

Santé au Travail

CAS COSSS

HE-Arc – Neuchâtel

Christian Voirol – christian.voirol@he-arc.ch

Objectifs de la session

Au terme de cette session, les participants seront capables:

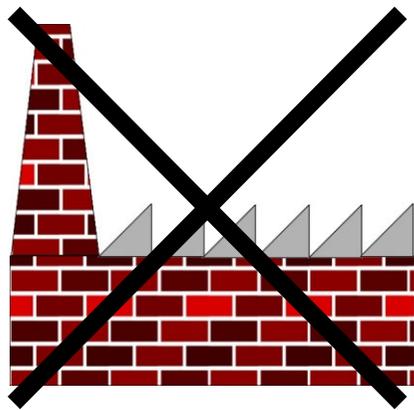
- D'énoncer quelques-uns des principaux enjeux de la santé au travail.
- De nommer quelques outils-méthodes-processus utiles à la gestion de la santé au travail.
- D'intégrer la gestion de la santé au travail dans la mission d'un-e responsable d'équipe.

Plan de la session

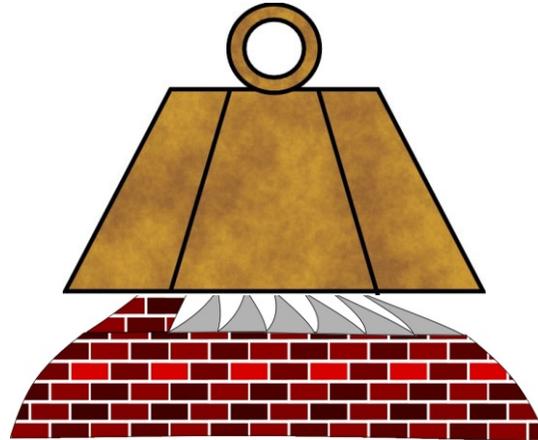
- Historique du monde du travail
- Quelques définitions
- Deux principes en SST
- L'évaluation des risques en SST
- Pourquoi se préoccuper de la santé des travailleurs
 - Raisons légales
 - Raisons sanitaires
 - Raisons économiques
- Les facteurs psychosociaux

Un historique du monde du travail

Evolution du monde du travail

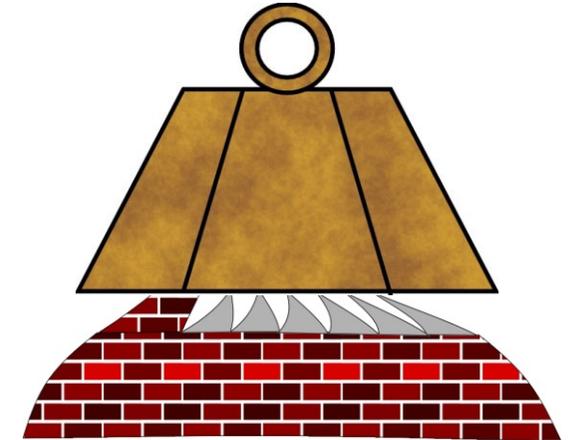


< 1850



Patrons

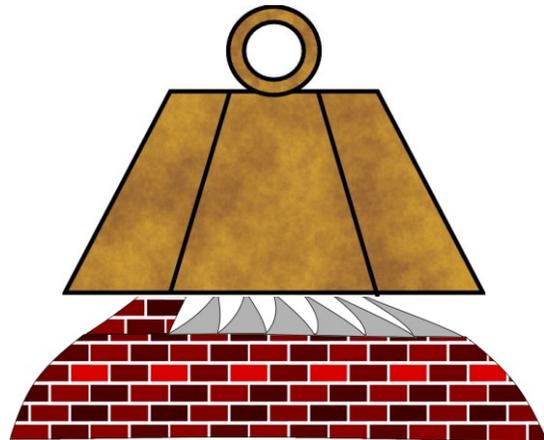
1850-1900



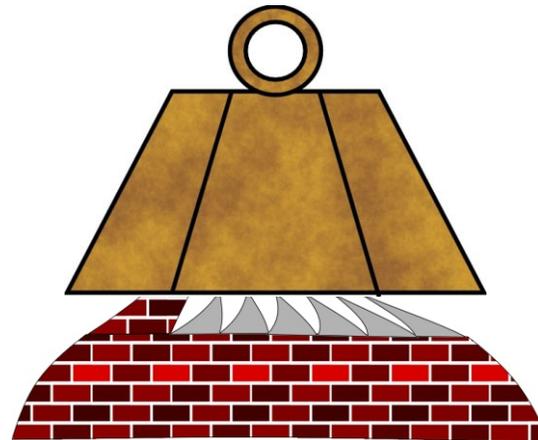
Syndicats

1900-1935

Employés

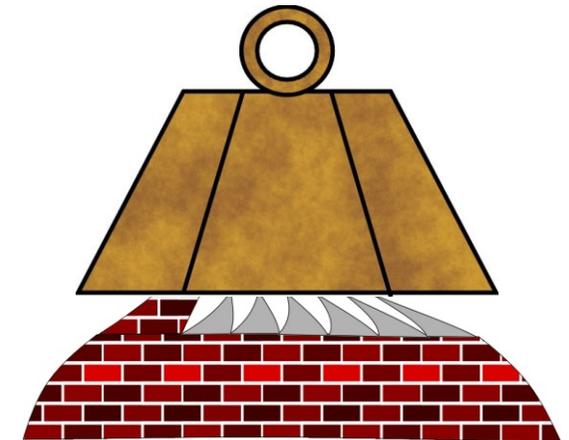


1950-1980



Consommateurs

1980-1995

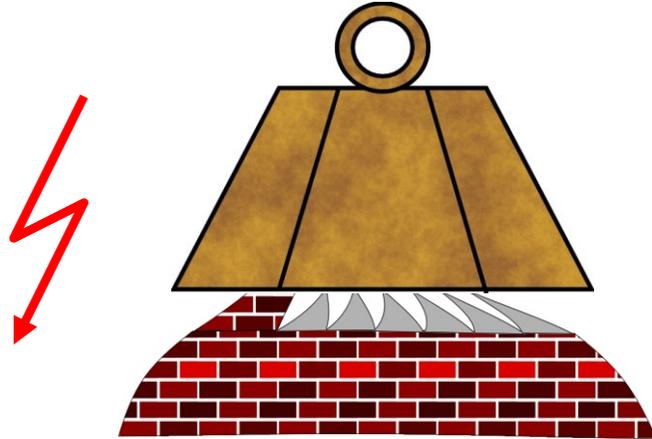


Actionnaires

1995-201?

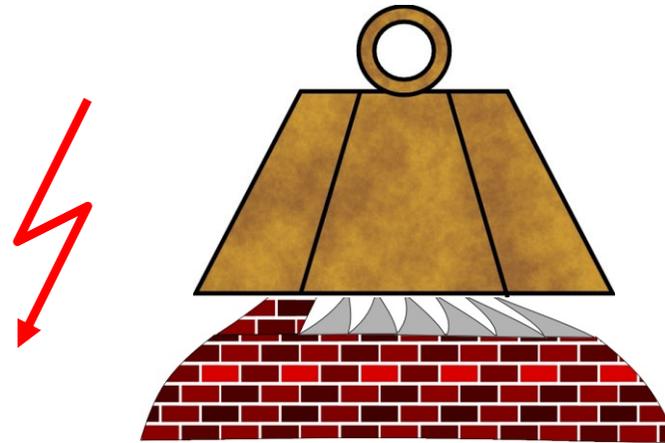
Evolution du monde du travail

Actionnaires



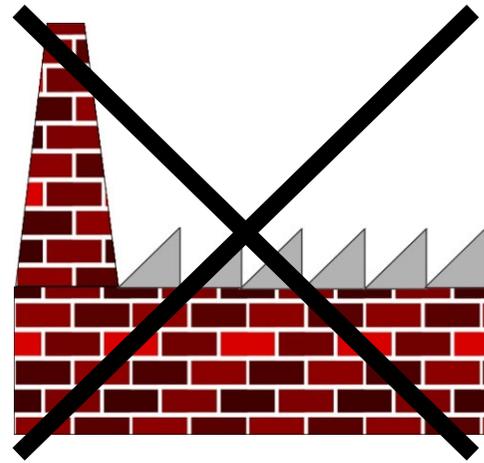
1995-2005

Administratifs



2005-2020

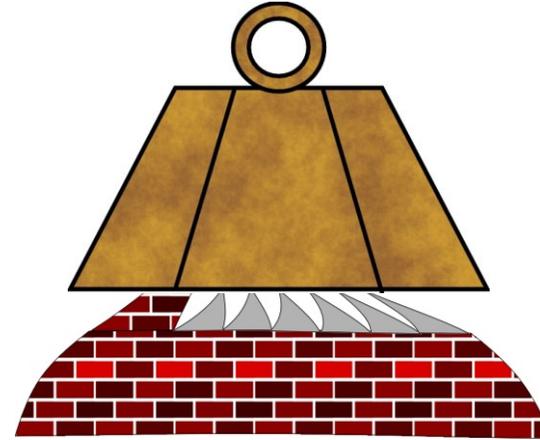
Evolution du monde du travail



< 1850



Patrons



1850-1900

Moteur du changement : Le progrès technique et le développement du moteur et de la machine

Objectifs: Produire en grande quantité des biens de qualité égale à un prix minimum

La SST au XIXème siècle

1893 - Dossier : # 193 : Elzéar Therrien (14 ans et 11 mois)

Enquête tenue à Montréal le 24 juin. Il est mort à l'hôpital Notre-Dame.

Joseph Therrien, père du défunt :

« *Défunt avait quatorze ans et onze mois. Catholique romain. Était entré pour la quatrième fois chez M. Davidson Co. lundi dernier. Gagnait deux piastres et cinquante-huit cents (2.58 \$) par semaine. Était satisfait de sa position. Ne m'a pas dit qu'il s'était querellé avec aucun des employés.* »

Charles Davidson :

« *Un des associés de la maison Davidson & Co. à Ste-Cunégonde, manufacture de ferblanteries. Nous avons des machines pour fabriquer. Nous avons des boîtes de cinq pieds de haut six pieds de long et trois de large; défunt est tombé dans une de ces boîtes remplie d'eau chaude. Défunt est monté sur une des boîtes désignées. Nous avons mis une poulie qui descend la boîte à ferrailles dans la boîte à eau bouillante, ainsi que pour monter afin d'empêcher les ouvriers de monter sur la boîte à eau bouillante. Il est connu par les employés que c'est dangereux de monter sur cette boîte, et d'ailleurs ce n'était pas nécessaire pour le défunt de monter là. Défunt a eu connaissance d'un accident déjà arrivé à un autre employé, et c'est à la suite de cet accident que l'inspecteur des machineries nous a fait poser cette chaîne. C'est en montant sur la boîte à ferrailles que le défunt est tombé dans la cuvette d'eau chaude. »*

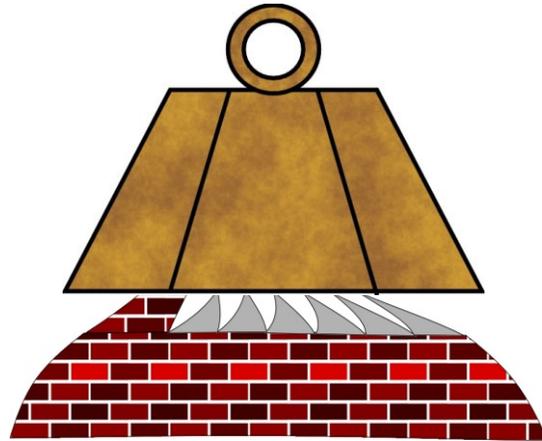
Verdict : Elzéar Therrien est mort à Montréal le 23 juin 1893 des suites de brûlures causées par l'eau bouillante dans laquelle il est tombé, par son imprudence.

Coroner : Ed. McMahon

Dionne, J.-C. (2002). La santé et la sécurité du travail au Québec : De l'entraide à l'indemnisation – de l'apprentissage à la prévention – des amendes aux droits spécifiques. *PISTES : Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, 4(1), 1–17.

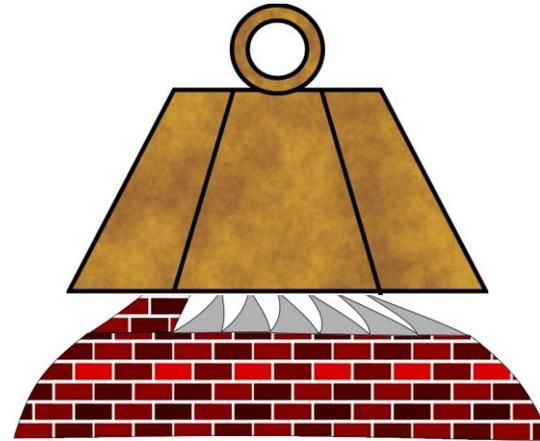
Evolution du monde du travail

Patrons



1850-1900

Syndicats



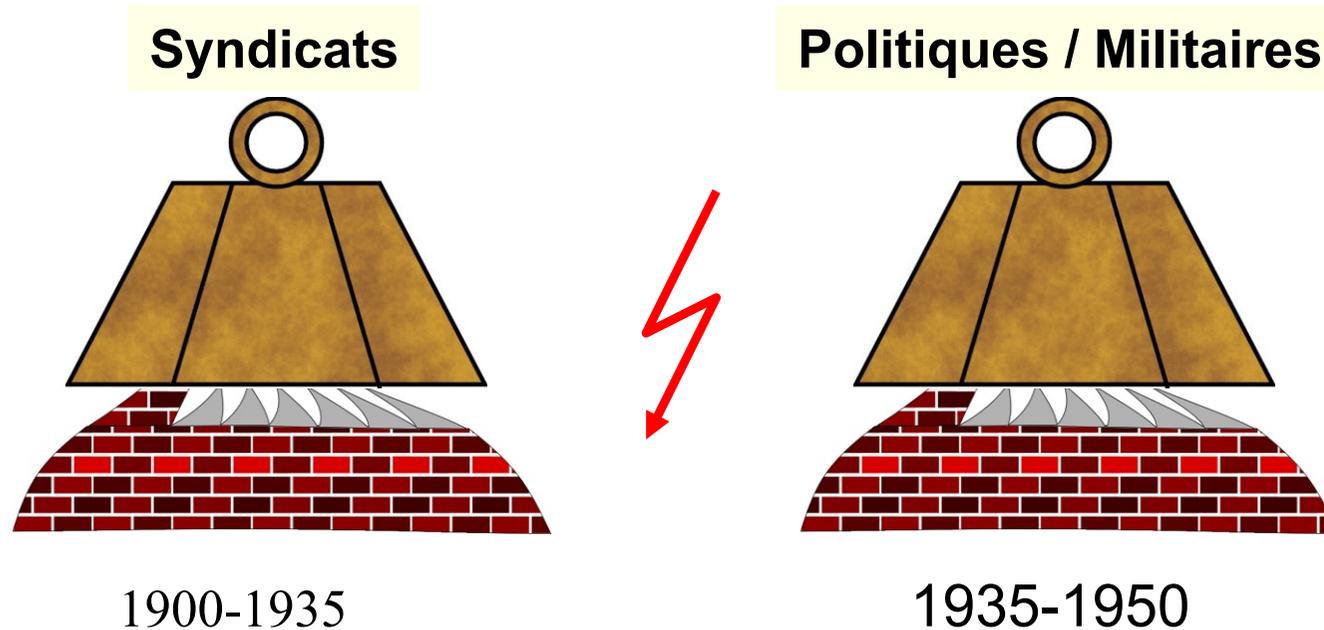
1900-1935



Moteur du changement : La loi sur les fabriques et l'introduction de la responsabilités civiles des entreprises en cas d'accident (Von Bismarck - 1877)

Objectifs: Assurer la sécurité physique des travailleurs

Evolution du monde du travail

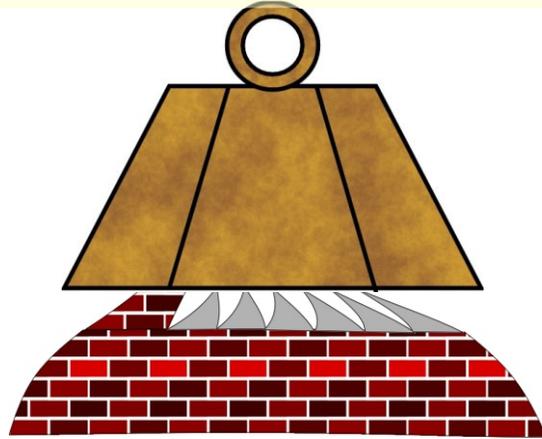


Moteur du changement : La montée en puissance du fascisme et le développement du complexe militaro-industriel

Objectifs: Le pouvoir, la domination, la folie, etc. (?)

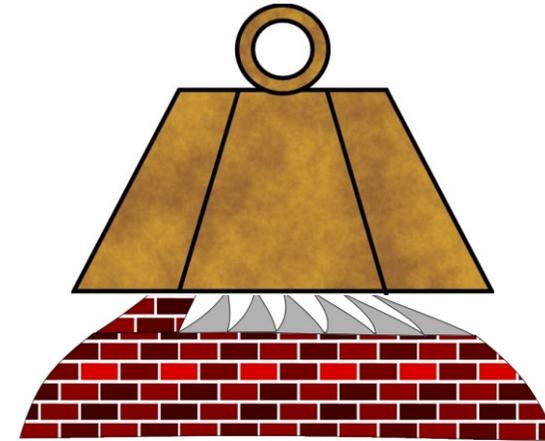
Evolution du monde du travail

Politiques / militaires



1935-1950

Employés

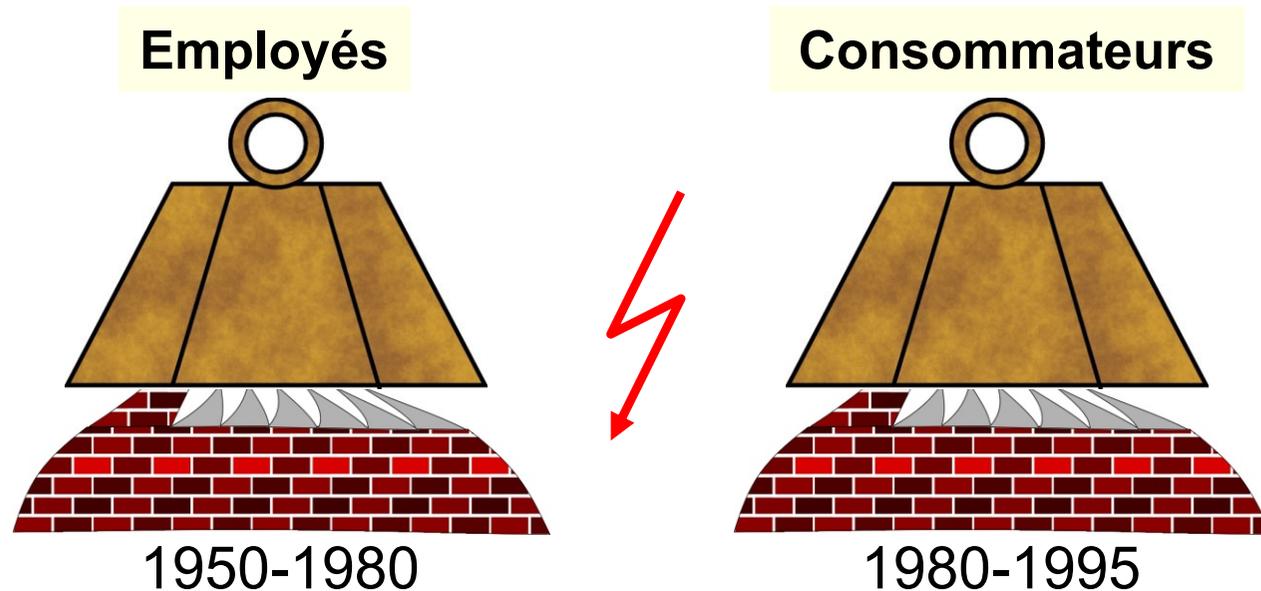


1950-1980

Moteur du changement : La fin de la guerre 39-45, la reconstruction (plan Marshall) et son potentiel de croissance exceptionnel (début des trente glorieuses) → Ecole des relations humaines

Objectifs: Le bonheur grâce à la consommation, accroissement du niveau de vie des ouvriers et création de la « classe moyenne »

Evolution du monde du travail

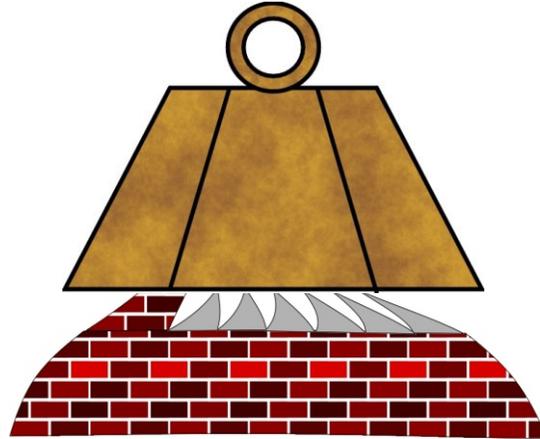


Moteur du changement : L'émergence du Japon
comme puissance économique

Objectifs: La qualité et l'excellence des produits à un
prix le plus bas possible (*Le prix de l'excellence* de T.
Peters vs *Le coût de l'excellence* de V. de Gaulejac))

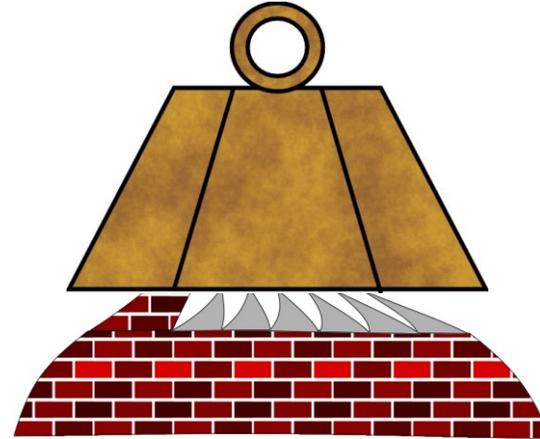
Evolution du monde du travail

Consommateurs



1980-1995

Actionnaires



1995-202?

