

BAROMÈTRE AIPALS

# LA SANTE AU TRAVAIL des dirigeants



# ÉDITO

---

## LES “PATRONS”, CES GRANDS OUBLIÉS

Ils sont au cœur de la machine ; sans eux l'économie ne tournerait pas. Ils, ce sont les « petits patrons », ces entrepreneurs qui osent, créent, investissent à partir de leur patrimoine personnel. Ils devraient être considérés a minima comme des travailleurs comme les autres, et pourtant non.

En effet, s'ils ne sont pas salariés de leur entreprise, les dirigeants sont exclus de tout dispositif de prise en charge de leur santé. Pourtant plus que jamais ils ont besoin que l'on prenne soin d'eux ! Avec la crise de la COVID-19, nombreux sont en danger de burnout... L'État impose (légitimement) aux chefs d'entreprise de prendre soin de leurs salariés, mais il a « oublié » leur santé à eux. Cette situation est profondément illogique, injuste et contre-productive. Comment se préoccuper des autres et être attentif à leur bien-être quand on ne prend pas soin de soi ? Il est grand temps d'enclencher une véritable démarche de prévention pour le dirigeant. Il y a même urgence ! La santé du dirigeant est le premier maillon d'une entreprise en forme... Il est grand temps qu'une réforme de notre système vienne des observations de terrain. Les chefs d'entreprise ont besoin de nous, soyons au rendez-vous.

L'AIPALS a ainsi décidé de lancer une vaste enquête auprès de ses chefs d'entreprise adhérents, pour dresser un état des lieux. D'ici quelques mois, notre service de santé au travail leur proposera une prise en charge spécifique. Nous serons fidèles à notre slogan : la prévention en action.

Pierre-François Canet  
Président de l'AIPALS

---

**“ La santé du dirigeant est le premier maillon d'une entreprise en forme. Il y a urgence à agir ! ”**

# 1

..... page 6

---

## ➔ **LES IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES CHEFS D'ENTREPRISE**

1. Sur la satisfaction dans la vie
2. Sur l'état de l'entreprise

# 3

..... page 13

---

## ➔ **FOCUS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ**

1. Transport : des dirigeants en « très bonne » forme
2. Industrie : des chefs d'entreprise moins à risque
3. Commerce : des dirigeants plus à risque
4. Service : une santé des dirigeants qui se dégrade

# 2

..... page 10

---

## ➔ **FOCUS SUR L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL**

1. Une nette dégradation de la santé mentale
2. De la fatigue et de la lassitude
3. Des risques variés en fonction de multiples facteurs
4. Mauvaise santé physique, un risque accru de burnout

# 4

..... page 20

---

## ➔ **LA RÉPONSE DE L'AIPALS : UN SUIVI MÉDICAL SPÉCIFIQUE DES DIRIGEANTS**

1. Des chefs d'entreprise souhaitent un accompagnement
2. Une « Cellule Dirigeant »
3. Un accompagnement sur le long terme

# SOMMAIRE

## La démarche du baromètre

En partenariat avec l'observatoire Amarok, l'AIPALS a lancé à l'automne 2020 une enquête à destination de ses **3 600 entreprises adhérentes** du Grand Montpellier.

Un questionnaire a été envoyé par mail le 19 octobre et les réponses étaient attendues avant le 18 novembre 2020. Pour rappel, le 2<sup>e</sup> confinement a été décrété le 28 octobre 2020. Certains chefs d'entreprise ont donc répondu avant d'autres et pendant ce confinement.

**Les 122 questions portaient sur l'impact santé de la crise de la COVID-19**, les événements positifs et négatifs depuis le début de la pandémie, l'environnement de travail, l'hygiène de vie ou encore la surcharge technologique.

**L'objectif était de connaître l'état de santé des dirigeants**, leurs ressentis et leurs besoins.

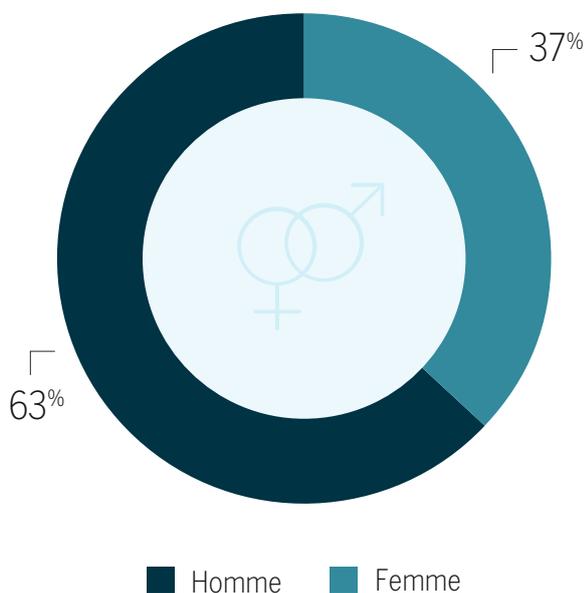
Cette enquête a été spécialement conçue pour enclencher, dans un second temps, **une véritable prise en charge par l'AIPALS** de la santé des chefs d'entreprise.

## Les répondants

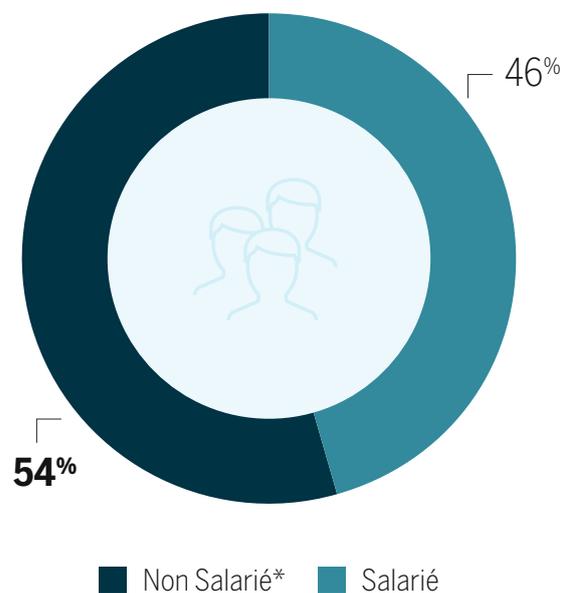
256

CHEFS D'ENTREPRISE ont répondu, dont la majorité (53,2 %) sont dirigeants d'une TPE (Très Petite Entreprise).

RÉPONDANTS SUIVANT LE SEXE

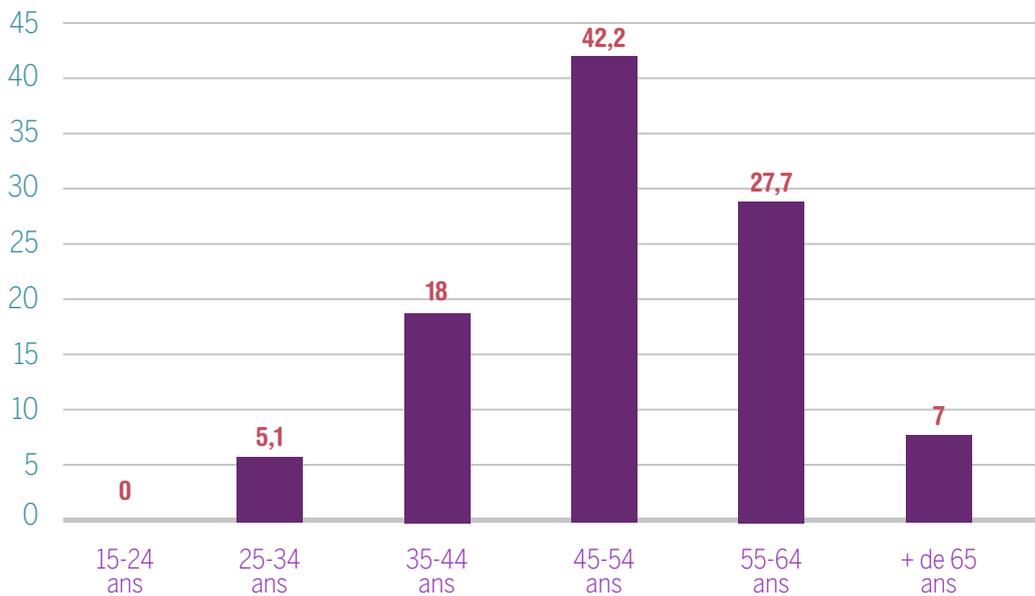


RÉGIME PROFESSIONNEL



\* Non suivi par un service de santé.

### RÉPARTITION SUIVANT L'ÂGE (%)



Deux tiers des répondants sont des hommes; un peu plus de la moitié sont non-salariés de leur entreprise (et donc exclus d'un dispositif de suivi de santé au travail) et 77 % ont plus de 45 ans. Ces chiffres sont en cohérence avec de nombreuses études nationales concernant les chefs d'entreprise.

## L'essentiel du baromètre



### SANTÉ PHYSIQUE

**6 dirigeants sur 10** décrivent leur santé physique comme « bonne », voire « très bonne et excellente ».



### SANTÉ MENTALE

En revanche, **plus de la moitié** d'entre eux estiment que leur santé mentale n'est pas bonne.



### QUALITÉ DU SOMMEIL

Le signal le plus inquiétant vient de la mauvaise qualité du sommeil dont souffre **près de 65 % des répondants.**



### BURNOUT (ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL)

**La moitié des dirigeants (50,9 %)** présentent un risque de burnout, **dont 9,7 %** pour lesquels ce danger est très élevé.



### SOLITUDE

**42,5 %** se décrivent également comme « isolés », voire « très isolés ».



### STRESS

**La grande majorité des chefs d'entreprise (89,9 %)** se déclarent « stressés », dont même 11,9 % « extrêmement stressés ».

