

ANNABELLE PÉCLARD

PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL FSP, CONSULTANTE EN RESSOURCES HUMAINES, DIRECTRICE ASSOCIÉE DU CABINET DIDISHEIM, SPÉCIALISÉ DANS LA GESTION DES COMPÉTENCES ET BASÉ À LAUSANNE

«Une courte absence immédiate vaut mieux qu'un arrêt de trois mois à la suite d'un *burn out*»

La présence du stress au sein de l'entreprise est-elle normale? Est-il un élément uniquement négatif?

Sa présence est normale, en effet. Mais son niveau doit être adapté: cela signifie qu'un stress passager peut être bienvenu pour mener à bien telle ou telle mission dans un laps de temps défini. Toutefois, dès lors que le stress est répété et qu'il dépasse les limites de résistance propres à chaque individu, il devient un facteur nuisible pour les collaborateurs et l'entreprise. Ceci dit, il ne faut pas croire que seuls les «plus faibles» sont concernés: tout le monde peut s'effondrer à la suite d'un stress professionnel trop prononcé. Ainsi, les candidats au *burn out* – le syndrome d'épuisement profes-

un divorce, un décès), familiaux (des problèmes avec ses enfants ou ses parents), environnementaux, etc. C'est ainsi la combinaison de plusieurs de ces facteurs qui peut conduire une personne à vivre un stress trop important et à ne plus pouvoir supporter cette pression. Alors, elle abandonne.

Elle abandonne?

Elle n'y arrive plus. Son corps dit stop. Il peut arriver que la personne victime de *burn out* soit momentanément incapable de se déplacer, de sortir de son lit, d'aller de l'avant. Littéralement.

De quelle manière, dans votre métier, êtes-vous amenée à gérer les problématiques liées au stress professionnel?

Notre cabinet intervient dans le cadre de mandats pour différentes sociétés. Malheureusement, nous arrivons souvent pour tenter de «réparer les dégâts», lorsque certaines conséquences d'un stress professionnel trop grand se sont déjà faites sentir (conflits, départs, absentéisme, etc.). Dans l'idéal, la prévention devrait être davantage privilégiée par les entreprises.

Quelles sont les solutions envisageables pour traiter les problèmes liés au stress chez un collaborateur?

Il faut lui conseiller d'aller consulter son médecin et de s'arrêter quelques jours. Un arrêt d'une semaine effectué à temps vaut toujours mieux pour l'entreprise et le collaborateur qu'un arrêt de trois mois à la suite d'un *burn out*. En parallèle, il faudra revoir momentanément le cahier des charges de la personne en difficulté pour lui permettre de reprendre pied tranquillement, sans risque de rechute.

Le stress professionnel est-il plus fréquent en Suisse aujourd'hui qu'il y a quelques années?

Les facteurs de stress professionnel ont très certainement augmenté ces dernières années. La nette hausse des cas de troubles psychosociaux en est une des conséquences les plus visibles.

Le stress professionnel est-il un sujet tabou pour les entreprises?

Non, elles sont généralement conscientes du phénomène, et certaines mettent en place des programmes pour encourager les collaborateurs à trouver un meilleur équilibre entre vies privée et professionnelle. Mais elles ne prennent pas toutes les mesures aptes à réduire les causes structurelles ou relationnelles du stress. ■



Invincibles et inépuisables. Des solutions existent pour se sortir d'un *burn-out* et, mieux, FOTOLIA © JAMES THEW

sionnel – sont souvent ceux qu'on croyait inépuisables ou invincibles. Peu habitués à demander de l'aide ou à être à l'écoute d'eux-mêmes, ils poussent trop loin leurs limites. Le *burn out* a souvent de multiples causes, mais les personnes qui en sont victimes en subissent par la suite les conséquences pendant très longtemps.

Quelles sont ces multiples causes du *burn out*?

Il existe des facteurs culturels (les devoirs supposés de l'individu dans chaque société), organisationnels (l'organisation qui prévaut dans une entreprise), hiérarchiques, relationnels (les conflits entre collègues), économiques (la peur de perdre son emploi), personnels (un déménagement,