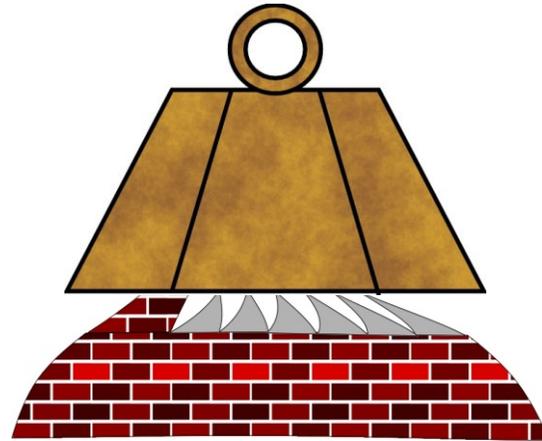


Moteur du changement : Les technologies de l'information, l'accroissement de la mobilité et l'explosion de la société des services

Objectifs: Maximiser le rendement du capital

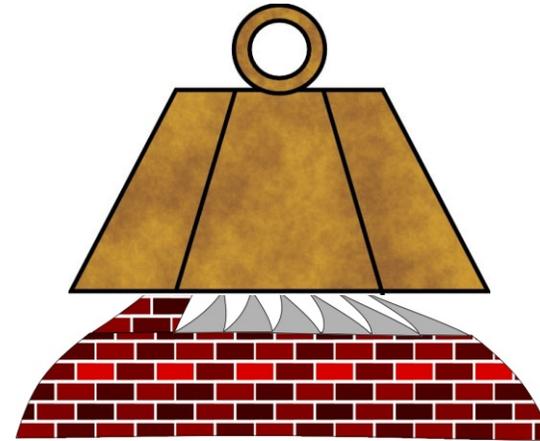
Evolution du monde du travail

Consommateurs



1980-1995

Actionnaires



1995-202?



Actionnaires: C'est qui, ça?

Les rois-actionnaires...

(selon Rémy Tremblay, « Les fous du rois », Ed.Transcontinental, Montréal, 2004)

- Abandon de la cohabitation inter-générationnelle
- Accroissement du niveau de vie
- Accroissement de la longévité
- Vieillesse de la population



- Construire en 40 ans de travail un fond de pension permettant de vivre une retraite de 40 ans en maintenant un même niveau de vie

Les rois-actionnaires...

- C'est impossible à faire sur le rendement du travail
(K. Marx)

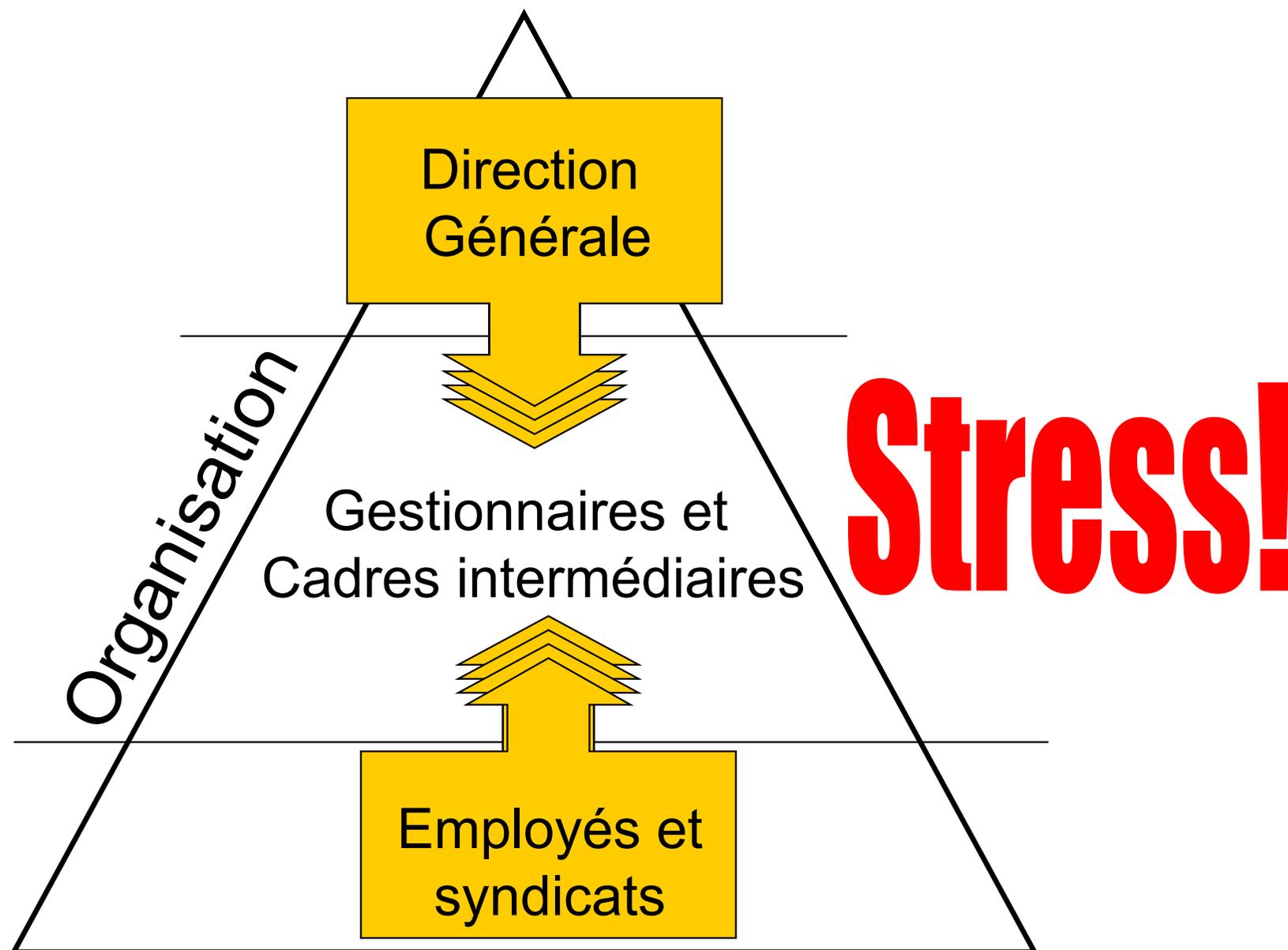


- Il faut aller chercher un rendement sur le capital...
C'est ce que nous faisons avec nos fonds de pension,
fonds de retraite, etc.

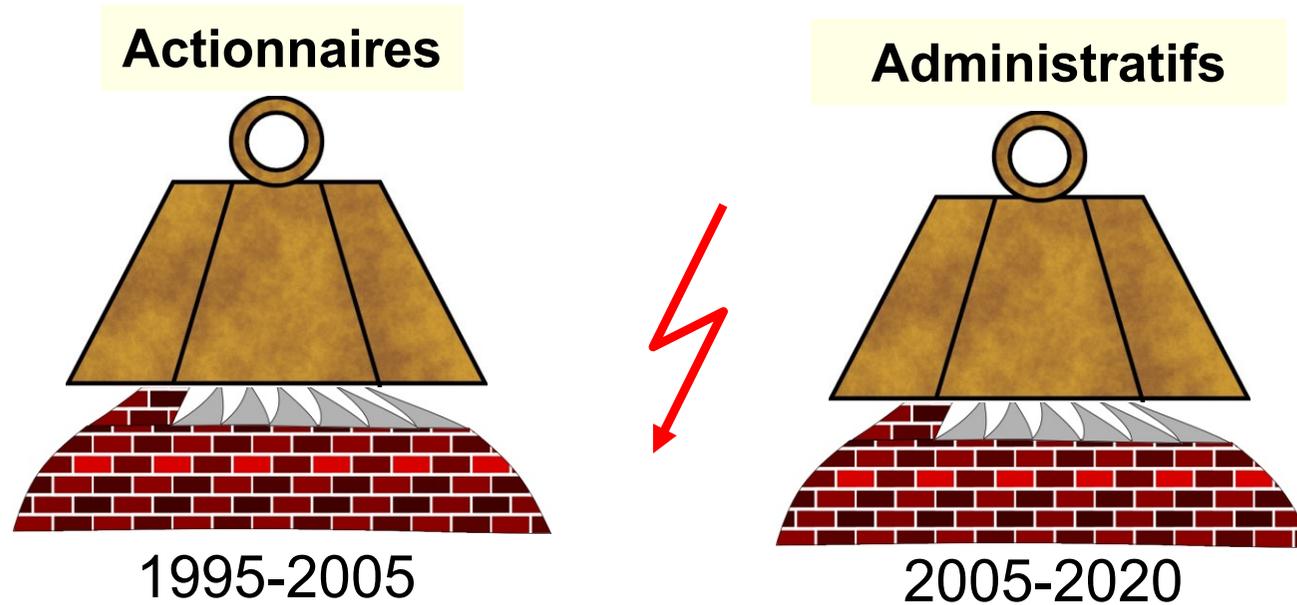
Les rois-actionnaires... C'est nous!

- Mondialisation, délocalisation, émergence des pays en développement (Extrême orient, Afrique du nord, Europe de l'est, etc.)
- Tertiarisation des métiers (fourniture de services vs production de biens)
- Technologies de l'information \Rightarrow diminution de l'impact de la localisation géographique
- Incertitude, problèmes familiaux, couples, enfants, finances, gestion du quotidien, etc.

Impacts de cette « évolution »



Evolution du monde du travail

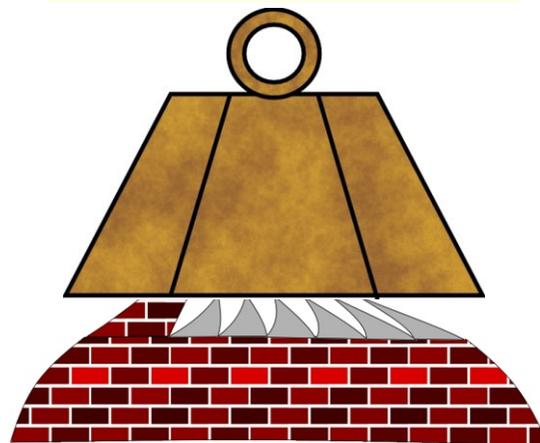


Moteur du changement : Le manque de ressources

Objectifs: Maximisation de l'efficacité grâce à la normalisation des processus (p.ex. DRG, RAI, PLAISIR, etc.) et au « Reporting » et « Controlling »

Evolution du monde du travail

Administratifs

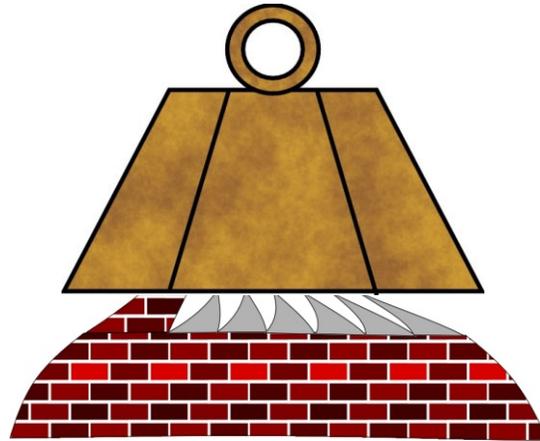


2005-2020

Et après?

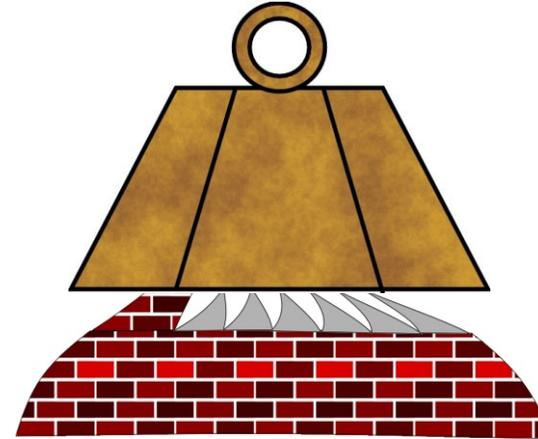
Evolution du monde du travail

Administratifs



2005-2020

Développement durable?

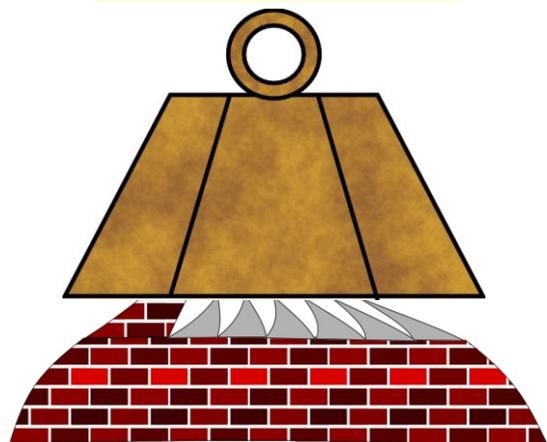


2020 – 203?

Moteur du changement : L'explosion des coûts liés à une gestion pathogène et à court terme des ressources humaines (absentéisme, maladies, invalidités, etc.) et le besoin de relève (générations Y et Z)

Objectifs: Gestion durable et économique des ressources humaines et de leur santé

Actionnaires



1995-201?

1877: Loi sur les fabriques
L'entreprise est responsable de la sécurité physique de ses employés



2000 : LAA, LTr et MSST

- L'entreprise est responsable de [...] la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs (art.2 - OLT3)
- Le travailleur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne [...] à un danger

Quelques définitions

- « La discipline de l'anticipation, de la reconnaissance, de l'évaluation et du contrôle des risques pour la santé dans l'environnement de travail, ayant pour objectif de protéger la santé et le bien-être des travailleurs ainsi que d'assurer la sauvegarde de la communauté dans son ensemble »

<http://ioha.net/faqs.html>

- « Une personne est en parfaite santé si elle:
 - Ne court aucun risque de maladie et de décès précoce
 - Possède un organisme bien formé et qui fonctionne, et lui permet de jouer un rôle dans sa famille, dans son travail et dans sa communauté
 - Est en mesure de fournir une réponse correcte à tous les types de stress
 - Se sent bien (bien-être)
 - Peut réagir de manière optimale aux changements de son environnement de vie »

Source : Van Emelen J. (1998) L'analyse des risques: La base de la prévention, Ed. Kluwer : Bruxelles

Les dangers

- **Danger** : un état, circonstance ou processus qui pourrait être à l'origine d'un dommage pour l'homme, l'environnement ou les biens.
- L'identification des dangers est la première étape de toute analyse de risques et elle peut être considérée comme une procédure technique suivant un modèle bien établi. Elle est souvent réalisée à l'aide d'une check-list et avec des mots-clés (Parrat 1997)
- Source : Parrat J. (1997) Méthode d'analyse de risques en santé au travail - Exemple de l'industrie horlogère, travail de diplôme en santé au travail ETHZ/Uni. de Lausanne :Lausanne

Les dangers (selon OHSAS 18001, p.4)

- **Danger** : Source ou situation pouvant nuire par blessure ou atteinte à la santé, dommage à la propriété, à l'environnement du lieu de travail ou une combinaison de ces éléments.

- « Les caractéristiques dangereuses doivent être recherchées dans :
 - Les bâtiments (matériaux et construction)
 - Les locaux (espaces disponibles et aménagement : lumière, air, ventilation, etc.)
 - Le transports horizontal et vertical (en général, un processus séparé)
 - Les processus (utilisation d'agents, utilisation de machines et toutes les activités de travail) »

Source : Van Emelen J. (1998) L'analyse des risques: La base de la prévention, Ed. Kluwer : Bruxelles

Les dommages

- **Dommage** : Toute entrave au bon fonctionnement physique et mental d'une personne humaine, peut être décrit en terme de gravité (physiopathologie, complications, incapacité de travail, etc.) et de fréquence (à quelle fréquence, dans quels secteurs, quels groupes, etc.)

Source : Van Emelen J. (1998) L'analyse des risques: La base de la prévention, Ed. Kluwer : Bruxelles

- Exemples de dommages individuels:
 - **Accidents** : Piqûres accidentelles, lésions suite à une chute, un choc, une brûlure, une irradiation, Hernie discale, etc.
 - **Maladies professionnelles** : Dermite, Hépatite, Tuberculose, Cancer, autres maladies infectieuses, etc.
 - **Gêne au travail** : Stress excessif, Burn-Out, Problèmes de dos, Problèmes de membres inférieurs, etc.

- **Accident** : Terme défini par la SUVA et dans la loi comme « une atteinte dommageable, *soudaine et involontaire*, porté au corps humain par une cause *extérieure extraordinaire*. Les conséquences en sont [...] un dommage interne ou externe subi par le corps ou alors un dérèglement des fonctions vitales »

Les différentes influences et leur nature

- **Accidents** (événements subis avec dégâts immédiats)
- **Presqu'accidents – Ouf!** (événements subits, sans dégâts immédiats et sans coûts directs)
- **Evènements chroniques** (exposition, gêne aux postes de travail, etc.)

Source : Parrat J. (1997) Méthode d'analyse de risques en santé au travail - Exemple de l'industrie horlogère, travail de diplôme en santé au travail ETHZ/Uni. de Lausanne : Lausanne

Les risques (selon OHSAS 18001, p.4)

- **Risque** : combinaison de la probabilité d'apparition d'un événement dangereux ou d'exposition à un danger et de la gravité des blessures ou de la maladie qui peuvent être causées par l'événement ou par l'exposition.
- **Évaluation des risques** : processus d'évaluation des risques découlant d'un danger, tenant compte de la pertinence des contrôles existants, et permettant de décider si le risque est acceptable ou non.

Les probabilités

- **Probabilité** : Les probabilités sont des valeurs théoriques s'appliquant à une population. Elles sont toujours sans dimension et prennent une valeur comprise entre 0 et 1. La probabilité classique est le nombre de cas où un événement se produit divisé par le nombre de tous les cas possibles
- Pour des questions d'efficacité et de simplicité, on utilise parfois une échelle de probabilité discrète allant de "l'improbable" au "souvent" en passant par le "rare" ou "l'occasionnel"

Fréquences et incidence

- **Fréquence absolue** : Nombre d'événements survenus
- **Fréquence relative** : Nombre d'événements survenus divisés par le nombre d'événements répétés (par rapport à un nombre définis de répétitions), ou nombre d'événements survenus, divisé par une période de temps (par rapport à une période de temps définie)
- **Incidence** : Nombre de cas supplémentaires enregistrés dans un temps donné

Portée, gravité ou conséquence

- **Portée, gravité ou conséquence** : La portée traduit l'effet d'un événement sur le système ou l'entité concernés. Elle peut s'exprimer par exemple en nombre de blessés ou en francs.
- Par soucis de simplification, on utilise parfois une échelle de portée discrète allant de "légère" à très importante" en passant par "moyenne".

- **Risque** : Le risque se définit généralement comme « la mesure de l'importance d'un danger en associant une évaluation de la probabilité d'occurrence d'un événement indésirable à une évaluation de ses effets ou conséquence ». On distingue parfois les risques individuels et les risques collectifs.

Risque = Probabilité x Conséquences

Les types de risques

- Physiques
- Chimiques
- Biologiques
- Ergonomiques
- Psychosociaux

Risque et facteur de risque

- Les **catégories** de risques :
 - Désiré (p.e. sport extrême)
 - Toléré (p.e. travail, transport)
 - Imposé (p.e. pollution de l'air)
- **Facteur de risque** : Tout facteur pouvant influencer le danger et donc déterminer en partie le risque. Un facteur de risque peut être modifié par une intervention extérieure. Cette variabilité ouvre des possibilités de prévention.

Les facteurs de risque

- Risques **physiques** (bruit, vibration, chute, charge, etc.)
- Risques **biologiques** (virus, parasites, poussières, etc.)
- Risques **chimiques** (substances toxiques, solvants, etc.)
- Risques **psychosociaux** (relations, climat de travail, charge qualitative, etc.)

- Prévention : La prévention est un des moyens d'atteindre les objectifs de réduction de la probabilité de dommage, de préservation de la santé et d'amélioration du bien-être

Source : Van Emelen J. (1998) L'analyse des risques: La base de la prévention, Ed. Kluwer : Bruxelles

Deux principes en SST

Principe en prévention des risques

1. Substituer le procédé à la source
2. Isoler le procédé afin d'en limiter les nuisances
3. Protéger le travailleur contre les nuisances résiduelles (Equipements de Protection Individuels – EPI)

Source : Forsblom-Pärli U. (2000). Method Suva - ein praktisches Hilfsmittel
Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für arbeitsicherheit,
EKAS, Lucerne, 44(1), 18-20.

3 Niveaux de prévention

1. Prévention primaire : mesures à mettre en œuvre en l'absence de symptômes
2. Prévention secondaire : mesures à mettre en œuvre en présence de symptômes
3. Prévention tertiaire : mesures à mettre en œuvre afin de réparer les conséquences dues à des événements dommageables

Source : Roberge, B., & Association québécoise pour l'hygiène la santé et la sécurité du travail. (2004). Manuel d'hygiène du travail : du diagnostic à la maîtrise des facteurs de risque. Mont-Royal, Québec: Modulo-Griffon.

L'analyse des risques

L'analyse de risque

- Analyse de risque : « L'analyse de risque est un processus de prise de décision qui prend en compte les risques encourus dans des perspectives politiques, sociales, économiques et techniques, afin de pouvoir développer, analyser et comparer les différentes options et choisir les réponses les plus adéquates face à un risque de dommage à la santé »

Source : Guillemin M. (2001) Bases de l'évaluation du risque, Cours postgrade en santé au travail, Module III H8, Institut de santé au Travail – IST : Lausanne

L'analyse de risque

- « L'objectif principal de toute analyse de risques, dans n'importe quel domaine, est de quantifier systématiquement et de manière reproductible les dangers [...], de les quantifier sur une base préalablement définie (risques), de catégoriser les risques ainsi définis (priorités) et de déterminer les moyens (ressources) à mettre en œuvre pour les maîtriser afin d'atteindre les objectifs fixés »

Source : Parrat J. (1997) Méthode d'analyse de risques en santé au travail - Exemple de l'industrie horlogère, travail de diplôme en santé au travail ETHZ/Uni. de Lausanne : Lausanne

Les méthodes

- La démarche d'analyse de risque fait appel à des méthodes qui peuvent être organisées en méthodes d'identification des dangers (qu'est-ce qui peut arriver) et méthodes de quantification et des dangers (quel portée les événements peuvent-ils avoir).
- Les méthodes d'identification des dangers sont généralement classées en méthodes :
 - Intuitives (empiriques)
 - Inductives
 - Déductives

La méthode SUVA d'analyse de risques

- La méthode SUVA d'analyse de risques nous propose une démarche en cinq étapes:
 - 1. Circonscrire les systèmes analysés
 - 2. Identifier les phénomènes dangereux
 - 3. Estimer les risques (probabilité et gravité)
 - 4. Evaluer les risques (acceptables / inacceptables) au moyen d'une matrice de risque
 - 5. Etablir un plan d'actions

Source : Forsblom-Pärli U. (2000) Methode Suva - ein praktisches Hilfsmittel", in Mitteilungsblatt der Eidgenössischen Koordinationskommission für arbeitsicherheit, 44(1), pp. 18-20, EKAS : Lucerne

1. Circonscrire le système analysé

- L'établi
- L'atelier
- Le bâtiment principal
- L'exploitation
- L'agriculture suisse
- L'agriculture européenne et mondiale

2. Identifier les phénomènes dangereux

- La scie en mouvement
- La poussière de foin dans l'air
- Les sacs de blé à déplacer
- Les sabots des vaches, le chien agressif
- Le fusil dans la grange
- Le tracteur en mouvement
- La concurrence des exploitants de l'UE
- Etc.

