



Environnement
Pollution

Santé Hygiène
Médecine du travail

Protections collectives
Organisation - Ergonomie

Protections
individuelles

Incendie
Explosion

Formation
Conseils



> Rechercher

> Nos rubriques

- Mise en conformité machines - Dispositifs de protection - Equipements de stockage
- Document Unique
- Prévention des Chutes
- Etiquetage produits dangereux
- Manutentions
- Risque électrique
- Risque chimique
- Risque biologique
- Outils anti-coupures
- Signalétique
- Matériel de signalisation
- Sécurité pour appareils à pression
- Ventilation, aération, filtrage et appareils de contrôle d'atmosphère
- Rayonnements
- Organismes agréés de contrôle
- Psychologie du travail
- Ergonomie au poste de travail
- Logiciels de sécurité
- Salons, Livres et Edition
- Malveillance

> Dossiers

- Psychologie du travail
- L'amélioration de la qualité de vie au travail
- La prévention de la désinsertion professionnelle
- L'analyse et l'évaluation des risques psychosociaux
- La prévention des risques psychologiques au travail par les techniques de coping
- L'analyse et l'évaluation des risques psychosociaux
- Le premier dictionnaire des risques psychosociaux !
- Le premier dictionnaire des risques psychosociaux !
- Le premier dictionnaire des risques psychosociaux !
- Le développement de la résilience au travail
- La prévention des risques des nouvelles formes de travail
- Précarité de l'emploi et risques professionnels
- L'organisation du travail à l'épreuve des risques psychosociaux
- Les risques organisationnels du Lean Management sur la santé au travail
- La prévention des risques professionnels des cadres
- La notion de charge mentale au travail
- La prévention du stress au travail
- Le facteur humain dans la prévention des risques professionnels
- La prévention des risques psycho-sociaux
- Stress au travail : Nouvelles dispositions pour les employeurs
- Le Québec met en débat la question du suicide au travail.
- Restructuration d'un service et risques psycho-sociaux : L'analyse juridique d'un conflit
- Le WOCQC une méthode de diagnostic des risques psychosociaux liés au travail
- Comportements des employeurs et gestion de la prévention des risques professionnels
- Un besoin de connaissances « adaptées » pour favoriser le développement des PME
- Harcèlement et violence au travail : entrée en vigueur d'un accord interprofessionnel
- La prévention du harcèlement

Accueil > Protections collectives - Organisation - Ergonomie > Psychologie du travail

La notion de charge mentale au travail

Dans son travail, l'opérateur supporte une charge physique et mentale. Si la charge physique est assez facile à définir et à mesurer, il n'en est pas de même pour la charge mentale pour laquelle interviennent de multiples facteurs et leurs interactions qui rendent difficiles l'appréciation objective des exigences et des pressions psychologiques exercées sur le psychisme du travailleur. L'excès de charge mentale génère des conditions de travail stressantes, responsables de risques psychosomatiques.



L'essentiel

La notion de charge mentale au travail

Dans son travail, l'opérateur supporte une charge physique et mentale. Si la charge physique est assez facile à définir et à mesurer, il n'en est pas de même pour la charge mentale pour laquelle interviennent de multiples facteurs et leurs interactions qui rendent difficiles l'appréciation objective des exigences et des pressions psychologiques exercées sur le psychisme du travailleur. L'excès de charge mentale génère des conditions de travail stressantes, responsables de risques psychosomatiques. Les nouvelles formes d'organisation et de management, les nouvelles technologies, la tertiarisation croissante des emplois, une intensification et une densification du travail dans une économie mondialisée et très concurrentielle, renforcent la charge mentale liée au travail qui tend à supplanter la charge physique comme facteur de risque principal dans de nombreux secteurs d'activité. Plusieurs modèles permettent de mieux cerner la notion de charge mentale au travail, ce qui permet d'objectiver les conditions de travail au travers d'enquêtes avec des questionnaires avec des items choisis aussi factuels que possible et de matrices d'analyse.

