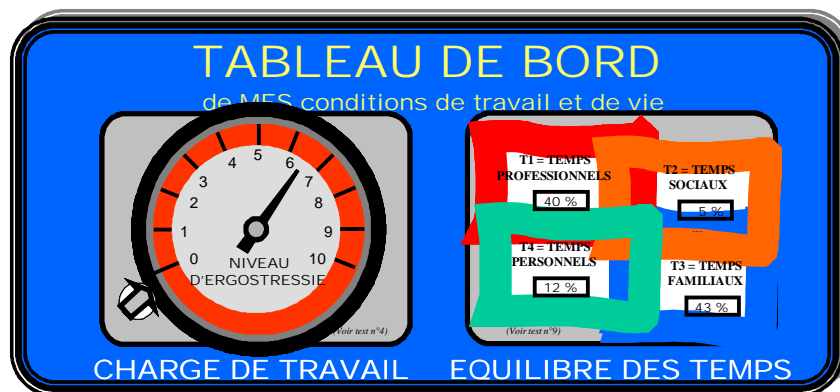


KIT d'analyse des conditions de travail

Quel est VOTRE niveau d'ergostressie?



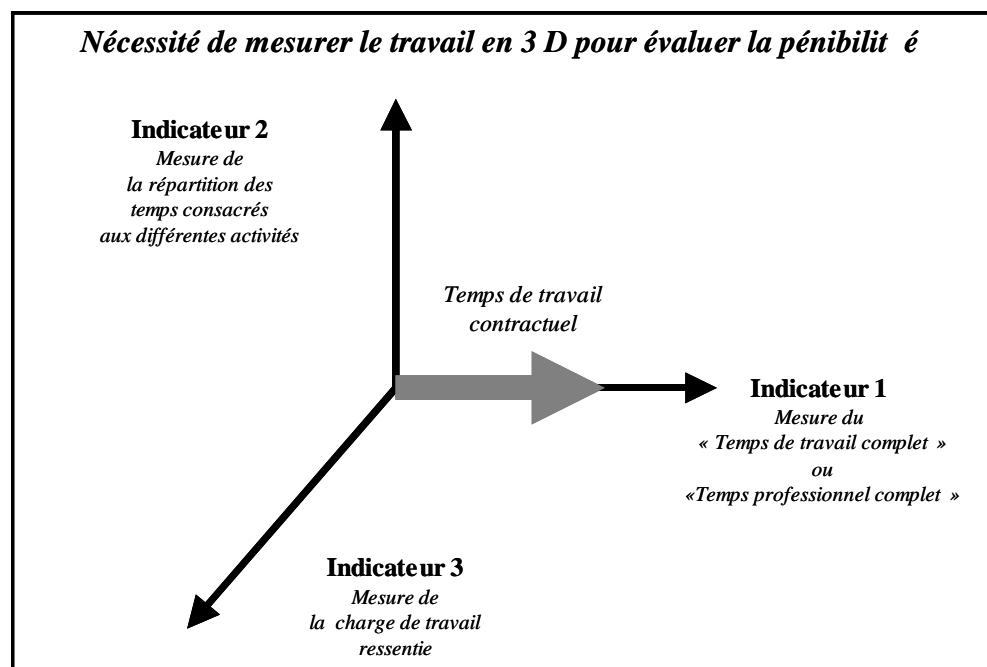
10 tests
d'auto-évaluation et de LUCIDITE
pour mesurer la charge de travail et l'équilibre des temps
afin d'agir sur les conditions de travail et de vie

KIT D'ANALYSE DE LA CHARGE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL : BIEN ETRE OU PENIBILITE ?

Ces tests ont pour objectif de permettre à l'utilisateur d'évaluer sa charge de travail et d'analyser ses conditions de travail et de vie afin de pouvoir agir, individuellement et collectivement, pour les améliorer. Ils permettent l'établissement d'un « Tableau de bord des conditions de travail », d'abord individuel puis collectif, reposant sur le calcul du niveau d'ergostressie et de l'équilibre des temps.