3. Estimer les risques (probabilité et gravité)

- La scie en mouvement :
 - Probabilité d'un contact : Faible (2/5)
 - Gravité : Elevé (4/5)
 - Risque = $P \times G = 2 * 4 = 8 / 25 = 0.32$
- Le concurrence des exploitants de l'UE:
 - Probabilité : Elevée (4/5)
 - Gravité : Elevée (4/5)
 - Risque = $P \times G = 4 * 4 = 16 / 25 = 0.64$

Normalisation des expositions

- Grâce à notre uniformité biologique, des valeurs limites d'exposition sont normalisées:
 - **VLE** = Valeur Limite d'Exposition (valeurs maximales de pointe autorisée)
 - **VME** = Valeur Moyenne d'Exposition (valeurs moyennes autorisées x nombre d'exposition dans le temps)
 - **VBT** = Valeur Biologique Tolérable (quantité maximale de substance dans l'organisme)

Exemple de la gestion de la toxicité de certaines substances



Limites d'exposition physiques

- **Exemple de critères :**

- Poids unitaires portés : < 3 Kg - < 15 Kg - < 25 Kg - > 25 Kg
- Fréquence de portage : < 1x/min. - < 2x/min. - < 8x/min. - > 8x/min.
- Durée de manutention : < 1h./jour - < 4h./jour - > 4h./jour
- Déplacement horizontal des objets : < 2 m.
- Posture libre et confortable :
 - Charge également répartie
 - Objet facile à saisir et à tenir en main
 - Mouvement de torsion

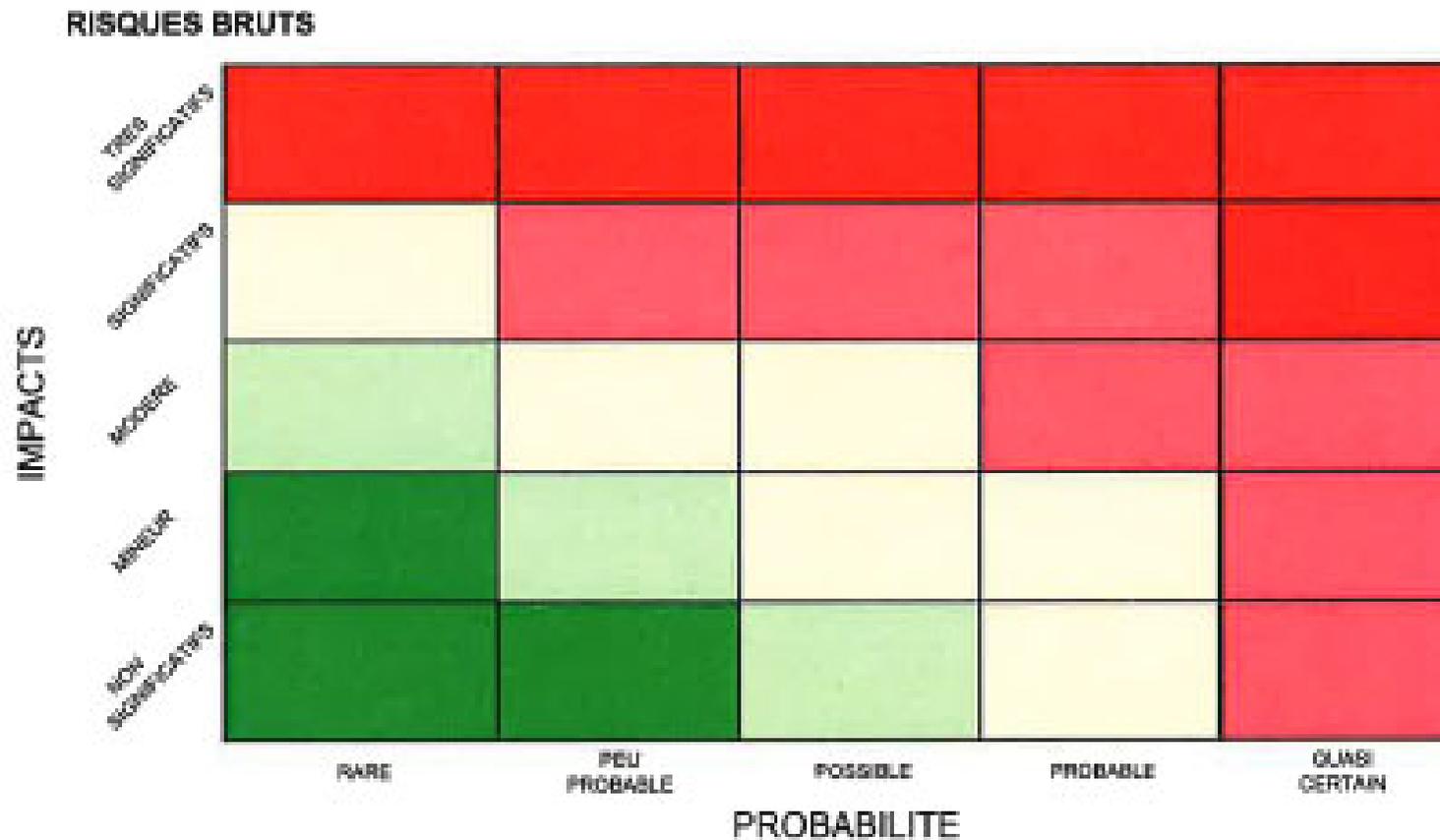
Limites d'exposition chimiques

- **Exemple de normes:**

- L'acétone est un produit toxique pour les humains. La valeur moyenne d'exposition (VME) tolérée est de 1200 mg/m³, la valeur limite d'exposition (VLE) est de 2400 mg/m³ avec une fréquence maximale de 8 expositions de 5' par jour de travail.
- Par ailleurs, un monitoring biologique peut être conduit. La valeur biologique tolérable (VBT) est de 80 mg/l dans une urine prélevée à la fin de la période de travail (NIOSH)*.

* *Conséquence de notre uniformité biologique*

4. La matrice de risques



Source: [ATELIER : De l'usage des outils d'analyse de risques comme outil de diagnostic et d'aide à la décision pour les managers](#)

Thierry BONTEMS
CNRS – Université Grenoble Alpes

Sabine GOULIN
Université de Lorraine

Importance du risque	<p align="center">Établissement d'enseignement Facteurs de risque – Professeurs (n = 384 répondants)</p>	Exposition	Conséquence	Risque
Élevée	Surcharge quantitative Pression de publication et liée aux demandes de subvention Horaire exigeant/Conflit travail-famille Conflit de rôle Faible reconnaissance (estime de l'entourage) Insuffisance et non-transparence de l'information Climat compétitif	65,77 60,09 63,74 49,22 34,73 57,89 46,24	0,30 0,25 0,22 0,20 0,22 0,12 0,14	20 15 14 10 8 7 7
Modérée	Ambiguïté de rôle Surcharge qualitative Faible participation aux décisions ayant un impact sur l'individu Pauvres relations avec les collègues Pauvres relations avec le supérieur Faible participation aux décisions organisationnelles	25,98 25,67 40,54 39,90 38,46 54,80	0,23 0,21 0,13 0,13 0,14 0,09	6 5 5 5 5 5
Faible	Faible pouvoir décisionnel Pression liée à l'impact des décisions Faible reconnaissance (sécurité du poste/de la carrière) Pauvres relations avec les étudiants Faible reconnaissance (opportunités de carrière) Faible utilisation des habiletés	21,55 62,83 36,00 21,91 28,51 9,56	0,16 0,05 0,09 0,11 0,04 0,01	3 3 3 2 1 0

Facteurs de risque en ordre décroissant d'importance pour toutes les catégories confondues	Cartes	Professionnels	Bureau	Technique	Métier	Professeurs
	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	
Pression liée aux publications et demandes de subvention	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	
Surcharge quantitative						
Pauvres relations avec le supérieur						
Faible participation aux décisions organisationnelles						
Faible participation aux décisions ayant un impact sur l'individu						
Insuffisance et non transparence de l'information						
Conflit de rôle						
Pression liée à l'impact des décisions						
Horaire exigeant/Conflit travail-famille						
Faible reconnaissance (estime de l'entourage)						
Climat compétitif						
Faible reconnaissance (opportunités de carrière)						
Pauvres relations avec les collègues						
Ambiguïté de rôle						
Faible reconnaissance (sécurité du poste/de la carrière)						
Environnement physique difficile						NSP
Surcharge qualitative						
Pauvres relations avec les subordonnés			*	*	*	NSP
Faible utilisation des habiletés						
Faible pouvoir décisionnel						
Pauvres relations avec les étudiants	NSP	NSP	NSP	NSP	NSP	
Pauvres relations avec la clientèle					*	NSP
Environnement non sécuritaire						NSP

Note : Risque élevé = ■ Risque modéré = ▒ Risque faible = □
 * = Nombre de sujet insuffisant pour effectuer le calcul

En groupe de 3-4 personnes (pour 2-3 dangers):

- Circonscrire le système à analyser
- Identifier un danger.
- Evaluer la probabilité (faible:1 .. élevé:5) et/ou le niveau d'exposition (faible:1 .. élevé:5).
- Evaluer les conséquences possibles (faible:1 .. élevé:5)
- Calculer le risque (0..25).
- Mesures de prévention I, II, III proposées.
- Stratégie préventive utilisée (substitution, isolement ou protection du travailleur).

Pourquoi se préoccuper de la santé des travailleurs

Raisons légales

Raisons sanitaires et épidémiologiques

Raisons économiques

Les bases légales de la SST



Quelques bases légales

- « [...] prévenir les accidents et maladies professionnels... » (art. 82 - LAA) et « [...] assurer et améliorer la sécurité au travail... » (art. 3 - Ordonnance sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles OPA)

- **Accident** : Terme défini par la SUVA et dans la loi comme « une atteinte dommageable, *soudaine et involontaire*, porté au corps humain par une cause *extérieure extraordinaire*. Les conséquences en sont [...] un dommage interne ou externe subi par le corps ou alors un dérèglement des fonctions vitales »

Quelques bases légales

- Liste des maladies professionnelles (Annexe 1 de l'Ordonnance sur l'assurance-accidents OLAA)
- <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/19820361/index.html>

Quelques bases légales

- [...] faire appel à des médecins du travail et autres spécialistes de la sécurité au travail [...] lorsque la protection de la santé des travailleurs et leur sécurité l'exigent » (Art. 11a - OPA)

Quelques bases légales

- « Le travailleur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne ou celle d'autres travailleurs à un danger. Cela vaut en particulier pour la consommation de boissons alcoolisées ou d'autres produits enivrants »
(art. 11 - OPA)

2000 : Introduction de la
Directive relative à l'appel à des
médecins du travail et autres
specialistes de la **s**écurité au
travail - Directive MSST, de l'OLT3
et la nouvelle loi sur le travail

Quelques bases légales

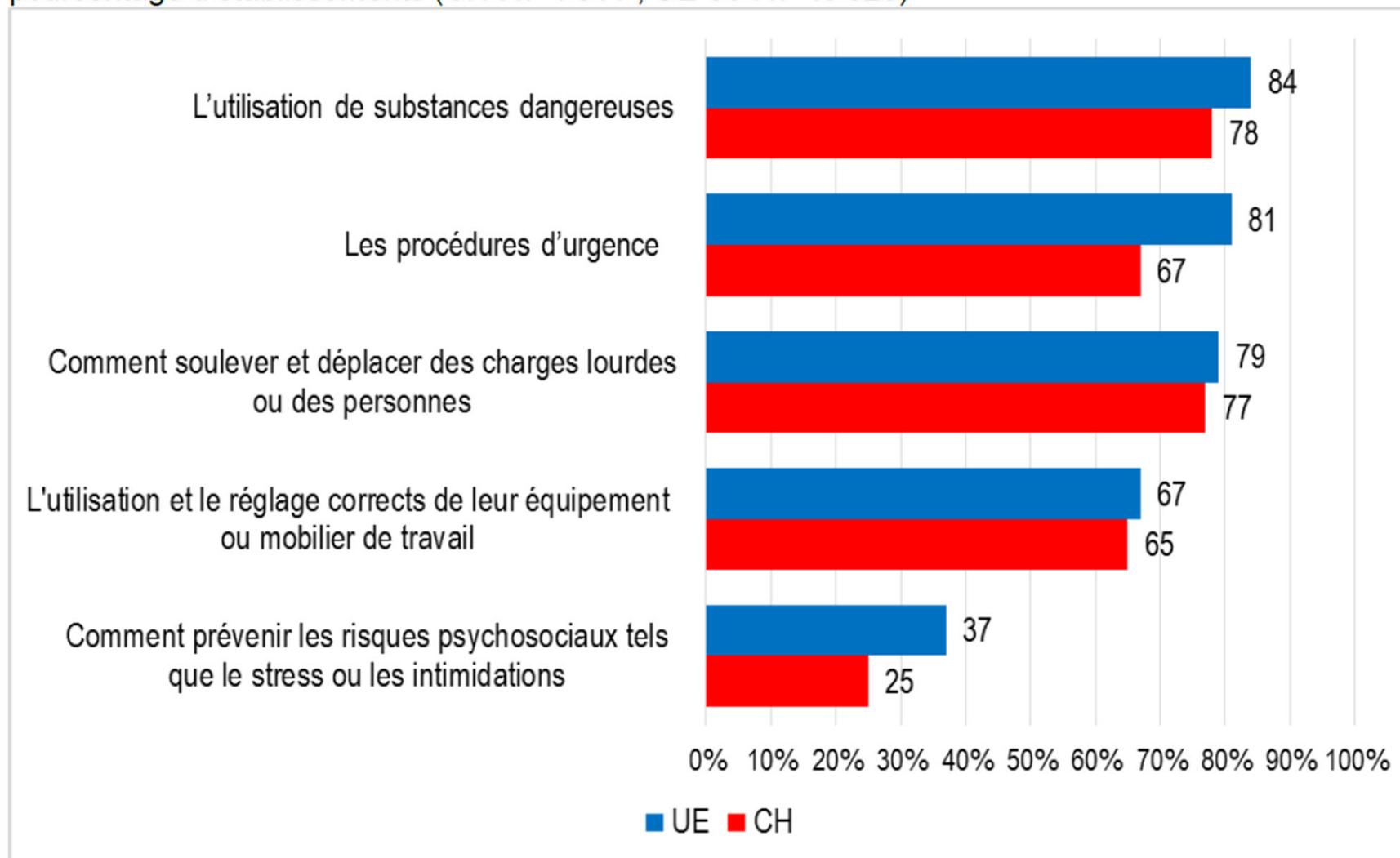
- « [...] protéger la santé des travailleurs » et
« [...] préserver autant que possible les
travailleurs des dangers menaçant leur santé
et du surmenage » (art. 6 - LTr)

Quelques bases légales

- « [...] la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs » (art.2 - OLT3)
- « [...] les travailleurs [...] soient informés et instruits [...] des risques auxquels ils sont exposés » (art. 5 - OLT3)

Sujets des formations sur la santé et la sécurité au travail

Illustration 2-12: Sujets des formations sur la santé et la sécurité au travail, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



Commission fédérale de coordination pour la
sécurité au travail :

[http://www.ekas.admin.ch/index-
fr.php?frameset=1](http://www.ekas.admin.ch/index-fr.php?frameset=1)

« Dans son message relatif à la LAA, le Conseil fédéral a défini la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST comme la centrale d'information et de coordination pour la sécurité au travail et pour la protection de la santé au lieu de travail.»

- Directive CFST (Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail)
- Directive CFST 6508 (Directive relative à l'appel à des **m**édecins du travail et autres **s**pécialistes de la **s**écurité au **t**ravail - Directive MSST) :

<http://www.ekas.admin.ch/index-fr.php?frameset=2>

Les solutions de branche



31 Gas und Wasserversorgungen

Zertifiziert bis 28.02.2017

<http://www.svgw.ch>

- Gas- und Wasserversorgungen



32 Gesundheitswesen

Rezertifiziert bis 30.11.2017

<http://www.hplus.ch/de/dienstleistungen/branchenloesungen/arbeitsicherheit/>

- Spitäler
- Pflegeinstitutionen



33 Dental Handel und Fabrikanten

<http://www.svdh.ch>

<http://www.vzls.ch>

- Dentalhandel
- Zahntechnische Laboratorien



48 f Administrations cantonales

Recertifié jusqu'au 31 juillet 2020



49 administrations et institutions publique

Recertifié jusqu'au 31 août 2019

<http://www.arbeitssicherheitschweiz.ch>

- communes
- villes
- hômes
- théâtres



50 Sekretariate von Gewerkschaften und Non-Profit-Organisationen

Rezertifiziert bis 31.08.2018

SGB (Schweizerischer Gewerkschaftsbund), Bern

<http://www.sgb.ch>

- Gewerkschaften
- Non-Profit-Organisationen

<http://www.ekas.admin.ch/index-fr.php?frameset=22>

Les solutions de branche

 **49 Services publics et privés** (PDF, 309.4kB)

Recertifié jusqu'au 31.08.2024

<https://www.arbeitssicherheitschweiz.ch/fr> 

Organisations publiques ou privées telles que les cantons, les villes, les communes, les écoles, les installations sportives, les piscines et patinoires, les homes et autres institutions sociales, les services de gestion d'immeubles (facility management), la police, les programmes d'occupation des paroisses, les associations à but spécifique, ainsi que les cabinets vétérinaires.

<https://www.arbeitssicherheitschweiz.ch/fr>

 **32 Domaine de la santé (H+)** (PDF, 344.9kB)

Recertifié jusqu'au 30.11.2022

<https://www.hplus.ch/fr/securiteautravail/> 

Hôpitaux, cliniques, cliniques psychiatriques, homes, établissements de soins de longue durée et autres établissements actifs dans le domaine de la santé

<https://www.hplus.ch/fr/securiteautravail/>

Les solutions de branche

 **61 Institutions pour personnes avec handicap (INSOS)** (PDF, 307.3kB)

Recertifiée jusqu'au: 28.02.2022

<https://www.insos.ch/fr>

- Homes, ateliers et école avec personnes handicapées, établissements médico-sociaux (EMS)

Adresse:

AEH Zentrum für Arbeitsmedizin, Ergonomie und Hygiene AG, Militärstrasse 76, 8004 Zürich

T: 044 240 55 50; Insos-securit@ae.ch

<https://www.ekas.admin.ch/download.php?id=7003>

 **77 Établissements médico-sociaux (ARODEMS)** (PDF, 306.0kB)

Recertifiée jusqu'au 01.07.2020

<http://www.sstarodems.ch>

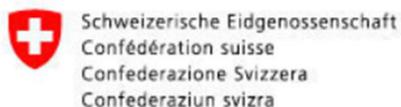
Adresse:

Olivier Mottier, Route du Lac 2, 1094 Paudex VD CP 1215, 1001 Lausanne

T: 058 796 33 36; arodems@centrepatronal.ch

<http://www.sstarodems.ch/page0/page0.html>

Listes de contrôle SUVA



Administration fédérale admin.ch

Département fédéral de l'intérieur DFI

Commission fédérale de coordination
pour la sécurité au travail
CFST

Page d'accueil | Bases légales CH + UE | Abréviations | Feed-back/questions | Les directives en PDF | Mentions

Deutsch | **Français** | Italiano

Recherche par mot-clé

Recherche par base légale

Aperçu des directives

Deutsch | Français | Italiano

Précédent Recommander Imprimer

4000 Listes de contrôle de la Suva et de la CFST

Catalogue des listes de contrôle de la Suva et de la CFST
(état: Janvier 2019)

Le formulaire de commande (Suva Waswo) s'affiche lorsque vous cliquez sur un numéro de référence

- 67000.F Liste de contrôle: Détermination des dangers et planification des mesures au moyen de listes de contrôle
- 67001.F Liste de contrôle: Voies de circulation pour piétons
- 67002.F Liste de contrôle: Scies circulaires à table
- 67003.F Liste de contrôle: Scies circulaires de chantier
- 67004.F Liste de contrôle: Toupies
- 67005.F Liste de contrôle: Voies de circulation pour véhicules
- 67006.F Liste de contrôle: Silos à plaquettes de bois vert
- 67007.F Liste de contrôle: Silos à copeaux de bois
- 67008.F Liste de contrôle: Ouvertures dans les planchers
- 67009.F Liste de contrôle: Bruit au poste de travail
- 67010.F Liste de contrôle: Stress
- 67011.F Liste de contrôle: Substances engendrant la dépendance au poste de travail
- 67012.F Liste de contrôle: Les sols
- 67013.F Liste de contrôle: Emploi de solvants
- 67014.F Liste de contrôle: Scies circulaires à table mobile pour couper du bois de chauffage
- 67015.F Liste de contrôle: Raboteuses portatives
- 67016.F Liste de contrôle: Scies circulaires à main
- 67017.F Liste de contrôle: Elingues (accessoires de levage)
- 67018.F Liste de contrôle: Petits travaux sur les toits
- 67019.F Liste de contrôle: Formation des nouveaux collaborateurs

La santé mentale et les risques psychosociaux

- Dans la loi sur les assurances sociales (LPGA, 2000), la loi sur l'assurance-accidents (LAA, 1981) et la loi sur le travail (LTr, 1964), on traite essentiellement des accidents... Pas de la santé!
- En 2000, introduction de la Directive relative à l'appel à des **m**édecins du travail et autres **s**écialistes de la **s**écurité au **t**ravail - Directive MSST, de l'OLT3 et la nouvelle loi sur le travail → Protection des risques psychosociaux!

