexistes. Une chose est sûre : compte tenu de ces textes, le harceleur devient de plus en plus toxique pour sa hiérarchie car il engage sa responsabilité.

Dans les faits, le harcèlement est difficile à prouver. Néanmoins, « la victime a tout intérêt à déposer une main courante, consulter le médecin du travail, à en parler aux instances représentatives du personnel, au référent du CSE, voire à la cellule de déptage du harcèlement lorsqu'il y en a une », explique Philippe Goulois, consultant en RH chez Coopérative. La personne harcelée peut-elle renverser la situation ? « Non. La victime ne peut s'en sortir seule, reprend Philippe Goulois. Un harceleur ne s'installe que dans une organisation qui l'autorise. Inversement, c'est l'organisation qui donne la règle. Du coup, les collaborateurs savent alors le droit d'en parler. Et le toxique sera rapidement rappelé à l'ordre avant sanction. » C'est une question d'éducation et de culture de la prévention des comportements sexistes et déviant.

À part s'en débarrasser, que faire d'un harceleur ? « L'aider grâce à une formation managériale assortie d'un véritable accompagnement et d'un engagement à transformer sa manière de se comporter », estime Philippe Goulois. Pour Jean-Claude Delgènes, président fondateur du groupe Technologia, spécialisé dans la transformation managériale, « l'entreprise doit avant tout afficher ses valeurs ainsi que ses règles précises contre le harcèlement et les sanctions encourues en cas de non-respect. »

Article publié en mars-avril 2019

Thème : Le harcèlement en entreprise.

Burn Out

- **Affaire France Télécom**
- **Prévention du suicide**



5

Le burn-out bientôt reconnu comme maladie ?

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) vient de redéfinir le burn-out à la lumière des dernières recherches. Un consensus scientifique le présente comme un syndrome résultant d'un stress chronique au travail.

Par la rédaction d'Allodocteurs.fr

Rédigé le 29/05/2019



Emission publiée le 29/05/2019

Thème : Le Burn out

Lien de l'émission : https://www.allodocteurs.fr/bien-etre-psycho/psycho/burn-out/le-burn-out-bientot-reconnu-comme-maladie_27195.html



L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL EST UN FACTEUR PRÉDICTIF DE SUICIDE

Mise en ligne 28/05/2019 [actualités](#) [vos droits](#) [emploi](#) [handicap](#) [santé et travail](#)

Le cabinet Technologia, expert en santé et travail, a organisé, le 22 mai 2019 dernier, à la Bourse du Travail à Paris, un débat sur la question du suicide en milieu professionnel. Ce débat intervient dans un contexte de recul de la prévention, de harcèlement, de *burn out*, de manque de reconnaissance professionnelle et de renforcement de la numérisation... Pour ce cabinet, « *les crises suicidaires ne se résorbent pas et semblent au contraire reprendre dans*

Article publié le 28/05/2019

Thème : L'épuisement professionnel

Lien de l'article : <http://www.a-part-entiere.fr/suicide-travail-technologia-delgenes>

Le burn out est-il une maladie professionnelle ?

Par La Rédaction

mercredi 29 mai 2019 à 8:19

SOCIÉTÉ

f t in s

Le burn out est-il bel et bien une maladie professionnelle ? C'est le débat du jour avec Véronique Jacquier dans "Info vérité" sur Sud Radio le 29 Mai. Avec pour invités :

- Philippe Zawieja, chercheur associé à l'Université de Sherbrooke (Canada), et membre de la commission nationale « santé et qualité de vie au travail » de l'ANDRH (Association Nationale des DRH)
- Jean-Claude Delgènes, directeur général du cabinet Technologia, auteur du livre Idées reçues sur le burn-out (Éd. Le Cavalier bleu)
- Christophe Roth, délégué national pour la santé au travail et le handicap à la CFE CGC
- Benoît Serre, vice-président national délégué de l'ANDRH (Association Nationale des DRH).

"Info Vérité" est diffusée tous les jours à 7h10 et 9h15 dans la matinale animée par Cécile de Ménibus et Patrick Roger.



