

FICHE OUTIL



CHARGE MENTALE ET SURCHARGE DE TRAVAIL : COMMENT AGIR ?

DÉFINITION

La **charge mentale** correspond à l'ensemble des sollicitations cognitives liées au travail :

- Organisation,
- Anticipation,
- Gestion des priorités,
- Pression des délais
- etc.

La surcharge de travail apparaît lorsque les **exigences professionnelles dépassent les ressources disponibles** (temps, moyens, compétences).

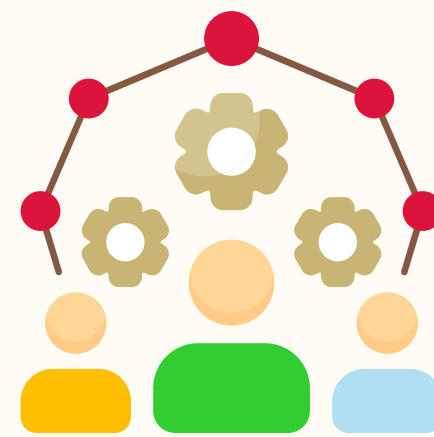
Ces deux notions sont étroitement liées et constituent un **facteur majeur de Risques Psychosociaux (RPS)**.

LES SIGNES D'ALERTE



CHEZ LE SALARIÉ

- Fatigue persistante / épuisement
- Difficulté à se concentrer
- Stress constant / irritabilité
- Sentiment d'être débordé
- Troubles du sommeil
- Baisse de motivation



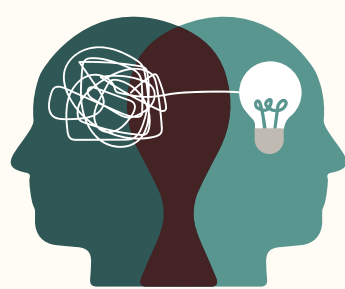
DANS LA STRUCTURE

- Augmentation de l'absentéisme
- Turn-over élevé
- Erreurs fréquentes
- Baisse de performance
- Climat social dégradé

LES CAUSES PRINCIPALES



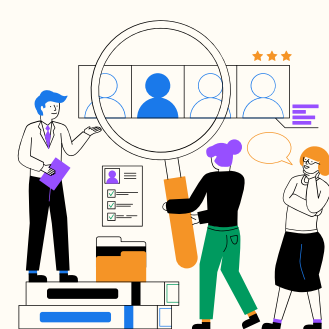
Charge de travail excessive
ou mal répartie



Manque de clarté dans les missions



Objectifs irréalistes



Manque de moyens
humains ou techniques

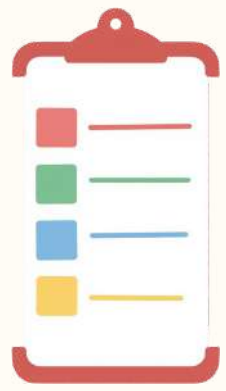


Difficulté à déconnecter
(hyperconnexion)



Mauvaise organisation interne

LES ACTIONS À METTRE EN PLACE



CÔTÉ ORGANISATION

- Clarifier les rôles et responsabilités
- Prioriser les tâches (urgent / important)
- Adapter la charge de travail
- Mettre en place des outils de planification
- Limiter les sollicitations inutiles



CÔTÉ MANAGEMENT

- Fixer des objectifs réalistes
- Être à l'écoute des équipes
- Encourager le feedback
- Valoriser le travail réalisé
- Identifier les signaux faibles



CÔTÉ SALARIÉ

- Apprendre à prioriser
- Oser dire non ou demander de l'aide
- Organiser son temps de travail
- Faire des pauses régulières
- Déconnecter en dehors du travail

BONNES PRATIQUES



Mettre en place des temps d'échange réguliers (réunions, points individuels)



Proposer des formations (gestion du stress, organisation...)



Instaurer un droit à la déconnexion



Sensibiliser les équipes aux RPS



Favoriser un environnement de travail sain

OUTILS CONCRETS

ENTRETIENS INDIVIDUELS RÉGULIERS

- Ajuster les missions,
- Identifier une surcharge,
- Renforcer la communication,
- Prévenir les RPS.

Moment clé pour maintenir un équilibre et éviter l'épuisement.



