

CFST COMMUNICATIONS

N° 79 | décembre 2014



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale de coordination
pour la sécurité au travail CFST

Aucune
faiblesse
Ne pas être un loser
Réussir à tout prix
ÊTRE
FORT
Tabou
Ne pas
renoncer

La montée des risques
psychosociaux



Serge Pürro
Secrétaire
principal de la
CFST, Lucerne

La montée des risques psychosociaux

De nos jours, la frontière entre sécurité au travail et protection de la santé est devenue floue. La mondialisation, associée à des cadences de travail accrues, à une hausse des exigences et à une pression permanente de la performance, a profondément changé la donne. Les risques psychosociaux au travail augmentent. Stress, burn-out, mobbing, absence d'équilibre travail-vie personnelle: la liste des problèmes est longue.

Les entreprises ne peuvent et ne doivent pas se contenter de regarder leurs travailleurs atteindre leurs limites. Les atteintes psychosociales peuvent en effet avoir de lourdes conséquences et même coûter très cher. L'OCDE estime le coût des troubles psychosociaux à près de 19 milliards de francs chaque année en Suisse, sans parler de l'augmentation du risque d'accident.

Autant de raisons qui ont poussé l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) à consacrer sa campagne de prévention 2014–2015 à cette thématique. Le SECO a aussi fait des risques psychosociaux au travail un thème d'exécution prioritaire sur plusieurs années.

Conformément à son rôle de coordination, la CFST aborde ce sujet d'une perspective globale et souhaite ainsi fournir une aide concrète aux entreprises pour gérer les risques psychosociaux au quotidien. N'oublions pas que seuls des travailleurs en bonne santé peuvent rester durablement performants!

Serge Pürro,
secrétaire principal de la CFST, Lucerne

P.-S.: Il est difficile de représenter visuellement les contraintes psychosociales. Nous avons par conséquent adopté une nouvelle approche pour notre concept visuel. Le texte, les photographies et les images s'entremêlent de manière à illustrer symboliquement cette problématique complexe traitée dans le présent numéro.

Impressum

Communications de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST, n° 79, décembre 2014

Editeur

Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST
Fluhmattstrasse 1, 6002 Lucerne
Tél. 041 419 51 11, fax 041 419 61 08
www.cfst.ch, ekas@ekas.ch

Rédacteur en chef

Serge Pürro, secrétaire principal de la CFST

Des articles d'auteurs sont publiés dans les Communications. L'auteur de chaque article est mentionné par son nom.

Conception et réalisation

Agentur Frontal AG, www.frontal.ch

Parution

Paraît deux fois par an.

Edition

Allemand: 22 000 exemplaires
Français: 7 500 exemplaires
Italien: 2 200 exemplaires

Diffusion

Suisse

Copyright

© CFST; reproduction autorisée avec mention de la source et accord préalable de la rédaction.

THÈME PRINCIPAL

- 5 Identifier et réduire systématiquement les risques psychosociaux
- 9 Les contraintes psychosociales méritent une plus grande attention dans l'exécution
- 16 Gouvernance saine – risques psychosociaux et psychologie de la gouvernance
- 20 La psychologie de la gouvernance
- 23 La résilience: savoir surmonter les changements
- 27 Profiter du savoir-faire des travailleurs seniors

THÈMES SPÉCIFIQUES

- 31 Le dopage au travail et dans le cadre de la formation
- 35 Renforcer la vigilance et prévenir les accidents
- 38 Promouvoir la sécurité au travail en formant des spécialistes
- 40 La Box CFST toujours avec soi
- 43 Formation professionnelle supérieure en sécurité au travail et protection de la santé

DIVERS

- 45 Nouveaux moyens d'information de la CFST
- 46 Nouveaux moyens d'information de la Suva
- 51 Personnes, faits et chiffres





Identifier et réduire systematiquement les risques psychosociaux

Du fait des changements dans le monde du travail, le stress, le burn-out, le mobbing ou encore l'abus d'alcool et d'autres substances psychoactives ont gagné en importance. Les risques psychosociaux au travail ont de lourdes conséquences pour la société et l'économie. Employeurs et travailleurs ont donc intérêt à prendre à bras-le-corps ce problème le plus tôt possible, en suivant une approche professionnelle. Le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO a lancé un nouveau thème d'exécution prioritaire au début de l'année 2014. Les activités de contrôle seront désormais davantage axées sur les risques psychosociaux, et ce, pour renforcer la prévention en la matière.

Au fond, c'est très simple: au travail, les personnes interagissent avec d'autres individus et avec leur travail, ce qui, dans l'idéal, est une source de motivation, d'inspiration et de sens. Toutefois, si les conditions sont défavorables, les contraintes liées au travail et/ou aux relations avec d'autres personnes peuvent affecter la santé. C'est ce que les experts nomment aujourd'hui risques psychosociaux. Il s'agit des risques d'atteintes à la santé tels que le stress et le mobbing, dues à des influences exercées par l'environnement professionnel sur le psychisme et qui diminuent les performances et la motivation. Et ces atteintes ne sont pas sans conséquences: les personnes affectées ont une moindre qualité de vie et sont plus souvent victimes d'accidents que leurs collègues. Pour les entreprises, les performances diminuent et les frais médicaux augmentent. Autant de raisons pour mener une réflexion sur cette problématique et trouver les moyens de minimiser les risques psychosociaux dans l'entreprise.

Un large spectre de facteurs de risque potentiels

Les facteurs de risque au travail peuvent être liés à l'aménagement et à l'organisation des tâches ou encore aux rapports sociaux. L'entreprise ainsi que le personnel peuvent influencer dans une certaine mesure ces facteurs. En voici quelques exemples:

- attribution peu claire ou contradictoire des tâches à remplir
- outils de travail manquants ou inappropriés
- interruptions fréquentes durant le travail
- responsabilités et rôles peu clairs
- tâches trop exigeantes

- délais serrés et sanctions éventuelles
- manque de reconnaissance
- communication et informations insuffisantes
- surveillance inadmissible du comportement du personnel
- manque de soutien des supérieurs ou des collègues de travail
- conditions ambiantes défavorables (bruit, lumière, chaleur, etc.) perturbant la perception et le traitement des informations.

Ces facteurs favorisent les risques psychosociaux tels que stress, burn-out, mobbing et harcèlement au travail.

Agir avec doigté

Gérer les risques psychosociaux représente un défi particulier qui ne peut être abordé comme les problèmes d'éclairage ou des conditions climatiques. Ces risques sont rarement mesurables par des instruments. Leur lien avec la situation au travail est souvent difficile à établir clairement, leurs causes et leurs répercussions n'étant qu'en partie perceptibles de l'extérieur. Par ailleurs, les contraintes psychiques peuvent avoir des effets différents (au même titre que les efforts physiques) en fonction des individus. La souffrance psychique au travail reste un sujet tabou car les personnes concernées craignent souvent des conséquences négatives, comme la perte de leur emploi.

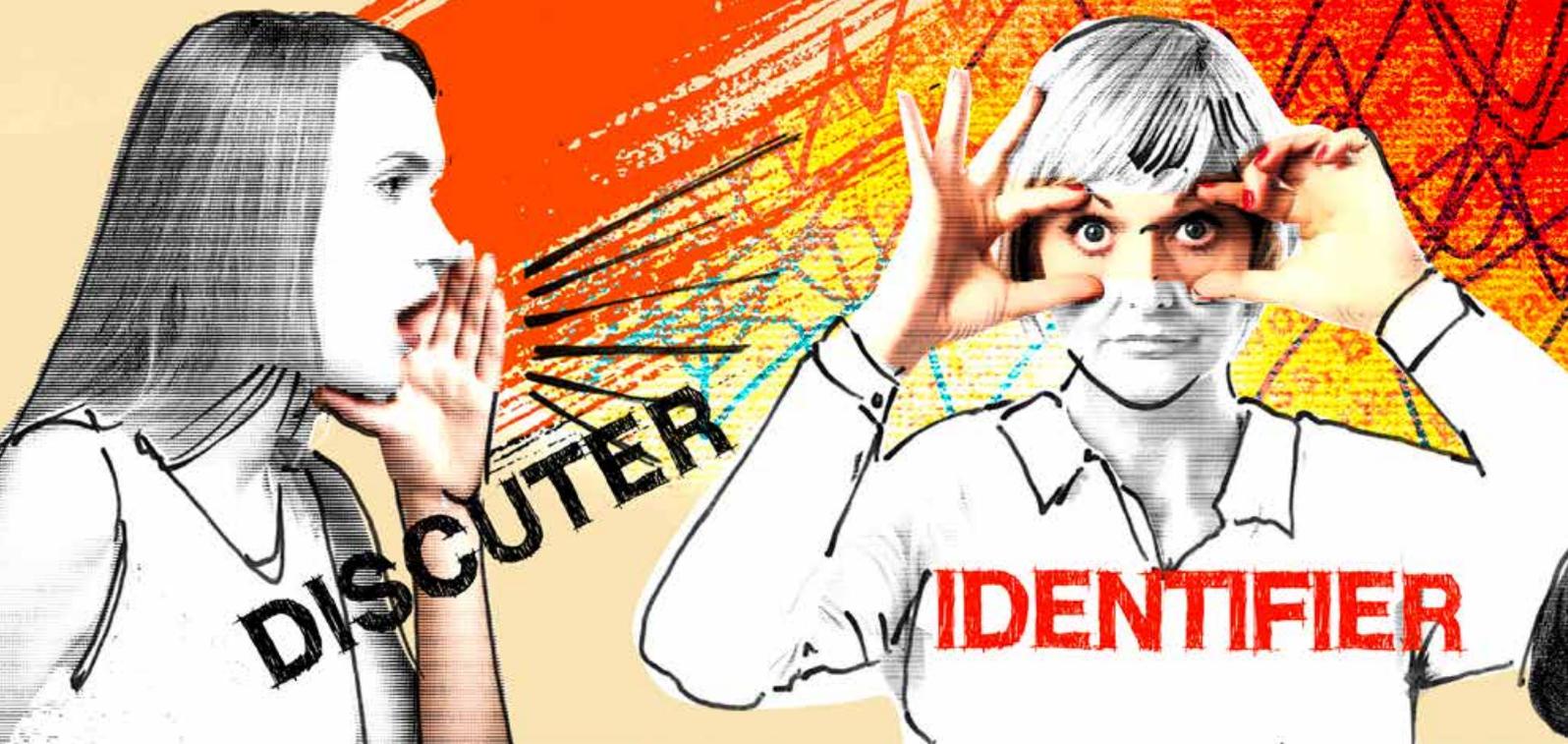
Pour minimiser les risques psychosociaux, une coopération étroite de la hiérarchie avec toutes les instances de prévention de l'entreprise, à savoir le coordinateur de la sécurité, le responsable du personnel ainsi que d'autres spécialistes, est indispensable.



Stephanie Lauterburg Spori
Collaboratrice scientifique,
SECO – Conditions de travail,
Inspection fédérale du travail



Margot Vanis
Collaboratrice scientifique,
SECO – Conditions de travail,
Travail et santé



Les cadres, notamment, sont appelés à la plus grande vigilance.

Détecter les signaux d'alarme

Identifier précocement les problèmes dans l'entreprise permet d'agir préventivement contre les risques psychosociaux. Des anomalies et des changements problématiques du comportement, des performances ou un absentéisme peuvent être constatés bien avant l'apparition de problèmes de santé. Les cadres, notamment, sont appelés à la plus grande vigilance.

Chiffres clés et indicateurs de comportement

Les chiffres clés peuvent révéler les premiers indices de problèmes, surtout en cas d'éventuelles variations sans raison apparente. Quelques exemples:

- absentéisme accru (d'individus ou de services entiers) ou présentéisme
- nombre élevé de démissions et taux de rotation accru
- augmentation des plaintes des travailleurs ou des clients
- heures supplémentaires non compensées ou solde de vacances non pris
- augmentation des accidents de travail

Des modifications significatives des performances et du comportement du personnel peuvent aussi indiquer la présence de problèmes. Quelques exemples:

- variation inhabituelle des performances (quantité, qualité)
- non-respect des délais ou des rendez-vous convenus
- manque d'attention et de précision
- réticence ou refus en cas de modification des tâches ou de nouvelles tâches
- désintérêt et démotivation
- altération de l'esprit de coopération
- pauses au travail non prises
- repli social
- troubles de l'humeur, nervosité et/ou irritabilité
- nouveaux problèmes de santé tels que migraines, problèmes digestifs
- hygiène corporelle négligée, odeur d'alcool, etc.

Réussir à réduire les risques

La maîtrise des risques psychosociaux se doit d'être planifiée avec soin dès le départ: la détermination des dangers et l'élaboration des mesures vont en effet de pair. Les facteurs ci-après sont déterminants dans ce cadre:

1. Composition du groupe de projet

Afin d'identifier les tensions psychiques, les entreprises ont intérêt à consulter toutes les personnes qui seront amenées à participer, par la suite, à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures, y compris, par conséquent, les travailleurs! Il peut aussi s'avérer utile de faire appel à des spécialistes externes.



Informations complémentaires et liens utiles

- SECO, brochure «Mobbing et autres formes de harcèlement – Protection de l'intégrité personnelle au travail». Téléchargement sous www.seco.admin.ch, documentation, publications et formulaires, brochures
- SECO, dépliant «Les facteurs de risques psychosociaux au travail». Téléchargement sous www.seco.admin.ch, documentation, aide-mémoires et feuilles d'information, listes de contrôle
- SECO, dépliant: «Détection précoce de l'épuisement – éviter le burn-out». Téléchargement sous www.seco.admin.ch, documentation, publications et formulaires, aide-mémoires et feuilles d'information, listes de contrôle
- Site internet pour la prévention et la réduction du stress au travail: www.stressnostress.ch
- Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3), Annexe à l'article 2. Téléchargement sous www.seco.admin.ch

Liens

- Inspections cantonales du travail www.arbeitsinspektorat.ch
- Inspection fédérale du travail SECO www.seco.admin.ch

2. Créer un rapport de confiance en informant

Sans confiance dans le groupe de projet, il sera difficile d'identifier et de minimiser les risques psychosociaux. Pour cette raison, des mesures visant à instaurer la confiance sont essentielles, par exemple informer objectivement et rapidement les travailleurs sur les objectifs, accords, processus et actions prévues ou garantir l'anonymat et la protection des données.

3. Identifier les risques par des enquêtes et l'observation puis prendre les mesures

Un questionnaire standardisé, écrit et anonyme permet de recueillir rapidement l'opinion de nombreux travailleurs. Des entretiens individuels ou en groupe fournissent en cas de besoin des informations de fond complémentaires ou remplacent le questionnaire écrit, en fonction de la taille de l'entreprise et de ses possibilités. Les entretiens dits «d'observation» sont une méthode longue mais instructive, combinant l'observation des travailleurs durant leur travail et un entretien. Dans tous les cas, il est important qu'à l'issue de la collecte des données, les mesures nécessaires soient élaborées et mises en œuvre en y associant les travailleurs.

Intégrer les risques psychosociaux dans le système de gestion de la santé

Les risques psychosociaux peuvent être gérés de façon tout aussi systématique que les autres risques en matière de sécurité au travail et de protection de la santé. Les tableaux dont les intitulés sont repris du système MSST

présentent comment intégrer les risques psychosociaux dans le système de management. Les entreprises qui utilisent d'autres systèmes veilleront à y intégrer les différents éléments de prévention.

Soutien des entreprises par les inspections cantonales du travail

Afin de renforcer la prévention des risques psychosociaux, le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) a lancé le 1^{er} janvier 2014 un nouveau thème d'exécution prioritaire, avec le soutien des partenaires sociaux et de l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT). En accord avec les inspections cantonales du travail chargées de l'exécution de la loi sur le travail en Suisse, les activités de contrôle prévues seront axées sur les risques psychosociaux. Le travail sera focalisé sur la protection de l'intégrité personnelle et sur la protection contre les contraintes psychiques néfastes.

Les entreprises pourront se renseigner auprès de l'inspection du travail compétente, notamment pour engager les premières mesures de prévention des risques psychosociaux. Elles trouveront aussi des moyens d'information et des outils de travail sur le site Internet du SECO.

Il peut s'avérer utile de faire appel à des spécialistes externes.