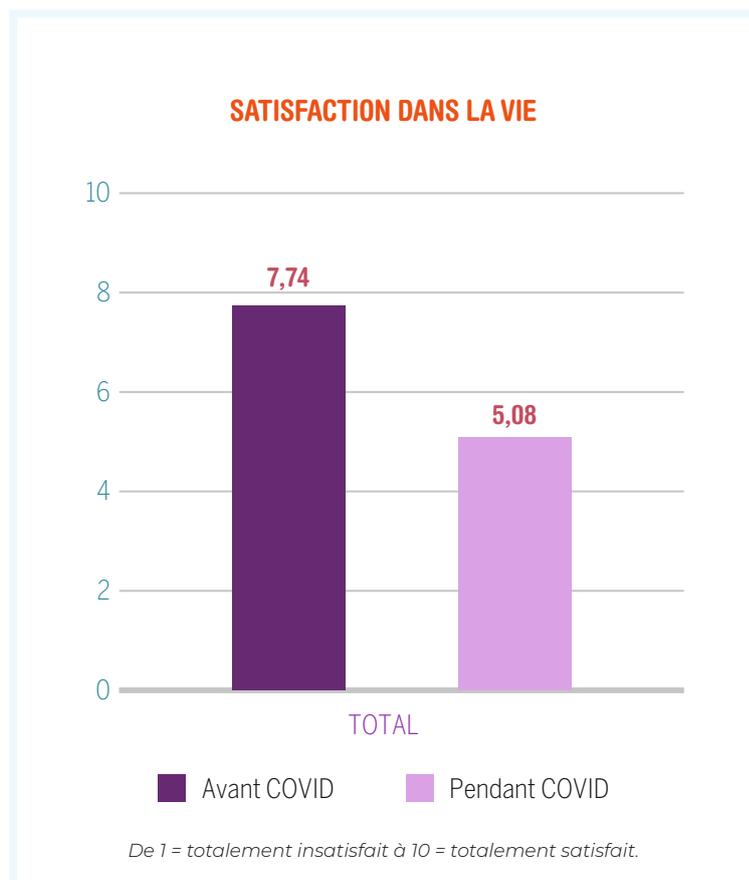
## 1

# LES IMPACTS DE LA CRISE SANITAIRE SUR LES CHEFS D'ENTREPRISE

## 1 - Sur la satisfaction dans la vie : une baisse non négligeable

**La crise sanitaire a profondément modifié les perceptions et les perspectives des entrepreneurs.**

Aux questions portant sur la satisfaction de la vie menée par l'entrepreneur avant la crise sanitaire et depuis la crise sanitaire, la notation est la suivante :



### À NOTER

- Les réponses montrent un niveau de satisfaction de vie différent entre avant et pendant le 2<sup>e</sup> confinement : il est de 7,5 avant contre 8 pendant, ce qui traduit un sentiment de nostalgie plus fort.

- Le fait d'avoir résolument choisi d'être chef d'entreprise permet de mieux supporter la période : évaluation à 5,34 de satisfaction contre 4,39 pour ceux et celles qui sont dirigeant(e)s sans l'avoir véritablement voulu.

➔ **SUR LA BASE DES ENQUÊTES PRÉCÉDENTES D'AMAROK, UNE BAISSÉ GÉNÉRALE DU SENTIMENT DE SATISFACTION EST OBSERVÉE. LA PÉRIODE COVID-19 A TENDANCE À RENDRE MOINS OPTIMISTE.**

## ÉVÉNEMENTS « SATISFACTEURS » PAR INTENSITÉ

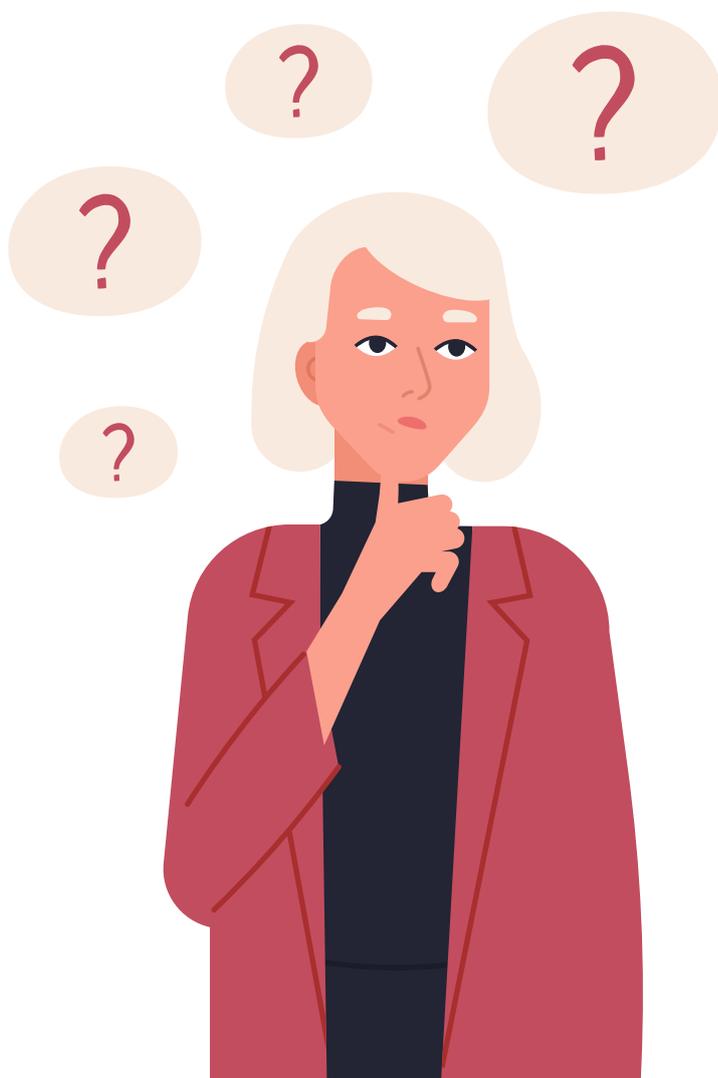
	AVANT COVID (AMAROK 2014)	PENDANT COVID
1	Satisfaction de la clientèle	Satisfaction de la clientèle
2	Formation / coaching du dirigeant	Recrutement d'un salarié
3	Agrandissement des locaux	Bonne entente avec les associés
4	Déménagement de l'entreprise	Nouvel équipement

Un nouvel équipement, le recrutement, les réunions avec les associés apportent plus de satisfaction qu'en période hors COVID. La formation du dirigeant et la prise de vacances entraînent une satisfaction moindre.

## ÉVÉNEMENTS « STRESSEURS » PAR INTENSITÉ

	AVANT COVID (AMAROK 2014)	PENDANT COVID
1	Dépôt de bilan	Licenciement d'un salarié
2	Problème de trésorerie	Surcharge de travail du dirigeant
3	Baisse de l'activité commerciale	Départ d'un associé
4	Mauvais résultat annuel	Dépôt de bilan

Avant la COVID-19, les éléments les plus impactants étaient en lien avec l'activité commerciale (dépôt de bilan, trésorerie, résultats, etc). Pendant cette période de crise de la COVID-19, les éléments les plus « stressants » sont le licenciement ou la démission d'un salarié, la surcharge de travail et le départ d'un associé.



### À NOTER

Certains événements ne concernent que peu de dirigeants (dépôt de bilan, procédure judiciaire) mais lorsqu'ils arrivent, leur survenue est très stressante.

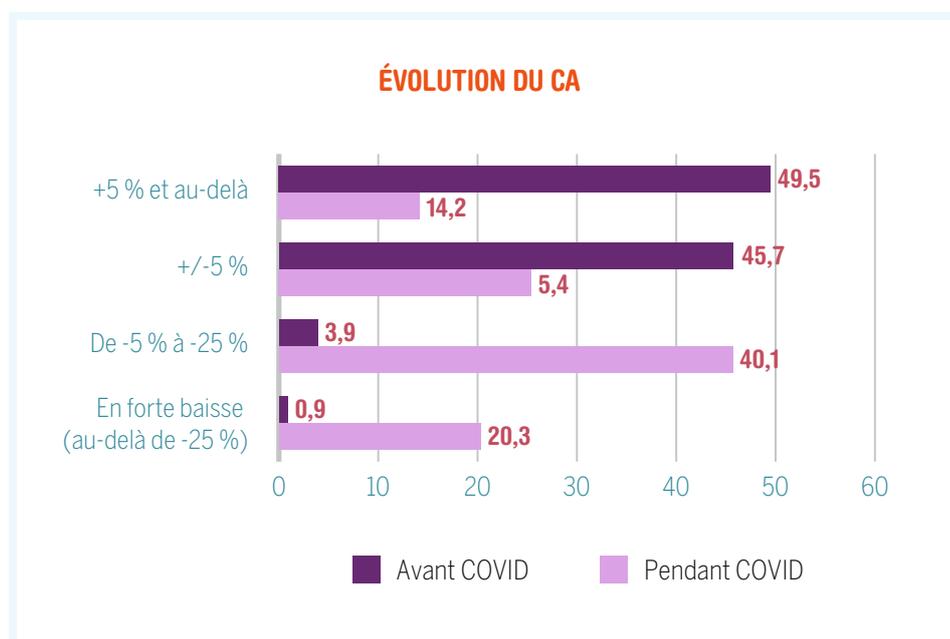
**En conclusion, on observe qu'en cette période, l'humain revient au cœur des préoccupations.**

## 2 - Sur l'état de l'entreprise

### 2.1 Une baisse importante du chiffre d'affaires

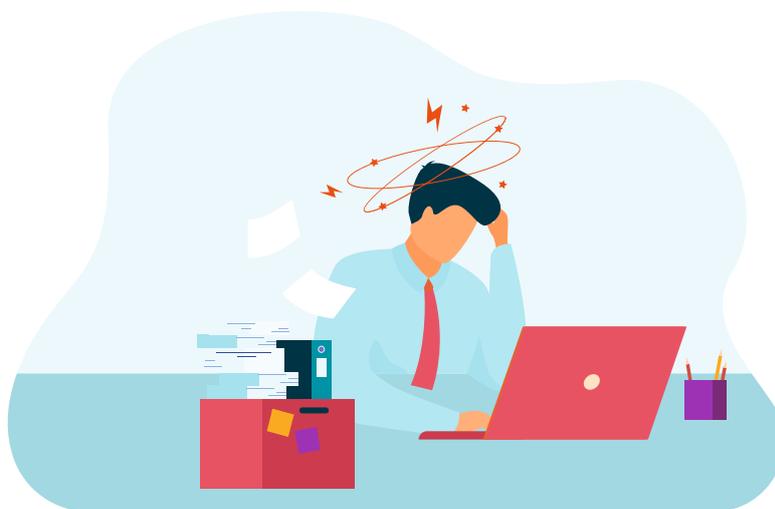
**Si la pandémie de COVID-19 est une crise sanitaire, ses repercussions sont aussi économiques.**

Toutes les entreprises et leurs employés sont touchés, obligeant ainsi à s'adapter au mieux pour faire face aux défis financiers et opérationnels qui se dressent sur la route : perte du chiffre d'affaires, dépôt de bilan, organisation du télétravail, fermeture administrative, etc.