Quelques bases légales

- « [...] protéger la santé des travailleurs » et « [...] préserver autant que possible les travailleurs des dangers menaçant leur santé et du surmenage » (art. 6 - LTr) → Exceptions.... Cf. Art. 3a!
- « [...] la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs » (art.2 - OLT3)
- « [...] les travailleurs [...] soient informés et instruits [...] des risques auxquels ils sont exposés » (art. 5 - OLT3)

Commission fédérale de coordination pour la
sécurité au travail)

[http://www.ekas.admin.ch/index-
fr.php?frameset=1](http://www.ekas.admin.ch/index-fr.php?frameset=1)

<https://www.ekas-box.ch/fr/#!/home>

« Dans son message relatif à la **LAA**, le Conseil fédéral a défini la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail CFST comme la centrale d'information et de coordination pour la sécurité au travail et pour la protection de la santé au lieu de travail.»

Assurance accident :

- <http://www.suva.ch/fr/startseite-suva>
- Rappel: Accident = « *une atteinte dommageable, soudaine et involontaire, porté au corps humain par une cause extérieure extraordinaire. Les conséquences en sont [...] un dommage interne ou externe subi par le corps ou alors un dérèglement des fonctions vitales* »

Prévention des risques psychosociaux?

- Enjeux:
 - Les spécialistes des risques «mous» (psychologues, infirmières, ergonomes, RH, etc.) ne sont pas reconnus pas la MSST.
 - Les dommages consécutifs à ces risques n'influencent pas les coûts des primes de la SUVA.
- Qui s'occupe de la prévention des risques psychosociaux et ergonomiques?
Dépression? Burnout?

Prévention des risques psychosociaux?

Département fédéral de l'intérieur > Thème :
Santé et promotion de la santé?

- <https://www.edi.admin.ch/edi/fr/home/themen/sante-et-promotion-de-la-sante.html>

Prévention des risques psychosociaux?

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) >
Secrétariat d'Etat à l'économie SECO >
Protection des travailleurs :

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitnehmerschutz.html>

Prévention des risques psychosociaux?

Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) > SECO - Secrétariat d'Etat à l'économie Travail > Conditions de travail :

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen.html>

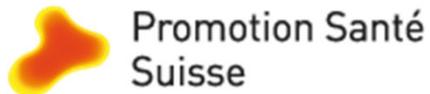
Le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) > SECO - Secrétariat d'Etat à l'économie Travail > Protection de la santé au poste de travail :

<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Arbeitsbedingungen/gesundheitschutz-am-arbeitsplatz.html>

Quelques sites utiles

stress**NO**stress.ch
Prévenir et réduire le stress au travail

<http://www.stressnostress.ch/fr.html>



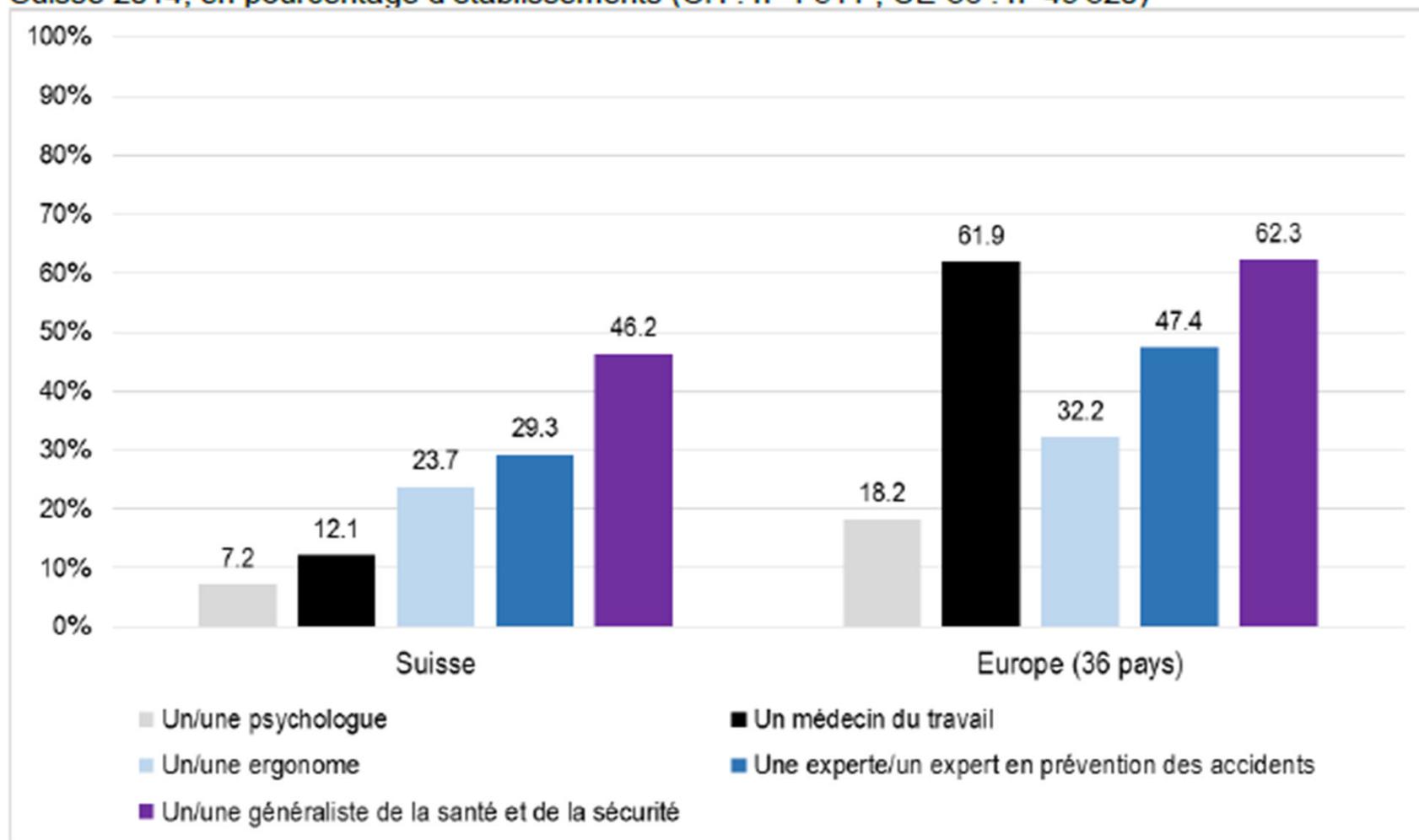
<https://promotionsante.ch/index.html>



<http://www.qualitedevie.uqam.ca/>

Appel à des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail

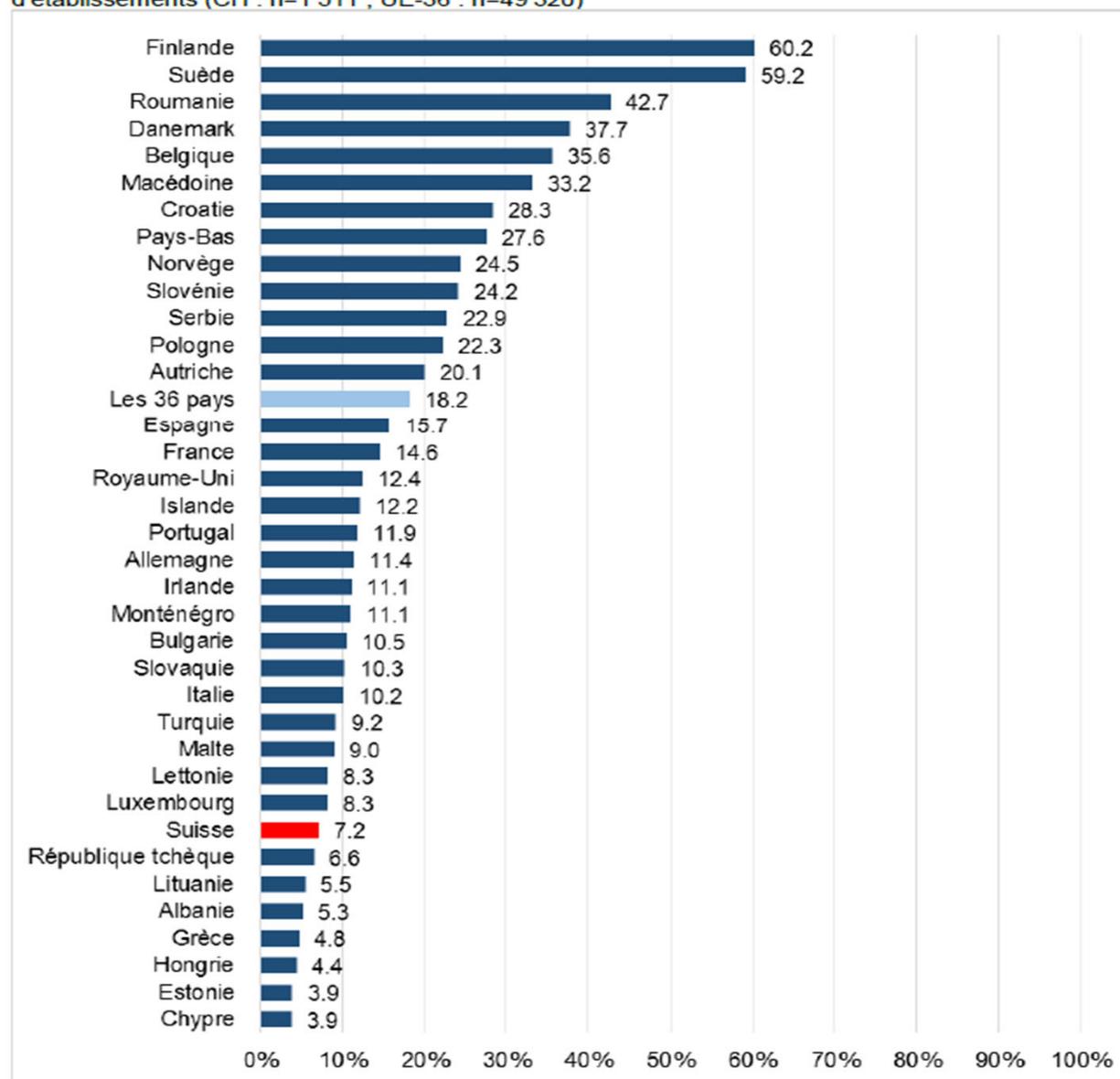
Illustration 2-8: Appel à des spécialistes de la santé et de la sécurité au travail, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



Appel à des psychologues du travail par pays

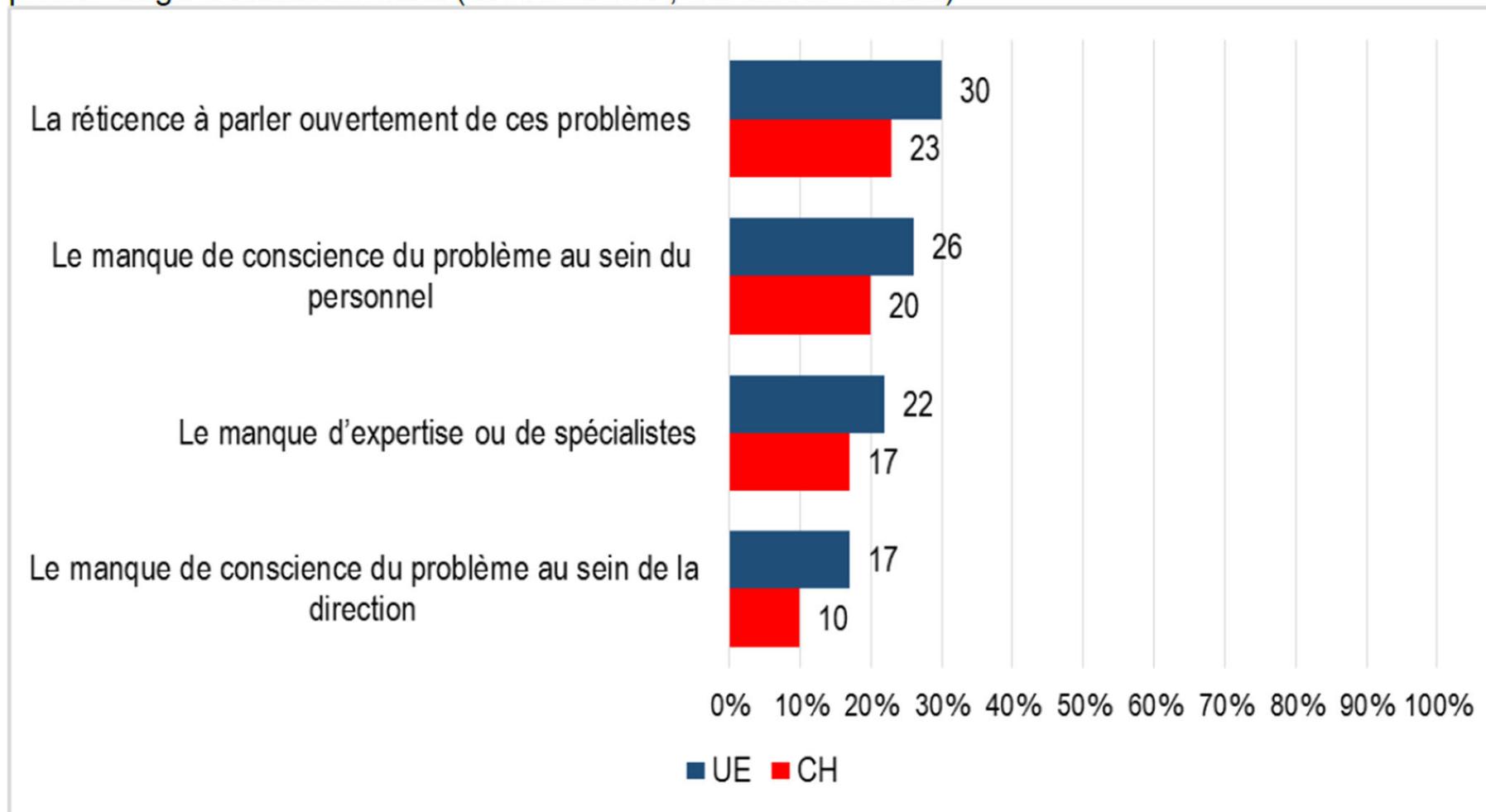
Source : sixième enquête
européenne sur les
conditions de travail en
2015

Illustration 2-9: Appel à des psychologues du travail par pays, Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



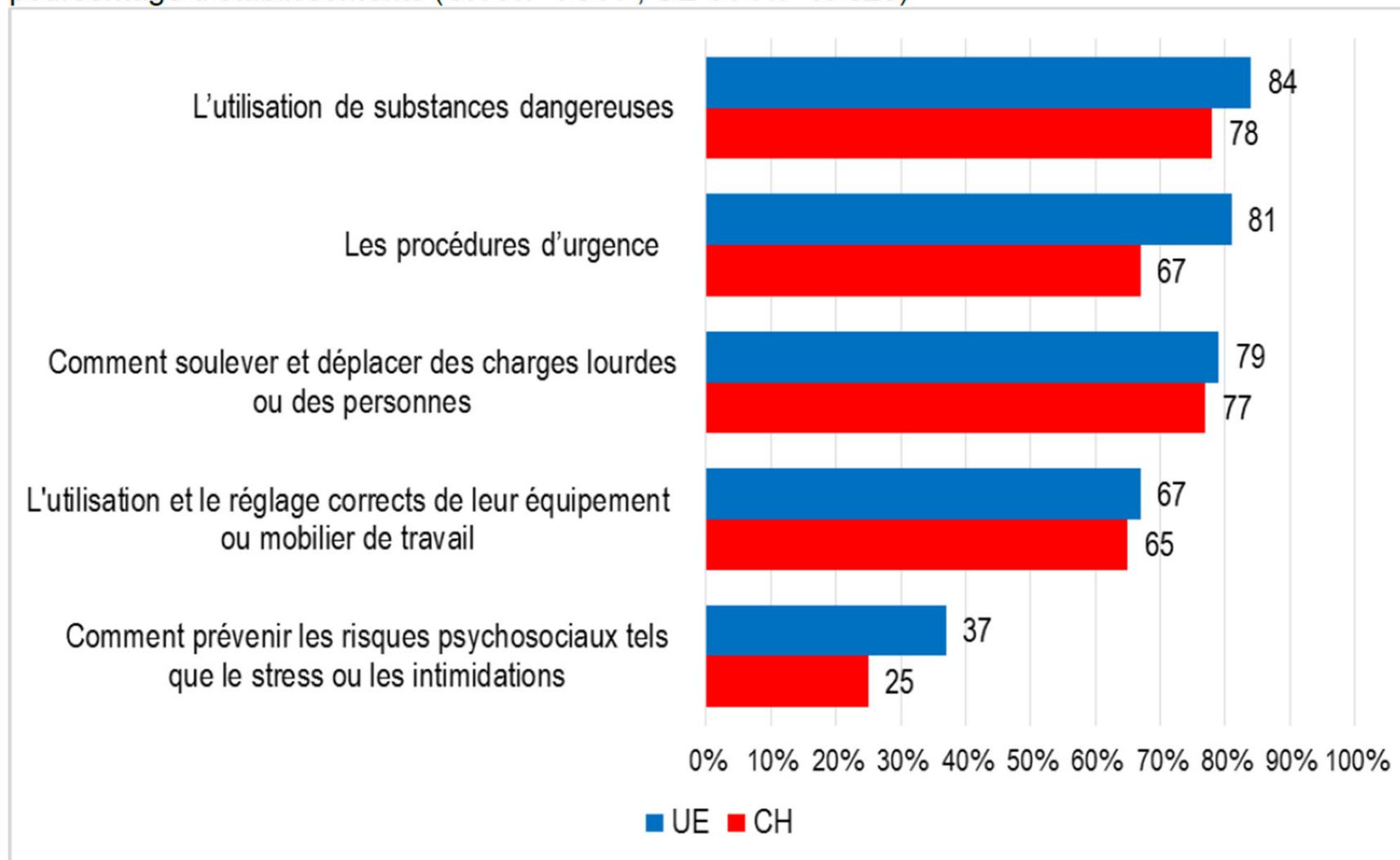
Difficultés de gestion des risques psychosociaux

Illustration 2-10: Difficultés de gestion des risques psychosociaux, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



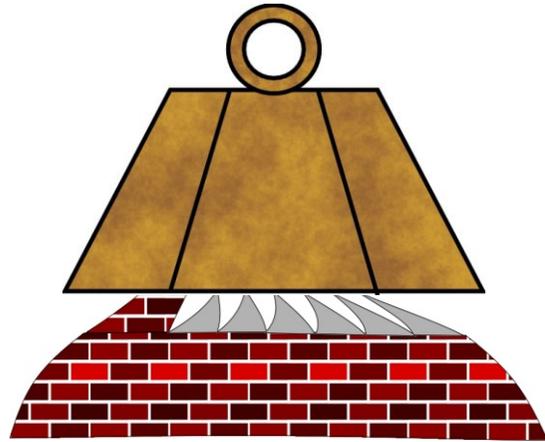
Sujets des formations sur la santé et la sécurité au travail

Illustration 2-12: Sujets des formations sur la santé et la sécurité au travail, Europe et Suisse 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



En synthèse

Actionnaires



1995-200?

1877: Loi sur les fabriques
L'entreprise est responsable de la sécurité physique de ses employés



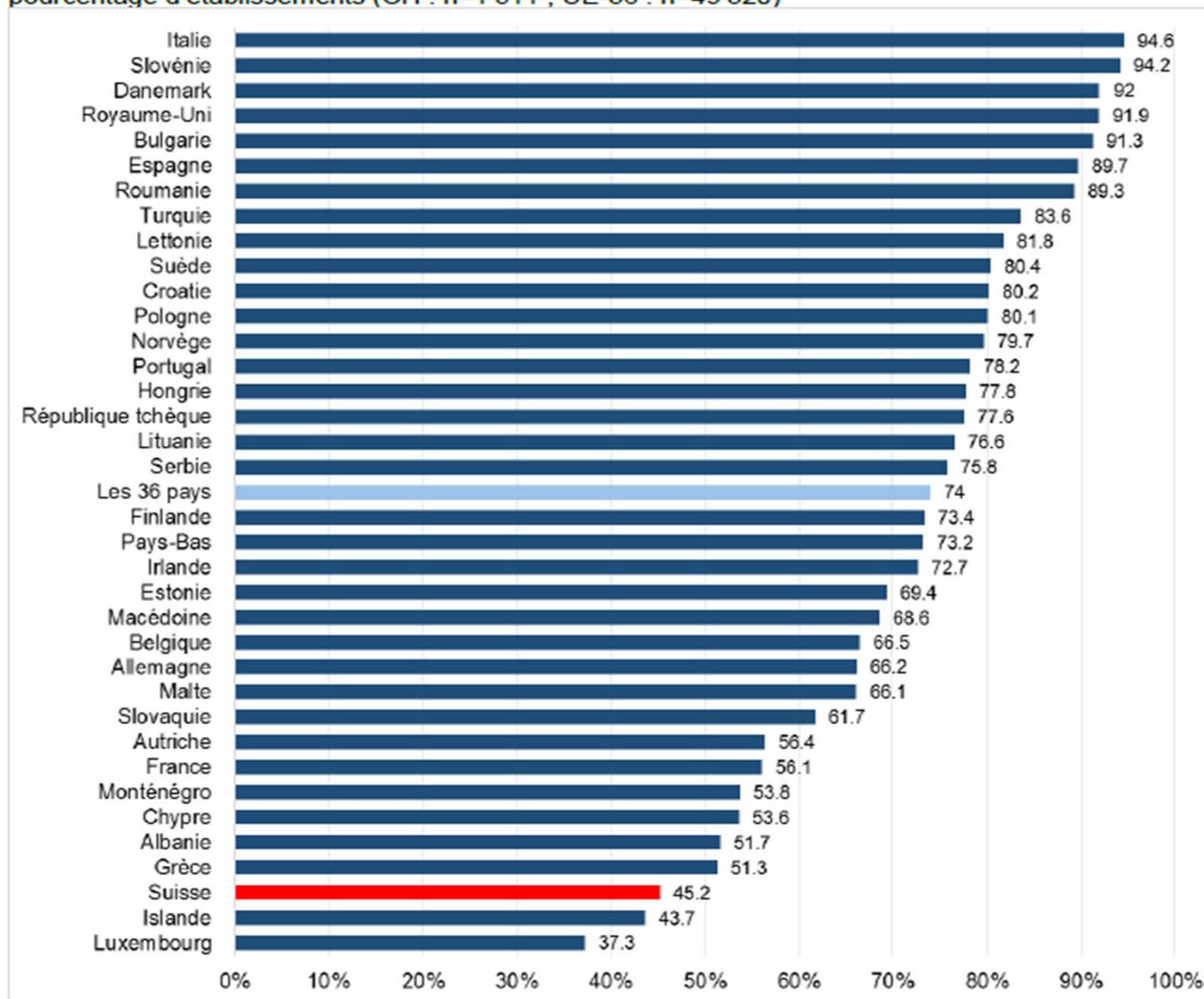
2000 : LAA, LTr et MSST?

