

La Prévention Du Stress Professionnel : Cas Des Entreprises De La Wilaya De Bejaia

Nabil KANDI ¹, Kâmil TÜĞEN ²

Résumé

Il paraît important de proposer une démarche de prévention ayant pour objectif de réduire les conséquences du stress professionnel et qui se focalise sur la mise en place d'actions préventives basées sur l'organisation du travail et la promotion de la santé de l'individu au travail. Cette démarche consisterait à adopter toute action ayant pour objectif la réduction ou l'élimination des stressseurs présents dans le milieu professionnel, la réduction ou l'élimination des problèmes de santé y afférents l'absentéisme et les incapacités permanentes, ou encore l'amélioration ou la promotion de la santé au travail³. Nous avons soulevé, à travers un questionnaire, des points clés qui serviront à distinguer les orientations générales des personnes interrogées et à déduire une démarche basée sur les actions préventives proposées.

Mots-clés: Démarche de prévention, stress professionnel et entreprises de Bejaia.

Codes JEL : I12, I19, J21, R19.

Mesleki Stresin Önlenmesi : Cezayir'in Bejaia Eyaletindeki Şirketler Üzerine Bir İnceleme

Özet

Amacı mesleki stresin sonuçlarını azaltmak olan ve işin organizasyonuna ve işyerinde bireyin sağlığının geliştirilmesine dayalı faaliyetlerin uygulanmasına odaklanan bir önleme yaklaşımı önermek önemlidir. Bu yaklaşım, işyerinde mevcut olan stres faktörlerini azaltmayı veya ortadan kaldırmayı, ilgili sağlık sorunlarını, devamsızlığı ve kalıcı engelleri azaltmayı veya ortadan kaldırmayı hatta iyileştirmeyi amaçlayan herhangi bir eylemi kabul etmeyi içerecektir. Makalemizde anket uygulayarak kişilerin araştırma konusunda genel yönelimlerini ayırt etmeye ve önerilen önleyici faaliyetlere dayalı bir yaklaşım ortaya çıkarmaya yarayacak önemli noktalara değinilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Önleme yaklaşımı, Mesleki stres ve Bejaia işletmeleri.

JEL Kodu: I12, I19, J21, R19.

1. INTRODUCTION GÉNÉRALE

Le stress professionnel génère des impacts négatifs et variés qui peuvent mener à la réduction du rendement au travail, à différentes maladies physiques et mentales et une perte de productivité de l'entreprise. Il est donc décisif d'évaluer les risques liés au stress professionnel et d'améliorer les conditions et

l'organisation du travail. Selon Tarik Chakor, « l'évaluation à priori des risques est au cœur du principe fondamental de prévention »⁴. Il est donc indispensable d'associer à l'évaluation des risques professionnels une démarche de prévention afférente, contre ses externalités négatives et justifie une intervention préventive et une amélioration de la santé des

ATIF ÖNERİSİ (APA): Kandi,N., Tüğen, K. (2020). La prévention du stress professionnel: Cas des entreprises de la wilaya de Bejaia: *İzmir Journal of Economics*, 35(3), 469-479. Doi: 10.24988/ije.202035303

¹ Dr. Nabil KANDI, Enseignant-Chercheur, Université Abderrahmane MIRA de Bejaia, Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion, kandi_nabil@live.fr, **ORCID:** 0000-0002-8196-4295

² Prof.Dr., Directeur de CEDIMES TURQUIE, Faculté des Sciences Économiques et Administratives, Université du "Dokuz Eylül" d'İZMİR TURQUIE, kamil.tugen@deu.edu.tr, **ORCID:** 0000-0002-7479-2608

³ **Hansez, I. & all.** (2009), « Évaluation des pratiques de diagnostic de stress au sein d'entreprises belges. Facteurs bloquants et facteurs stimulants », *Le travail humain*, Vol. 72, n°2, p. 127-153.

⁴ **Chakor, T.** (2013), *Les pratiques des consultants dans la gestion des risques psychosociaux au travail*. Thèse en vue de l'obtention du Doctorat ES Sciences de Gestion, Université Aix-Marseille. P 45.

travailleurs. Cette prévention contribue à maintenir le bien-être des travailleurs et à améliorer la qualité de leur travail. Il existe deux possibilités d'actions préventives. La première comprend l'aspect comportemental de l'individu en le sensibilisant aux moyens de faire face aux situations stressantes. La seconde, quant à elle, est destinée aux entreprises qui consistent à améliorer l'organisation du travail en offrant de bonnes conditions et par conséquent réduire les facteurs de stress.