**Comparés aux chiffres avant la crise de la COVID-19, ces résultats traduisent la crainte d'un impact économique fort :**

si 93,1 % des répondants estiment que leur entreprise était bénéficiaire avant février 2020, ils ne sont plus que 14,2 % à observer un bénéfice depuis la crise de la COVID-19.



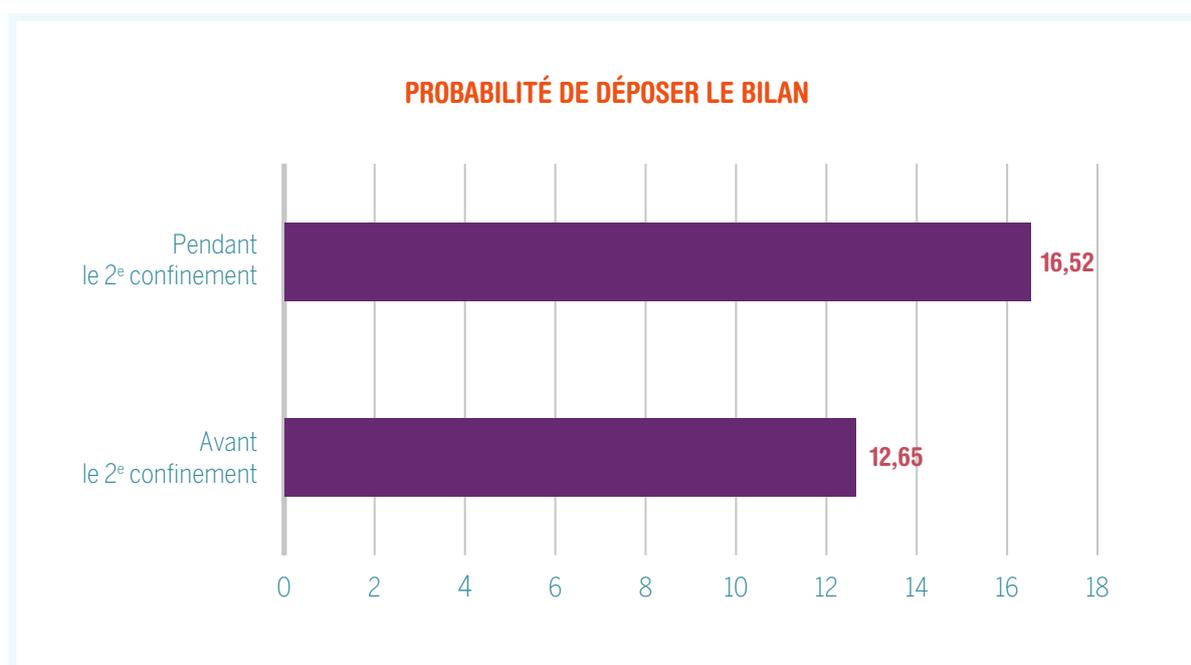
## 2.2 Des craintes de déposer le bilan

Le dépôt de bilan est un acte lourd de conséquences pour une entreprise puisqu'il signifie la « mort économique » de l'entreprise : il indique une cessation de paiement qui mène à la liquidation.

L'impact d'une telle procédure peut affecter la vie émotionnelle du dirigeant. C'est pourquoi notre enquête interrogeait les répondants sur la probabilité (de 0 à 100 %) que leur entreprise dépose le bilan.

Ceux qui ont rempli le questionnaire **avant** le 2<sup>e</sup> confinement estiment cette probabilité à 12,65 % ; ceux qui ont rempli le questionnaire **pendant** le 2<sup>e</sup> confinement à 16,52 % de déposer le bilan.

Cette augmentation sensible vérifie le fait que **le 2<sup>e</sup> confinement a renforcé les inquiétudes des répondants quant au risque de dépôt de bilan.**



## 2.3 Des peurs liées à la fermeture et à l'activité partielle

- **62 % des entreprises des répondants n'ont pas fermé**, contre 66 % au niveau national selon l'INSEE.

Les chefs d'entreprise répondants, dont la société a été fermée longtemps, montrent des scores élevés à l'échelle de peur (2,16)\* ; alors que ce score est plus faible chez les dirigeants dont l'entreprise est restée ouverte (1,81).

- **79,3 % des entreprises ont eu recours à l'activité partielle** dont 65 % uniquement pendant le confinement.

La peur de la COVID-19 est plus prononcée chez les répondants qui ont vu l'activité de leur entreprise se dégrader depuis le début de la crise sanitaire (2,03 contre 1,62 pour les autres).

**À NOTER**

**Plus l'entreprise est de petite taille, plus la crainte de dépôt de bilan est accrue** : probabilité de 18,25 % pour les entreprises de moins de 10 salariés.

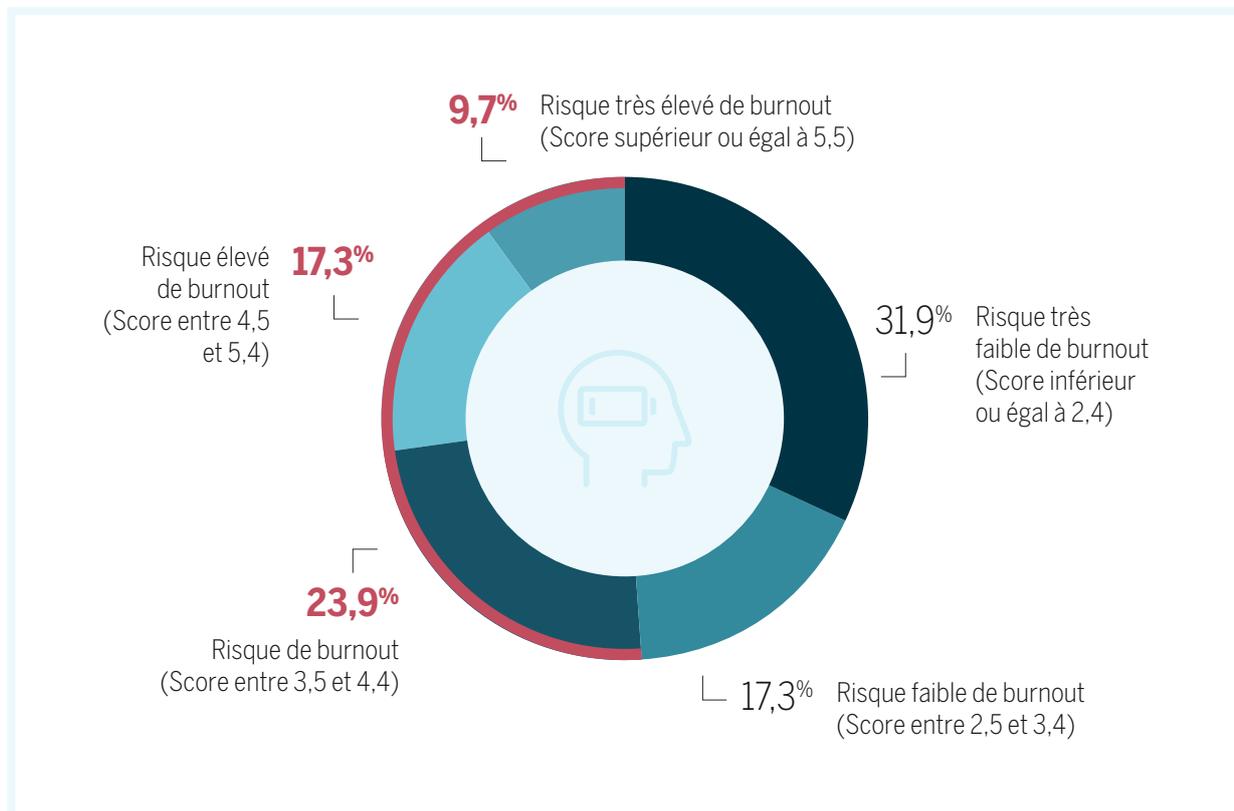
\* Échelle de la peur : 7 questions en lien avec le COVID-19 avec une réponse 1 = pas du tout d'accord à 5 tout à fait d'accord) / échelle moyenne à 1,9.

