

Compte-rendu

3^{ème} journée Amarok e-Santé (1^{er} décembre 2022)

Intervention du professeur Olivier TORRES : État des avancées théoriques de l'Observatoire Amarok

Entrepreneuriat et Santé : une approche existentialiste.

Les entrepreneurs patrimoniaux ont un rapport existentialiste à leur entreprise : « mon entreprise c'est mon bébé ». Avec cet attachement très fort à l'entreprise, s'il y a une liquidation judiciaire, c'est comme liquider son bébé.

L'entrepreneur ne se préoccupe pas de ce qu'il est mais bien plus de ce qu'il fait.

En Allemand, créateur d'entreprise se traduit « Existenzgründer »

Le rapport existentiel des entrepreneurs est exacerbé.

Les Entrepreneurs patrimoniaux ont un *rapport existentiel à leur travail* :

Rapport au travail par catégorie professionnelle (classe d'âge de 15 à 64 ans) en pourcentage.

ANNEE 2019 (Eurostat)	Travailleurs salariés	Travailleurs indépendants sans salarié	Travailleurs indépendants avec salariés
Temps hebdomadaire	36,4	42,6	52,0
Travail pendant le Week-end	27,3	54,6	63,0
Travail le dimanche	13,6	30,0	28,6
Longues heures de travail	7,6	36,2	61,9

Source : Olivier TORRES

Auto-SUBORDINATION : Ma santé après mon entreprise

- Surprésentéisme
- Reprise d'activité plus rapide
- Confusion bon stress/mauvais stress
 - o Le bon stress n'existe pas
- Sommeil rogné
- Récupération atrophiée

Phénomène d'autosubordination à deux effets :

- Positif : il exacerbe la bonne santé mentale qui devient une bonne santé existentielle : la SALUTOGENÈSE
- Négatif : il exacerbe la mauvaise santé mentale qui devient une mauvaise santé existentielle : la SOUFFRANCE

La SOUFFRANCE du licenciement : Le licenciement est plus traumatique en PME que dans les grandes entreprises

Pourquoi ?

- 1) La décision est individuelle (pas d'effet de polarisation des décisions collectives, Moscovici and Zavalloni, 1969)
- 2) La décision est directe (pas d'effet agentique, Milgram, 1974)
- 3) Proximité entre les employeurs et les employés = maternalisme dans les petites entreprises
- 4) Solitude du dirigeant de PME

La SOUFFRANCE de la transmission :

- La théorie du deuil (Bas, 2009 ; Boussaguet, 2012 ; Fromenty (2014) ; Pailot, 1995, 1996, 1999)
 - o Théorie la plus usitée en entrepreneuriat

La SOUFFRANCE de la liquidation et le risque suicidaire :

Les dispositifs existants :

- APESA dans les Tribunaux de Commerce - Sentinelles
- Agri-écoute dans le monde agricole : 09 69 39 29 19
- SOS Amitié (pour tout le monde) : 09 72 39 40 50

Le BURNOUT existentialiste (Pines, 1993 ; 1994, Grebot, 2019) :

« Les individus frappés par le burnout partagent plutôt une conception existentielle de leur travail » (Grebot, 2019 : 124)

Le travail, d'abord et avant tout (Syndrome d'empêchement (Torrès et al, 2021, RIPME)

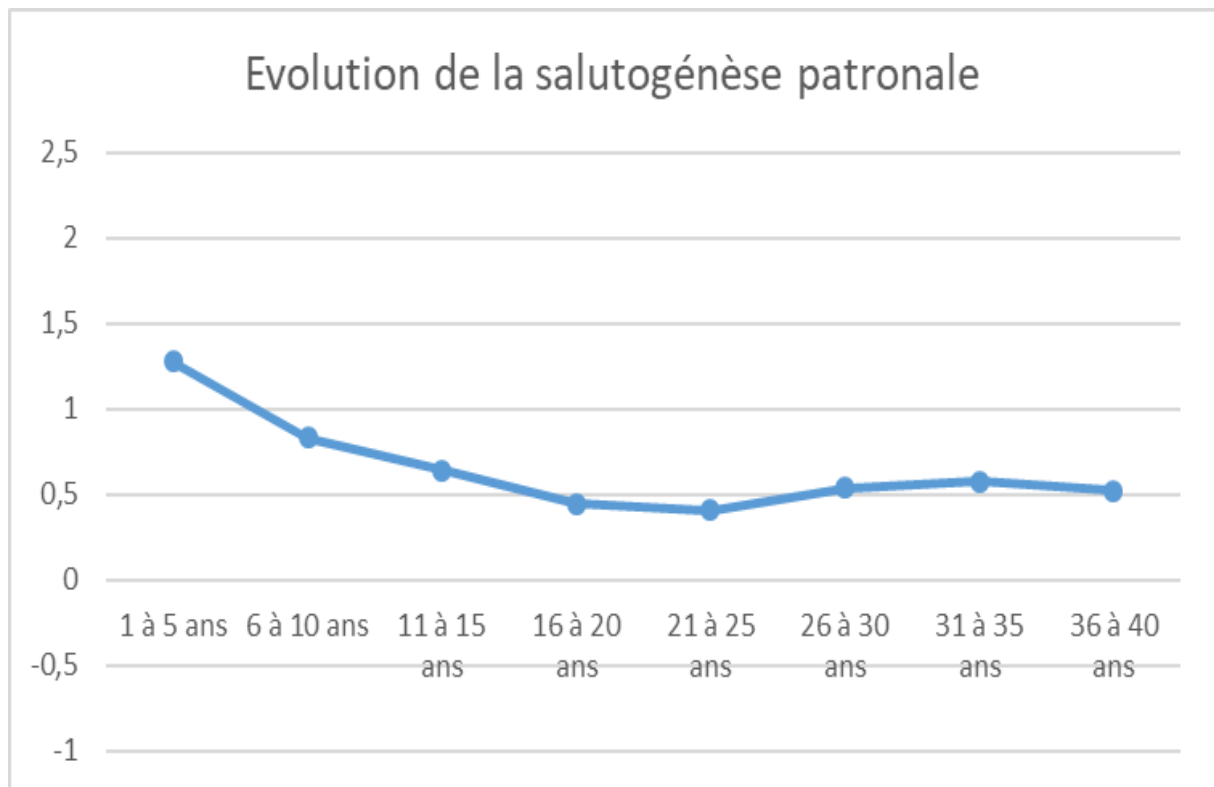
L'entreprise, par-dessus tout (la probabilité de liquider est plus nocive que la probabilité d'attraper gravement la maladie) (Torrès et al, 2021, Small Business Economics)