Cette démarche d'analyse repose sur 6 constats :

1. SOCIETE DE L'INFORMATION. Dans la société de l'information, le travail et les métiers sont changés par les innovations technologiques, mais surtout par un ensemble de changements permanents commerciaux, organisationnels et sociaux. Socialement, il ne faut pas confondre les innovations SPECTACULAIRES et les innovations IMPORTANTES. (voir le test n°1)
2. EFFETS TRES INDIVIDUELS : les mêmes changements, les mêmes innovations, les mêmes causes (abstraction, interactivité, benchmarking, procédures qualité, technologies, télétravail, ...) peuvent induire des effets très différents d'un individu à l'autre, d'un moment à l'autre. (voir le test n°2)
3. PENIBILITE ET PLAISIR : dans les métiers de la société de l'information, les conditions de travail ont pour conséquence non seulement une pénibilité physique, mais aussi de la fatigue mentale, du stress et parfois de l'ennui. Au même moment, le plaisir ressenti est parfois très important. (voir les tests n°2 et 4).
4. ABSTRACTION. On ne peut pas mesurer la charge de travail des métiers de la société de l'information (production de services de plus en plus abstraits) comme on mesure ceux de la société industrielle : il faut inventer de nouveaux indicateurs de charge. L'ergostressie est l'un de ces indicateurs (voir les tests n°3 et 4).
5. PORTABILITE ET NOMADISME. On ne peut pas mesurer le temps de travail des métiers de la société de l'information (diversité des lieux de travail) comme on mesure ceux de la société industrielle : il faut inventer de nouveaux indicateurs de temps et calculer le « Temps complet de travail » (voir les tests n°5, 6 et 7).
6. INTERPENETRATION PERMANENTE VIE PROFESSIONNELLE/ VIE PRIVEE. On ne peut isoler le travail du reste des activités : l'une des revendications principales des salariés sera la recherche du « bon » équilibre des temps de différentes activités à un moment donné de leur vie. (voir les tests n°8 et 9).



Cette démarche d'analyse repose aussi sur 5 principes :

1. Volonté d'être LUCIDE SUR SA SITUATION INDIVIDUELLE : toute action collective sur les conditions de travail repose d'abord sur l'analyse de ses propres conditions de travail
2. Volonté d'essayer de MESURER , notamment pour évaluer l'évolution dans le temps.
3. Volonté d'accepter de prendre en compte le RESSENTI. Comme on ne peut mesurer ni la charge de travail réelle , ni le temps de temps de travail réel, il faut essayer de mesure le temps et la charge ressentis.
4. Volonté de prendre en compte les deux volets du travail : SOURCE DE SOUFFRANCE ET SOURCE DE PLAISIR
5. Volonté de COMPLETER l'indicateur « TEMPS DE TRAVAIL CONTRACTUEL », base des rapports sociaux depuis 150 ans, par d'autres indicateurs. Dans la société industrielle, beaucoup d'éléments sont proportionnels au temps de travail (production, fatigue, ...). Ce n'est plus le cas dans la société de l'information.

Les 10 tests d'auto-évaluation et de LUCIDITE

Test de lucidité n°1 (20 minutes) :
Quelles sont les innovations qui font évoluer votre travail (depuis 3 ans et dans les 3 prochaines années) ?

Test de lucidité n°2 (10 minutes) :
Comment réagissez - vous personnellement aux grandes évolutions des conditions de travail liées à la société de l'information ?

MESURE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Test de lucidité n°3 (15 minutes) :
Comment évolue votre « charge de travail prescrite »? Et votre « charge de travail réelle »?

Test de lucidité n°4 (20 minutes) :
Quels sont les facteurs qui augmentent votre niveau d'ergostressie:
* Sources de charge physique ressentie?
* Sources charge mentale mentale?
* Sources de stress?
* Sources d'ennui?

Test de lucidité n°5 (5 minutes) :
Quels sont les facteurs qui diminuent votre niveau d'ergostressie:
* Sources de plaisir?

