



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Quotient de stress

Individuel

Jean NEYMAR
29/10/2015



Introduction

Tout travail comporte des éléments stressants, même si vous aimez votre métier. Il est normal d'éprouver un certain niveau de stress au travail, cependant, un stress excessif peut porter atteinte à votre productivité et avoir un impact sur votre santé physique et émotionnelle. Votre capacité à gérer le stress peut faire la différence entre le succès et l'échec.

Dans votre environnement de travail, il y a des situations que vous ne pouvez pas contrôler, mais cela ne signifie pas que vous ne pouvez rien faire – même lorsque vous êtes dans une situation difficile. La gestion du stress ne passe pas par des changements de grande ampleur ni par la remise en cause de vos objectifs de carrière. Il s'agit de centrer vos efforts sur les choses qui sont de votre ressort.

Le stress au travail peut se définir comme une réponse physique et émotionnelle préjudiciable qui se produit lorsque les exigences du poste ne correspondent pas aux capacités, aux ressources ou aux besoins de l'individu. Le stress au travail peut entraîner une dégradation de l'état de santé et même des accidents.

On confond souvent le concept de stress au travail avec celui de défi, mais ces termes ne sont pas synonymes. Le défi a un effet énergisant, psychologiquement et physiquement. C'est une motivation pour acquérir de nouvelles compétences en vue d'atteindre un niveau d'excellence. Lorsqu'on relève un défi avec succès, on se sent dynamisé et satisfait. Le défi constitue donc un élément important de la santé et de la productivité au travail.

Un environnement de travail sain est celui dans lequel les pressions sur les employés sont adaptées à leurs capacités et à leurs ressources ainsi qu'au niveau de contrôle qu'ils ont sur leur travail et au soutien dont ils bénéficient.

Vous trouverez dans les pages qui suivent plusieurs sections permettant de mettre en évidence votre niveau de stress éventuel.

Résumé des indices de stress

Cette section commence par une page de résumé faisant état de votre niveau de stress détaillé en sept sections sur une échelle de 100 points. Pour vous aider à mesurer votre niveau de stress, nous avons défini cinq niveaux : peu ou pas de stress, niveau de stress limité, niveau de stress élevé, niveau de stress important et niveau de stress sévère.

Les facteurs de stress

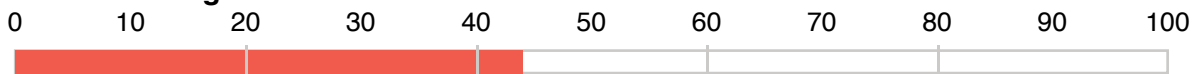
Nous avons ensuite pris en compte les sept facteurs de stress en distinguant des sous-catégories. Ces facteurs sont représentés sur des cadrans, également sur une échelle de 100 points. Le cadran du haut correspond à la catégorie générale et les cadrans situés en dessous à l'analyse des facteurs de stress plus spécifiques. **La somme des sous-cadrans ne correspond pas au cadran du haut et ne constitue pas une moyenne.** Ces données sont basées sur la manière dont vous avez répondu à chacune des questions.

Lorsque vous aborderez cette section, nous vous recommandons de lire l'intégralité de chaque sous-catégorie, notamment la définition et la question qui l'accompagne.



