

## Le stress au travail

### DEFINITION

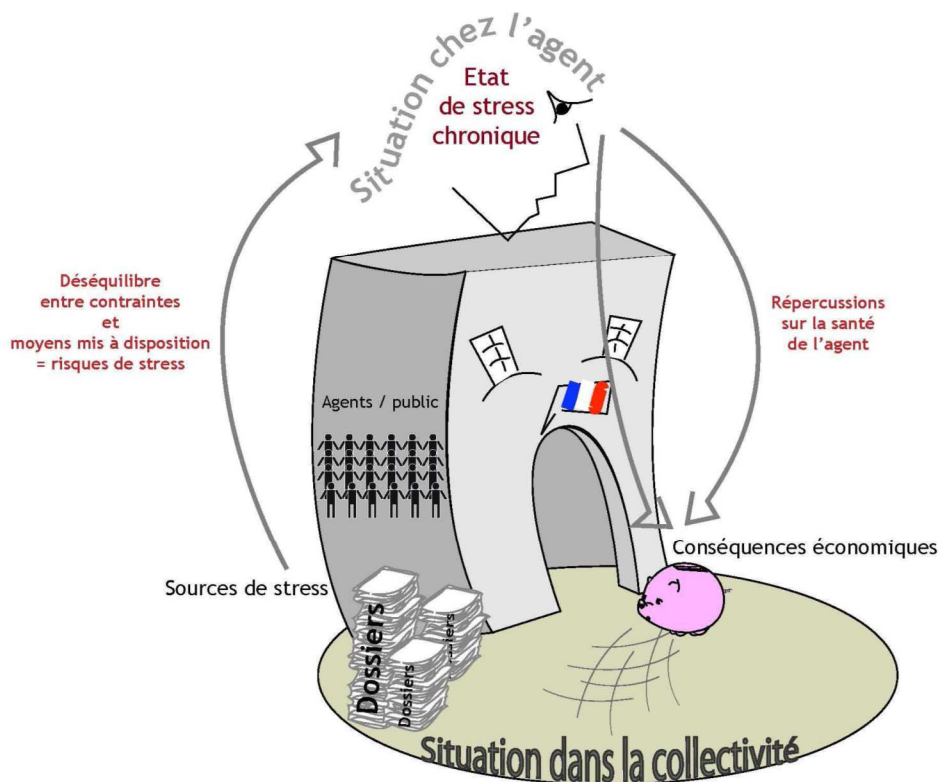
On parle de stress au travail quand une personne ressent un déséquilibre entre ce qu'on lui demande de faire dans le cadre professionnel et les ressources dont elle dispose pour y répondre.

Dans l'activité d'une collectivité, il existe différents facteurs de stress. **Le phénomène n'épargne plus aucun secteur d'activité.** Environ 20 % des salariés européens estiment que leur santé est affectée par des problèmes de stress au travail, ce qui en fait l'un des principaux problèmes de santé au travail.

Réduire les situations de stress est donc un impératif de santé publique.

**Le stress doit devenir une préoccupation pour l'employeur** dès lors que les plaintes de « mal-être » au travail se multiplient et quand les facteurs qui en sont à l'origine sont liés au travail (intensification du travail, pressions multiples, exigences du public...).

**Le stress n'est pas, dans ce cas, le révélateur de fragilités individuelles mais la manifestation de dysfonctionnements plus généraux dans la collectivité.**



## **L'ASPECT RÉGLEMENTAIRE**

La prévention collective du stress, ou prévention du risque à la source, s'inscrit dans la démarche globale de prévention des risques professionnels (articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et R.4121-1 à R. 4121-4 du Code du travail).

## **LES CAUSES DE STRESS EN MILIEU PROFESSIONNEL**

Il existe différents facteurs :

- Les facteurs liés à la tâche :

Charge de travail, rendement, répétitivité des tâches, monotonie, faible autonomie, poste imposant une vigilance accrue,

- Les facteurs liés à l'organisation du travail :

Absence d'objectifs précis, mauvaise planification des tâches, évolutions organisationnelles, absence de formation, contrainte de temps, horaires de travail, sous-effectif lié à l'absentéisme,

- Les facteurs liés aux relations de travail :

Management inadapté, absence de reconnaissance, incertitude sur l'avenir professionnel, conflits, compétitivité entre collègues,

- Les facteurs liés à l'environnement :

Manque d'espace, chaleur, froid, bruit, éclairage,

- Non application de l'avis émis par le médecin de prévention,

- Enfin les facteurs liés à la personnalité de l'agent.

## **LES CONSÉQUENCES DU STRESS SUR LA SANTÉ**

En cas de stress chronique peuvent apparaître les signes physiques, émotionnels, intellectuels et comportementaux suivants :

- Douleurs diverses, troubles du sommeil, troubles de l'appétit,
- Emotivité,
- Difficulté de concentration,
- Modification du comportement, isolement social,
- Conduites addictives...

Si la situation de stress se prolonge dans le temps, cela peut entraîner des altérations durables sur la santé (troubles musculo-squelettiques, majoration du risque cardiovasculaire, anxiété et dépression).

## **LES CONSÉQUENCES DU STRESS POUR LA COLLECTIVITÉ**

Une situation de stress prolongée peut entraîner :

- Une baisse des performances de l'agent,
- Des accidents de travail, des maladies professionnelles,
- Un absentéisme important,

ayant à terme pour conséquences :

- Une perte financière pour la collectivité,
- Des répercussions sur la qualité et le service rendu au public

## **LES CONDUITES À TENIR**

| <b>Au niveau collectif :<br/>la prévention par l'employeur</b>  | <b>Au niveau individuel :<br/>la protection individuelle concerne<br/>tous les agents.</b>   |
|---|--|
| <p><b>C'est d'abord et avant tout promouvoir au sein des entreprises des modes d'organisation qui soient favorables à la santé physique et mentale des salariés.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Indicateurs d'évaluation du risque : trop d'heures supplémentaires, absentéisme, turn-over important, actes violents, etc...</li><li>- Inscrire le risque d'atteinte à la santé mentale dans le Document Unique, <b>Les interventions</b> pour réduire le stress au travail peuvent être :<ul style="list-style-type: none"><li>- primaires en réduisant les sources de stress (améliorer l'organisation du travail, le management, l'environnement, ergonomie...),</li><li>- secondaires, en aidant les individus à développer des compétences pour faire face au stress (formations, information),</li><li>- tertiaires, en prenant en charge les individus affectés par le stress (psychologue etc...).</li></ul></li></ul> | <p>Rencontrer l'agent,</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Identifier la cause,</li><li>- Rechercher des solutions,</li><li>- Contacter le médecin de prévention en cas de problème durable.</li></ul> |

## **CONCLUSION**

Le maintien de l'intérêt et du plaisir au travail garantit la motivation, la solidité du lien social, et l'estime de soi.

Attention, le harcèlement quant à lui est une notion juridique, pas un diagnostic médical.

Sources : INRS, AST67, ISTNF – Dr Alexandra Trichard, consultations «souffrance et travail», CHRU Lille – Service de pathologie professionnelle et environnement du Professeur Frimat.