L'objectif de cette étude est d'abord une validation complémentaire qui sert à décrire une meilleure instrumentation de connaissance sur les causes du stress des salariés. Même si nous n'intégrons pas tous les facteurs de stress de manière exhaustive, les « stressseurs » organisationnels ont été retenus sur la base de leur récurrence et leur degré d'importance dans ce contexte. Cependant, l'objectif principal étant l'appréhension de la prévention de ce stress et ses externalités. Ainsi, notre problématique s'articule autour du diagnostic sur les mesures et la démarche de prévention adoptée par les entreprises de la wilaya de Bejaia. Pour y parvenir, nous avons élaboré une enquête de terrain sur un échantillon de 1538 travailleurs. Nous entamons l'étude, en s'appuyant sur les résultats de cette enquête, par la discussion de l'ensemble des mesures préventives adoptées contre le stress puis nous allons assortir d'un ensemble de propositions et d'une démarche de prévention, la plus adaptée, au contexte économique des entreprises de la wilaya de Bejaia.

2. MESURES PRÉVENTIVES ÉLABORÉES PAR L'ENTREPRISE CONTRE LE STRESS

Il est indispensable de recueillir des données utiles sur les facteurs de stress pour envisager les bonnes pratiques de prévention de ce risque. Cette étude permet, au préalable, d'élaborer des mesures efficaces afin de réduire le stress et améliorer les conditions de travail. Selon l'OIT, la problématique du stress doit être intégrée dans la politique globale de santé et de sécurité au travail par l'entreprise¹. Cette démarche doit aussi mobiliser l'entrepreneur, le médecin et/ou psychologue du travail et travailleur). Le tableau 1 résume certains moyens de prévention mis en œuvre par les entreprises de la wilaya de Bejaia pour réduire les sources de stress professionnel travailleurs.

La "réglementation algérienne"² incite le travailleur à consulter régulièrement un médecin de travail et à qui on octroie un rôle exclusivement préventif. D'après le tableau 1, 79,7% des travailleurs ont effectué des visites médicales régulières auprès du médecin et/ou du psychologue du travail. Au-delà des exigences réglementaires, ce résultat confirme que certaines entreprises ne disposent même pas de ces structures de santé au travail ou elles n'ont pas les moyens d'y recourir. De ce fait, L'État s'efforce de remédier à ces contraintes et propose des conventions entre médecins et/ou psychologues du travail pour faire le contrôle médical régulier. Ces visites sont utiles et permettent aux acteurs de prévention de dresser des bilans de l'état de santé des travailleurs ainsi qu'étudier les menaces potentielles que peuvent infliger les risques par

¹ OIT, (2013), La prévention du stress au travail, Liste des points de contrôle, Solutions pratiques pour la prévention du stress en milieu de travail, Editions BIT, Genève.

² L'article 7 du chapitre II stipule que les travailleurs ont l'obligation fondamentale au titre des relations de travail,

d'accepter les contrôles médicaux internes et externes que l'employeur peut engager dans le cadre de la médecine du travail ou du contrôle d'assiduité. In Loi n° 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail, modifiée et complétée le 11 janvier 1997.

des atteintes physiques et psychosociales des travailleurs.

Tableau 1. Mesures préventives pour lutter contre le stress professionnel

		Oui		Non	
		Effectif	En %	Effectif	En %
Consultations régulières auprès de psychologue et du médecin de travail	Néant	72	20,30%	1184	100%
	Oui	282	79,70%	0	0%
	Total	354	100%	1184	100%
Reconnaissance et récompenses par rapport aux efforts accomplis	Néant	167	47,20%	1184	100%
	Oui	187	52,80%	0	0%
	Total	354	100%	1184	100%
Formation et gestion du stress professionnel	Néant	229	64,70%	1184	100%
	Oui	125	35,30%	0	0%
	Total	354	100%	1184	100%

Source : KANDI, N. (2017), Enquête auprès des travailleurs de la wilaya de Bejaia.

La reconnaissance peut être un moyen de réduire le stress parmi les travailleurs et les inciter à s'intégrer parmi les groupes de l'organisation. Les données du tableau 1 montrent que plus de la moitié des répondants (parmi les personnes disposant de mesures préventives contre le stress) ont affirmé que les responsables hiérarchiques reconnaissent leurs efforts accomplis. Le recours à ce mode de reconnaissance professionnelle aide les salariés à se reconforter et réduit considérablement leur charge mentale. Et ce, pour donner plus de sens au travail et réduire les contraintes professionnelles. La reconnaissance peut donc augmenter le sentiment d'appartenance des salariés à travers l'importance sociale de la mission remplie. C'est-à-dire que l'entreprise doit intervenir sur un accompagnement professionnel et ces actions permettent aux salariés de définir collectivement ce qu'est le travail bien accompli et de donner un sens positif aux différentes activités réalisées.