Emission publiée le 29/05/2019

Thème : Le Burn Out

Lien de l'émission :

<https://www.sudradio.fr/societe/le-burn-out-est-il-une-maladie-professionnelle/>



Emission publiée le 29/09/2019

Thème : Le Burn Out

Lien de l'émission :

<https://www.youtube.com/watch?v=XzVvuLvFGxc>

Liaisons sociales

magazine

8 > ACTU **entretien**

Service
2020 | Liaisons sociales
magazine n° 208

► Cette prise de conscience devrait se traduire par des modes de management moins hiérarchiques, plus empathiques, bienveillants, participatifs, pour permettre la mise en œuvre d'une autre approche du changement. Pour les entreprises, il est indispensable de trouver les moyens d'embarquer tout le monde. Et dans ce cadre, la politique RH, la prévention des risques et une gouvernance des hommes respectueuse sont des impératifs. Il faut tenir compte de ce qui se passe au plus près du terrain, du ressenti des salariés, sans négliger les actions de prévention.

« Nous vivons une période d'éclatement des collectifs et de putréfaction des relations sociales. »

Ce qui n'est pas le cas ?

J.-C. D. : Après les crises salariales chez France Télécom, ainsi qu'au Technocentre de Bessac, on a assisté à une fixation de concepts. Mais dans les entreprises, peu grand-chose n'a réellement changé... La médiation utilisée en Scandinavie ou au Canada ne prend pas. Les managers sont toujours dans une logique hiérarchique, très auto-tayloriste. Il y a peu d'expérimentations, de discussions en amont. En face, des acteurs sociaux sont démotivés car ils n'ont pas de rôle à jouer dans le dialogue social devenu trop compliqué, les ordonnances de 2017, avec la disparition des CHSCT, aboutissent à un recul de la prévention car ces derniers avaient le pouvoir d'alerter. Dans ce pays aussi, les engagements ne sont pas liés dans la durée. Il n'y a pas de continuité. Beaucoup d'enseignements d'études auprès des collectifs de travail sont de ce fait perdus et ces comportements démotivés ceux qui étaient les plus mobilisés et qui constituaient une source de changement. Les dirigeants sont incapables de sponsoriser du haut de leur responsabilité une prévention qui pourrait leur permettre d'éviter des troubles. Leur logique est toujours la même : ils impudent des changements et pensent que l'intendance subira.

Les pouvoirs publics peuvent-ils jouer ce rôle d'arbitrage ?

J.-C. D. : En France, nous sommes les champions des discours mais les actes ne suivent pas. Prenons par exemple la prévention des suicides. Plusieurs études ont montré que si le travail est un facteur de protection, il peut

aussi, dans certaines circonstances, précipiter la crise : le harcèlement moral, l'épuisement professionnel, des mobilités professionnelles qui échouent par faute de préparation sont les trois causes les plus mises en avant dans les suicides d'origine professionnelle. L'épuisement professionnel se retrouve dans 40 % des cas ! Chez nous, où le taux de suicides est deux fois plus élevé que ce qu'il devrait être en comparaison des pays voisins, l'état politique revient dans les rendez-vous ou dans le médiateur administratif que dans la prévention ! Sur le bien-être, il y a aussi un vrai nœud. La prévention évite la séparation mais si on ne fait pas de prévention, il faut sanctionner et donc permettre une meilleure instruction des dossiers. Or pour instruire un dossier, il faut prouver une incapacité permanente professionnelle de 25 %, qui correspond à une tentative de suicide avec séquelle... Tous les salariés concernés ne pouvant pas répondre à cette condition, leur dossier n'est pas pris en considération. Quand une maladie professionnelle est constatée, elle donne lieu à un débat dans l'entreprise entre les partenaires sociaux, les médecins du travail et l'employeur. Si ce n'est pas le cas, le secret médical s'impose et cela ne fait pas l'objet de discussion. En 2017, un rapport parlementaire (Schaum-Crivin) avait proposé de baisser le taux d'incapacité de 25 % à 10 % mais cette mesure n'a jamais été appliquée. Si cela avait été le cas, 30 000 à 40 000 dossiers auraient été instruits et la question de la prévention du burn-out aurait été réglée...

À vous entendre, les chantiers sont de taille. D'où on doit se demander quand sera la prochaine crise ?