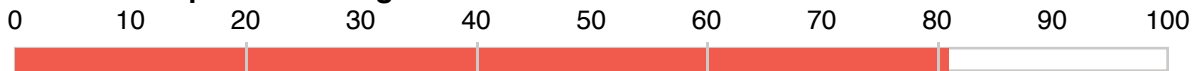
Résumé des indices de stress

Indice des exigences



44

Indice de l'équilibre effort/gratification



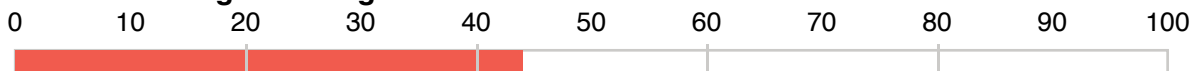
81

Indice de contrôle



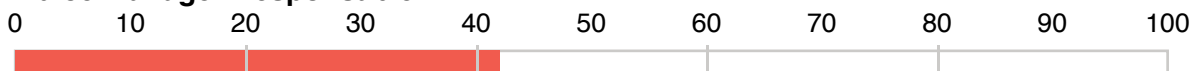
71

Indice du changement organisationnel



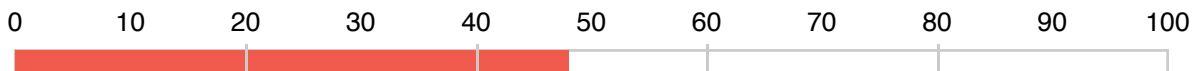
44

Indice Manager/Responsable



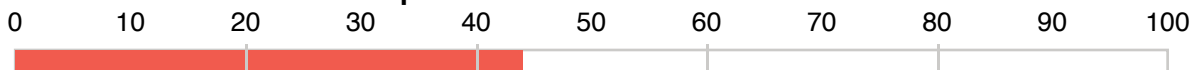
42

Indice du soutien social



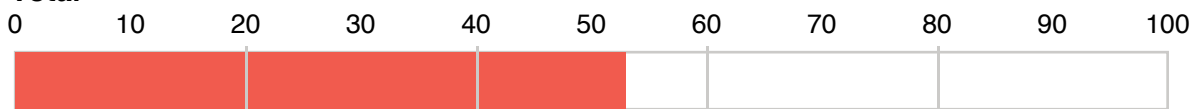
48

Indice de la sécurité de l'emploi



44

Total



53

Légende Résumé des indices

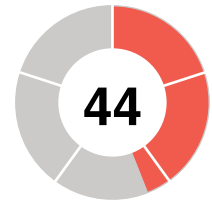
- 0-20 = Peu ou pas de stress
- 21-40 = Niveau de stress limité
- 41-60 = Niveau de stress élevé
- 61-80 = Niveau de stress important
- 81-100 = Niveau de stress sévère



Facteur de stress - Exigence

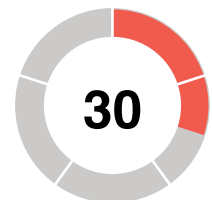
Indice d'exigence

Bien qu'aujourd'hui, les employés aient besoin de tâches stimulantes pour garder un niveau d'engagement et de motivation élevé et acquérir de nouvelles compétences, il est important que les exigences ne dépassent pas leur capacité à faire face. Le stress au travail tend à s'intensifier lorsque les exigences et les responsabilités augmentent. Le stress peut être directement lié à une mauvaise définition de poste, à une surcharge de travail et à un manque d'adéquation entre les talents et les compétences d'une part et le travail d'autre part. L'objectif est de trouver un équilibre entre les exigences et le temps dont on dispose.



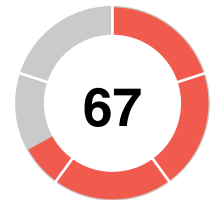
La gestion du temps désigne l'analyse de l'utilisation des heures de travail et de la hiérarchisation des tâches afin d'optimiser l'efficacité personnelle au travail.

- Comment pourriez-vous parvenir à un meilleur équilibre entre travail et loisirs ?
- Comment la planification du travail pourrait-elle être plus efficacement répartie afin de respecter les délais ?



L'adéquation entre les compétences et le poste indique le niveau d'adéquation entre les talents d'un individu et le poste qu'il occupe.

- À qui pourriez-vous parler de la manière dont vous percevez les délais irréalistes qui vous sont fixés ?
- De quelles formations et ressources complémentaires avez-vous besoin pour répondre aux exigences du poste ?



