



PRENEZ LA PAUSE-LECTURE
ISO-INFO !

LES 4 PRINCIPALES
SOURCES DE STRESS!

CE MOIS-CI DANS ISO-INFO...

- Quelques faits intéressants
p.2
- Les 4 sources de stress
p.3
- **PROMOTION
JANVIER 06 :**
Agissez
concrètement
contre le stress !
p.5

Connaître l'origine des problèmes de santé psychologique au travail en facilite la compréhension. Cela permet également de déterminer les éléments clés sur lesquels agir et de quelle manière on doit s'y prendre. C'est de cette façon que l'on arrive à préserver la santé des individus mais aussi celle des organisations. Dans le présent article, nous décortiquerons brièvement les 4 principales sources de stress au travail selon une étude menée par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval.

SAVIEZ-VOUS QUE...

- ✦ Au cours des 10 dernières années, l'indice de niveau de stress élevé au travail a doublé au Canada.
- ✦ 25% des Canadiens considèrent leur travail comme une source majeure de stress et d'anxiété.
- ✦ Une étude menée sur les coûts du stress en Suisse démontre que 58,1% des répondants attribuent leur stress à la vie au travail alors que seulement 4,5% estiment qu'il provient de la vie hors travail.
- ✦ La qualité de la relation avec le supérieur immédiat est un facteur déterminant de la performance de l'employé.
- ✦ L'ennui au travail peut conduire à l'anxiété ou à la dépression au même titre que des responsabilités importantes ou trop nombreuses.



LES 4 PLUS IMPORTANTES SOURCES DE STRESS DANS LES ORGANISATIONS

1. Surcharge quantitative de travail
2. Faible reconnaissance (estime de l'entourage)
3. Pauvres relations avec le supérieur
4. Manque de participation aux décisions et circulation insuffisante de l'information (niveaux individuel et organisationnel)

1. Surcharge quantitative de travail

L'employé vit une surcharge quantitative de travail lorsqu'il a une trop **grande quantité de travail** à accomplir en un **temps trop restreint**. La situation économique à laquelle doivent faire face plusieurs organisations les amène à procéder à de nombreuses coupures de postes. Le cas échéant, les employés qui conservent leur emploi doivent assumer davantage de tâches et de responsabilités pour combler le vide laissé par le départ de leurs collègues.

En plus d'avoir à effectuer une plus grande quantité de travail, les employés ont souvent à fournir un effort plus considérable dans le cadre de leurs fonctions. En effet, de plus en plus d'individus sont fréquemment interrompus dans leur travail par le téléphone, les collègues, le télécopieur ou le courrier électronique. Ces interruptions peuvent être perçues comme frustrantes puisqu'elles retardent l'accomplissement des tâches et augmentent le niveau d'effort mental à fournir.



2. Faible reconnaissance (estime de l'entourage)

Le travail est un lieu où chacun souhaite se réaliser. Pour ce faire, les membres du personnel ont besoin de se sentir **estimés, valorisés et soutenus par l'entourage**. Ils s'attendent à ce que leur travail soit apprécié et reconnu par leur supérieur, leurs collègues ou leurs clients, et ce, non pas exclusivement par des récompenses de toutes sortes ou encore par des primes salariales, mais par des **gestes simples au quotidien**. Il peut s'agir, par exemple, de souligner les « bons coups », d'offrir des encouragements ou de démontrer des marques d'appréciation. La personne qui se sent reconnue dans son travail est davantage satisfaite et motivée. Elle est également moins susceptible de vivre des tensions psychologiques.

3. Pauvres relations avec le supérieur

Le **style de gestion du supérieur** peut avoir des impacts sur la santé psychologique des employés. Par exemple, le gestionnaire qui entretient des relations autoritaires avec ses employés a peu de chances de créer un climat de confiance et d'entraide nécessaire à la cohésion du groupe. Il favorisera plutôt, à l'inverse, l'apparition de tensions et de conflits. Par contre, celui qui préconise une gestion participative et qui s'efforce d'être disponible, d'offrir de la reconnaissance, de la rétroaction et du soutien à ses employés peut contribuer à améliorer considérablement leur bien-être psychologique, leur satisfaction et leur motivation au travail.

4. Manque de participation aux décisions et circulation insuffisante de l'information (niveaux individuel et organisationnel)

Le degré de participation au processus décisionnel est considéré comme un élément pouvant avoir d'importants impacts sur la santé psychologique. **Au niveau organisationnel** (orientations et stratégies de l'organisation), on peut donner l'exemple de faire participer les employés à l'achat de nouveaux équipements ou à l'élaboration d'une nouvelle méthode de gestion des horaires de travail. **Au niveau individuel** (sur son travail, sur son quotidien), on peut donner l'exemple de laisser les employés donner leurs préférences sur le type de logiciels à utiliser.

L'accès à l'information est un élément essentiel au bien-être psychologique des individus. **Au niveau organisationnel**, on doit tenir les employés au courant des orientations et du fonctionnement global de l'entreprise pour éviter les tensions et réduire l'insécurité. **Au niveau individuel**, on doit fournir l'information aux employés qui leur permettra d'effectuer leurs tâches de la meilleure façon possible.



CONCLUSION

Une fois que l'on connaît les principales sources de stress au travail, il est plus simple de trouver des pistes de solution efficaces. Cependant, il faut garder en tête que cet article est un résumé des sources de stress que l'on peut retrouver et que chaque organisation possède ses particularités. Il est aussi recommandé de former ses employés à savoir réagir à des situations difficiles en leur enseignant des stratégies de gestion du stress.

REMERCIEMENTS

* Adapté à partir du « Fascicule 2 » de la série « La santé psychologique au travail... de la définition du problème aux solutions » publiée par la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations de l'Université Laval.

PRODUIT PAR :



ISO-SANTÉ
pour entreprises

www.isosante.com

isosante@isosante.com

(819) 572-1190

(819) 347-4555

ATELIER DE GESTION DU STRESS

- ISO-SANTÉ EST UN FORMATEUR ACCRÉDITÉ PAR EMPLOI-QUÉBEC.

Voici une description du contenu de l'atelier en promotion en janvier :

- Explication du stress et de ses causes et effets
- Enseignement de différentes stratégies de gestion du stress
- Séance pratique de quelques méthodes applicables au quotidien (techniques de respiration, auto-massage, etc.)
- Remise d'un document de formation aide-mémoire
- Durée de 60 à 90 minutes
- Support visuel sur PowerPoint



Instaurez un atelier de gestion du stress avec un(e) kinésologue de ISO-SANTÉ et obtenez:

20% DE RABAIS

L'offre est valide pour toutes les entreprises effectuant leur demande avant le 31 janvier 2005!

CONTACTEZ NOUS AU :



(819) 347-4555 ou (819) 572-1190



isosante@isosante.com

www.isosante.com