



« La qualité de vie au travail est désormais reconnue comme un levier de performance de l'entreprise »

David Mahé, président de Stimulus .

Quel est le métier de Stimulus ?

Nous aidons les directions d'entreprises à produire du bien-être au travail. Nous pouvons ainsi intervenir auprès des salariés sous forme de formation, coaching, soutien psychologique, gestion de conflit, etc. En période de crise certes mais aussi lorsqu'il faut mettre en place un suivi des réglementations sociales ou encore préparer la transformation d'une entreprise. Au cœur, toujours : l'humain dans l'entreprise.

La France n'est pas une bonne élève en la matière...

Effectivement, toutes les études le confirment : les niveaux de stress et de souffrance au travail nous situent dans le bas du tableau international. Le burn out, cette manifestation excessive du stress au travail, ce surinvestissement dans le travail sans satisfaction en retour, est plus fréquent en France, par exemple.

Par ailleurs, notre pays a une caractéristique : les attentes des salariés y sont parmi les plus élevées. Pour eux, la rémunération est loin d'être le seul intérêt du travail ; ils le veulent épanouissant, générateur de lien social. Ils veulent de la reconnaissance, de l'autonomie.

Si la prise de conscience de l'importance de la qualité de vie au travail progresse, on a tout de même l'impression que la situation réelle n'évolue guère... N'avez-vous pas l'impression de prêcher dans le désert ?

Certes, la situation réelle ne bouge pas beaucoup. Mais elle avance tout de même, lentement. Il y a quinze ans, on disait : le bien-être au travail est un sujet à la mode, de toute façon c'est un problème personnel pour les gens. Aujourd'hui, on s'interroge sur les moyens à mettre en œuvre pour instaurer du bien-être au travail. Les expérimentations se multiplient : entreprise libérée, soutien à l'autonomie, pratiques de reconnaissance, expérience de « déconnexion » numérique, etc. Alors qu'on a longtemps été dans le déni, puis dans l'affichage, des dirigeants prennent aujourd'hui des initiatives concrètes. Ils ont raison : le bien-être au travail est un passage obligé.

Peut-on établir un lien économique direct, de cause à effet, entre santé au travail et performance de l'entreprise ?

C'est difficile à démontrer scientifiquement, même si des études s'y penchent régulièrement. Mais il est clair que des salariés en bonne santé psychologique constituent un atout pour l'entreprise. On sait qu'une personne subissant un stress modéré est active et efficace ; et qu'elle affiche un niveau d'engagement très élevé quand elle trouve du sens et du plaisir dans son travail. En outre, une entreprise où il fait bon travailler est attractive, elle attire les meilleurs collaborateurs. A contrario, des salariés qui démissionnent, déçus par les conditions de travail, appauvrissent l'entreprise. Mais attention, la performance de l'entreprise ne se traduit pas seulement dans des chiffres.



BIO EXPRESS.

La société parisienne Stimulus, qui a ouvert un bureau à Lyon l'an dernier, a été créée par le psychiatre Patrick Légeron, en 1989.

ESG 1992, HEC Executive MBA 2004, David Mahé a près de 25 ans d'expérience de direction de sociétés de conseil et d'industries high tech.

Entrepreneur, il participe à la reprise de Stimulus en 2012 et anime depuis la stratégie du cabinet. David Mahé est également Secrétaire Général de la FIRPS (Fédération des Intervenants en Risques Psycho-sociaux), administrateur de Consult'in France et fondateur de Human and Work Project.

Le bonheur au travail dépend aussi du bonheur tout court, celui qui remplit la vie de chacun (et vice et versa)... Peut-on vraiment mesurer le bien-être au travail ?

Oui, il se mesure et se compare. Nous le faisons par des approches quantitatives (questionnaires en ligne) et des approches qualitatives (discussions). Le niveau de stress (voire d'hyper stress) se mesure, tout comme le niveau de motivation au travail, par exemple.

La multiplication des travailleurs indépendants vous paraît-elle aller dans le sens d'un meilleur bien-être au travail ?

La situation des travailleurs indépendants peut être synonyme d'une plus grande liberté d'action et d'un travail plus autonome. Mais, en négatif, c'est une situation moins stable qui peut générer de l'inquiétude sur l'avenir. Je pense que la vraie question n'est pas celle du statut du travailleur mais plutôt celle de savoir s'il est subi, contraint, ou si c'est un choix délibéré de vie. **II PROPOS RECUEILLIS PAR DIDIER DURAND**