

NADINE BARRETTE
directrice du personnel

JOSÉE LEFEBVRE
directrice du personnel

SOINS SANTÉ TERREBONNE



Un problème prévu
est un problème en moins.

– Maurice Dantec

Le marché du travail



CE QUE RÉVÈLENT LES STATISTIQUES DU SALON DE L'EMPLOI 2010

En comparaison avec les dernières éditions, le nombre de visiteurs a augmenté de plus de 35 %, pour atteindre plus de 2 700 visiteurs. Également, d'autres données, issues d'un sondage tenu lors de ces deux journées, nous révèlent certains éléments intéressants : —»

Emploi



NOUVEAU : PLACEMENT ÉTUDIANT PAR EMPLOI- QUÉBEC

—»

JOURNÉES QUÉBEC
2010 : MISSION
QUÉBÉCOISE DE

Gestion des ressources humaines

COMPRENDRE LE STRESS AU TRAVAIL – 2^e VOLET

Jusqu'à la fin des années 1990, les dirigeants d'entreprise ont privilégié les interventions individuelles pour combattre le stress et améliorer la productivité de leurs employés. Les experts en gestion soutenaient que, pour réduire le stress des travailleurs, il fallait les aider à mieux gérer la pression. Toutefois, les spécialistes soutiennent présentement que ces pistes de recherches sont plus ou moins exactes. Comme le mentionne M. Soares (UQAM), « il y a consensus maintenant : la responsabilité des problèmes de santé attribuables au stress incombe autant à l'employeur qu'à l'employé ».



RECRUTEMENT
EN FRANCE



Formation



FORMATION EN
DÉPANNAGE ET
ENTRETIEN DE
SYSTÈMES
INDUSTRIELS



Pour information
info@regionautravail.com

Dans l'idéal des cas, la solution réside dans l'élimination du stress à sa source, car ce sont avec ces interventions que les résultats perdurent à travers le temps. Toutefois, ce type d'intervention n'est pas toujours possible. Donc, si on ne peut éliminer le stress à la source, d'autres moyens existent pour aider les employés à composer avec celui-ci ou à les appuyer afin qu'ils retournent le plus rapidement possible au travail en diminuant les répercussions négatives sur leur rendement. Il est important de souligner que, peu importe l'intervention retenue, la démarche doit être perçue comme réaliste auprès des gestionnaires (Jean-Pierre Brun, Université Laval). —»