La formation et la gestion du stress professionnel font partie des plans d'action

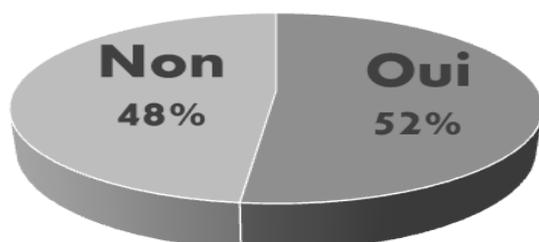
préventive de l'entreprise (apprentissage, méditation, relaxation, thérapies cognitives et comportementales). Ce mode de prévention est indispensable, mais l'enquête révèle que 35,3% des personnes interrogées ayant répondu « oui » pour les mesures préventives utilisées par leurs entreprises, ont adopté un outil de formation et de gestion de stress. Cet instrument est moins utilisé en entreprises de la wilaya de Bejaia. Bien que cette pratique soit bénéfique sur la personne pour maîtriser son stress, il en reste quelques actions complémentaires. La gestion du stress consiste, d'abord, à déterminer la fréquence, la prévalence, la gravité des expositions aux facteurs de ce risque. Ensuite, la personne doit analyser les caractéristiques de ces expositions. Enfin, elle conçoit des modalités d'intervention et d'application afin de prévenir le stress lié et promouvoir le bien-être et la productivité.

3. STRATÉGIE DE PRÉVENTION CENTRÉE SUR L'INDIVIDU

La démarche de prévention centrée sur l'individu est nécessaire et aussi complémentaire à la prévention collective.

L'objectif est centré sur la capacité d'un individu à surmonter son stress en fonction de chaque situation individuelle vécue.

Figure 1. Stratégies pour faire face au stress professionnel (Coping)



Source : KANDI, N. (2017), Enquête auprès des travailleurs de la wilaya de Bejaia.

La figure 1 indique que plus de la moitié des travailleurs interrogés disposent de leurs propres stratégies pour faire face (coping) au stress perçu. L'analyse des résultats par catégorie professionnelle révèle que les ouvriers qualifiés ont plus de possibilités pour résister au stress. Nous pensons qu'ils utilisent peut-être le coping centré sur le soutien social.

Un autre résultat révèle que les hommes à concurrence de (68,8%) sont plus résistants au stress que les femmes (31,2%), ce qui indique une différence significative de stratégie de coping exprimée par les deux sexes. Les travailleurs appartenant à la tranche d'âge [30-40] ans expriment une meilleure adaptation aux situations stressantes que les travailleurs des autres tranches d'âge. Les salariés du secteur privé (50,7%) révèlent plus de capacité de résistance au stress perçu que les employés du secteur public (49,3%). En effet, une analyse globale ne peut permettre de relever d'éventuelles divergences parmi les stratégies pour surmonter le stress. Les moyens de prévenir le stress au travail existent. La démarche de prévention individuelle est moins efficace, car elle n'est pas opérante dans le temps. Elle consiste à réduire certaines sources de stress en agissant directement sur les capacités cognitives individuelles en fonction des facteurs propres à chacun.

Tableau 2. Quelques stratégies individuelles pour combattre le stress professionnel

		Oui		Non	
		Effectif	En %	Effectif	En %
Pratique de l'activité sportive	Néant	169	21,20%	741	100%
	Oui	628	78,80%	0	0%
	Total	797	100%	741	100%
Séances de relaxation	Néant	575	72,10%	741	100%
	Oui	222	27,90%	0	0%
	Total	797	100%	741	100%
Recours au médecin de travail et/ou au psychologue de travail	Néant	672	84,30%	741	100%
	Oui	125	15,70%	0	0%
	Total	797	100%	741	100%

Source : KANDI, N. (2017), Enquête auprès des travailleurs de la wilaya de Bejaia.

L'activité physique est parmi les moyens de réduire les niveaux de stress perçu. Les bénéfices de cet exercice sont thérapeutiques. Cette pratique est un type de traitement remédiant aux difficultés rencontrées dans le

travail et se défouler de toutes tensions professionnelles. D'après le tableau 2, 78,8% de l'ensemble des personnes disposant d'une stratégie de coping, pratiquent régulièrement une activité sportive pour se détresser. Selon

Isabelle Doré, le potentiel de l'activité physique pour promouvoir la santé mentale dans sa dimension positive devra également être explorée¹. Les recherches dans l'efficacité et les bénéfices de l'activité sportive sont essentielles pour expliquer plus clairement le résultat de cette activité comme moyen de prévention des symptômes du stress professionnel.

