

COMMUNIQUÉ D'INFORMATION

Contact : Céline Canis, Responsable Communication de l'Institut de Médecine Environnementale (IME)
06 79 16 25 38 – celine.canis@ime.fr

Etude nationale IME sur le stress au travail

Du stress de l'individu à la « biocompatibilité » de l'organisation :

l'Institut de Médecine Environnementale (IME) présente les résultats de son étude et ses recommandations pour mieux évaluer, comprendre, prévenir le stress au travail et les RPS

Selon l'étude nationale¹ menée par l'IME auprès de plus de 3 000 personnes, une large majorité des salariés se disent tellement stressés par leur travail que cela les rend dépressifs, insomniaques ou souffrants² et reconnaissent subir des problèmes organisationnels³ rendant difficile l'accomplissement de leurs missions.

Ce stress aux effets pathogènes, indicateur de Risques PsychoSociaux (RPS), est fortement lié à la « non biocompatibilité » du poste occupé, autrement dit l'inadaptation du poste au fonctionnement humain⁴.

Découvrez les résultats de cette étude et les recommandations de l'IME pour gérer le stress de l'individu et développer la biocompatibilité de l'organisation en vue d'une meilleure prévention des Risques PsychoSociaux.

Mieux comprendre pour mieux gérer

Dans la lignée des démarches institutionnelles concrétisées notamment par les rapports Nasse-Légeron⁵, Gollac⁶ et Lachmann⁷, l'IME a souhaité participer au développement de la **connaissance scientifique interdisciplinaire sur la question du stress au travail** et à une démarche nationale de prévention / gestion du stress et des Risques PsychoSociaux. Dans l'étude nationale IME sur le stress au travail et ses causes, l'Institut de Médecine Environnementale vise à comprendre les interactions des dimensions individuelles, managériales et organisationnelles en jeu, afin de contribuer à définir des **plans d'action efficaces et ciblés**, tant aux niveaux sociétal et institutionnel qu'au niveau des organisations elles-mêmes.

Stress, stressabilité et stress pathogène

Plus de la moitié des personnes interrogées disent qu'elles sont stressées au travail. Ce vécu de stress a été étudié à travers quatre questions : trois qui testent la « stressabilité » et une quatrième qui teste le « stress pathogène », c'est-à-dire le stress qui a des conséquences sur la santé.

¹ Etude conduite du 25 mai au 25 juillet 2010 auprès de 3052 personnes (2840 questionnaires online + 212 questionnaires papier).

² Cf. 60,7 % des personnes interrogées ont répondu « Assez d'accord », « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » à la question 13 : « Mon travail me stresse tellement que cela me rend dépressif(ve), insomniaque ou souffrant(e) (douleurs, maladies...) ». (45,5 % ont répondu « D'accord » ou « Tout à fait d'accord »).

³ Cf. 55 % des personnes interrogées reconnaissent subir des problèmes organisationnels dus à une **mauvaise circulation de l'information, un déséquilibre entre leur autonomie et leur responsabilité** dans les missions confiées et un **décalage entre le travail qu'ils font au quotidien et leur vrai cœur de fonction** (8 questions posées sur le sujet de l'organisation).

⁴ Corrélation très forte ($r = 0,53$). Pour mémo, lire l'encadré sur les corrélations.

⁵ Rapport « Détermination, mesure et suivi des risques psychosociaux au travail » (publié le mercredi 12 mars 2008) de Philippe Nasse, magistrat honoraire et Patrick Légeron, médecin psychiatre, remis à Xavier Bertrand, Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité.

⁶ Rapport « L'observation statistique des risques psychosociaux au travail » (publié le 27 novembre 2009) de Michel Gollac, Membre du Centre de recherche en économie et Statistique (http://www.cnis.fr/agenda/DIV/DIV_0191.pdf).

⁷ Rapport « Bien-être et efficacité au travail : 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail » (publié le 17 février 2010) fait à la demande du Premier Ministre par Henri LACHMANN, Christian LAROSE et Muriel PENICAUD, avec le support de Marguerite MOLEUX.

Sur le plan de la « stressabilité », 53 % des personnes affirment stresser facilement face à un problème⁸, 67 % pensent stresser davantage que leurs collègues⁹ et 52 % déclarent stresser pour un rien en se mettant toutes seules sous pression¹⁰. Sur le plan du stress pathogène, 61 % des personnes interrogées disent stresser tellement au travail que cela les rend dépressives, insomniaques, souffrantes (douleurs, maladies...) ¹¹.

Or, cette étude révèle que ce **stress** dit « **pathogène** » est **fortement lié à la « non biocompatibilité » du poste occupé**, autrement dit l'inadaptation du poste au fonctionnement humain ($r = 0,53$).