OUTILS CONCRETS

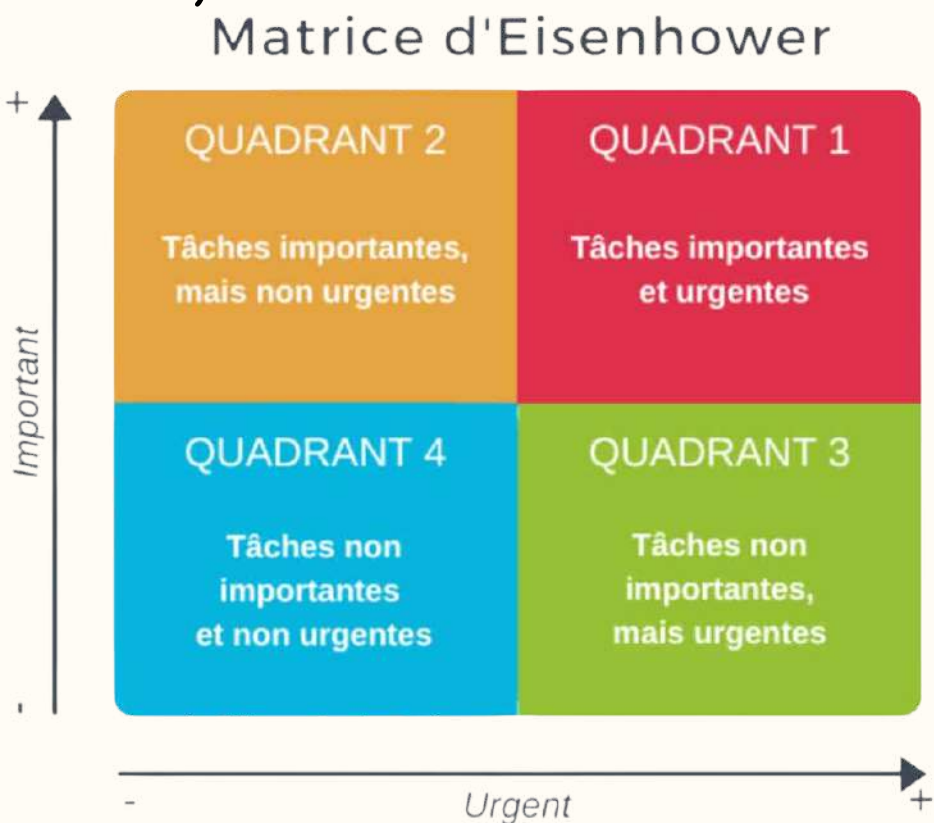
MATRICE D'EISENHOWER (PRIORISATION)

Outil de gestion du temps permettant de classer les tâches selon deux critères : urgence et importance.

Elle aide à :

- identifier les priorités,
- éviter de se disperser,
- déléguer certaines tâches,
- réduire la surcharge mentale liée à l'accumulation.

Idéal pour mieux organiser sa journée et se concentrer sur l'essentiel.



PLANNING HEBDOMADAIRE PARTAGÉ



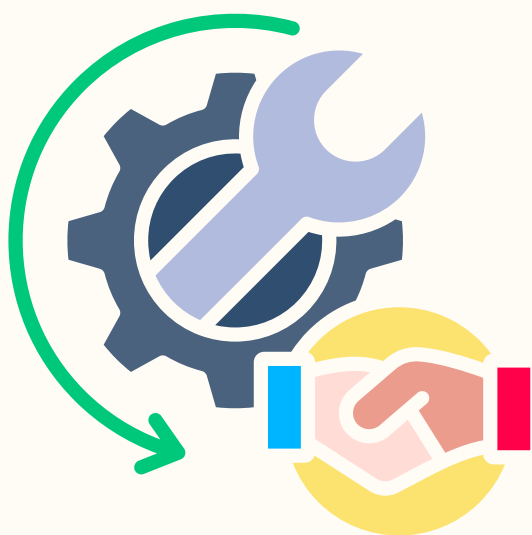
- Outil (Excel, Teams, agenda partagé...) permettant de visualiser la répartition des tâches sur la semaine pour l'ensemble de l'équipe.
- Il permet :
- d'anticiper la charge de travail,
- d'équilibrer les missions,
- d'éviter les doublons ou oublis,
- d'améliorer la coordination.

Favorise la transparence et une meilleure organisation collective.

OUTILS COLLABORATIFS (TEAMS, TRELLO...)

- de centraliser les informations,
- de suivre l'avancement des tâches,
- de réduire les échanges dispersés (mails, messages),
- de clarifier qui fait quoi.

Limite les interruptions et améliore la fluidité du travail.



QUESTIONNAIRE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL



Outil d'évaluation (anonyme ou non) permettant de recueillir le ressenti des salariés sur leur charge de travail, leur stress ou leur organisation.

