



Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

# Êtes-vous stressé? Reconnaître et atténuer le stress au travail

À bout de nerfs, agressif, renfermé, distrait... Ce ne sont là que quelques-uns des symptômes du stress associé au travail et, selon Statistique Canada, ce type de stress ne cesse d'augmenter. Bien qu'il soit normal d'éprouver du stress de temps à autre, un stress continu peut être à l'origine d'un faible rendement, d'un pourcentage élevé de roulement de personnel, d'une baisse de moral chez les employés et de leur insatisfaction au travail.

Cet article vous apprendra à reconnaître le stress au travail et ce que vous pouvez faire pour prendre part à la résolution de ce problème et non pas à sa cause.

## Les sources du stress

Des attentes irréalistes en matière de rendement, la culture de l'organisation, l'absence de formation et même votre style de gestion peuvent causer du stress aux employés. Ajoutez à cela l'anxiété créée par l'insécurité d'emploi, le besoin d'en faire plus avec moins et l'augmentation de charge de travail qu'entraînent les réductions budgétaires et vous avez là la formule parfaite du stress au travail.

## L'analyse de stress

Regardez attentivement et honnêtement votre équipe et tentez de déceler des **symptômes de stress**. Les employés sont-ils irritables ou anxieux? Oublient-ils souvent des échéanciers ou de simples instructions? Sont-ils souvent en retard ou absents? Sont-ils indifférents ou purement défiants? Si vous avez répondu *oui* à l'une de ces questions ou plus, il y a tout lieu de croire que vos employés souffrent de stress.

## Ce n'est pas toi, c'est moi

Si les membres de votre équipe sont stressés, il est temps d'agir. Cependant, avant de leur recommander de lire le dernier succès de librairie sur l'autogestion du stress, prenez le temps de vous évaluer. Quelle portion de ce stress transférez-vous sur vos employés? Vos attentes sont-elles réalistes? Une partie de ce stress provient-elle de votre liste de choses à faire?

Vous assumez la tâche ardue d'optimiser le potentiel de votre équipe et d'aider les employés à éprouver de la satisfaction au travail, tout en satisfaisant les besoins de votre organisation. Bien que cela ne soit pas toujours facile, surtout en période de ralentissement économique, pour faire partie de la solution, il vous suffit de mettre en œuvre les suggestions suivantes :

- **Agissez de façon proactive.** Prenez l'initiative de dresser un bilan de la charge de travail de vos employés et d'évaluer leur degré de stress. N'attendez pas qu'ils agitent le drapeau blanc pour vous signaler que leur charge de travail ou le degré de stress est hors contrôle. Efforcez-vous de détecter les symptômes de stress, parlez aux membres de votre équipe et négociez les priorités s'il y a lieu.
- **Donnez préséance aux choses les plus importantes.** En tant que gestionnaire, vous avez une vue d'ensemble de la charge de travail de votre équipe et des priorités de l'organisation. Lorsque le stress se manifeste, recentrez votre équipe sur les tâches les plus importantes. Si possible, redistribuez la charge de travail et redéfinissez les échéanciers dans le cas des tâches moins importantes ou moins pressantes.

- **Écoutez.** Organisez périodiquement des rencontres d'équipe et, durant la semaine, parlez à chacun de vos employés. Quand une équipe est sous un stress intense, le simple fait de savoir que son gestionnaire comprend les pressions qui sont exercées et s'efforce d'améliorer leur vie contribuera à alléger le stress.
- **Dites simplement non.** Si votre équipe est saturée de travail, résistez à l'envie d'accepter d'autres projets. Ou, s'il le faut, négociez un échéancier réaliste afin de permettre à votre équipe de souffler. La plupart des gens étant raisonnables, s'ils savent que votre équipe travaille déjà au-delà de sa capacité, ils comprendront qu'ils doivent vous accorder un délai supplémentaire.
- **Favorisez le mieux-être.** Qu'il s'agisse de stress personnel ou professionnel, il est toujours bon de promouvoir le recours aux programmes et ressources en mieux-être offerts par votre organisation – y compris votre programme d'aide aux employés (PAE).
- **Encouragez l'équilibre travail-vie personnelle.** Il ne suffit pas d'encourager les membres de votre équipe à prendre des pauses et à terminer à l'heure prévue; vous devez prêcher par l'exemple. Si vous continuez de travailler 60 heures par semaine, les membres de votre équipe déjà durement touchés par le stress pourraient faire comme vous. Même si les heures supplémentaires peuvent contribuer à réduire à court terme la charge de travail, elles ne feront qu'augmenter le stress et finiront par avoir un effet inverse pouvant même être l'épuisement professionnel.
- **Donnez une rétroaction.** Des rencontres périodiques vous permettront de transmettre de l'information de manière informelle, montrant ainsi aux employés que vous reconnaissez leur valeur et leur contribution. En exprimant votre appréciation et en étant à l'écoute, vous transmettez à votre équipe un message qui lui dit que vous êtes approachable et que vous savez ce qui se passe – deux qualités essentielles à la gestion efficace d'une équipe stressée.
- **Effectuez des évaluations du rendement.** En plus d'offrir une rétroaction continue, effectuez une évaluation du rendement tous les six mois ou au moins une fois l'an, afin de vous aider à gérer le stress des membres de votre équipe. Ce dialogue formel constitue un autre moyen de fixer des priorités, de reconnaître l'excellence du travail accompli et de créer un plan – par exemple, des séances complémentaires de formation – dans le but de gérer les aspects problématiques de la situation.
- **Soulignez les réussites.** Prenez le temps de vous évader de vos tâches quotidiennes et de célébrer vos réalisations en participant, hors de votre environnement de travail, à une activité qui plaira à tous les membres de l'équipe. Ce type d'exercice contribue à tisser des liens, renforce le moral de l'équipe et montre votre côté humain.
- **Passez cet article en revue avec les membres de votre équipe.** Les employés constituent l'une des meilleures sources d'information sur les moyens d'atténuer le stress au travail; alors, parlez-en avec eux. Il y a de fortes chances qu'ils s'ouvrent à vous rapidement et qu'ils vous indiquent ce que vous pouvez faire pour alléger certaines sources de stress.

En tant que gestionnaire, vous êtes l'une des personnes les plus importantes dans la vie de vos employés. Vous possédez la capacité unique de soulager leur stress en le décelant au départ et en prenant des moyens très simples de le réduire avant qu'il ait un effet néfaste sur votre équipe.

Si vous souhaitez obtenir une aide spécialisée dans la résolution de situations délicates concernant un employé, communiquez avec Shepell·fgi pour vous renseigner sur notre service de consultation en gestion ou les séances de formation offertes par votre programme d'aide aux employés.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d'information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.