

Stress au travail

A la base, le stress est une réaction d'adaptation à l'environnement, en particulier en situation inhabituelle, de danger, de tension. Le stress est un processus multifactoriel et multidimensionnel, incluant différentes composantes en interaction : émotionnelle, hormonale comportementale, psychologique et relationnelle.

Dans le processus du stress au travail s'ajoutent les interactions au sein de l'équipe et de l'entreprise en tant que système complexe. Au travail, les sources de tension peuvent être nombreuses, que ce soit par la nature et la quantité de tâches à accomplir, l'organisation du travail, les relations dans l'équipe et avec le management, les multiples contraintes parfois paradoxales, l'interface vie privée / vie professionnelle... Le mot « stress » fait souvent référence aux différents risques psychosociaux, dans une acception plus large : perte de motivation, harcèlement, souffrance, épuisement professionnel ...

Aucun dirigeant ne peut faire l'impasse sur ce sujet.

La question du stress au travail est devenue à la fois un débat national, une priorité pour les spécialistes de la santé au travail et alimente désormais le dialogue social sur la base de l'accord national du 2 juillet 2008 (étendu par un arrêté en date du 23 avril 2009) signé par tous les partenaires sociaux. Bien évidemment, sur le terrain, l'approche du sujet est aussi diversifiée que les entreprises elles-mêmes. Il y a très certainement une forte prise de conscience dans les grandes entreprises ou les entreprises dotées d'une gestion des ressources humaines. Enfin, il faut souligner que tous les professionnels concernés par la santé au travail, DRH, consultants et médecins, sont très mobilisés sur cette question, et la réflexion technique, voire scientifique, a beaucoup progressé en France ces dernières années.

Le stress est, il faut le rappeler, un domaine assez nouveau dans la réflexion sur la santé au travail : il s'est progressivement révélé au travers de travaux mais il est bien évident qu'il y a une accélération de l'histoire lorsque des drames surviennent.

Il est d'ailleurs intéressant de souligner que les phénomènes de grande souffrance des salariés touchent surtout les grandes institutions où la cadence du changement a été extrêmement rapide, sans doute beaucoup plus que dans les entreprises ouvertes depuis longtemps à la concurrence.

Les sociétés sont au mieux réactives à défaut d'être proactives face à un problème qui ne cesse de prendre de l'ampleur depuis une dizaine d'années. Le management des risques psychosociaux reste une préoccupation annexe alors qu'il faudrait l'intégrer à la stratégie même de l'entreprise, au même titre que l'innovation ou la conquête des marchés.

Oui, le mode de management actuel a à voir avec le développement du stress, parce que derrière ce qu'on appelle l'autonomie, c'est en réalité la prescription des résultats et le fait que le travail aujourd'hui est une boîte noire, totalement aveugle pour le management, pour les collègues, voire pour le salarié lui-même. Dans ces conditions, ce qui est essentiel, c'est évidemment l'importance des marges de manœuvre, mais aussi la possibilité de discuter, de délibérer avec les collègues, en un mot, d'avoir pour partie la main sur ce qu'on fait. A cette condition, effectivement, la souffrance qu'on trouve naturellement dans le milieu professionnel au sens où, si travailler c'est subvertir les difficultés organisationnelles, cela a forcément un coût, mais c'est aussi cela qui peut être transformé en plaisir, parce que cela peut être source et de créativité, et de lien social. Mais si les possibilités pour faire seul et avec les autres sont de plus en plus réduites, il n'y a plus de dynamique de plaisir possible, la culpabilité surgit et le risque de retournement de la violence contre soi devient majeur.

Quelques articles choisis

Lemonde.fr : "Le stress au travail est lié au mode de management actuel".

Latribune.fr – édito « Les entreprises ont-elles pris conscience de l'enjeu du stress au travail ? ».

Agirsurlstressautravail.com