La SALUTOGENÈSE :

Le bien-être eudémonique a plus d'impact sur l'entrepreneuriat que le bien-être hédonique (article à paraître)

Les facteurs salutogènes augmentent avec l'expérience entrepreneuriale (sauf l'optimisme et l'espoir)

Le pouvoir salutogène du rebond post liquidation (AUGUSTIN, 2021) mais aussi pour les entrepreneurs en situation de handicap (RAFFIN, 2018)



Pour conclure, entreprendre est bon pour la santé mais c'est épuisant !

L'outil Amarok e-Santé est basé sur l'existentialisme des entrepreneurs car on demande ce qu'ils ont vécu.

Questions :

- Le manque de questions de contrôle dans l'outil peut manquer ?
 - Idée de rajouter 3 questions de contrôle : secteur d'activité, taille de l'entreprise et peut-être « es ce que le travail pour votre entreprise est-il existentiel ? ». Possibilité de poser une question patrimoniale car tous les entrepreneurs ne sont pas propriétaires
- Parallèle avec le sportif de haut niveau ?
 - Différence entre les deux c'est que le sportif de haut niveau est qu'ils récupèrent

Intervention Laure CHANSELME : État des avancées empiriques de Amarok e-Santé

Nombre de partenaires utilisant AeS (l'objectif premier était d'abord de commencer avec les services de santé au travail) :

À ce jour, nous avons 34 partenaires qui ont déjà mis en place Amarok e-Santé et AeS Agriculture :

- La FFB au niveau national
- L'AGEFICE au niveau national
- L'UNEP au niveau national (AeS Agriculture)
- 32 SPST sur l'ensemble du territoire

Nombre de partenaires en attente :

À ce jour, nous avons 6 partenaires qui vont bientôt mettre en place Amarok e-Santé et AeS Agriculture :

- PRESANSE PACA
- La MSA Languedoc (AeS Agriculture)
- La Chambre d'Agriculture 71 (AeS Agriculture)
- 3 SPST sur des départements différents

Rappel : Les envois de mailings

- L'idéal est de programmer 1 envoi tous les 3 mois, suivi d'une relance 1 semaine après.
- Le mail idéal est un mail au message positif (éviter les messages comme « mesurez votre risque de burnout, préférez « testez votre santé globale »)
- En effet, cela donnera envie à plus de dirigeants de se tester et d'utiliser l'outil.
- Les informer de l'utilité de se tester à chaque fois qu'ils reçoivent votre mail.

Exemple de mail :





Lancez le questionnaire gratuit et confidentiel Amarok e-santé.



Sélectionnez les événements récents positifs ou négatifs pour votre vie professionnelle et personnelle.



Obtenez une évaluation de votre état de santé immédiatement.

Si vous le souhaitez, vous pouvez **laisser vos coordonnées à la fin du questionnaire** pour bénéficier d'un **accompagnement psychologique ou juridique** gratuit et confidentiel.

Nos infirmières à votre écoute !

