

# **Mobbing, burnout, à qui la faute? : Alors que le Tribunal fédéral s'est prononcé contre un recours pour mobbing, c'est l'occasion de faire le point sur ce qu'est la souffrance au travail**

Autor(en): **Raetzo, Marc-André**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): - **(2020)**

Heft 2303

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1024165>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

signés par la Suisse. Et lorsqu'un tel traité n'existe pas ou plus, les entreprises n'hésitent pas à se trouver un nouveau domicile de manière à pouvoir profiter de ce type de juridiction.

Ainsi Glencore, dont le siège se trouve à Zoug,

se fait passer pour une société anglaise afin de pouvoir attaquer la Bolivie, un pays incapable de fournir des documents pour cause de pandémie. Le recours à la justice serait-il réservé aux entreprises et refusé aux individus lésés par ces dernières ?

## Mobbing, burnout, à qui la faute?

Alors que le Tribunal fédéral s'est prononcé contre un recours pour mobbing, c'est l'occasion de faire le point sur ce qu'est la souffrance au travail

Marc-André Raetzo - 22 octobre 2020 - URL: <https://www.domainepublic.ch/articles/37651>

Dans un [récent jugement](#) le Tribunal fédéral a rejeté une plainte pour mobbing au motif de «*la gravité objective insuffisante*» des faits incriminés. Ce jugement met en évidence la frontière floue séparant le harcèlement et une attitude autoritaire, voire même désagréable.

Mais au-delà de la jurisprudence et d'un point de vue strictement économique, on peut se poser la question de l'efficacité d'un style de direction classique, verticale et contrôlante.

### Le burnout

C'est un problème de plus en plus fréquent. Selon l'enquête de [Promotion Santé Suisse de 2020](#), trois personnes actives sur dix (29,6 %) subissent des contraintes ou se voient fixer des objectifs pour lesquelles on ne leur donne pas les moyens de répondre. Et ceci dans des proportions qui ne s'expliquent pas par des fluctuations aléatoires.

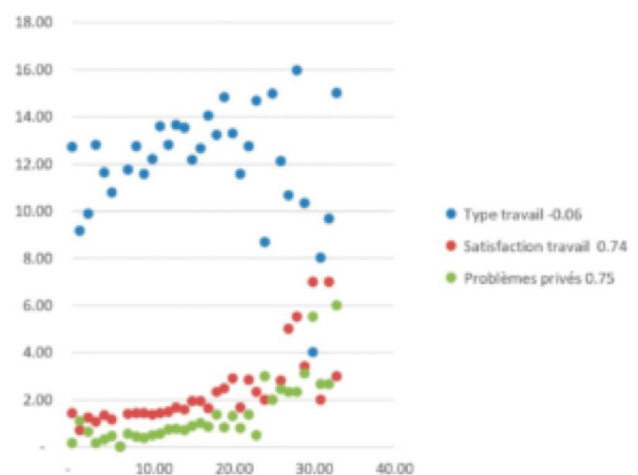
Près d'un tiers des personnes actives (28,7 %) sont épuisées sur le plan émotionnel. En 2014, le stress lié au travail a coûté environ 7,6 milliards de francs aux entreprises, soit 13,5 % de la perte de production totale liée à la santé et 1 % du PIB.

### L'enquête

Il est généralement admis que le burnout est dû

soit à de mauvaises conditions de travail, d'horaire ou de salaire, soit à une fragilité personnelle. Notre expérience montre qu'il y a d'autres causes à ce problème.

Depuis plus de quinze ans, des enquêtes ont été menées auprès d'employés à Genève, dans le cadre de campagnes de prévention et de promotion de la santé. Parmi d'autres phénomènes, nous nous sommes intéressés au stress. Nous avons ainsi évalué l'état de stress de chaque employé, puis son niveau d'exposition à différents facteurs causals (le graphique ci-dessous résume les résultats de l'étude).



Corrélation entre le niveau de stress des employés (en vertical) et trois facteurs stressants classiques (en horizontal).

**Problèmes privés** : de manière peu surprenante, on voit que ça ne va pas très bien lorsque l'un de nos proches souffre.

**Type de travail** : La quantité ou la difficulté du travail n'a pas de relation avec l'état de stress de l'employé. Il y a des techniciens de surface stressés et des hauts dirigeants zen... Ceci est étonnant, car on considère très souvent que le stress dans l'entreprise est lié à la quantité et à la difficulté du travail

**Satisfaction au travail** : on trouve une corrélation entre l'insatisfaction au travail et l'état de stress.

Cette étude se fonde sur un [questionnaire](#) qui évalue entre autres la manière dont l'employé est traité dans l'entreprise sur le plan de l'appartenance, de l'estime et de l'accomplissement. Ces éléments correspondent aux [cinq besoins fondamentaux](#) de tout être vivant que le psychologue Abraham Maslow a défini : les besoins physiologiques, de sécurité, d'appartenance, d'estime et d'accomplissement.

### **Un problème de gouvernance?**

Il faut donc considérer que la réduction du burnout passe d'abord par l'amélioration de la satisfaction au travail plutôt que, de manière un peu simpliste, en diminuant la charge de travail ou en augmentant le salaire comme cela est souvent considéré.

Le modèle actuel de management des entreprises consiste la plupart du temps à optimiser les processus par le *controlling*, le *profiling* ou le *reviewing*. Les espaces de liberté et de créativité sont réduits au minimum, toute l'activité est encadrée par des procédures et des règlements. Les structures hiérarchiques augmentent au détriment des personnes qui effectuent le travail de base.

Le burnout est donc en très grande partie la conséquence d'une mauvaise gouvernance, alors que tous les programmes de prise en charge sont centrés sur la victime.

### **S'occuper du bonheur des employés?**

Certains visionnaires imaginent un employeur dont la direction est là pour aider à résoudre les problèmes et non pas pour tout contrôler. Dans leur livre [Liberté & Cie](#), Isaac Getz et Brian M. Carney présentent des exemples de grandes entreprises ou institutions publiques qui ont adopté cette attitude, comme le ministère de la Santé de Belgique.

Le responsable des ressources humaines de ce ministère a comme titre officiel [«chief happiness officer»](#). Le taux de démission a diminué de 75 %, le taux d'absentéisme de 26 % et la productivité a augmenté de 20 %. L'image de marque de l'employeur s'est également améliorée: les candidatures spontanées croissent de plus de 500 % chaque année. Plusieurs études démontrent aussi cette corrélation positive.

Selon [Harvard Business Review](#), une décennie de recherche prouve que le bonheur améliore presque tous les résultats commerciaux: augmentation des ventes de 37 %, de la productivité de 31 % et de la précision des tâches de 19 %. Tout le monde y gagne. La productivité de l'entreprise augmente, le taux d'absentéisme diminue, les assurances sociales sont moins sollicitées.

Pour favoriser cette évolution, il faut apporter aux employés de la reconnaissance, du respect et de la confiance autant que la possibilité d'apprendre, celle d'avoir des initiatives et celle de participer aux décisions. C'est une révolution pour beaucoup d'entreprises ou d'institutions. Elle demande de la part des dirigeants une grande maturité et du courage, mais lorsqu'on regarde les résultats de ces entreprises *«libérées»*, les bénéfices figurent tant au niveau financier qu'au niveau de l'accomplissement de chacun.

Le mobbing pourrait donc être considéré comme une agression injustifiée aussi bien du point de vue interpersonnel que pour la productivité. Et le jugement du Tribunal fédéral ne semble pas aller dans le bon sens...