

attention!

Une publication de la Fondation usic sur les thèmes de la prévention des sinistres et de l'assurance-qualité

Stress au travail

Ruedi Müller

Introduction

Un haut niveau de stress permanent dans une entreprise d'ingénierie peut provoquer une baisse de la productivité et la perte d'ingénieurs hautement qualifiés. L'image de notre profession en souffre, les départs de spécialistes sont une réalité, et le recrutement de jeunes qualifiés est de plus en plus difficile.

La solution par branche sicuro s'est penchée sur la problématique et soutient toutes les parties prenantes dans leurs efforts visant à réduire les contraintes et à prévenir le syndrome d'épuisement professionnel / burn-out, tout comme les autres pathologies liées au stress.

Objectif

L'USIC s'est saisie de ce sujet d'actualité et entend proposer son aide à tous ses membres. Au cours de deux réunions d'échanges d'expérience, nous avons déjà obtenu des premiers retours d'expérience positifs en juin 2016. La problématique nous concerne tous, employés et patrons.

Nous vous suggérons de faire usage, en 2017, de notre offre de cours du soir avec des spécialistes externes reconnus ou de profiter de formations directes dans vos entreprises.

Qui est concerné ?

Toutes les fonctions peuvent comporter de fortes contraintes. Celles-ci prennent parfois de telles proportions et une telle persistance que nous ne parvenons plus à y faire face. Or, les contraintes qui s'accumulent représentent un risque pour la santé et le rendement des personnes concernées. Les cas dans lesquels les contraintes prennent le dessus, avec des collaborateurs hautement motivés ou même des propriétaires de bureaux dépassés par les événements et sombrant dans le burn-out, se multiplient. C'est là une réalité avérée et statistiquement prouvée. Les problèmes de burn-out surviennent en règle générale au plus mauvais moment dans nos entreprises. L'interruption de travail qui en découle peut atteindre six mois, avec à la clé le surmenage des autres collaborateurs et une forte contrainte sous l'angle économique et social. Quand les personnes concernées voient leur capacité de rendement réduite et se replient sur elles-mêmes, les erreurs de conception et de maîtrise d'œuvre engendrant des sinistres sont plus fréquentes. Après une interruption due à un burn-out, rien ne garantit que la personne concernée retrouvera ses performances antérieures.

Notre responsabilité

Dans un état de tension, la charge de travail, le stress durant les loisirs et les contraintes familiales sont souvent liés. Si nous sommes attachés à de bonnes conditions de travail dans nos entreprises, c'est non seulement par intérêt personnel mais aussi parce que le législateur nous y oblige. En application du Code des obligations et de l'ordonnance 3 à la Loi sur le travail, nous sommes tenus:

- de protéger la vie, la santé et l'intégrité personnelle
- d'assurer des conditions ergonomiques et hygiéniques
- de prévenir les contraintes unilatérales et trop fortes.

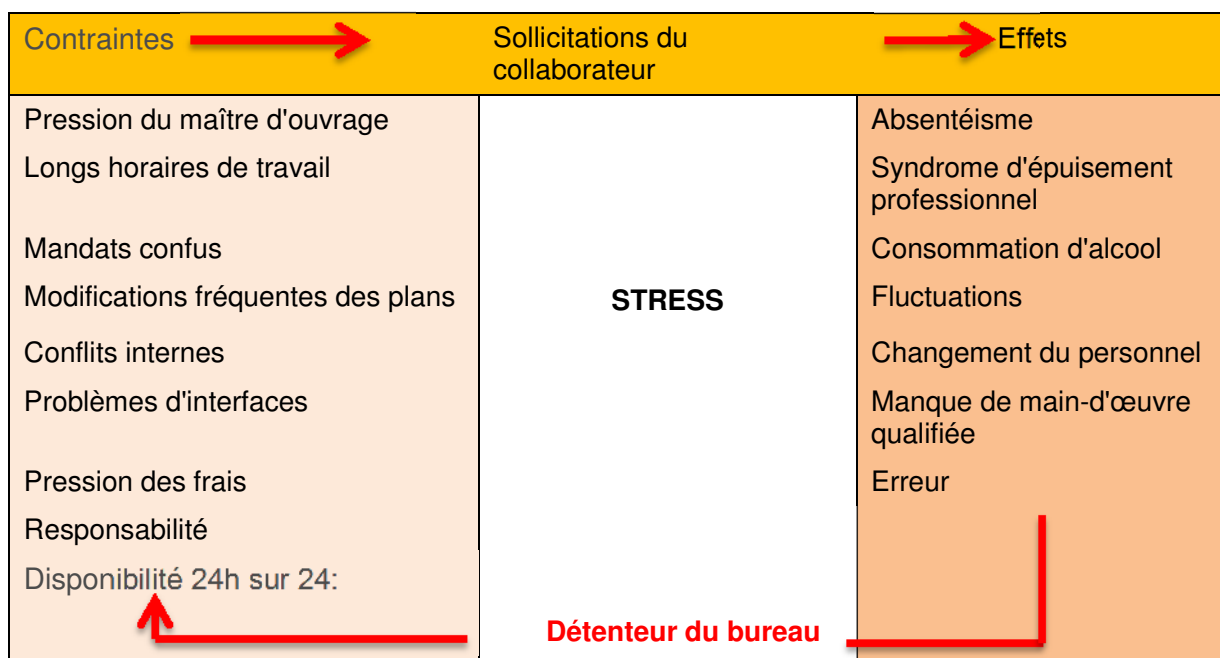
attention!

Comment déceler le stress?

Nous avons tous déjà remarqué les phénomènes suivants chez des collaborateurs sans avoir envisagé des conséquences plus graves. La détection précoce est cruciale.

- Une altération quantitative du rendement (la personne travaille plus lentement, ne vient pas à bout de ses tâches, est inefficace, les dossiers s'accumulent)
- Une altération qualitative du rendement (taux d'erreurs accru, consignes mal comprises ou pas respectées pour les mandats).
- Conflits fréquents avec les supérieurs hiérarchiques ou les collègues
- Isolement social (ne se rend plus à la pause ou au repas de midi avec les autres)
- Nervosité, agitation, irritabilité, colère, susceptibilité
- Aspect extérieur (hygiène corporelle négligée, prise ou perte de poids)

Contraintes/effets



Parler / agir

Rassemblez des faits (exemples concrets de vos observations) et abordez les problèmes. Evitez les reproches tout en exprimant votre préoccupation quant au bien-être de la personne. Si le premier entretien n'aboutit à aucune amélioration, faites appel à un spécialiste du service du personnel ou à un spécialiste extérieur.

Etudiez les aides possibles au sein de l'entreprise et proposez-les à la personne concernée en collaboration avec le spécialiste. Concluez des accords clairs et vérifiez leur application. Aides possibles:

- Contact avec un service-conseil confidentiel
- Coaching
- Réinsertion
- Résolution de conflits
- Spécialiste médical