## 2

# FOCUS SUR L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL

UN RISQUE DE BURNOUT\* POUR 1 DIRIGEANT SUR 2

## 1 - Une nette dégradation de la santé mentale

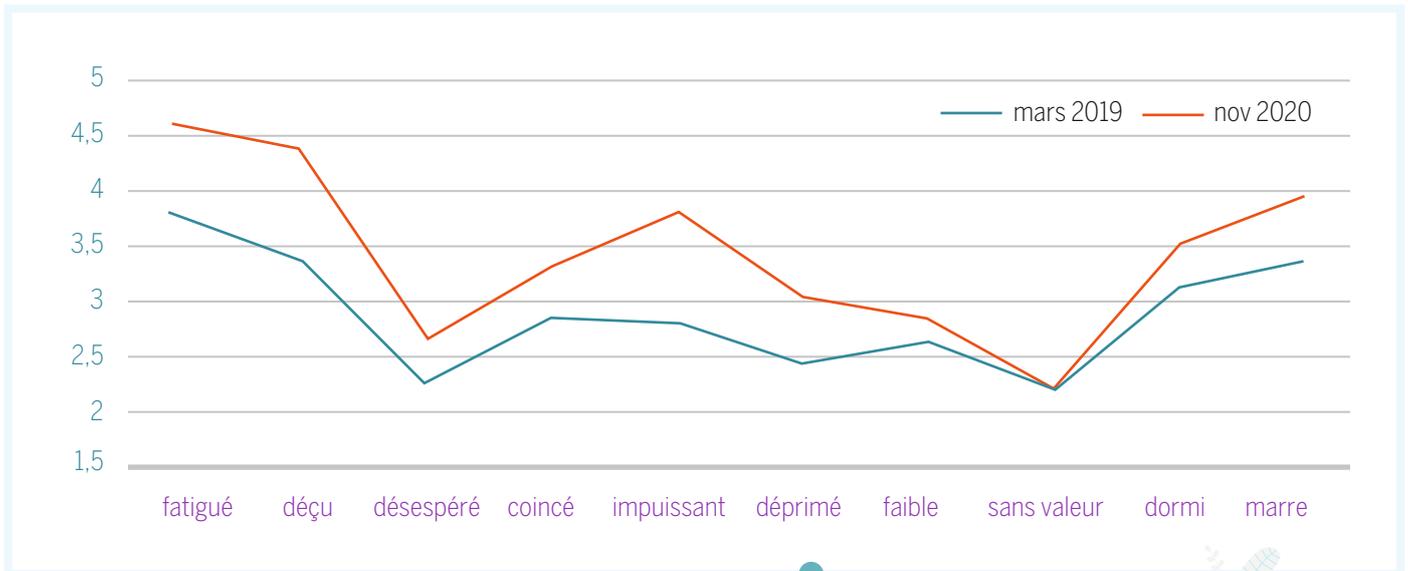


➔ **UN RISQUE DE BURNOUT EST OBSERVÉ POUR 1 DIRIGEANT SUR 2 (50,9 %).**

**Ce risque est même « très élevé » pour 9,7 % des répondants.** À titre de comparaison, avant la pandémie, les études observent une part de la population qui a un risque « très élevé » de burnout oscillant entre 4 % et 6,5 %.

Si on compare les items en lien avec le burnout avant la COVID-19 (enquête AMAROK de mars 2019) et lors de notre enquête, on observe **une nette dégradation de la situation.**

\* Test de Burnout Measure Short version (BMS) de MALACH-PINES : échelle de 1 (jamais) à 7 (toujours).



## 2 - De la fatigue et de la lassitude avant tout

Les éléments qui composent l'échelle de burnout (BMS-10) ne sont pas impactés de la même manière. L'ensemble s'est dégradé sauf l'item « Vous sentez-vous sans valeur ? »

➔ **C'EST LE SENTIMENT D'IMPUISSANCE QUI A LE PLUS PROGRESSÉ (AUGMENTATION DE 35 %).**

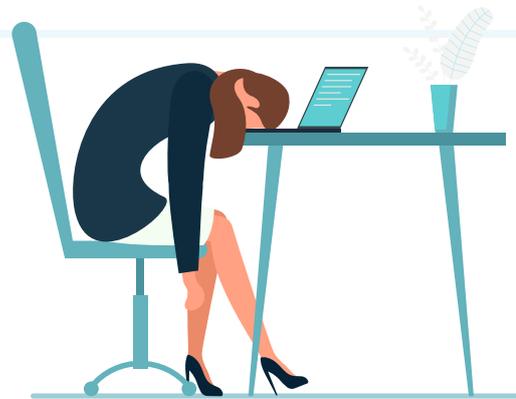
**Les signes de risque de burnout qui s'observent le plus dans les réponses sont :**

- la fatigue;
- la déception vis-à-vis de certaines personnes;
- le sentiment d'en avoir marre.

**En revanche, les signes de risque de burnout qui s'observent le moins dans les réponses sont :**

- le fait d'être physiquement faible ou malade;
- le désespoir;
- le fait d'être sans valeur.

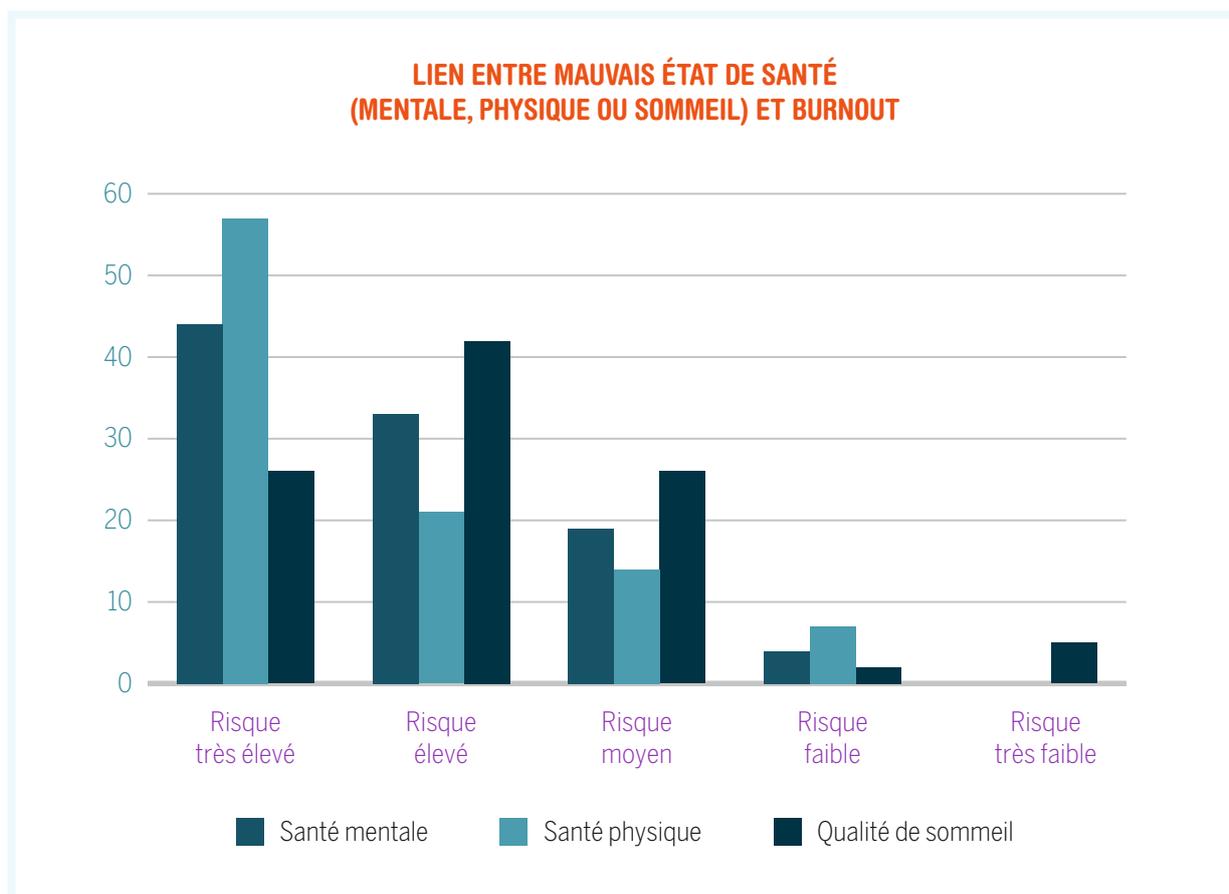
**Ces résultats témoignent d'un sentiment de lassitude et de fatigue; mais aussi d'une bonne forme physique et d'une bonne considération de soi de la part des répondants.**



## 3 - Des risques variés en fonction des multiples facteurs

- **Le risque de burnout** est légèrement **plus important chez les femmes** (3,8) que chez les hommes (3,2).
- **Les femmes dirigeantes non salariées sont les plus exposées** au risque de burnout (score moyen le plus élevé à 4,21).
- **Le risque de burnout semble diminuer avec l'âge**, il est particulièrement faible chez les répondants qui ont plus de 65 ans (2,04).
- Le risque de **burnout est plus élevé** chez les répondants qui n'ont **pas eu le choix de s'impliquer** dans leur entreprise.
- Le risque de **burnout augmente** lorsque **la charge de travail est importante**.
- Le risque de **burnout est plus important** chez les **individus qui se sentent isolés**.
- Les individus qui ressentent du **stress** présentent un **risque de burnout plus important**.

## 4 - Mauvaise santé physique : un risque accru de burnout



Le mauvais état de santé physique est le premier marqueur d'un risque élevé d'épuisement professionnel, suivi de près par le mauvais état de santé mentale.

➔ **60 % DES DIRIGEANTS QUI ESTIMENT « MAUVAISE LEUR SANTÉ PHYSIQUE » PRÉSENTENT UN RISQUE TRÈS ÉLEVÉ DE BURNOUT.**

### LA TPE, UNE ENTREPRISE À RISQUES !

Les dirigeants des TPE (entreprises qui comptent entre 1 et 9 salariés) sont dans une situation plus critique que les autres chefs d'entreprise. Que ce soit avant la crise sanitaire ou en pleine pandémie, leur taux global de satisfaction est moins élevé que pour les autres dirigeants (4,8 contre 5,1 en moyenne pour les autres dirigeants).

