



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

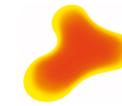
# Comment mesurer les ressources et les contraintes dans le monde du travail?

Journée de la CFST destinée aux organismes responsables des solutions MSST interentreprises, 10.11.2021

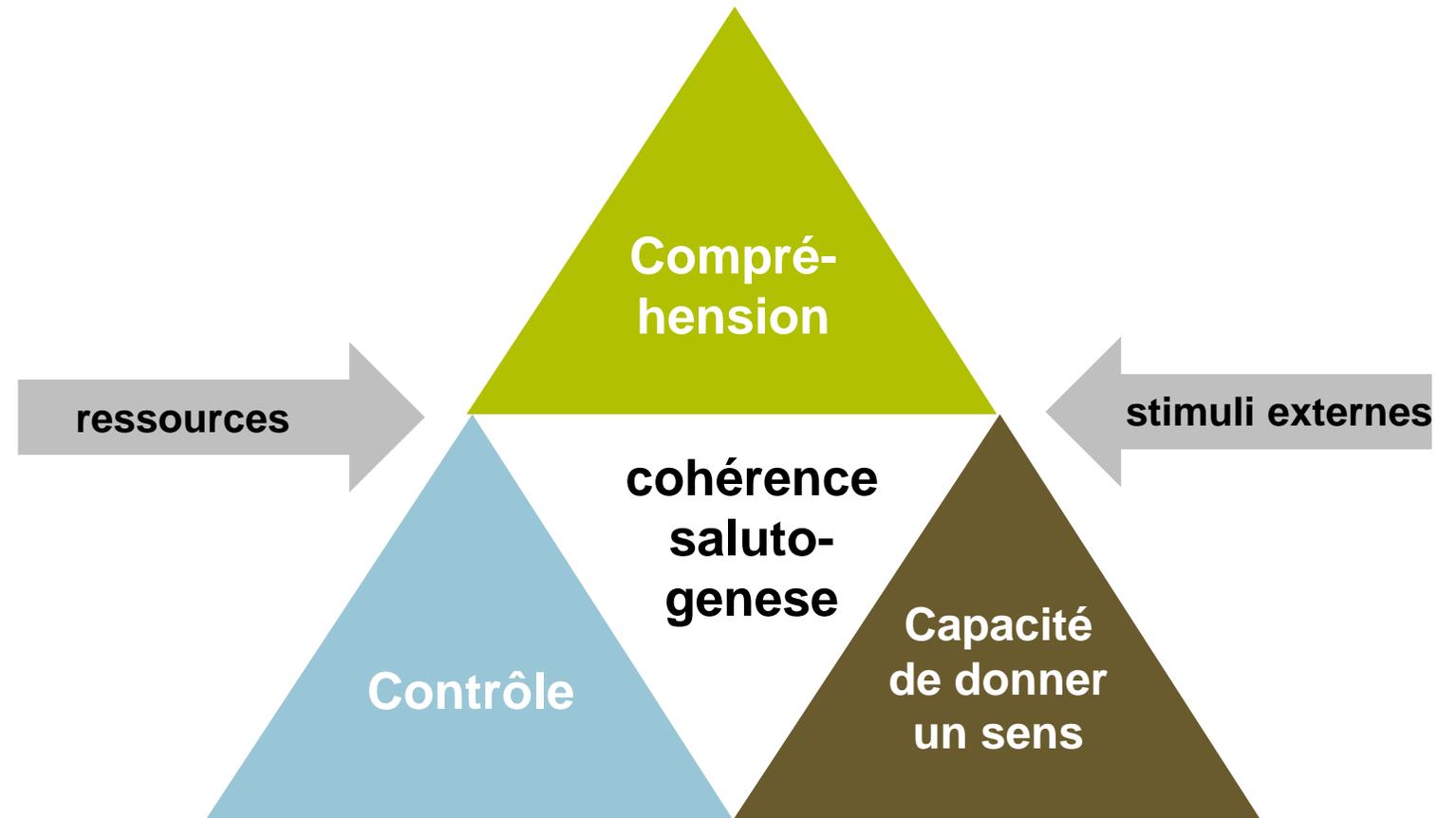
Dr Sven Goebel (Promotion Santé Suisse)



# Santé = le corps + l'esprit



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



Source: Les trois dimensions et facteurs d'influence concernant le sentiment de cohérence selon Antonovsky

