



Stress : jusqu'où un responsable peut-il mettre la pression ? Management de « cafards »

LE STRESS AU TRAVAIL :
PARLEZ EN !!!



Imposer certaines tensions à son équipe peut se révéler nécessaire pour stimuler la productivité. Mais il ne faut pas que s'installe un climat délétère qui, au final, produirait l'inverse de l'effet recherché !

Le stress lié au travail est un phénomène qui, non seulement prend de l'ampleur, mais touche aussi tous les secteurs et toutes les catégories professionnelles. Les effets qu'il engendre sur la santé et les capacités au travail des individus (des ouvriers aux cadres) et donc par là même sur la performance des entreprises, ont conduit à le considérer comme le « nouveau » mal touchant l'organisation des entreprises. Pourtant, le stress demeure encore pour beaucoup un sujet **tabou, non avouable**. Il est donc important de démystifier ce « mal » et de sensibiliser les individus sur les dangers qu'il peut représenter s'il n'est pas pris au sérieux.

Conclusion

Le mauvais chef n'a jamais tort, *et surtout pas le « Directeur »*. Ce sont les autres qui ont tort : les salariés, la face cachée de la lune, etc... Si toutefois une erreur est commise, le mauvais chef trouve toujours quelqu'un à blâmer, ainsi donner des ordres tout en s'attribuant le travail d'autrui avec sagacité.

Le chef passe ainsi pour quelqu'un d'exigeant mais qui sait récompenser ses « *sous-fifres* »... Quand nous voyons son faciès comblé en grignotant ses friandises, nous nous disons que « *cet homme* » n'est finalement pas si loin du ridicule. On sous-estime trop souvent le pouvoir incroyable du chef !

Alors, il se dit que sa promotion ou sa retraite approche enfin...!

Risques psychosociaux : moins d'enquêtes, plus d'actions

Bien que beaucoup d'entreprises aient aujourd'hui réalisé un diagnostic des risques psychosociaux, très peu sont parvenues à transformer cet état des lieux en un plan d'actions opérationnel et lisible, et surtout pas DS Smith S^t Just où notre Directeur s'est littéralement débarrassé du cabinet en charge de cette démarche. Car, non content de détériorer l'outil de travail (en négligeant les entretiens préventifs et curatifs), il se complait également dans la détérioration physique et mentale de cette chair à canon constituée de ses « collaborateurs ». Pourquoi se priver quand la crainte prend le dessus sur sa propre dignité.

Comment améliorer le rendement de ces démarches en termes d'actions concrètes ?

La CGT.