Intégrer l'activité physique au travail est une autre option qui doit être étudiée afin de réduire le risque de certaines maladies professionnelles. L'intégration de la relaxation au traitement des effets négatifs du stress augmente les capacités mentales de l'individu. La relaxation est une démarche de prévention individuelle à travers laquelle il peut obtenir un repos mental. F. Champeville De Boisjoli Y. montre à travers son étude que grâce à la pratique de la relaxation, l'organisme parvient à une homéostasie, c'est-à-dire à un équilibre biochimique où les fonctions antagonistes musculaires ou cérébrales sont en harmonie et permettent un affinement du geste². Les résultats de notre étude empirique montrent que cette pratique est moins exploitée chez un nombre important des travailleurs de la wilaya de Bejaia. Sur l'ensemble des travailleurs qui disposent de la stratégie de coping, il n'y a que 27,9% qui utilisent des séances de relaxation pour se détendre et réduire ainsi les effets du stress. Il se trouve qu'un travailleur qui n'a pas de moyen pour surmonter ses difficultés professionnelles, recours à la médecine du travail ou va consulter un psychologue du

travail pour remédier à son stress. Ces deux acteurs de santé dans l'entreprise sont censés améliorer les conditions de vie et de travail dans l'entreprise à travers des actions comme l'adaptation des postes et des techniques de travail à la santé physique et mentale, et procéder à des examens médicaux si nécessaire. L'échantillon révèle que seulement 15,7% des travailleurs ont eu recours à la médecine du travail durant l'année écoulée. Il est important de rappeler que le recours à ces structures de santé en entreprise fait partie de la culture de l'entreprise. Sans l'aide de ces médecins, le travailleur ne parvient pas à lui seul à constituer sa propre stratégie de prévention, du fait qu'ils sont les spécialistes en la matière.

4. DÉMARCHE DE PRÉVENTION

Cette démarche d'évaluation de la prévention du stress professionnel est basée sur la pluralité des réponses relatives aux actions que nous proposons aux entreprises de la wilaya de Bejaia. Ce type d'évaluation, bien que peu évident, répondait à un réel besoin exprimé par les personnes interrogées. La démarche proposée relève de l'organisation du travail, mais également, des perceptions et des expériences vécues par les divers travailleurs. Les données du tableau 3 englobent les bonnes pratiques préventives proposées aux travailleurs dans le but de formuler une démarche de prévention adaptée aux entreprises de la wilaya de Bejaia.

¹ Doré, I. (2013). « Activité physique et santé mentale: et si certains types d'activité étaient plus efficaces que d'autres ? », Les Éditions Inserm, Vol.5, n° 8.

² F. Champeville De Boisjoll, Y. (1987). « Anxiété, stress et relaxation. Expérience hospitalière chez les coronariens ». Vol.14, n° 6, p. 309-319.

Tableau 3. Actions préventives proposées pour formuler une démarche de prévention

		Effectif	En %
Amélioration de la communication interne	Néant	577	37,50%
	Oui	961	62,50%
Soutien social (collègues, supérieurs, et direction de l'entreprise)	Néant	847	55,10%
	Oui	691	44,90%
Possibilité de participation aux solutions	Néant	1048	68,10%
	Oui	490	31,90%
Visites des dirigeants, conseillers de prévention, détente et activités sportives et réactives	Néant	915	59,50%
	Oui	623	40,50%
Séances de formation relatives au stress	Néant	736	47,90%
	Oui	802	52,10%
Formation ciblée (Adaptation des compétences aux exigences de la tâche)	Néant	724	47,10%
	Oui	814	52,90%
Adaptation des conditions de travail	Néant	734	47,80%
	Oui	803	52,20%
Réorganisation des lieux de travail	Néant	816	53,10%
	Oui	722	46,90%
Modernisation du travail et réduction des facteurs de stress	Néant	682	44,30%
	Oui	856	55,70%

Source : KANDI, N. (2017), Enquête auprès des travailleurs de la wilaya de Bejaia.