D'ailleurs, 55 % des répondants reconnaissent subir des problèmes organisationnels dus à une **mauvaise circulation de l'information**, un **déséquilibre entre leur autonomie et leur responsabilité** dans les missions confiées et un **décalage entre le travail qu'ils font** au quotidien **et leur vrai cœur de fonction** (cf. 8 questions posées).

Le stress « pathogène » est **aussi fortement lié à l'existence de rapports de force** avec leurs managers et collaborateurs¹² : une personne sur deux déclare rencontrer ce type de problèmes au travail ¹³.

Enfin, l'étude confirme le **rôle important du manque de reconnaissance dans la survenue du stress pathogène** ($r = 0,39$) mais aussi, à l'inverse, du **rôle préventif d'un management attentif à mobiliser les motivations profondes et durables des salariés** ($r = -0,21$).

Surprenant :

Les hommes sont plus stressés au travail que les femmes sur tous les aspects du stress évalués ici et dans toutes les situations professionnelles... alors que bien des enquêtes présentent les hommes comme moins stressés !

En fait, le stress habituellement identifié est d'abord l'anxiété (« stress de fuite ») et, dans une moindre mesure, la tendance dépressive (« stress d'inhibition ») ; alors que la combativité (induite par l'énerverment et la colère, ou « stress de lutte ») souvent cataloguée de « bon stress », n'est pas incluse dans la plupart de ces études.

De plus, cette combativité induite par le stress de lutte est plutôt valorisée chez les hommes, qui expriment généralement moins que les femmes leur ressenti négatif.

En évaluant les différentes composantes de la stressabilité et du stress pathogène, l'étude nationale IME révèle un stress professionnel plus élevé chez les hommes.

5 idées clé pour développer la biocompatibilité

D'après l'analyse réalisée par l'Institut de Médecine Environnementale, il apparaît que le plus facile mais aussi le plus efficace pour réduire le stress au travail et prévenir les Risques PsychoSociaux serait de rendre les postes et le management « biocompatibles », quel que soit le mode d'organisation : pyramidal, matriciel, en réseau...

En pratique, voici donc les 5 recommandations de l'IME à l'« entreprise France » et à toutes les organisations désireuses de développer la « biocompatibilité » de l'organisation et du management :

Etablir une circulation de l'information ouverte qui permette à chacun d'obtenir ou de transmettre des informations utiles sans craindre de conséquences négatives pour lui-même (conflit d'intérêts...)

Donner à chacun toute l'autonomie nécessaire pour exercer pleinement ses différentes responsabilités

Se concentrer sur les tâches relevant de son cœur de fonction et apprendre à mieux déléguer le reste

Former les managers à la prévention / gestion des rapports de force en abandonnant le management par le stress et la compétition interne

Manager davantage en fonction des motivations profondes durables et des capacités d'adaptation qui diminuent la sensibilité à l'échec ou au manque de reconnaissance.

⁸ Cf. 52,8 % personnes interrogées ont répondu « Assez d'accord », « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » à la question 10 : « Quand je dois gérer un problème, je me sens facilement anxieux(se), irritable ou découragé(e) (stressé(e)). » (30,7 % ont répondu « D'accord » ou « Tout à fait d'accord »).

⁹ Cf. 66,6 % des personnes interrogées ont répondu « Assez d'accord », « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » à la question 11 : « A situations comparables, je stresse davantage que la plupart de mes collègues. » (42,7 % ont répondu « D'accord » ou « Tout à fait d'accord »).

A noter qu'il est mathématiquement impossible que 67 % des gens stressent plus que leurs collègues : ceci met en évidence la sous-évaluation du stress des autres sans doute dû au fait qu'on cherche à le cacher et à une certaine sur-évaluation du sien !

¹⁰ Cf. 51,9 % des personnes interrogées ont répondu « Assez d'accord », « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » à la question 12 : « Je me stresse souvent pour un rien parce que je me mets tout(e) seul(e) sous pression. » (33 % ont répondu « D'accord » ou « Tout à fait d'accord »).

¹¹ Cf. note n°2 ci-dessus.

¹² Corrélation élevée ($r = 0,35$) entre la question 13 (stress pathogène) et la question 44 (rapports de forces dans le service).

¹³ Cf. 51,8 % des personnes interrogées ont répondu « Assez d'accord », « D'accord » ou « Tout à fait d'accord » à la question 44 : « Les rapports de forces font partie du fonctionnement normal dans mon service. » (31,4 % ont répondu « D'accord » ou « Tout à fait d'accord »).

Qu'est-ce que la « biocompatibilité » ?

