Kit GSE : diagnostic, plan d’action et indicateurs

SANTEAUTRAVAIL.CH SA · ENTREPRISES DE SUISSE ROMANDE

Cadrer une décision, choisir deux actions et vérifier ce qui change dans le travail. Des supports pour les directions, les RH et les responsables prévention.

Version 1.1 · 21 novembre 2026 · Supports pour le pilotage collectif.

COMMENCER

Une réunion, une décision, une suite

Choisissez une situation concrète : une relève difficile, un poste mal adapté, un accueil à organiser. Le kit vous aide à préparer une discussion et à garder une trace des décisions. Il ne calcule pas un score de santé et ne remplace pas une évaluation des risques.

1. **Cadrer.** Décrivez la décision attendue et les activités concernées. Choisissez la manière d’observer le travail.
2. **Agir.** Retenez une ou deux mesures réalisables. Associez une responsabilité et une date de revue à chacune.
3. **Suivre.** Vérifiez la mise en œuvre et le changement réel au poste. Ajoutez un résultat de plus long terme seulement s’il éclaire la décision.
4. **Décider.** À la revue, maintenir, ajuster ou arrêter l’essai. Expliquez la suite aux équipes.

> **Travail collectif uniquement.** Décrivez des tâches, des horaires et des conditions de travail. N’inscrivez aucun nom de collaborateur, diagnostic, récit de signalement ou autre information permettant d’identifier une personne. Les situations individuelles suivent leur circuit confidentiel habituel.

Remplir et conserver

Cliquez dans les zones pour écrire. Utilisez Tab pour passer au champ suivant. La saisie reste dans cette page : aucun compte, aucun envoi au serveur, aucun stockage automatique. Avant de fermer, exportez vos réponses ou imprimez en PDF. Le fichier JSON exporté garde les réponses ; conservez aussi ce modèle vierge.

L’export n’est pas une sauvegarde automatique et cette version ne réimporte pas de JSON. Un rechargement efface la saisie courante. Vérifiez vos règles internes avant de partager un document rempli.

Ressources de référence

- Piloter la GSE en Suisse : feuille de route sur 90 jours
- Choisir un diagnostic : auto-bilan, atelier ou enquête
- Construire un tableau de bord GSE

Pour préparer un accompagnement : Conseil en gestion de la santé. Préparez le contexte et la décision à éclairer, sans données médicales.

FICHE 01 · MODÈLE VIERGE

Cadrer le diagnostic

Projet ou activité

Désigner l'activité, sans nom de personne

Date et version

Date de la réunion / version du cadrage

Quelle décision voulons-nous pouvoir prendre ?

Exemple : décider si une nouvelle règle de relève peut être maintenue.

Une décision concrète, et non un thème général

Périmètre et situations à observer

Activités, sites, horaires ; ce qui est inclus et exclu

Ce que nous savons et ce qui manque

Observations datées, indicateurs déjà disponibles, points à vérifier

Choisir une méthode selon la question

Besoin	Méthode à examiner	Résultat utile
Situer les pratiques et responsabilités	Auto-bilan avec des exemples vérifiables	Deux écarts prioritaires à approfondir
Comprendre une tâche ou une interface	Observation / atelier avec les équipes	Hypothèses et adaptations à essayer
Recueillir des réponses comparables à plus grande échelle	Enquête préparée avec les compétences utiles	Résultats regroupés et décision de suite

Méthode retenue et raison

Méthode, conditions et limites ; recourir à un spécialiste si nécessaire

Qui décide et qui participe ?

Fonctions : direction, RH, prévention, cadre et représentants des équipes

Restitution et protection des informations

Destinataires, regroupements, accès, conservation et date de restitution

N'utilisez pas ce formulaire pour recueillir des signalements individuels. Une protection nécessaire ne doit pas attendre la fin du diagnostic.

FICHE 02 · MODÈLE VIERGE

Plan d’action et revue

Décrivez le changement attendu dans le travail. Deux mesures suivies valent mieux qu’une longue liste sans responsable.

