Kit Santé mentale : discuter du travail et agir

SANTEAUTRAVAIL.CH SA · ENTREPRISES DE SUISSE ROMANDE

Trois fiches pour examiner les contraintes et les ressources, décider d'un essai collectif et vérifier ce qui change dans le travail.

Version 1.0 · 21 novembre 2026

COMMENCER

Du travail réel aux décisions

Préparez une réunion ou une observation avec les personnes qui connaissent le travail. Ces fiches servent à garder une trace des décisions et de leur suivi.

1. Décrire une situation réelle et les moyens dont l'équipe dispose pour y faire face.
2. Discuter du travail avec les personnes concernées et essayer une ou deux modifications d'organisation.
3. Vérifier les moyens effectivement disponibles et décider ensemble de la suite.

> **Utilisation et limites.** Ce support organise une démarche de prévention collective. Il ne mesure pas la santé mentale et ne remplace ni une évaluation complète des risques psychosociaux ni un accompagnement individuel. Une situation de danger immédiat suit le dispositif d'urgence ; une mesure de protection nécessaire ne doit pas attendre la revue du kit.

Informations à protéger. Décrivez des situations de travail sans nom, diagnostic, récit personnel ou plainte identifiable. Un signalement individuel suit un circuit distinct et protégé. Limitez l'accès au document rempli et utilisez l'espace autorisé de votre organisation.

Remplir et conserver

Cliquez dans les champs ou utilisez Tab. La saisie n'est ni envoyée par le kit au serveur ni enregistrée automatiquement. Avant de fermer, imprimez vos réponses ou exportez-les en JSON. Le PDF téléchargeable est un modèle vierge à imprimer ; il ne contient pas votre saisie.

Un rechargement efface les réponses. Le JSON conserve les textes, mais cette version ne le réimporte pas. Utilisez l'espace de conservation autorisé de votre organisation.

Guides et références

- Le parcours Santé mentale au travail
- Le rôle du manager dans la prévention
- SECO : risques psychosociaux au travail

Préparer la démarche avec notre équipe

FICHE 01 · MODÈLE VIERGE

Comprendre une situation de travail

Partez d’un épisode concret. Associez les fonctions concernées et décrivez aussi ce qui aide déjà.

Périmètre et date

Activité, équipe ou interface ; période et version, sans noms

Situation réelle à examiner

Ce qui était demandé ; déroulement et écart rencontré

Contraintes et variations

Charge, délais, interruptions, consignes, horaires ou relations entre services

Ressources réellement accessibles

Autonomie, information, entraide, compétences, matériel et arbitrage

Points de vue et situations manquantes

Fonctions consultées ; autres horaires ou activités à examiner

Priorité collective

Obstacle choisi ; effet attendu sur le travail ; point à approfondir

> Restez sur les conditions de travail. Un atelier collectif ne doit pas exposer une situation personnelle ou remplacer le traitement d’un signalement.

FICHE 02 · MODÈLE VIERGE

Préparer un essai d’organisation

Choisissez un changement réalisable avec les personnes qui l’utiliseront. La direction ou le responsable confirme les moyens.

Objectif concret

Ce qui doit devenir plus clair, accessible ou réalisable

Modification A

Règle de priorité, répartition, transmission ou autre changement retenu

Modification B, si utile

Deuxième changement ; lien avec le premier et conditions d’emploi

Responsable et moyens confirmés

Fonction responsable ; temps, autorité, matériel et appui disponibles

Essai et participation

Période, horaires, personnes à associer par fonction ; date de revue

Effets ailleurs et relais

Charge déplacée, sécurité, qualité ; interlocuteur pour une difficulté ou un signalement

> Une sensibilisation seule ne modifie pas la charge ou les consignes. Précisez ce que l’organisation change et comment les équipes peuvent obtenir un arbitrage.

FICHE 03 · MODÈLE VIERGE

Vérifier les conditions et décider

Comparez ce qui était prévu et ce qui a été possible. Écoutez les retours sans classer les personnes.

Question observable et contexte

Ce que l'on vérifie ; dates, activité et variations de charge

Situation avant l'essai

Faits de départ et limites de l'observation

Mise en œuvre réelle

Moyens disponibles ; règle comprise et utilisable ; obstacles restants

Retours et effets sur les autres activités

Ce qui aide ; conséquences pour les autres fonctions et horaires

Décision et responsable

Maintenir, ajuster ou arrêter ; motif et moyens pour la suite

Restitution et prochaine revue

Message collectif ; destinataires utiles ; date et question à reprendre

> Ces observations ne mesurent pas un état de santé. Conservez les limites du constat avec la décision et ouvrez un autre circuit pour un besoin individuel.

FICHE 04 · EXEMPLE PÉDAGOGIQUE

Une situation pour comprendre la démarche

Cas entièrement fictif. Une équipe de service reçoit des demandes par trois canaux. Les urgences ne sont pas définies et plusieurs personnes changent les priorités. L'équipe veut rendre l'arbitrage accessible pendant toute la journée.

Comprendre

Le groupe examine deux journées, sans noter les noms des personnes. Il repère les interruptions, les consignes contradictoires et les plages où personne ne peut arbitrer. L'entraide existe, mais elle ne suffit pas lorsque les demandes s'accumulent.

Essayer

Le responsable et l'équipe conviennent d'un canal commun, d'une règle de priorité expliquée aux demandeurs et d'un relais en cas d'absence. Une courte plage de coordination est réservée. Les autres services vérifient que cette règle reste praticable pour eux.

Revoir

Prévu	Constat de revue	Décision
Arbitrage joignable	Une plage reste sans relais	Désigner un remplaçant sur cette plage
Canal commun utilisé	Des demandes arrivent encore directement	Repréciser la règle avec les demandeurs

L'équipe confirme que les consignes sont plus faciles à retrouver. La charge des autres services et les périodes de pointe restent à examiner. Une nouvelle revue est fixée après ajustement.

> Le cas montre comment vérifier une modification du travail. Il ne démontre aucun effet médical et ne permet pas d'attribuer une difficulté individuelle à une cause unique.