Systematique ASA

Point MSST du système de sécurité de l'entreprise	Intégration des risques psychosociaux dans le système MSST de l'entreprise	Point MSST du système de sécurité de l'entreprise	Intégration des risques psychosociaux dans le système MSST de l'entreprise
1 Principes directeurs, objectifs de sécurité	Engagement de la direction <p>L'engagement de la direction en faveur de la prévention des risques psychosociaux détermine sa réussite. Cet engagement se traduit par des actions concrètes, mais est également mis en lumière en interne et en externe par des contenus correspondants dans les principes directeurs et les objectifs de l'entreprise.</p>	6 Planification et réalisation des mesures	Mesures contre les contraintes psychiques néfastes <p>Comme pour tous les autres thèmes liés à la protection de la santé, les mesures contre les contraintes psychiques néfastes doivent reposer sur une analyse. Les travailleurs et les cadres doivent être associés à la recherche des solutions et à la réalisation de mesures utiles et efficaces.</p>
2 Organisation de la sécurité	Organisation de la protection de la santé <p>Il est important que la répartition des tâches entre les ressources humaines, les responsables hiérarchiques ainsi que les spécialistes de la protection de la santé et de la sécurité au travail, de la gestion de la qualité, du service social ou du service de médiation soit clarifiée et consignée par écrit. Par ailleurs, il convient de préciser si l'entreprise dispose de l'expertise à ce sujet ou s'il faut faire appel, comme pour les MSST, à des spécialistes externes des risques psychosociaux.</p>	7 Organisation en cas d'urgence	Soutien après des événements traumatisants <p>Il est utile de recueillir des informations sur des événements tels que les cas de violence ou accidents graves. Il convient de clarifier qui prendra en charge quelles tâches «à chaud» et quels spécialistes pourront fournir un soutien professionnel pour la gestion des événements traumatisants.</p>
3 Formation, instruction, information	Information et formation des supérieurs hiérarchiques ainsi que des travailleurs <p>Il est essentiel que les supérieurs hiérarchiques connaissent leur responsabilité et leurs devoirs en matière de protection de la santé et de l'intégrité personnelle. A cet effet, ils doivent être au fait des caractéristiques essentielles qui font une organisation du travail saine et de la manière de déceler et de gérer les problèmes le plus tôt possible. Par ailleurs, les travailleurs doivent être informés de leurs possibilités de participation et de leurs devoirs pour prévenir les atteintes à la santé. Ils doivent être avertis de l'existence d'un règlement d'entreprise concernant la gestion des risques psychosociaux.</p>	8 Participation	Participation des travailleurs <p>De nombreux facteurs de stress sont invisibles de l'extérieur et ne peuvent être identifiés et réduits qu'avec la participation des travailleurs. Ces derniers doivent être associés à la définition et à la mise en œuvre des mesures potentielles.</p>
4 Règles de sécurité	Règles concernant la gestion des «risques psychosociaux» <p>Les travailleurs ainsi que les cadres doivent connaître les codes de conduite en vigueur dans leur entreprise. Sont notamment recommandés les codes suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • atteinte à l'intégrité personnelle par le mobbing • harcèlement sexuel • violence exercée par des tiers ou des travailleurs • alcool et autres substances psychoactives <p>Par ailleurs, il convient de clarifier la conduite à adopter en cas de survenance d'un problème et d'indiquer vers qui se tourner.</p>	9 Protection de la santé	Protection de la santé mentale et physique <p>La protection de la santé comprend la prévention des dangers liés aux contraintes psychiques et physiques néfastes et la protection de l'intégrité personnelle. Les mesures requises à cet effet sont indiquées aux points 1 à 8 et 10.</p>
5 Détermination des dangers, évaluation des risques	Déterminer les dangers liés aux contraintes psychiques néfastes au travail <p>Les indicateurs de contraintes psychiques néfastes doivent faire l'objet d'une surveillance régulière. S'il existe des indices de ces contraintes néfastes, il faut procéder à une détermination systématique de ces dangers, en associant les travailleurs à la démarche. Le recours à un professionnel externe peut aider à identifier les facteurs de stress psychiques. Avec une personne externe, les travailleurs ont davantage confiance dans le fait que leurs réponses resteront anonymes. Les résultats doivent être consignés par écrit.</p>	10 Contrôle, audit	Evaluation <p>Il s'agit de vérifier régulièrement et systématiquement si les mesures de protection prises par l'entreprise contre les risques psychosociaux sont efficaces et pertinentes.</p>

Bases légales

La loi sur le travail et ses ordonnances ainsi que le code des obligations stipulent que l'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires afin de protéger la santé physique et morale de ses travailleurs. Il devra faire en sorte que les efforts excessifs ou trop répétitifs soient évités. Dans son entreprise, il doit garantir le respect de l'intégrité personnelle de ses salariés. Pour connaître tous les détails à ce sujet, se reporter à l'annexe 2 du Commentaire de l'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3) publié par le SECO

Les contraintes psychosociales méritent une plus grande attention dans l'exécution

Dans le monde du travail, le problème des contraintes psychosociales ne cesse de croître. Pour les spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé, il est nécessaire de prendre en compte les facteurs psychosociaux. Les systèmes MSST actuels sont censés se focaliser sur une organisation du travail respectueuse de l'humain: la gestion de ces contraintes en fait bien entendu partie. Or, dans la pratique, force est de constater que l'ambition et la réalité sont encore trop éloignées l'une de l'autre.





Les inspecteurs cantonaux du travail devront à l'avenir prêter une attention accrue à la présence des signaux annonciateurs de contraintes psychosociales lors de leurs visites en entreprise.

Les contraintes psychosociales ne sont guère prises en compte

Malgré tout leur professionnalisme, les inspecteurs du travail des différents cantons ne sont pas encore habitués à prendre en compte les facteurs psychosociaux dans l'évaluation des risques en entreprise. Il n'est pas rare que ceux-ci soient considérés comme des problèmes de second ordre, à traiter une fois que tous les autres aspects de la sécurité au travail et de la protection de la santé ont été réglés. Ces priorités sont souvent définies en rappelant qu'une opération d'exécution ciblée visant à réduire les contraintes psychosociales ne peut avoir qu'une portée très limitée, parce que les lois et directives sont difficiles à appliquer. La surveillance de l'Etat en Suisse se borne ainsi généralement à une simple activité de conseil.



Peter Meier
Vice-président de la CFST, responsable du secteur Conditions de travail, Office de l'économie et du travail (AWA), Zurich

Cette vision des choses passe à côté de l'objectif central de la loi sur le travail, qui exige une prévention globale des risques pour la santé. L'article 6 de cette loi prévoit que l'employeur doit aménager ses installations et régler la marche du travail de manière

à préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage. Par ailleurs, il doit prévoir les mesures nécessaires à la protection de l'intégrité personnelle des travailleurs. Les inspecteurs du travail doivent donc répondre aux nécessités du monde du travail moderne et exercer la mission de protection que leur a confiée l'Etat. L'exécution doit de ce fait être axée sur les activités où des conséquences importantes pour la santé dues aux contraintes psychosociales sont à craindre.

Soutien des employeurs

La responsabilité reste bien entendu dans les mains des cadres des entreprises. Les inspecteurs du travail peuvent néanmoins décider, grâce aux critères et listes de contrôle mis à leur disposition, dans quelle mesure les entreprises doivent prendre des mesures pour réduire les contraintes et comment orienter ces mesures. Ils peuvent également se faire une idée du soutien adéquat à apporter en fonction de la situation rencontrée. Cette approche dite «à bas seuil» est à la portée des organes d'exécution, même sans spécialisation approfondie, après avoir suivi la formation

correspondante. Il faut souligner dans ce cadre que la prise en compte des contraintes psychosociales passe généralement par un examen de l'organisation de l'entreprise (horaires de travail, aménagement des tâches, organisation et environnement de travail).

Une situation de départ complexe

Les contraintes psychosociales ne se limitent pas à certaines activités ou branches et ne peuvent pas être éliminées par des mesures ponctuelles. Les aspects et éléments les plus divers devront donc être pris en compte pour leur gestion dans l'entreprise:

- Les contraintes psychosociales se retrouvent sur une multitude de lieux de travail. Elles peuvent être liées à la nature des activités, aux conditions ou à l'environnement de travail dans l'entreprise, ou résulter d'une interaction entre ces facteurs.
- L'incidence des contraintes psychosociales est variable selon les branches. Les inspections du travail des cantons, disposant de ressources limitées, devront affecter celles-ci en priorité sur les secteurs à risque.



- Les mesures ponctuelles se sont révélées peu efficaces. Une approche systématique permet de créer des structures et des règlements qui garantissent une prévention globale et durable.

Les facteurs de risque ainsi que les possibles indices et indicateurs des contraintes psychosociales ont été décrits en détail dans l'article du SECO (voir page 5 à 8). Les inspecteurs cantonaux du travail devront à l'avenir prêter une attention accrue à la présence de ces signaux d'alarme lors de leurs visites en entreprise ou de contrôles MSST.

Procédure suivie par les organes d'exécution

Les visites et entretiens des inspecteurs du travail lors des contrôles de systèmes MSST permettent aux organes d'exécution de bien ancrer ces thèmes dans les entreprises. L'éventail des tâches des inspecteurs est vaste en matière de prévention et de réduction des contraintes psychosociales (voir encadré) puisqu'il va de l'identification des problèmes à la surveillance en passant par l'information et le conseil.

Tâches des inspecteurs du travail lors des contrôles de systèmes MSST



Identifier les problèmes

L'inspecteur doit pouvoir identifier les signes indiquant la présence de contraintes psychosociales et de problèmes y afférents dans les domaines de la sécurité au travail et de la protection de la santé à partir d'un instantané de l'entreprise, tel qu'il lui apparaît lors de la visite. Les relevés des temps de travail constituent à cet égard un indicateur important.



Informier

La tâche de l'inspecteur est, par le biais d'une information ciblée et fiable, de sensibiliser toutes les parties aux conséquences des contraintes psychosociales au travail et de créer ainsi une base pour les mesures de prévention. Cette mission peut être menée aussi bien dans l'entreprise qu'en externe (par ex. joignabilité permanente).



Conseiller – Aide à l'autonomie

Les conseils visent à inciter les entreprises à développer une procédure systématique en matière de sécurité au travail et de protection de la santé mais également concernant les contraintes psychosociales, à évaluer et consigner les dangers de manière appropriée et à définir les mesures nécessaires. Les organes d'exécution proposent un service de conseil initial, mais pas de conseils ou d'accompagnement sur les processus. Si nécessaire, ils désignent des interlocuteurs compétents.

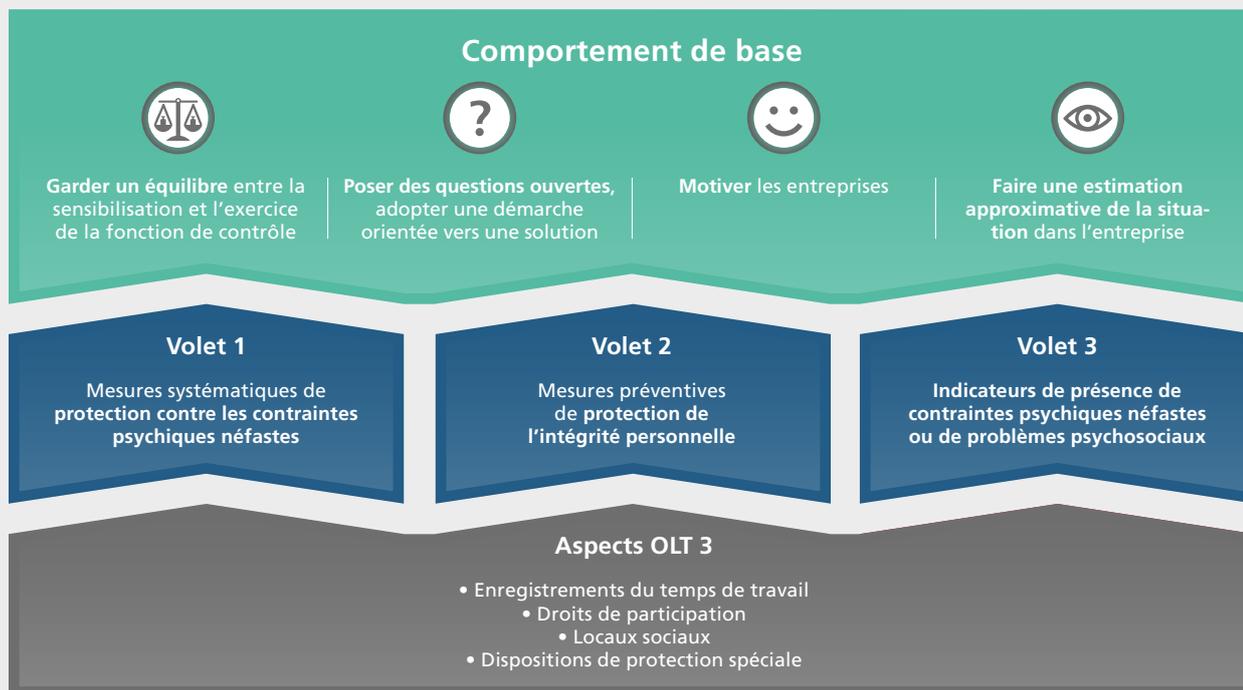


Surveiller

Les inspecteurs du travail vérifient, dans le cadre de leur mission prévue par la loi, si le système MSST de l'entreprise contribue de manière efficace à la prévention et à l'élimination des contraintes psychosociales et si les objectifs de protection définis sont suivis par des mesures éprouvées et reconnues.

Mesures préventives de protection en entreprise contre les risques psychosociaux au travail

(extrait du questionnaire du SECO)



Identification des contraintes psychosociales

Le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO mène, de début 2014 à 2018, un programme prioritaire intitulé «Risques psychosociaux au travail». Dans ce cadre, divers outils de travail, informations et cours de formation ont été développés afin de soutenir les inspections du travail dans leur activité de contrôle. Le «Questionnaire sur les mesures préventives de protection en entreprise contre les risques psychosociaux au travail» offre notamment une bonne base

pour les visites en entreprise et l'évaluation qui s'ensuit. L'enquête est axée sur 3 volets (voir graphique ci-dessus):

- Volet 1: mesures systématiques de protection contre les contraintes psychiques néfastes.
- Volet 2: mesures préventives de protection de l'intégrité personnelle.
- Volet 3: indicateurs de la présence de contraintes psychiques néfastes ou de problèmes psychosociaux.

Cette méthode d'enquête est certes inhabituelle pour les inspecteurs du

travail car, à l'instar des listes de contrôle fréquemment utilisées, la réponse n'est plus uniquement «oui» ou «non». La visite de l'entreprise et la conduite des entretiens doivent donc être soigneusement préparées. Cela dit, cette méthode permet une évaluation plus nuancée de la situation de l'entreprise et répond mieux à la complexité de la matière. Il s'agit là d'un avantage pour bien sensibiliser les entreprises et obtenir leur soutien lors de la mise en œuvre des mesures appropriées.

Indicateurs de la présence de contraintes psychiques néfastes ou de problèmes psychosociaux (extrait du questionnaire du SECO)

Indicateurs	Exemples
Signalements fournis à l'inspection du travail par des personnes concernées, des services de l'emploi ou des médias sur des problèmes psychosociaux dans l'entreprise.	
Indications de l'entreprise concernant des cas concrets, actuels ou du passé.	<ul style="list-style-type: none"> • Mobbing • Burn-out • Harcèlement sexuel • Violences, menaces
Pas de possibilités de concilier vie professionnelle et vie privée.	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun modèle de temps de travail flexible • Aucune organisation du travail adaptée • Lieu de travail fixe
Représentation des travailleurs insuffisante	Pas de droit à la participation des travailleurs aux questions de sécurité au travail et de protection de la santé.
Surveillance des travailleurs	Surveillance des travailleurs par des systèmes de surveillance et de contrôle.
Absence de «système d'alerte rapide» pour identifier les atteintes à la santé	<ul style="list-style-type: none"> • Absence d'enregistrements des temps de travail, saisie imprécise du temps de travail, des heures supplémentaires, de soldes de vacances, etc. • Chiffres indicateurs manquants ou frappants (par. ex. absences, fluctuation, rebus, satisfaction au travail, réclamations) • Absence d'entretiens de retour après de longues absences • Direction – Travailleurs: pas d'entretiens réguliers où seraient également abordés les aspects de la charge de travail • Enquêtes menées auprès des travailleurs: pas de mise en œuvre de mesures déduites des conclusions tirées des enquêtes auprès des travailleurs.
Conditions-cadres défavorables de l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Mauvaise situation économique ou mauvais carnet de commandes de l'entreprise. • Mesures de rationalisation. • Réorganisations (nouvelles technologies, fusions, changements dans l'organisation): tout cela déstabilise, peut générer des angoisses et des soucis en matière de sécurité de l'emploi, même s'il n'est pas concrètement prévu de réduire le nombre d'emplois.
Caractéristiques du travail	<ul style="list-style-type: none"> • Grosses restrictions dans la conception des pauses. • Travail répétitif • Travail segmenté • Manque de possibilité d'interaction sociale.

Suite à la page 14

Indicateurs de la présence de contraintes psychiques néfastes ou de problèmes psychosociaux (suite)

Indicateurs	Exemples
Conception défavorable des équipements et des locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de mise à jour du panneau d'affichage • Aménagement défavorable du poste de travail sur le plan ergonomique • Absence de réfectoire ou de local de séjour • Déficiences dans l'aménagement des locaux de séjour, toilettes, sanitaires, vestiaires, etc. • Lieux de travail défavorables (l'espace offert ne correspond pas aux exigences du travail) • Absence de vue sur l'extérieur
Comportements individuels de certains employés	<ul style="list-style-type: none"> • Irritation • Manque de motivation • Fatigue • Consommation de stupéfiants • Comportement de repli • Cynisme
Comportements frappants des travailleurs en général	<ul style="list-style-type: none"> • Humeur irritable • Aucune ouverture à la nouveauté • «Accidents stupides» et maladresses pour cause d'inattention • Manque d'intérêt pour une formation continue ou pour des événements sociétaux de l'entreprise, etc. • Tensions entre différents groupes: employés à temps partiel et à temps complet, employés temporaires et fixes, différentes nationalités, etc.

Elargissement des tâches et besoins en formation dans l'exécution

Afin de pouvoir identifier les facteurs de risques dans l'entreprise, les inspecteurs du travail doivent disposer de bases professionnelles et méthodologiques dans le domaine des contraintes psychosociales au travail. Ces formations de base, organisées

par exemple par le SECO, sont la condition préalable à l'utilisation des questionnaires et des autres instruments. Si nécessaire, les connaissances peuvent être approfondies par d'autres formations. Elles doivent dans tous les cas être régulièrement rafraîchies et actualisées.