3.1. Amélioration de la Communication Interne

La communication interprofessionnelle est considérée comme un important dispositif pour orienter au mieux les travailleurs pour s'adapter aux situations de travail tendu. À travers cette communication, on peut donner du sens au travail et faciliter le partage au sein des équipes. Pour cela, il est nécessaire de mettre en œuvre des stratégies de communication interne en tenant compte de la politique de prévention de l'entreprise, ce qui lui assure sa performance économique et sociale. Il peut également être une nouvelle forme de dialogue pour partager les enjeux stratégiques avec les travailleurs, sans négliger ses avantages directs sur la santé et le bien-être

au travail. L'enquête montre que 62,5% des personnes interrogées pensent que le recours à l'amélioration de la communication interne est un levier pour réduire le stress perçu. Une relation totalement dénuée de sentiments ne peut donc conduire qu'à un monde de relations artificielles, source d'une ambiance sans attrait voir repoussante, de stress individuel et de mèche explosive dans le domaine social¹. La nécessité de vivre ensemble dans l'organisation et le maintien d'un équilibre est nécessaire pour établir un échange et une bonne communication, ce qui permet de créer un bon climat relationnel.

3.2. Soutien Social (Collègues, Supérieurs, Et Direction De L'entreprise)

Le soutien social et professionnel contribue au bien-être des travailleurs et suscite un intérêt

¹ Michon, C. (2012), « Management et communication interne. Les six dimensions qu'il faut considérer », Communication et organisation, n° 5. p. 01-11.

croissant dans le domaine de la santé au travail, plus particulièrement, dans la santé psychosociale. Son intérêt provient de ses effets bénéfiques sur l'adaptation et l'accomplissement du travail. Il aide aussi les travailleurs à dépasser les incertitudes et les situations génératrices de stress et d'inquiétude¹. Ce soutien est considéré par plusieurs auteurs comme un variable tampon produisant un effet protecteur contre les effets du stress². L'étude menée n'a permis d'identifier que 44,9% des personnes interrogées et déclarent que ces formes de soutien social et professionnel sont susceptibles de favoriser l'adaptation au travail. Nous avons constaté aussi que le soutien social et professionnel apporté par les supérieurs hiérarchiques et les collègues contribuent significativement à l'accomplissement de la performance économique et sociale.

3.3. Possibilité de Participation Aux Solutions

Faire participer le salarié à la politique de prévention est une responsabilité sociale de l'entreprise. Les acteurs de la prévention doivent intégrer la participation des salariés dans les programmes de prévention pour apporter un gain à la performance de l'entreprise. Les données du tableau 3 montrent que 31,9% des travailleurs pensent qu'il est essentiel que la contribution des salariés soit un levier dans la stratégie de l'entreprise et en particulier dans la politique de prévention en matière de santé au travail. Cette démarche est une possibilité pour donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail en restaurant des espaces de discussion

et d'autonomie dans le travail et encore en systématisant les possibilités de recourir au diagnostic concernant les facteurs de risques propres à chaque métier et de prévoir un bilan et un plan d'action préventif contre les risques du stress professionnel. Le fait que les travailleurs connaissent le travail réel leur permet plus facilement de participer à la recherche de solutions.

3.4. Visite des Dirigeants, Conseillers de Prévention, Détente et Activités Sportives

Avoir une vision d'ensemble de la prévention des risques liés au stress permet de mener une analyse globale à travers une approche multidisciplinaire avec la participation active des dirigeants, des conseillers en prévention, hygiène et sécurité au travail, médecin du travail et travailleurs. L'objectif est donc d'essayer de constituer une démarche de prévention en travaillant au niveau de l'organisation, de l'équipe et enfin au niveau de l'individu. Cette participation active de l'ensemble a pour but d'élaborer une politique de prévention et de protection au travail, dans laquelle, les acteurs de prévention doivent occuper une position centrale. Ainsi, l'objectif est d'apporter une amélioration sur la communication interne et la promotion de la coopération. Pour la détente et l'activité physique et réactive, il est démontré qu'elles favorisent le bon fonctionnement des interactions chimiques du corps et diminuent les hormones provocatrices de stress. 40,5% des personnes enquêtées ont déclaré que cette activité est bénéfique pour l'atmosphère sociale de l'entreprise et aide ainsi à diminuer considérablement le stress.

¹ Ben Ameer, A. (2010), « L'adaptation au travail des cadres expatriés. Comment concilier performances économiques et sociale dans un contexte de diversité culturelle ? », Humanisme et Entreprise Vol. 5 n° 300. p 57-76.

² Caron, J. Guay, S. (2005), « Soutien social et santé mentale. Concept, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens », Santé mentale au Québec. Vol. 30 n° 2, p. 15-41.