Légende Résumé des indices

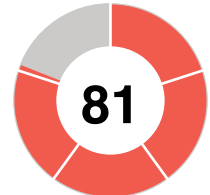
- 0-20 = Peu ou pas de stress
- 21-40 = Niveau de stress limité
- 41-60 = Niveau de stress élevé
- 61-80 = Niveau de stress important
- 81-100 = Niveau de stress sévère



Facteur de stress - Équilibre Effort/Récompense

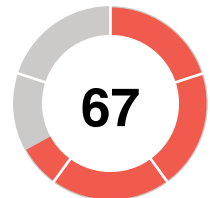
Indice Équilibre Effort/Gratification

Le sentiment d'avoir un but ou la satisfaction au travail constitue un facteur important dans n'importe quel métier. La réalisation d'efforts importants sans satisfaire ses propres besoins en termes de gratification peut entraîner un stress au travail. La gratification prend différentes formes : reconnaissance, aider les autres, acquérir des connaissances, développement personnel, principes de rémunération. Il est essentiel de consentir des efforts au travail, mais ceux-ci doivent être proportionnels à la gratification attendue par l'individu. Le stress au travail apparaît lorsque l'employé ressent une inadéquation sensible entre ses besoins et la gratification.



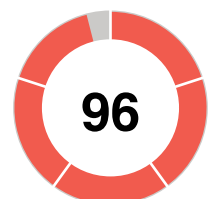
La notion de sens au travail fait référence aux notions de valeur, de finalité ou d'importance accordée au travail.

- À qui pourriez-vous parler des ajustements nécessaires de votre fonction afin que celle-ci soit plus satisfaisante ?
- Que pourriez-vous faire pour être plus motivé au travail ?



La reconnaissance et la gratification constituent la contrepartie des efforts consentis par un employé et de son engagement.

- Quelle serait pour vous la rémunération idéale ?
- Quelle serait pour vous une gratification satisfaisante compte tenu des compétences et des talents que vous apportez ?



Légende Résumé des indices

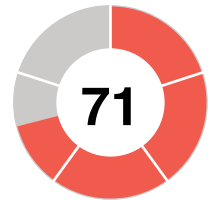
- 0-20 = Peu ou pas de stress
- 21-40 = Niveau de stress limité
- 41-60 = Niveau de stress élevé
- 61-80 = Niveau de stress important
- 81-100 = Niveau de stress sévère



Facteur de stress - Contrôle

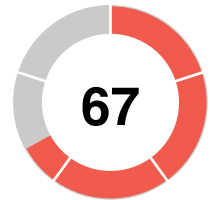
Indice de contrôle

Le sentiment d'impuissance est une cause universellement reconnue de stress au travail. Vous modifiez ou vous évitez la situation parce que vous avez le sentiment qu'il n'y a rien à faire. Parmi les sources de stress au travail communément invoquées, il y a le sentiment d'avoir trop de responsabilités et pas assez d'autorité, d'être impliqué sans être entendu ou que personne ne comprend réellement ce que vous faites. Le stress au travail est proportionnel à la perte de contrôle. L'objectif est de trouver un équilibre entre les responsabilités et le contrôle personnel.



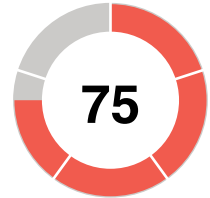
L'implication consiste à créer un environnement dans lequel les personnes ont un impact sur les décisions et les actions qui ont une incidence sur leur travail.

- Comment pourriez-vous mettre en valeur vos suggestions pour qu'elles aient davantage d'impact ?
- Que pourriez-vous faire pour être mieux informé des problèmes liés au travail ?



L'autonomisation consiste à donner aux employés un certain niveau d'autonomie et de responsabilité décisionnelle concernant leurs tâches organisationnelles spécifiques.

- Dans quelles circonstances les délais fixés vous semblent-ils irréalistes ?
- De quel type d'autorité avez-vous besoin pour exercer vos responsabilités ?



Légende Résumé des indices

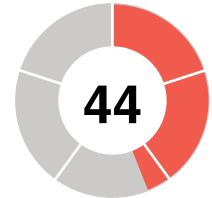
- 0-20 = Peu ou pas de stress
- 21-40 = Niveau de stress limité
- 41-60 = Niveau de stress élevé
- 61-80 = Niveau de stress important
- 81-100 = Niveau de stress sévère



Facteur de stress - Changement organisationnel

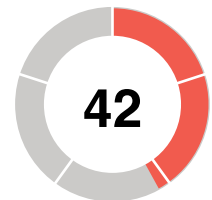
Indice de Changement organisationnel

Le changement organisationnel affecte les personnes différemment. Tandis que certains accueillent favorablement le changement, d'autres se montrent inquiets et stressés à la simple évocation de ce processus. Le changement organisationnel désigne tout changement concernant les ressources humaines, la structure, la technologie ou les procédures. L'ampleur et l'orientation du changement organisationnel peuvent être variables et provoquer un sentiment d'incertitude pouvant se traduire par du stress, mais aussi des opportunités.