J.-C. D. : En France, tout est penché pour remplacer l'homme. C'est ce que j'appelle « l'ancoraia corporate ». L'organisation bouffe les effectifs et ce choix débouche sur une embolie médicale et juridique qui coûte très cher. Nous vivons une période d'éclatement des collectifs et de putréfaction des relations sociales. Les salariés sont de plus en plus dans des logiques individualistes. Il y a malgré tout des points positifs : alors que les CHSCT étaient considérés à une fonction de désorientation, les CSE peuvent évaluer les dangers. L'accent mis sur la RSE amène également que les entreprises les plus riches sont celles qui donnent aux salariés la possibilité de s'épanouir et dans lesquelles il y a le moins de comportements délictueux. Lutter contre les risques psychosociaux nécessite de réinstaurer l'humain au cœur de l'entreprise. Et les actionnaires commencent à s'en apercevoir et à faire pression ! »

8 > ACTU **entretien**

Service
2020 | Liaisons sociales
magazine n° 208

► Cette prise de conscience devrait se traduire par des modes de management moins hiérarchiques, plus empathiques, bienveillants, participatifs, pour permettre la mise en œuvre d'une autre approche du changement. Pour les entreprises, il est indispensable de trouver les moyens d'embarquer tout le monde. Et dans ce cadre, la politique RH, la prévention des risques et une gouvernance des hommes respectueuse sont des impératifs. Il faut tenir compte de ce qui se passe au plus près du terrain, du ressenti des salariés, sans négliger les actions de prévention.

« Nous vivons une période d'éclatement des collectifs et de putréfaction des relations sociales. »

Ce qui n'est pas le cas ?

J.-C. D. : Après les crises salariales chez France Télécom, ainsi qu'au Technocentre de Bessac, on a assisté à une fixation de concepts. Mais dans les entreprises, peu grand-chose n'a réellement changé... La médiation utilisée en Scandinavie ou au Canada ne prend pas. Les managers sont toujours dans une logique hiérarchique, très auto-tayloriste. Il y a peu d'expérimentations, de discussions en amont. En face, des acteurs sociaux sont démotivés car ils n'ont pas de rôle à jouer dans le dialogue social devenu trop compliqué, les ordonnances de 2017, avec la disparition des CHSCT, aboutissent à un recul de la prévention car ces derniers avaient le pouvoir d'alerter. Dans ce pays aussi, les engagements ne sont pas liés dans la durée. Il n'y a pas de continuité. Beaucoup d'enseignements d'études auprès des collectifs de travail sont de ce fait perdus et ces comportements démotivés ceux qui étaient les plus mobilisés et qui constituaient une source de changement. Les dirigeants sont incapables de sponsoriser du haut de leur responsabilité une prévention qui pourrait leur permettre d'éviter des troubles. Leur logique est toujours la même : ils impudent des changements et pensent que l'intendance subira.

À vous entendre, les chantiers sont de taille. D'où on doit se demander quand sera la prochaine crise ?

J.-C. D. : En France, tout est penché pour remplacer l'homme. C'est ce que j'appelle « l'ancoraia corporate ». L'organisation bouffe les effectifs et ce choix débouche sur une embolie médicale et juridique qui coûte très cher. Nous vivons une période d'éclatement des collectifs et de putréfaction des relations sociales. Les salariés sont de plus en plus dans des logiques individualistes. Il y a malgré tout des points positifs : alors que les CHSCT étaient considérés à une fonction de désorientation, les CSE peuvent évaluer les dangers. L'accent mis sur la RSE amène également que les entreprises les plus riches sont celles qui donnent aux salariés la possibilité de s'épanouir et dans lesquelles il y a le moins de comportements délictueux. Lutter contre les risques psychosociaux nécessite de réinstaurer l'humain au cœur de l'entreprise. Et les actionnaires commencent à s'en apercevoir et à faire pression ! »