3.5. Sances de Formation Relatives Au Stress

En collaboration avec les acteurs de la prvention et les chefs d'entreprises, il est important d'intgrer dans le programme de prvention des formations sensibilisant les travailleurs à connaitre le stress, ses facteurs et ses consquences. On peut mme former explicitement des spcialistes qui travaillent avec le service de mdecine du travail. En revanche, il est aussi possible d'envisager des stages de formation organisés par les services de prvention, notamment lorsqu'il s'agit d'tudier les problmes relatifs au stress professionnel. L'enqute confirme que plus de la moiti (52,1%) des travailleurs questionnés ont accepté d'tre formés et informés sur le stress et ses consquences. Il est ralisable d'organiser de sances d'information relatives au stress pour tous les niveaux et en particulier dans les entreprises où le stress est trs rpandu, et de destiner ces formations à toutes les catgories du personnel.

3.6. Formation Ciblée (Adaptation des Compétences Aux Exigences de la Tche)

Il est démontré que la comptence est un facteur modrateur de contraintes professionnelles. La formation ciblée relative aux conditions et à l'organisation du travail relève gnralement de la comptence. Les travailleurs sont confrontés habituellement au stress et la conception d'une formation axée sur le dveloppement de comptences peut apporter des ajustements sur l'adaptation et l'valuation des situations de travail. Cette formation met en exergue les choix d'une dmarche de prvention et gnère des profits ambitieux qui offrent aux salariés de comment se confronter à la complexité et la manire d'agir dans des situations de stress. 52,9% des personnes enqutées dclarent que la

formation ciblée correspondant à l'adaptation des comptences aux exigences du travail est une dmarche admissible pour modrer le stress professionnel. Il est impératif que l'entreprise utilise cette formation, qui constitue djà en soi, une premire mesure d'accompagnement. La formation sur la gestion du stress professionnel peut mettre en action une gestion dynamique et efficace des risques sur la sant physique et mentale. Elle procède à l'utilisation d'une dmarche de prvention basée sur les comptences ncessaires en fonction de la complexité des problmes rencontrés.

3.7. Adaptation des Conditions de Travail

Une dmarche de prvention accentuée sur l'adaptation des conditions de travail est une action parmi d'autres pour modrer le stress. Elle doit tre orientée vers des amliorations organisationnelles et relationnelles pour concevoir un environnement de travail adquat. Ainsi, une association entre le changement organisationnel et le soutien aux individus est gnralement la procđure la plus adquate pour rduire le stress. Les rultats montrent que 52,2% des salariés ont exprimé que l'adaptation et l'amlioration des conditions de travail est indispensable. La question de l'amlioration des conditions de travail ncessite une meilleure comprhension du travail avec l'aide et l'appui des travailleurs. Cette initiative permet des changes constructifs sur les caractéristiques du travail et peut apporter des solutions ultérieures sur la qualit de vie et le bien-tre au travail.

3.8. Rorganisation des Lieux de Travail

Il est important de rendre l'environnement de travail plus adapté pour anticiper les obstacles liés au stress. La rorganisation des lieux de travail se fait à travers, d'abord, l'adaptation du travail à l'homme en étudiant la conception des

postes tant sur les dispositifs matériels et l'outil de travail que sur les formes de travail et de production. Ensuite, il faut établir la démarche de prévention en rendant le milieu professionnel favorable. Les données du tableau 3 montrent que 46,9% parmi les personnes interrogées ont jugé important de procéder à cet aspect de la prévention du stress professionnel, notamment pour rendre plus supportables le travail pénible et le travail rythmé et en réduire les effets sur la santé. De ce fait, des procédures préventives adéquates doivent être adaptées à la disposition particulière du lieu de travail, en relation avec la sécurité et la santé au travail.

3.9. Modernisation du Travail et Réduction des Facteurs de Stress

L'innovation au travail est coûteuse, mais indispensable pour une meilleure flexibilité des procédés. Les emplois les moins équipés en technologie ou en équipements modernes génèrent des facteurs ambiants et stressants qui sont suffisamment connus comme difficiles, et les salariés se plaignent en raison des mauvaises conditions de travail. Par contre, il est adéquat de repenser les modes de travaux adaptés que déployaient alors les entreprises et de les mettre en relation avec ceux que peuvent développer les salariés dans le contexte modernisé. La modernisation du travail s'est essentiellement caractérisée par une amélioration systématique de la gestion des risques professionnels et de la pénibilité au travail. Les résultats du travail de terrain montrent que 55,7% des travailleurs pensent que le fait d'adopter ces innovations peut rendre le travail moins stressant. Cette pratique intègre des mesures préventives pour supprimer, ou du moins pour en limiter un grand nombre de stressseurs.