La communication organisationnelle désigne le mode de communication choisi pour transmettre les modalités du changement organisationnel, que sont les politiques, les procédures et diverses autres actions.

- En quoi les bruits de couloir affectent-ils le moral des gens au sein de l'organisation ?
- Comment l'organisation pourrait-elle communiquer plus efficacement sur le changement ?



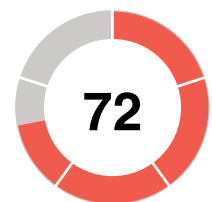
L'évolution organisationnelle désigne le mode de communication choisi pour transmettre les modalités du changement organisationnel, que sont les politiques, les procédures et diverses autres actions.

- Il semble que dans ce domaine, votre niveau de stress soit très faible ; cependant il y a-t-il des points que vous souhaiteriez aborder qui favoriseraient le développement organisationnel ?



La vision organisationnelle désigne les aspirations qu'une organisation souhaite atteindre ou concrétiser.

- Selon vous, quels changements doivent être mis en place au sein de l'organisation ?
- Quelles questions pourriez-vous poser afin de mieux comprendre l'orientation prise par l'organisation ?



Légende Résumé des indices

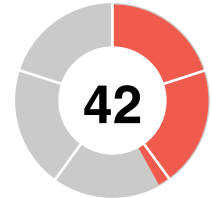
- 0-20 = Peu ou pas de stress
- 21-40 = Niveau de stress limité
- 41-60 = Niveau de stress élevé
- 61-80 = Niveau de stress important
- 81-100 = Niveau de stress sévère



Facteur de stress - Manager/Superviseur

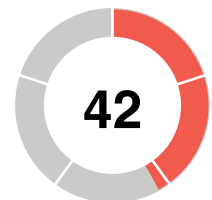
Indice Manager/Responsable

Parmi les causes fréquemment invoquées du stress au travail on peut citer le manque de soutien de vos managers ou de votre responsable. La plupart des gens ne sont pas conscients que le stress fait partie intégrante de leur travail. C'est pourquoi, lorsque votre patron vous impose des exigences raisonnables (par exemple en confirmant un délai sur lequel vous étiez tous les deux d'accord), cela peut vous aider à accomplir votre tâche plus efficacement. Les exigences de votre patron peuvent cependant excéder une pression normale ou des défis raisonnables. Cette situation engendre du stress.



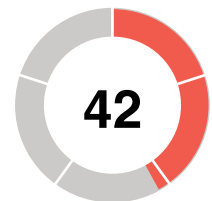
La réceptivité des managers désigne la capacité à identifier et à comprendre les besoins interpersonnels des individus.

- Que pourriez-vous faire pour vous assurer que votre manager a conscience des talents et des compétences que vous apportez ?
- Que pourriez-vous changer pour atteindre ou dépasser les attentes de votre responsable ?



Le style de management désigne le processus d'ensemble de gestion des situations et/ou des personnes.

- Qu'est-ce qui selon vous pourrait expliquer chez votre responsable la nécessité de recourir au micromanagement ?
- Quels sont les événements ou les actions entre vous et votre responsable qui provoquent une réaction positive ou négative ?



Légende Résumé des indices

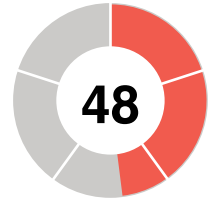
- 0-20 = Peu ou pas de stress
- 21-40 = Niveau de stress limité
- 41-60 = Niveau de stress élevé
- 61-80 = Niveau de stress important
- 81-100 = Niveau de stress sévère



facteur de stress - Soutien social

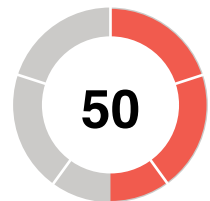
Indice de Soutien social

Un manque de soutien de la part des collègues et des managers peut engendrer du stress au travail. Un environnement favorable est celui dans lequel les managers donnent des informations claires et cohérentes et où les collègues sont prêts à apporter leur aide si nécessaire. Un environnement qui encourage les relations de travail positives et sanctionne les comportements inacceptables favorise la productivité et l'engagement des employés.



