





Laure d'Orcemont

# Le STRESS au travail

\*

*Êtes-vous concernés ?*

Essai - Sciences humaines

## *GUIDE À L'USAGE DES INTERVENANTS*

*De quoi parlons-nous et quels sont les effets sur la santé ? Considérons les signaux d'alerte et agissons dans le but de prévenir, anticiper et dépasser le problème avant que l'addition ne pèse trop lourd dans la balance de votre vie.*

*Il s'agit des Risques Psycho-Sociaux  
appelés dans le monde de l'entreprise  
R.P.S*

\*

*Vous n'êtes certainement pas les seuls concernés par le phénomène du stress au travail, alors comprenons-en les facteurs et agissons dans le bon sens et pour le bien de tous.*



**R.P.S**  
*Les Risques Psycho-Sociaux*

**© Laure d'Orcemont**

ISBN : 979-10-359-9608-6

Dépôt légal : juin 2023 - Achevé d'imprimer en France

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes des paragraphes 2 et 3 de l'article L. 122-5, d'une part, que les "copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective" et, d'autre part, sous réserve du nom de l'auteur et de la source, que les "analyses et les courtes citations justifiées par le caractère critique, polémique, pédagogique, scientifique ou d'information", toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite (article L. 122-4). Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

## À PROPOS de STRESS

Au sein de la Communauté Européenne, deux salariés sur dix affirment souffrir de troubles variés liés au stress présent sur leur lieu de travail. L'augmentation de ce phénomène propre à notre époque, en évolution constante, n'épargne plus aucun secteur d'activités, au sein même de l'entreprise, du salarié au cadre dirigeant, et personne n'est à l'abri. Le stress au travail signifie qu'une personne ressent un déséquilibre entre les demandes qui lui sont faites et les moyens dont elle dispose pour y parvenir. Ces raisons sont la plupart du temps reliées :

**- Au travail réel à effectuer et aux méthodes employées.**

Trop ou pas assez de charge de travail, exigences de qualité hors d'atteinte, monotonie et répétitivité dans l'organisation.

**- À l'organisation en elle-même.**

Planification et répartition imposée ou encore inadaptée aux intervenants, imprécision des missions proposées, exigences et ordres contradictoires, communication déficiente, travail interrompu fréquemment, précarité du contrat de travail, sous-traitance inadaptée.

**- Au tissu relationnel entre les salariés.**

Manque de soutien, reconnaissance des qualités insuffisante, isolement ou management trop personnalisé et sans aucune participation..

**- À un environnement inadéquat.**

Chaleur, bruit, nuisances sonores, espaces confinés ou parfois insalubres, promiscuité de locaux surchargés.

**- Aux conditions évolutives sociales.**

Techniques de communication en évolution mais encore trop à distance, activité devenue trop individualiste, exigences parfois pressantes ou trop agressives de la part de l'entreprise.

**- La situation macro-économique.**

Compétitivité et secteurs concurrentiels, santé économique de l'entreprise en difficulté en regard d'autres secteurs plus performants.

**On peut aussi différencier et déterminer les facteurs suivants :**

- Les situations stressantes très urgentes, quand une personne doit affronter un évènement ponctuel et inattendu demandant d'effectuer une présentation orale ou un rapport en public. On constate aussi, dès lors que cet état prend fin, la cessation des symptômes de stress, souvent peu de temps après.

- Les situations de stress chroniques, quand la personne se retrouve confrontée à un niveau de contraintes sur le long terme,



provoquant parfois à terme l'émergence de pathologies plus graves.

### **Problème collectif ou bien fragilité personnelle ?**

Le stress devient de ce fait un problème pour l'entreprise quand les symptômes de mal-être se développent et se multiplient parmi les salariés. Le stress sur le lieu de travail n'est donc plus alors le symptôme révélateur de certaines fragilités individuelles, mais bien celui de problèmes reliés à l'organisation du travail.

Peut-on alors dire que le stress, le harcèlement ou certaines agressions sont identiques ? Tout cela est bien lié au stress. Un contexte et environnement professionnel stressant peut par exemple occasionner l'émergence de situations provoquant le harcèlement. Cependant, le niveau de gravité de ces risques n'est pas identique. Un cas de harcèlement prouvé ou simplement des violences physiques témoignent d'une situation au travail dégradée depuis un bon moment et doit nécessairement alerter les dirigeants et les responsables de l'entreprise.

Exemple : *“Il a été détecté un problème au secteur commercial. Auparavant, c'était un service où régnait une bonne ambiance. À présent, les gens se disent angoissés et épuisés. Ils pensent qu'ils n'ont pas assez de temps pour fidéliser leurs clients et que leurs objectifs sont trop ambitieux. Par ailleurs, on sait qu'ils n'ont pas participé à la définition de ces mêmes objectifs.”* (Dir. Com.)

*“Une fois évalués les différents risques associés au poste de travail de l’emballage des produits, il est apparu un malaise ressenti au niveau des différents opérateurs. Quand trop de commandes arrivaient, ils se retrouvaient submergés, sans avoir la possibilité de moduler leurs cadences. Ce qui a eu des conséquences notables sur la productivité en général.”* (Infirmière du travail).

Le stress entraîne donc obligatoirement des effets secondaires sur la santé en général. Il résulte des efforts concédés par l’organisme pour s’adapter, mais trop sollicité, celui-ci peut générer une forme d’épuisement. Si ce stress au travail s’installe de manière chronique et durablement, cela entraîne forcément des conséquences.

Cet état se manifeste ainsi :

- **Symptômes physiques** avec des douleurs musculaires et articulaires, des troubles du sommeil, un état d’épuisement avec une sensation d’oppression.
- **Symptômes émotionnels** avec une sensibilité et nervosité accrues, des crises de larmes ou de nerfs, de l’angoisse, de la tristesse, de la surexcitation et un mal-être.
- **Symptômes intellectuels** avec des troubles au niveau de la concentration, des erreurs et oublis, des difficultés à prendre des initiatives et à décider.

Tous ces symptômes ont de ce fait des répercussions et des conséquences sur le comportement. Entraînant la prise de produits calmants ou excitants, comme des somnifères, de