

# BAROMETRE STRESS

## La consultation du Dr Rodet



LE DOCTEUR  
PHILIPPE RODET

La CFE-CGC a publié, en mai 2010, la 14<sup>e</sup> édition de son Baromètre Stress. Le docteur Philippe Rodet en décrypte les points qui lui paraissent importants. Médecin urgentiste, auteur de plusieurs livres dont *Se libérer du stress*, un médecin urgentiste raconte (Eyrolles 2010), il s'intéresse aux interactions entre le stress et la motivation et a créé Bien, un cabinet de conseil dans ce domaine.

### Soyons réalistes, demandons le possible

#### Le symptôme

36 % des cadres considèrent que leur direction leur prescrit des objectifs... des objectifs «plutôt pas réalistes» (contre 33 % en octobre 2009) et 8 % «pas du tout réalistes» (contre 11 %)

#### Le diagnostic

«Des objectifs inadaptés ou «pas réalistes» sont des freins au bien-être et donc à la performance. Pour tendre vers un état de «flow», vers cet état de concentration optimale cher au psychologue hongrois Mihaly Csikszentmihalyi (né en 1934), il est indispensable que le niveau de défi soit en harmonie avec les capacités de la personne. Le challenge ne doit être ni trop facile car il génère de l'ennui, ni trop difficile car il provoque alors du stress. Un certain nombre d'entreprises (Patagonia, Microsoft) cherchent à favoriser l'état de «flow» car elles voient en lui à la fois une source de productivité et de plaisir au travail.»

### Diré «merci et bravo», ça peut rapporter gros !

#### Le symptôme

41 % des cadres ont le sentiment que leur efforts ne sont «plutôt pas reconnus à leur juste valeur» et 14 % «pas du tout». Le total, 55 %, constitue le (triste) record absolu depuis la création du baromètre en septembre 2003.

#### Le diagnostic

«Selon une étude canadienne, l'absence d'encouragements «augmenterait de 31 % et de 43 % respectivement le niveau de stress et d'anxiété chez les hommes et les femmes». En outre, les encouragements sont des leviers de performance. Deux chercheurs, Pretty & Seligman, ont mis en évidence en 1984 que lorsque les performances des individus sont accompagnées de compliments sur leurs compétences, ceux-ci maintiennent une motivation élevée pour la tâche.»

### Aidons-nous les uns les autres

#### Le symptôme

20 % des cadres ont le sentiment d'être «plutôt pas soutenus par leurs collègues» (contre 18 % en octobre 2009) et 7 % «pas du tout» (record depuis la création du baromètre).

#### Le diagnostic

«Ce chiffre est préoccupant car le soutien social est «protecteur» du stress. Une étude médicale parue dans «Diabetes Care» de décembre 2009, portant sur 5 000 femmes non diabétiques, a montré que le stress combiné, entre autres, à un faible soutien social, augmente énormément le risque de diabète. Ce n'est pas forcément le manager direct qui est responsable. À l'échelle de chacun, il y a des petits efforts à faire pour se tourner vers l'autre. Comme dit Jacqueline de Romilly, «il faut que s'opère une véritable contagion du bien.»

### Je stresse mes collaborateurs, donc je suis

#### Le symptôme

52 % des cadres estiment que le stress est «plutôt pas pris en compte par leur entreprise» (contre 44 % il y a six mois) et 28 % «pas du tout» (contre 31 %).

#### Le diagnostic

«On entretient dans l'esprit des managers l'idée qu'il faut maintenir un niveau de stress «raisonnable» pour obtenir la quintessence de la performance. Ceci est une absurdité démontrée : une étude d'Eric Gosselin, professeur de psychologie du travail à l'Université du Québec, confirme une relation inversement proportionnelle entre le stress et la performance, c'est-à-dire que plus le stress augmente, plus la performance diminue en général. Il est beaucoup plus intelligent et plus efficace d'utiliser d'autres leviers de performance comme l'autonomie ou l'incitation à la créativité.»

Le baromètre stress est téléchargeable dans son intégralité sur le site web [www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org) ou : <http://bit.ly/cIV8Wx>