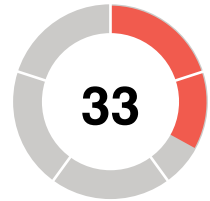
L'évitement est un acte conscient ou inconscient visant à éviter les personnes ou les événements susceptibles d'entraîner des conflits.

- Comment pourriez-vous améliorer vos relations avec des collègues que vous évitez ?
- Quels sont les aspects qui vous dérangent dans le fonctionnement de l'entreprise ?



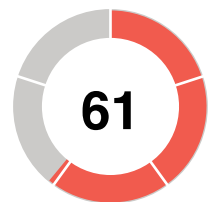
La coopération est un processus qui consiste à travailler ensemble en vue d'obtenir le résultat souhaité.

- Qu'est-ce qui doit être mis en place pour améliorer la coopération au sein de l'organisation ?
- Comment l'organisation pourrait-elle favoriser la coopération entre les collègues lorsque les échéances arrivent ?



La frustration désigne le sentiment de contrariété ou d'agacement dû à une incapacité à modifier ou à obtenir le résultat souhaité.

- À qui pouvez-vous parler des collègues qui se sentent désinvestis ?
- Quelles mesures pourraient permettre de minimiser les conséquences des conflits ou des désaccords avec les collègues ?



Légende Résumé des indices

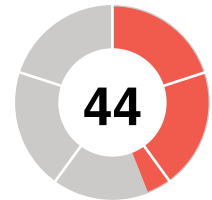
- 0-20 = Peu ou pas de stress
- 21-40 = Niveau de stress limité
- 41-60 = Niveau de stress élevé
- 61-80 = Niveau de stress important
- 81-100 = Niveau de stress sévère



Facteur de stress - Sécurité de l'emploi

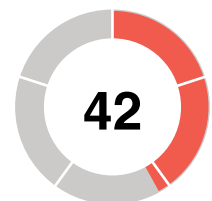
Indice de Sécurité de l'emploi

S'agissant de l'emploi, les craintes exprimées par les gens sont diverses, mais la plupart sont liées à l'insécurité de l'emploi. Le sentiment d'insécurité est dû à la crainte de la perte d'emploi et à ce que cela implique en termes de chômage. Le stress peut également provenir de l'absence de promotion ou d'un avancement trop lent. À l'inverse, une promotion trop rapide peut également susciter la crainte de ne pas réussir.



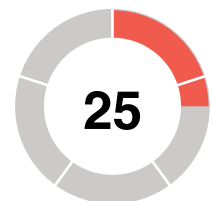
Une opportunité désigne un ensemble de circonstances qui permet l'avancement ou la réussite.

- Au sein de l'organisation, à qui pourriez-vous parler afin de mieux évaluer vos opportunités de développement futures ?
- Que pourriez-vous faire pour faciliter votre avancement ?



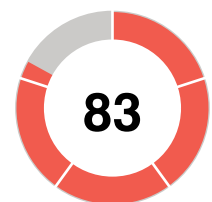
La stabilité de l'emploi désigne le niveau de préoccupation ressenti par un individu par rapport à son travail.

- Quel type de feedback vous permettrait de vous sentir plus rassuré par rapport à votre travail ?
- Quel type de feedback vous permettrait de vous sentir plus rassuré par rapport à votre travail ?



La confiance au travail désigne le rapport entre la sincérité et la prudence dont tout individu doit faire preuve.

- Quels sont les problèmes spécifiques qui sont à l'origine de vos craintes au travail ?
- Comment expliquez-vous la prudence dont vous faites preuve dans vos commentaires concernant les problèmes liés au travail ?