Vous pouvez à tout moment contacter une infirmière en santé au travail pour faire le point sur votre situation en toute confidentialité :

Observations :

- Quelques soucis techniques mais vite réglés avec l'aide de Maxime BRISOT
- Maxime est la personne à contacter en cas de problèmes techniques/informatiques sur l'outil :
- Pour rappel : Maxime BRISOT : 06 52 90 12 06 (maximebrisot@hotmail.fr)
- Globalement les informations transmises (lien outil, lien formulaire, outil reporting, etc.) ont été bien comprises et utilisées

⇒ ***N'oubliez pas de mettre en place le QR code (pour les ateliers, séminaires, etc.). Ne pas hésiter de contacter Maxime Brisot pour les éventuelles questions.***

Retour sur la partie « prise en charge » (1/2) :

- 16 SPST prennent en charge les formulaires en interne
- 12 SPST et 3 organismes patronaux ont externalisé la prise en charge avec Amarok
- 3 SPST ont fait le choix d'une prise en charge mixte
- « Main tendue » ne signifie pas forcément « main saisie », d'où la différence de chiffre entre formulaires proposés et formulaires envoyés.
- Au 04/04/2022 : 277 mains tendues / 162 mains saisies
- Au 30/11/2022 : 457 mains tendues / 247 mains saisies (AeS)

6 mains tendues / 3 mains saisies (AeS Agriculture)

- 250 formulaires reçus → 128 pour Amarok

→ 122 pour les SPST (Prise en Charge en interne)

Nombre de formulaires reçus par SPST (Occitanie) – au 07/04/2022 :

SPST Occitanie	Formulaires	Nombre de formulaires remplis
ACMT 30 – En Santé	AMAROK	-
AIPALS	AIPALS	4
AISMT 30 (Nîmes)	AISMT30	14
AIST Beziers	AIST Béziers	4
AMETRA – En Santé	AMETRA	5
ASMT65	AMAROK	5
ASTA 09	AMAROK	6
ASTIM 48 – En Santé	AMAROK	-
ASTL (46) / PRESTAL	ASTL46	3
CMIST - ALES (30)	1- AMAROK ; 2- CMIST	3
CSTG 32	CSTG32	6
PREVALY	PREVALY	17
PST 66	PST66	7
SANTE BTP 34	AMAROK	1
SIST Carcassonne	SIST11	4
SIST Narbonne	SIST	4
SMTI 82	AMAROK	2
SPSTT (81)	AMAROK	7
SRAS MT Toulouse	AMAROK	3
SSTMC (31)	SSTMC	5
T2ST – En Santé	AMAROK	1
		101

Nombre de formulaires reçus par SPST (Occitanie) – au 30/11/2022 :

Organisme	Formulaires	Nombre de formulaires remplis
ACMT 30	AMAROK (0 formulaire reçu)	/
AIPALS	AIPALS	4
AISMT 30 (Nîmes)	AISMT30	20
AIST Beziers	AIST Béziers	4
AMETRA	AMETRA (5 -formulaires reçus)	/
APREVYA	APREVYA	10
ASMT65	AMAROK	6
ASTA 09	AMAROK	/
ASTIM 48	AMAROK (0 -formulaire reçu)	/
CMIST - ALES (30)	CMIST/AMAROK	4
CSTG 32	CSTG32	11
EnSanté!	AMAROK	10
PRESTAL	PRESTAL	3
PREVALY	PREVALY (transmettre les formulaires)	24
PST 66	PST66	8
SANTE BTP 34	AMAROK	1
SIST Narbonne	SIST	4
SMTI 82	AMAROK	2
SPSTI81	AMAROK	8
SRAS MT Toulouse	AMAROK	3
SSTMC (31)	SSTMC	11
T2ST	AMAROK (1 -formulaire reçu)	/
		133

Nombre de formulaires reçus par partenaire du dispositif AeS :