Dans le cadre du thème d'exécution prioritaire, les organes d'exécution

pourront avoir besoin d'approfondir la thématique. Les inspecteurs du travail seront en effet amenés à l'avenir à se préoccuper davantage de ce thème pour pouvoir apporter les réponses adéquates en matière d'exécution afin de contrer la montée des risques psychosociaux au travail.

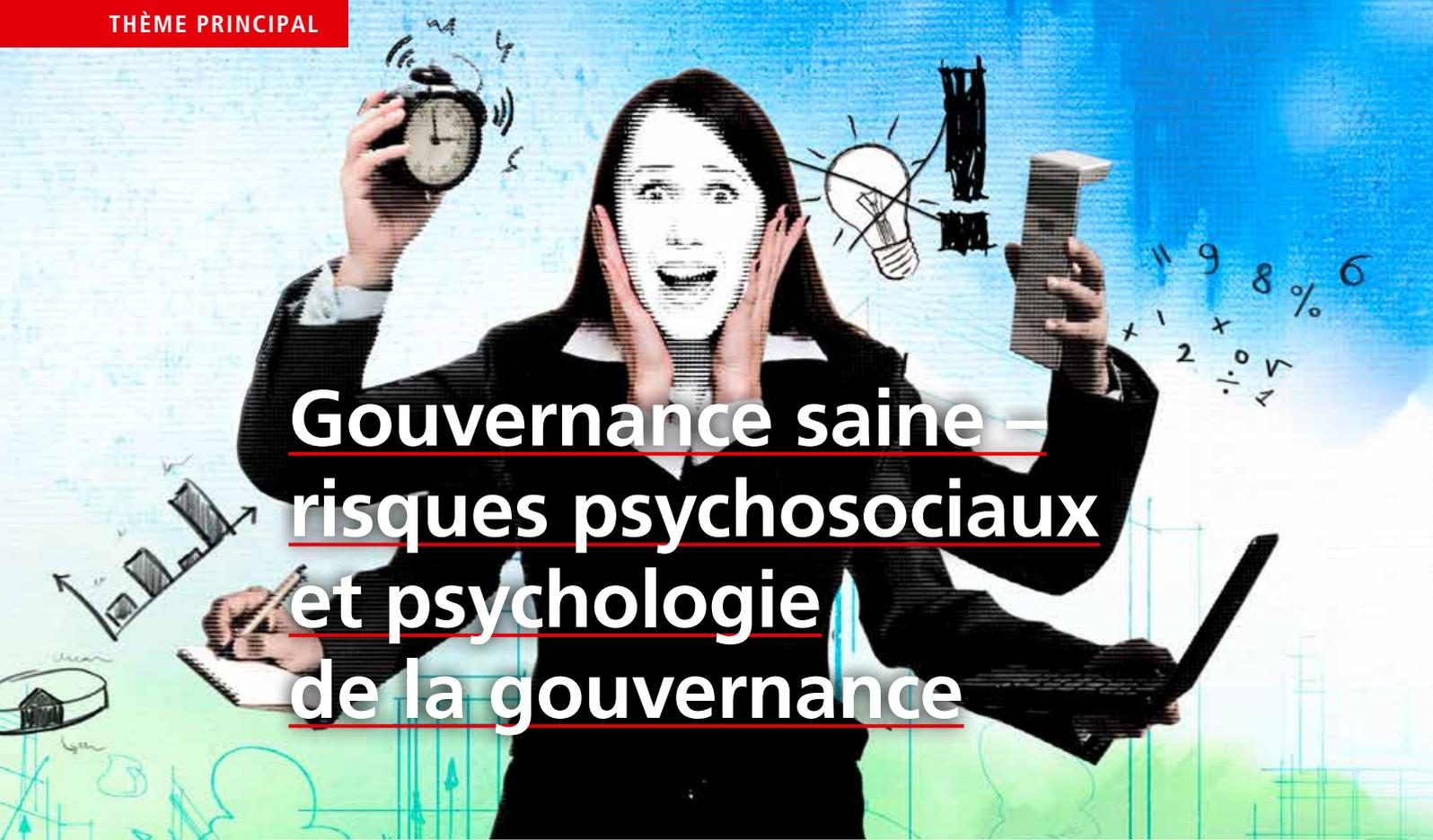


Infobox relative aux articles sur la psychologie de la gouvernance

L'article de Heinz Roth, responsable prévention auprès de l'Association Suisse d'Assurances, et celui de Thomas Fischer, pages 16 à 22, abordent les risques psychosociaux au travail sous des points de vue différents. Heinz Roth reprend les thèmes prioritaires de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) et du SECO en mettant notamment en lumière la gouvernance saine et l'importance d'une communication valorisante en tant que compétence de direction déterminante. En partant de la tendance à

l'individualisation, Thomas Fischer considère pour sa part que la mission des cadres est de promouvoir les capacités et d'accompagner les travailleurs et montre, en s'appuyant sur le modèle EIAM, combien la connaissance des émotions humaines est importante. L'Association Suisse d'Assurances examinera, avec econo-miesuisse et l'Union patronale suisse, les conséquences du numérique dans le monde de travail lors de la 5^e journée de prévention du secteur privé organisée le 15 janvier 2015.

<http://www.svv.ch/fr/consommateurs/prevention>



Gouvernance saine – risques psychosociaux et psychologie de la gouvernance

Selon un rapport récemment publié par l'OCDE, le coût des troubles psychiques se chiffre à 19 milliards de francs par an en Suisse. 40 % des nouvelles rentes sont versées pour des atteintes psychiques, et la tendance est à la hausse. Compte tenu de ces évolutions, l'Union européenne et le Secrétariat d'Etat à l'économie SECO ont concentré leurs activités de prévention sur le thème des «risques psychosociaux au travail», sous la forme d'un thème d'exécution prioritaire.

Les risques psychosociaux au travail, thèmes prioritaires de l'UE et du SECO

Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), la notion de «risques psychosociaux au travail» couvre tous les risques inhérents à l'environnement professionnel susceptibles d'occasionner des troubles psychiques ou physiques. Ces risques ont différentes causes telles qu'une organisation du travail déficiente, des conditions de travail pénibles ainsi que des tensions entre personnes résultant de conflits non réglés au sein des entreprises. Les risques psychosociaux peuvent avoir des répercussions négatives sur le plan psychique, physique et social. Ils peuvent entraîner stress, burn-out et dépressions liés au travail. On parle depuis peu également du phénomène du présentisme, à savoir la présence d'employés au travail alors qu'ils sont malades. Pour l'EU-OSHA, les effets négatifs se manifestent, entre autres, par de mauvais résultats glo-

baux de l'entreprise, un taux accru d'absentéisme, et des taux importants d'accidents et de blessures.

Une enquête réalisée par l'EU-OSHA montre que pour plus de la moitié des travailleurs, le stress d'origine professionnelle est fréquent au travail. Les causes évoquées sont l'insécurité de l'emploi, les longues heures de travail ou la surcharge de travail, le mobbing ou le harcèlement au travail. Cette même enquête indique que, pour environ 4 travailleurs sur 10, le stress n'est pas géré correctement sur leur lieu de travail.

Le stress d'origine professionnelle est fréquent.

Les risques psychosociaux et notamment le stress lié au travail menacent la santé des individus et ont un impact négatif sur les entreprises et les économies nationales. Pour cette raison, des mesures nationales spécifiques visant à réduire ces risques sont actuellement en place au niveau européen. Le Secrétariat d'Etat à l'économie a ainsi fait de ce sujet un thème d'exécution prioritaire en Suisse pour les cinq prochaines années.



Heinz Roth
Responsable
prévention et
promotion
de la santé ASA,
membre de la
CFST



Mondes numériques et dynamique du changement permanent

L'ère numérique exige de nouvelles capacités des hommes et de la société. Les médias sociaux, le crowd-sourcing et les communautés dédiées à la résolution de problèmes font sans cesse évoluer notre environnement. Pour les uns, la flexibilisation du travail est une reconquête de la liberté, tandis que les autres craignent que les travailleurs ne perdent des protections durement acquises. Outre les clauses classiques définies dans les contrats de travail, les «contrats psychologiques» entre les salariés et leurs employeurs ouvrent de nouvelles possibilités pour définir les attentes et obligations réciproques. La gouvernance d'entreprise est devenue plus complexe. Les organisations modernes créent de nouveaux espaces de travail composés de zones de détente, de coins-discussion et d'équipes de projet flexibles. On attend une gouvernance saine des dirigeants actuels, parce que les exigences accrues peuvent épuiser émotionnellement non seulement les personnes, mais également les organisations dans leur ensemble.

Ce serait toutefois une erreur que de vouloir imputer les causes des risques psychosociaux uniquement aux pressions croissantes du monde du travail numérique. Le travail a une grande importance pour l'homme. C'est une source de satisfaction. Il est, de ce fait, un facteur

important de bonne santé, à condition que la satisfaction des besoins personnels, la réalisation de soi par des responsabilités propres et des structures d'organisation flexibles soient prises en compte. C'est par une approche «interconnectée» des causes et des effets avec leurs facteurs aggravants et atténuants, suivant par exemple le modèle biocybernétique de Frederic Vester, que l'on se rapproche le mieux de la complexité de cette problématique. Les risques psychosociaux résultent donc d'une interconnexion de facteurs issus de l'environnement professionnel, familial et social.

Des lieux de travail sains: une tâche de management complexe

En Suisse, la sécurité au travail et la protection de la santé font l'objet de deux lois différentes, la loi fédérale sur l'assurance-accidents (LAA) et la loi sur le travail (LTr). S'appuyant sur une motion introduite par la Commission de la sécurité sociale et de la santé publique du Conseil national, des réflexions portent depuis 1994 sur une coordination et un regroupement des dispositions relatives à la promotion de la santé, à la sécurité au travail et à la protection de la santé. Les revendications visant une meilleure coordination de l'exécution des deux lois ont été reprises en 2010 dans le projet relatif à l'optimisation des ordonnances et de l'exécution en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.



Du point de vue de la direction d'entreprise, les deux bases légales de la prévention des risques liés au travail doivent être considérées comme une tâche de gestion uniforme. En intégrant le modèle EFQM (European Foundation for Quality Management), le nouveau modèle de management de l'Université de Saint-Gall comporte une référence explicite à une considération globale des organisations. Ce modèle d'entreprise visant la «Business Excellence» repose sur une vue d'ensemble des organisations et prend en compte de la même manière des approches d'amélioration de la qualité et les résultats obtenus. Outre les données financières, une grande importance est accordée à des critères tels que la satisfaction du personnel et des clients ainsi que l'image de l'organisation. Selon le modèle EFQM, la prise en compte des risques psychosociaux au travail s'inscrit dans la culture d'organisation globale.

Seuls des travailleurs en bonne santé restent durablement performants

Des travailleurs en bonne santé sont donc la clé du succès durable des entreprises. Les absences ne font pas seulement perdre des journées de travail mais augmentent également les coûts. Pour être performant, il faut être en bonne santé et se sentir bien. Il est prouvé que des salariés stressés font beaucoup plus d'erreurs et sont moins productifs. Par ailleurs, ils sont beaucoup plus sensibles aux infections et souffrent plus fréquemment de conséquences à long terme telles que migraines, troubles du sommeil ou maladies cardio-vasculaires. Le management de l'entreprise se doit de réduire les contraintes

Les salariés stressés font beaucoup plus d'erreurs et sont moins productifs.

non nécessaires et de permettre aux employés de concilier vie de famille et vie professionnelle. Il vaut la peine de soulager les travailleurs qui manifestent des signes de stress ou de surmenage et de diminuer les facteurs de risque. Le stress et le surmenage peuvent en effet s'avérer préjudiciables pour les entreprises dans leur recherche de

main-d'œuvre qualifiée: pour être des employeurs attractifs, elles doivent miser sur la promotion de la santé de leur personnel. Une gestion saine du personnel implique une attitude personnelle saine des supérieurs, qui exercent, en qualité de modèles, une influence déterminante sur le comportement de leurs subordonnés.

tement de leurs subordonnés.

Pour le secteur Prévention de l'Association Suisse d'Assurances, il ne faut pas oublier que les entreprises doivent être concurrentielles pour pouvoir survivre dans le secteur privé. Elles doivent réussir sur le plan économique pour durer. Le défi de la gouvernance d'entreprise consiste à intégrer la santé des travailleurs en tant que facteur essentiel du management stratégique et opérationnel.

Changement culturel: il faut se parler davantage

En adoptant une attitude positive, les dirigeants créent par leur style de communication un horizon mental commun et permettent à l'organisation de garder toute son efficacité collective même en cas d'événements complexes et imprévus.

La communication est quotidienne. Elle semble aller de soi et comporte cependant de nombreux pièges. Lors-



Liens utiles

- Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA):
<https://osha.europa.eu/fr>
- Gestion du stress:
<https://www.healthy-workplaces.eu/fr>
- Santé psychique au travail:
<http://psyga.info/start/> (en allemand)

qu'il s'agit de rendre des décisions compréhensibles et de les imposer, le management se doit de recourir à une communication valorisante. Elle représente une part essentielle du quotidien managérial et fait ainsi partie des compétences déterminantes des dirigeants.

Comme le montre Friedemann Schulz von Thun dans sa théorie de la «métacommunication», l'aptitude aux relations interpersonnelles peut être apprise ou encouragée lorsque les acteurs du processus de communication prennent conscience des multiples possibilités de perturbation et réfléchissent à leur comportement en tenant compte des réactions de leur environnement. Une attitude fondamentalement respectueuse et valorisante ainsi que la confiance dans les capacités des travailleurs sont les meilleurs garants de lieux de travail sains et d'une culture d'entreprise motivante. En résumé: le changement culturel dans les entreprises commence par le fait de se parler davantage, à tous les niveaux hiérarchiques. Ainsi naissent des innovations et de nouveaux modèles d'entreprise.

La psychologie de la gouvernance

La tendance est aujourd'hui, on le sait, à la mondialisation. Mondialisation des marchés, des développements et des systèmes ainsi qu'harmonisation globale dominant les préoccupations quotidiennes des cadres dirigeants. Mais ces derniers ne prennent pas suffisamment en compte, voire pas du tout, une autre tendance bien plus importante: l'individualisation. Il s'agit de ne plus percevoir les travailleurs en termes de fonction dans l'entreprise mais globalement, comme des individus, en considérant leur situation personnelle et leur évolution.

Des individus et non des groupes fonctionnels

On les appelle employés, collaborateurs, travailleurs, salariés, ressources humaines, facteur travail, personnel, effectifs, cadres ou encore main-d'œuvre. Toutes ces désignations ont en commun de décrire des groupes et leurs fonctions. Elles font oublier que ce sont des personnes, des individus qui endossent ces rôles. Autrefois, la fonction primait dans l'organisation et l'humain y avait peu de place. Aujourd'hui, on assiste à un retour de l'individu. C'est lui qui fait le travail. C'est aussi lui qui tombe malade ou qui «craque» au travail. Ce n'est pas la fonction! Les cadres doivent comprendre qu'ils dirigent désormais des personnes humaines et plus des groupes, des systèmes, des organisations ou des processus.



Thomas Fischer
Chargé de cours en psychologie de la gouvernance, Ecole supérieure d'économie, Haute école spécialisée du Nord-ouest de la Suisse (FHNW).

Donner les moyens et accompagner au lieu d'ordonner et de contrôler

De nos jours, les cadres s'occupent principalement de gérer des questions objectives. Ils rédigent descriptions de poste et objectifs, signalent

les déviations à ces règles dans l'évaluation des salariés. Quand la gestion se veut participative, les travailleurs prennent part à l'élaboration des descriptions de poste et des objectifs. On constate toutefois, en pratique, que les consignes et les contrôles ne suffisent plus à motiver

Les cadres manquent de connaissances humaines.

les salariés. Ce qu'il faut, de plus en plus, c'est leur donner des moyens et les accompagner: les cadres ne sont plus là seulement pour ordonner et contrôler, mais permettent aux individus de réussir leur mission. Ils assurent de plus en plus un rôle d'accompagnement, mais peuvent aussi intervenir activement pour aider.