# Genèse du travail



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

## MÉCANISATION



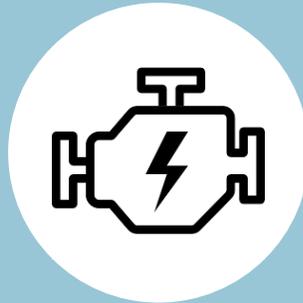
MACHINE À VAPEUR



MANUFACTURE

Fin du 18e siècle

## PRODUCTION DE FLUX



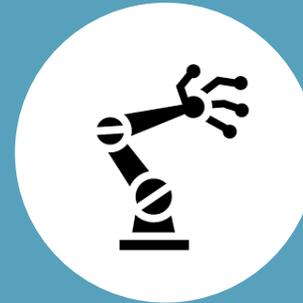
MOTEURS ÉLECTRIQUES



PRODUCTION EN SÉRIE

Fin du 19e siècle

## AUTOMATISATION



CONTRÔLE



PRODUCTION EN MASSE

Début de 1970

## FLEXIBILITÉ AUTONOME



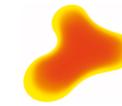
NUMÉRISATION



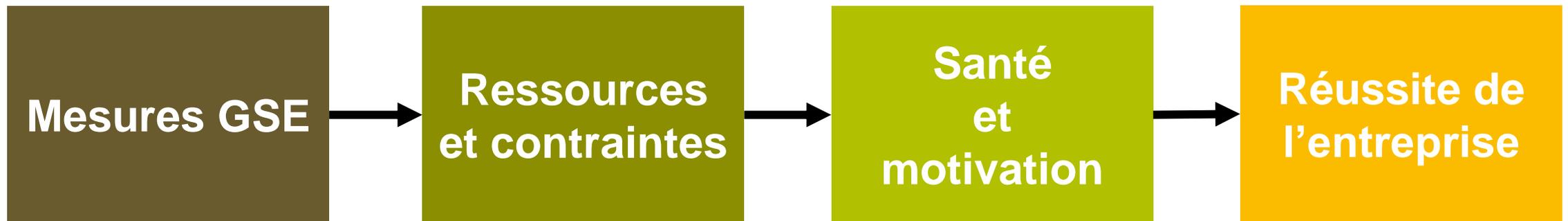
TAILLE DU LOT 1

Aujourd'hui

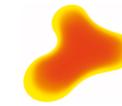
# Schéma de modèle d'impact GSE



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# Étape 1: Obtenez une vue d'ensemble



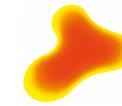
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



## Indicateurs de contraintes psychiques

1. **Indicateurs** clés de la réussite de l'entreprise (ICP)
2. **Comportements** et modes de travail atypiques

# Étape 2: Mesure des ressources et des contraintes

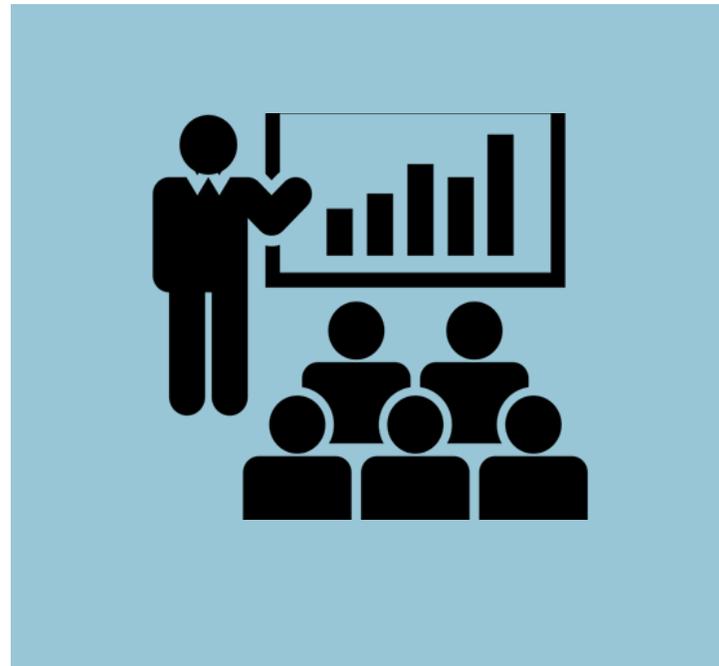


Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

## 1 Observation



## 2 Entretiens



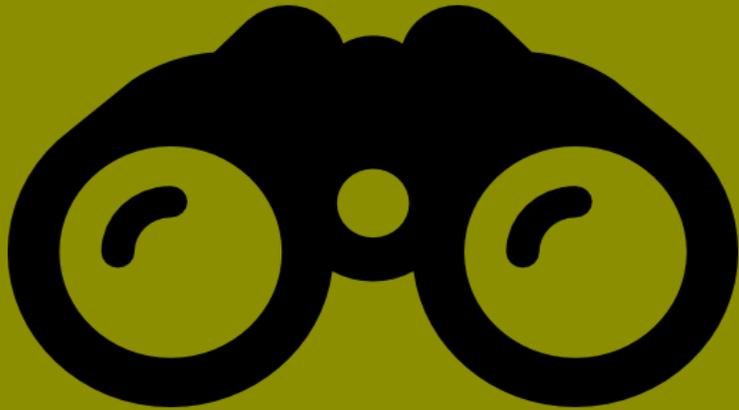
## 3 Enquêtes



# 1 Observation



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



## Avantages et inconvénients

- ↑ activités professionnelles physiques
- ↑ barrières linguistiques
- ↓ D'expérience et d'expertise
- ↓ Dépense de temps
- ↓ Vécu subjectif

# Liste de contrôle Stress (Suva)



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

Le sécurité, c'est réalisable.

## Liste de contrôle Stress



Y a-t-il des situations stressantes dans votre entreprise?

L'agitation et le stress augmentent considérablement le risque d'accidents. À long terme, ils nuisent aussi à la santé des collaborateurs.

Les principaux dangers sont:

- une perception limitée (diminution du champ visuel, entre autres)
- un travail agité, météché (=travailler sans compléter)
- l'abandon des contrôles

Cette liste de contrôle vous permettra de mieux maîtriser ces dangers.

Référence: 670107

**suvaPro**

Le travail en sécurité

Vous trouverez ci-après une série de questions concernant la prévention des dangers liés au thème de cette liste. Si une question ne s'applique pas à votre entreprise, il y a tout simplement lieu de la bayer.

Si vous avez répondu **«non»** ou **«en partie»** à une question, des mesures s'imposent.

Veuillez les noter au verso. Il est difficile dans la pratique de satisfaire à toutes les exigences. Il faut toutefois s'efforcer de réduire notablement le stress au sein de l'entreprise.