Définition de la charge mentale au travail

L'ensemble des opérations mentales effectuées par un travailleur lors de son activité professionnelle, efforts de concentration, de compréhension, d'adaptation, d'attention et de minutie, accomplissements de tâches de traitement d'informations, mais aussi pressions psychologiques liées aux exigences de rapidité, délai, qualité d'exécution, à l'obéissance aux ordres de la hiérarchie et à la gestion des relations avec les collègues et les tiers, génèrent une contrainte psychique de charge mentale : celle-ci est cumulative tout au long de la vie professionnelle. De multiples facteurs interviennent dans la notion de charge mentale : de très nombreux aspects psychologiques, sociologiques et organisationnels ont conduit à de nombreuses approches managériales différentes. Les recherches et la littérature sur les théories de charge mentale sont foisonnantes, s'appuyant sur une multitude de théories psychologiques et d'expérimentations et de pratiques empiriques en entreprise. Les contraintes de temps et la quantité et la complexité de travail font clairement partie de la charge mentale, mais ces facteurs évidents sont loin d'être les seuls, notamment parce que il y a la présence d'interactions avec d'autres personnes au travail, à l'intérieur de l'entreprise chefs, pairs ou subordonnés, ou à l'extérieur, clients, fournisseurs, prestataires... Les conflits au travail, qu'ils soient relatifs au rôle, à la fonction ou à l'autonomie dans la structure de l'entreprise ou aux valeurs (éthique, image du métier...) amplifient la charge mentale. Les exigences émotionnelles fréquentes dans les métiers relationnels (commerciaux, médico-sociaux, enseignement...) génèrent une vive tension augmentant la charge mentale du fait de la fréquente dissonance entre les sentiments réels du travailleur et l'apparence qu'il doit afficher vis-à-vis de son interlocuteur ou client (amabilité forcée, compréhension facile...). Les violences internes (abus d'autorité, harcèlements moral ou sexuel) et externes au travail (agressions verbales ou physiques des tiers à l'entreprise) sont des facteurs aggravant la charge mentale. Enfin, les mauvaises ambiances physiques de travail (sonores, thermiques, lumineuses, ergonomiques...) ou organisationnelles (travail de nuit, isolé, les jours fériés, heures supplémentaires, ...) conditionnent aussi la charge mentale. A l'inverse, le soutien social au travail, l'aide et la reconnaissance de la part des supérieurs ou des collègues, diminuent la charge mentale : compte tenu des capacités intellectuelles de l'individu et de l'organisation mise en place dans l'entreprise (technique, administrative), sa motivation agit directement sur le poids de la charge mentale qu'il ressent en mobilisant au mieux ces capacités psychiques. De même, le plaisir ressenti de faire une tâche utile et/ou gratifiante sur un plan intellectuel, le sentiment d'accomplissement et de progression individuelle dans un travail adapté à ses capacités et à sa personnalité, le sentiment d'efficacité personnelle et d'estime de soi, diminuent sensiblement la charge mentale.

Les conséquences d'une surcharge mentale au travail

L'impact sur la santé au travail se manifeste lorsqu'il y a une surcharge mentale, mais sa mesure est bien difficile à établir : si l'évaluation des niveaux d'exposition professionnelle passe par la mesure de paramètres physiques (bruit, lumière, vibrations, température...), chimiques, biologiques ou radiologiques et repose sur des connaissances scientifiques pointues et sur des matériels et procédures d'analyse de haute exigence, il n'en est pas du tout de même avec l'évaluation des nuisances psychiques. Par ailleurs, les surcharges mentales sont ressenties de manière très diverses selon les individus, sans que les différences analogues à l'anatomie (taille, poids, force, âge...) pour la surcharge physique viennent en appui d'une analyse a priori. Les seuils dans le niveau de contrainte psychique, au delà desquels l'astreinte qui en résulte pour les opérateurs est excessive, n'existent pas de façon absolue et mesurable et ne se manifestent que par leurs effets a posteriori : baisse de la performance, apparition de symptômes de fatigue, hausse des incidents ou accidents. Il y a une grande variabilité individuelle, selon les capacités d'acquisition et d'organisation, la structure psychique, et l'apprentissage ou l'entraînement comme pour la surcharge physique. De nombreux éléments mettent en évidence les effets pathogènes d'une surcharge mentale chez les travailleurs : le stress et l'épuisement professionnel (burn-out) sont les conséquences néfastes des

