

Le stress au travail par Arlène Broda

« Le stress est la réaction d'un individu face aux modifications, exigences, contraintes ou menaces de son environnement ».

L'individu peut réagir de deux manières :

- la libération d'adrénaline : le sujet agit sur le stresser,
- la libération des corticoïdes : le sujet subit le stresser.

Nous pouvons remarquer une dimension psychologique du stress de plus en plus forte en milieu professionnel.

Soit l'individu réagit et gère son stress positivement, et s'adapte donc à son environnement, soit non, et là interviennent les effets néfastes tant pour l'individu que pour l'entreprise :

- au niveau psychologique,
- au niveau somatique,
- au niveau comportemental,
- au niveau de l'efficacité.

Nous constatons par ailleurs des attitudes d'entreprises de plus en plus négatives face au stress, induites par la rentabilité et la mondialisation.

Peut-on innover dans la conception des rapports difficiles entre l'économique et l'humain ?

La résistance au changement de part et d'autre est un frein qui accentue le stress et les conséquences du stress.

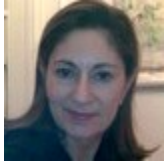
Trois axes pourraient être proposés pour améliorer la relation salarié /entreprise :

1. action sur l'environnement et l'organisation,
2. action sur le management des hommes,
3. action sur les stratégies de gestion du stress.

Aller « au-delà du stress » consiste à identifier les processus organisationnels, collectifs voire politiques qui expliquent pourquoi et surtout comment les acteurs s'emparent de cette notion pour exprimer leur mal-être au travail. Le stress apparaît alors dans toute son ambivalence : il constitue un langage au travers duquel beaucoup de choses différentes peuvent être véhiculées, tout en induisant une individualisation récusée par les professionnels.

Le stress est alors perçu comme une atteinte individuelle à la santé psychique des travailleurs, mais cette conception individualisante du stress peut en masquer les déclencheurs et constituer une finalité en soi (par l'étude du stress, la recherche de solutions au stress, etc.). Cela consiste à étudier le stress non pas comme objet d'étude en soi, mais bien comme un indicateur des défaillances organisationnelles, de leur imputation aux individus et des résistances que les agents peuvent mobiliser.

Il y a urgence à prendre conscience de ce fait au sein de l'entreprise, mais surtout à dépasser la résistance au changement, car à terme c'est l'identité individuelle et collective qui risque de faire défaut.



Arlène Broda, membre du Réseau Oudinot