### Identifier le stress

1 Maîtrisez-vous réellement les problèmes de stress dans votre entreprise?

- oui  
 en partie  
 non

Le stress se traduit par:

- des plaintes des collaborateurs relatives aux délais et à la masse de travail,
- un absentéisme souvent supérieur à la moyenne, des troubles du sommeil, des douleurs gastriques, des nausées, des maux de tête, etc.,
- une récurrence des accidents, des incidents et des dysfonctionnements,
- un climat de travail souvent empreint d'une certaine impatience et irritation.



Les contraintes temporelles peuvent engendrer du stress et des accidents.

### Éliminer les causes de stress (mesure 1)

2 A-t-on suffisamment de temps pour planifier et organiser correctement son travail?

- oui  
 en partie  
 non

3 Les activités sont-elles adaptées aux capacités des collaborateurs (pas de surmenage ou de sous-emploi prolongé ou périodique)?

- oui  
 en partie  
 non

4 Les collaborateurs disposent-ils au moment opportun d'une quantité suffisante d'outils et de documents nécessaires à leur travail?

- oui  
 en partie  
 non

5 La communication est-elle bonne entre les personnes et entre les services?

- oui  
 en partie  
 non

6 La collaboration  
a) au sein du personnel,  
b) entre les supérieurs et leurs subordonnés,  
c) entre les supérieurs  
est-elle bonne?

- oui  
 en partie  
 non

7 Dans la mesure du possible, veille-t-on à éliminer les nuisances environnementales (bruit, poussière, chaleur, courants d'air)?

- oui  
 en partie  
 non

8 Le travail est-il organisé de telle sorte qu'il puisse être effectué sans interruption (p. ex. à cause de visites de clients, de coups de téléphone, etc.)?

- oui  
 en partie  
 non

9 Les collaborateurs peuvent-ils influencer sur le rythme de travail (p. ex. arrêter la machine ou interrompre le travail lorsqu'ils ne peuvent plus suivre ledit rythme)?

- oui  
 en partie  
 non



Une bonne organisation et de l'ordre vous épaugneront, ainsi qu'à vos collaborateurs, tout stress inutile.



### Créer un bon climat de travail (mesure 2)

10 Les collaborateurs participent-ils à la planification et à l'organisation du travail?

- oui  
 en partie  
 non

11 Les collaborateurs peuvent-ils émettre des suggestions et faire des critiques aux supérieurs, sans crainte de représailles?

- oui  
 en partie  
 non

12 Encourage-t-on une bonne collaboration au sein des sections de travail (p. ex. compliments, discussions franches, possibilités de se perfectionner, activités communes facultatives durant les loisirs)?

- oui  
 en partie  
 non

13 Parle-t-on ouvertement des conflits et les résout-on de façon constructive (je pas simplement les occulter)?

- oui  
 en partie  
 non

14 Les supérieurs considèrent-ils les collaborateurs comme des partenaires dans leur façon de les diriger (pas d'autoritarisme ou, à l'inverse, collaborateurs livrés à eux-mêmes)?

- oui  
 en partie  
 non

15 Les collaborateurs sont-ils satisfaits de leur situation professionnelle?

- oui  
 en partie  
 non



Pouvoir s'exprimer librement est une condition sine qua non pour éviter le stress.

Incitez vos collaborateurs à consulter la brochure Suva «Stress? Voilà qui pourra vous aider!» (référence: 44065.3). Elle permet d'identifier les causes de stress et de prendre les mesures adéquates. L'idéal serait que les collaborateurs la fassent pendant leur temps de travail, avec votre aide éventuelle.

Informations complémentaires: «Lutte contre le stress en tant que cause d'accident.» Informations pour les cadres (référence: 88146.3)  
Affiche «Stress» (référence: 55135.3)

Si vous avez constaté d'autres problèmes concernant ce thème dans votre entreprise, notez également au verso les mesures qui s'imposent.

## 2 Entretiens



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



### Avantages et inconvénients



Capacité d'adaptation



Petites entreprises



Comparabilité



D'expérience et d'expertise



Dépense de temps

# échelle d'évaluation du travail



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

**Evaluierung psychischer Belastungen**  
Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe

Eine gruppenbezogene Methode zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz.  
Besonders geeignet für Klein- und Mittelbetriebe

www.zuvv2.at

ALVA ABS Gruppe – Arbeitsbewertung in der Gruppe

### Musterablauf des ABS Gruppe-Evaluierungsprozesses

	Infos suchen, sichten, besprechen	Steuergruppe oder verantwortliche Person entwickelt ein Konzept	Führungskräfte und MitarbeiterInnen informieren
Was?	Rechtliche Anforderungen klären, ABS Gruppe-Unterlagen lesen, Methodenschulung besuchen und/oder qualifizierte ExpertInnen befragen  Interne vorhandene Unterlagen beachten (Sicherheits- und Gesundheitschutzdokumente, Kanonregeln, Begehrungsprotokolle, MitarbeiterInnenbefragungen, etc.)	Vorgehensweise und Ablauf mit ABS Gruppe festlegen: Welche Organisationseinheiten, Tätigkeitsgruppen? Wie werden die Personen repräsentativ zusammengestellt? Wann findet was statt? Welche Ressourcen sind erforderlich (Raum, Material)? Wer hat welche Aufgaben im Steuerungsteam?	Information aller Führungskräfte und danach aller MitarbeiterInnen über Ziel, Inhalte, Ablauf der Arbeitsplatzbewertung psychischer Belastungen.
Wer?	Interne Beauftragte	EntscheiderIn, AMED, SFK, APy, Betriebsrat, SVP, Führungskräfte, etc.	Interne / externe Verantwortliche und Führungskräfte
Wie?	Recherche, Beratung und Unterlagen	Steuerungsabstimmung	Durch direkte Vorgesetzte, Informationsveranstaltung, schriftliche Infos
Wie lange?	Betrieb 25 MA: 2-4 Std. Betrieb 100 MA: 3-6 Std. Betrieb 250 MA: 4-8 Std. + Methodenschulung	Betrieb 25 MA: 1 x 3 Std. Betrieb 100 MA: 2 x 3 Std. Betrieb 250 MA: 3 x 3 Std. ...	Führungskräfte: 1 Std. MitarbeiterInnen: 1,5 Std. (ohne Organisationsaufwand)