- L'entreprise est responsable de [...] la protection de la santé et de garantir la santé physique et psychique des travailleurs (art.2 - OLT3)
- Le travailleur ne doit pas se mettre dans un état tel qu'il expose sa personne [...] à un danger

Évaluations régulières des risques sur le lieu du travail par pays

Source : sixième
enquête
européenne sur
les conditions de
travail en 2015

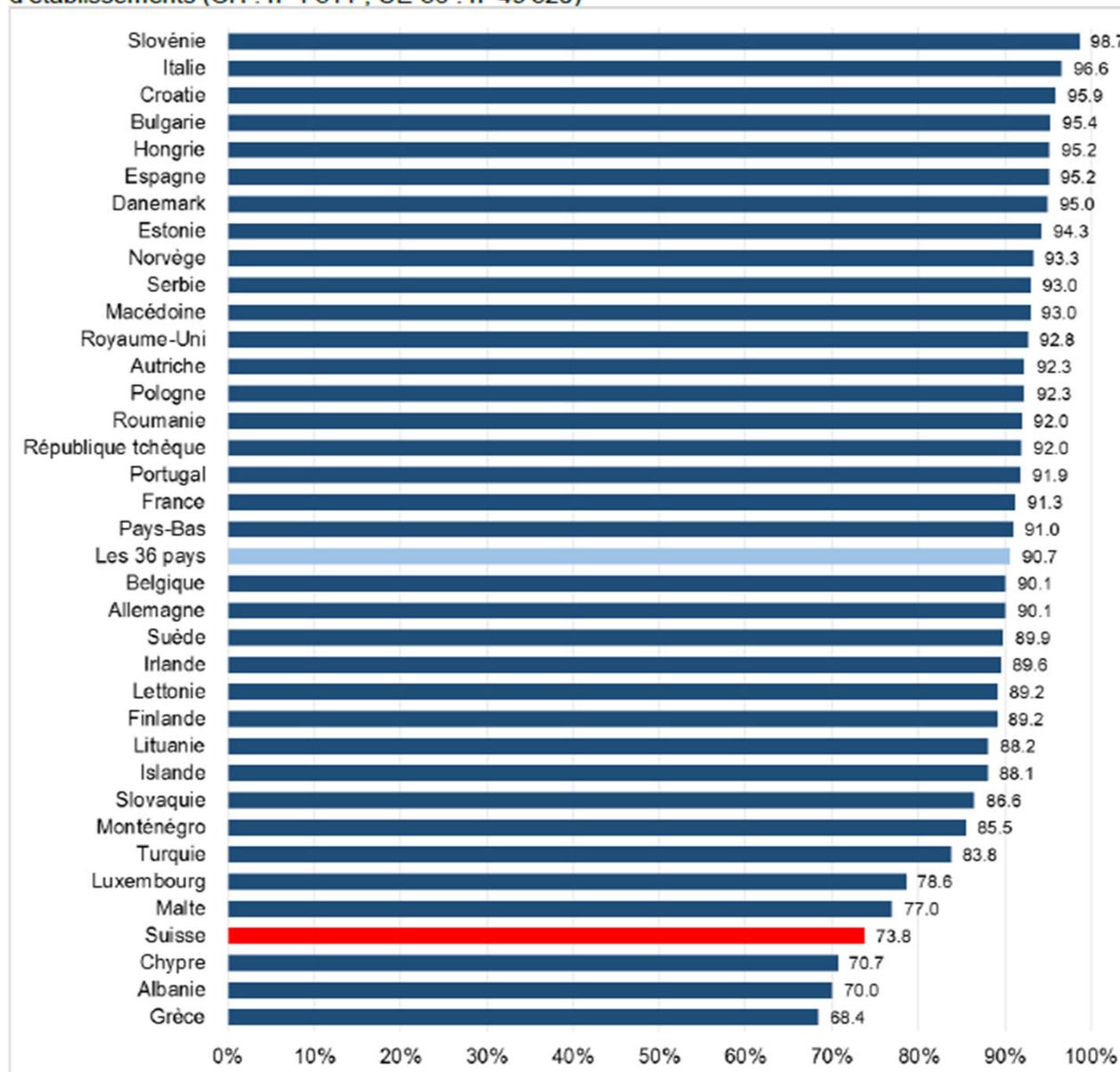
Illustration 2-1: Évaluations régulières des risques sur le lieu du travail par pays, Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



Documentation de l'évaluation des risques par pays

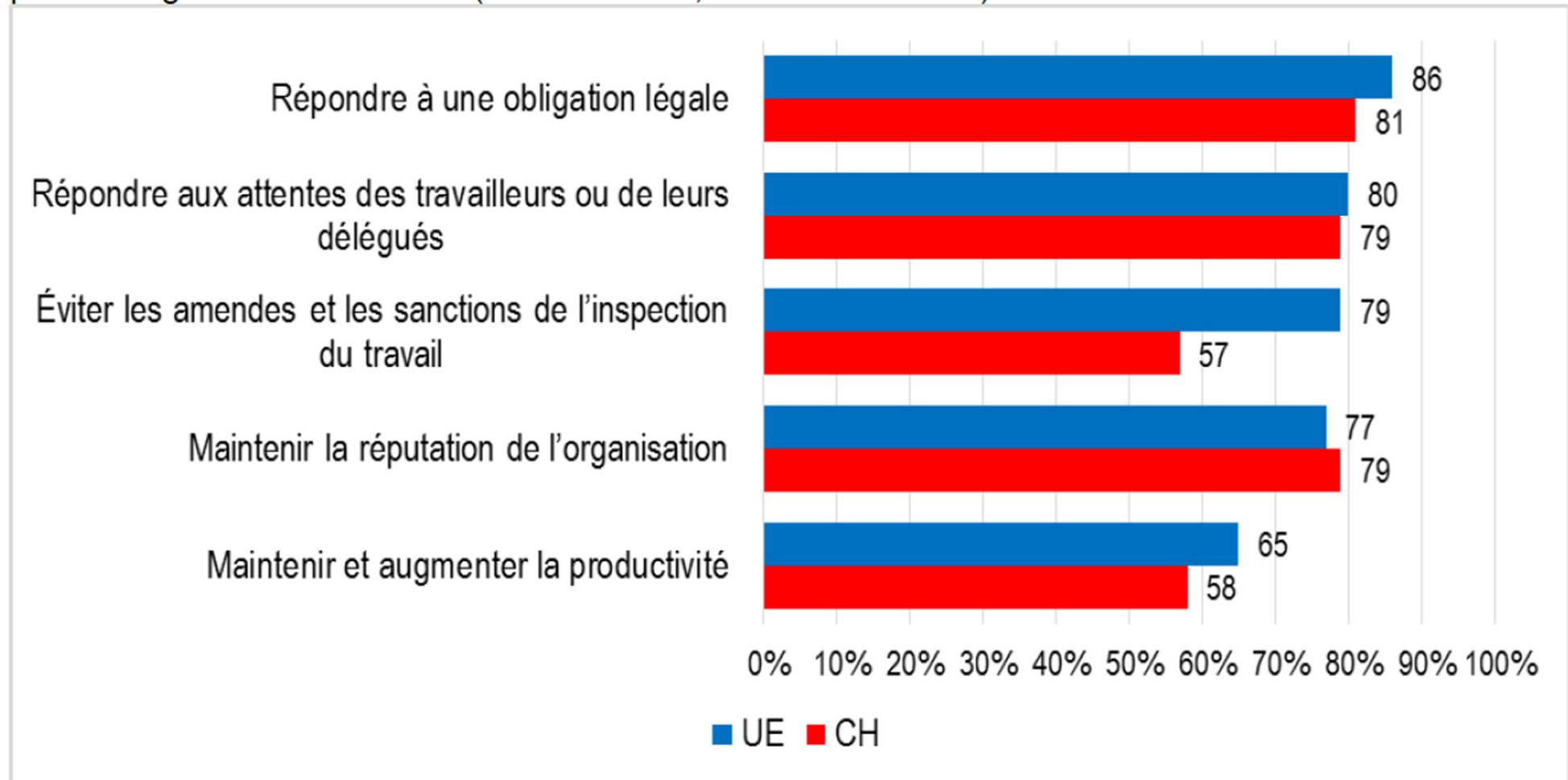
Source : sixième enquête européenne sur les conditions de travail en 2015

Illustration 2-3: Documentation de l'évaluation des risques par pays, Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



Raisons de traiter les questions de santé et sécurité

Illustration 2-15: Raisons de traiter les questions de santé et sécurité, Suisse et Europe 2014, en pourcentage d'établissements (CH : n=1'511 ; UE-36 : n=49'320)



Synthèse des bases légales

- La présence au travail en santé et mobilisé est une coresponsabilité employeur-employés. Il y a donc lieu d'identifier ce que chacun peut faire dans son champ de responsabilité.
- En SST, le gestionnaire de 1^{ère} ligne est le représentant de l'employeur. Il est responsable de s'assurer du respect des bases légales dans son équipe.
- Etre incompetent est un droit. Ne pas le rester, un devoir.

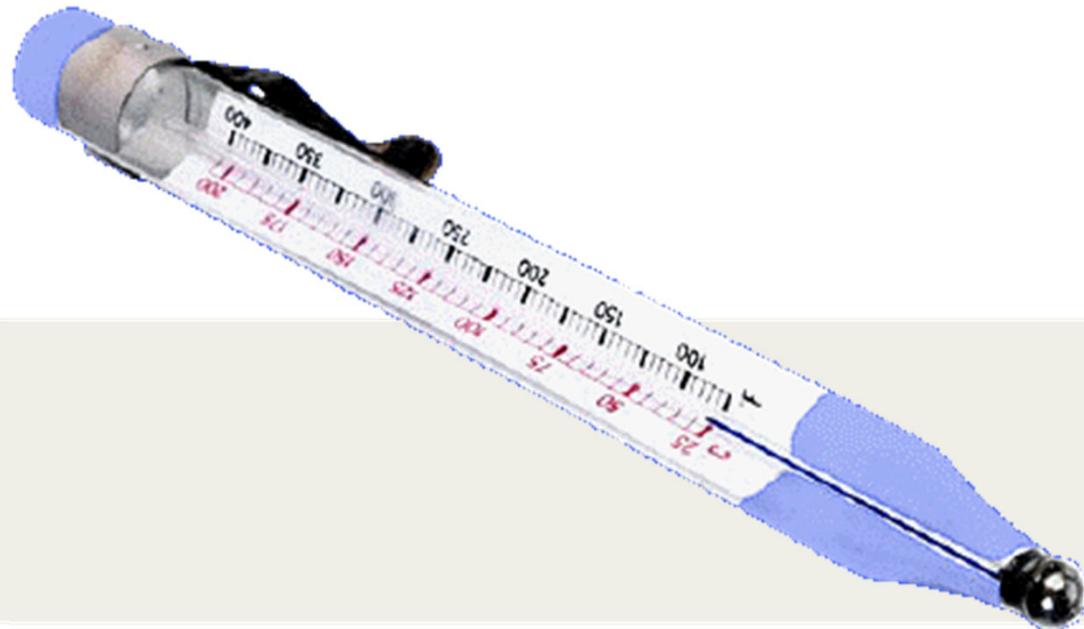
Mesure de la qualité de vie au travail

- Dupuis, G., Martel, J.-P., Voirol, C., Bibeau, L., & Hébert-Bonneville, N. (2010). *Rapport sur la qualité de vie au travail - Bilan des connaissances : L'inventaire systémique de qualité de vie au travail (ISQVT©) [Report on the quality of working life - knowledge overview : The quality of working life systemic inventory (QWLSI ©)]* (Rev.). Montréal: Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales - CLIPP.
- <https://www.researchgate.net/publication/281934639> Rapport sur la qualité de vie au travail - Bilan des connaissances L'inventaire systémique de qualité de vie au travail ISQVTC?ev=prf_pub

Bibliographie

Krieger, R., Graf, M., & Margot, V. (2017). *Sixième Enquête européenne sur les conditions de travail en 2015*. Berne, Suisse : SECO - Direction du travail - Conditions de travail. Repéré à https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/6_europaeische_erhebung_arbeitsbedingungen_2015.html

Raisons sanitaires



Etudes sur la santé au travail

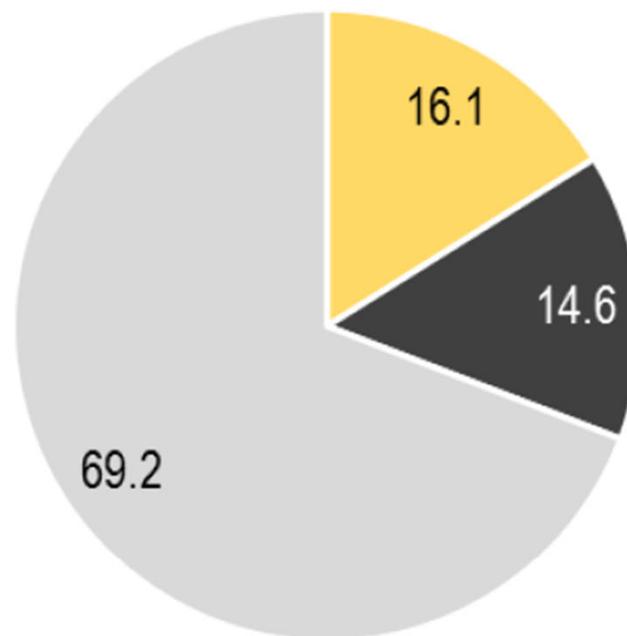
- Igit, I., Keller, A., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., & Wieser, S. (2014). *Job Stress Index 2014. Enquête sur les indicateurs en matière de santé psychique et de stress dans la population active en Suisse*. Berne et Lausanne. Repéré à www.promotionsante.ch/publications
- Krieger, R., Graf, M., & Margot, V. (2017). *Sixième Enquête européenne sur les conditions de travail en 2015*. Berne, Suisse : SECO - Direction du travail - Conditions de travail. Repéré à https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Publikationen_Dienstleistungen/Publikationen_und_Formulare/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Studien_und_Berichte/6_europaeische_erhebung_arbeitsbedingungen_2015.html
- Krieger, R., Pekruhl, U., Lehmann, M., & Graf, M. (2012). *Cinquième enquête européenne sur les conditions de travail en 2010 - Résultats choisis du point de vue de la Suisse*. Berne, Suisse : Confédération suisse.

Etudes sur la santé au travail

- Moreau-Gruet, F. (2014). *Monitoring de la santé psychique, axé principalement sur les personnes âgées et le stress au travail. Actualisation 2014*. Berne et Lausanne : Observatoire suisse de la santé (Obsan).
- Bertschinger, C., & Merz Wagenaar, C. (2013). *Initiative de promotion de la gestion de la santé dans les administrations publiques - Document de travail 11*. Berne et Lausanne : Promotion Santé Suisse.
- Graf, M., Vanis, M., Semmer, N. K., Ragni, T., & Krieger, R. (2011). *Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse - Liens entre conditions de travail, caractéristiques personnelles, bien-être et santé*. Berne, Suisse : Département fédéral de l'économie DFE, Secrétariat d'Etat à l'économie SECO.

Incidence du travail sur la santé CH

Illustration 5-4: Incidence du travail sur la santé, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)

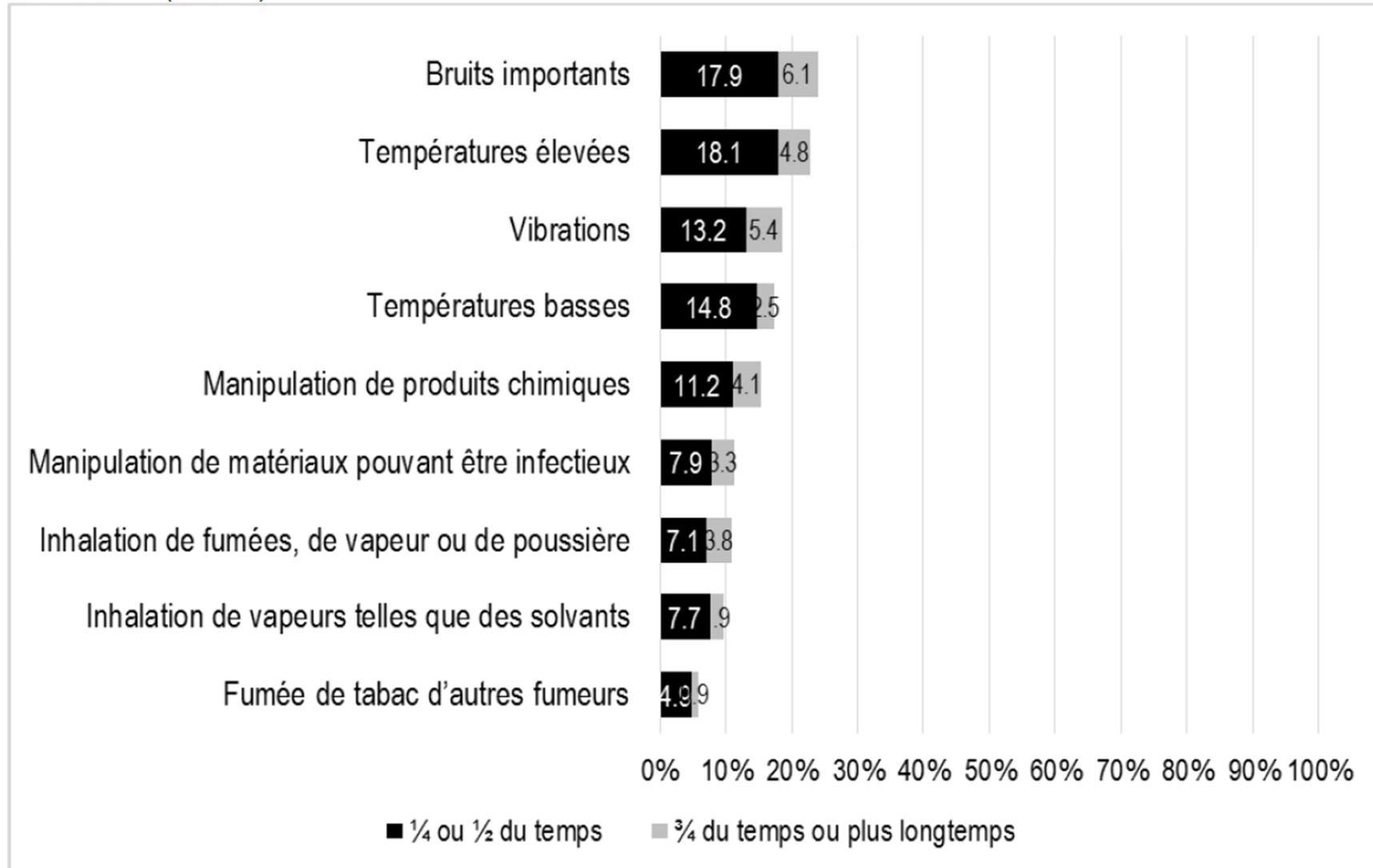


■ Oui, principalement de manière positive ■ Oui, principalement de manière négative ■ Non

EWCS 2015, Q74 : Votre travail affecte-t-il votre santé ? Réponse ...