5. ANALYSE DE L'ENSEMBLE DES PROCÉDURES DE PRÉVENTION PAR ORDRE DE PRIORITÉ

L'analyse du cas empirique est susceptible de générer plusieurs prérogatives à propos des conditions de succès de la démarche de prévention. La première procédure soulevée est la nécessité de recourir à la communication interne et le soutien social dans le processus de prévention et de gestion des conditions de travail. Par ailleurs, si les difficultés révélées par les salariés eux-mêmes soient source de stress, ils soulèvent aussi des problèmes de modernisation du travail comme élément pouvant réduire la pénibilité du travail.

Le troisième problème révélé par les personnes interrogées est la nécessité d'organiser la formation qui convient, pour mieux connaître et gérer le stress au travail. On peut donc élargir l'étendue de la vision sur la prévention d'une simple imputation à des mauvaises conditions de travail, à de nouvelles conceptions relatives au bien-être des travailleurs. La réalisation de cette démarche de prévention est possible à partir du recueil des meilleures connaissances du terrain, appuyé par des échanges de points de vue entre les acteurs de la prévention en collaboration avec les attentes des salariés. Cette démarche est peut-être nouvelle, mais constructive à partir du travail au sein des d'entreprises de la wilaya de Bejaia.

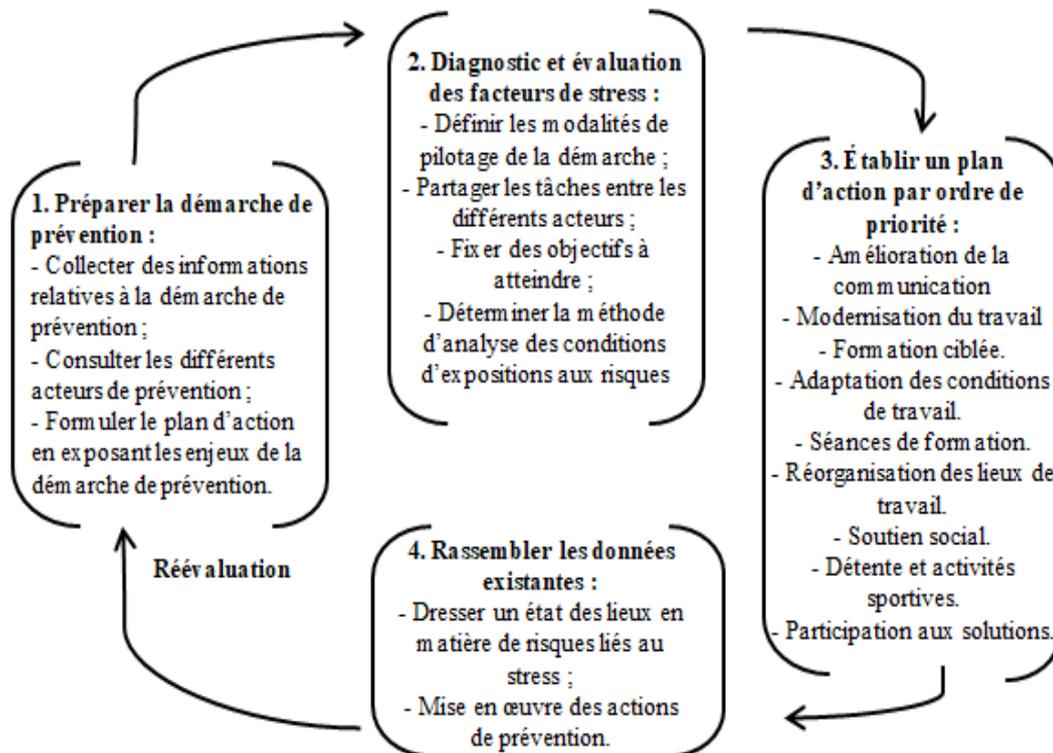
6. PROPOSITION D'UNE DÉMARCHE DE PRÉVENTION ADAPTÉE AU CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET SOCIAL DES ENTREPRISES DE LA WILAYA DE BEJAIA

Construire une démarche de prévention à partir des données révélées, c'est essayer de contextualiser la situation de travail et ses conditions, et proposer des actions utiles pour réduire les sources de stress dans les entreprises de Bejaia.

Cette initiative peut inciter les entreprises de la wilaya de Bejaia à réaliser un recueil des risques, et à mettre en œuvre des mesures adéquates. Même si cette démarche n'était qu'une proposition pour cartographier les

risques liés au stress professionnel, il est utile que les entreprises de la wilaya de Bejaia s'appuient sur elle pour promouvoir la santé et la sécurité au travail et réduire les coûts du stress.