34

	Ermittlung, Beurteilung (§ 4 ASchG)	Maßnahmen festlegen (§§ 4, 7 ASchG)	Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument (§ 5 ASchG)	Maßnahmen umsetzen und prüfen (§§ 4, 5 ASchG)
Was?	Für alle Organisationsbereiche und Tätigkeitsgruppen mit ABS Gruppe moderierte Gruppenberatungen durchführen und systematisch psychische Belastungen erheben, auswerten und beurteilen sowie Verbesserungsideen sammeln.	Danach werden ursachenbezogene und kollektiv wirksame Maßnahmen entwickelt.  Ergänzend fachkundige arbeitspsychologische Beratung zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen.  Festlegung der Maßnahmenplanung mit Führungskräften und Steuerungsteam.	Festgestellte kritische Belastungen und Maßnahmen zu deren Reduktion im Sicherheits- und Gesundheitschutzdokument erheben.  Information darüber an alle Führungskräfte und MitarbeiterInnen.	Umsetzung der Maßnahmen und laufende Prüfung der Wirksamkeit sowie gegebenenfalls Wiederholung der Ermittlung und Beurteilung sowie Anpassung der Maßnahmen.  Regelmäßige Information des Steuerungsteams und an die MitarbeiterInnen.
Wer?	Beauftragte Personen	Beauftragte Personen, Führungskräfte und MitarbeiterInnen im Steuerungsteam	Beauftragte Personen	Steuerungsteam, beauftragte Personen
Wie?	Gruppeninterviews, eventuell ergänzende arbeitspsychologische Beobachtung	Schwerpunkte setzen z.B. nach Häufigkeit, Ausprägung von Gefährdungen, etc.	Festgestellte Fehlbelastungen, Maßnahmen, Zuständigkeiten, Zeitrahmen	Prüfung von Veränderungen
Wie lange?	Je Gruppenanzahl ca. 4 Std. inkl. Pausen (ohne Organisationsaufwand)	Im Steuerungsteam: 3 Std. (ohne Organisationsaufwand)	2 Std.	1 x pro Quartal Sitzung des Steuerungsteams: 2 Std. Bericht an alle MitarbeiterInnen: 0,5 Std.

35

# 3 Enquêtes



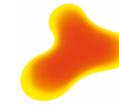
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



## Avantages et inconvénients

- ↑ Économie
- ↑ Scalabilité
- ↑ Anonymat
- ↓ Compréhension de la langue écrite
- ↓ Poser des questions supplémentaires

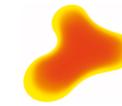
# Outil d'analyse Job-Stress-Analysis (JSA)



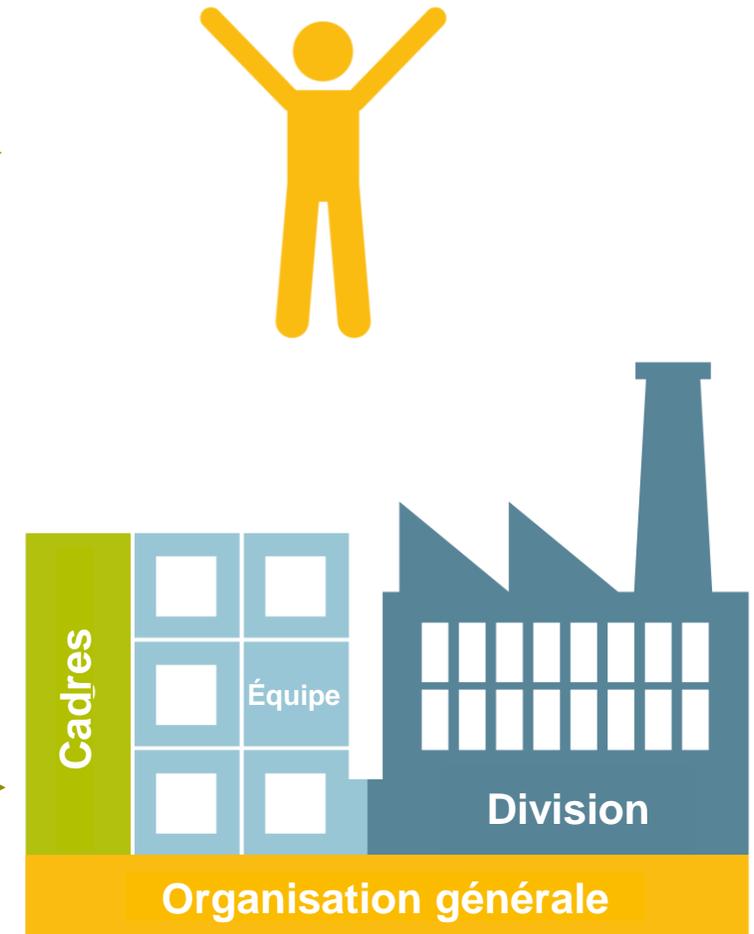
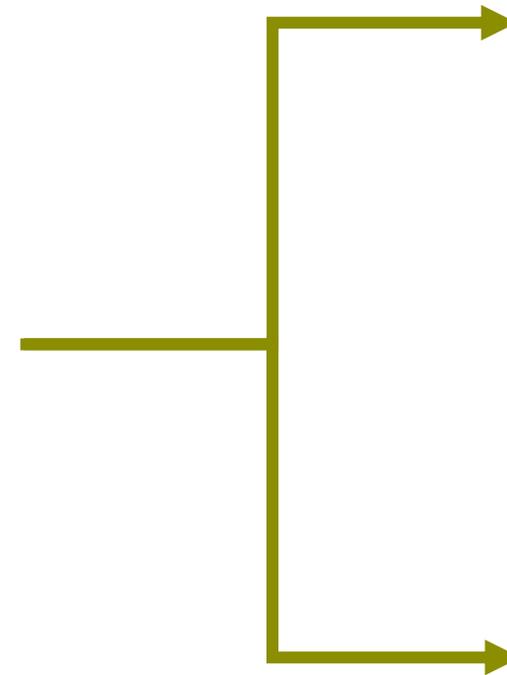
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# Domaines d'analyse et contenus d'analyse