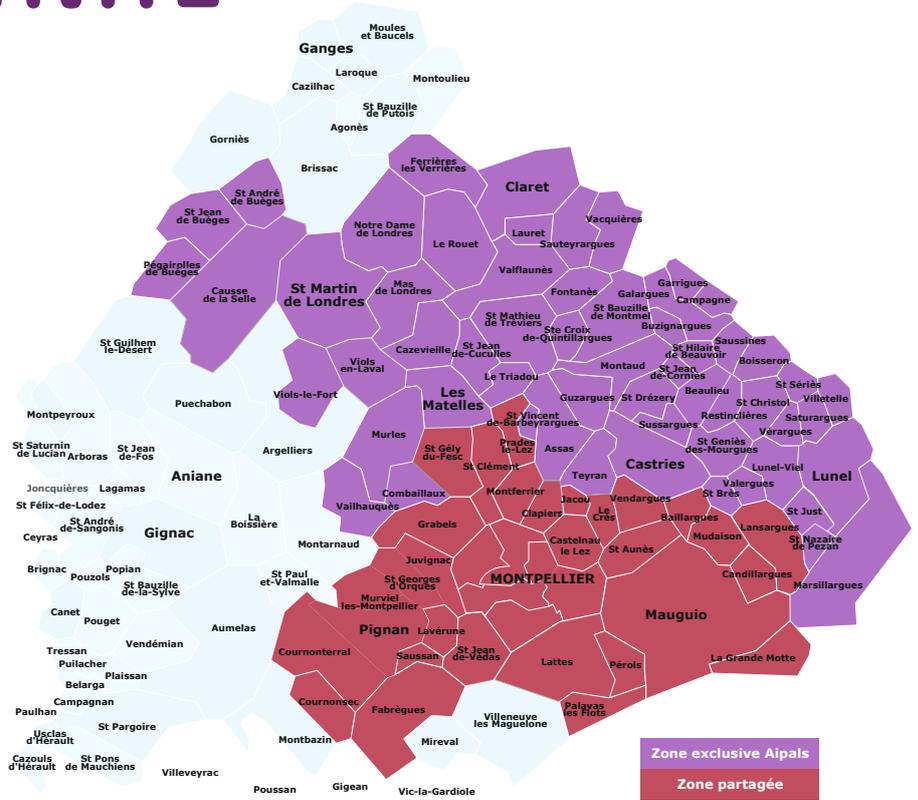
Le nombre de chefs d'entreprise exposés à un risque de burn-out est nettement supérieur dans les TPE (13 % contre 6 % pour les entreprises entre 10 et 49 salariés, et 9 % pour les entreprises de plus de 50 salariés).

**Enfin, le score moyen de burn-out est 10 % plus élevé pour les TPE (3,6).**

3

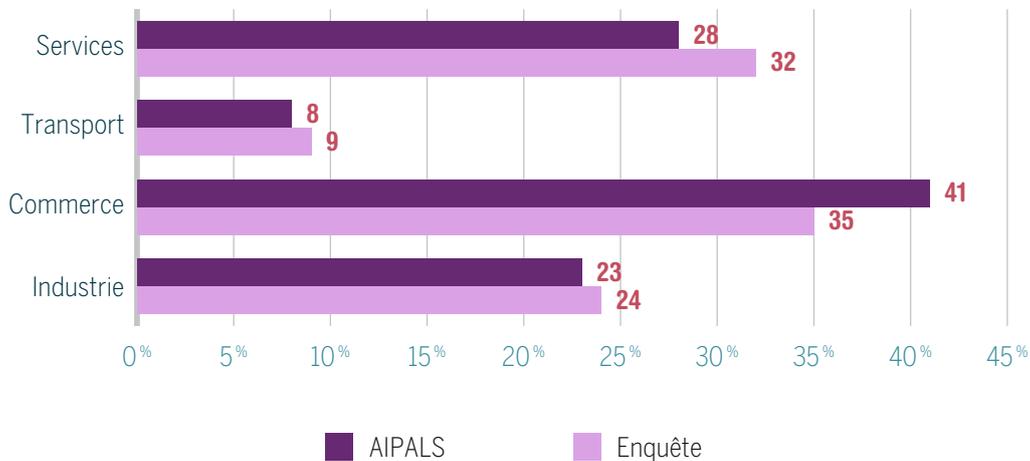
# FOCUS PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

L'AIPALS suit au quotidien 3 600 entreprises sur l'agglomération de Montpellier et les communes avoisinantes ce qui représente le suivi de 40 000 salariés. Notre association couvre majoritairement les secteurs des services, du transport et de la logistique, du commerce, et de l'industrie.



La proportion des chefs d'entreprise (par secteur d'activité) ayant répondu, est en adéquation avec la population suivie par l'AIPALS.

## REPRÉSENTATIVITÉ DES RÉPONDANTS PAR RAPPORT À LA POPULATION AIPALS



UNE ANALYSE PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ PERMET DE METTRE EN RELIEF DES DIFFÉRENCES IMPORTANTES.

## 1 - TRANSPORT : des dirigeants en « très bonne » forme



### PARTICULARITÉS DU PROFIL

Il s'agit majoritairement :

- d'hommes (70 %) ;
- de plus de 50 ans (61 %) ;
- avec une ancienneté importante dans l'entreprise (43 % ont plus de 20 ans d'ancienneté).

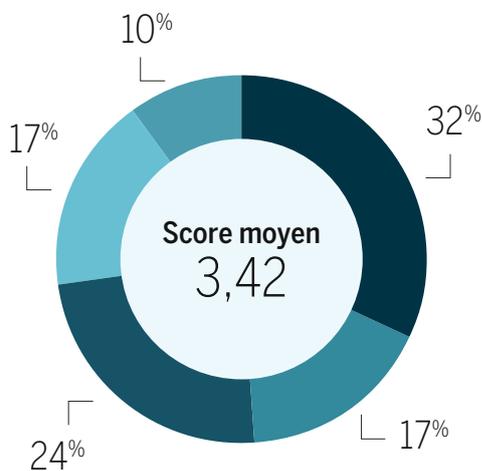


### DES INDICATEURS DANS LE VERT

• **Le taux de satisfaction avant COVID-19 est de 8,2.**  
Il s'agit du score le plus élevé, tous secteurs confondus.

- La santé physique est jugée « très bonne » et même « excellente » par 31 % d'entre eux (contre 16 % en moyenne).
- La santé mentale est qualifiée de « très bonne » et même « excellente » par 31 % d'entre eux (contre 14 % en moyenne).
- Le sommeil est estimé « très bon » voire « excellent » par 23 % (contre 14 % en moyenne).

#### MOYENNE DES SECTEURS



■ Risque très faible de burnout (score inférieur ou égal à 2,4)

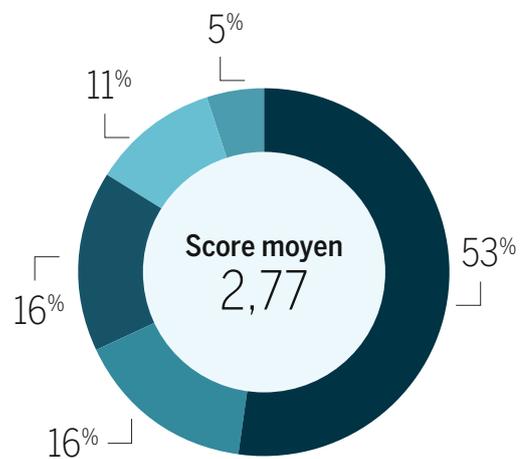
■ Risque faible de burnout (score entre 2,5 et 3,4)

■ Risque de burnout (score entre 3,5 et 4,4)

■ Risque élevé de burnout (score entre 4,5 et 5,4)

■ Risque très élevé de burnout (score supérieur ou égal à 5,5)

#### TRANSPORT



➔ **LE SCORE DE L'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL EST BIEN INFÉRIEUR DANS LE SECTEUR DU TRANSPORT : 2,77 CONTRE 3,42 EN MOYENNE DANS LES AUTRES SECTEURS.**

