

Stress au travail | Conditions de travail

On sait que la charge de travail est un des principaux facteurs de risques pour la santé mentale des salariés, et qu'à long terme elle peut avoir d'importantes répercussions sur leur santé physique (susceptibles de se traduire en une diminution de l'espérance de vie pour certaines catégories de travailleurs).

Bien qu'elle renvoie implicitement à l'idée d'une quantification (une quantité d'efforts à fournir, d'actes à exécuter, etc.), on peut distinguer au moins trois dimensions dans la notion de « charge de travail » :

- physique (ce qu'il faut produire, manipuler, porter, les positions à adopter, etc.) ;
- cognitive (ce qu'il faut mémoriser, anticiper, choisir, ce à quoi il faut être attentif, les problèmes qu'il faut traiter, etc.) ;
- et émotionnelle (ce qu'il faut endosser, supporter, cacher, feindre, etc.).

Les deux dernières dimensions peuvent être qualifiées de « psychologiques » ou « mentales ». La notion de charge de travail est donc complexe.

Dans certaines études, la **charge mentale** réfère à la **quantité de ressources mentales à mobiliser** pour l'effectuation d'une tâche. Une version moins restrictive renvoie à l'**ensemble des exigences et des pressions psychologiques** exercées sur le psychisme du travailleur. La surcharge mentale peut donc être liée à une charge mentale (quantitativement) excessive ou (qualitativement) inadaptée :

- une grande quantité de travail combinée à peu de temps, de contrôle ou d'autonomie décisionnelle ;
- l'existence d'objectifs contradictoires ;
- les tensions répétées avec le public ;
- le contact avec la souffrance ;
- etc.

Outre les multiples conséquences du **stress** qu'elle occasionne, cette surcharge peut entraîner une augmentation du nombre d'erreurs, d'omissions ou une baisse de la performance.

Si les répercussions de la charge mentale à long terme sur la santé sont difficiles à appréhender, les conséquences des conditions et de la **charge physique** sont, non seulement plus évidentes, mais aussi l'**objet d'évolutions législatives récentes**.

La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a instauré diverses dispositions relatives à la prise en compte des effets à long terme du travail sur la santé des salariés. Elle complète les principes généraux de la prévention des risques professionnels (Code du travail, art. L. 4121-2) en précisant que **l'employeur doit mettre en place des actions de prévention de la pénibilité au travail**. Cette dernière est caractérisée par deux conditions cumulatives :

- une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé ;
- le fait que ces facteurs soient liés à des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail atypiques.

Une **fiche de traçabilité** doit être élaborée pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité.

Dans cette fiche, l'employeur doit consigner :

- les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé ;
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ;
- les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant l'exposition (voir l'exemple de fiche ci-après).

Vous pouvez télécharger ici un modèle de fiche de prévention :

[Fiche de prévention des expositions à certains facteurs de risques professionnels](#)
(doc | 1 p. | 39 Ko)

Le rapport de M. de Virville rendu au Gouvernement en juin 2014 retient dix facteurs de pénibilité (accompagnés de seuils précisément définis) :

- les manutentions manuelles de charges lourdes ;
- les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- les vibrations mécaniques ;
- les agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
- les activités exercées en milieu hyperbare ;
- les températures extrêmes ;
- les bruits ;
- le travail de nuit ;
- le travail en équipes successives alternantes ;

- le travail répétitif.

En marge de ces facteurs, **on peut distinguer une « pénibilité » plus subjective, difficile à mesurer et à prévoir** mais qui concerne aussi la santé physique des travailleurs (par le biais des processus physiologiques du stress). Définie, de manière très générale, comme les conséquences sur la santé de facteurs susceptibles d'affecter le psychisme des individus, **la pénibilité mentale au travail** (à la fois cognitive et émotionnelle) est assimilable aux troubles psychosociaux. En effet, ces derniers peuvent être définis comme des difficultés, des perturbations ou des pathologies affectant un individu (troubles du sommeil, retrait, addictions, agressivité, démotivation, anxiété, dépression, burn out, etc) ou un collectif (conflits, harcèlement, absentéisme, exclusion, baisse de productivité, difficultés de communication, etc.) **en raison de leurs conditions d'emploi, de facteurs organisationnels ou relationnels au sein de leur unité de travail**. Cependant, à la différence des « traces sur la santé » visées par la définition juridique de la pénibilité, les conséquences des troubles psychosociaux ne sont pas nécessairement irréversibles.

Pour en savoir plus sur la pénibilité et les risques psychosociaux au travail, les Editions Tissot vous proposent leur documentation « [Risques psychosociaux](#) ».

Laurent MUNILLA Consultant-Formate