Figure 2. Étapes de la démarche de prévention du stress professionnel



Source : KANDI, N. (2017), Enquête auprès des travailleurs de la wilaya de Bejaia.

7. CONCLUSION

La prévention du stress est susceptible de générer plusieurs atouts et d'assurer de meilleures conditions de succès de la démarche de prévention du stress, et ce, pour protéger les travailleurs contre l'exposition à ce risque. L'objectif de cette prévention est de réduire les conséquences de ce stress professionnel et d'améliorer la santé de travailleurs de cette population active et augmenter la productivité des entreprises.

Il existe deux possibilités d'actions préventives. La première comprend l'aspect comportemental de l'individu en le sensibilisant par le recours à la communication interne et au soutien social et professionnel

dans le processus de prévention et de gestion des conditions de travail. La seconde action consiste à améliorer l'organisation et la modernisation du travail comme éléments réduisant la pénibilité.

En appliquant cette démarche de prévention, elle sera une meilleure stratégie pour protéger les travailleurs contre le stress professionnel et pour formuler sur cette base un certain nombre de recommandations. La prévention de niveau tertiaire comporte le traitement, la réhabilitation et le processus de retour au travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ANACT. (2007), Prévention du stress et des risques psychosociaux au travail, Actes du séminaire scientifique, coll. Études & Documents, Réseau ANACT, Paris.

BEN AMEUR, A. (2010), « L'adaptation au travail des cadres expatriés. Comment concilier performances économiques et sociale dans un contexte de diversité culturelle ? », Humanisme et Entreprise Vol. 5 n° 300. p 57-76.

Caron, J. Guay, S. (2005), « Soutien social et santé mentale. Concept, mesures, recherches récentes et implications pour les cliniciens », Santé mentale au Québec. Vol. 30 n° 2, p. 15-41.

CGSST. (2014). La santé psychologique au travail, Université Laval, Québec, Canada. In www.cgsst.com

CHAKOR, T. (2013), Les pratiques des consultants dans la gestion des risques psychosociaux au travail. Thèse en vue de l'obtention du Doctorat ES Sciences de Gestion, Université Aix-Marseille.

CHAVAL, N. JAMET, V. MALHERBE, D. TRÉBUCHET, J-L. (2007), « Le stress des Cadres au travail. Comment les DRH y font-ils face dans leur entreprise ? ». Mémoire MBA en Management des ressources humaines, Université Paris Dauphine.

DORE, I. (2013). « Activité physique et santé mentale : et si certains types d'activité étaient plus efficaces que d'autres ? », Les Éditions Inserm, Vol.5, n° 8.

F. CHAMPEVILLE De Boisjoll, Y. (1987). « Anxiété, stress et relaxation. Expérience hospitalière chez les coronariens ». Vol.14, n° 6, p. 309-319.

GERARD-VOIROL, C. (2010), « Développement, mise en œuvre et caractérisation d'un

processus de surveillance continue par internet de facteurs psychosociaux en vue de son utilisation éventuelle dans la prévention des crises organisationnelles ». Thèse présentée comme exigence partielle du doctorat en psychologie, Université du Québec.

HANSEZ, I. & all. (2009), « Évaluation des pratiques de diagnostic de stress au sein d'entreprises belges. Facteurs bloquants et facteurs stimulants », Le travail humain, Vol. 72, n°2, p. 127-153.

LÉGERON, P. (2008), « Le stress professionnel ». L'information psychiatrique, Vol. 84, n° 9, P. 809-820.

LERUSE, L. Di-Martino, I. Malaise, N. Firket, P. Jaminon, V. Paradowski, M. (2004), « Le stress au travail : Facteurs de risques, évaluation et prévention », 2004, <http://www.emploi.belgique.be/WorkArea/DownloadAsset.aspx?id=4216> (Consulté le 24/12/2017)

Loi n 90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de Travail, modifiée et complétée le 11 janvier 1997.

MICHON, C. (2012), « Management et communication interne. Les six dimensions qu'il faut considérer », Communication et organisation, n° 5. p. 01-11.

OIT. (2013), La prévention du stress au travail, Liste des points de contrôle, Solutions pratiques pour la prévention du stress en milieu de travail, Editions BIT, Genève.

OMS. (2004), Organisation du travail et stress, Approches systématiques du problème à l'intention des employeurs, des cadres dirigeants et des représentants syndicaux, Série protection de la santé des travailleurs n 3.