Contraintes environnementales

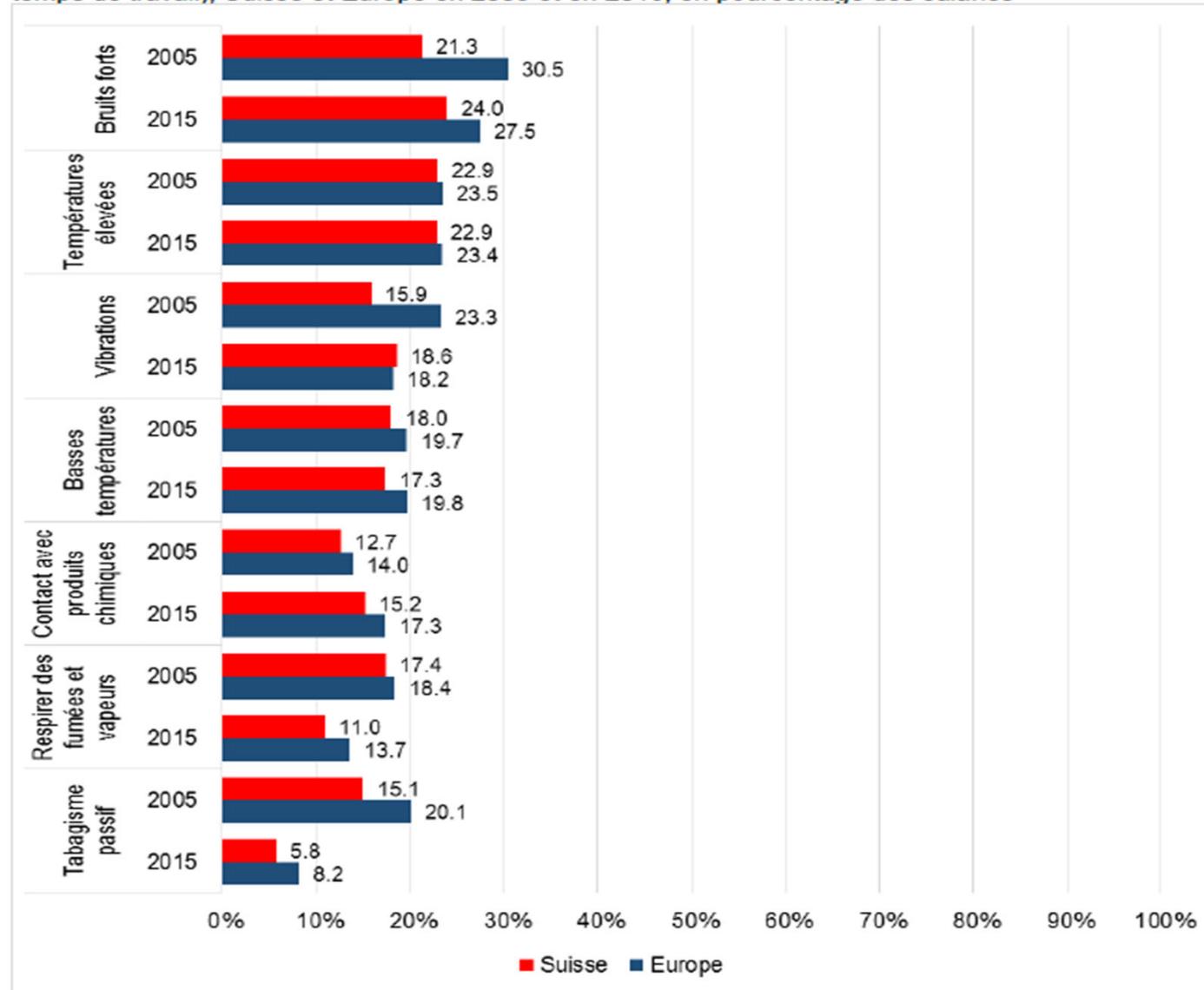
Illustration 4-34: contraintes environnementales et risques chimiques, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



Contraintes environnementales

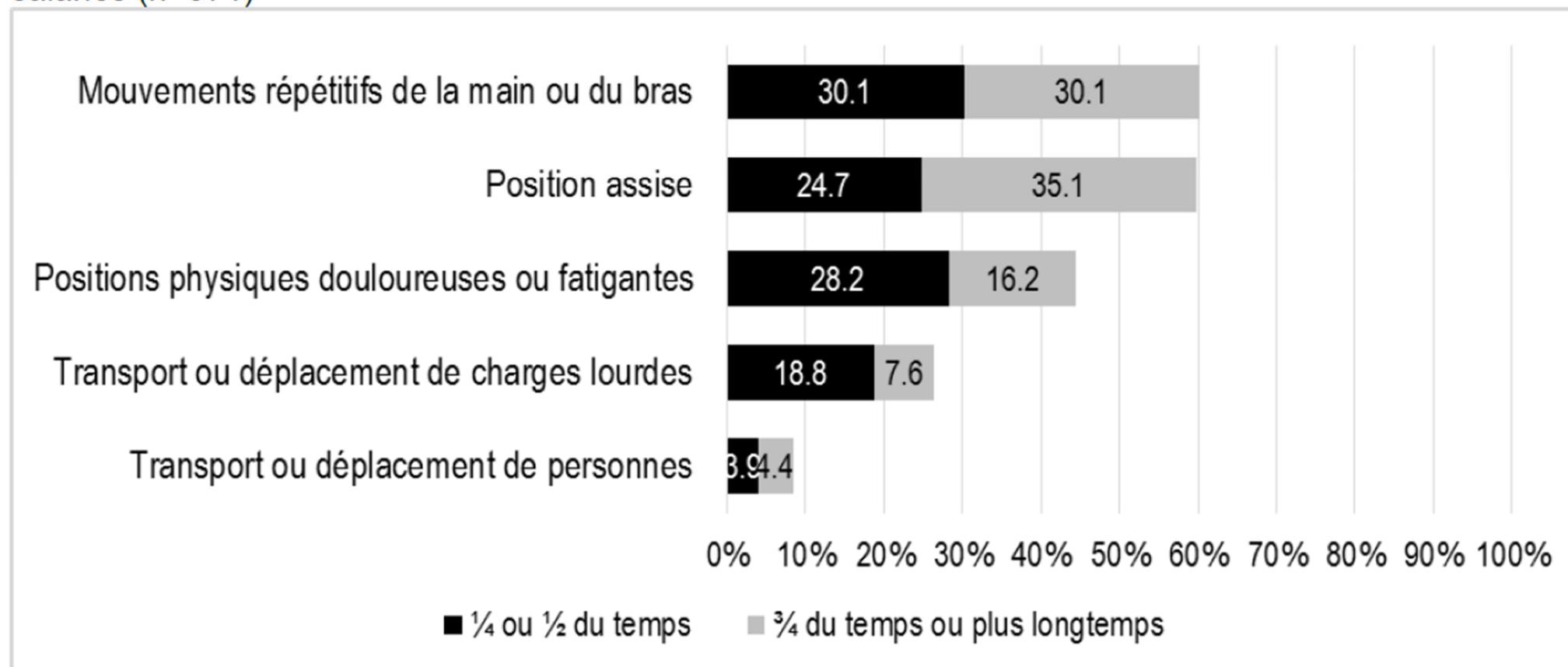
Source : sixième enquête européenne sur les conditions de travail en 2015

Illustration 2 : Contraintes liées à l'environnement et risques chimiques (pendant au moins le ¼ du temps de travail), Suisse et Europe en 2005 et en 2015, en pourcentage des salariés



Contraintes physiques

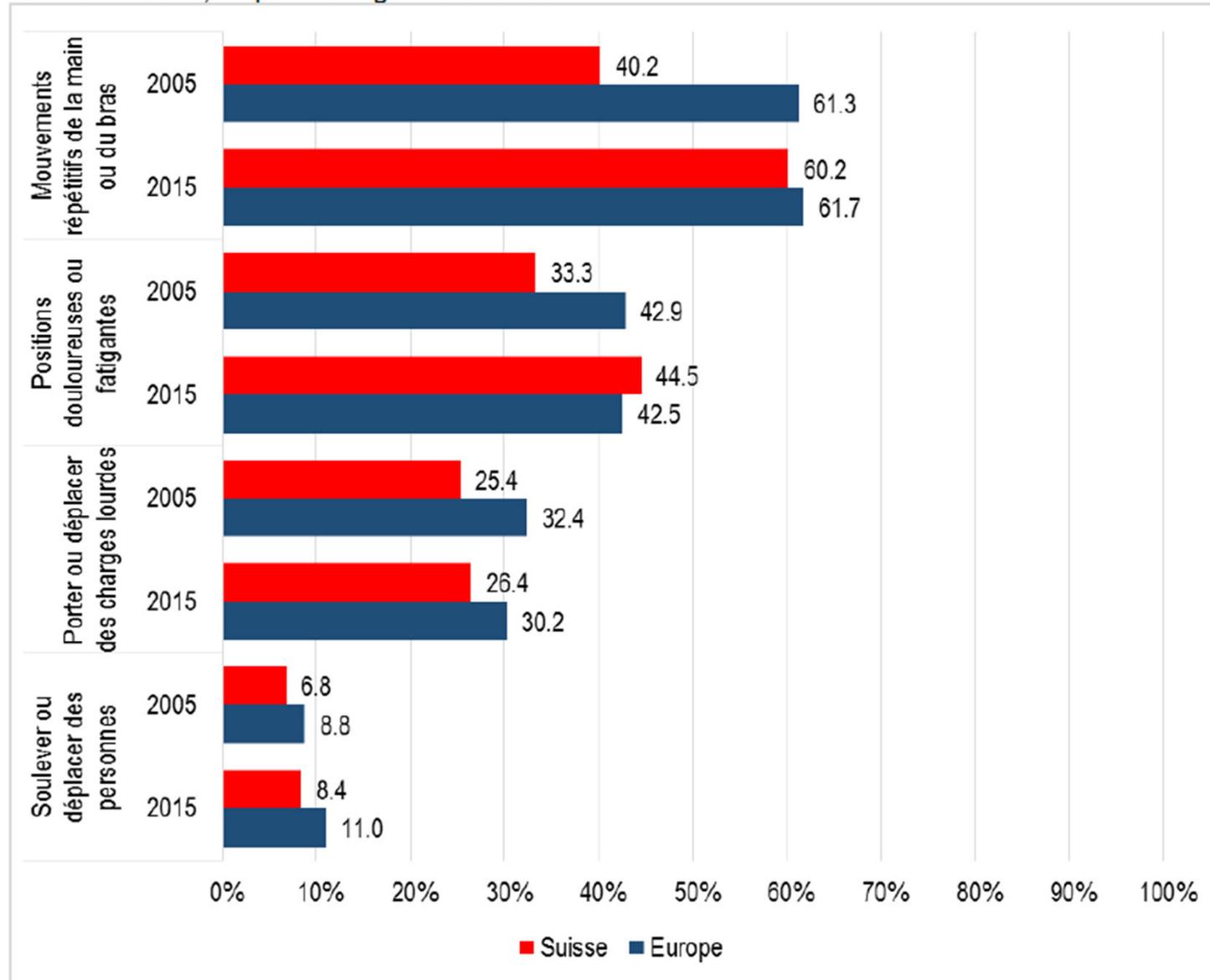
Illustration 4-35: Contraintes exercées sur l'appareil locomoteur, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



Contraintes physiques

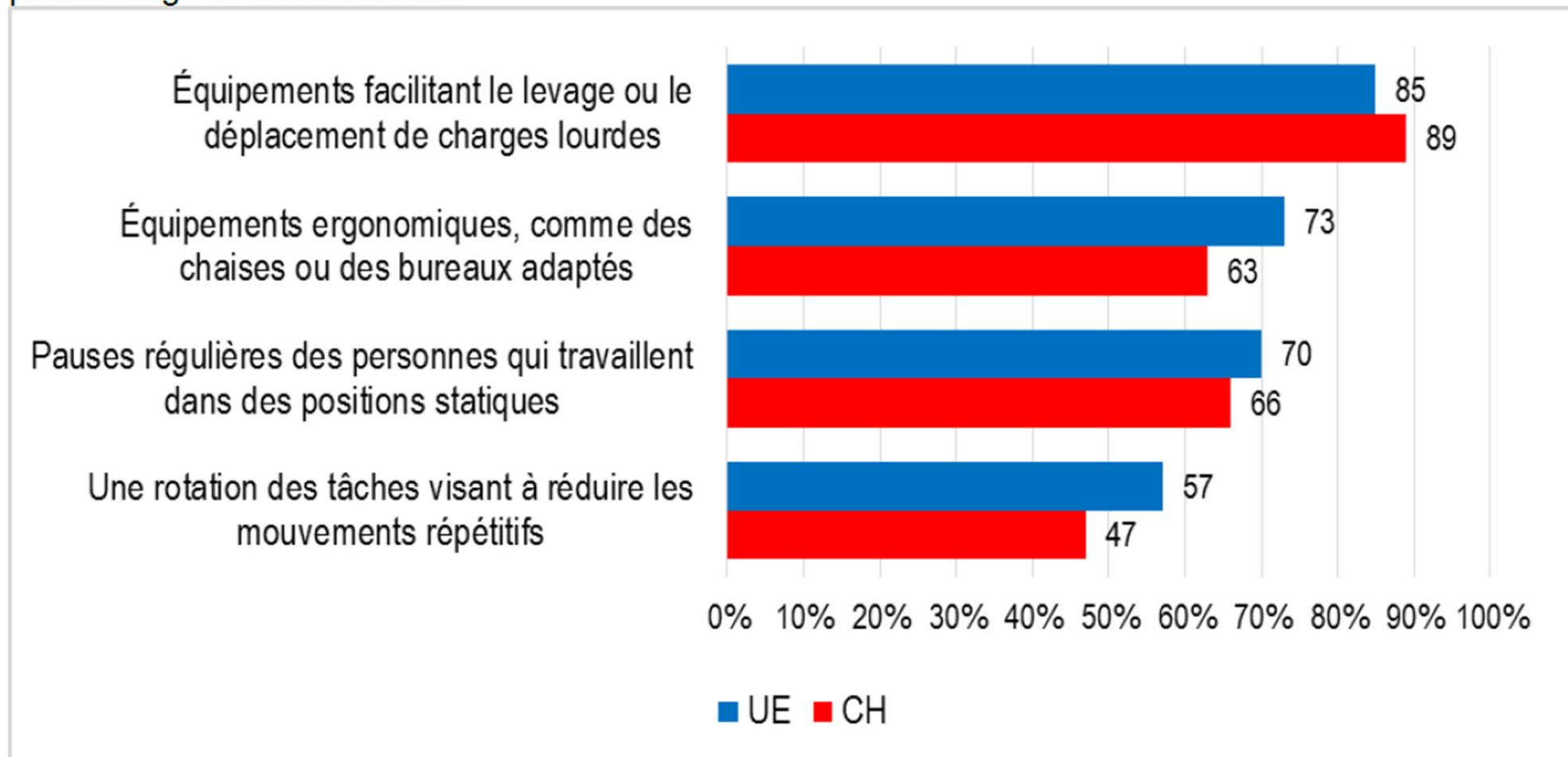
Source : sixième enquête européenne sur les conditions de travail en 2015

Illustration 1 : Contraintes pour l'appareil locomoteur (au moins ¼ du temps), Suisse et Europe en 2005 et en 2015, en pourcentage des salariés



mesures de protection de l'appareil locomoteur prises en entreprise

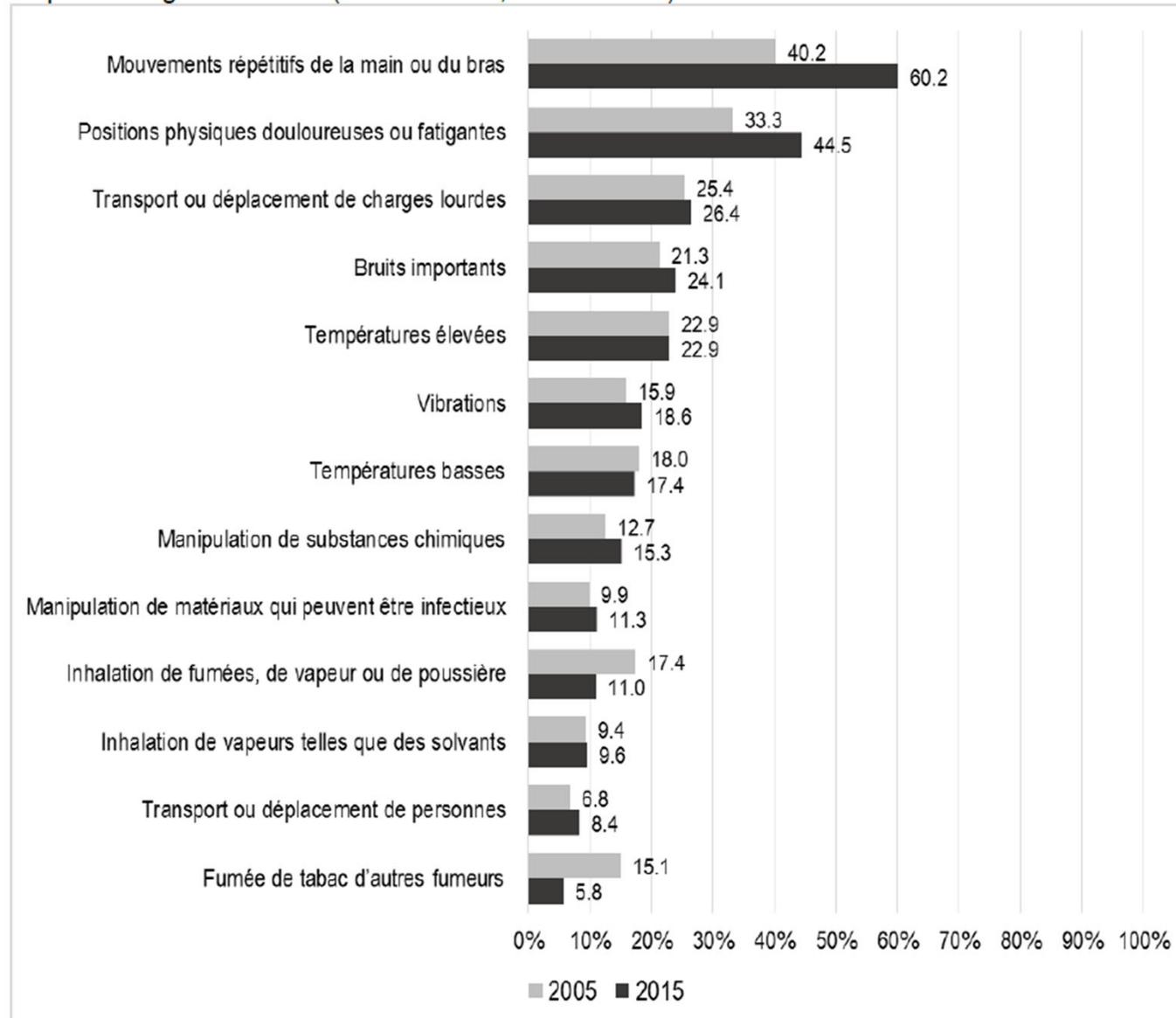
Illustration 4-36: mesures de protection de l'appareil locomoteur prises en entreprise, Suisse 2014, en pourcentage d'établissements



Évolution des charges de travail physiques

Source : sixième enquête européenne sur les conditions de travail en 2015

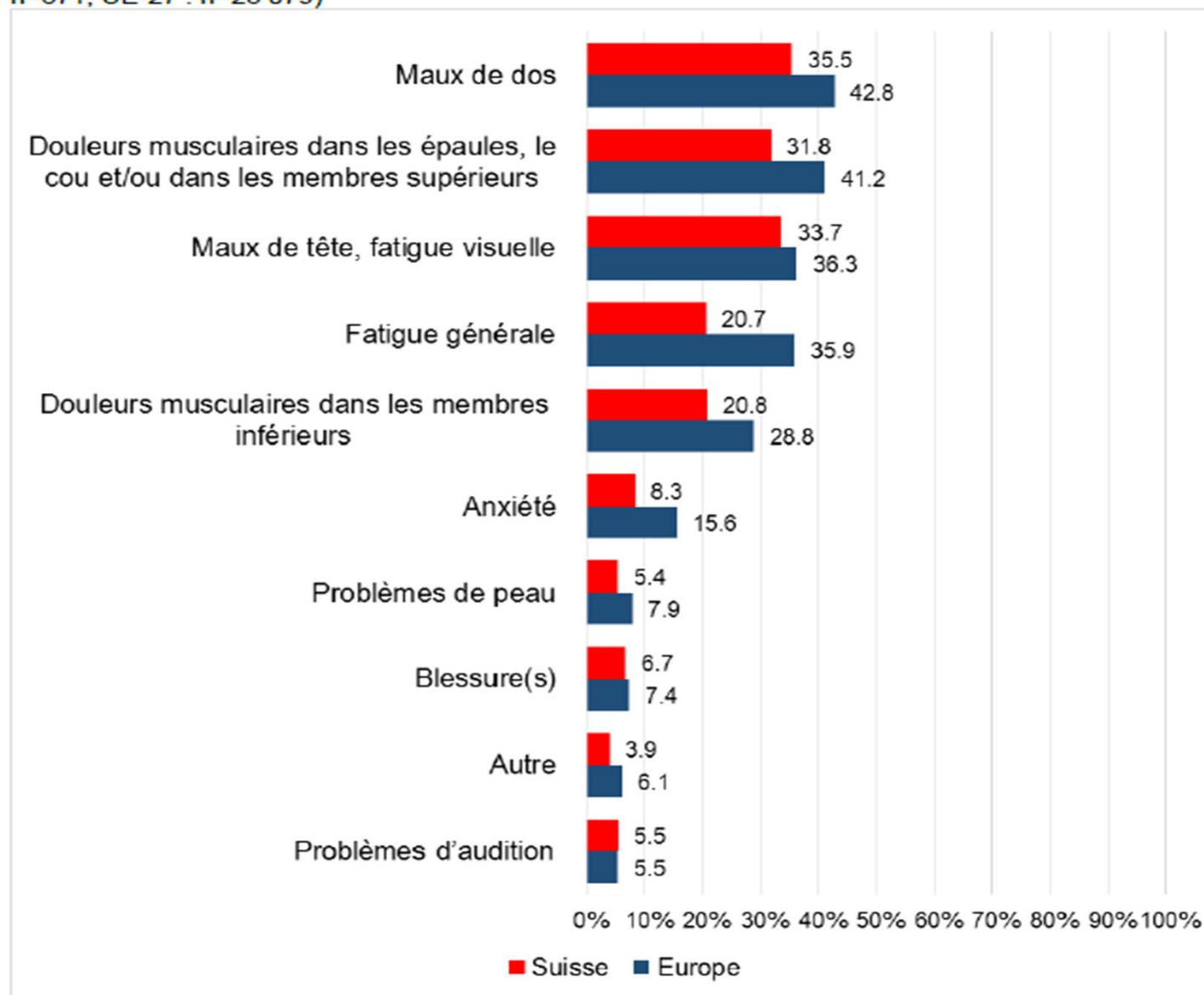
Illustration 4-39: Évolution des charges de travail physiques (min. ¼ du temps), Suisse 2005 et 2015, en pourcentage de salariés (2005 : n=836 ; 2015 : n=871)



Symptômes

Source : sixième enquête européenne sur les conditions de travail en 2015

Illustration 4 : Problèmes de santé, Suisse et Europe en 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871; UE-27 : n=28 079)



