



LE STRESS AU TRAVAIL

Quelle prévention ?



Le saviez-vous ?

La loi définit une **obligation générale de sécurité** qui incombe au chef d'établissement (article L. 4121-1 du Code du travail). Il lui revient d'**évaluer les risques, y compris psychosociaux**, et de prendre les mesures nécessaires pour assurer et protéger la **santé physique et mentale** ainsi que la sécurité de ses salariés.

Définition

Le stress est ressenti **lorsqu'un déséquilibre est perçu entre ce qui est exigé de la personne et les ressources dont elle dispose pour répondre à ces exigences.**

Bien que le stress soit perçu psychologiquement, il peut également porter atteinte à la santé physique.

Les facteurs habituellement considérés comme propices au stress d'origine professionnelle sont une absence de droit de regard sur les tâches et leur exécution, le fait d'imposer des exigences inadéquates aux travailleurs, un manque de soutien des collègues et de l'encadrement.

Contexte

Le stress au travail, source de pathologies multiples, de pertes économiques importantes pour les entreprises et d'un gaspillage de ressources humaines considérable, est à la fois lié à un effet de mode et à une dégradation réelle des conditions de travail. Le contexte socio-économique actuel et les contraintes des entreprises amènent des tensions liées au résultat attendu dans un contexte concurrentiel tendu.

Quels outils pour le détecter ?

L'**INRS** a mis en place plusieurs outils pour faciliter la détection des Risques Psychosociaux dans les entreprises dont :

- un outil « **faire le point sur les Risques Psychosociaux** » dans les petites entreprises. Cet outil, sous la forme d'une grille Excel, permet aux entreprises de moins de 50 salariés de s'interroger sur la présence ou non des RPS en répondant à une quarantaine de questions. Il fournit des clés de compréhension et des pistes d'actions pour les prévenir. Il aide à l'intégration des RPS dans le document unique comme l'impose la réglementation.
- Une édition INRS ED 6140 « **Evaluer les facteurs de risques psychosociaux : outils RPS-DU** »
- Autres brochures sur le stress au travail, le burn-out, etc.

www.inrs.fr

Le **Ministère du travail** a créé une rubrique en ligne dédiée aux Risques Psychosociaux. Elle vous propose et renvoie à des outils concrets (**indicateurs, questionnaires, entretiens, témoignages...**)

www.travailler-mieux.gouv.fr

Des **consultants spécialisés** peuvent également vous accompagner dans la maîtrise du risque psychosocial en entreprise (Intervenant en Prévention des Risques Professionnels, Psychosociologie, etc.



LE STRESS AU TRAVAIL

Quelle prévention ?



Notre solution,
un partenaire privilégié

Pascale Lamy, psychosociologue et spécialiste en communication interpersonnelle et interprofessionnelle, intervient "à la carte", en structurant de manière professionnelle, les différentes interventions dans les domaines liés aux risques psycho-sociaux. **Consultante Formatrice spécialisé dans la gestion des comportements, le traitement des conflits et la cohésion d'équipe, elle intervient dans les démarches d'accompagnement et l'optimisation de la qualité relationnelle.** Elle spécialisée dans le traitement des conflits et dans la prévention et traitement du harcèlement moral.

« Je constate que les salariés sont sous pression et que la vie professionnelle et la vie personnelle sont intimement liées dans ce rapport au stress. L'une et l'autre s'imbriquent et entraînent des comportements qui peuvent générer un stress aigu » explique Pascale Lamy.

Maladie, mal être, blessures physiques et psychologiques, incompréhension et conflits sont souvent le résultat de ces risques psychosociaux s'ils ne sont pas reconnus et gérés en interne. En fonction des objectifs définis, **elle s'adapte à des publics différents** et cela avec dextérité. « Il ne s'agit pas de juger, précise l'intervenante, mais bien de mettre en lumière les problématiques et d'apporter, à chaque salarié et à la Direction générale, des **solutions pérennes et adaptées au contexte socio-professionnel et psycho-émotionnel** ».

Sa maîtrise des relations humaines et de la dynamique de groupe facilitent la résolution des problématiques et apportent des solutions pérennes pour l'entreprise.

Du diagnostic des risques psychosociaux à la gestion organisationnelle du stress...

AUDITS

Evaluation des RPS (Détecter les problématiques relationnelles afin de prévenir les risques psychosociaux, harcèlement moral, conflits, inadaptabilité, changement dans l'entreprise, restructuration, passation d'entreprise, etc. ...)

Audit sur le harcèlement moral, etc. ...

FORMATIONS

Pour les salariés : Gestion du stress, gestion des conflits, développement des compétences en communication interprofessionnelle/interpersonnelle

Pour les managers : développer son leadership, l'art de communiquer (asservité et empathie, prévenir les RPS, mieux communiquer à l'oral : l'écoute active

Cohésion d'équipe, etc.

COACHING

Individuel ou groupé : communication interpersonnelle/interprofessionnelle (intelligence émotionnelle, management opérationnel, cohésion d'équipe, deuil dans l'entreprise, harcèlement moral, etc. ...)