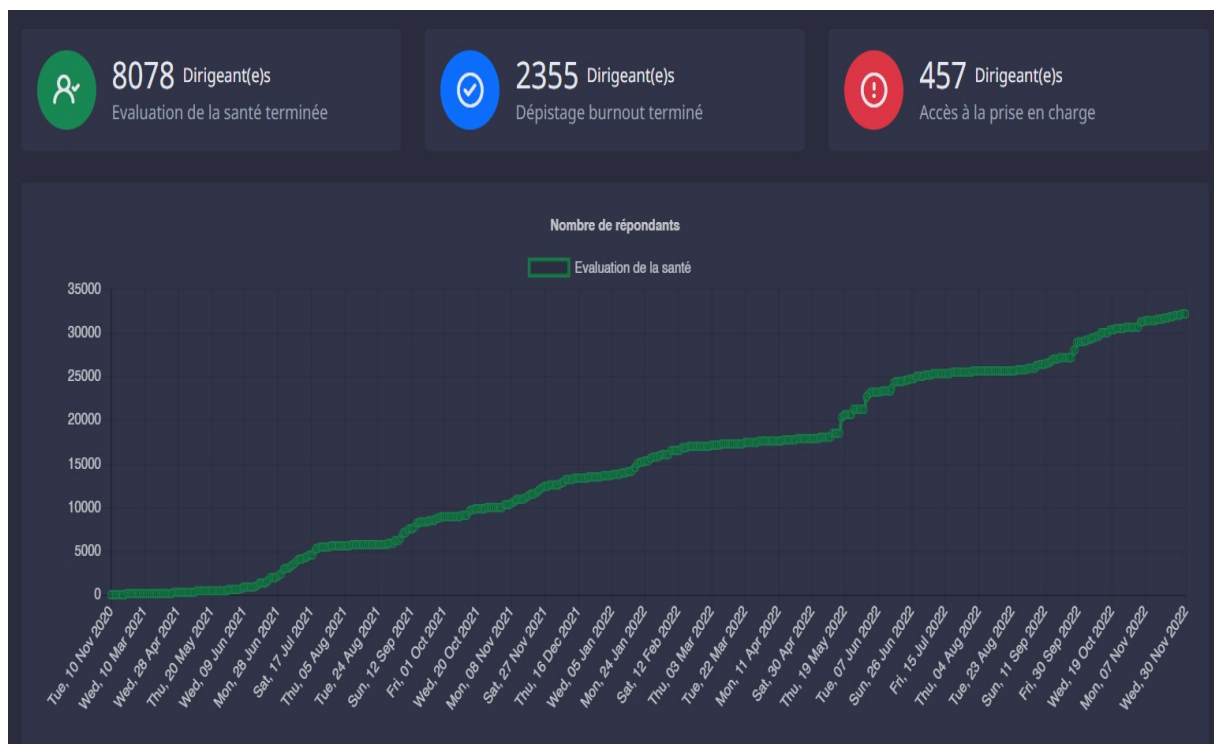
Organisme	Formulaires	Nombre de formulaires remplis
ADESTI	MIXTE	4
AeS AGRICULTURE (ts partenaires)	AMAROK	3
AGEFICE	AMAROK	46
AMI Santé au travail (Eure)	AMAROK	7
AMSN (Rouen)	?	
APST18	APST18	2
AST25	AMAROK	8
ASTIL 62	ASTIL62	1
CISTC (Guyane)	MIXTE	1
CJD France	AMAROK	
FFB Nationale (inclus FFB 33)	AMAROK	20
ISTF Fécamp	AMAROK	1
PRESANCE OCCITANIE	MIXTE	133
PST 14 (Caen)	PST14	5
Santé au travail 68	Santé au travail 68	4

SIMETRA	AMAROK	5
SISTEL	MIXTE	6
SPST Corrèze-Dordogne	SPST19-24	1
SPSTI2A	SPSTI2A	3
		250

Données Amarok E-santé (AVRIL 2022) :



Données Amarok E-santé (30/11/2022) :