Légende Résumé des indices

- 0-20 = Peu ou pas de stress
- 21-40 = Niveau de stress limité
- 41-60 = Niveau de stress élevé
- 61-80 = Niveau de stress important
- 81-100 = Niveau de stress sévère



Introduction Symptômes et Effets

Les symptômes du stress

Cette section est essentielle pour évaluer le niveau de stress global et son impact éventuel. Cette section porte sur les symptômes physiques, émotionnels, cognitifs et comportementaux du stress. Chaque individu gère le stress différemment. Des facteurs relevant de la vie personnelle peuvent avoir une incidence sur le stress et renforcer les effets négatifs. Une personne peut avoir un niveau de stress élevé et fonctionner normalement tandis qu'une autre, avec un niveau modéré, pourra être proche du burn-out.

En parcourant cette section, reportez-vous aux différents points pour identifier les éventuels domaines que vous devrez prendre en compte.

Résumé des effets du stress

Les graphiques de la section montrent le degré d'équilibre entre les effets du stress (barre corail) et les effets positifs (barre bleue). Bien qu'il y ait une correspondance entre les scores se rapportant aux effets du stress et les scores se rapportant aux indices de stress, ceux-ci ne sont pas identiques. Afin d'évaluer avec précision comment les activités peuvent provoquer un stress ou un effet positif, nous appliquons un modèle d'évaluation différent à la même série de questions.

Cette section permet de mieux évaluer le niveau de stress éventuel d'un individu. Certains événements positifs permettent-ils d'équilibrer le stress de la journée ? N'oubliez pas que la plupart des métiers nécessitent un certain niveau de stress. L'absence de stress constituerait un point sur lequel une organisation devrait également s'interroger. Il est difficile d'évaluer à quoi ressemble le niveau de stress idéal ; une réflexion sur ce point constitue cependant une des clés de la réussite.

Analyse des effets du stress

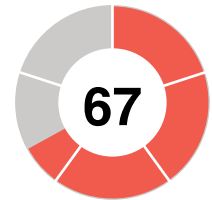
Le graphique en radar sur les effets du stress permet de visualiser rapidement les effets du stress et les effets positifs.



Les symptômes du stress

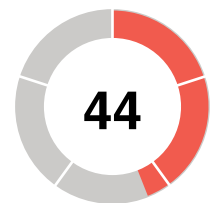
Indice des symptômes du stress

Le stress est un élément normal de la vie. Le stress peut se définir comme une réaction du corps au changement nécessitant un ajustement ou une réponse. Les multiples événements qui vous concernent directement ou votre entourage soumettent votre corps au stress. Le corps réagit aux changements par des réponses physiques, mentales et émotionnelles. Le corps humain a la capacité d'éprouver le stress et de le gérer. Le stress peut être positif en ce qu'il vous permet de rester vigilant et attentif. Le stress devient négatif lorsqu'une personne doit constamment faire face à des difficultés sans aucun moment de détente ou de répit. Au fur et à mesure que la tension liée au stress s'accumule, les symptômes suivants peuvent apparaître.



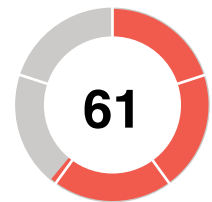
Les symptômes physiques du stress Éventuellement :

- Manque d'énergie
- Douleurs
- Arrêts de maladie fréquents



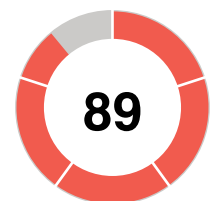
Les symptômes du stress émotionnel Éventuellement :

- Irritabilité
- Sentiment d'être submergé
- Humeur maussade



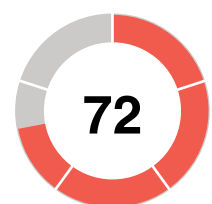
Le symptômes du stress cognitif Éventuellement :

- Incapacité à se concentrer
- Problèmes de mémoire
- Jugement erroné



Le symptômes du stress comportemental Éventuellement :