Synthèse des tests 4 et 5 : : quel est votre niveau de «Charge de travail ressentie » ou niveau d'ergostressie?

MESURE DE L'EQUILIBRE DES TEMPS

Test de lucidité n°6 (5 minutes) :
Quel est votre temps de travail CONTRACTUEL annuel?

Test de lucidité n°7 (10 minutes) :
Quel est votre temps de travail DIRECT annuel réellement constaté?

Test de lucidité n°8 (10 minutes) :
Quel est votre temps de travail COMPLET annuel réellement constaté?

Test de lucidité n°9 (10 minutes) :
Quels sont vos temps d'activités non - professionnelles?

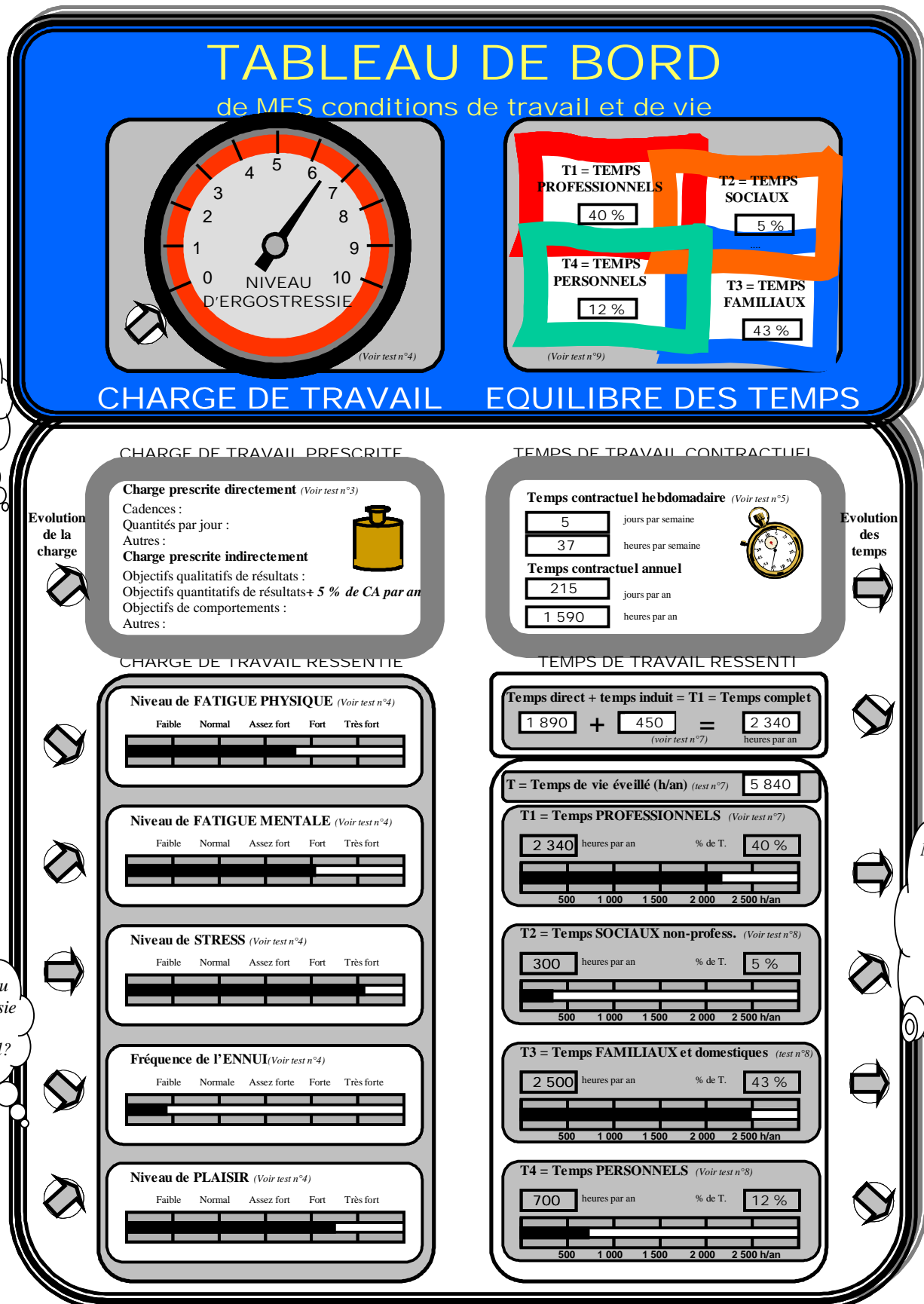
Test de lucidité n°10 (5 minutes) :
Synthèse des tests 7, 8 et 9 : quelle est la répartition des temps de vos activités?