Les facteurs psychosociaux

Les facteurs psychosociaux

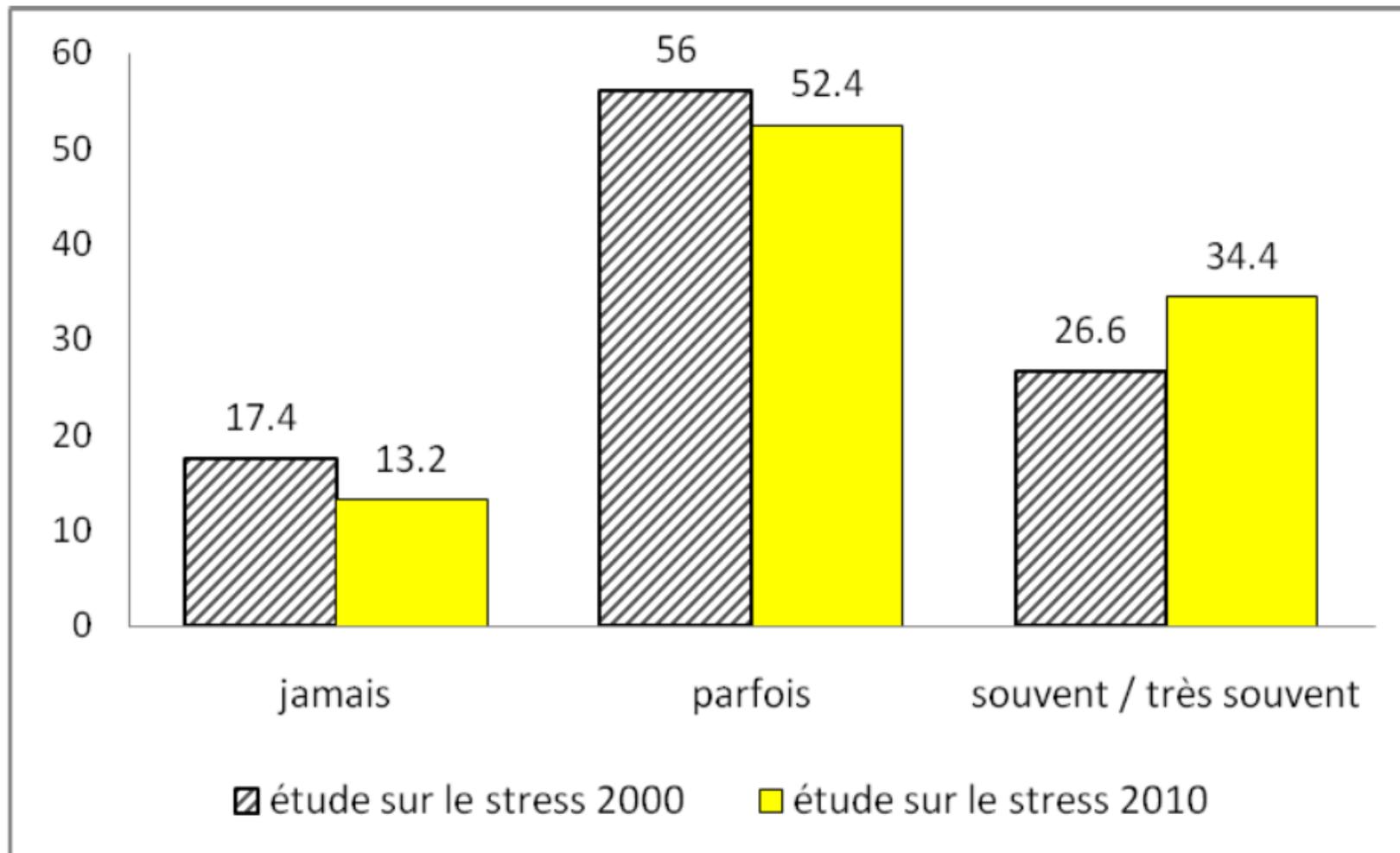
- Tous les facteurs qui ne sont pas physiques, chimiques ou biologiques et qui peuvent exercer une influence positive (facteur de protection) ou négative (facteur de risque) sur la santé d'un individu

Facteurs de risque

Stress au travail

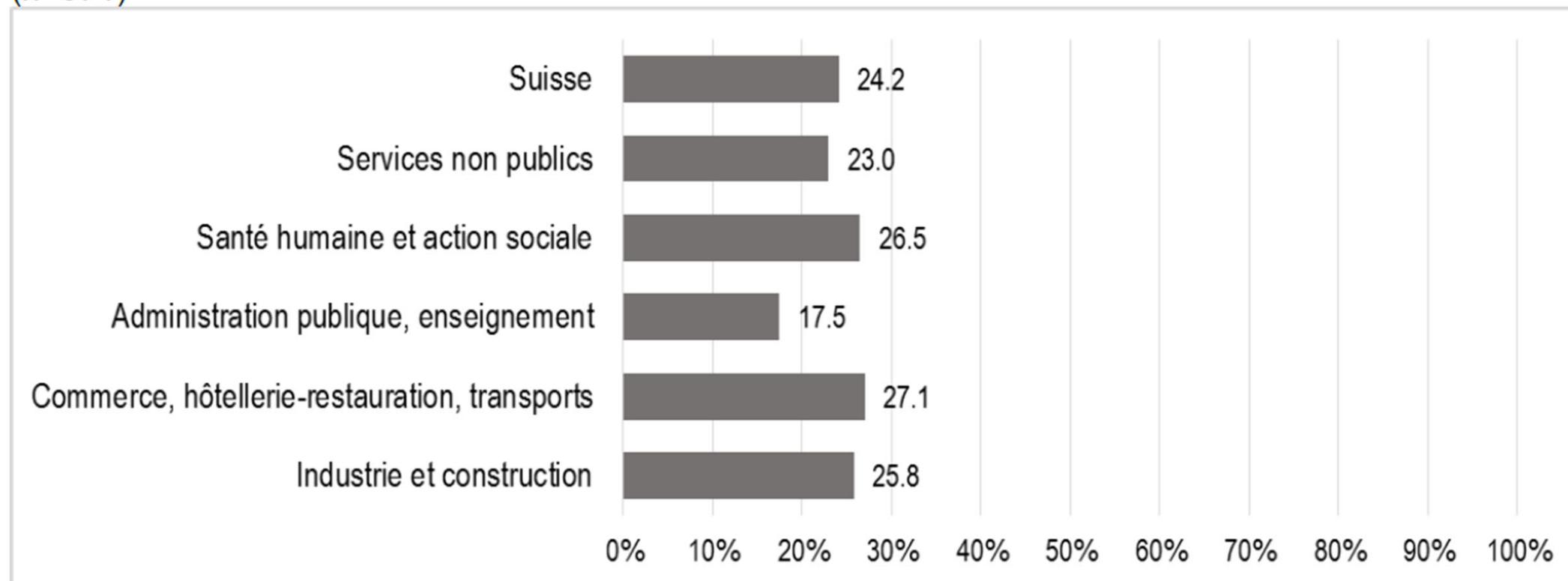
Source : *Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse, SECO, 2011*

Graphique 2: Perception du stress en 2000 (N=906) et 2010 (N=1 003), en pourcentage des personnes occupées actives



Stress au travail CH

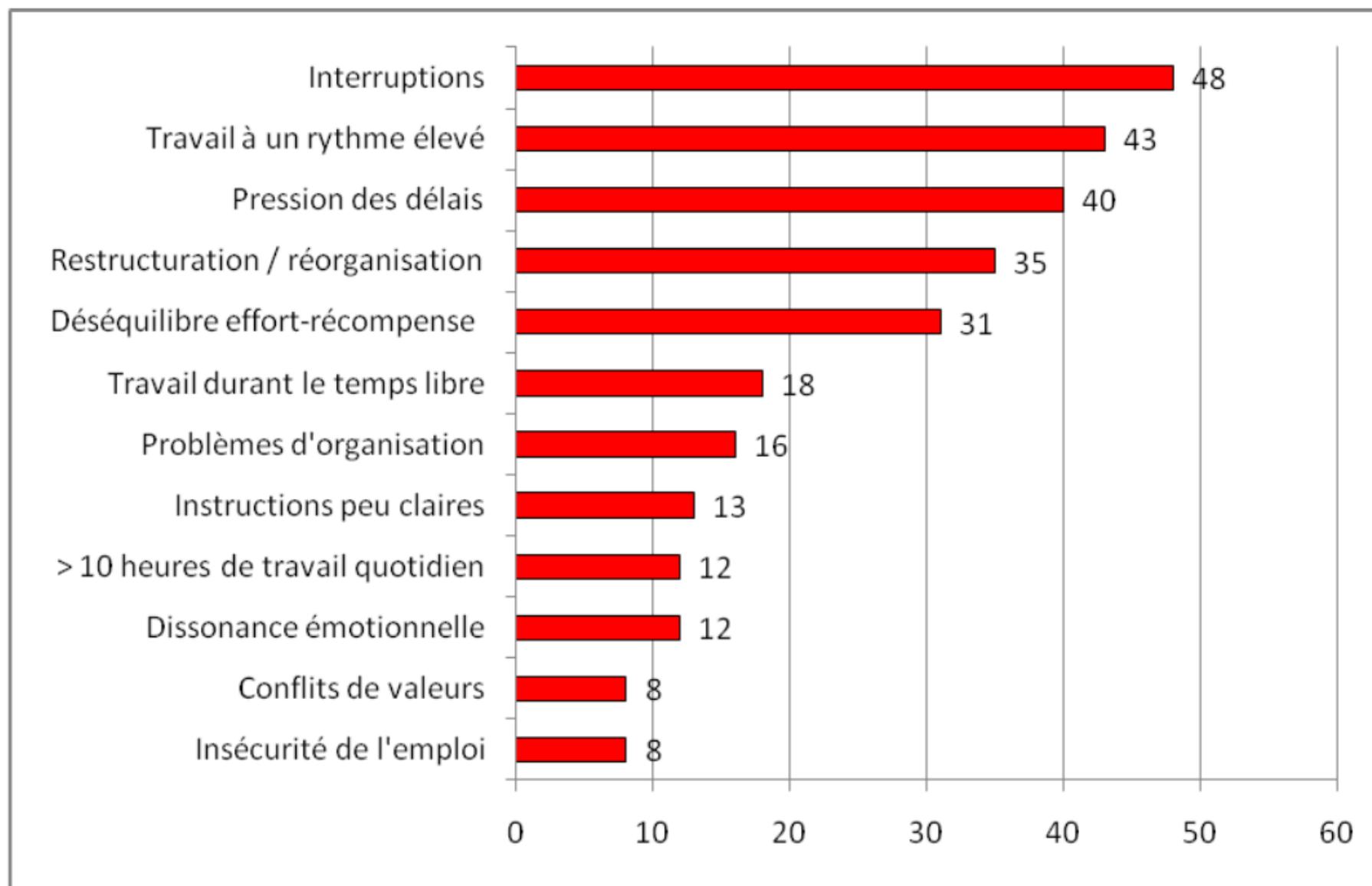
Illustration 5-6: Stress au travail par branche économique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



Facteurs de risque

Source : *Le stress chez les personnes actives occupées en Suisse, SECO, 2011*

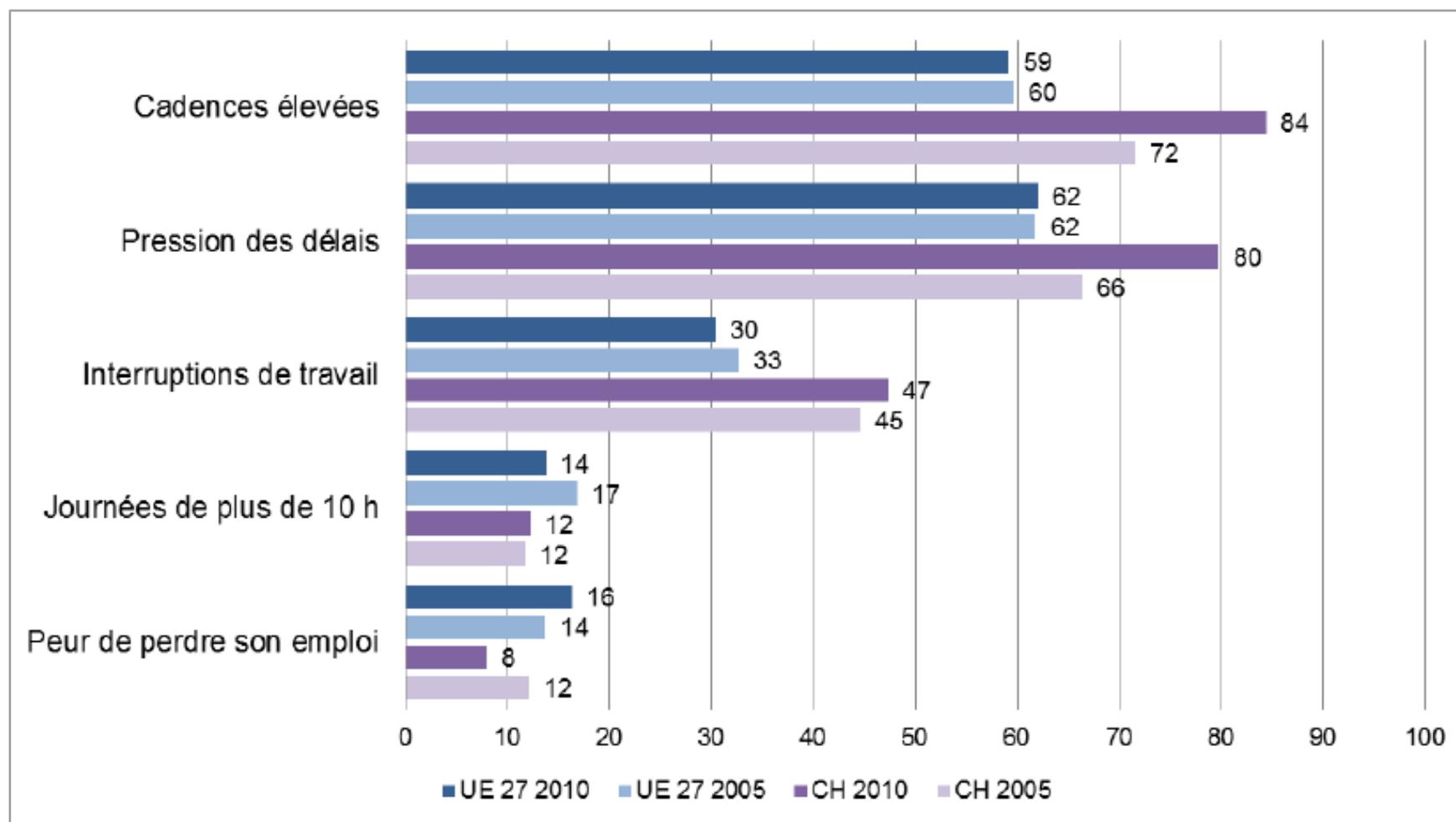
Graphique 4 : Facteurs de stress chroniques (« stressseurs »), en pourcentage des personnes actives occupées (N=709-1 005)



Contraintes psychiques

Source : cinquième enquête européenne sur les conditions de travail en 2010

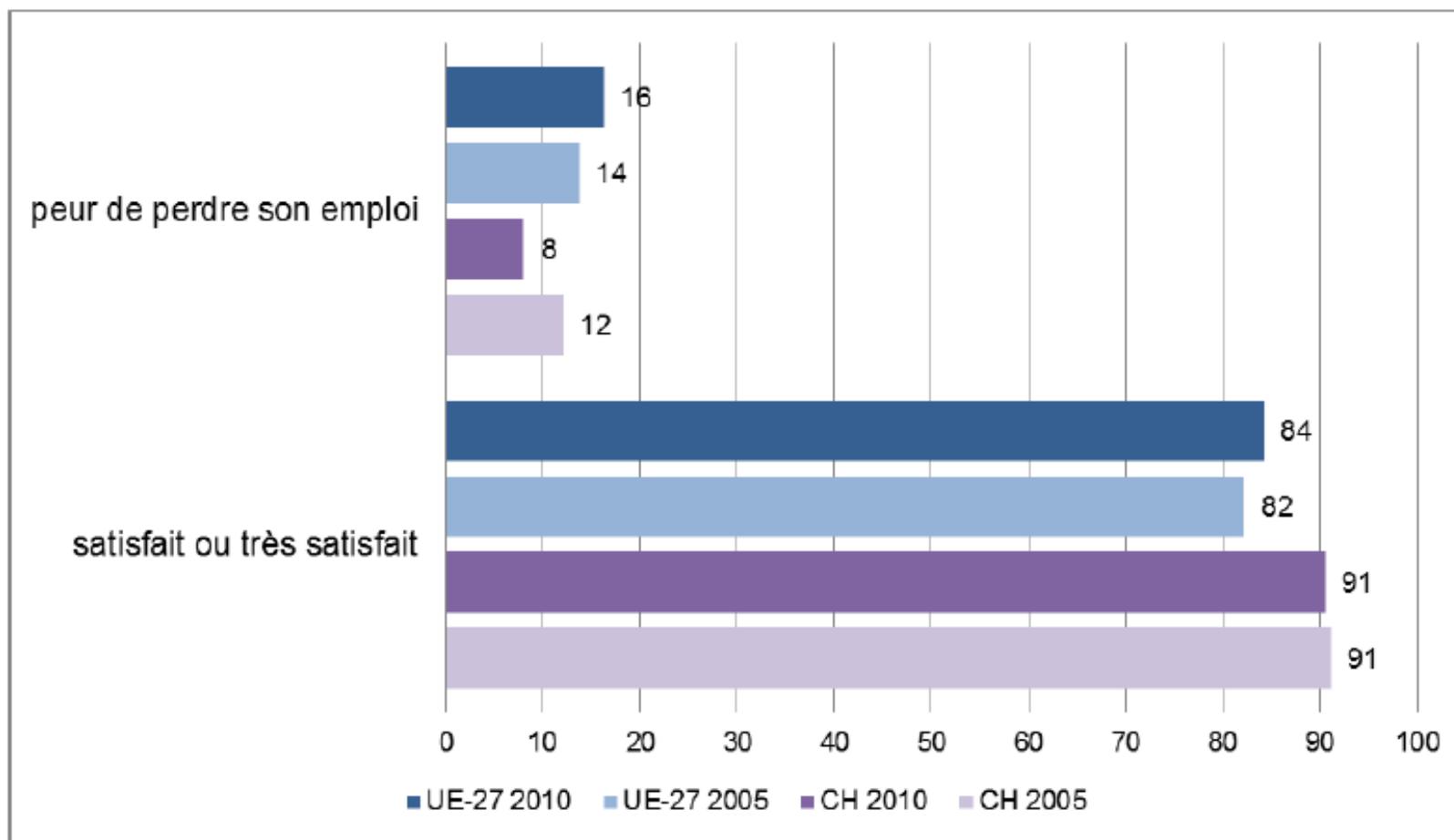
Graphique 10: Contraintes psychiques en 2005 et 2010 (Suisse, UE-27), en pourcentage de la population active occupée



Satisfaction générale

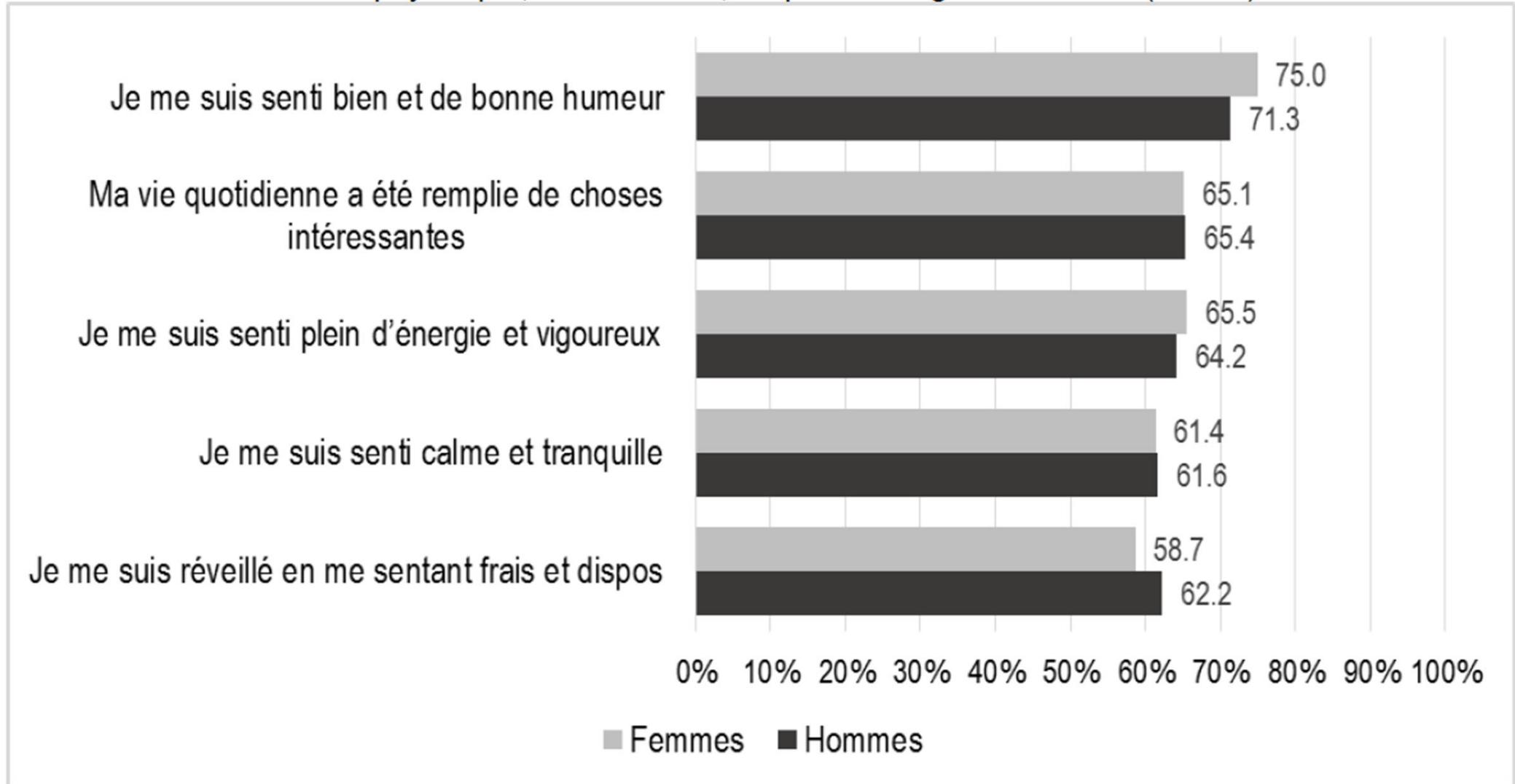
Source : cinquième enquête européenne sur les conditions de travail en 2010

Graphique 24: Conditions générales de l'activité professionnelle et satisfaction au travail, en Suisse et dans l'UE, en 2005 et 2010, en pourcentage de la population active occupée