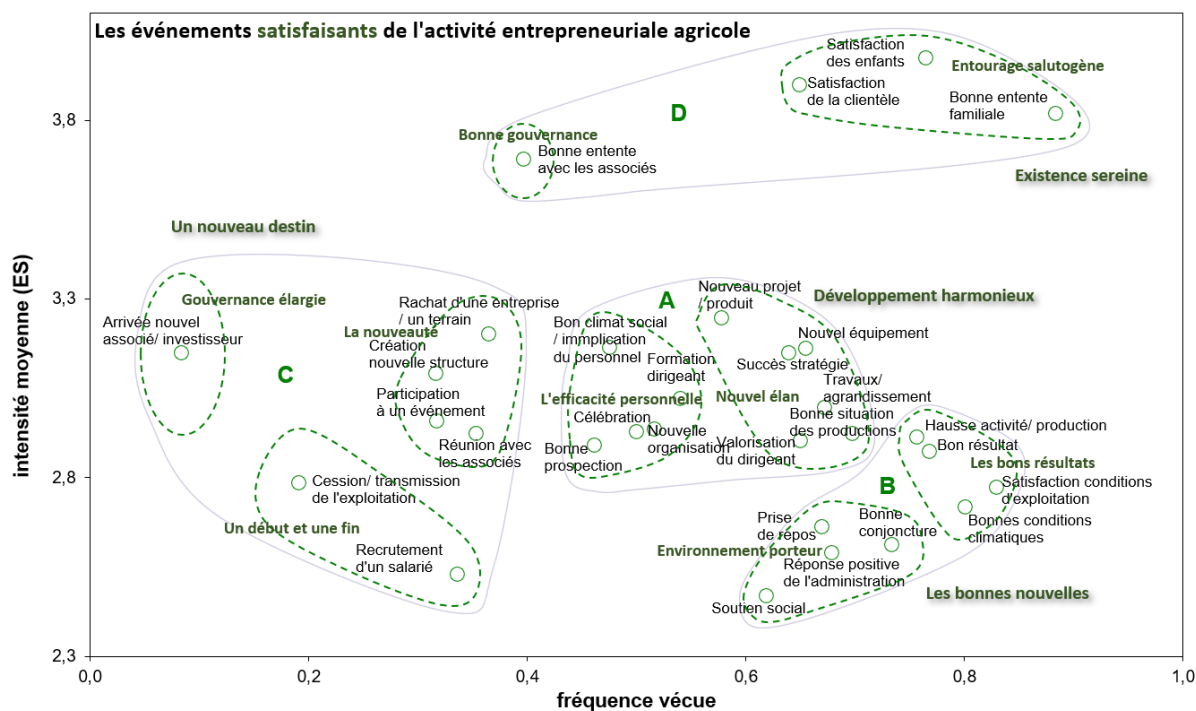
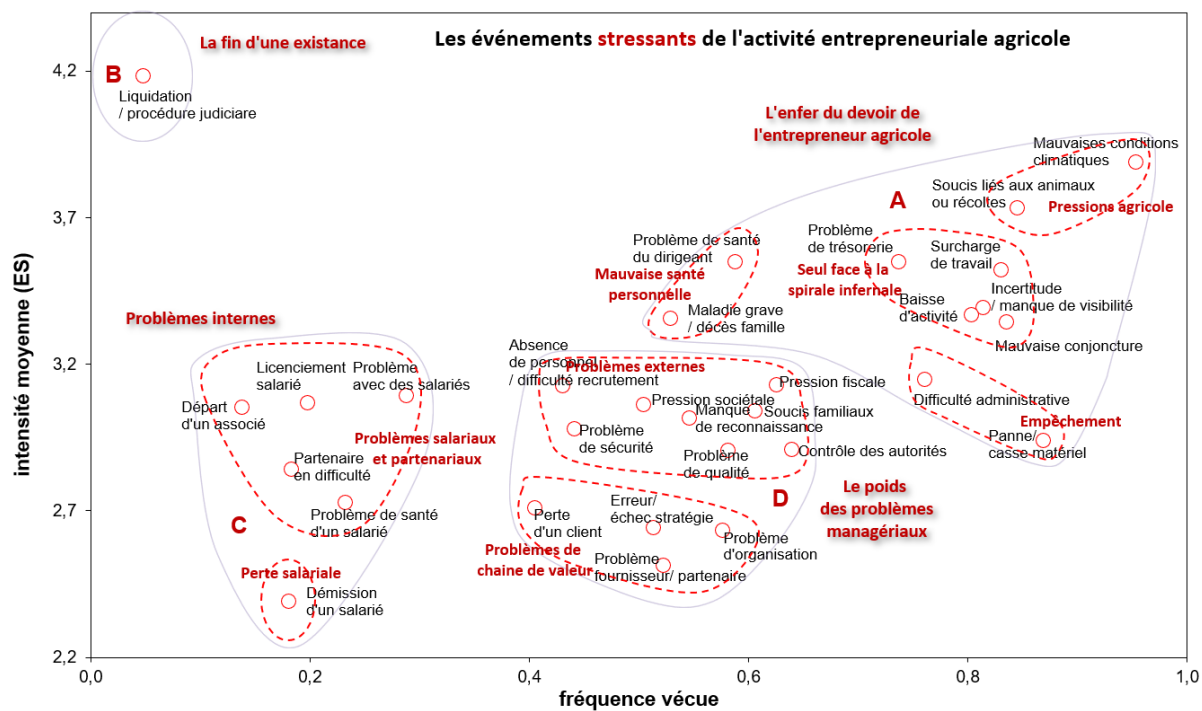
Intervention Mathieu LE MOAL : État des avancées pratiques de Amarok e-Santé agriculture

Récapitulatif de l'adaptation :

- Entretiens téléphoniques => évaluer stressseurs et satisfacteurs
- Inter codage des données
- Entretiens téléphoniques => évaluer l'intensité des stressseurs et satisfacteurs

Que restait-il à faire ?

- Envoyer questionnaire MSA Languedoc
 - o 711 répondants
 - o Résultats significatifs et exploitables
 - o Calcul de l'intensité et de la fréquence des stressseurs et des satisfacteurs des exploitants agricoles



- Adapter l'outil numérique et le transmettre aux acteurs intéressés



Que reste-t-il à faire ?

- Rédaction article scientifique en cours
- Conquérir le monde agricole !
 - o En commençant par la MSA Languedoc et Chambre d'agriculture de Saône-et-Loire
 - o La France, voire l'Europe !

Intervention Docteur Michel NIEZBORALA : Bilan statistique et perspectives épidémiologiques d'Amarok e-Santé

Analyse exploratoire du questionnaire sur les satisfacteurs/ stressseurs :

Résultats sur les 2989 premières réponses du dispositif.

Pourquoi cette analyse ?

- Le calcul d'un score implique :
 - Soit une vision sommative qui présuppose que des événements indépendants les uns des autres vont contribuer (en positif ou en négatif) à la santé du dirigeant
 - Soit une vision additive qui présuppose que tous les items contribuent à mesurer une dimension unique « facteurs professionnels concourants au burn-out des dirigeants »
- Le mode de calcul présuppose que les satisfacteurs ont un effet protecteur et que les stresseurs constituent un facteur de risque
 - Or dans l'échelle de Holmes et Rahe, des événements positifs (mariage, achat de maison...) sont considérés comme des facteurs de stress
- L'objectif de notre travail est de mettre ces hypothèses à l'épreuve
- Par ailleurs, l'identification de facteurs sous-jacents correspondant à des agencements particuliers des événements pourrait alimenter la réflexion sur la modélisation du stress des dirigeants.