Test de lucidité n°3 à 10 (10 mn) :
*Quel est le tableau de bord individuel de VOS conditions de travail ?
(Synthèse des tests 7, 8 et 9)*

Test de lucidité n°12 (discussion en groupe) :
Quel est le tableau de bord collectif des conditions de travail du groupe ?

120 MINUTES POUR ANALYSER VOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE VIE

Avec les résultats des 10 tests vous pourrez établir ce tableau de bord



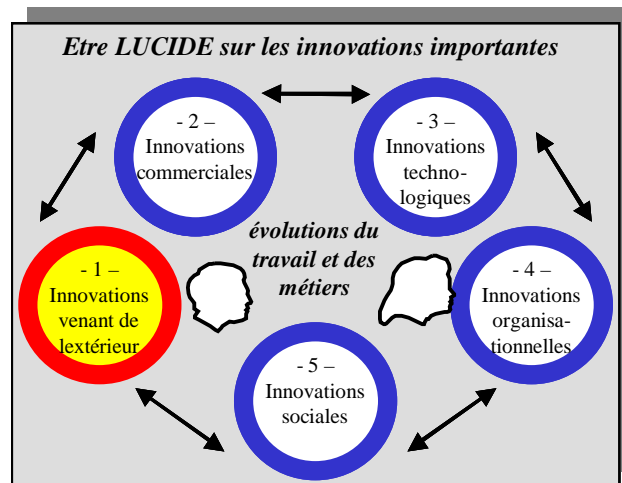
TEST de LUCIDITE n°1 : 20 minutes de réflexion

Quelles sont les innovations et changements¹ qui font évoluer VOTRE travail ?

Les évolutions du travail et des métiers sont évidemment très liées aux changements technologiques.

Mais il faut se garder de sur-valoriser l'importance de ces changements technologiques car les évolutions du travail et des métiers sont induites par un ensemble d'innovations de plus en plus nombreuses :

- **Innovations extérieures** : l'entreprise, l'institution ou la collectivité locale subit ces innovations qui sont imposées de l'extérieur (mondialisation, fiscalités, évolution des besoins, ...)
- **Innovations technologiques** : numérisation des informations dont la TV, informatisation, robotisation, bureautisation, INTERNET, intranets, logiciels intégrés, multimédia, biotechnologies, nouvelles techniques laser, nouveaux matériaux,...
- **Innovations commerciales (ou de missions pour une institution non commerciale)** : dans les produits et les méthodes de distribution (nouvelles demandes des clients, personnalisation, nécessité de respecter qualité et délais, nécessité de flexibilité, e-commerce...)
- **Innovations organisationnelles** : qualité, certification et normes diverses, flux tendus, zéro stocks, gestion par projet,
- **Innovations sociales** : aménagement du temps de travail, nouveaux types de contrat, évaluation des performances selon les critères du « développement durable », travail et formation à distance,...



Pour analyser son propre travail, l'important est de repérer parmi toutes ces innovations celles qui jouent un rôle primordial dans l'évolution de son métier et des conditions de travail, en distinguant bien les innovations spectaculaires des innovations importantes ...