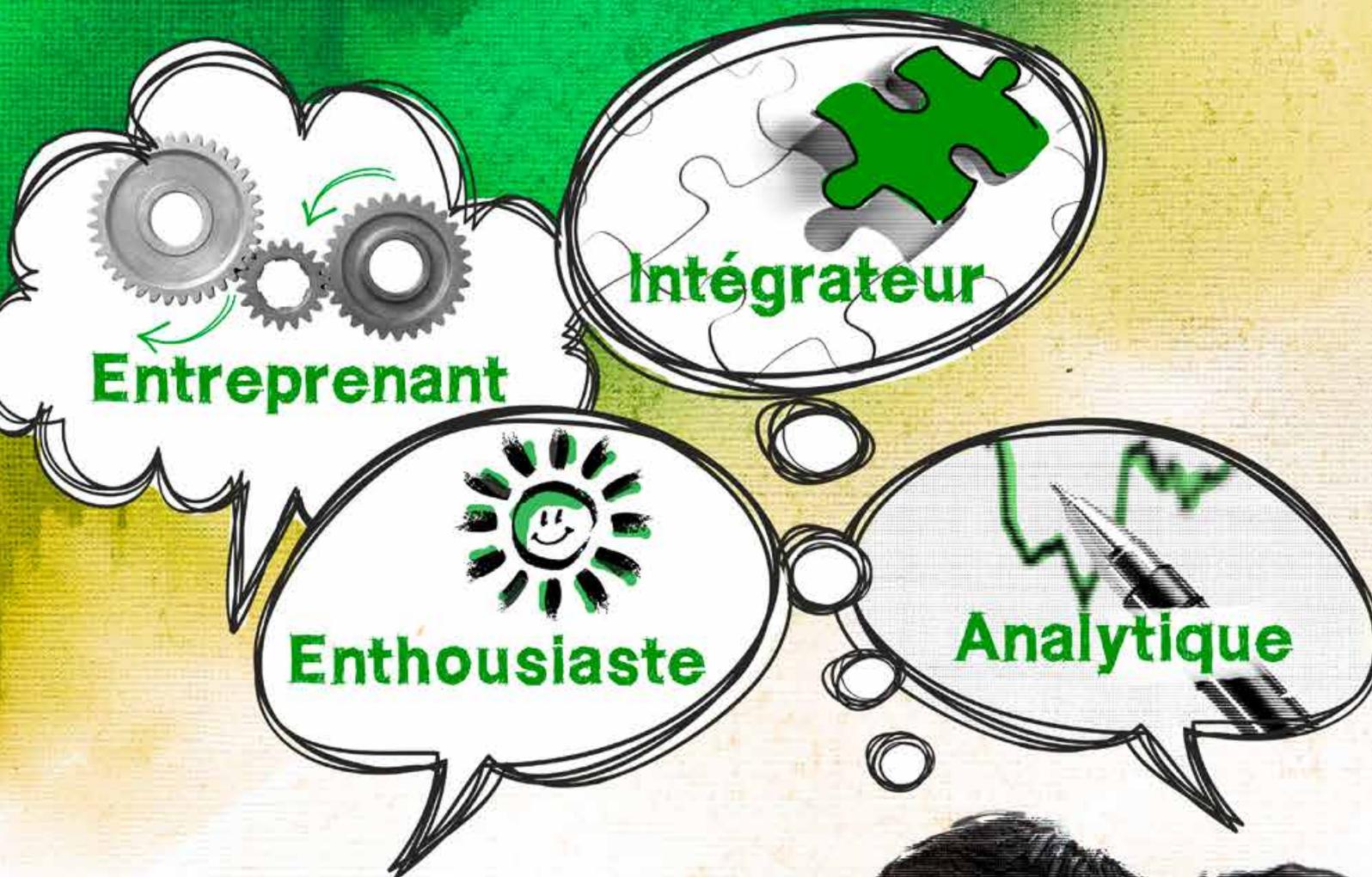
Connaître les hommes au lieu de la technique

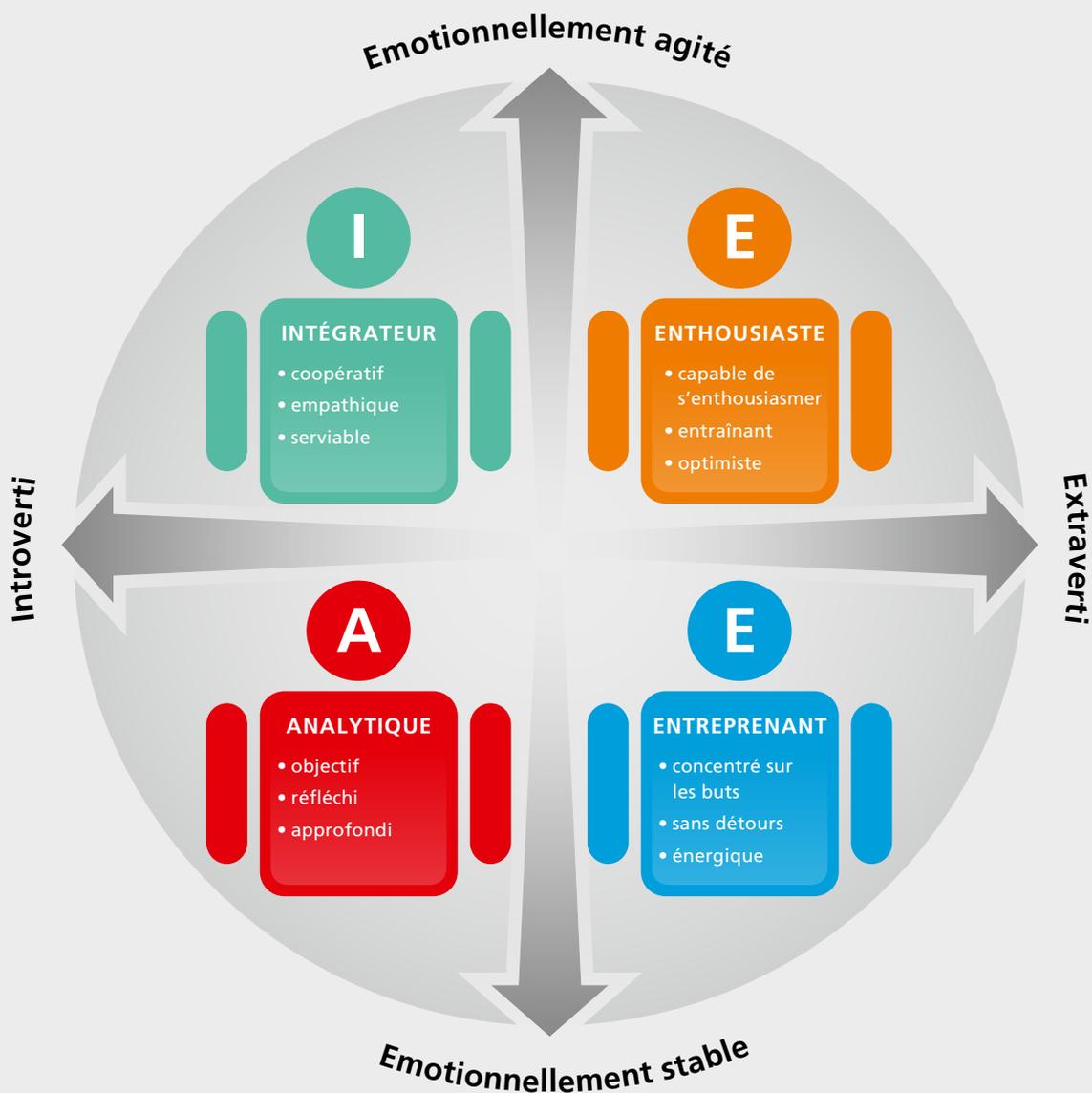
Les cadres actuels ont une bonne formation technique mais manquent souvent de connaissances humaines aussi solides. Pour acquérir les compétences que nous venons d'évoquer, ils doivent absolument mieux

connaître les hommes. Comment? Pour simplifier, comprendre un individu signifie que l'on doit savoir pourquoi il agit comme il le fait. C'est ce que l'on appelle la psychodynamique. Il s'agit de comprendre la «vie intérieure» de l'autre, son émotivité, ce qui s'exprime dans son «comportement extérieur». Chaque individu est différent et il faut donc comprendre les différents caractères.

Si l'on voulait schématiser ces connaissances, on pourrait procéder ainsi:

Nous distinguons quatre types de caractère: enthousiaste, intégrateur, analytique et entreprenant. Dans le cadre d'une formation à la psychologie de la gouvernance, il faut déterminer pour chaque type le vécu émotionnel intérieur, le comportement extérieur, le principal besoin, le principal défaut ainsi que la manière de communiquer et le comportement en cas de conflit. Le cadre apprend ainsi, d'une part, à connaître son propre type de caractère, et d'autre part, à analyser son comportement face aux autres caractères et à l'améliorer.





Le modèle EIAE

Développer sa personnalité: un but pour soi et pour les autres

Demain, l'évolution d'une carrière dépendra de plus en plus non seulement des connaissances techniques, mais aussi des connaissances en matière de relations humaines. En définitive, il s'agit d'aider les cadres modernes à développer constamment et systématiquement leur propre per-

sonnalité. Ils deviendront ainsi un exemple pour leurs collaborateurs et apprendront à aider ceux-ci à évoluer à leur tour, dans le cadre de leurs fonctions dans l'entreprise. Là où il était question jusqu'ici de fonctions, de systèmes, d'organisations et de processus, on se souciera davantage, à l'avenir, de faire progresser les qualités humaines et la personnalité des individus.



La résilience: savoir surmonter les changements

Depuis les années 1950, les recherches sur la résilience portent principalement sur la capacité d'adaptation des enfants et des adolescents. Avec l'augmentation rapide des pathologies psychosociales, elles s'orientent aujourd'hui sur celle des adultes et des organisations. La résilience peut s'apprendre.

De nos jours, nous sommes confrontés à de plus en plus d'instabilité, d'incertitude, de complexité et de contradictions dans notre vie économique et sociale, mais aussi privée. Au travail comme dans la vie personnelle, chacun doit être mobile, flexible, se réjouir des changements, tout en gardant le sens des valeurs et en sachant s'adapter sans fléchir. Ces facultés, qui peuvent s'apprendre, constituent une protection contre le stress psychique.

Qu'est-ce que la résilience?

En latin, «resiliere» signifie «sauter en arrière» ou «rebondir». En français, résilience désigne la capacité à s'adapter à un environnement changeant. Le culbuto est l'objet symbolique de cette aptitude. Dans la vie réelle, elle peut prendre la forme du boxeur qui tient sa garde haute et sait non seulement donner des coups, mais aussi en encaisser quelques-uns. Cela veut-il dire que les chefs d'entreprise et les travailleurs doivent donner des coups? Non. Il s'agit plutôt de savoir atténuer les effets du stress au lieu de le laisser nous atteindre et, dans le pire des cas, nous épuiser. On peut y parvenir de diverses manières, par exemple en développant systématiquement des stratégies de «coping».

Développer une résilience personnelle

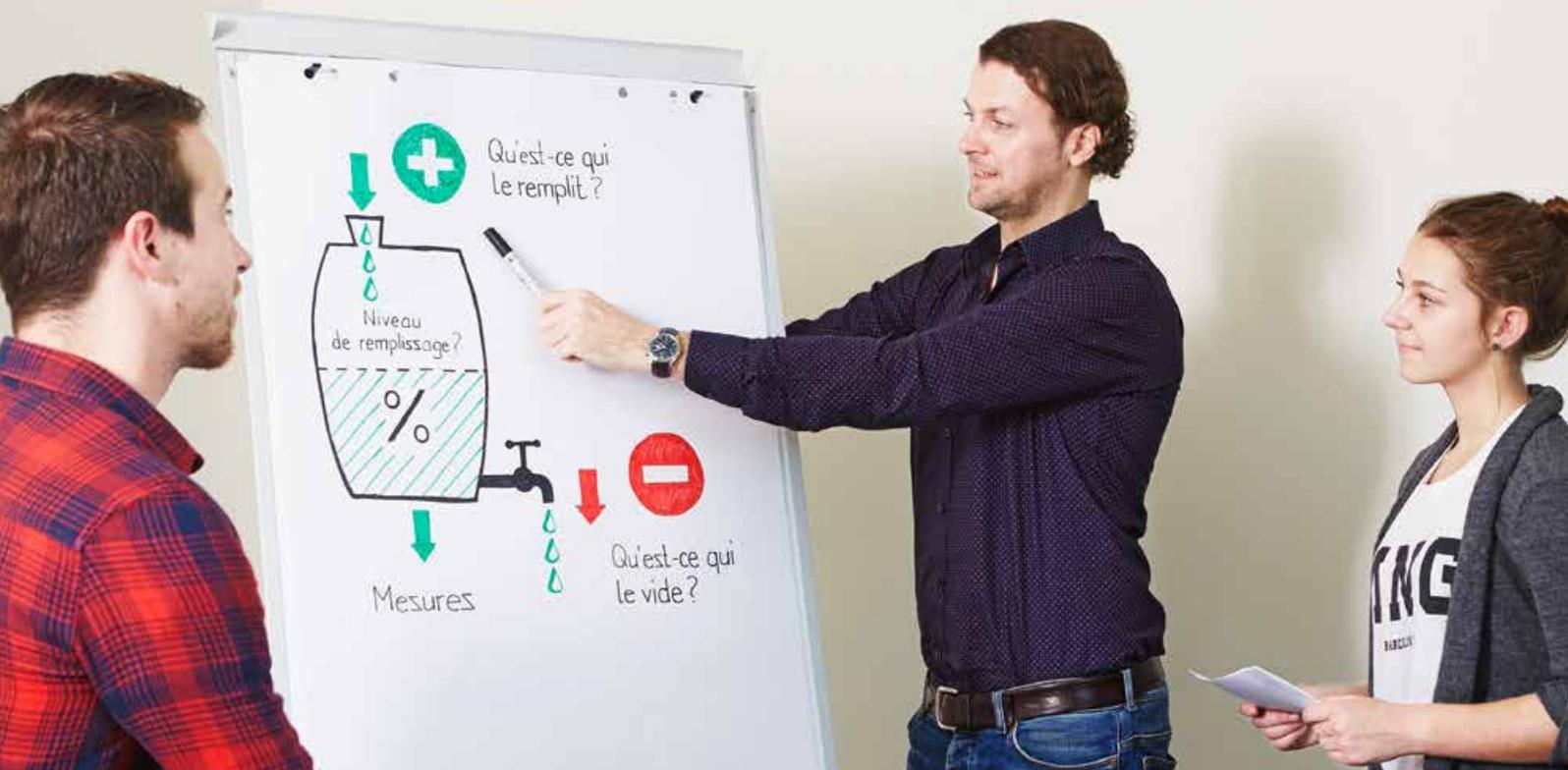
Dans leur livre «The Resilience Factor», les chercheurs américains Karen Reivich et Andrew Shatté identifient sept facteurs qui permettent de mieux surmonter les changements: optimisme, acceptation, recherche de solutions, abandon de la victimisation, prise de responsabilité, intégration dans les réseaux et planification de l'avenir. Ces ressources internes et externes constituent l'ossature qui permet de traverser les crises. Grâce à ce socle solide, un individu peut plier mais ne rompt pas. Les recherches de Reivich et Shatté les portent à conclure que la résilience peut être nourrie et renforcée, non seulement dans l'enfance et l'adolescence mais aussi durant toute la vie.

Pour Sylvia Kéré Wellensiek, la résilience personnelle peut être renforcée par les dix étapes suivantes:

- Marquer une pause
- Faire le point et définir les rôles
- Faire le plein d'énergie
- Alléger son bagage
- Equilibrer ses moteurs internes
- Fixer, protéger puis ouvrir ses limites
- Faire face aux conflits
- Rechercher les marges de manœuvre



Sabine Deringer
Enseignante,
rédactrice et
conseillère en
matière de
promotion de
la santé et de
prévention,
Zurich



L'exercice aide à mettre au clair le bilan énergétique de l'organisation.

- S'appuyer sur son réseau
- S'ancrer dans ses forces et sa paix intérieure

Qu'il s'agisse de coaching individuel, d'entraînement en équipe ou de formation de cadres, toutes les formations animées par un conseiller ont en commun de s'intéresser au bilan énergétique personnel (cf. graphique p. 25).

Créer la résilience dans l'organisation

La résilience organisationnelle est la capacité d'une organisation à surmonter les mutations stratégiques. Pour une structure, cela consiste à rester pleine de vitalité, à s'autodéterminer et à agir efficacement, même dans les phases de transition floues, incertaines et déroutantes. Pour que l'entreprise soit durablement stable et adaptable, il faut agir à plusieurs niveaux. L'individu doit être renforcé dans son rôle et ses aptitudes, et être autorisé à les mettre en œuvre. L'interaction entre les différents acteurs et les équipes doit être optimisée. Enfin, il faut créer les conditions structurelles permettant le développement des potentiels.

Selon Sylvia Kéré Wellensiek, la résilience organisationnelle peut être renforcée par les dix étapes suivantes:

- Etat des lieux précis avec la direction
- Elaboration d'un plan de projet et de communication
- Formation spécifique à la résilience de l'encadrement
- Coaching individuel des « personnes clés »
- Formation à la résilience des travailleurs
- Renforcement des équipes et des interfaces
- Résolution des conflits afin d'éviter les gaspillages d'énergie

- Formation d'un conseiller en résilience interne
- Vérification et développement des structures
- Célébration des succès

Mieux affronter les changements

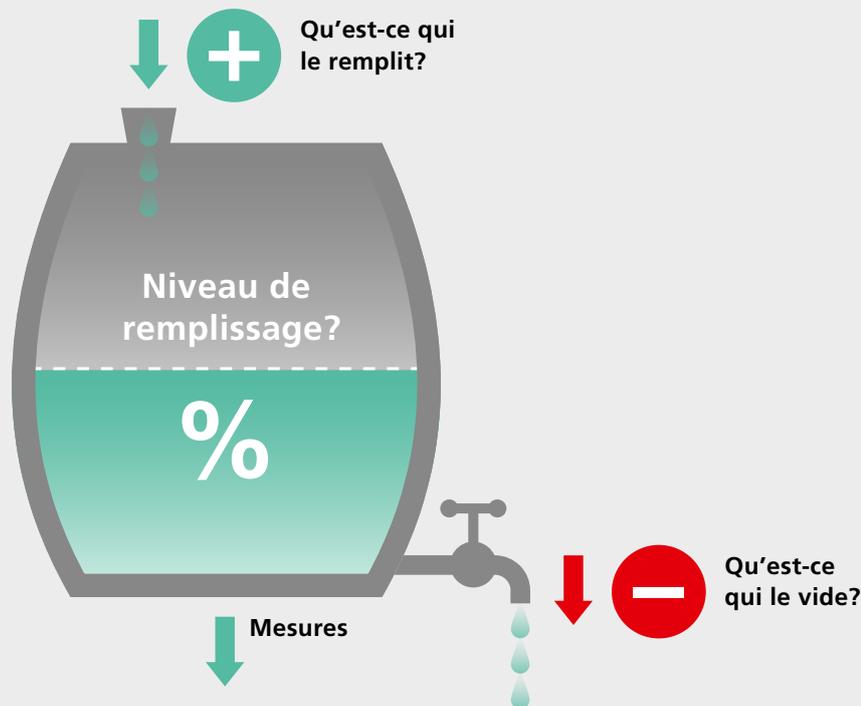
La capacité de faire face aux changements est plus que jamais indispensable lors de mutations structurelles liées, par exemple, aux progrès technologiques ou aux crises économiques. Les individus comme les organisations dans leur ensemble doivent pouvoir surmonter les interférences internes et externes s'ils veulent réduire leur vulnérabilité en situation de stress ou de crise. Les entreprises ont donc intérêt à créer dans leur organisation du travail les conditions et ressources qui renforceront la résilience de leurs collaborateurs. Il s'agit là, en fin de compte, d'une mesure préventive permettant de réduire les contraintes psychosociales qui se manifestent par le stress ou même le « burn-out ». Et c'est un moyen évident d'influer positivement sur le rendement des individus et, de fil en aiguille, sur la productivité de l'entreprise. On a donc tout intérêt à enraciner profondément dans l'entreprise une culture de la résilience.