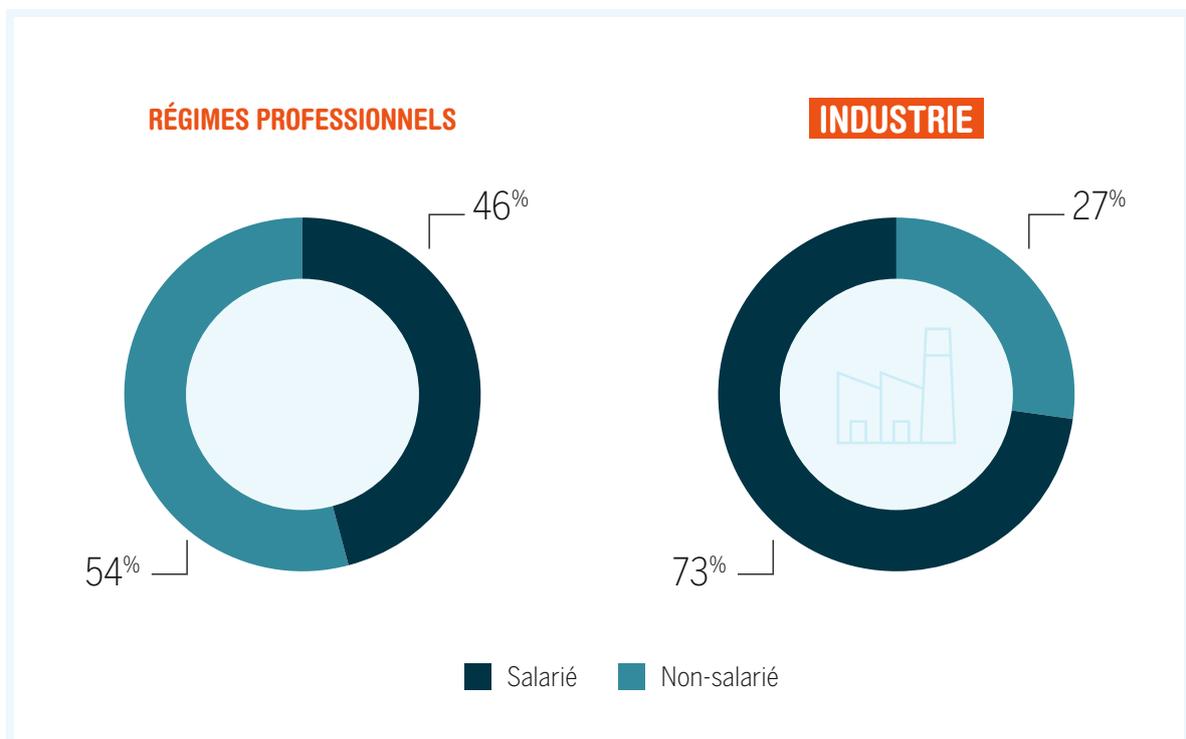


## LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET DE STRESS

1  
2  
3  
4

ÉVÉNEMENTS « SATISFACTEURS » PAR ORDRE DE PRIORITÉ	ÉVÉNEMENTS « STRESSEURS » PAR ORDRE DE PRIORITÉ
Événement festif dans l'entreprise	Contrôle des autorités
Bonne entente avec les associés	Procédure judiciaire
Création d'une nouvelle entreprise	Licenciement d'un salarié
Satisfaction de la clientèle	Conflit avec un client

## 2 - INDUSTRIE : des dirigeants moins à risque



### PARTICULARITÉS DU PROFIL

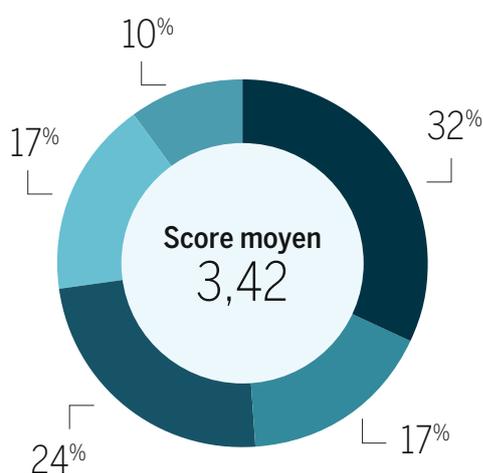
- Un niveau d'étude supérieur aux autres branches (64 % ont un bac+4 et plus contre 41 %)
- Un taux de dirigeants salariés nettement plus important.



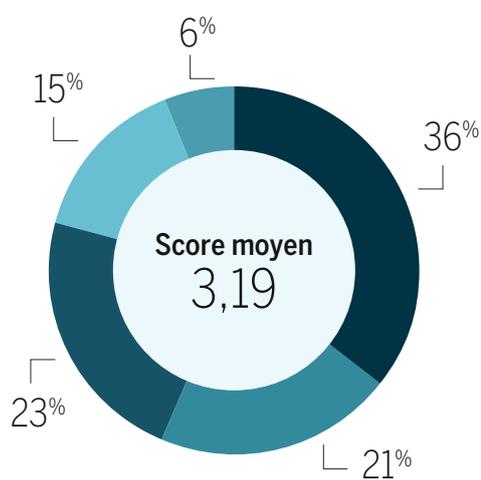
### UNE SATISFACTION PLUS IMPORTANTE

- Le taux de satisfaction baisse moins dans l'industrie qu'ailleurs, et cela s'explique par le fait d'être salarié de son entreprise et le fait de continuer l'activité (la baisse entre avant et pendant COVID-19 n'est que de 33 % contre 53 % pour la moyenne).
- 56 % des répondants du secteur de l'industrie ont conservé un chiffre d'affaires à l'équilibre ou en progression (contre 40 %).
- La probabilité de dépôt de bilan est de 11,9 % contre une moyenne de 14,8 %.
- 80 % des entreprises sont restées ouvertes (contre 62 %), et 73 % ont mis en place du télétravail contre 50 %.
- La qualité de sommeil déclarée est « très bonne » et « excellente » à 22 %, contre 14 % en moyenne.

#### MOYENNE DES SECTEURS



#### INDUSTRIE



■ Risque très faible de burnout (score inférieur ou égal à 2,4)

■ Risque faible de burnout (score entre 2,5 et 3,4)

■ Risque de burnout (score entre 3,5 et 4,4)

■ Risque élevé de burnout (score entre 4,5 et 5,4)

■ Risque très élevé de burnout (score supérieur ou égal à 5,5)



**LE RISQUE « TRÈS ÉLEVÉ » DE BURNOUT EST INFÉRIEUR À LA MOYENNE : 6 % CONTRE 9,7 %**

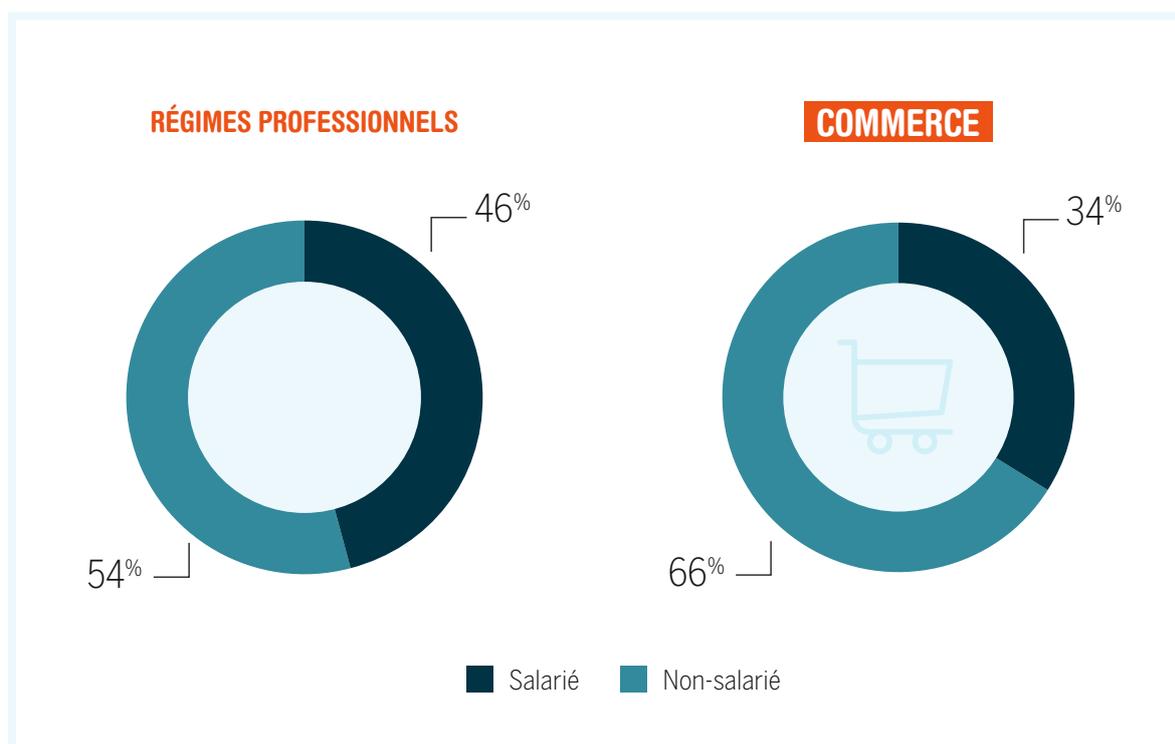


## LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET DE STRESS

1  
2  
3  
4

ÉVÉNEMENTS « SATISFACTEURS » PAR ORDRE DE PRIORITÉ	ÉVÉNEMENTS « STRESSEURS » PAR ORDRE DE PRIORITÉ
Satisfaction de la clientèle	Dépôt de bilan
Rachat d'une entreprise	Surcharge de travail du dirigeant
Arrivée d'un nouvel investisseur	Départ d'un associé / Licenciement d'un salarié
Création d'une nouvelle entreprise	Problème de santé