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# Modules JSA



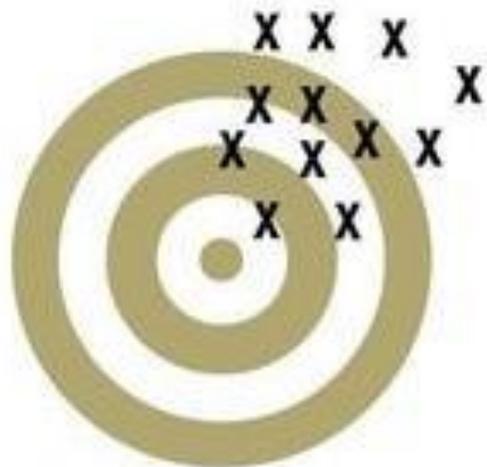
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

<b>Base (light)</b> 29 (17) échelles	<b>Approfondissement</b> 5 thèmes et 19 échelles	<b>École</b> 13 échelles	<b>Soins de longue durée</b> 5 thèmes	<b>Options</b>
Manque de temps	Collaboration avec clients	Soutien par les parents	Conditions et organisation	Questions de sélection
Détérioration vie prof.-privée	Équité et estime	Dérangements pendant le cours	Descriptif des tâches et contenu du travail	Questions libres
Marge de manœuvre	Burn-out	Collaboration en équipe	Conduite et collaboration	Questions démographiques
Interruptions de travail	Life Domain Balance	Organisation du travail	Soignants et auxiliaires	
et 25 autres échelles	Gestion du stress	et 9 autres échelles	Attitude face au travail et santé	

# Précision et fiabilité de JSA



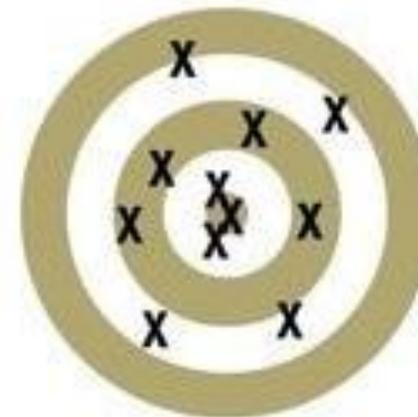
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



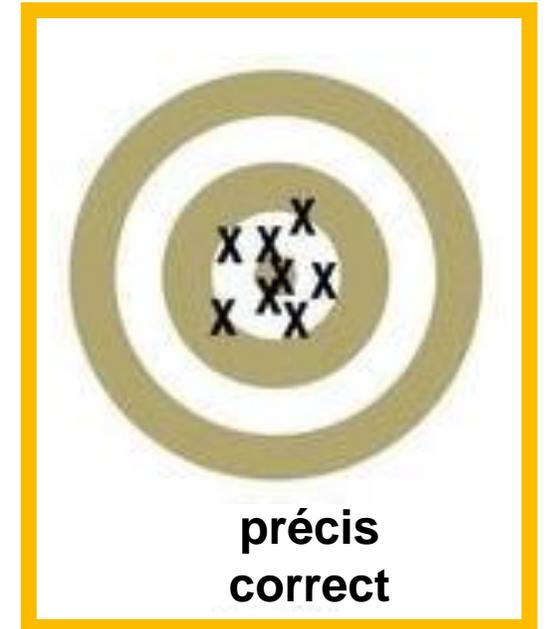
imprécis  
incorrect



précis  
incorrect



imprécis  
correct



précis  
correct

L'outil d'enquête remplit tous les critères de qualité et peut être considéré comme une «**référence**» pour la saisie des contraintes, des ressources et de l'état de santé.