La cohérence interne :

- Si l'on admet que tous les items mesurent la même dimension, on s'attend que les réponses aux différents items soient globalement cohérentes entre elles
- Le test statistique qui mesure cela est le test α de Cronbach
- Un coefficient $> 0,70$ correspond à une cohérence interne acceptable
 - Pour les 28 satisfacteurs : $\alpha = 0,74$
 - Pour les 30 stresseurs : $\alpha = 0,70$
 - Pour les 58 items : $\alpha = 0,66$

Les analyses factorielles :

- Ce sont des analyses exploratoires qui cherchent à identifier des facteurs sous-jacents qui expliquent les réponses observées
- Il n'y a pas de méthode qui permette dans l'absolu de déterminer le nombre de facteurs à retenir
- Les facteurs retenus doivent être compris à partir des items qui corrélaient fortement à cette dimension
- L'analyse a été faite :
 - Sur l'ensemble des réponses ($n=2989$)
 - Sur les dirigeants ayant rempli le questionnaire sur l'épuisement émotionnel ($n=941$)
 - Sur les dirigeants dont les scores d'épuisement étaient > 5 ($n=353$)

Toutes les réponses : Facteur 1 – Les satisfacteurs

Facteur 1 – valeur propre 7,2	
Les facteurs au poids factoriel le plus important	
Succès stratégique	0,72
Bon climat	0,66
Bonne implication du personnel	0,62
Bonne prospection	0,59
Bon résultat	0,58
Satisfaction du client	0,56
Valorisation du dirigeant	0,56
Hausse de l'activité	0,56
Événement festif dans l'entreprise	0,51
Rentrée de liquidités	0,51
Réunion avec les salariés	0,49
Lancement d'un nouveau projet	0,47
Achat d'un nouvel équipement	0,45
Bonne entente avec les associés	0,43
Agrandissement	0,40

- Les satisfacteurs concourant peu à ce facteur

Cession	0,07
Rachat	0,13
Arrivée d'un nouvel investisseur	0,16

- Les stressseurs corrélant positivement à plus de 0,10

Surcharge du dirigeant	0,16
Décès	0,14

Pression de la concurrence	0,13
Conflit avec un fournisseur	0,11

Tous les dirigeants – Facteurs 2 – Pb RH :

Facteur 2 - valeur propre 5,0	
Conflit avec les salariés	0,64
Revendication des salariés	0,64
Démission d'un salarié	0,58
Licenciement d'un salarié	0,49
Manque de reconnaissance du dirigeant	0,47

Tous les dirigeants – Facteur 3 – les pb financiers :

Facteur 3 – valeur propre 2,4	
Mauvais résultat	0,68
Problème de trésorerie	0,66
Pression fiscale	0,64
Baisse d'activité	0,56
Impayé	0,52
Pression de la concurrence	0,45

Erreur	0,42
Perte d'un client	0,42
Décès d'une partie prenante	0,41

Tous les dirigeants – Facteur 4 – les événements particulièrement stressant ?

Facteur 4 – valeur propre 1,9	
Décès	0,61
Dépôt de bilan	0,56
Réunion avec les associés	0,42

Tous les dirigeants – items peu contributifs :

Items peu contributifs aux 4 facteurs identifiés (Uniqueness > 0,80)	
Prise de vacances du dirigeant	0,90
Déménagement	0,90
Cession de l'entreprise	0,88
Problème de santé du dirigeant	0,88
Création d'entreprise	0,86
Participation à un salon	0,86
Départ d'un associé	0,84
Contrôle de l'administration	0,84
Maladie d'un salarié	0,84
Formation	0,82
Réponse positive de l'administration	0,82
Panne	0,82

Problème de sécurité	0,80
-----------------------------	------

Dirigeants ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941) Facteur 1 – Un succès terni par des pb RH :

Facteur 1 – valeur propre 6,0	
Bon résultat	0,55
Conflit avec les salariés	0,48
Licenciement d'un salarié	0,48
Hausse de l'activité	0,44
Procédure judiciaire	0,44
Valorisation du travail du dirigeant	0,43
Événement festif dans l'entreprise	0,43
Rachat d'une entreprise	0,42
Achat d'un nouvel équipement	0,41
Maladie d'un salarié	0,40

Dirigeants ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941) Facteur 2 – Des difficultés financières :

Facteur 2 - valeur propre 3,3	
Mauvais résultat	0,68
Problème de trésorerie	0,64
Pression fiscale	0,56
Baisse de l'activité	0,53

Impayé	0,48
Pression de la concurrence	0,48

Dirigeants ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941) Facteur 3 – Des problèmes d'attractivité ?

Facteur 3 – valeur propre 2,5	
Réunion avec les salariés	0,53
Déplacements professionnels	0,52
Recrute	0,52
Réunion avec les associés	0,48
Absence de personnel	0,45
Revendication des salariés	0,42

Salariés ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941) Facteur 4 – Une éclaircie dans un contexte difficile ?