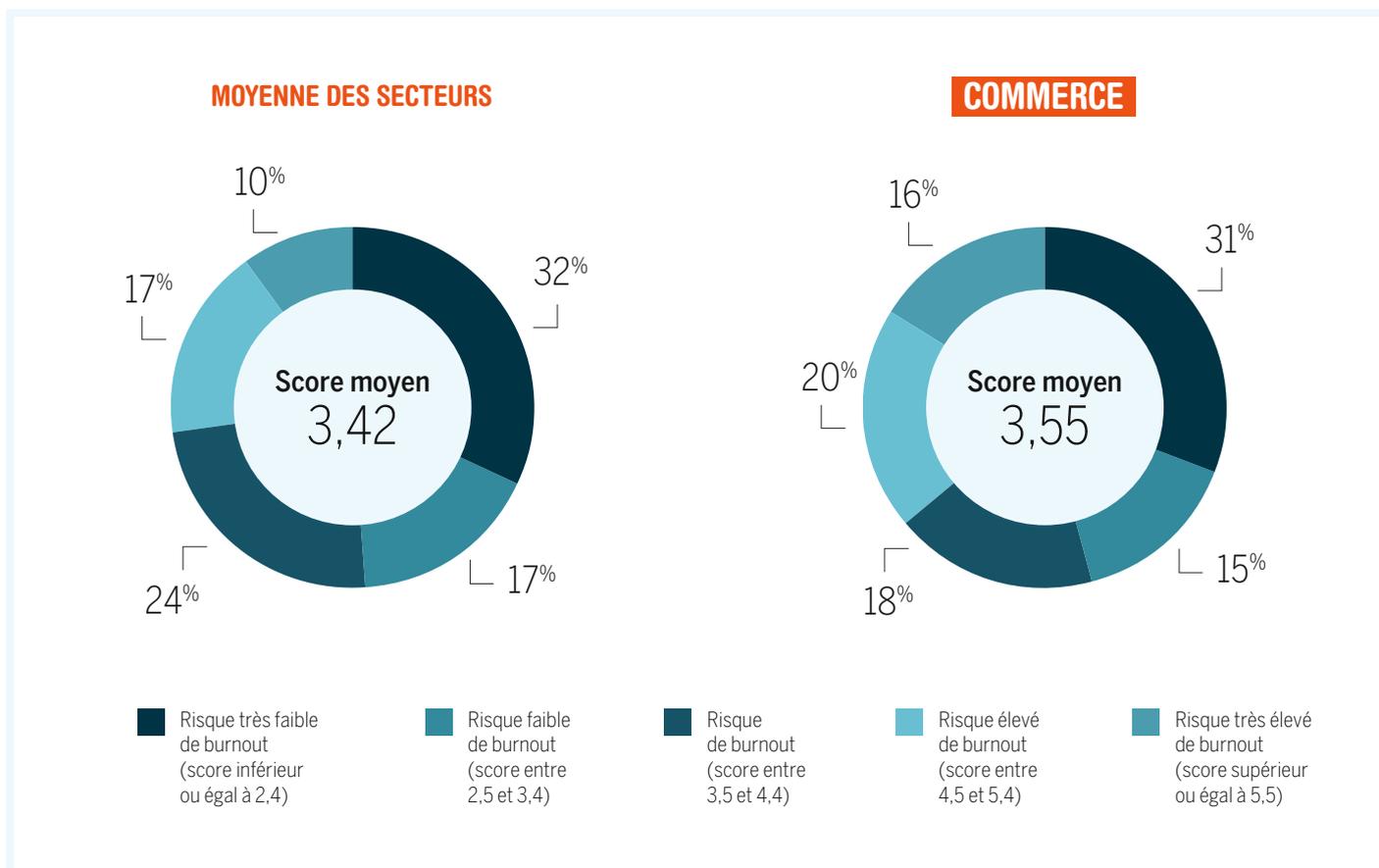
## 3 - COMMERCE : des dirigeants plus à risque



### PARTICULARITÉS DU PROFIL

- 2 dirigeants sur 3 sont non-salariés, ce qui est bien supérieur à la moyenne.
- En effet, 72 % ne sont pas en télétravail contre 50 % en moyenne. Les activités de commerce permettent plus difficilement le travail à distance.

## UN RISQUE DE BURNOUT PLUS ÉLEVÉ



LA PROPORTION DE DIRIGEANTS EN RISQUE TRÈS ÉLEVÉ DE BURNOUT EST NETTEMENT PLUS IMPORTANTE DANS LE COMMERCE : 16 % CONTRE 9,7 % EN MOYENNE.



## LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET DE STRESS

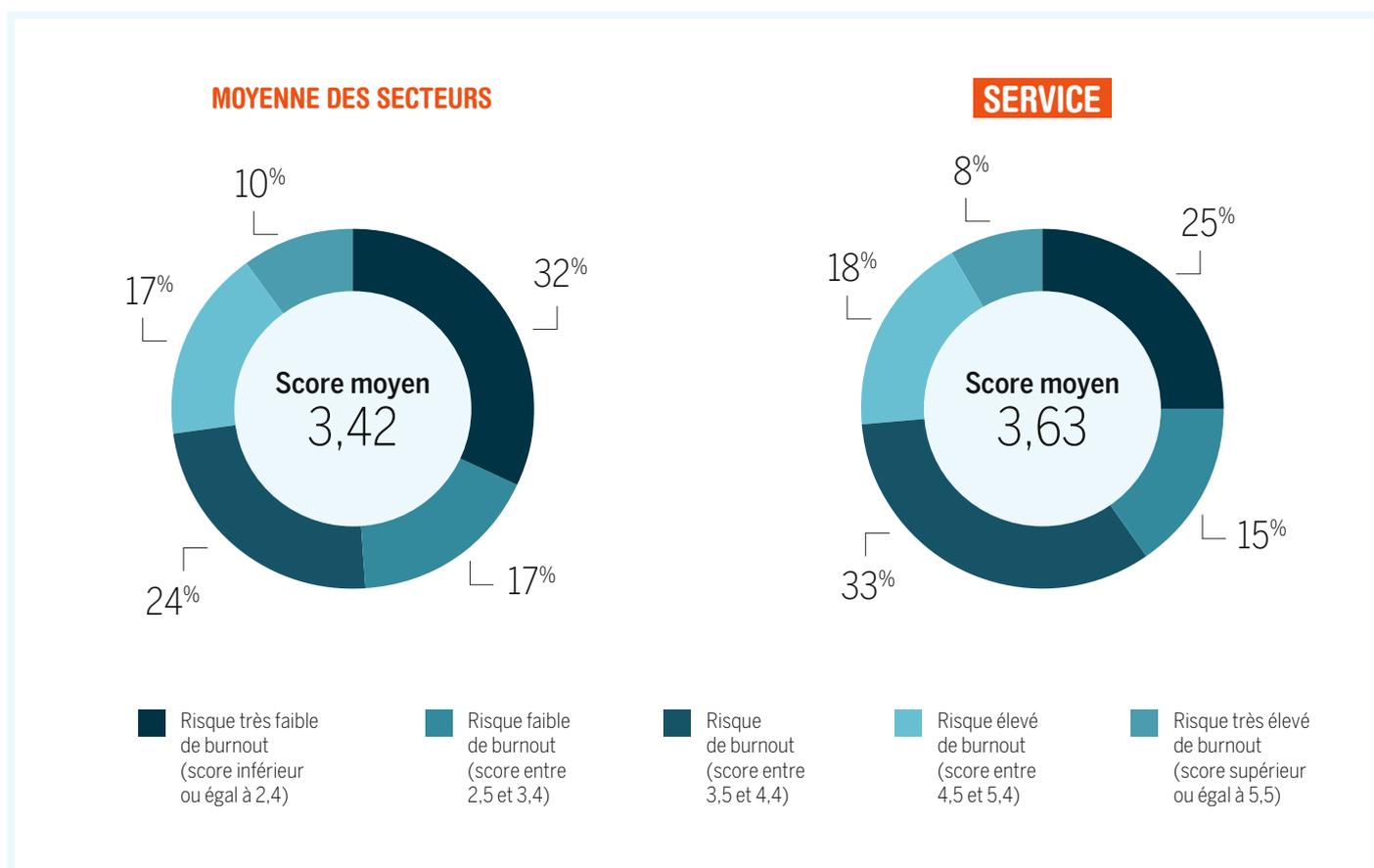
1  
2  
3  
4

ÉVÉNEMENTS « SATISFACTEURS » PAR ORDRE DE PRIORITÉ	ÉVÉNEMENTS « STRESSEURS » PAR ORDRE DE PRIORITÉ
Bonne entente avec les associés	Licenciement d'un salarié
Nouvel équipement	Problème de sécurité
Satisfaction de la clientèle	Surcharge de travail du dirigeant
Création d'une nouvelle entreprise	Manque de reconnaissance du dirigeant

## 4 - SERVICE : une santé des dirigeants qui se dégrade

- Le taux de satisfaction dans la vie menée juste après le 2<sup>e</sup> confinement baisse à 4,6 sur une échelle de 10. L'impact le plus fort relevé est donc constaté dans le secteur des services.

- Plus d'un dirigeant sur 5 (21,9 %) estime « probable » un dépôt de bilan suite au COVID-19, contre une moyenne à 16,9 %. Il faut dire que la moitié des entreprises de service ont fermé plus de 2 mois.
- Plus de la moitié des répondants estiment leur santé mentale mauvaise ou passable (54 %) et ⅓ estiment leur sommeil passable ou mauvais.



➔ **AU NIVEAU DU RISQUE DE BURNOUT, C'EST LE SECTEUR DU SERVICE QUI A LE NIVEAU MOYEN LE PLUS ÉLEVÉ, MAIS LA MAJORITÉ DES RÉPONDANTS SE TROUVENT DANS LE RISQUE DIT MOYEN (ET NON TRÈS ÉLEVÉ) : 33 %.**



### LES ÉLÉMENTS DE SATISFACTION ET DE STRESS

1  
2  
3  
4

ÉVÉNEMENTS « SATISFACTEURS » PAR ORDRE DE PRIORITÉ	ÉVÉNEMENTS « STRESSEURS » PAR ORDRE DE PRIORITÉ
Déménagement de l'entreprise	Décès
Satisfaction de la clientèle	Départ d'un associé
Recrutement d'un salarié	Absence du personnel
Bonne implication du personnel	Surcharge de travail

## 4

# LA RÉPONSE DE L'AIPALS : UN SUIVI MÉDICAL SPÉCIFIQUE DES DIRIGEANTS

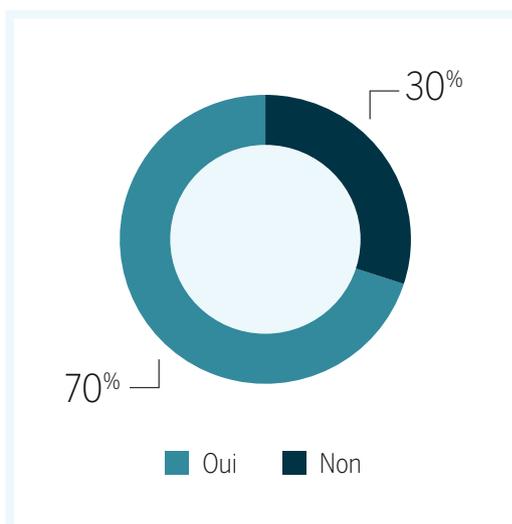
## 1 - Des chefs d'entreprise souhaitent un accompagnement

L'AIPALS a mené une réflexion pour aider et accompagner le dirigeant dans la prévention du risque psycho-social (RPS).