Bien-être psychique

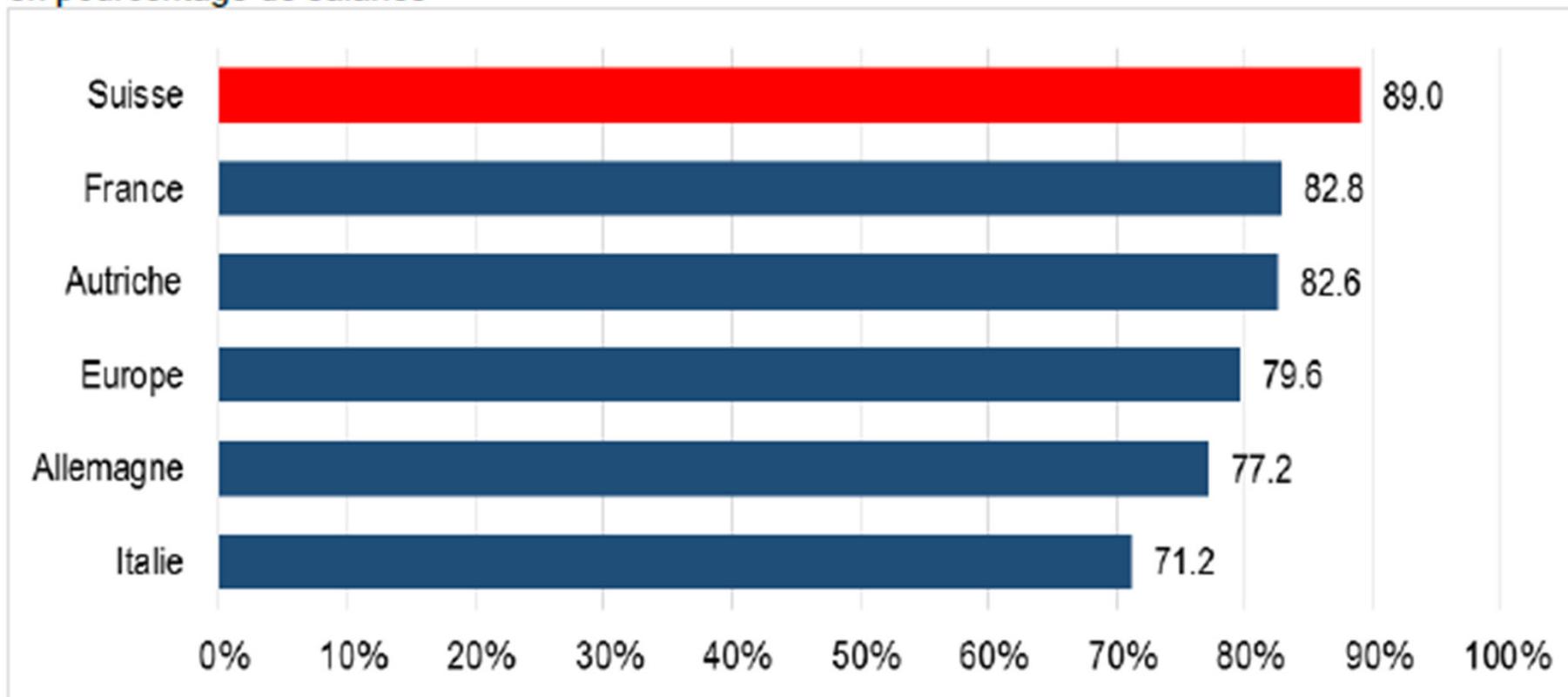
Illustration 5-3: Bien-être psychique, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



Etat de santé général

Source : sixième enquête européenne sur les conditions de travail en 2015

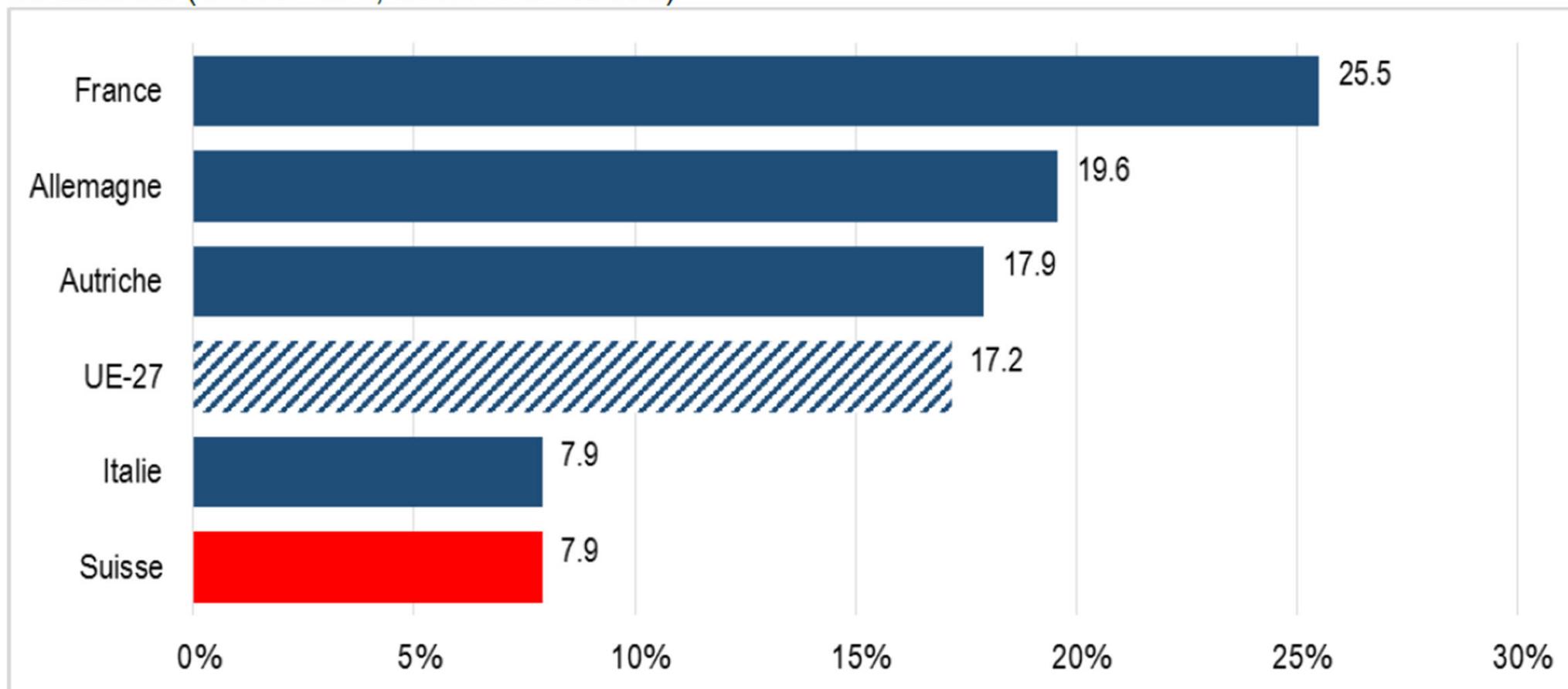
Illustration 3 : Personnes jouissant d'un bon ou très bon état de santé en général, en Suisse en 2015, en pourcentage de salariés



EWCS 2015, Q75 : Quel est votre état de santé en général ? Diriez-vous qu'il est... ? Réponse : bon ou très bon.

Salariés souffrant de maladies chroniques

Illustration 5-12: Salariés souffrant de maladies chroniques, Suisse et Europe 2015, en pourcentage de salariés (CH : n=871, UE-27 : n=28'079)



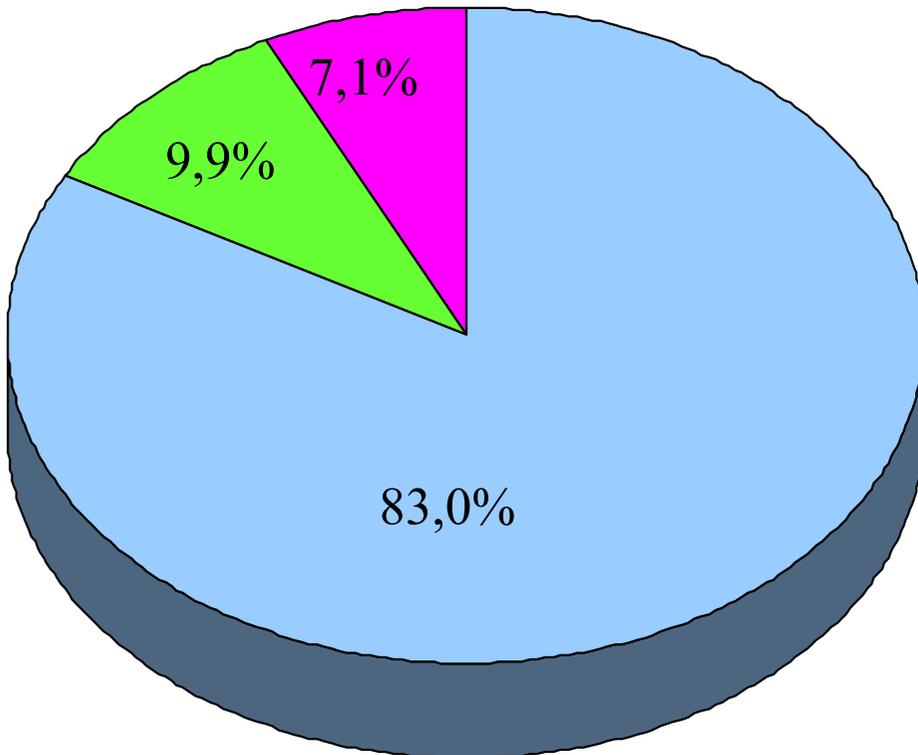
Raisons économiques



L'absentéisme en chiffres

(en 2001 au Canada)

Masse salariale



Coût de l'absentéisme



Coûts directs



Coûts Indirects*

* Heures supplémentaires, remplacements, diminution de productivité, etc.

La facture des problèmes de santé au travail
totalise 17% de la masse salariale

Source : Watson Wyatt Worldwide (2001), « *Staying at work 2000/2001- The dollars and sense of effective disability management* », catalog #W-377, Vancouver : Watson

Wyatt Worldwide

Coûts du stress et des troubles mentaux au travail

Danemark	2,3 Mia Euros (ILO 2000)
Suède	6,7 Mia Euros
Norvège	6,3 Mia Euros
Finlande	2,8 Mia Euros
Suisse	4-8 Mia SFrs
Suisse	4,2 Mia SFrs (Seco 2000)

Le coût du stress

- « Le potentiel économique inhérent à des améliorations du Job Stress Index lorsque celui-ci est mauvais est estimé à 5.6 milliards de CHF par an, soit 13.5 % de la perte de production totale liée à la santé et 1 % du PIB. Environ 75 % de ce potentiel économique réside dans une amélioration de la productivité et environ 25 % dans la réduction des absences pour cause de maladie».

(Source : Iglic, I., Keller, A., Elfering, A., Semmer, N., Brunner, B., & Wieser, S. (2014). Job Stress Index 2014. Enquête sur les indicateurs en matière de santé psychique et de stress dans la population active en Suisse. Berne et Lausanne. Repéré à www.promotionsante.ch/publications)

Quelques chiffres en SST

- Marchand, A., Beaugregard, N., & Voirol, C. (2013). Un portrait de la situation de la SST aujourd'hui au Québec [A portrait of work health and safety in Quebec]. In *L'intervention en santé et en sécurité du travail – Pour agir en prévention dans les milieux de travail [Work health and safety: Preventive approaches]* (pp. 111–134). Québec Canada: Presses de l'Université Laval PUL.

<https://www.researchgate.net/publication/258311453> Un portrait de la situation de la SST aujourd'hui au Québec

Absentéisme (Krieger, Graf, & Margot, 2017, p. 136)

- Les absences pour cause de maladie ou de problèmes de santé se répartissent comme suit :
 - 9,1 % des actifs indiquent manquer pour cause d'accident (0,9 jour par an et par personne).
 - 20,8 % disent que les jours d'absence sont dus à des problèmes de santé causés ou aggravés par leur travail (2,2 jours par an et par personne). Il n'a pas été tenu compte des accidents.

Absentéisme (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- Plus de la moitié des personnes interrogées indiquent ne jamais avoir été absentes au cours des douze derniers mois pour cause de maladie ou de problème de santé (52,8 %).
- La moyenne est légèrement plus élevée chez les hommes (5,1 jours) que chez les femmes (4,4 jours).
- Le nombre de jours d'absence dépend de l'âge : chez les 15-24 ans, la moyenne est de 3,4 jours, alors qu'elle est de 5,9 jours chez les personnes de plus de 55 ans.

Absentéisme (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- Dans les petites entreprises de moins de neuf personnes, la moyenne est moins élevée que dans celles de plus de dix personnes, toutes tailles confondues (3,2 jours contre 5,5 jours).
- On constate également des différences selon les branches :
 - 5,7 jours Industrie et construction
 - 3,6 jours Commerce, hôtellerie-restauration, transports
 - 4,9 jours Administration publique, enseignement
 - 8,3 jours Santé humaine et action sociale
 - 3,5 jours Services non publics

Coûts du présentéisme

- Le présentéisme, peut être défini comme
« la réduction de la performance d'un employé en raison de la présence d'un problème de santé »
- Source : Jean-Pierre Brun et Christine Lamarche (2006). Évaluation des coûts du stress au travail, Rapport de recherche, Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université Laval, Québec, Canada

Coûts du présentéisme

- « 82.1 % de l'ensemble des heures de production perdues sont relatives au présentéisme »
- « Ces résultats montrent que les pertes de productivité au travail associées à la dépression et à la douleur sont trois fois plus importantes que les pertes de productivité engendrées par l'absence des employés, en raison de ces mêmes conditions de santé »
- Source : Hemp, P. (2004). Presenteeism : At work - but out of it. Harvard Business Review, 82(10), 49-58.

Présentéisme (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- Un salarié sur cinq (22,3 %) indique s'être rendu au travail alors qu'il était malade au cours des douze derniers mois.
- En moyenne (médiane), les Suisses travaillent quatre jours par an en étant malades.
- Les femmes (23,6 %, médiane 4 jours par an) et les plus de 55 ans (30,5 %, médiane 3 jours par an) sont plus nombreux que la moyenne à indiquer qu'ils se rendent au travail bien qu'étant malades.

Présentéisme (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- Les grandes entreprises de plus de 250 collaborateurs sont relativement souvent confrontées au présentéisme (32,5 %, médiane 5 jours par an).
- Le groupe de branches « Santé humaine et action sociale » est relativement touché par la venue au travail de salariés malades (34,7 %, médiane 4 jours par an).

Présentéisme (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- En Suisse (22,3 %) et en Italie (19,3 %), le nombre de salariés se rendant au travail alors qu'ils sont malades est relativement faible (UE-27 : 37,8 %).
- En Allemagne (27,6 %), en Autriche (32,6 %) et surtout in France (56,8 %), le présentéisme est plus prononcé qu'en Suisse.

Coûts du présentéisme

- « 2 à 3% d'individus s'absentent du travail pour des troubles d'ordre psychologique alors que 40% de ceux qui restent au travail présentent des signes de détresse psychologique élevée qui interfèrent avec la réalisation du travail. »
- Source : Brun, J.-P., Biron, C., Martel, J., & Ivers, H. (2003). Évaluation de la santé mentale au travail : Une analyse des pratiques de gestion des ressources humaines. (Études et recherches / Rapport No. R-342). Québec, Canada: Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en

Conclusions – Général (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- « En 2015, les conditions de travail suisses ne différaient pas sensiblement de la moyenne européenne ni de la moyenne des quatre pays voisins (Allemagne, Autriche, Italie et France). [...] »
- En termes d'horaires de travail, la Suisse se situe au niveau européen en termes de modèles de temps de travail flexibles, de travail de nuit et de travail le week-end et pendant le temps libre. Cela vaut également pour les contraintes environnementales et les risques chimiques, ainsi que pour les contraintes exercées sur l'appareil locomoteur ».

Conclusions – Horaires et flexibilité (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- «D'un autre côté, les salariés à plein temps de Suisse travaillent relativement longtemps (42 heures par semaine en moyenne) et sont nombreux à voir leurs horaires changer à court terme fréquemment ou à devoir se rendre au travail dans un délai très bref (exigence de flexibilité). [...]
- À l'inverse, les changements à court terme fréquents des horaires et des interventions de travail ont un effet négatif sur la santé, car ils compromettent la possibilité de planifier et d'organiser son temps libre et diminuent le temps de repos ».

Conclusions – Accommodement des postes de travail (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- «D'autre part la proportion de personnes se sentant relativement limitées au travail en raison de maladies chroniques est supérieure à la moyenne européenne et à la moyenne de pays limitrophes de la Suisse. Cette constatation peut être interprétée de deux manières différentes : il se peut que les travailleurs de Suisse souffrent moins de problèmes de santé que leurs homologues européens, ou bien que le potentiel d'intégration de malades chroniques sur le marché du travail ne soit pas encore totalement exploité dans notre pays.[...] ».

Conclusions – Encadrement (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- «Même si la majorité des salariés se sent soutenue par son personnel d'encadrement, un potentiel d'amélioration subsiste à cet égard, puisque près d'un quart des travailleurs n'est plutôt pas d'accord ou pas d'accord du tout avec les affirmations relatives à la valorisation, l'équité et la confiance..[...] ».

Conclusions - Reconnaissance (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

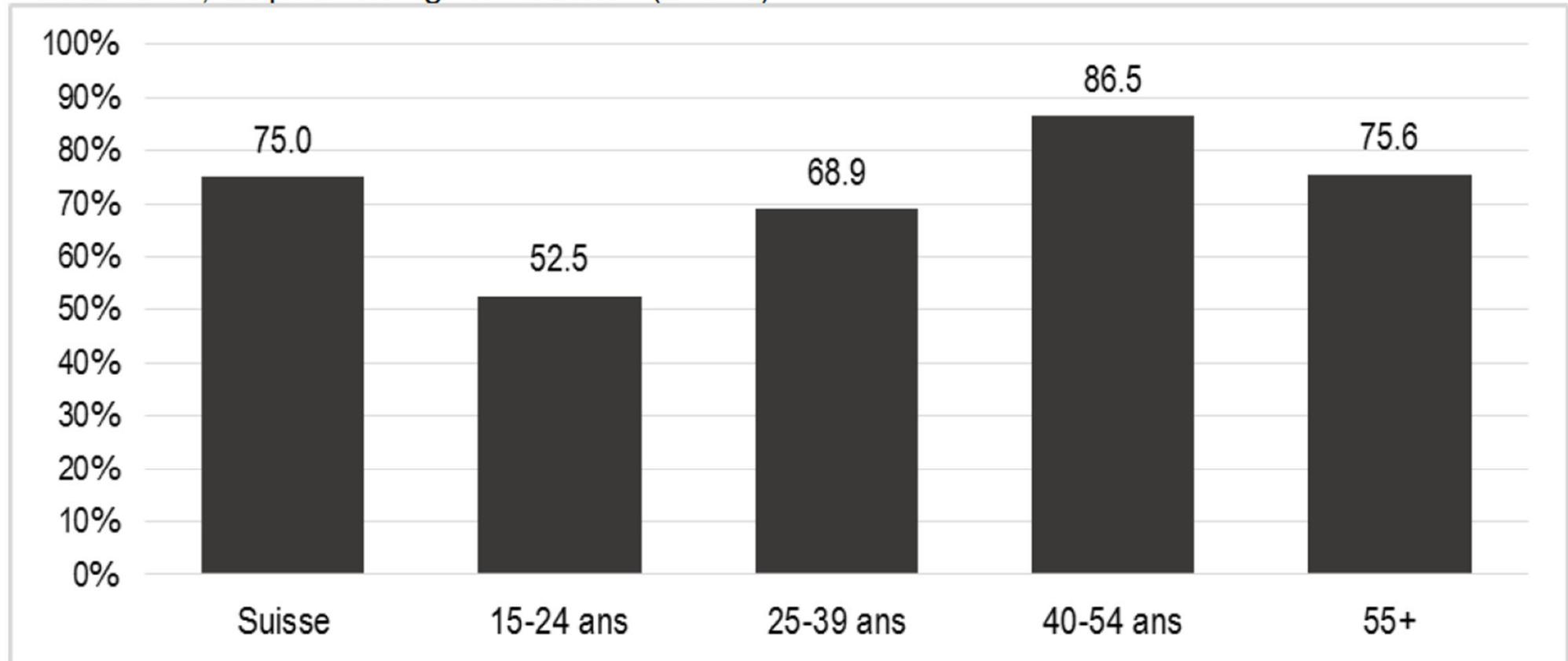
- «Si la satisfaction du travail en Suisse se situe au niveau européen, elle obtient, tout comme l'Autriche, les meilleurs résultats pour deux aspects : 1) rémunération appropriée et 2) valorisation du travail bien fait. Il s'agit ici de deux éléments essentiels aux bonnes conditions de travail...[...] ».

Conclusions - Gestion des seniors (Krieger, Graf, & Margot, 2017)

- « Compte tenu de l'évolution démographique vers une population active plus âgée, le maintien de l'employabilité devrait bénéficier de plus d'attention afin de renforcer le potentiel de la main-d'oeuvre de la Suisse. Dans ce contexte, il est intéressant d'observer que les salariés suisses souhaitent travailler relativement longtemps. En d'autres termes : les salariés suisses veulent plus souvent que les salariés d'autres pays travailler jusqu'à l'âge de 61-65 ans (CH : 34,9 %, UE-27 : 27,8 %) »

Continuer à exercer une profession à l'âge de 60 ans

Illustration 6-1: Continuer à exercer une profession à l'âge de 60 ans, évaluation par âge, Suisse 2015, en pourcentage de salariés (n=871)



EWCS 2015, Q93 : Pensez-vous que vous serez capable de faire votre travail actuel ou un travail similaire jusqu'à l'âge de 60 ans ?
Réponse : *Oui.*

Le travail, c'est la santé!

- Historiquement, les travailleurs ont toujours été en meilleure santé que la population générale (Healthy worker effect).
- La prévention en santé et sécurité au travail reste un défi de gestion à relever.
- Depuis quelques années, ce n'est plus vrai...

Mesure de la qualité de vie au travail

- Dupuis, G., Martel, J.-P., Voirol, C., Bibeau, L., & Hébert-Bonneville, N. (2010). *Rapport sur la qualité de vie au travail - Bilan des connaissances : L'inventaire systémique de qualité de vie au travail (ISQVT©) [Report on the quality of working life - knowledge overview : The quality of working life systemic inventory (QWLSI ©)]* (Rev.). Montréal: Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales - CLIPP.
- <https://www.researchgate.net/publication/281934639> Rapport sur la qualité de vie au travail - Bilan des connaissances L'inventaire systémique de qualité de vie au travail ISQVTC?ev=prf_pub