- Créer un compte

> Actualités

(12-10-2017) : La pollution de l'air cause encore plus de 500 000 morts par an en Europe
(3-10-2017) : Pénibilité : l'obligation de suivi de l'exposition aux risques chimiques supprimée
(14-9-2017) : La fréquence des accidents du travail à un plus bas historique
(12-9-2017) : Réforme du code du travail : ce qui contiennent les ordonnances

> Newsletter

- S'inscrire
- Voir un exemple

> Pratique

Imprimer la page
 Envoyer à un ami
 Ajouter aux favoris
 Donner votre avis

- sexuel au travail
- La prévention du harcèlement moral au travail
 - La prévention des risques psychosociaux des changements d'organisation du travail

> Infos

- Tous les dossiers
- A la une de l'actualité
- Adresses utiles

> Offres

- Voir toutes les offres

> Offres du jour



Risques Psychosociaux

> Fournisseurs

- Pourquoi devenir annonceur ?
- Découvrir nos offres
- Portail Sécurité
- Emailing Préventeurs
- Fichier Préventeurs
- Se référencer gratuitement
- Demande d'information
- Accès clients

surcharges mentales. En cas de surcharge mentale prolongée, le travailleur conserve son équilibre psychique dans un environnement stressant avec une stratégie individuelle de défense de répression psychique, conduites addictives et somatisations.

Le stress permanent a des effets destructeurs et pathogènes sur les individus qui y sont soumis : la confirmation de la réalité croissante des atteintes à la santé psychique et de ses effets somatiques par le stress (maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques, troubles gastro-intestinaux, états d'anxiété et dépressifs...) et du rôle des facteurs organisationnels dans les entreprises constitue une alerte majeure de santé publique, puisqu'environ la moitié des arrêts maladie en serait imputable, directement ou indirectement.

En cas de stress, il y a mobilisation du système endocrinien face à cette agression ou menace, ce qui provoque à court et à long terme, une augmentation de la fréquence cardiaque, de la pression artérielle, de la sécrétion de cortisol, de catécholamines (dont l'adrénaline) ... avec effet sur anabolisme/catabolisme entraînant de nombreuses conséquences psychosomatiques.

- atteintes physiques

Troubles musculo-squelettiques (douleurs des articulations et douleurs musculaires).

Troubles gastro-intestinaux (maux de ventre, douleurs et ulcères d'estomac).

Accidents cardiovasculaires et accidents vasculaires cérébraux (hypertension artérielle, palpitations cardiaques, cardiopathie coronarienne...).

Céphalées, migraines.

Hypercholestérolémie, diabète de type 2.

Crises d'asthme.

- atteintes psychiques

Fatigue et irritabilité chroniques

Troubles du sommeil

Bouffées de chaleur et hypersudation

Crises d'angoisse

Dysfonctionnement sexuel

Syndrome dépressif d'épuisement professionnel, le burn-out (comportement addictif à un travail)

Dépression majeure

- troubles du comportement

Réactions auto et hétéro agressives.

Troubles des conduites alimentaires (obésité).

Consommation accrue de médicaments.

Consommation accrue d'alcool, de tabac et autres substances psychotropes.

Isolement social (sédentarité, réduction des loisirs et des activités communautaires).

Difficulté d'apprentissage, performances réduites.

Mauvaises décisions, incohérences dans les actions, erreurs d'exécution.

Comportements à risque et actions suicidaires.

Hyperactivité ou au contraire apathie, cynisme, démotivation complète.

Le contexte socio-économique du renforcement de la charge mentale au travail

• Les adaptations et les changements organisationnels fréquents

L'entreprise évolue de plus en plus dans un environnement en constante évolution : celle-ci peut être brutale ou graduelle, volontaire ou imposée, mais dans tous les cas, la capacité d'anticipation et d'adaptation de l'entreprise, de son organisation et de ses collaborateurs, est un des facteurs clé de succès, ou tout simplement de survie ... La gestion des ressources humaines doit aussi s'analyser compte tenu d'un nouvel environnement managérial et des mutations économiques qui induisent une remise en cause de la stabilité et la sécurité d'emploi (externalisation des tâches et menaces de délocalisations, contrats courts...).