# Benchmark Suisse



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# Anonymat



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# Présentation des résultats: Percentile et système de feux



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

**Zone  
favorable  
(P 0-60)**

**Zone  
sensible  
(P 61-90)**

**Zone  
critique  
(P 91-100)**



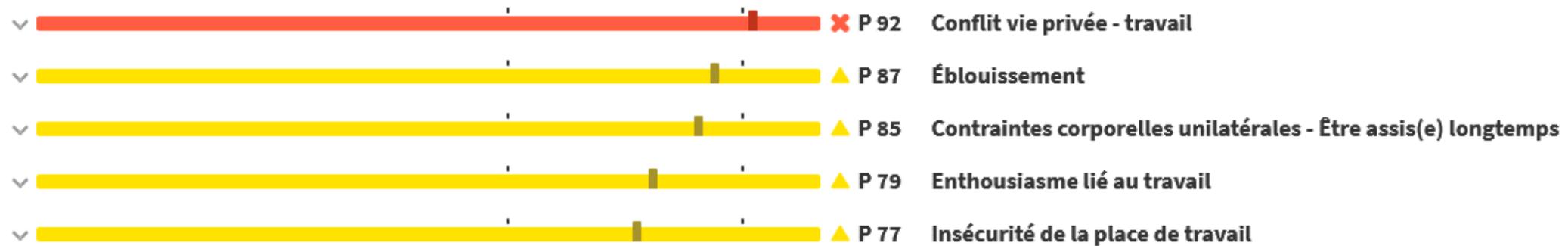
**Votre percentile par rapport  
au groupe de référence**

# Résultats individuels



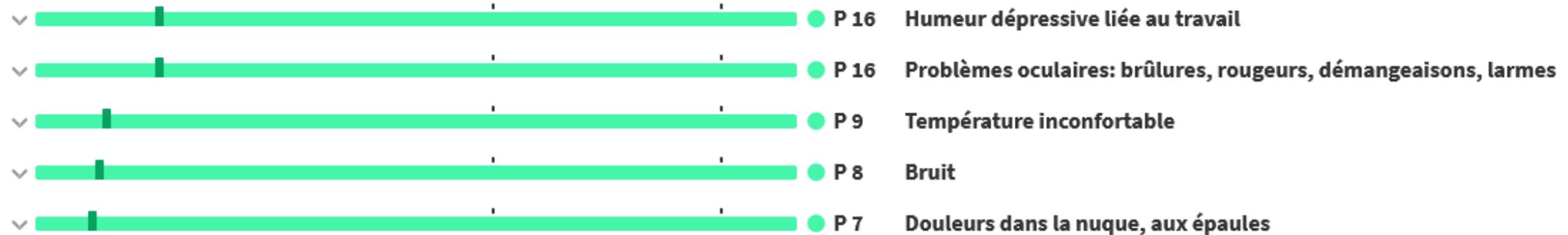
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

## Moins bonne valeur de l'échelle



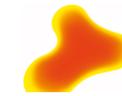
+ 35

[Voir toutes les échelles](#)



## Meilleure valeur de l'échelle

# Résultats individuels



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

## Moins bonne valeur de l'échelle



### Éblouissement

Les tensions dues à l'environnement de travail dans l'environnement physique d'une place de travail peuvent être causées par un mauvais éclairage, chaleur ou froid, éblouissement, trop peu d'espace, etc. Ces facteurs peuvent provoquer des tensions. Les éblouissements sont causés de différentes manières : les luminaires, les surfaces lumineuses, les écrans, le contre-jour ou les reflets, et peuvent être évités.



[Voir les conseils](#)

### ▲ Conseils pour gérer l'éblouissement



#### Protégez vos yeux

Utilisez des moyens appropriés tels que des lunettes spéciales, une protection solaire, etc. ou demandez que des mesures soient prises dans ce sens.

#### Optimisez votre poste de travail

Demandez à participer à l'aménagement du poste de travail. Évitez par exemple l'éblouissement par réflexion et ne positionnez pas les écrans face à la lumière.

▲ P 87 Éblouissement

▲ P 77 Insécurité de la place de travail

# Job Stress Index de l'entreprise



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

**54.04**

**davantage de  
ressources**

**davantage de  
contraintes**

**meilleure valeur  
d'une équipe**

**moins bonne valeur  
d'une équipe**

**26%**

**24%**

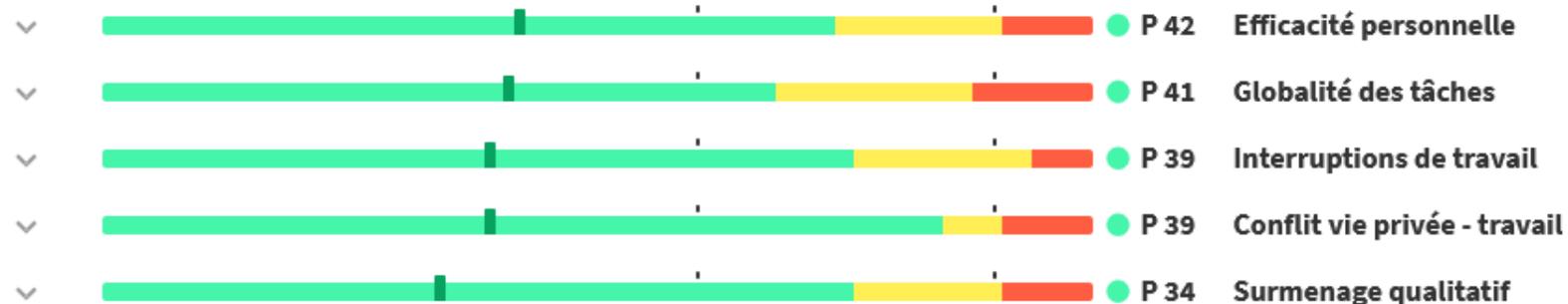
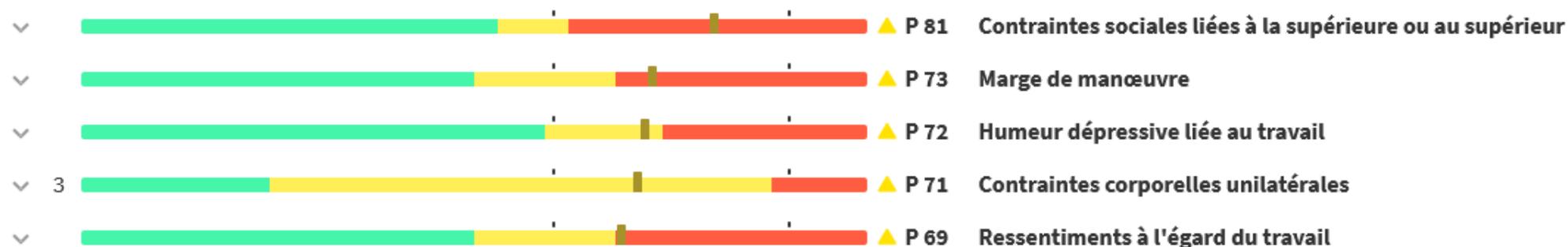
**50%**