Action A

Situation de départ et changement attendu

Ce qui bloque aujourd’hui ; ce qui doit devenir possible

Mesure à essayer et conditions à préserver

Modification précise ; moyens, contraintes et effets indésirables à surveiller

Responsable et moyens

Fonction responsable, appuis et moyens accordés

Échéance et revue

Début de l’essai, première revue, personnes associées

Preuve attendue et décision de revue

Indicateur défini dans la fiche 3 ; faits observés ; maintenir / ajuster / arrêter ; suite et date

Action B

Situation, mesure et changement attendu

Mesure distincte et conditions à préserver

Responsable et moyens

Fonction responsable et moyens

Échéance et décision de revue

Date, preuve, décision et suite

> **Fermer la boucle.** Informez les équipes de ce qui a été décidé, de ce qui reste ouvert et de la prochaine vérification. Une action installée ne prouve pas qu’elle est utilisable à chaque horaire.

FICHE 03 · MODÈLE VIERGE

Dictionnaire des indicateurs

Gardez le nombre brut avec le taux. Comparez des périodes et des activités suffisamment semblables ; notez les changements de charge ou d'effectif qui compliquent l'interprétation.

Niveau	Question	Exemple
Mise en œuvre	La mesure prévue est-elle en place ?	Services avec relève habilitée prévue / services concernés
Conditions de travail	Le travail devient-il réellement possible ?	Services où la pause prévue a été possible / services observés concernés
Résultat dans la durée	Quelle évolution mérite d'être suivie ?	Indicateur agrégé pertinent, à interpréter avec d'autres informations

Indicateur principal

Nom et niveau

Nom court ; mise en œuvre / conditions / résultat

Décision éclairée

Quelle décision changera selon le constat ?

Définition et calcul

Numérateur, dénominateur, unité, exclusions, traitement des données manquantes

Périmètre, période et source

Activités et horaires ; période initiale et comparée ; source ; fréquence

Responsabilité et diffusion

Fonction qui tient la définition ; destinataires ; regroupement, accès et conservation

Observation, contexte et arbitrage

Valeur initiale et valeur comparée ; changement de contexte ; limites ; décision et prochaine revue

Dupliquez cette fiche pour le second indicateur. N'inventez pas un seuil universel d'anonymat ou de réussite : examinez le risque de réidentification et la décision avec les personnes compétentes.

FICHE 04 · EXEMPLE PÉDAGOGIQUE

Une relève qui rend les pauses possibles

Cas entièrement fictif

Dans une équipe du soir, une pause prévue reste difficile à prendre. La direction veut décider si une nouvelle règle de relève doit être maintenue et étendue. L'exemple montre la méthode ; il ne fixe ni une obligation légale de pause ni une cible valable pour toute entreprise.

Cadrage

Périmètre : vingt services comparables avant et vingt pendant l'essai. **Méthode :** revue du planning et observation avec les équipes. **Décision :** maintenir la relève, l'ajuster ou arrêter l'essai. **Restitution :** résultats par période, sans nom ni commentaire individuel identifiable.

Action retenue

Le responsable d'exploitation prévoit une relève habilitée et sépare son horaire de celui de la transmission des incidents. Le responsable de service vérifie l'usage réel. La continuité du poste de surveillance doit être préservée. Une revue est fixée après les vingt services d'essai.

Indicateur	Départ	Essai
Relève habilitée prévue au planning	Non renseigné	18 / 20 = 90 %
Pause prévue effectivement possible	11 / 20 = 55 %	15 / 20 = 75 %

Dénominateur : services observés comparables ayant une pause prévue. Les services non renseignés sont signalés séparément ; dans cet exemple, les vingt observations de chaque période sont renseignées.

Lecture des résultats

La pause a été possible dans quatre services de plus, soit une différence de 20 points de pourcentage. Une relève figurait au planning pour dix-huit services, mais trois de ces services ont rencontré un chevauchement avec la transmission des incidents. Les deux services sans relève ne sont pas classés comme une réussite.

Décision de revue

Ajuster le créneau de transmission, maintenir l'essai sur une seconde période et vérifier les délais de réponse aux incidents. Étendre la mesure seulement si elle est praticable dans des conditions ordinaires. Ces petits effectifs et cette comparaison descriptive ne prouvent pas un effet sur la santé ou l'absentéisme.

> **Ce qui est démontré dans le cas :** un écart entre la mesure prévue et son usage réel. **Ce qui reste à vérifier :** stabilité de l'amélioration, contraintes des autres horaires et effets à plus long terme.

Exemple adapté du guide Tableau de bord GSE du 21 novembre 2026, avec champs de cadrage et décision de revue ajoutés pour ce kit.