Facteur 4 – valeur propre 2,2	
Déménagement	-0,78
Réponse positive de l'administration	0,65

Rentrée de liquidités	0,49
Bonne prospection	0,44
Départ d'un associé	0,43

Dirigeants ayant rempli l'échelle de burn-out (n=941) Items peu contributifs :

Items peu contributifs aux 4 facteurs identifiés (Uniqueness > 0,80)	
Prise de vacances du dirigeant	0,97
Cession de l'entreprise	0,94
Problème de santé du dirigeant	0,93
Formation du dirigeant	0,92
Satisfaction du client	0,90
Conflit avec les associés	0,90
Perte d'un client	0,88
Décès	0,88
Problème de sécurité	0,88
Bonne entente avec les associés	0,87
Bonne implication du personnel	0,86
Panne	0,85
Arrivée d'un nouvel investisseur	0,85
Difficultés avec l'administration	0,85
Conflit avec un client	0,84
Manque de reconnaissance du dirigeant	0,84
Contrôle de l'administration	0,83
Décès d'une partie prenante de l'entreprise	0,83
Démission d'un salarié	0,83
Bon climat social	0,82
Création d'entreprise	0,82

Succès stratégique	0,82
Valorisation du dirigeant	0,80

Points de discussion :

- Les analyses montrent que les différents événements enregistrés ne surviennent pas tous indépendamment les uns des autres
- La cohérence interne semble meilleure pour les satisfacteurs que pour les stressseurs et la cohérence interne de l'échelle avec les 58 items est un peu limitée
- Les analyses factorielles donnent des résultats différents suivant le contexte (et parfois mêlant satisfacteurs et stressseurs)
- Sur l'ensemble de la population,
 - Un premier facteur réunit de nombreux satisfacteurs mais le statut de la cession, du rachat et de l'arrivée d'un nouvel investisseur est ambigu et certains stressseurs corréleront faiblement mais positivement à ce facteur
 - Les stressseurs se répartissent entre les 3 autres facteurs retenus avec une distinction nette entre les problèmes RH et les pbs financiers. Le 4^e facteur est plus complexe à interpréter.
- Sur les dirigeants en déséquilibre satisfacteurs / stressseurs
 - Un premier facteur associe un succès d'entreprise avec des difficultés RH
 - Le second correspond aux difficultés financières
 - Les 2 autres sont d'une interprétation plus difficile
 - Un facteur pourrait correspondre à des problèmes d'attractivité de l'entreprise
 - Le second à une situation de difficulté de l'entreprise dans laquelle des facteurs d'espoir émergent
- Dans tous les cas, de nombreux items ne sont pas contributifs aux facteurs identifiés. À cela 3 explications possibles
 - Leur statut peut varier en fonction du contexte
 - Ils correspondent à des événements non corrélés avec les autres items mais importants à prendre en compte (en faveur de la vision sommative)
 - Ils jouent un rôle mineur dans la problématique

Intervention Docteur Philippe LOURIA : Le Maintien en Emploi des Travailleurs non-salariés

Données statistiques : 99,8% entreprises PME/TPE

Le contexte législatif :

Loi 2021-1018 du 02 Août 2021 (parue au JO du 03 08 2021)

Article R4623-1 Code du Travail (modifié par Décret n°2016-1908 du 27 12 2016-Art.18)

Les conséquences :

2 types de difficultés

- Difficultés économiques
- Difficultés de santé

Le SPSTI doit pouvoir les accompagner, via une **prestation de MEE et de PDP préventive ou curative, personnalisée et spécifique** (Non développable en présentation expresse) dans ces circonstances.

La méthodologie :

(Introduction : Généralités)

- Le **système de MEE et de PDP actuel** est **conçu pour gérer les salariés**
- Il **n'est pas conçu pour gérer les dirigeants et les TI**
- Les **3 principes de base** appliqués aux salariés (**demeurent inchangés**)
- **Mais le MEE et la PDP** des dirigeants d'entreprise et des TI **implique** la construction d'un **accompagnement spécifique**

Deux « épées de Damoclès », deux prises en charge différentes :

- Difficultés économiques et problèmes de santé chez le dirigeant
- Difficulté de santé du dirigeant source de dysfonctionnement de l'entreprise

En conclusion :

L'évolution législative étend les missions de conseil et d'accompagnement prodiguées jusqu'ici par les médecins du travail à la gestion des problèmes de santé du dirigeant, directs (événements de santé) et induits (problématiques économiques de l'entreprise)

Cette évolution permet une prise en charge globale de l'entreprise et de devenir son « médecin traitant »

Elle ouvre des perspectives en matière de prévention secondaire ou primaire

[Table ronde – Développements récents](#)

[Bénédicte LEFEVRE – Le Bâtiment \(FFB\)](#)

Question d'Olivier Torrès : Rappeler l'historique de la relation avec Amarok

Réponse :