Il permet :

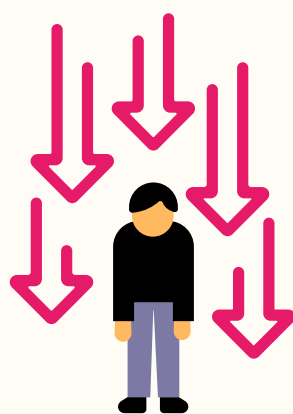
- d'identifier les situations à risque,
- de détecter les signaux faibles,
- d'adapter les actions de prévention,
- d'impliquer les équipes.

Utile pour agir avant que la situation ne se dégrade.

RISQUES EN CAS D'INACTION



BURN-OUT



DÉSENGAGEMENT DES SALARIÉS



CONFLITS INTERNES



PERTE DE PERFORMANCE



RISQUES JURIDIQUES POUR L'EMPLOYEUR
(OBLIGATION DE SÉCURITÉ)

LE RÔLE DE L'EMPLOYEUR

L'employeur a une obligation légale de protéger la santé physique et mentale des salariés (Code du travail).

Il doit :

- Évaluer les risques
- Mettre en place des actions de prévention
- Adapter l'organisation du travail



À RETENIR

La charge mentale et la surcharge de travail ne sont pas une fatalité.

Une organisation claire, un management à l'écoute et des outils adaptés permettent de prévenir efficacement ces risques.



LIENS UTILES

- BOÎTE À OUTILS SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL (MINISTÈRE DU TRAVAIL)

[HTTPS://WWW.INRS.FR/RISQUES/PSYCHOSOCIAUX/CE-QU-IL-FAUT-RETENIR.HTML](https://www.inrs.fr/risques/psychosociaux/ce-qu-il-faut-retenir.html)

- CAMPAGNE “PARLONS SANTÉ MENTALE” INRS

[HTTPS://WWW.INRS.FR/ACTUALITES/PARLONS-SANTE-MENTALE-AU-TRAVAIL.HTML](https://www.inrs.fr/actualites/parlons-sante-mentale-au-travail.html)

- COMPRENDRE LA SANTÉ MENTALE AU TRAVAIL

[HTTPS://WWW.INFO.GOUV.FR/GRAND-DOSSIER/PARLONS-SANTE-MENTALE/PREVENIR-LES-RISQUES-AGIR-POUR-LE-BIEN-ETRE-AU-TRAVAIL](https://www.info.gouv.fr/grand-dossier/parlons-sante-mentale/prevenir-les-risques-agir-pour-le-bien-etre-au-travail)

ARTICLES DE LOI

- [ARTICLE L4121-1 DU CODE DU TRAVAIL](#)

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

- [ARTICLE L4121-2 DU CODE DU TRAVAIL](#)

L'employeur doit :

- éviter les risques
- évaluer les risques (dont les RPS)
- adapter le travail à l'homme
- planifier la prévention

- [ARTICLE R4121-1 DU CODE DU TRAVAIL](#)

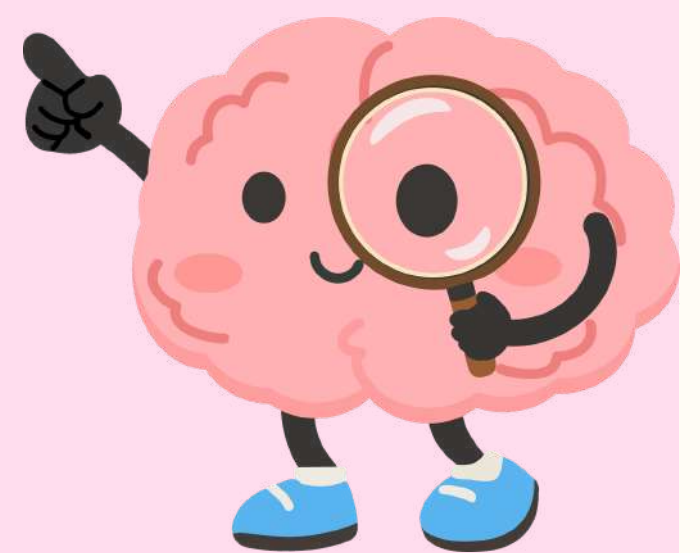
Obligation de formaliser les risques dans le Document Unique (DUERP).

- [ARTICLE L2242-17 DU CODE DU TRAVAIL](#)

Obligation de prévoir des modalités pour assurer le respect des temps de repos et limiter l'hyperconnexion.

- [ARTICLE L1152-1 DU CODE DU TRAVAIL](#)

Aucun salarié ne doit subir des agissements répétés entraînant une dégradation des conditions de travail.





SEVO PSL 95

© 2026 – SEVO PSL 95 – TOUS DROITS RÉSERVÉS