Article publié le 20/12/2019

Thème : Les risques psychosociaux

Règlementation et Syndicats



29



The screenshot shows the top of a website page. At the top left is the 'info PROTECTION' logo. To its right is the tagline 'GÉRER LES RISQUES AUJOURD'HUI ET DEMAIN'. Below this is a navigation bar with several categories: 'QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL', 'RISQUES INDUSTRIELS ET ENVIRONNEMENTAUX', 'RISQUE INCENDIE', 'SÛRETÉ ET SÉCURITÉ', 'CYBERPRÉVENTION', and 'S'ABONNER À LA NEWSLETTER'. The main heading of the article is 'Ordonnances Macron : des effets collatéraux négatifs sur la prévention des risques'. Below the heading is a portrait of Jean-Claude Delgènes, a man with glasses and a dark jacket, smiling. Underneath the portrait are social media sharing icons for Facebook, Twitter, and LinkedIn. To the right of the portrait is a dark button that says 'S'ABONNER À LA NEWSLETTER'. Below the portrait is a short summary of the article: 'Interview de Jean-Claude Delgènes, PDG de Technologia, cabinet de management et prévention des risques au travail. Il estime que la mise en place des « ordonnances Macron », en septembre 2017, a des effets collatéraux négatifs pour les employeurs comme les salariés et, surtout, elle affaiblit la prévention des risques professionnels.' Below this summary is a question: 'Quels sont les apports liés à l'instauration du Conseil social et économique (CSE) ?' and the start of an answer: 'En trente ans, le nombre d'accidents mortels au travail a été divisé par trois, en'. To the right of the article text is an 'AGENDA' section with a date '20 AVRIL 2021' and a title 'Réglementation post-Lubrizol : quels impacts sur mon classement ICPE et comment positionner mon site ?'.

Article publié le 04/03/2019

Thème : Les effets collatéraux des «ordonnances de Macron »

Lien de l'article :

<https://www.infoprotection.fr/ordonnances-macron-des-effets-collateraux-negatifs-sur-la-prevention-des-risques/>



Actualités

Programmes et podcasts

La vie en vrai

Par Cécile de Ménibus

Émission du mardi 13 avril 2021



Un regard sur la société d'aujourd'hui avec Cécile De Ménibus

Un regard sur la société d'aujourd'hui avec Cécile De Ménibus



Le programme

Un regard sur la société d'aujourd'hui avec Cécile De Ménibus

Saison 2020 / 2021

Liste des émissions « La vie en vrai »



Cécile de Ménibus avec Claire

LA VIE EN VRAI

12 AVRIL 2021

Podcast publié le 13/04/2019

Thème : Les difficultés et les nouveaux défis du journalisme.

Lien du Podcast :

<https://www.sudradio.fr/programme/le-grand-matin-2/la-vie-en-vrai/>

A la une | CSE

CSE : état des lieux et propositions pour aller mieux !

15/04/2019



Les premiers retours d'expérience de la part des membres des CSE et de leurs experts montrent que le dialogue social ne se trouve pas amélioré dans les entreprises par l'instance unique, c'est le moins qu'on puisse dire. Quatre acteurs du secteur (groupe UP, réseau Cezam, cabinets d'expertise Syndex et Technologia) formulent conseils et propositions pour corriger la situation.

