

# Contraintes

## et astreintes<sup>1</sup>



Activité



Travail



Conditions

L'étude du travail consiste – de manière centrale – à identifier les exigences du travail et à recenser les variables composant le coût humain du travail, autrement dit la charge de travail. Pour étudier cette charge de travail, il convient de comprendre les contraintes et les astreintes afférentes au travail.

La contrainte correspond à l'ensemble des exigences du travail d'un poste de travail donné. La contrainte ne dépend pas des opérateurs qui occupent le poste, mais bien des facteurs qui composent les conditions de réalisation du travail.

L'astreinte est la conséquence de la contrainte. C'est donc la réponse de l'organisme aux contraintes en fonction de la quantité de ressources (physiologiques, motrices, cognitives, sociales, émotionnelles...) mobilisées par l'opérateur pour réaliser son travail. L'astreinte dépend donc de l'activité développée par l'opérateur pour répondre à la contrainte selon ses possibilités et selon les circonstances de réalisation de son travail. L'astreinte peut être de nature physiologique, psychologique et/ou psychosociologique.

Contraintes et astreintes forment donc une sorte de couple inséparable : la contrainte s'exerce sur l'opérateur, l'astreinte en est le résultat, le « coût » ou la conséquence pour l'opérateur. Ainsi, l'astreinte est souvent rapprochée de la notion de charge de travail, dans le sens où elle correspond à l'effet du travail sur l'homme ; tandis que la contrainte est rapprochée de

la notion d'exigence du travail, qui correspond à l'ensemble des facteurs qui caractérisent la situation de travail (Sperandio, 1984).

La contrainte désigne ainsi des variables externes à la tâche. Elles sont généralement de nature :

- physique : port de charges, postures, mouvements, déplacements... ;
- psychologique : type et nombre d'informations à traiter, vigilance et sollicitation mémorielle, attention visuelle... ;
- environnementale : bruit, température, éclairage... ;
- psychosociale : travail isolé ou en groupe, communication et coopération, responsabilité, organisation... ;
- temporelle : horaires, rythmes, organisation temporelle, saisonnalité...

En réaction, les astreintes peuvent se manifester sous la forme d'une augmentation du rythme cardiaque, de la respiration, de sudation ou encore de fatigue mentale, de débordement cognitif, d'une baisse de la concentration et s'accompagner d'une série d'effets nuisibles du travail sur l'humain.

---

## **Contraintes, ressources personnelles et astreintes**

---

Si les contraintes sont définies objectivement par l'entreprise pour répondre à des objectifs productifs, elles sont, en revanche, perçues subjectivement par l'opérateur en fonction de plusieurs facteurs. Certains sont générés et gérés par l'entreprise comme les facteurs temporels (rythme de travail haché ou régulier, travail de pointe, répétitif ou varié), sociaux (relations hiérarchiques ou avec les collègues, contrat de travail précaire), techniques (ergonomie de l'outil et de l'espace de travail) ou d'ambiance (thermique, acoustique, lumineuse, vibrations). D'autres sont propres aux conditions de vie en dehors de l'entreprise tels que la charge de transport (temps de transport, position debout prolongée, inconfort), un temps de repos insuffisant (responsabilités familiales, insalubrité du logement), les technologies (nomades, mobiles, hybrides, partagées) mais aussi des caractéristiques personnelles (conditions physiques, expériences, modes opératoires, objectifs personnels, motivations).

Pour répondre à cette variabilité dans les contraintes, l'opérateur va adapter son mode opératoire par la variation des ressources qu'il mobilise dans le temps, afin de réduire l'astreinte. En conséquence, plus un opérateur possède de ressources, plus il pourra agir sur le niveau d'astreinte. Le lien entre contrainte et astreinte n'est donc pas direct, il est médié par les ressources personnelles. Ce qui signifie qu'une contrainte similaire peut provoquer des astreintes différentes chez deux individus. Par exemple, une tâche objectivement simple, aux contraintes faibles, pourra générer une astreinte forte chez un opérateur novice et une astreinte faible chez un sujet expérimenté.

---

## Impacts sur la santé physique et mentale et sur la performance

---

Lorsque les astreintes d'une activité sont élevées, elles vont générer de la fatigue. Cette fatigue a pour conséquence de diminuer temporairement les ressources disponibles, diminution qui, en retour, renforce l'astreinte initiale. Lorsqu'une fatigue s'installe dans le temps, sans un temps de récupération suffisant, elle risque de provoquer des maladies professionnelles. Ainsi, une fatigue élevée représente un risque sur une courte période, là où les conséquences d'une fatigue faible ne se révéleront qu'après plusieurs années d'activité (Cabon, 2015).

Pour développer la santé d'un opérateur et sa performance, l'ergonome devra réaliser une analyse la plus exhaustive possible des contraintes et astreintes afin de définir des recommandations, et plus encore un plan d'action, pour améliorer les situations de travail.

## Bibliographie

Cabon, P. (2015). Des approches prescriptives aux systèmes de gestion du risque fatigue. *Perspectives Interdisciplinaires sur la Santé au Travail*, 17-2.

Sperandio, J.C. (1984). *L'ergonomie du travail mental*. Paris : Masson.

☞ *Bruit et ambiance sonore. Charge de travail. Conditions de travail. Confort. Diversité et variabilité des situations. Exigences au travail. Fatigue. Maladies professionnelles. Modes opératoires. Pénibilité. Postures et mouvements. Stress et charge de travail.*