

Titre : Gestion du stress professionnel: sensibilisation aux processus psychologiques et outils de gestion dérivés.

Nom, prénom, affiliation et Email du ou des auteurs

Brouette Béatrice, Université de Liège, FPLSE, Psychologie de la santé :
Beatrice.Brouette@ulg.ac.be

Stassart Céline, Université de Liège, FPLSE, Psychologie de la santé

Dethier Marie, Université de Liège, FPLSE, Psychologie comportementale et cognitive

Bragard Isabelle, Université de Liège, FPLSE, Psychologie de la santé

Etienne Anne-Marie, Université de Liège, FPLSE, Psychologie de la santé

Mots-clés : Stress professionnel, Burnout, Méthodes d'intervention classique, Prévention primaire.

Introduction

A l'heure où la notion de risques psycho sociaux est intégrée dans la législation, ces risques doivent d'autant mieux être pris en charge par l'employeur. Le stress, problématique de santé générant des tableaux clinques de burnout de plus en plus nombreux, fait l'objet de demandes grandissantes auprès des cabinets de psychothérapeutes. La prévention du stress nécessite de « conscientiser » les travailleurs à cette problématique qui peut être considérée tant sous l'angle collectif qu'individuel. D'un point de vue clinique, les programmes de gestion du stress en groupe d'inspiration TCC ne sont pas nouveaux ; ils visent à la réduction des symptômes liés au stress en offrant la possibilité aux travailleurs de découvrir des outils « implémentables » du moins en principe, dans le quotidien au travail.

L'objectif de cette étude, au-delà de la mesure par questionnaires des bénéfices du programme, est d'affiner et de cerner les processus psychologiques impactés par ce type de programme.

Méthode

L'échantillon comprend 23 membres du personnel provenant de l'Université de Liège, toutes catégories professionnelles confondues s'inscrivant librement à la

formation. La moyenne d'âge est de +/- 41 ans (écart-type de +/- 9) et la population féminine est dominante (n= 18).

Sur base des programmes classiques de gestion du stress classique d'inspiration TCC (Murphy, 1996), le programme a été construit sur 5 séances d'1h15 consacrées aux techniques de relaxation et cinq autres séances plus théoriques axées sur la prise de connaissance des processus en jeu dans le stress et des outils qui en sont dérivés : mise au point sur la définition du concept et intérêt de distinguer le déclencheur de la réponse (Selye, 1956); présentation du modèle de Karasek (1990) pour identifier les facteurs extrinsèques à la personne renvoyant à l'évaluation des variables de contexte ; modèle de Lazarus (1991) permettant de spécifier l'importance des processus d'évaluation cognitive, le degré d'évaluation de la menace, l'estime de soi, le sentiment d'auto-efficacité ; intervention sur les comportements par le biais d'une séance sur la gestion du temps mettant le focus sur la procrastination, le perfectionnisme : réflexion sur la qualité de vie permettant d'insister sur le rôle des attente et de l'inévitable écart entre l'idéal et la réalité ; enfin un moment est accordé à la réflexion sur la « work-life balance » avec une prise de conscience de l'impact des technologies de l'information sur les frontières de plus en plus floues entre la vie privée et professionnelle.

Les séances pratiques de relaxation alternent avec les séances plus théoriques. Une séance de feed-back individuel est proposée en fin de module ; cette séance vise à faire le point sur les données métriques et sur les bénéfices retirés du suivi.

Avant et après l'intervention, les participants complètent différents questionnaires psychologiques : le Oldenberg Burnout Inventory (OLBI; Demerouti, & Bakker, 2008), qui mesure le burnout au travers de l'évaluation de l'état de fatigue lié au travail et au travers de l'engagement dans les tâches ; le Stress Professionnel

Positif Négatif (SPPN) (Barbier & Hansez, 2008) mesurant l'orientation positive ou négative de la réaction de stress face à la situation de travail stress ainsi que le Solution Focused Inventory (SFI); Grant *et al.*, 2012; traduit par Etienne, A-M., 2012) mesurant le positionnement « orienté solution » face aux problèmes.

Résultats

Les résultats du Test des rangs de Wilcoxon indiquent uniquement une différence significative ($p = .031$) dans le sens d'une diminution du score obtenu au stress négatif du SPNN entre le temps 1 et le temps 2 : ($N = 12$) $u^1 = 26,47 (+/- 6,23)$ et $u^2 = 24,47 (+/- 5,54)$ suggérant un effet bénéfique du programme.

Discussion

Au-delà des données statistiques, les entrevues de feed-back individuel consécutives à ces groupes confirment l'intérêt de conceptualiser ce type de programme sous forme de modèle « processuel ». Ainsi, transposant le modèle de Kinderman (2005) au le stress professionnel, celui-ci peut être élaboré via la médiation d'une série de processus psychologiques dont les évaluations cognitives, les attentes, le perfectionnisme, processus eux-mêmes influencés par des facteurs biologiques (vulnérabilité et sensibilité au stress et à l'anxiété) et par des facteurs sociaux (le type d'emploi et ses caractéristiques) et circonstanciels (variables de l'environnement). Notre programme avant tout informatif, favorise la motivation et l'intention de changement grâce à la compréhension des mécanismes en jeux dans le stress ; il induit chez les participants une autre perception du stress, une meilleure compréhension des mécanismes et processus contribuant au maintien ou au renforcement du stress.

Cependant, l'implémentation de changement sur le plan du comportement nécessiterait une phase d'intervention complémentaire sous forme collective ou

individuelle. Le dispositif individuel idéal est la psychothérapie qui favorise la spécification émotionnelle et la possibilité de mener un travail approfondi sur les processus psychologiques. Au delà de l'approche individuelle par le biais des processus intra - personnels liés au stress, les organisations ont la responsabilité collective de viser à une approche managériale tenant compte du débordement cognitif des travailleurs exerçant des fonctions intellectuelles (Zacklad, 2000). L'approche du stress au travail et du burnout nécessite la combinaison des approches clinique et organisationnelle, la responsabilité de la souffrance n'incombant pas qu'à l'Individu ou à l'Organisation.

Bibliographie

- Barbier, M., & Hansez, I. (2008, 19-22 août, accepté). *Le questionnaire de Stress Professionnel Positif et Négatif : Validation interne*. Communication acceptée au 15ème congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française, Québec, Canada.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2008). The Oldenburg Burnout Inventory: A good alternative to measure burnout and engagement. In J. R. B. Halbesleben (Ed.), *Stress and burnout in health care*: Nova Sciences.
- Grant, A. M., Cavanagh, M. J., Kleitman, S., Spence, G., Lakota, M., & Yu, N. (2012). Development and validation of the solution-focused inventory. *The Journal of Positive Psychology*, 7(4), 334-348.
- Karasek, R. (1990). « Lower health risk with increased job control among white collar workers », *Journal of Organisational Behaviour*, 11, 171-185.
- Selye, H (1956). *The stress of life*, New York, McGraw-Hill.
- Kinderman, P. (2005). A psychological model of mental disorder. *Harvard Rev Psychiatr*, 13, 206-217.
- Lazarus, R.S. (1991). »Psychological stress in the workplace », *Journal of Social Behavior an Personality*, 6, 1-13
- Murphy, I.R. (1996). Stress management in work settings: a critical review of health effects; *AmJ Health Promot*, 11, 112-135.
- Zacklad, M. (2000). *Intellectica*, 30, pp. 195-222.