

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI CAGLIARI
DIPARTIMENTO DI LETTERE, LINGUE E BENI CULTURALI
ESAMI SCRITTI LINGUA FRANCESE
MAGISTRALE 2 (Francese 5)
2024

FRANÇAIS - ÉPREUVE ÉCRITE

DISSERTATION

Après avoir lu le texte suivant, rédiger une dissertation répondant à la question :

« **Dans quelle mesure les travailleurs peuvent-ils améliorer leur bien-être pour prévenir le burn-out, tout en maintenant un haut niveau de performance et d'équilibre personnel ?** » en considérant divers aspects tels que l'auto-gestion du temps, les techniques de gestion du stress, l'organisation des espaces de travail, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle (avec des exemples concrets) et en proposant une réflexion personnelle, vos propres idées et perspectives.

Une start-up pour le bien-être au travail

Contre le burn-out, la détresse psychologique ou le mal-être au travail, la start-up Lumm cherche à instaurer un environnement propice et serein au sein des entreprises en misant sur sa plateforme digitale ainsi que sur un accompagnement professionnel et humain.

10 000 cas, c'est le nombre de burn-out reconnus chaque année par l'Assurance maladie. Un chiffre pourtant bien inférieur à la réalité. En témoigne la mission parlementaire de 2016 sur « l'épuisement professionnel » qui révèle plus de 400 000 cas d'épuisement professionnel par an. Fort de ce constat, bon nombre d'entreprise se disent prêtes à changer leurs modes de fonctionnement afin de veiller au mieux à la santé mentale des salariés. D'où l'intérêt de startups comme la bordelaise Lumm, créée en avril 2021. Son credo : lutter contre l'isolement, l'anxiété, voire le burn-out, consiste avant tout à prévenir les risques en amont. Ce qui revient à définir et mettre en œuvre une stratégie conciliant performance au travail et prévention des risques au niveau de la direction, des managers et enfin, de l'employé lui-même. Une aide précieuse pour les RH.

Trois leviers majeurs

Pour gérer l'équilibre émotionnel de tout collaborateur, la start-up propose aux entreprises trois leviers majeurs. À commencer par un outil de suivi opérationnel, un tableau de bord spécialisé qui aiguille les ressources humaines dans leur stratégie managériale. Et notamment, par une analyse continue des risques psychosociaux (RPS) et de l'évolution du bien-être des équipes. Vient ensuite le recours à des thérapeutes et des psychologues pour accompagner dirigeants et managers. Aussi bien dans leur rôle d'accompagnant qu'à leur niveau individuel. Enfin, des programmes pédagogiques et collectifs sont mis en place dans le but de former les équipes. D'autres formations, plus spécifiques, sont mises à disposition sur la plateforme de la start-up avec une grande diversité de thématiques.

Besoin de confidentialité pour ouvrir le dialogue

Citons ainsi l'aide à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, l'accompagnement des jeunes parents ou encore la communication bienveillante. Des thématiques qui, lorsqu'elles sont abordées et mises en pratique, participent à l'épanouissement et au bien-être des salariés. Néanmoins, pour les dirigeants et managers, le chemin à parcourir reste long. « 58% des salariés ne se sentent pas à l'aise à l'idée de parler de leur santé mentale ou psychique avec leur manager ou leur employeur », confie Julien Alart, cofondateur de Lumm. D'où la nécessité d'ouvrir le dialogue mais surtout d'offrir aux salariés une écoute attentive. Pour y parvenir, la start-up souhaite apporter une réponse humaine externe, professionnelle et bienveillante afin d'aider les salariés à s'exprimer en toute confidentialité et sérénité sur les sujets qui les préoccupent.