Selon l'IME, la « **biocompatibilité** » est ce qui rend un poste, l'organisation et le management compatibles avec le **fonctionnement humain**. Elle définit des caractéristiques universelles qu'ils doivent posséder (en termes de circulation de l'information, de cohérence entre pouvoirs de décision et responsabilités, de centrage sur le cœur de fonction, de délégation, de communication managériale...) pour être compatibles avec le fonctionnement d'un être humain, indépendamment des compétences ou qualités personnelles de celui-ci.

La « **biocompatibilité** » se distingue donc du « **casting** » qui définit les caractéristiques particulières que doit posséder l'individu pour correspondre le mieux possible à son poste (notamment en termes de compétences et de « personnalité » : esprit d'équipe, ouverture, franchise, motivation, gout du challenge, affirmation...).

Pour mémo :

Cette étude apporte 2 types d'informations : des résultats d'analyses descriptives et des résultats d'analyses inférentielles, les corrélations. Une corrélation permet d'évaluer si 2 facteurs sont liés et évoluent ensemble, ce qui laisse supposer qu'un facteur soit prédictif de l'autre.

Si la corrélation entre 2 facteurs est positive, cela signifie que ces facteurs évoluent dans le même sens. Plus cette corrélation est élevée (maximum : $r = 1$), plus le parallélisme d'évolution entre les 2 facteurs est marqué.

Si cette corrélation est nulle ($r = 0$), alors rien ne peut être dit quant à l'existence ou l'absence de lien entre les 2 facteurs.

Si cette corrélation est négative ($r =$ entre 0 et -1) cela signifie que les 2 facteurs évoluent de manière antinomique : on peut donc penser qu'un effet marqué (dans une direction) pour un facteur donné sera accompagné par un effet allant dans la direction opposée pour l'autre facteur.

L'Institut de Médecine Environnementale (IME)

Institut de **recherche, conseil et formation**, l'IME réalise un transfert de compétences entre les **neurosciences, sciences du comportement**, et les domaines de la **santé, du management, de l'organisation** en entreprises et institutions, dans la perspective d'un **développement durable**. Le Laboratoire de Psychologie & Neurosciences du Pôle Recherche est dirigé par le Pr Farid El Massioui, et le Pôle Conseil par Eva Jonville.

Jacques Fradin, Directeur de l'IME

Docteur en Médecine, Comportementaliste et Cognitivist, membre de l'Association Française de Thérapie Comportementale et Cognitive, Jacques Fradin dirige l'Institut de Médecine Environnementale (IME), qu'il a fondé à Paris en 1987, et y anime une équipe de recherche en neurosciences cognitives et comportementales, en partenariat avec l'Université de Paris 8 et l'Institut de Recherche Biomédicale des Armées – Antenne IMASSA (Institut de Médecine Aérospatiale du Service de santé des Armées).

Expert auprès d'entreprises et institutions dont l'Association Progrès du Management (APM) et le Plan Urbanisme Construction et Architecture (PUCA), il est aussi membre de Comités scientifiques et de réseaux institutionnels comme le Réseau Francophone de Formation en Santé au Travail (RFFST, groupe « Organisation et santé au travail ») sous la tutelle du Ministère du Travail.

Jean-Louis Prata, Directeur R&D de l'IME

Diplômé de MSG Sorbonne (Paris 1) et fort de 18 ans d'expérience opérationnelle (Consultant en organisation et management, DRH), Jean-Louis Prata est, depuis plus de 10 ans, expert de l'Approche Neurocognitive et Comportementale appliquée à l'organisation. Il dirige les **activités de R&D** de l'IME et en particulier le développement des **questionnaires en ligne** (stress, RPS, personnalités, assertivité...) comme **celui sur le stress au travail ayant servi à cette présente étude IME**.

Egalement **consultant-formateur et coach de dirigeants**, membre du groupe « Indicateurs en santé au travail » du Réseau Francophone de Formation en Santé au Travail, il enseigne à l'ESSEC, l'IAE de Caen et l'EM Normandie, et prépare un Master recherche en organisation appliquée HEC/IAE de Paris.

Riadh Lebib, Chargé de projets Recherche, Laboratoire de Psychologie & Neurosciences de l'IME

Docteur en Neuropsychologie (Université Pierre et Marie Curie, Paris VI, 2002), Riadh Lebib a travaillé en tant que Chercheur Post-doctoral à l'Université de La Laguna en Espagne (Marie Curie, 2003-2005) puis à l'Université de Birmingham en Grande-Bretagne (Wellcome Trust, 2007-2010). Il a rejoint le Pôle Recherche de l'IME en 2010 et y conduit notamment des **études sur le stress au travail**, en collaboration avec des chercheurs et consultants internes ou associés (Jean-Louis Prata – Directeur R&D de l'IME –, Béatrice Beaufigl – Docteur en Psychologie sociale, conseil en méthodologie et statistiques –, etc.).