Or, les facteurs déclencheurs de changement créent souvent une véritable rupture, car il y a une remise en cause de la manière d'agir des acteurs concernés, changement d'organisation, de systèmes de gestion, d'outils et méthodes de production, redéploiement d'effectifs...

Beaucoup de décisions managériales privilégient une démarche de réalisation de changement explicite sous forme d'exigence en négligeant la compréhension et l'appropriation par les acteurs qui auront à les mettre en œuvre, d'où anxiété, sentiment de perte des repères, de savoir-faire ou de pouvoir. Tous les individus, à des degrés variables, ont du mal à se remettre en cause et à se projeter dans un futur incertain, d'où le développement de comportements de résistances, des réactions de doute et d'angoisse devant tout changement, facteurs de charge mentale accrue, particulièrement dans un contexte de vieillissement de la population active.

• Un contexte entrepreneurial de plus en plus concurrentiel

Dans un contexte entrepreneurial de plus en plus concurrentiel, avec des critères de rentabilité de plus en plus exigeants, les systèmes organisationnels demandent une grande réactivité, productivité et compétitivité, avec comme conséquence éventuelle une surcharge mentale due aux méthodes de management et à la gestion des ressources humaines mises en œuvre :

- des exigences accrues à la fois de productivité et de qualité parfois incompatibles,

- la multiplicité et le caractère contradictoire des donneurs d'ordre,

- des cadences élevées (augmentation du rythme, réduction du temps non directement productif),

- des objectifs de réductions drastiques et souvent inatteignables des coûts et des délais,

- l'insécurité et la précarité de l'emploi (accroissement des CDD, de l'intérim, des temps partiels ...),

- la flexibilité imposée avec des exigences d'horaires ajustés en fonction de la demande et le travail en horaires décalés,

- le nomadisme accru des travailleurs avec des déplacements et un éloignement du domicile,

- la disponibilité constante par le truchement du téléphone ou de l'ordinateur portable,

- des contrôles constants et/ou tatillons,

- des délais continuellement serrés (flux tendus, urgence permanente).

Plus fondamentalement, les réponses organisationnelles à ces nouvelles exigences de compétitivité se caractérisent par des modifications qui touchent tous les niveaux de l'organisation et passe par des attentes de nouvelles polyvalences, par la constitution d'équipes pluri-métiers (management par projet) qui éloignent les acteurs de leur communauté professionnelle. Ceci entraîne, d'une part, une remise en question des expertises : les acteurs peuvent ainsi être mis dans des situations d'autonomie excessive, voire en situation d'incompétence, avec des missions ambiguës, des objectifs incohérents. D'autre part, ces évolutions organisationnelles entraînent une forte déstabilisation, voire une déstructuration des collectifs de soutien (métier ou fonction).

En parallèle, le contenu des rôles de management évolue fortement. Cette évolution consiste à demander aux managers d'assumer de plus en plus de nouvelles missions (qualité, progrès continu, conduite du changement...), à côté de leur responsabilité opérationnelle, et ils sont placés entre l'attente de performances collectives difficiles à atteindre voire ressenties comme arbitraires et des modes individuels d'évaluation ou est perçu un déséquilibre entre les besoins des tâches professionnelles qui leur sont confiées et les moyens dont ils disposent pour les réaliser : il en résulte un manque de cohérence entre les attentes face à leur travail et la réalité de celui-ci.

L'évolution inquiétante de certaines méthodes modernes de management contribuent à mettre en évidence les effets délétères de nouvelles organisations qui, paradoxalement, prônent l'autonomie et la responsabilité individuelle, sans en fournir la formation ni les moyens, ce qui est ressenti comme un facteur majeur d'agression psychique : sentiment d'inefficacité / d'incompétence / perte de l'estime de soi / doute de la valeur de son travail en comparant les résultats obtenus avec la norme imposée par la hiérarchie.