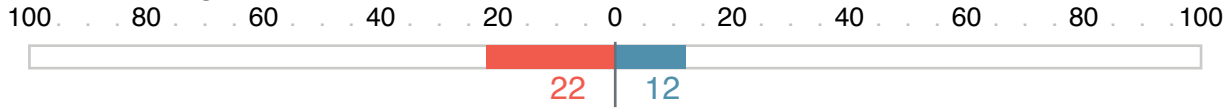
- Troubles de l'alimentation ou du sommeil
- Procrastination
- Tics





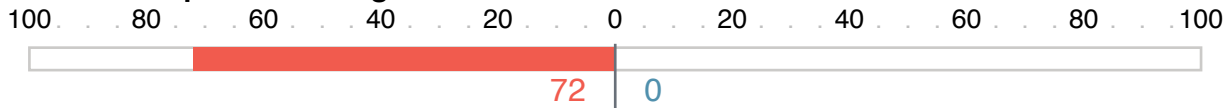
Résumé des effets du stress

Indice des exigences



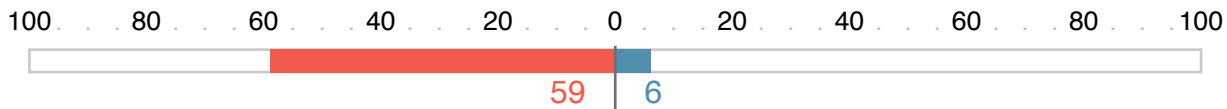
10

Indice de l'équilibre effort/gratification



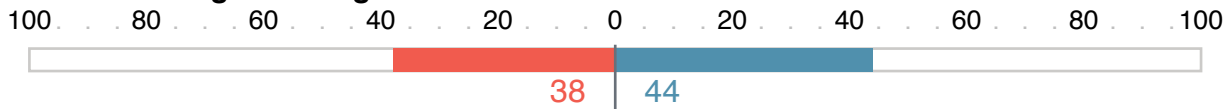
72

Indice de contrôle



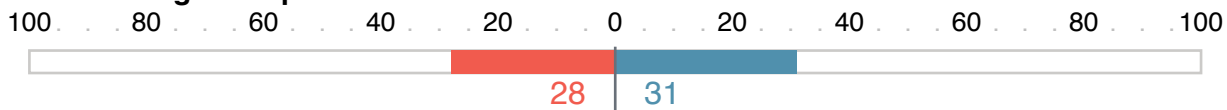
53

Indice du changement organisationnel



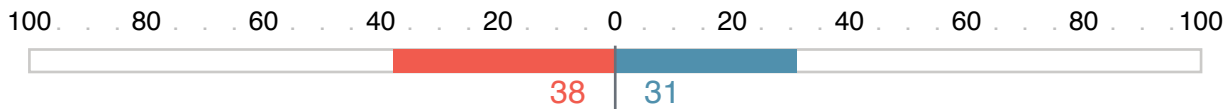
6

Indice Manager/Responsable



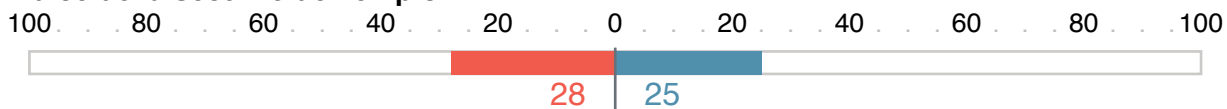
3

Indice du soutien social



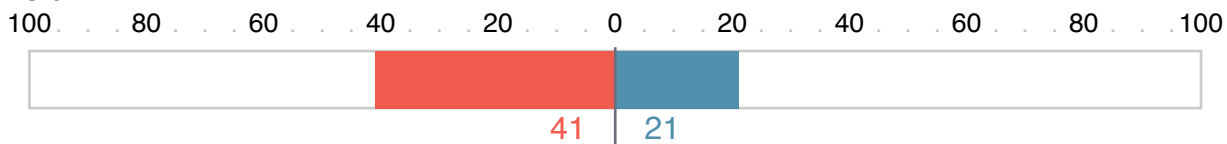
7

Indice de la sécurité de l'emploi



3

Total



20

Effets du stress



Effets positifs





Analyse des effets du stress