Ouvrage utile

Sylvia Kéré Wellensiek (2011), *Handbuch Resilienz Training. Widerstandskraft und Flexibilität für Unternehmen und Mitarbeiter*. Beltz Verlag: Weinheim.



Réservoir d'énergie



Exemple d'exercice pour la vérification et le développement des structures

Au même titre que les individus doivent gérer leur bilan énergétique personnel, les organisations peuvent elles aussi faire le bilan de leurs énergies.

Choisissez un symbole pour le réservoir d'énergie de votre entreprise et coloriez-le.

- Quel est le pourcentage de charge de votre batterie?
- Qu'est-ce qui donne des forces et de l'énergie au niveau structurel?
- A l'inverse, qu'est-ce qui affaiblit l'organisation, la prive de sa vitalité et de sa force?
- Quelles peuvent être les premières mesures réalistes pour renforcer ce bilan énergétique?

➔ En pratique:

L'exercice aide à mettre au clair le bilan énergétique de l'organisation au niveau structurel et permet de définir des mesures de changement réalistes. Il fait partie des contrôles à effectuer régulièrement pour assurer la résilience de l'entreprise, que ce soit au niveau des travailleurs, de l'encadrement, des équipes ou de la direction. Dans l'idéal, sa réalisation devrait être confiée à un coach externe expérimenté.

Exemple d'exercice de recherche des marges de manœuvre

Les personnes résilientes ont le don de reconnaître et d'exploiter leurs marges de manœuvre. Lorsqu'elles ne peuvent pas influencer sur les événements, elles lâchent prise intérieurement.

Disposez trois cases au sol et inscrivez-y monde qui peut changer, monde immuable et lieu neutre (symbolise la place du témoin).

- Allez d'un monde à l'autre, en passant toujours par le lieu neutre lorsque vous en changez.
- Notez sur des cartes des thèmes que vous attribuez à chaque case.
- Examinez la répartition selon le point de vue du témoin.
- Où voyez-vous des marges de manœuvre? Pouvez-vous les exploiter?

- Quels changements de votre attitude intérieure et de votre comportement vous permettraient de vous libérer des contraintes et de vous réorienter?

➔ En pratique:

L'exercice aide à mettre au clair les aspects de la vie professionnelle et personnelle du participant qui peuvent ou ne peuvent pas être modifiés. Ces domaines varient constamment, l'exercice doit être refait régulièrement. L'autodétermination rendue possible par l'exercice contribue au développement du potentiel, au bien-être et à la bonne santé des travailleurs.



Force musculaire
Innovation

Expérience
Patience

Profiter du savoir-faire des travailleurs seniors

Au cours des vingt prochaines années, le nombre des travailleurs de 50 ans et plus va fortement augmenter. Une planification proactive s'impose donc pour profiter des points forts de chaque génération. Les modifications des capacités liées à l'âge doivent être prises en compte afin d'offrir de bonnes conditions de travail à l'ensemble du personnel. Tout le monde a à y gagner.

L'évolution démographique influence le monde du travail

Pour mieux comprendre la situation démographique actuelle et future, un petit rappel historique s'impose. Les années 1950 et 1960 ont enregistré des taux de natalité élevés avec la génération des baby-boomers. La classe d'âge des 45 à 55 ans est par conséquent aujourd'hui la plus nombreuse (cf. tableau, page 29).

Cette évolution démographique a également des conséquences sur le monde du travail. Dans les années à venir, les entreprises vont employer de plus en plus de seniors. Cette tendance ne fera que s'accroître avec l'augmentation progressive de l'âge de départ à la retraite due à la hausse de l'espérance de vie. Par ailleurs, les années 1980 et 1990 ont vu naître beaucoup moins d'enfants, notamment à cause de l'introduction de la pilule contraceptive. Les tranches d'âge plus jeunes sont donc logiquement sous-représentées. Même si les entreprises peuvent en partie contrecarrer cette tendance sur le marché du travail grâce à l'immigration et à l'embauche d'une main-d'œuvre étrangère supplémentaire, on peut s'attendre à une future pénurie de jeunes travailleurs.

L'efficacité ne dépend pas de l'âge

Il n'est pas facile de classer un travailleur selon son âge. En effet, les capacités et les compétences professionnelles sont très variables d'un individu à l'autre. Ces dernières décennies, les progrès de la médecine se sont accompagnés d'une véritable prise de conscience en matière de santé, ce qui, l'âge avançant, a un effet posi-

tif sur la forme physique et mentale. Nul ne s'étonnera que, de nos jours, les personnes de plus de 50 ans ne soient plus perçues comme «vieilles», mais dans la fleur de l'âge.

Au travail, l'âge réel n'est plus un facteur décisif pour un grand nombre de tâches. Il existe néanmoins quelques différences, dont il faut être conscient et tenir compte lors de l'attribution des tâches, afin d'aboutir à une répartition optimale des responsabilités au sein d'une équipe. Les travailleurs âgés ont acquis une grande expérience et font preuve de sérénité et de patience, tandis que les plus jeunes peuvent mettre en avant leurs réactions plus rapides et leur plus grande force musculaire.

Une répartition des tâches adaptée à l'âge des travailleurs

Supposons qu'un actif ait travaillé tout au long de sa vie et qu'il ait eu la chance de toujours bénéficier de bonnes conditions de travail. Il ne devrait en principe pas souffrir de troubles de la santé liés au travail, comme par exemple des maux de dos ou une baisse de la motivation. Il pourra effectuer sans problème un travail de bureau dans des conditions qui resteront bonnes. La technologie permet en effet aujourd'hui de réaliser facilement de petites adaptations telles que la taille d'affichage des caractères à l'écran. L'expérience professionnelle et personnelle des seniors leur confère souvent de plus grandes compétences sociales, qu'ils peuvent mettre à profit dans des fonctions d'encadrement ou de formation. Pour le transport de charges lourdes ou le travail de nuit en revanche, les entreprises ont intérêt à recruter des travailleurs plus jeunes.



Maggie Graf
Cheffe du secteur
Travail et santé,
Secrétariat d'Etat
à l'économie
SECO, Berne

Guide destiné aux responsables du personnel

1. Analyser la situation actuelle:

- Comment les groupes d'âge sont-ils répartis dans votre entreprise? Quels sont leurs effectifs?

2. Evaluer les perspectives:

- Quelle pourrait être la répartition des classes d'âge dans l'entreprise dans cinq, dix et vingt ans?
- Les mêmes personnes resteront-elles dans l'entreprise, ou l'expérience a-t-elle montré qu'il faudra embaucher?
- Le départ anticipé de travailleurs âgés fera-t-il perdre un important savoir-faire interne à l'entreprise?
- Quel est le risque de voir plusieurs personnes quitter l'entreprise très prochainement?

3. Tirer les conséquences:

- Les besoins de formation continue vont-ils croître? Des mesures de reconversion professionnelle sont-elles nécessaires pour garantir un savoir-faire suffisant?
- Faut-il s'attendre à une augmentation de l'âge de l'équipe? Les postes de travail et les processus sont-ils adaptés à des personnes plus âgées?
- Craignez-vous un manque de relève? Quelle est votre situation par rapport à la concurrence dans la course aux nouveaux talents?

4. Réfléchir aux possibilités d'adaptation des conditions de travail:

- Comment pouvez-vous adapter les conditions de travail aux actifs âgés? Exemples de mesures simples: un meilleur éclairage, davantage d'aides au levage, favoriser l'acceptation interne des groupes d'âges mixtes, etc.
- Existe-t-il des tâches déconseillées aux actifs âgés? Ne négligez pas les aspects de la sécurité au travail:
 - > L'âge avançant, le travail de nuit convient de moins en moins, l'adaptation au décalage horaire étant de plus en plus difficile.
 - > L'acuité visuelle diminuant avec l'âge, un bon éclairage est indispensable.
 - > Les exercices d'équilibre et de force sont de plus en plus difficiles avec l'âge.
 - > Les bruits de fond dérangent les actifs âgés bien plus que les plus jeunes.

5. Planifier l'avenir:

- Si l'analyse de la situation actuelle et/ou des perspectives fait ressortir des problèmes, abordez-les le plus tôt possible en y associant vos travailleurs. Ils peuvent surprendre par des idées inattendues, car ce sont eux qui connaissent le mieux leur situation personnelle et leur vision pour l'avenir.

Des conditions de travail optimales pour tous

• Aménagement du poste de travail et conception des outils

Le poste de travail et les outils doivent être adaptés à la taille du travailleur. Chaque employé doit pouvoir travailler dans une position naturelle. Le matériel fréquemment utilisé doit être à portée de la main, bien visible et utilisable sans trop d'efforts. Pour les seniors, une attention toute particulière sera portée à l'éclairage, au climat et à la protection contre le bruit, surtout en cas de bruits de fond, car leur résistance aux facteurs ambiants défavorables est diminuée.

• Organisation du travail

Confier les tâches plus faciles à des personnes plus âgées tout en exigeant trop de la jeune génération n'est pas judicieux. Des tâches répétitives finissent par poser problème à tout le monde. Prenez en compte les atouts de chacun, demandez l'avis des intéressés

et encouragez la participation et le travail en équipe. De même, le travail à domicile (également appelé télétravail), qui permet d'éviter les longs trajets, peut faire une énorme différence pour les seniors.

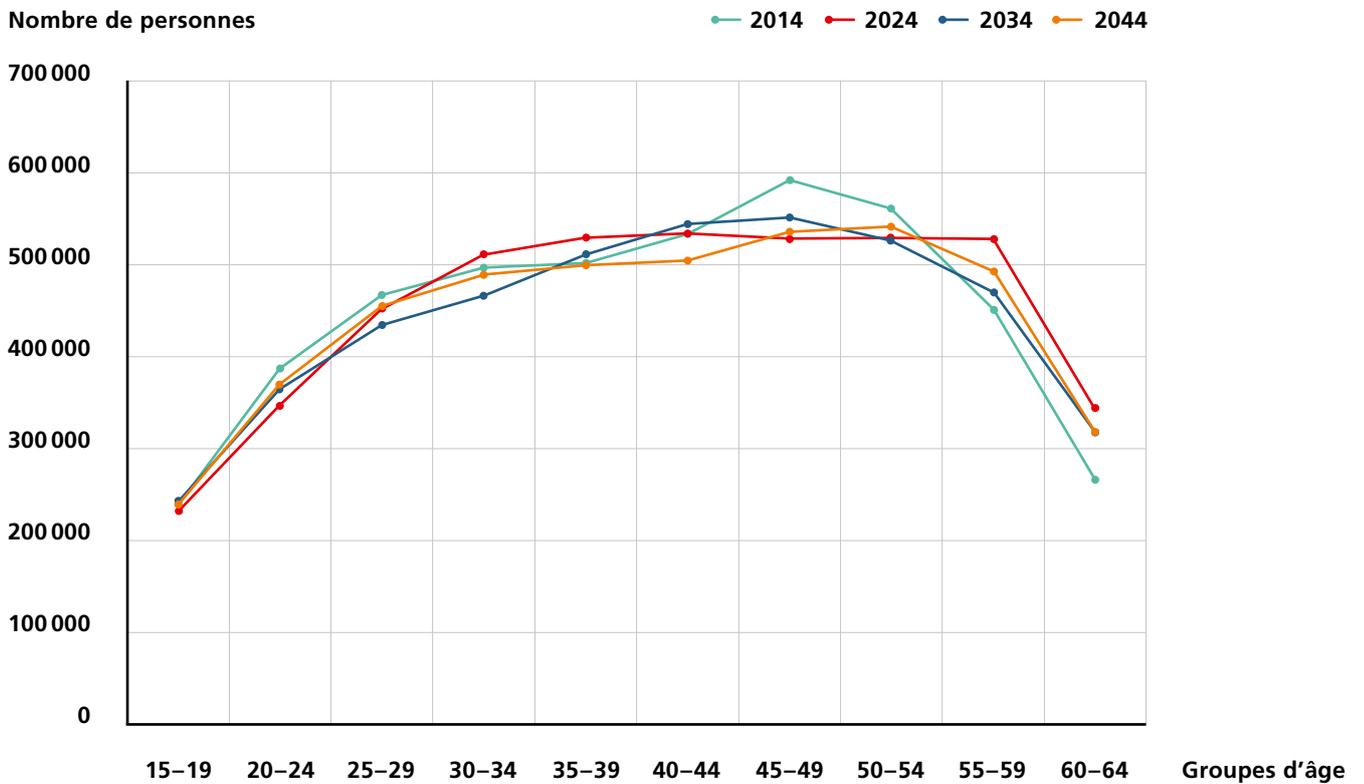
• Horaires de travail

Le travail en équipes, les journées de plus de 9 heures et les heures supplémentaires régulières deviennent de plus en plus difficiles à vivre avec l'âge. Mieux vaut opter pour des heures de travail flexibles et une charge de travail réduite: les travailleurs peuvent mieux s'adapter selon leur état de forme du jour et fournir les performances voulues lorsqu'ils sont productifs. De même, la possibilité de faire des pauses favorise les bonnes performances au travail. Quelques minutes sont souvent suffisantes. Le travail à la chaîne ou sur des processus de travail pilotés de l'extérieur est particulièrement inadapté pour les seniors.



Les équipes d'âges mixtes possèdent le plus vaste éventail de connaissances spécialisées et de compétences.

Représentation du nombre de personnes dans les différents groupes d'âge



Source: Office fédéral de la statistique. Graphique de l'auteur

Sur le principe, il convient de déterminer au cas par cas quelles tâches conviennent pour quels groupes d'âge. Les capacités d'un travailleur évoluent au fil des années et en y regardant de près, force est de constater qu'aussi bien le salarié que l'employeur peuvent en tirer parti.

La reconversion: une solution

Dire des personnes âgées qu'elles ne sont plus aptes à apprendre de nouvelles choses n'est qu'un préjugé. L'augmentation du nombre de seniors qui suivent des cours à l'université montre bien que la réalité est très différente. Certes, la quantité de nouvelles informations que l'on apprend tend à diminuer avec l'âge, mais les nouvelles informations liées à des connaissances et expériences déjà acquises sont mieux assimilées et intégrées.

Dans un environnement de travail idéal, les cadres font évoluer leurs collaborateurs et leur lancent de nouveaux défis en leur confiant de nouvelles tâches pour les contraindre et les aider à progresser. Les travailleurs deviennent polyvalents, sont plus satisfaits de leur travail et, avec l'âge, ils peuvent être chargés de tâches correspondant à leurs capacités, ce qui peut constituer un grand défi selon la branche et l'activité de l'entreprise. Le fait est qu'une équipe mixte permet de rassembler le plus large éventail de connaissances et de capacités professionnelles. Les travailleurs jeunes sont physiquement résistants alors que les plus âgés sont plus expérimentés. Dans ces groupes mixtes, les travailleurs peuvent apprendre les uns des autres en se complétant de sorte qu'à l'arrivée, dans l'idéal, tout le monde est gagnant.

Le management intergénérationnel en pratique

De nombreuses entreprises en Suisse se sont déjà préoccupées de la gestion de leurs seniors. Elles y ont parfois été contraintes car trouver de jeunes actifs qualifiés pour les tâches à accomplir est difficile. L'engagement social incite aussi les entreprises à chercher des solutions pour leurs seniors, faute de quoi elles seraient obligées de licencier des collaborateurs de longue date, fidèles à l'entreprise, peu avant leur départ à la retraite. D'autres tentent, par le biais d'un management intergénération-

nel actif, de conserver le savoir-faire en retenant le plus longtemps possible les actifs particulièrement qualifiés.

Une nouvelle étude réalisée dans l'industrie automobile¹ en Allemagne montre que l'absentéisme des équipes d'âges mixtes est inférieur de 25 % à celui des groupes dont les membres ont à peu près le même âge et ce, que ces équipes homogènes se composent d'actifs jeunes ou âgés. Les chercheurs ont découvert qu'un aménagement

L'absentéisme des équipes d'âges mixtes est plus faible.

ergonomique du travail ne contribue pas seulement au maintien de la capacité de travail des seniors, mais induit également une baisse des erreurs et des absences dans tous les groupes de travail. De bonnes conditions de travail et un management

intergénérationnel (cf. page 28) sont donc payants à tous les niveaux.