- La tertiarisation croissante de l'économie

A mesure de la tertiarisation de l'économie et du fait que les tâches administratives, intellectuelles et relationnelles deviennent de plus en plus nombreuses et primordiales, on assiste en ce début du 21^{ème} siècle à un déplacement des risques professionnels vers les fonctions mentales qui sont de plus en plus sollicitées. On est passé de la notion de contrainte physique à la notion de contrainte mentale induite par une organisation hiérarchisée et bureaucratisée, d'un travail concret de fabrication à un travail abstrait sur écran.

L'intensification de la charge mentale est induite par les nouvelles technologies informatiques, la formalisation généralisée des procédures de travail (exigences des certifications, des normes de qualité, juste-à-temps...), l'adaptation rapide aux nouveaux logiciels, qui imposent une vigilance, une précision accrues et constantes.

Les risques de surcharge mentale se rencontrent le plus souvent désormais dans les situations de travail de bureau, ou la promiscuité prolongée dans un espace clos, les travers de relations hiérarchiques abusives, les favorisent : le stress managérial (organisation, contrôle et rythme de travail), le stress lié à tension émotionnelle de la relation hiérarchique, le stress du harcèlement moral ou sexuel.

Dans la pratique, savoir distinguer ce qui relève d'une pratique managériale excessive du harcèlement moral est parfois malaisé.

Certaines formes d'organisations du travail provoquent par elles-mêmes le harcèlement et la violence au travail (management par la punition, la peur...). Stricto sensu, le harcèlement moral est le fait d'un supérieur hiérarchique (ou, rarement d'un collègue) ayant une personnalité perverse qui agit dans un but gratuit de destruction d'autrui et de valorisation de son propre pouvoir, et ces agissements ne visent pas à l'amélioration objective du travail : le harcèlement moral consiste à isoler le salarié, à le persécuter par la surveillance obsessionnelle de tous ses faits et gestes, à déqualifier sans raison son poste, à le surcharger ou au contraire à le sous-charger abusivement, à lui adresser constamment des reproches de type punitif visant sa personnalité, à exiger sans cesse des justifications, à afficher du mépris et à l'humilier publiquement ...

- La demande croissante de services

La demande de services évolue de façon importante dans la vie économique, et se traduit par l'augmentation spectaculaire de l'emploi dans ces secteurs : or, tout contact d'un employé avec le public implique des risques de violence, qui croissent donc à la mesure de l'expansion de ces secteurs économiques.

En effet, des clients peuvent être violents ou le devenir dans certaines situations, particulièrement les services publics qui focalisent toute l'insatisfaction et les frustrations sociales dont l'Etat et la société sont rendus responsables par certains usagers.

Egalement, des manques de qualité (délais de livraison non tenu, matériel défectueux, prix non conforme ...), des promesses commerciales excessives (réparation express, service "Zéro défaut", disponible 24h sur 24, 7j sur 7...) multiplient les clients non satisfaits et fournissent des raisons à des personnes dont les facteurs individuels psychologiques (maladie mentale ou abus d'alcool ou de drogues) ou sociaux (chômage, situation de précarité) rendent agressifs.

Les secteurs d'activité concernés sont notamment les entreprises de transports publics, l'éducation nationale, le secteur sanitaire et social (hôpitaux, services sociaux, ...), les agences bancaires et postales, les grandes surfaces commerciales...

Par ailleurs, l'obsession de l'organisation de plaire à ses clients selon une logique « bon service = client satisfait », entraîne, dans des métiers caractérisés par la permanence d'une interaction avec l'usager, des conséquences émotionnelles pouvant s'avérer difficiles à supporter psychologiquement : même en dehors de violence caractérisée, la nécessité de contenter continuellement un client exigeant, sans toujours avoir les moyens pour le faire, constitue un facteur d'augmentation de la charge mentale. Des entreprises qui délivrent des informations aux clients peu claires, incomplètes, ambiguës, erronées, qui ne laissent aucune marge de manœuvre à son agent pour négocier un dédommagement, une ristourne, un avoir, une reprise sans frais...