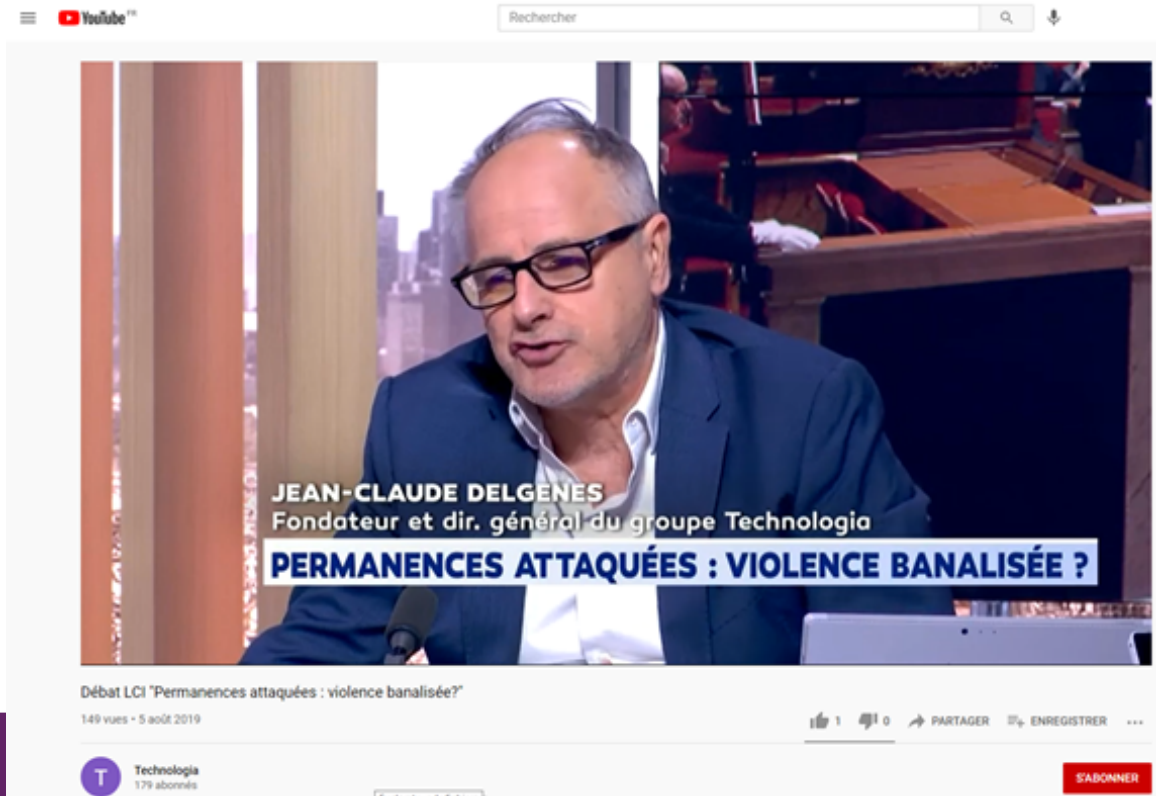
"Passer en CSE, c'est jouer à la roulette russe avec six balles !" Cette remarque d'un élu donne bien la tonalité, quère riante, des échanges entre représentants du personnel.

Article publié le 14/04/2019

Thème : Le dialogue social au sein des entreprises

Lien de l'article :

<https://www.actuel-ce.fr/content/cse-etat-des-lieux-et-propositions-pour-aller-mieux>



Emission publiée le 05/08/2019

Thème : Les attaques de permanences des députés LREM

Lien de l'émission :

<https://www.youtube.com/watch?v=8PffJSWzdf4>

Le Prix du Roman d'Entreprise et du Travail 2018



34

150 ans après Hugo ou Zola, comment la littérature raconte-t-elle le monde du travail d'aujourd'hui ?



f
t
b
F

SL/LCI

INTERVIEW - Le Prix du Roman d'entreprise et du travail, qui récompense les auteurs ayant édité des ouvrages sur la thématique du travail et de la vie de bureau, est remis ce jeudi. Que dit justement la littérature du monde professionnel d'aujourd'hui et de demain ? Entretien avec Jean-Claude Delgenes, président du cabinet Technologia, co-organisateur du Prix créé il y a 10 ans par Place de la Médiation.

Sibylle LAURENT - Publié le 3 avril 2019 à 9h15, mis à jour le 8 avril 2019 à 15h11

Article publié le 03/04/2019

Thème : Le Prix du Roman d'entreprise et du travail

Lien de l'article :

<https://www.lci.fr/open-space/prix-du-roman-d-entreprise-et-du-travail->

"Aujourd'hui, Zola écrirait sur Uber ou Deliveroo !"

MANAGEMENT

SUIVRE CE SUJET



Claire Delfino pour Management

Depuis dix ans, le Prix du roman d'entreprise et du travail récompense un roman traitant du monde professionnel. Rencontre avec l'un de ses organisateurs.

Écrit par [Marie Peronnau](#)

Article publié le 13/12/2019

Thème : le prix du Roman d'entreprise et du travail

Lien de l'article : <https://www.capital.fr/votre-carriere/aujourd'hui-zola-ecrirait-sur-uber-ou-deliveroo-1357680>