Les conditions de travail défavorables ne conviennent en principe à personne. Dans la mesure où elles sont évitables et non pas dictées par les tâches, les entreprises devraient faire tout leur possible pour créer des conditions favorables et maintenir ainsi la capacité de travail et la motivation de leur personnel.

Le management intergénérationnel est payant

Les spécialistes des ressources humaines estiment que le management intergénérationnel se traduit à long terme par une baisse des frais de personnel, du fait de la meilleure utilisation du potentiel et de l'expérience des travailleurs de tous les groupes d'âge. Les performances et la productivité augmentent dans le même temps parce que les employés sont plus engagés et plus motivés. Il en résulte une rotation du personnel moins élevée². La préservation du savoir-faire peut également contribuer à la fidélisation des clients. Le management intergénérationnel améliore également l'attractivité de l'employeur et l'image de marque de l'entreprise. Cela vaut donc la peine de s'interroger sur l'évolution démographique dans son entreprise et d'y apporter une réponse proactive.

Sources

¹ Notamment Université technique de Dresde, 2013

² «Generationen-Management-Konkret» par G. Pfeiffer et

M. Müller dans Human Resource Management, année 2014, FHNW

Le dopage au travail et dans le cadre de la formation

La Suva dispose depuis quelques années d'un radar de détection précoce. Elle peut ainsi définir les thèmes sur lesquels elle devra se pencher plus particulièrement en matière de prévention. La consommation de médicaments en vue d'améliorer ses capacités cognitives est l'un d'eux: une étude a fourni pour la première fois des données représentatives relatives à ce phénomène et a permis d'identifier les groupes à risque et de poser les bases d'une prévention axée sur la pratique.



Des médicaments pour améliorer ses capacités

Différentes études européennes ont montré que la consommation de médicaments destinés à améliorer les capacités cognitives et à augmenter le bien-être psychique était répandue tant au travail que dans le cadre de la formation. Selon les études, la prévalence de ce phénomène chez les personnes interrogées oscille entre 1 et 20 %. En Suisse également, le stress au travail ne cesse d'augmenter en raison de la pression liée aux délais, des nombreuses interruptions et du rythme de travail soutenu (voir l'étude sur le stress réalisée sur mandat du SECO en 2010). Aucune donnée sur la situation relative au «dopage» au travail et dans le cadre de la formation en Suisse n'étant jusqu'à présent disponible, la Suva a chargé le Dr Michael Schaub, de l'Institut suisse de recherche sur la santé publique et les addictions ISGF (Zurich) de réaliser une étude à ce sujet. L'objectif était de recueillir des éléments représentatifs concernant l'ampleur du phénomène que constitue la prise de médicaments et d'autres substances psychoactives en vue d'améliorer ses facultés intellectuelles (neuroenhancement) et ainsi d'identifier les groupes à risque et d'élaborer des mesures de prévention adaptées.

Résultats

Pas moins de 10 171 personnes actives ou en formation âgées de 15 à 74 ans et domiciliées en Suisse ont répondu intégralement au questionnaire en ligne qui leur a été soumis. Plus d'un tiers d'entre elles (36,1 %) ont indiqué s'être senties souvent ou très souvent stressées au cours des douze derniers mois. Près de trois quarts des sondés (71,6 %) ont déjà entendu dire que des médicaments

ou des drogues soumis à ordonnance permettaient d'améliorer les capacités cognitives; 35 % des personnes interrogées connaissent au moins une personne ayant essayé d'améliorer ses performances ou d'augmenter son bien-être psychique au moyen de tels produits; 4 % des sondés reconnaissent y avoir eu recours au moins une fois à cette fin, et ce, sans motif thérapeutique. Ils ont le plus souvent pris ces substances pour se remonter le moral, beaucoup plus rarement pour améliorer directement leurs capacités intellectuelles.

Principalement des tranquillisants et des somnifères

Si la majorité des personnes concernées a eu recours à des tranquillisants ou à des somnifères, d'autres ont consommé des antidépresseurs ou des médicaments contre les troubles de l'attention, qui sont pourtant principalement prescrits aux enfants et aux adolescents souffrant d'hyperactivité ou éprouvant des difficultés à se concentrer. En raison de la forte croissance des prescriptions de telles substances, les milieux politiques envisagent d'ailleurs une interdiction ou une plus forte réglementation de ces produits. Les personnes interrogées se sont fournies en tranquillisants, en antidépresseurs et en somnifères surtout par le biais de leur médecin et en médicaments contre les troubles de l'attention majoritairement auprès de leurs amis.

On constate des différences de comportement entre les tranches d'âge: la consommation de médicaments destinés à améliorer les capacités intellectuelles est répandue principalement auprès des jeunes de 15 à 25 ans, alors que l'usage de substances permettant d'augmenter le bien-être psychique est plutôt caractéristique

des adultes âgés de 35 à 45 ans. La prévalence du phénomène atteint en outre 7 % chez les 15–25 ans, ce qui est nettement plus élevé que la moyenne de l'ensemble des personnes interrogées, qui se limite à 4 %. Par ailleurs, les personnes en formation ont tendance à consommer plus volontiers des médicaments destinés à améliorer les capacités cognitives. Au sein du groupe des étudiants, on n'observe pas de différences significatives entre les différentes filières; chez les actifs en revanche, les personnes travaillant dans les secteurs de la santé et du social recourent plus à ce type de substances que les autres.

Les personnes ayant déjà expérimenté ces produits expliquent le plus souvent leur comportement par des motifs tels que le stress au travail ou dans le cadre de la formation, le rythme de travail soutenu, la pression liée aux délais, les instructions floues, les pauses inutiles, le manque de contrôle et la forte concurrence.

Les produits dopants «soft» ont le vent en poupe

Nombreuses sont les publicités vantant les mérites des produits dopants dits «soft» tels que caféine, tabac, boissons énergétiques ainsi que préparations vitaminées et tonifiantes, toutes censées améliorer les capacités cognitives. Leur usage est très répandu: le café du matin est par exemple un classique incontournable. Peut-on toutefois vraiment le considérer comme du dopage? Parmi les sondés, 63,6 % reconnaissent avoir pris au moins une fois de tels produits pour accroître leurs performances intellectuelles, réduire leur nervosité, améliorer leur moral au travail ou décompresser après le stress ressenti au travail ou dans le cadre de la formation.



Dr Claudia Pletscher
Division médecine du travail, Suva, Lucerne, membre de la CFST

Les chiffres-clés de l'étude sur le dopage au travail et dans le cadre de la formation en Suisse



15 à 25 ans

Les jeunes et les personnes en formation prennent plutôt des médicaments pour **augmenter leurs capacités intellectuelles**.

35 à 45 ans

Les adultes prennent plutôt des médicaments pour augmenter le **bien-être psychique**.

Secteur le plus concerné

Les personnes travaillant dans les **secteurs de la santé et du social** ont plus souvent que les autres recours à des produits stimulant les performances.



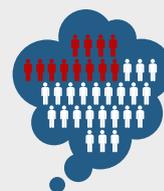
71.6 %

des sondés **savent** que des médicaments ou des drogues soumis à ordonnance permettent d'améliorer les capacités cognitives ou d'augmenter le bien-être psychique.



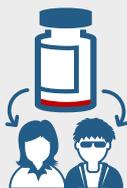
36,1 %

des personnes interrogées se sont senties **souvent ou très souvent stressées** au cours des douze derniers mois.



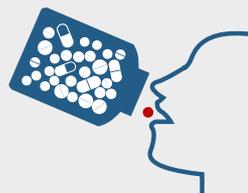
35 %

des participants à l'étude **connaissent au moins une personne** ayant déjà consommé de tels produits.



7 %

des jeunes (15–25 ans) l'ont déjà fait pour stimuler leurs performances.



4 %

des interrogés **ont eu recours** au moins une fois à ces substances afin d'améliorer leurs capacités cognitives ou d'augmenter leur bien-être psychique, et ce, sans motif thérapeutique.

Méthodologie

Une enquête en trois langues a été élaborée avec l'aide de l'institut de sondage LINK, puis les données ont été collectées au moyen d'un questionnaire en ligne. Il a été demandé à plus de 10 000 personnes vivant en Suisse de répondre à des questions sur leurs expériences en matière de dopage au travail et dans le cadre de la formation. Le sondage portait non seulement sur leur âge, leur sexe et leur situation

professionnelle, mais également sur leur état de stress et de santé ainsi que sur les performances qu'ils attendent d'eux-mêmes (les actions qu'ils s'estiment capables de mener à bien au vu de leurs compétences). Les questions concernant les substances consommées étaient accompagnées d'images de ces produits et de leurs emballages afin de permettre aux sondés de les reconnaître plus facilement.

Pour repérer les personnes répondant au hasard, deux médicaments fictifs étaient également proposés. Les sondés n'exerçant pas d'activité lucrative ont été écartés de l'échantillon, à l'exception des étudiants.



Discussion

Seule une petite partie de la population suisse a déjà expérimenté le dopage au travail ou dans le cadre de la formation (nous ne parlons pas ici de la consommation de substances légales en vente libre telles que la caféine ou les préparations vitaminées et tonifiantes). Si, au premier abord, les chiffres relevés ne sont pas inquiétants, la prévalence du phénomène chez les 15–25 ans (7 %) donne toutefois matière à réflexion. Son évolution devra faire l'objet d'une attention toute particulière: ces personnes continueront-elles de recourir à de tels produits, ou ce comportement est-il uniquement lié à l'âge (nombreuses exigences auxquelles les personnes en formation doivent faire face et volonté d'expérimenter) et donc temporaire? Il ne s'agirait dans ce dernier cas pas d'une consommation régulière de médicaments en vue d'améliorer ses capacités cognitives. Les résultats de cette étude sur le dopage au travail et dans le cadre de la formation en Suisse constituent cependant une bonne base de travail qui, si une nouvelle étude est réalisée dans quelques années, permettra d'appréhender une éventuelle recrudescence du phénomène.

Risque d'accident professionnel plus important

Aux yeux de la Suva, un recours de plus en plus fréquent à des tranquillisants ou à des somnifères afin d'augmenter son bien-être psychique se traduit inévitablement par un plus grand risque d'accident professionnel. La consommation de ce type de

médicaments est motivée par le désir de s'endormir plus rapidement après une journée de travail stressante: après avoir récupéré, les personnes se sentent d'attaque pour donner à nouveau le meilleur d'elles-mêmes le lendemain. Selon les individus, ces substances agissent plus ou moins longtemps; elles peuvent donc faire encore effet après un certain temps, notamment si le sujet ne se repose pas suffisamment, entraîner le lendemain une diminution des capacités de concentration et, partant, une augmentation du risque d'accident.

On observe globalement une corrélation étroite entre stress et disposition à recourir à des moyens de ce type et entre stress et prise effective de médicaments permettant d'améliorer les capacités cognitives. A l'inverse, les individus capables de se vider la tête après une journée de stress au travail ou dans le cadre de leur formation consomment nettement moins de tels produits.

Suivre attentivement l'évolution de ces tendances

Grâce à cette étude, nous disposons pour la première fois de données fiables pour la Suisse en ce qui concerne la consommation de médicaments, de produits dopants «soft» et de drogues psychoactives afin d'améliorer les capacités cognitives. Ces chiffres fournissent une bonne base de travail. Il est cependant essentiel de suivre de près l'évolution de la situation, notamment en réalisant une enquête similaire dans quelques années, ce qui permettra par ailleurs de savoir si la consommation de médicaments à de telles

fins s'est ou non poursuivie (ou a augmenté), notamment chez les 15–25 ans. Dans ce cas, une prévalence identique ou plus élevée devrait alors être interprétée complètement différemment.

En matière de prévention des accidents, les facteurs humains ne cessent de gagner en importance. Ceux pouvant avoir un effet sur les capacités de concentration, de coordination et d'attention doivent donc se voir accorder une importance toute particulière. La consommation de tranquillisants ou de produits destinés à améliorer les capacités cognitives ayant souvent des répercussions sur la concentration, elle entraîne inévitablement une augmentation des risques d'accident professionnel. Si le comportement des 15–25 ans n'évolue pas l'âge venant, la situation sera inquiétante du point de vue de la prévention des accidents. De plus, le risque de surmenage augmente aussi lorsque l'on essaie de repousser ses limites à l'aide de médicaments. L'évolution de la situation doit donc être suivie de près.

Les personnes responsables de la prévention doivent, en collaboration avec les entreprises, mettre en place des conditions de travail et des stratégies permettant de combattre le stress. Si nous réussissons à le faire, l'usage de produits dopants pour améliorer ses capacités mentales sera largement inutile. Il est également nécessaire d'attirer l'attention sur les effets indésirables de ces produits, de réaliser un véritable travail d'information dans ce domaine et de disposer d'instruments adaptés permettant l'élaboration de mesures de prévention.

Renforcer la vigilance et prévenir les accidents

La société MAN Diesel & Turbo Schweiz AG a fait installer un parcours de sécurité pour sensibiliser ses collaborateurs et renforcer la vigilance.

La société zurichoise MAN Diesel & Turbo Schweiz AG est la deuxième entreprise à installer un parcours de sécurité en Suisse. Son action «zero accident initiative» a pour vocation de sensibiliser aux risques d'accidents professionnels et durant les loisirs et de renforcer la vigilance de ses collaborateurs.

Les différents postes du parcours de sécurité montrent les risques inhérents à de nombreux travaux, les moyens de se prémunir contre ces dangers et les équipements de protection individuelle permettant de travailler en toute sécurité. Ils comprennent des installations fixes, des stands mettant à contribution les collaborateurs, des vidéos de la Suva ou encore des expériences permettant de rendre plus concrètes les explications du formateur. La transmission des connaissances fait elle aussi appel aux différents sens. Les participants peuvent partager des expériences, ce qui donne souvent lieu à des discussions passionnantes.

Ce parcours modulaire permet de remplacer facilement l'un ou l'autre poste en fonction des besoins pour la mise à jour des connaissances des collaborateurs.

Protection des organes sensoriels

La première partie du parcours met l'accent sur les sens: les participants se voient proposer des tests olfactifs ou se retrouvent dans une obscurité presque complète ou dans

une pièce insonorisée. Le but est de faire prendre conscience de l'importance de l'odorat, de la vue et de l'ouïe ainsi que de la nécessité de préserver les organes correspondants, tout dysfonctionnement constituant en effet une menace pour la sécurité et un véritable handicap. L'expert en sécurité présente les différents types de lunettes et de masques de protection ainsi que de protecteurs d'ouïe devant être utilisés en fonction des situations.

Un parcours d'embûches montre les dangers liés aux voies de circulation et à la manutention des charges sur le site de l'entreprise.

Protection contre l'incendie

Dans la partie du parcours dédiée à la protection contre l'incendie, les explications théoriques sont là aussi rendues plus concrètes par différentes expériences. Comme chacun sait, trois éléments doivent être réunis pour qu'un incendie se produise: de l'oxygène, un matériau inflammable et de l'énergie. Pour éviter un feu, il faut donc éliminer au moins l'un d'entre eux, comme le



Thomas Riesen
Ingénieur de sécurité
Safety officer,
MAN Diesel & Turbo Schweiz AG,
Zurich



La sécurité joue également un rôle important dans le cadre des loisirs.



La pyramide alimentaire permet d'aborder la question de la nutrition.

démontre le formateur au moyen d'un extincteur expérimental au gaz permettant de supprimer toute trace d'oxygène. Les participants découvrent ensuite dans quelles situations ces dispositifs sont utilisés et dans quelles zones de l'entreprise ils ont effectivement été installés.

Transposition dans le domaine des loisirs

Les accidents durant les loisirs sont plus fréquents et souvent plus graves que les accidents du travail, et l'employeur peut difficilement les prévenir. Le parcours proposé comprend de nombreuses installations permettant de transposer dans le domaine des loisirs des situations habituellement rencontrées dans un cadre professionnel. Sur un stand, un participant est invité à monter sur une passerelle au moyen d'une échelle. Ses réflexions sont commentées, puis discutées au sein du groupe et complétées par le formateur. Ce dernier peut aussi en profiter pour aborder brièvement d'autres sujets comme la législation, le contrôle visuel et mécanique des échelles ou encore les équipements de protection individuelle contre les chutes.

De nombreux postes du parcours reposent sur le même principe: les dangers des produits chimiques industriels sont comparés à ceux des produits de nettoyage à usage domestique, les bouteilles de gaz utilisées dans l'entreprise sont comparées à celles utilisées pour les grillades.

Pour certaines activités, les équipements de protection individuelle obligatoires au travail sont également recommandés dans le contexte extraprofessionnel, par ex. en cas de travaux à la tronçonneuse.

Santé

Une pyramide alimentaire grande nature et différentes installations permettent ensuite de faire prendre conscience que la prévention ne se limite pas aux risques d'accidents, mais englobe aussi la santé. Dans un premier temps, les participants sont invités à évaluer la teneur en sucre de trois aliments. Un exercice qui donne lieu à d'intéressantes discussions lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui est le plus sucré: un litre de coca ou un litre de ketchup? Toutes sortes de questions autour de la nutrition peuvent être ensuite abordées par le biais de la pyramide alimentaire.

Un autre aspect qui ne cesse de gagner en importance trouve lui aussi sa place dans le parcours: l'équilibre entre travail et vie privée. Une balance permet d'illustrer la nécessité de se reposer, d'avoir une vie sociale et de se détendre afin de compenser le stress et le temps passé au travail.