Il existe des exemples d'organisations qui induisent des situations stressantes systématiques aux agents de ses services commerciaux ou d'après-vente.

Les modèles de mesure de la charge mentale au travail

L'approche et l'étude de la charge mentale au travail nécessite de disposer d'outils méthodologiques, avec la difficulté qu'il n'existe pas de méthodes de mesure directe ou indirecte de la charge mentale d'une façon globale et objective et que la définition du concept de la charge de travail mentale diffère selon les disciplines des experts, dont la psychologie, l'ergonomie, la sociologie et le comportement organisationnel.

L'évaluation pratique de la charge mentale au travail requiert de repérer les sources de charge mentale, et de trouver dans l'organisation du travail tout ce qui l'augmente, au travers d'une bonne définition des indicateurs observés, les plus factuels possibles : pour décrire la charge mentale, on utilise des enquêtes et on analyse les réponses des travailleurs à des questionnaires sur leurs conditions de travail. Par la combinaison de plusieurs indicateurs, par le recoupement de plusieurs réponses sur le même thème, on peut cerner des situations organisationnelles stressantes, mieux objectiver les possibilités de surcharge mentale.

Les méthodes de Karasek et Siegrist proposent trois axes d'analyse dont les croisements sont significatifs d'une situation de charge mentale :

1) **Les exigences de travail** qui correspondent au niveau de demande psychologique en quantité, complexité et durée de travail à fournir : contraintes cognitives et temporelles, en y associant les tâches imprévues et/ou morcelées, les ordres contradictoires, les interruptions de tâches pour en effectuer d'autres plus urgentes, la dépendance vis-à-vis des autres...

2) **Le degré d'autonomie** qui correspond à la possibilité de choisir les modes opératoires et à la capacité à peser sur les décisions (latitude décisionnelle), à l'utilisation des compétences et qui mesure la possibilité d'épanouissement dans la réalisation de la tâche : liberté d'organisation, marges de manœuvre, diversité des tâches, développement des connaissances, des compétences, créativité...

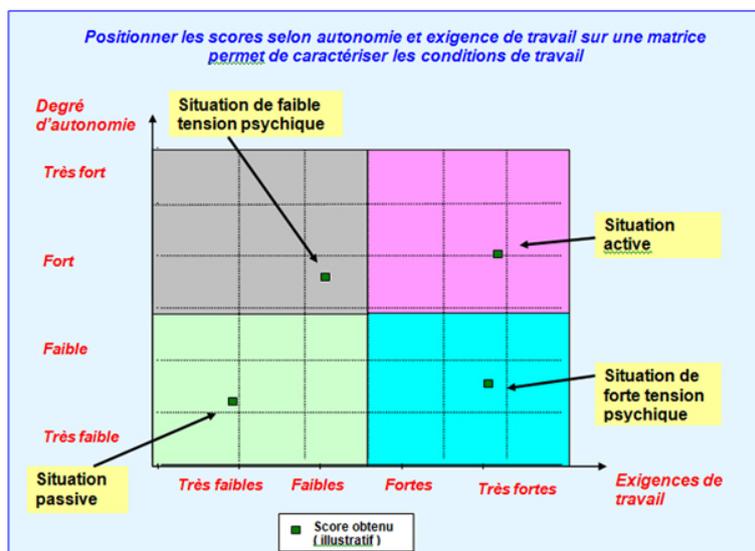
3) **Le soutien social**, instrumental ou émotionnel, dont dispose le travailleur sur son lieu de travail, de la part des collègues et de la hiérarchie : soutien sur les aspects techniques comme la mise en œuvre d'une machine ou d'une procédure ou sur les aspects d'aide morale et de reconnaissance des efforts et des résultats. Le modèle effort / récompense de Siegrist stipule qu'un déséquilibre entre un effort consenti élevé et un faible niveau de récompense au travail (estime, promotion, augmentation de salaire...) est un facteur important de charge mentale.