- 8 ans que la fédération est en lien avec Olivier Torrès
 - o Au début, besoin de mettre des mots sur un ressenti (la souffrance des entrepreneurs)
 - o Tournée d'environ 70 interventions pour parler de la souffrance
 - o En 2016, intervention d'Olivier Torrès auprès des femmes dirigeants et ça a été très percutant → jusqu'en 2020
 - o Puis des webinaires avec Laure Chanselme ont été mis en place pour apprendre au réseau de se protéger et de mettre en place une spirale vertueuse
 - o Mise en place d'un numéro vert avec la possibilité de joindre Laure
 - o Fin 2021, visibilité d'un décalage entre les besoins de prise en charge et aucun retour sur le numéro vert
 - Suite à ça, mise en place de l'outil Amarok e-Santé, ce qui a permis la prise en charge de plus de 20 personnes
 - A aussi permis de reparler et de remettre en avant la santé des dirigeants

Pouvons-nous rendre l'outil encore plus préventif ? Avec la place de dispositif en fonction des data qui ressortent des résultats des entrepreneurs. Par exemple, si c'est les problèmes de recrutement qui ressortent le plus, alors qu'elles sont les actions qu'on peut mettre en place.

Henri CABANEL – L'agriculture

Question d'Olivier Torrès : S'il y a un secteur en souffrance, c'est les agriculteurs. Un rapport avec la sénatrice Ferra a été fait sur le sujet, comment ça s'est engagé ?

Réponse :

- En tant qu'agriculteur moi-même, devenu parlementaire, je ne pouvais pas ne pas parler du sujet.
 - o Dans ce travail, j'ai dû attendre la bonne opportunité pour en parler
 - o Avec le soutien du cabinet, nous souhaitons faire une proposition de loi sur les problèmes de l'agriculteur orientée sur les banques.
 - o L'opportunité pour déposer cette proposition a été le film de « au nom de la terre », en 2019. J'ai donc fait la proposition le lendemain de la sortie du film.
 - Après beaucoup de discussions et de débats, il a fallu décider si on continue de faire la proposition de loi (alors qu'elle avait peu de chance de passer) ou alors si on fait plutôt un rapport
 - On a donc décidé de faire un rapport
- Avec les données de la MSA (de 2015), on s'est aperçu qu'il y avait plus de 600 suicides dans l'année, ce qui est énorme.
- En allant en Saône-et-Loire, car ce n'est pas la viticulture qui est la plus touchée par les suicides, j'ai rencontré Olivier Torrès qui parlait de l'outil Amarok e-Santé et cela m'a intéressé. Je l'ai donc bien mis en avant dans mon rapport.

Il a fallu taper du poing sur la table auprès des MSA pour qu'ils se rendent compte des erreurs qu'ils ont faites sur le soutien du suicide pour qu'il y ait des réactions et que ça puisse faire bouger les choses. Maintenant les MSA mettent en place des actions pour la santé et le soutien, et l'outil Amarok e-Santé rentre dans cette dynamique.

Olivier Torrès : L'idée serait de traiter la pathogénèse du mon agricole sans tomber dans le pathétique car il faut réussir à avoir de l'attractivité dans le secteur.

Question d'Olivier Torrès : Il faut être entrepreneur pour être agriculteur ?

Réponse : bien sûr, il faut avoir une stratégie entrepreneuriale pour être agriculteur avec les nouveaux besoins qui se sont rajoutés pour les agriculteurs

David VELDWACHTER – La Guyane

Olivier Torrès : 5% de réponse au bout d'une semaine après avoir envoyé un mail avec l'outil Amarok e-santé. C'est un record. Les balances sont plus positives que négatives, ce qui correspond aux résultats habituels.

Pk la Guyane a souhaité mettre en place Amarok e-santé ?

Pour nous avec cet outil et les résultats, on a fait mouche. Au moment de la présentation de l'outil, j'ai été séduit et on l'a très vite mis en place.

22 déclenchements d'alertes sur environ 140 questionnaires terminés m'ont un petit peu inquiété mais j'ai trouvé ça super de pouvoir avoir les résultats.

Pour le programme avec les agriculteurs, nous sommes impatients de pouvoir le partager aux services qui pourront l'utiliser. Il n'y a pas d'exclusivité et nous souhaitons partager cet outil pour aider le plus d'entrepreneurs que possible.

Signature en direct avec la Guyane avec beaucoup d'enthousiasme.

Discussion et questions ouvertes :

On passe de l'attente d'appel des personnes en difficulté à l'envoi d'un outil de mesure pour évaluer et mesurer la santé. De plus cet outil de main tendue est opérationnel et adaptable en fonction du secteur d'activité.

Idée de faire un partenariat avec de l'intelligence artificielle pour étudier la data que l'on aura sur le long terme afin d'adapter la prévention en fonction de ce qui ressort.

Rajout de variables de contrôles : taille (effectif), détention du capital et le secteur d'activité

Trop de communication tue la communication. En communiquant tous les 3 mois c'est trop souvent et on ne sera pas lu. Si on le fait tous les 6 mois c'est suffisant. Certains services de santé au travail communiquent plus souvent et ça va très bien. Ça dépend des services.

Changer enregistrer vos résultats par télécharger vos résultats pour permettre au dirigeant de ne pas avoir peur que ces résultats soient sauvegardés pour quelqu'un d'autre au moment où il fait la sauvegarde.