¹ Attention ! « Innovations et changements » ne veut pas dire « nouveauté que jamais personne n'a encore vue » ! Pour un métier, une innovation peut être un élément nouveau pour ce métier mais connu depuis des lustres dans un autre métier. D'autre part, une innovation n'est pas un fait ponctuel : ce peut être une évolution permanente (exemple : tendance à l'externalisation, individualisation du service au client, ...)

Dans ce premier test, il s'agit de parcourir cette liste de 100 innovations et de repérer les innovations qui changent aujourd'hui votre travail (conditions de travail et/ou compétences) ou vont le changer dans les 3 ans: ce sont ces changements qui constituent le système d'innovations spécifique à votre métier ou à votre travail (en général, pour un même métier, leur nombre varie de 5 à 15).

Remarque : cette grille, remise constamment à jour, est à votre disposition sur le site www.ergostressie.com

1 - INNOVATIONS EXTERIEURES		A	B	
- sur chaque ligne : si cette innovation change ou va changer vos conditions de travail, mettre une croix dans la colonne A		Evolutions de vos conditions de travail	Evolution de vos compétences	
- sur chaque ligne : si cette innovation change ou va changer vos compétences, mettre une croix dans la colonne B				
Mondialisation et nouvelles réglementations internationales	Développement de l'exportation	1		
	Multiplication des concurrents français et étrangers	2		
	Développement des alliances et partenariats plus ou moins obligatoires	3		
	Gestion de nouvelles règles administratives, techniques et/ou commerciales (GATT, OMS, ...)	4		
	Respect des exigences du développement durable (sociales, sociétales, environnementales)	5		
Pour les Administrations ou les Services Publics: nouvelles missions	Évolution des missions (ex : suite à la déconcentration ou à la décentralisation, ...)	6		
	Nouveaux types de financement (ouverture du capital,...)	7		
	Nouvelles relations avec l'environnement social et politique (ex: fin du monopole, ...)	8		
Europe	Réglementation de l'Union Européenne (fiscale, sociale, médicale, commerciale, ...)	9		
	Évolutions liées à l'élargissement de l'Union Européenne	10		
Société	Évolutions du niveau de vie (ex: plus de riches, mais aussi plus de pauvres...)	11		
	Allongements de la durée des études initiales	12		
	Évolutions des comportements (individualisme, rapports au temps, sensibilisation à l'écologie,...)	13		
	Évolutions des rapports de la population aux technologies	14		
	Nouvelles exigences des clients (délais, personnalisation,...)	15		
Autres innovations extérieures	Autres	16		
2 - INNOVATIONS COMMERCIALES		A	B	
Innovations stratégiques	Nouvelles stratégies de l'entreprise	17		
	Nouveaux métiers de l'entreprise (ex : extension des domaines d'activités,...)	18		
	Nouveaux développements à l'étranger (en particulier grâce à des alliances)	19		
	Développement par croissance externe (achats et absorptions)	20		
Innovations dans le service aux clients (Flexibilité commerciale)	Meilleure adaptation offre/besoins (écoute du client, personnalisation, démarche GRC ou CRM, ...)	21		
	Nouveaux engagements de délais (ex : délais garantis, délais de plus en plus courts, ...)	22		
Innovations de produits et de services	Qualité totale et assurance qualité commerciale (avec ou sans certification ISO 9001/02/03)	23		
	Nouveaux produits et nouveaux services	24		
	Nouvelle présentation d'anciens produits	25		
	Nouvelle présentation d'anciens services	26		
	Simplification de produit (ex : analyse de la valeur du produit, "decontenting",...)	27		
Innovations dans les méthodes de publicité et de diffusion	Nouveaux modes de publicité et de marketing (utilisation d'Internet, e-pub, marketing viral,...)	28		
	Nouveaux modes de distribution et nouveaux réseaux de vente	29		
	Commerce électronique (e - commerce, télémarketing, télévente, télépaiement,...)	30		
	Téléprocédures (questionnaires, déclaration d'impôts à distance,...)	31		
Autres innovations commerciales	Autres	32		
3 - INNOVATIONS TECHNOLOGIQUES		A	B	
Innovations dans les bureaux	Nouveaux matériels informatiques fixes (gros ordinateurs, micro, mini, ...)	33		
	Micro - ordinateurs portables ultra légers et assistants numériques personnels (ANP, PDA,...)	34		
	Logiciels intégrés de type ERP (ex : SAP,...)	35		
	Nouveaux logiciels de travail en groupe : messagerie, groupware, workflows,...	36		
	INTRANET et messagerie interne	37		
	INTERNET rapide sur postes fixes (ADSL, BRL, CPL, ...)	38		
	Téléphones mobiles et internet (WAP, WAP GPRS, I-Mode, UMTS, Wi-Fi, ...)	39		
	Centres d'appels et plates - formes de services	40		
	Réseaux, cédéroms, DVD et multimédia	41		
	Outils de communications multimédia à distance (visiophone, visioconférence,...)	42		
	Sous-traitance (FM : Facilities Management, ASP : Application Services Provider, ...)	43		
	Dans les ateliers (productique et robotique)	Robots ou manipulateurs automatisés ou automates programmables	44	
		MOCN (Machines Outils à Commande Numérique)	45	
Contrôle de processus continus et automatismes divers		46		
Ateliers flexibles		47		
Systèmes experts et/ou vision artificielle		48		