Dans le questionnaire d'évaluation collective, les travailleurs doivent apprécier s'ils sont, ou non, soumis aux contraintes qui leur sont citées au travers de réponses du type Oui / Non ou au moyen d'échelles du type Toujours / Souvent / Rarement/ Jamais ou Pas du tout d'accord / Pas d'accord / D'accord / Tout à fait d'accord, sur 32 questions : 9 questions sur la demande psychologique, 3 questions sur l'autonomie

décisionnelle, 6 questions sur l'utilisation des compétences, 4 questions sur le soutien social de la hiérarchie, 4 questions sur le soutien social des collègues et 6 questions supplémentaires sur la reconnaissance au travail.

Pour chaque axe, on calcule un score en cumulant les notes attribuées à chaque question.

En croisant les deux premières dimensions, on obtient la matrice de Karasek où les exigences du travail figurent en abscisse et le degré d'autonomie en ordonnée.



A l'intérieur de chaque situation de travail, vient s'ajouter le score de soutien social qui module l'intensité de la charge mentale : une situation de forte tension psychique associée à un faible soutien social entraîne des conditions de travail particulièrement stressantes, pour lesquelles des mesures de prévention urgentes et fortes pour éviter l'apparition de graves risques psychosociaux (accidents cardiovasculaires, dépressions...) doivent être prises, alors que c'est moins le cas si le soutien social est élevé.

La diagonale « Passivité - Activité » indique la capacité de développement personnel offerte par le travail. Il faut noter qu'il est possible que la situation de pénibilité mentale ne soit pas perçue par les travailleurs car la méthode de Karasek ne renseigne pas sur leur degré de résistance au stress par stratégie d'adaptation (ou « coping »), et qu'à contrario, une méthode de Karasek utilisée pendant ou immédiatement à la suite d'un conflit social portant sur les conditions de travail soit sujette à un biais d'exagération.

Toutefois, ces méthodes permettent d'acquérir les connaissances et les capacités à combiner les schémas explicatifs des phénomènes de surcharge mentale, dès que les indicateurs d'alerte de souffrance au travail chez les salariés sont repérés : augmentation de la fréquence et de la gravité des urgences sur le lieu du travail liées à des incidents conflictuels (actes de violence, bouffées délirantes, tentative de suicide ...), de l'aggravation des indicateurs de santé négatifs (troubles musculo-squelettiques, troubles cardio-vasculaires, dépressions ...), hausse du taux d'absentéisme, du turn-over.

Ce sont des démarches d'analyse des symptômes, de repérage des déterminants de souffrance psychique pour remonter aux causes organisationnelles : mise en évidence des situations qui dépassent les capacités d'adaptation des individus, recherche objective des facteurs psychologiques ou sociologiques auquel est associé, de façon significative et importante, un certain nombre de problèmes de santé mentale.

Dans les entreprises, de nombreuses enquêtes de ce type font état d'une hausse constante de la fréquence et de l'intensité des facteurs de stress qui provoquent des risques psychosociaux en augmentation, qui nuisent à la fois à la santé des travailleurs et à l'efficacité de l'entreprise, ce qui justifie l'adoption de mesures techniques et organisationnelles, principalement dans le domaine du management.

Au terme de cette démarche, la conviction du management que l'organisation doit investir de façon préventive dans le bon état de santé psychologique des salariés est plus facilement acquise, car objectivée.

Mai 2013

ACCUEIL

- Rechercher
- Voir toutes les offres
- Tous les dossiers
- Fil d'info : à la une de l'actualité
- Adresses utiles

OFFRES

- Environnement Pollution
- Santé Hygiène Médecine du travail
- Protections collectives Organisation Ergonomie
- Protections individuelles
- Incendie Explosion
- Formation Conseils

DOSSIERS

- Environnement Pollution
- Santé Hygiène Médecine du travail
- Protections collectives Organisation Ergonomie
- Protections individuelles
- Incendie Explosion
- Formation Conseils

FOURNISSEURS

- Pourquoi devenir annonceur?
- Découvrir nos offres
- Portail Sécurité
- Emailing Préventeurs
- CD-Rom Préventeurs
- Se référencer gratuitement
- Demande d'information
- Accès clients

INFOS SOCIÉTÉ

- Qui sommes-nous?
- Mentions légales
- Conditions générales
- Plan du site
- Contact