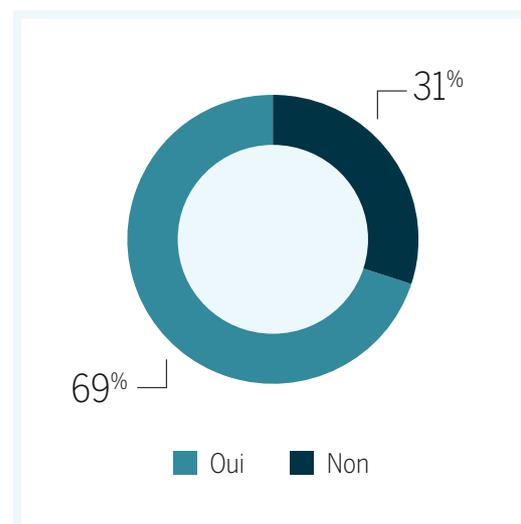
À l'issu du questionnaire, **seuls 12 % ont souhaité entrer en contact avec la cellule dirigeants** mise en place par l'AIPALS, alors que le risque de burnout est avéré pour un dirigeant sur deux.

**Le passage à l'acte de demande d'aide et d'écoute reste donc une démarche compliquée.**

La meilleure solution reste l'établissement d'une relation de confiance entre le service de santé au travail et l'entreprise afin d'avoir un accompagnement sur la durée et intervenir en prévention sur les thématiques sur lesquelles il est possible d'avoir un impact.



- **70 % des répondants** estiment ainsi que l'AIPALS est le partenaire dédié pour déployer un service d'accompagnement aux dirigeants concernant leur santé au travail.



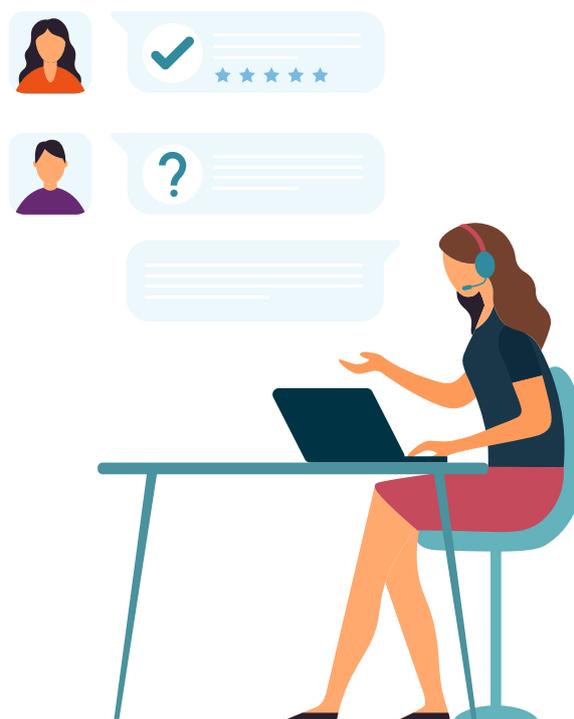
- **69 % des chefs d'entreprise** se déclarent prêts à ce que leur entreprise finance ce suivi proposé par leur service de santé au travail.

## 2 - Une « Cellule Dirigeant » mise en place à l'AIPALS

Dès le premier confinement de mars 2020, l'AIPALS a mis en place une cellule d'écoute dédiée aux dirigeants via un premier contact mail : dirigeants@aipals.com.

### Cette cellule est composée de 5 professionnels :

1 psychologue, 1 médiateur, 1 infirmière santé au travail, 1 médecin du travail et l'animatrice QVT (Qualité de Vie au Travail). Parallèlement, de façon trimestrielle, un questionnaire est transmis aux dirigeants d'entreprise afin qu'ils puissent évaluer leur niveau de stress. En fonction de son score, le dirigeant en difficulté est contacté et accompagné par ces spécialistes.



### ➔ LE PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL, CYRIL GIRAUD, PILOTE CE NOUVEAU DISPOSITIF



#### **Vous pilotez la cellule d'écoute de l'AIPALS dédiée aux dirigeants ; quel est son rôle ?**

Notre intention est de venir en aide à une population – les dirigeant(e)s – qui n'a pas l'habitude de prendre soin d'elle.... Nous leur tendons la main et leur proposons un accompagnement, avec des partenaires plus spécialisés

si leurs besoins le nécessitent. Cela peut paraître simple, dit ainsi, mais c'est nouveau et pas si évident pour eux...

#### **En quoi cette démarche peut paraître inhabituelle ?**

Parce que les chefs d'entreprise n'ont pas l'habitude de demander de l'aide. Ce n'est, quelque part, pas dans leur ADN. Fondamentalement, ils dirigent seuls, doivent tout gérer et se répètent que, quoiqu'il arrive, ils vont y arriver. C'est, certes, un élément de fierté. Mais, de ce fait, une chape de plomb est posée sur leurs sentiments : dire que ça ne va pas ne se fait pas, selon eux... Sauf qu'être dirigeant n'est pas de tout repos ! À notre cellule d'écoute, nous observons un grand besoin de parler de leur part : stress, fatigue, solitude et parfois détresse. Ils viennent se décharger d'un poids

#### **Quels conseils leur donnez-vous ?**

Beaucoup concernent leur hygiène de vie car, souvent, pris dans le tourbillon du quotidien, il se négligent. Le principal conseil qu'on puisse leur donner est qu'ils pensent davantage à eux, qu'ils s'accordent du temps pour revenir plus efficace. A force d'être « la tête dans le guidon », ils ne se rendent même plus compte qu'ils s'oublient. De manière inconsciente, ils deviennent prisonniers... Nous leur parlons donc de leur alimentation, de leur sommeil, de ce qui leur ferait du bien, d'introduire des rituels qui permettent à leur cerveau de se mettre en pause. L'essentiel est de réintroduire une frontière entre le travail et la vie personnelle, par exemple, en ne travaillant pas dans son lit avec son ordinateur ou en ne consultant plus ses messageries à partir d'une certaine heure.

### 3 - Un accompagnement sur le long terme

Après analyse du questionnaire, l'AIPALS annonce que son service va étendre ses prestations de prévention à l'ensemble des dirigeants en leur proposant un réel suivi médical au travail.

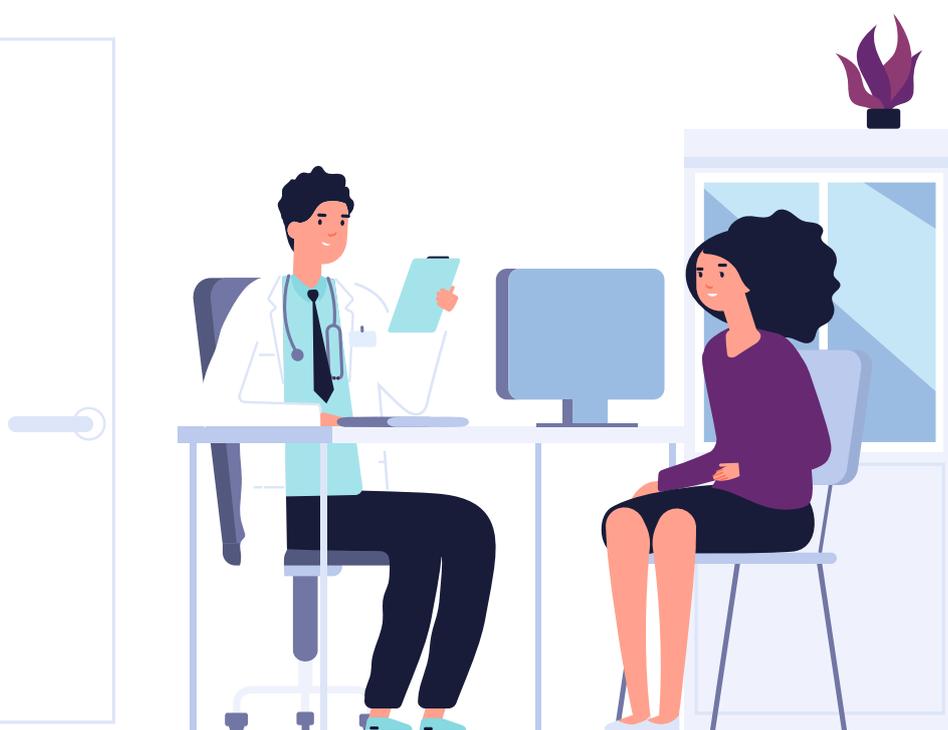
Il ne s'agit pas d'un dispositif d'urgence individuel lié à la crise du COVID-19, mais bien de la mise en place d'une véritable démarche de prévention pour le dirigeant et son entreprise sur le long terme.

Les chefs d'entreprise auront ainsi accès à l'ensemble des services proposés par l'AIPALS, au même titre que leurs salariés :

- **visite médicale** santé-travail avec des examens complémentaires (test de la vision, audiométrie...);
- **accès aux spécialistes** du pôle technique : assistante sociale, psychologue, ergonomiste, infirmière santé travail...;
- **un temps d'échanges** sur les risques professionnels dans leur entreprise;
- **participation aux ateliers prévention** (échange de bonnes pratiques), dont certains dédiés aux chefs d'entreprise;
- **webinaires** dédiés à la santé du dirigeant;
- **campagnes de prévention** au sein de l'entreprise.

#### L'AIPALS participe, par ailleurs, à d'autres dispositifs :

- **APESA** (aide aux dirigeants en situation de souffrance psychologique aiguë)
- **O.S.E.** mis en place depuis le mois de mai 2020, à la demande conjointe de l'État et de la Région identification-repérage par les consulaires, réception-traitement-accompagnement par Présance Occitanie (pour le volet santé) et par le Portail du Rebond (pour le volet économique).







Prévention et santé au travail  
[aipals.com](http://aipals.com)