# Ressources et contraintes de l'entreprise



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

## Moins bonne valeur de l'échelle

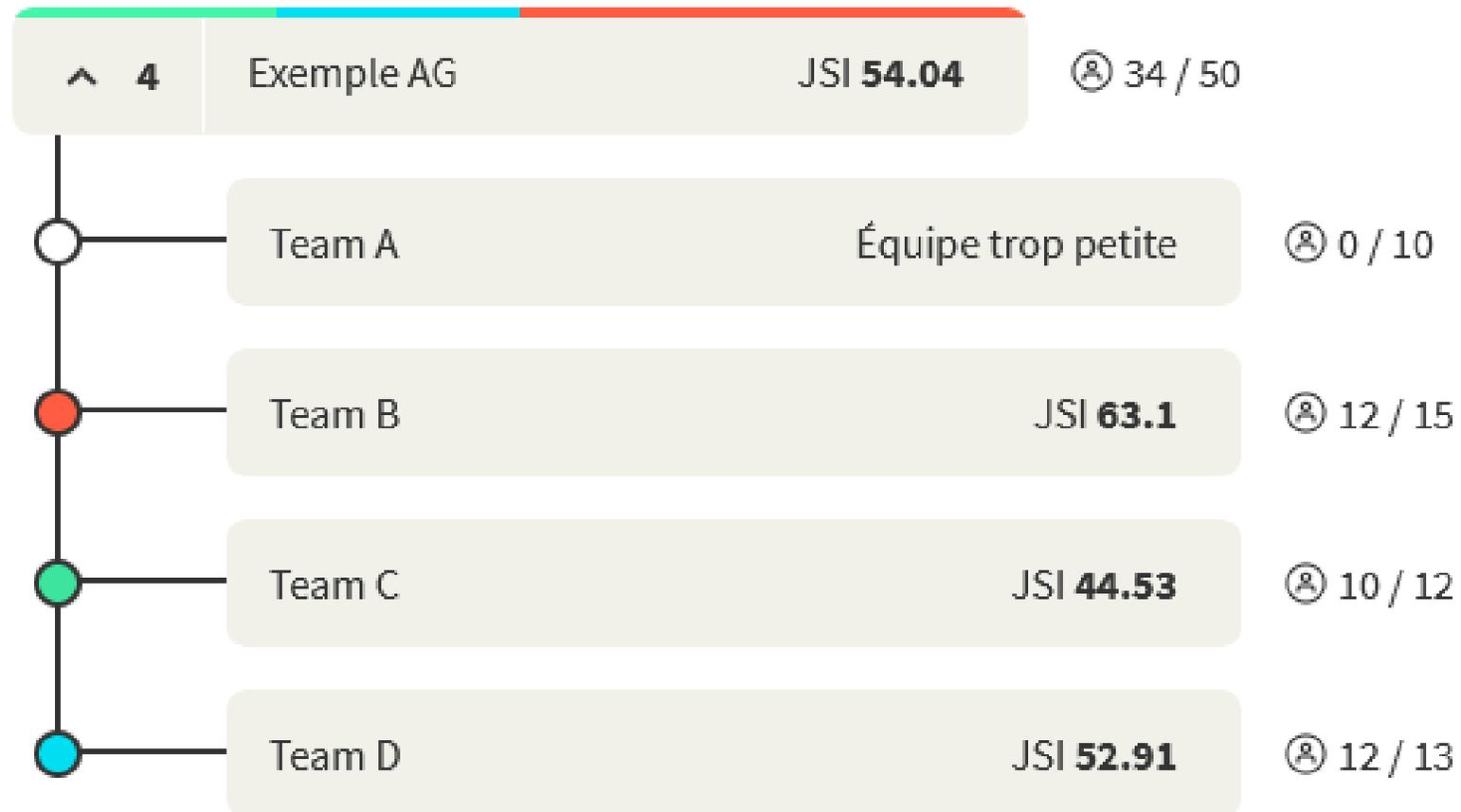


## Meilleure valeur de l'échelle

# Job-Stress-Index équipe



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# Ressources et stressseurs

## Team B



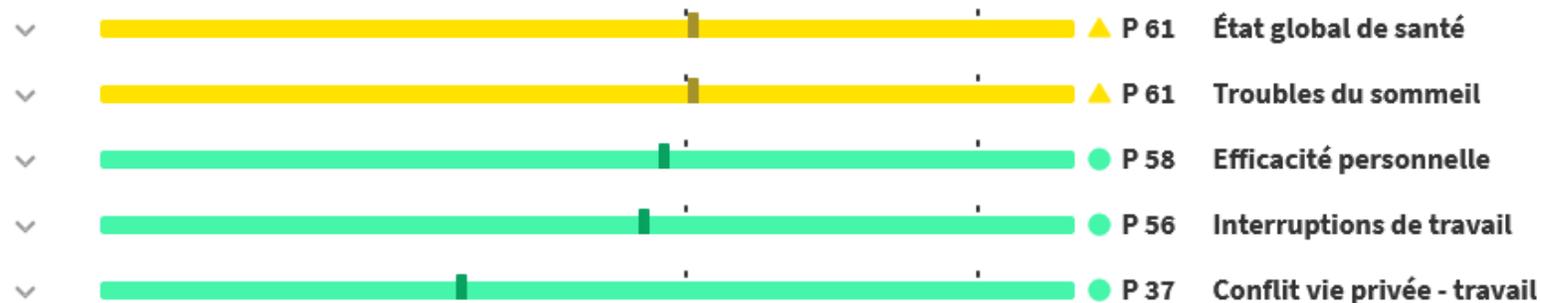
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera

### Moins bonne valeur de l'échelle



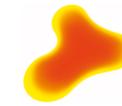
+ 21

[Voir toutes les échelles](#)



### Meilleure valeur de l'échelle

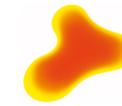