La dépendance (notamment à l'alcool) est également abordée: les participants doivent placer des objets de différentes formes dans les ouvertures d'une caisse en



Des modules d'expérimentation pratique pour mieux comprendre comment l'alcool agit sur l'équilibre et les capacités de coordination.

bois, une fois avec des lunettes déformantes et une fois sans. Le but est de montrer dans quelle mesure l'influence de l'alcool peut modifier notre perception visuelle. Equipés de ces mêmes lunettes, les participants sont ensuite invités à marcher le long d'une ligne jaune afin de mieux pouvoir expérimenter par eux-mêmes la manière dont l'alcool agit sur la coordination et l'équilibre. Observer les autres tituber le long de cette ligne ne manque pas d'amuser les participants, ce qui permet de clore le cours sur une note détendue avant le test final.

Pas seulement pour les cols bleus

Grâce à ses multiples facettes, à son principe simple et à la grande variété des thèmes abordés (allant de la production jusqu'aux loisirs), le parcours de sécurité s'adresse à un large public. Quel que soit leur domaine d'activité, qu'ils travaillent sur des machines ou dans un bureau, chaque collaborateur peut y trouver des informations utiles, comme le montrent les premiers feedback reçus, tous très positifs. Bon à savoir: ce parcours de sécurité destiné en priorité aux collaborateurs de MAN est également ouvert à d'autres entreprises.

Autoévaluation et certificat

À l'issue du parcours de sécurité, les participants répondent à un questionnaire électronique à choix mul-

tiples leur permettant de vérifier ce qu'ils ont retenu de la formation. Une fois le test réussi, ils se voient remettre un certificat. Ce parcours de sécurité est reconnu par le règlement sur la formation continue de la Société Suisse de Sécurité au Travail en tant qu'unité de formation continue.

Un parcours de sécurité ouvert à tous

Le parcours de sécurité idéalement conçu pour des groupes de huit personnes dure trois à quatre heures. Infos complémentaires: Thomas Riesen, préposé à la sécurité (tél. 044 278 35 00).

Erwin Buchs, responsable du service spécialisé MSST, CFST, Fribourg

Promouvoir la sécurité au travail en formant des spécialistes

Cet été, 51 nouveaux ingénieurs de sécurité ont reçu leur diplôme au Kursaal à Berne. Ils terminent ainsi avec succès le cours spécialisé de la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST).

En 2014, 40 Suisses alémaniques et 11 candidats romands ont obtenu le titre d'ingénieur de sécurité. Ce cours, organisé par la Suva sur mandat de la CFST, répond aux objectifs de l'ordonnance du Conseil fédéral sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail et encourage l'intégration de divers aspects liés à la sécurité à tous les niveaux de la gestion de l'entreprise, de la stratégie à la mise en œuvre opérationnelle sur le lieu de travail.

L'approche systémique permet aux ingénieurs de sécurité de conseiller toutes les entreprises en s'adaptant à leur situation individuelle. Il s'agit d'une condition essentielle pour pouvoir satisfaire aux exigences de la directive de la CFST relative à l'appel des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail.

Vers une culture de la sécurité

Dans son discours, Regula Rytz, conseillère nationale, co-présidente des Verts et ancien membre de la CFST a rendu hommage au travail de tous les candidats qui ont terminé le cours avec succès. Elle a ensuite dressé un parallèle entre la formation continue et la sécurité au travail. Pour ces deux secteurs, l'attitude positive de chacun constitue la base du succès, qu'il s'agisse de développer une saine culture de la sécurité au travail ou d'obtenir le diplôme d'ingénieur de sécurité grâce à une attitude d'ouverture à la formation. Regula Rytz a qualifié les tout nouveaux ingénieurs de sécurité de «passerelles entre la technologie et les hommes» avant de les nommer «arbitres entre la logique d'entreprise à court terme et l'utilité à long terme pour la société». Le cours de la CFST destiné aux ingénieurs de sécurité transmet en effet à ses diplômés les connaissances requises afin d'agir concrètement au sein des entreprises en faveur de la sécurité au travail et de la protection de la santé. Ils jouent par conséquent un rôle fondamental dans la culture d'entreprise.





2



3



5



7



8

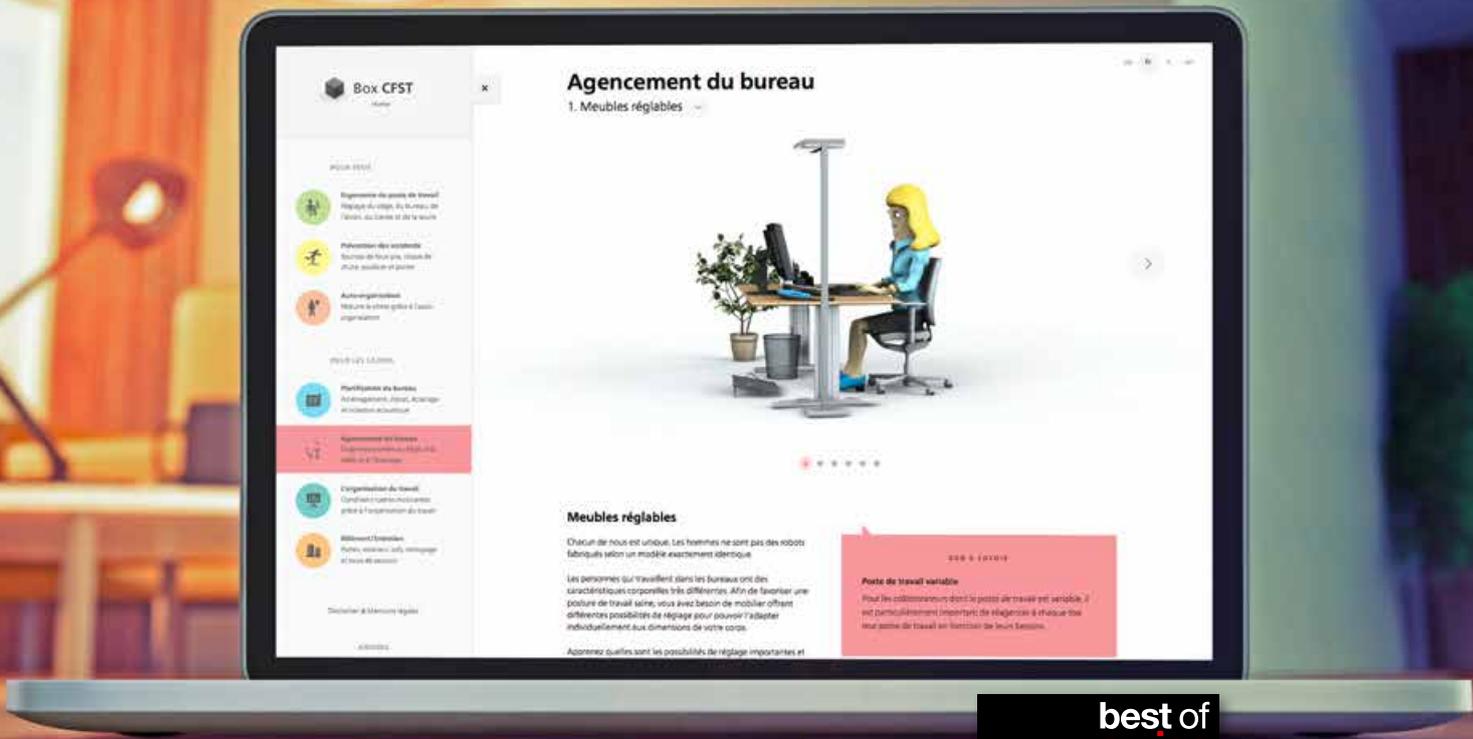


- 1 Erwin Buchs, responsable du service spécialisé MSST de la CFST, félicite les diplômés.
- 2/5/7 Les nouveaux ingénieurs de sécurité.
- 3 Cérémonie de remise des diplômes en musique.
- 4/9 Les participants écoutent attentivement le discours.
- 6 Jean-Luc Clément, responsable du cours, s'adresse aux ingénieurs de sécurité romands.
- 8 Regula Rytz, conseillère nationale et ancien membre de la CFST, a rendu hommage au travail des ingénieurs de sécurité fraîchement diplômés.

La Box CFST toujours avec soi

Cette année, le jury du Best of Swiss Web a décerné le prix d'argent à la Box CFST dans la catégorie Public Affairs. A ce moment-là, les designers développaient déjà la convivialité de l'outil de prévention en ligne de la CFST. Grâce à sa nouvelle programmation, la Box CFST 3.0 est maintenant accessible sur les tablettes et smartphones. Des adaptations dans la navigation simplifient par ailleurs l'aperçu des contenus et des conseils pratiques.





Depuis son lancement il y a environ deux ans, la Box CFST est utilisée par quelque 100000 personnes (dont 75 % en Suisse). En moyenne, elles s'informent sept minutes sur les possibilités d'agencer correctement leur bureau et de demeurer en bonne santé lors du travail. La Box CFST constitue ainsi un exemple réussi de transmission en ligne de thèmes sur la sécurité au travail. Ces sujets sont également intéressants pour les bureaux, qui disposent presque tous d'un écran et d'un accès à Internet.

En avril de cette année, la Box CFST a également été récompensée en dehors de la «communauté de la sécurité». Le jury du Best of Swiss Web lui a décerné l'argent dans la catégorie Public Affairs, l'un des prix les plus prisés pour les sites web suisses. L'avis du jury était réjouissant: «Une campagne rafraîchissante qui offre un excellent soutien pour le thème de l'environnement professionnel. Un tour d'horizon divertissant montre de façon ciblée différentes situations qui peuvent se présenter au bureau et aborde le réglage des appareils de travail, l'organisation des processus et la création d'une atmosphère agréable.»

Accessible partout et à tout moment

Les concepteurs ne se sont toutefois pas reposés sur leurs lauriers, mais ont développé la Box, avant tout en raison de l'évolution rapide d'Internet. Si 7 % des internautes utilisaient le web en dehors de leur domicile en 2008, ce taux était passé à 60 % en 2013. «La mise au standard html5 permet à

L'Internet mobile est tendance.

encore plus de personnes d'accéder à la Box CFST. En effet, le week-end, les utilisateurs surfent surtout avec leurs smartphones et leurs tablettes», nous explique Marco Niedermann, qui a effectué la programmation avec sa société Mit der Maus GmbH. Sophie et Alex, les deux protagonistes de la Box, peuvent maintenant dispenser à tout moment et de partout leurs conseils en matière de sécurité au travail et de protection de la santé.

La nouvelle programmation présente d'autres avantages. Un menu déroulant offre un bon aperçu des chapitres et de leur contenu, ce qui sim-

plifie la navigation. Il est également possible d'arrêter les différents films, de les regarder jusqu'à la fin plus tard ou de les repasser. Enfin, comme les moteurs de recherche trouvent plus rapidement les contenus indexés, la Box CFST se trouve en tête de liste des résultats de Google.

Bonnes notes par les personnes testées

Les développeurs ont contrôlé les nouveautés de la Box CFST au moyen d'un test d'utilisateurs à qui ils ont demandé d'exécuter des opérations typiques, par exemple naviguer entre les chapitres. En analysant leur façon de cliquer et de bouger la souris, un observateur a alors évalué le comportement des personnes, qui ont toutes jugé la convivialité de la Box CFST très bonne.

Box CFST pour les grandes entreprises

De plus en plus de préposés à la sécurité ou de responsables du personnel de grandes entreprises utilisent la Box CFST comme moyen de prévention. Dans le cadre de la campagne «Prévention au bureau», la CFST soutient les établissements



Serge Pürro
Secrétaire principal de la CFST, Lucerne



Nouvelle distinction internationale pour la Box CFST

Lors du Festival international des médias de la prévention, la Box CFST a gagné le premier prix dans la catégorie Multimédias. Le festival a eu lieu fin août dans le cadre du XX^e Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail à Francfort. Un jury international a décerné à la Box CFST, sélectionnée parmi 290 propositions provenant de 33 pays, l'International Media Award for Prevention. Cette distinction souligne l'importance croissante des films et des applications multimédias dans le domaine de la prévention. Des images animées et des médias interactifs soutiennent le transfert des connaissances même pour des thèmes complexes et apportent une contribution précieuse en matière de sensibilisation aux dangers.



Premier prix au Festival international des médias de la prévention 2014 pour la Box CFST.

Box CFST

La Box CFST comporte les chapitres Planification du bureau, Agencement du bureau, Ergonomie du poste de travail, Prévention des accidents, Bâtiment/Entretien ainsi que Organisation du travail et Auto-organisation.

Elle a été développée en 2012 dans le cadre de l'action CFST «Prévention au bureau» comme outil de prévention en ligne pour le personnel d'encadrement et les collaborateurs. Le groupe à l'origine de son élaboration se composait de:

- Serge Pürro, CFST
- Urs Hof, SECO
- Thomas Hilfiker, elva solutions
- Mathis Brauchbar, advocacy ag.

Le concept, le design et la programmation relevaient de Marco Niedermann, Mit der Maus GmbH.

Liens

Découvrir la «nouvelle» Box CFST sur smartphones et tablettes:

www.box-cfst.ch

Pour plus d'informations sur l'action «Prévention au bureau»:

www.prevention-au-bureau.ch

dans leurs programmes de sécurité individuels. Avec l'édition partenaire, une entreprise peut par exemple sélectionner les chapitres qu'elle souhaite présenter à ses collaborateurs et doter la page d'accueil de son logo. Une interface lui offre en outre la possibilité d'utiliser l'outil sur une plate-forme e-learning, ce qui permet de recueillir des feedback sur les chapitres et des conseils pratiques de la Box intéressant particulièrement les collaborateurs.

Thèmes de haute actualité

La Box CFST n'est pas non plus sans intérêt pour la priorité d'exécution «Risques psychosociaux» du SECO. Les chapitres «Auto-organisation» et «Organisation du travail» traitent de thèmes actuels et fournissent aux

employeurs ainsi qu'aux collaborateurs de précieuses informations et des conseils afin de mieux gérer le stress. Pour les employeurs, ce sont en particulier l'organisation du travail et le style de conduite qui sont abordés. Les collaborateurs trouvent des suggestions pour éviter le stress et mieux gérer leur temps. Sophie et Alex, les deux personnages sympathiques de la Box CFST, montrent sur un mode ludique comment maintenir un bon équilibre entre travail et vie privée.

Avec l'action «Prévention au bureau» et les outils de prévention développés dans le cadre de cette action, par exemple la Box CFST, la CFST apporte un soutien actif à la prévention des accidents et à la protection de la santé au poste de travail.

Formation professionnelle supérieure en sécurité au travail et protection de la santé

Le paysage suisse de la formation a profondément changé au cours de ces dernières années. Cette évolution est également perceptible dans le domaine de la protection des travailleurs. Une nouvelle association faitière s'est fixé pour objectif de proposer une formation professionnelle supérieure reconnue aux spécialistes de la sécurité au travail et de la protection de la santé.

L'Association faitière suisse pour la formation professionnelle supérieure en matière de protection de la santé et de sécurité au travail (Association pour la formation professionnelle supérieure STPS) a vu le jour officiellement à l'issue des Journées de travail de la CFST du 7 novembre 2013 à Bienne. Ses membres fondateurs sont la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST), l'Association intercantonale pour la protection des travailleurs (AIPT), la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accident (Suva), le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) et l'Association des offices suisses du travail (AOST). L'entrée dans l'association d'autres organisations intéressées est prévue ultérieurement.

Formation professionnelle supérieure reconnue

Cette association vise à proposer une formation professionnelle supérieure reconnue aux spécialistes du domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé. La mise en place d'un examen professionnel (avec brevet fédéral) puis d'un examen professionnel supérieur (avec diplôme fédéral) est actuellement au centre des discussions. Les candidats potentiels à ces examens sont essentiellement les spécialistes actuels et futurs des entreprises de toutes les branches, des organes d'exécution et des sociétés de conseil.

Les spécialistes du domaine de la sécurité au travail et de la protection de la santé peuvent d'ores et déjà bénéficier d'offres de formation initiale et continue, dont notamment les cours de la CFST pour les chargés de sécurité et les ingénieurs de sécurité, le CAS Travail et Santé, le CAS Risque et Sécurité ou encore le DAS Work + Health. Les futurs examens professionnels et examens professionnels supérieurs permettront de regrouper dans une épreuve les contenus à forte valeur de ces différentes formations.

La formation est axée sur les avantages pratiques pour les entreprises et les participants.

La formation sera axée sur les besoins des participants ainsi que sur les avantages pratiques pour les employeurs et les travailleurs. La durée des éventuels cours de préparation sera fixée en fonction des cours actuels. En outre, il s'agira également de tenir compte des exigences parfois très différentes émanant des entreprises de services, des industriels ainsi que des organes d'exécution. A cet effet, il est par exemple imaginable de créer plusieurs spécialités, d'une part, en élaborant une vaste base commune pour les méthodes, la terminologie et les thématiques et, d'autre part, en tenant compte des multiples besoins des différents groupes cibles.



Peter Schwander
Chef de l'Inspection de l'industrie et de l'artisanat, Office de l'économie et du travail, Lucerne



Approche globale

Convaincue que la prévention des accidents, en dépit de ses succès, n'a pas encore atteint son objectif et que la protection de la santé gagnera encore importance avec la mutation du monde du travail, l'association envisage de rapprocher ces deux thématiques dans le cadre de nouveaux examens. Ce rapprochement, tant utile que nécessaire, est déjà une réalité pour les entreprises. Il faut par conséquent continuer à promouvoir cette approche globale de la protection des travailleurs, en termes de sécurité au travail et de protection de la santé, du côté de la formation également.

