

STRESS EN MILIEU DE TRAVAIL : L'IMPORTANCE D'UNE DÉMARCHE ORGANISATIONNELLE

Le stress au travail apparaît de plus en plus comme l'un des risques majeurs auquel les entreprises sont confrontées. Entre 1999 à 2006, la proportion des travailleurs qui rapportent vivre beaucoup de stress au travail a doublé.

Selon une étude publiée par statistique Canada en 2006, le stress élevé constitue la raison #1 invoquée par les employés qui sont insatisfaits de leur travail.



LE STRESS AU TRAVAIL EST LA CAUSE #1 D'INSATISFACTION DES EMPLOYÉS !

CE MOIS-CI...

Coûts d'entreprise ...et travailleurs p.1

Sources de stress et stratégies p.2

Promotion août 09 ! p.3

COÛTS POUR L'ENTREPRISE

Le conseil du patronat affirme que l'absentéisme coûte cher aux entreprises québécoises ; jusqu'à 20% de leur masse salariale. Pour plus de la moitié des absences, le stress et les maladies mentales sont en cause. On sait également que jusqu'à 80% des coûts liés au stress et à la dépression sont causés par la baisse de productivité avant et après l'arrêt de travail.¹ Il s'agit du présentéisme qui entraîne une chute de la concentration, de la créativité et de l'engagement chez les travailleurs atteints.

... ET POUR LES TRAVAILLEURS

Un travailleur qui subit un stress élevé pendant de longues périodes présentera souvent de l'irritabilité, un changement de comportement, des retards et des absences. Et l'impact ne se limite pas au milieu de travail. Dans une étude intitulée «Ask the children»² publiée en 1999, Ellen Galinsky a révélé que la plupart des enfants américains voudraient voir leurs parents revenir moins stressés et moins fatigués du travail afin d'améliorer l'impact sur leur qualité de vie.

SOURCES DE STRESS AU TRAVAIL

Pendant longtemps, on a cru que le stress était uniquement lié à une fragilité individuelle. Aujourd'hui encore, plusieurs pensent qu'un travailleur stressé ne sait tout simplement pas gérer sa vie et son travail. Bien qu'une susceptibilité et des facteurs personnels soient impliqués, nous savons pourtant que le travail peut générer beaucoup de stress, et que parfois il est carrément malsain.

Le stress au travail provient du déséquilibre ressenti par le travailleur entre d'une part ce qu'on lui demande d'accomplir et d'autre part sa capacité et les ressources qu'on met à sa disposition pour le faire. Le stress au travail peut provenir de différents facteurs :

- ✓ d'une tâche qui est perçue trop exigeante en termes de la quantité ou de la qualité demandée ;
- ✓ de l'organisation du travail qui donne trop peu de contrôle à l'employé ou qui comporte des contradictions sur ce qu'on attend de lui. Quand par exemple on lui dit que satisfaire le client est sa priorité #1 alors qu'il doit respecter à tout prix un quota de production ;
- ✓ d'un style de gestion trop permissif ou trop autoritaire ;

- ✓ de relations de travail difficiles qui causent des conflits et/ou un manque de support ;
- ✓ d'un environnement physique de travail qui est trop bruyant, qui comporte des interruptions fréquentes ou une sécurité déficiente ;
- ✓ d'un environnement économique incertain quand par exemple la survie de l'entreprise est menacée.

COMMENT INTERVENIR EN ENTREPRISE ?

Pour intervenir, il faut d'abord briser certains tabous, autant chez l'employé qui ne veut pas s'avouer être au bout du rouleau que chez les gestionnaires qui n'osent pas aborder le sujet : « Que vais-je faire si elle se met à pleurer? »

On peut informer les employés et leur fournir des outils pour diminuer et mieux gérer leur stress. On peut aussi apprendre aux gestionnaires à reconnaître et à gérer les manifestations de stress élevé chez leurs employés. Un programme d'aide aux employés (PAE) est utile pour aider les employés et les gestionnaires.

Mais le fait d'aider les employés à mieux gérer leur stress n'est pas suffisant. Pour obtenir un impact significatif, une organisation doit s'engager dans une démarche de prévention au niveau organisationnel. Il faut identifier

les sources de stress présentes dans le milieu de travail et travailler ensuite à les réduire ou les éliminer en agissant sur l'organisation et sur les conditions de travail, sur les relations sociales et sur l'aménagement des postes de travail.

Une démarche efficace pour réduire le stress au travail comporte un volet personnel et un volet organisationnel. Les principales étapes sont:

- ✓ Obtenir l'engagement de la direction et du personnel ;
- ✓ Brosser un portrait réaliste de la situation de départ ;
- ✓ Préparer un plan d'intervention structuré qui comporte un responsable, un budget, un échéancier, des objectifs réalistes et une évaluation.

Il est possible d'avoir besoin de ressources externes pour mener à bien ces projets. Dans ce cas, informez-vous des ressources qui existent autour de vous et n'hésitez pas à demander des références à vos potentiels fournisseurs de services.

Sources :

Mario Messier, md, Santé au travail, Promotion de la santé, GP²S : www.gp2s.net.

1- Stewart WF et al: Cost of Lost Productive Work Time Among U.S. Workers with Depression. *JAMA*, June 18, 2003, pp. 3135-3144.

2- Galinsky, E. (1999). *Ask the children: What America's children really think about working parents*. New York, NY: William Morrow and Company, Inc.

PROMOTION AOÛT 2009*

ÉVALUATION DE LA SANTÉ MIEUX-ÊTRE AU TRAVAIL

- 1) Testez **sans frais** nos questionnaires.
- 2) Obtenez un rabais de **50%** sur l'utilisation de notre questionnaire en ligne ou notre questionnaire papier.



* Offre valable sur nouvelles soumissions seulement. La promotion est valable pour toutes les soumissions demandées en août 2009. Tous les tarifs excluent les taxes applicables. Certaines conditions s'appliquent.



Produit par l'équipe de  **ISO-SANTÉ**
pour entreprises

POUR NOUS REJOINDRE

MONTREAL ET AILLEURS AU QUÉBEC
1-888-572-1190

ESTRIE
819-572-1190

COURRIEL : isosante@isosante.com