# Schéma de modèle d'impact GSE



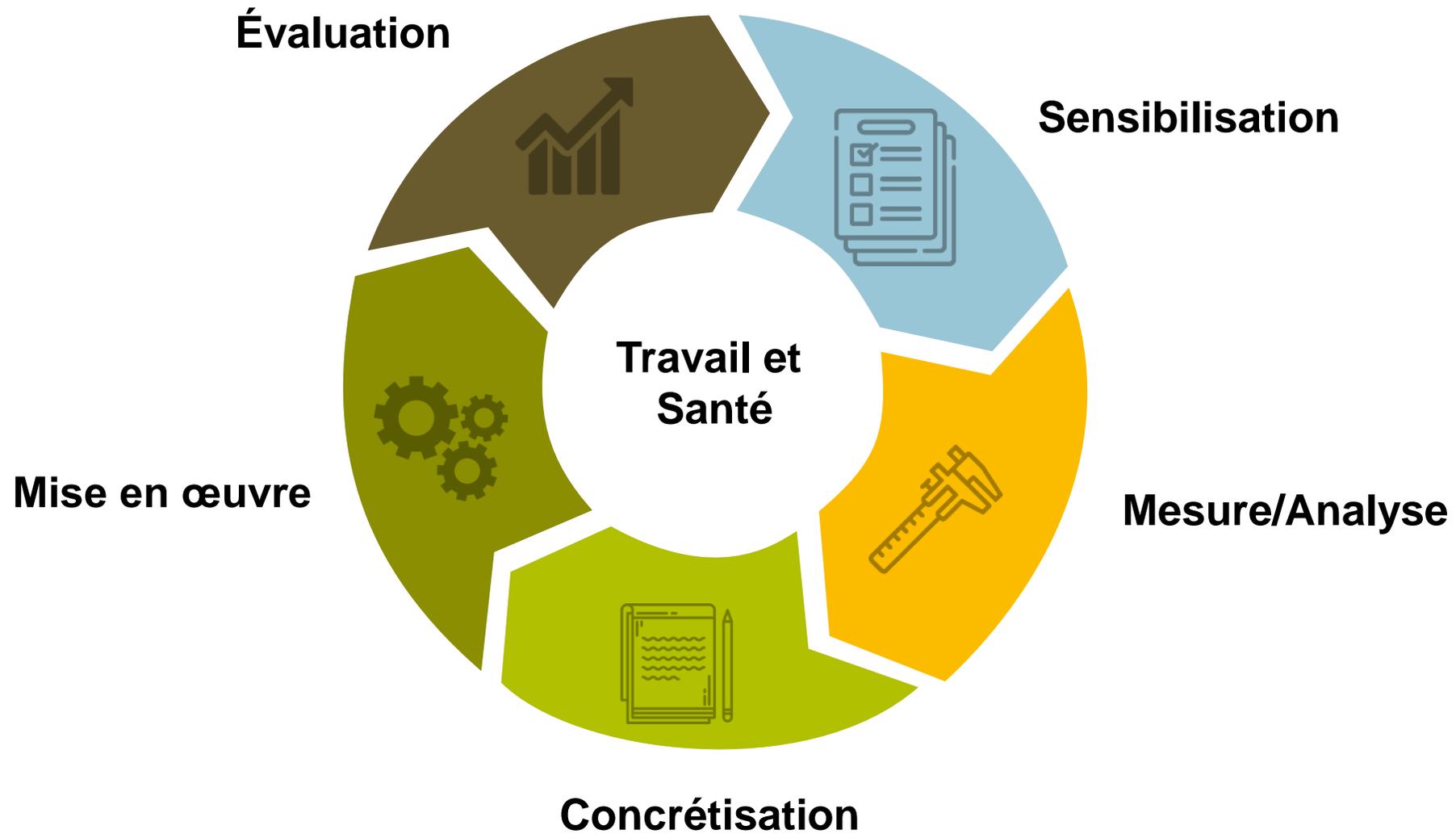
Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# Processus global



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



# Les facteurs de succès



Gesundheitsförderung Schweiz  
Promotion Santé Suisse  
Promozione Salute Svizzera



1. Approbation de la direction
2. Une planification et une mise en œuvre sérieuses
3. Mise à disposition de ressources
4. Mise en place d'un groupe de pilotage
5. Compétence interne ou externe
6. Une communication précoce et suffisante
7. Participation du personnel
8. Anonymat et protection des données