L'association s'efforce actuellement d'obtenir une reconnaissance facilitée des diplômes et formations déjà obtenus. Son autre objectif est de parvenir à une reconnaissance des nouveaux diplômes répondant aux dispositions de l'ordonnance sur les qualifications des spécialistes de la sécurité au travail.

L'association est dirigée par un comité de cinq personnes comprenant des représentants de l'ensemble des membres fondateurs. Ce comité est chargé de prendre les mesures nécessaires pour atteindre les objectifs de

l'organisation. Quelques obstacles doivent encore être surmontés dans ce cadre. La mise en place d'un nouvel examen professionnel, d'un examen professionnel supérieur et des bases pour les formations correspondantes va en effet nécessiter encore un certain temps. D'ici là, les formations initiales et continues existantes peuvent continuer d'être recommandées aux personnes intéressées.



Comité de la nouvelle Association pour la formation professionnelle supérieure STPS: Marc Truffer, Suva; Thomas Keller, Office de l'industrie, du commerce et du travail Bâle-Campagne (représentant AOST); Pascal Richoz, SECO; Peter Schwander, Inspection de l'industrie et de l'artisanat, Lucerne (président de l'association et représentant de l'AIPT); Erich Janutin, CFST (de g. à dr.).

Tous les moyens d'information et de prévention de la CFST sont gratuits et peuvent être commandés en ligne:

www.cfst.ch > Documentation
> Service des commandes

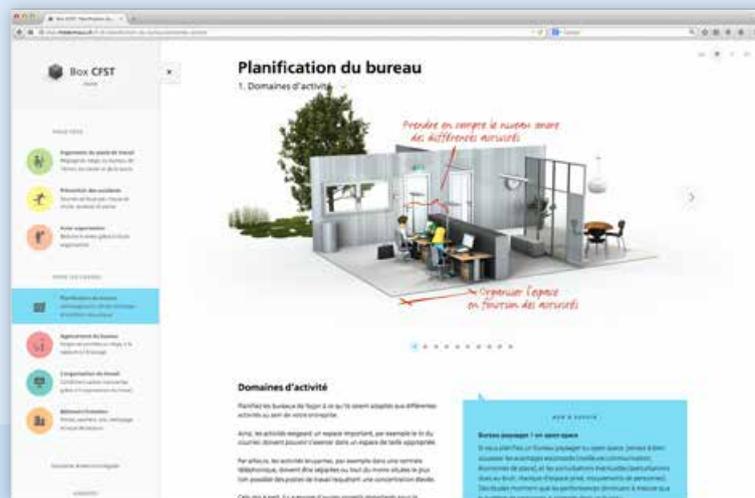
Nouveaux moyens d'information de la CFST



Rapport annuel 2013 de la CFST

Le rapport annuel 2013 de la CFST est paru. Sa mise en page a été entièrement remaniée. Il peut être téléchargé depuis le site Internet de la CFST au format PDF ou commandé gratuitement au format papier.

www.cfst.ch > Documentation
> Service des commandes



La Box CFST également accessible depuis les appareils mobiles

Outil d'information en ligne sur la prévention au bureau, la Box CFST est désormais accessible même en déplacement. La CFST tient ainsi compte de la progression fulgurante de l'Internet mobile et s'adresse à un nouveau public plus jeune. La Box CFST a été récompensée à deux reprises cette année. Au printemps, elle a remporté le prix d'argent au

«Best of Swiss Web» et, en août, le jury du Festival international des médias de la prévention lui a aussi décerné le premier prix dans la catégorie «multimédias» lors du Congrès mondial sur la sécurité et la santé au travail 2014. Ces récompenses soulignent l'importance croissante des applications multimédia dans le domaine de la prévention.

www.box-cfst.ch

Nouveaux moyens d'information de la Suva



Tirer des leçons des accidents

Vous souhaitez rendre vos formations en matière de sécurité intéressantes? Utilisez dans ce cas les nouvelles présentations illustrées par des exemples d'accidents réels. Ces publications traitent en premier lieu des questions suivantes:

- Pourquoi l'accident s'est-il produit?
- Quelles règles vitales ont été enfreintes?
- Comment prévenir des accidents similaires dans notre entreprise?

Voici les nouveaux exemples disponibles sous forme de présentations:

- **Ecrasé par une plateforme élévatrice** (réf. 13002.f)
- **Tombé d'une trieuse à fruits** (réf. 13029.f)
- **Mort dans un compacteur** (réf. 13030.f)
- **Ecrasé par des plaques de marbre** (réf. 13035.f)
- **Un jeune travailleur temporaire tombe à travers un toit** (réf. 13036.f)
- **Chute de 21 m dans une gaine technique** (réf. 13041.f)
- **Chute d'une échelle: un apprenti se blesse** (réf. 13064.f)
- **Accident avec une pelle hydraulique: le conducteur décède** (réf. 13066.f)
- **Ecrasé par des poutres métalliques** (réf. 13067.f)

Règles vitales pour les transports routiers

Les chauffeurs de camion se concentrent en premier lieu, et à juste titre, sur les dangers de la circulation. Cependant, pour rentrer chez eux en bonne santé, ils doivent également prendre garde à de nombreux autres dangers, notamment lors de l'attelage de remorques, de l'arrimage de charges ou de l'utilisation d'équipements de travail tels que des grues. Elaborées en collaboration avec la branche, les «règles vitales» leur rappellent les points essentiels à respecter.

Sept règles vitales pour les transports routiers

- **Dépliant à remettre,** réf. 84056.f
- **Support pédagogique pour les supérieurs,** réf. 88827.f

SERVICE CLIENTÈLE

Suva, service clientèle,
case postale, 6002 Lucerne
Fax 041 419 59 17
Tél. 041 419 58 51



... pour la construction métallique

Au cours des dix dernières années, une vingtaine de personnes ont perdu la vie à la suite d'un accident du travail dans la branche de la construction métallique en Suisse. Une trentaine de travailleurs sont également décédés des suites d'une maladie liée à l'amiante. Les «Sept règles vitales pour la construction métallique» montrent comment mieux se protéger contre ces risques (par ex. chutes, rupture de la toiture ou fumées de soudage).

Sept règles vitales pour la construction métallique

- **Dépliant à remettre,**
réf. 84061.f
- **Support pédagogique pour les supérieurs,**
réf. 88826.f



... et pour le montage de charpentes métalliques

Le montage de charpentes métalliques peut aussi entraîner des accidents mortels, notamment lorsque les travailleurs tombent, se coincent, sont écrasés ou victimes de collision avec des parties de construction qui se renversent. Les nouvelles techniques de montage réduisent la durée de construction, mais obligent aussi les travailleurs à respecter des délais parfois serrés. Il est donc d'autant plus important qu'ils préparent systématiquement leur travail, respectent le concept de montage et utilisent des outils adéquats.

Neuf règles vitales pour le montage de charpentes métalliques:

- **Dépliant à remettre,**
réf. 84048.f
- **Support pédagogique pour les supérieurs,**
réf. 88821.f



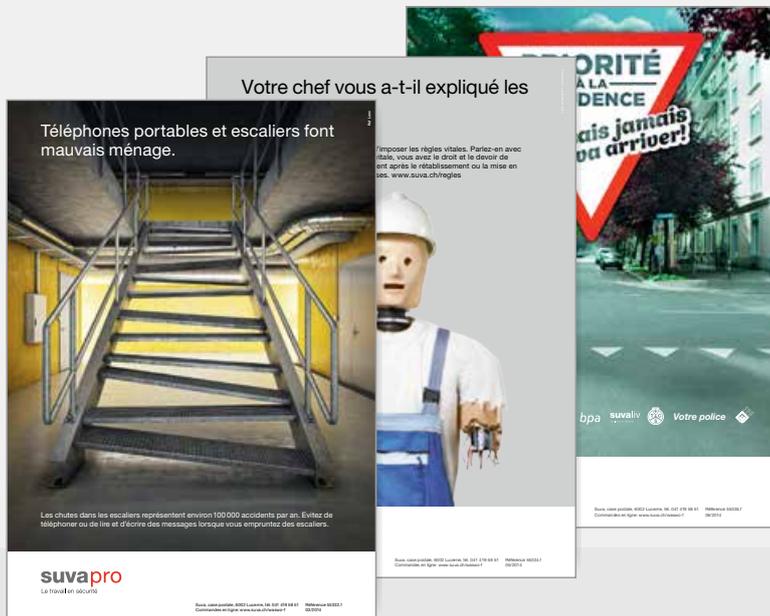
Didacticiel Identifier et manipuler correcte- ment les produits amiantés

Vos collaborateurs savent-ils comment agir en présence d'amiante? On rencontre aujourd'hui ce matériau principalement lors de travaux de transformation, de rénovation ou de démolition. Ce nouveau didacticiel s'adresse donc en priorité aux travailleurs et apprentis des secteurs principal et secondaire de la construction afin de leur apprendre à identifier et à manipuler correctement l'amiante.

- www.suva.ch/didacticiels

Connaissez-vous les règles vitales de votre branche? Vous trouverez la liste complète des règles vitales à l'adresse

www.suva.ch/regles



Affichettes pour les entreprises

- **Téléphones portables et escaliers font mauvais ménage. Affiche A4,** réf. 55332.f
- **Votre chef vous a-t-il expliqué les règles vitales? Affiche A4,** réf. 55334.f
- **Priorité à la prudence. Tu ne sais jamais ce qui va arriver! Affiche A4,** réf. 55335.f

10 étapes pour un apprentissage en toute sécurité

Rappelez quotidiennement aux apprentis les «10 étapes pour un apprentissage en toute sécurité» grâce à l’affiche F4 (réf. 77252.f). Les «10 étapes» sont également disponibles sous forme de brochure à distribuer (88273.f) et au format PDF avec des informations complémentaires pour les formateurs, les apprentis et les parents intéressés (88274.f).

- www.suva.ch/apprentis >
Kits de démarrage gratuits >
Commander d’autres documents



Napo dans: Stress au travail!

Le stress au travail provoque des accidents, occasionne des maladies et coûte beaucoup d'argent. A travers le film «Stress au travail!», Napo attire l'attention de façon humoristique sur les causes de stress au travail les plus fréquentes: surcharge de travail, délais serrés, joignabilité permanente, manque de respect. Coproduction européenne, ce film met en scène des personnages qui s'expriment dans un langage qui se passe de mots et pourra ainsi être compris par les collaborateurs de langue étrangère.

- www.suva.ch/films
(visionner et télécharger le film)
- [www.suva.ch/waswo-f/DVD 379](http://www.suva.ch/waswo-f/DVD_379)
(commander le DVD en ligne)
- www.youtube.com/suvasuisse
(visionner le film et l'intégrer sur son propre site Internet)



Acouphènes et surdité: protégez vos collaborateurs!

Le personnel des bars, discothèques et salles de concert subit une exposition sonore élevée. Une personne travaillant 4 heures par semaine dans une salle de concert sans protecteurs d'ou ie risque à long terme de subir des pertes auditives. Dans ce nouveau dépliant, les exploitants de bars et les organisateurs de concerts apprennent comment protéger leur personnel des lésions auditives.

- **Acouphènes et surdité: protégez vos collaborateurs! Informations pour les organisateurs de concerts et les exploitants de bars ou discothèques, dépliant A5, réf. 88278.f**



Attention, risque de cancer: nickel dans les fumées de soudage

Protection de la santé lors de soudage à l'arc et de projection thermique

suvapro
Le travail en sécurité

Attention, risque de cancer: nickel dans les fumées de soudage

La brochure «Attention, risque de cancer» informe les responsables de la sécurité sur les possibles expositions au nickel et les dangers qu'elles représentent pour la santé lors des procédés de soudage à l'arc et de projection thermique. Elle donne des indications et des recommandations sur les mesures de protection.

- **Attention, risque de cancer: nickel dans les fumées de soudage. Protection de la santé lors d'opérations de soudage à l'arc et de projection thermique, publication PDF, 12 pages A4, réf. 66130.f**



Protection contre les explosions

Les explosions sont fréquentes aux postes de travail où sont utilisées ou stockées des substances combustibles ou inflammables. Pour protéger efficacement les travailleurs contre les explosions, un savoir-faire technique est indispensable. La Suva a regroupé pour vous les informations importantes et des liens complémentaires sur une page dédiée à la protection contre les explosions.

- www.suva.ch/dangers > Se protéger contre les phénomènes dangereux d'incendie et d'explosion

Des courts-métrages pour simplifier la vie

Vous travaillez chez vous (télétravail)? Vous utilisez un ordinateur portable en déplacement? Regardez dans ce cas les courts-métrages à l'adresse www.suva.ch/travail-sur-ecran. Le télétravail présente certains avantages, mais les bureaux privés sont souvent mal aménagés, ce qui peut provoquer des céphalées et des douleurs au niveau de la nuque, des épaules ou des poignets. Dans le train ou au restaurant, il est pratiquement impossible de trouver une posture idéale pour travailler confortablement. Il est donc d'autant plus important de connaître les aspects auxquels vous devez prêter une attention particulière.

- www.suva.ch/travail-sur-ecran > Travail avec ordinateur portable > Télétravail

Fiches thématiques et listes de contrôle

- **Installations émettant des rayonnements UV**, liste de contrôle 67182.f
- **Presses excentriques mécaniques desservies manuellement**, liste de contrôle 67098.f (édition remaniée)
- **Presses hydrauliques desservies manuellement**, liste de contrôle 67099.f (édition remaniée)
- **Isolations de tuyaux amiantées 1: aperçu**, fiche thématique 33073.f
- **Isolations de tuyaux amiantées 2: démontage de tuyaux sans provoquer de détérioration, enlèvement de revêtements isolants bitumeux**, fiche thématique 33074.f
- **Isolations de tuyaux amiantées 3: découpage ou cisaillement de tuyaux**, fiche thématique 33075.f



Personnes, faits et chiffres

Personnel

Le 3 juillet 2014, la CFST a nommé



- **Pascal Richoz**, chef du centre de prestations Conditions de travail au SECO, à la présidence de la sous-commission Règlement d'indemnisation Cantons/SECO.

Félicitations!

Dossiers en cours

Lors des séances du 20 mars à Lucerne et du 3 juillet 2014 à Flüeli-Ranft, la CFST a notamment:

- adopté le Rapport annuel 2013 à l'intention du Conseil fédéral;
- adopté le rapport de la commission d'examen et de la Suva relatif aux cours de la CFST 2013 à l'intention de l'OFSP ainsi que le rapport du service spécialisé MSST relatif au suivi des solutions interentreprises;
- adapté formellement l'annexe 1 (Dangers particuliers) de la directive 6508 de la CFST en vue de l'introduction du nouveau système général harmonisé de classification et d'étiquetage des produits chimiques (SGH);
- a pris connaissance de la vue d'ensemble du recensement et de la coordination des activités de prévention (RCP) et mis en œuvre les mesures de coordination nécessaires;
- s'est informée sur les campagnes de prévention pluri-annuelles «Apprentissage en toute sécurité» de la Suva et «BE SMART WORK SAFE» des cantons et du SECO, destinées à promouvoir la sécurité au travail auprès des jeunes;
- a réfléchi au thème d'exécution prioritaire «Risques psychosociaux au travail» des organes d'exécution de la loi sur le travail pour la période 2014–2018;
- a approuvé sur le principe les contrats de prestations types établis avec les cantons, le SECO et la Suva afin de coordonner les activités d'exécution, puis a décidé de la suite de la procédure;
- a pris connaissance en l'approuvant du compte séparé 2013 de la Suva concernant l'utilisation du supplément de prime destiné à la prévention des accidents et des maladies professionnels selon l'art. 87 LAA;
- adopté le budget global 2015 sur proposition de la commission budgétaire;
- s'est informée sur la situation actuelle quant à l'assujettissement à la TVA des activités relevant de la puissance publique des organes d'exécution ainsi que sur la minirévision programmée de la loi sur la TVA;
- adopté le programme des Journées de travail et destinées aux organismes responsables des solutions MSST interentreprises prévues les 5 et 6 novembre 2014 à Bienne;
- a pris connaissance du fait que le Conseil fédéral a approuvé le 2 juillet 2014 le rapport VVO 2010 relatif à l'optimisation des ordonnances et de l'exécution en matière de sécurité au travail et de protection de la santé, et décidé des mesures et mandats y relatifs.

Qu'est-ce que la CFST?

La Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST est la centrale d'information et de coordination pour la sécurité et la protection de la santé sur le lieu de travail. En tant que plaque tournante, elle coordonne les tâches des organes d'exécution, l'application uniforme des prescriptions dans les entreprises et l'activité de prévention. Elle assure le financement des mesures visant à prévenir les accidents et maladies professionnels et assume des tâches importantes dans les

domaines de la formation, de la prévention, de l'information et de l'élaboration de directives.

La CFST est composée de représentants des assureurs, des organes d'exécution, de délégués des employeurs et des travailleurs et d'un représentant de l'Office fédéral de la santé publique.

www.cfst.ch



Prévention
au bureau

Les collaborateurs ne sont pas les seuls à souffrir des absences au travail.

Toute entreprise souffre aussi des absences et des arrêts de travail de ses collaborateurs. Cette situation coûte cher, elle entraîne des heures supplémentaires et du stress. Bien souvent, elle empêche aussi de respecter les délais et génère un mécontentement des clients. Or, cela pourrait être évité, car de nombreux arrêts de travail sont faciles à prévenir, y compris par les collaborateurs eux-mêmes. Nos informations et instruments de prévention vous aident, sans grande difficulté, à améliorer la sécurité et la protection de la santé au poste de travail. www.prevention-au-bureau.ch



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Commission fédérale de coordination
pour la sécurité au travail CFST