Sur les chantiers	Informatique de calculs Utilisation des lasers Engins automatisés	49		
Dans les bureaux d'étude	Informatique de calculs DAO/CAO/CFAO/CFMAO (Dessin, Conception, Fabrication, Maintenance Assistées par Ordinateur) Images des synthèses et systèmes experts (logiciels d'analyse et de diagnostic)	52 53 54		
Dans les magasins ou agences	Codes à barres et étiquettes électronique lisibles à distance Cartes de paiement et terminaux de paiement	55 56		
agences (monétique)	DAB/GAB (Distributeurs Automatiques de Billets/Guichets Automatiques de Banque)	57		
Autres technologies (spécifiques à chaque secteur)	Nouveaux matériaux : composites Nouveaux matériaux : céramiques, polymères, multimatériaux Nouveaux matériaux : colles et adhésifs Biotechnologies : génie génétique ou enzymatique	58 59 60 61		
Autres innovations technologiques	Autres	62		

4 - INNOVATIONS ORGANISATIONNELLES

A **B**

Dans la gestion des flux et des temps (Flexibilité organisationnelle)	Flux tendus (Juste à temps, réduction des stocks,...) Intégration par utilisation des logiciels intégrés de type ERP (ex : SAP,...) Durée d'utilisation des équipements, durée d'ouverture des bureaux ou des agences	63 64 65		
Innovations dans la qualité, sécurité et environnement (QSE)	Qualité globale et assurance qualité (avec ou sans certification normes ISO 9001/02/03) Sécurité (avec ou sans certification normes BS 8800 ou OHSAS 18001) Respect des exigences du développement durable (sociales, sociétales, environnementales)	66 67 68		
Innovations dans l'organisation du travail	Refonte de processus (ex : réorganisation approfondie, BPR ou "re-engineering",...) Décentralisation et répartition des pouvoirs (ex : "empowerment") Réduction de la pyramide hiérarchique (moins de niveaux hiérarchiques,...) Réduction de la taille des unités (méthode dite du "Down sizing") Travail en équipes, travail coopératif (travail en groupe à distance, "groupware",...) Externalisation de certaines fonctions (ex : "outsourcing", infogérance...) Rapatriement d'activité ou reprise de sous-traitance	69 70 71 72 73 74 75		
Innovations dans la gestion	Gestion par projet (gestion des délais et des coûts, "reporting",...) Conception de produits en partant du prix (démarche "Design to cost",...) Évaluation par des études comparatives (ex : utilisation des méthodes de "benchmarking",...) Simplification du processus (ex : "deconting", analyse de la valeur des processus,...)	76 77 78 79		
Autres innovations organisationnelles	Autres	80		

5 - INNOVATIONS SOCIALES

A **B**

Innovations dans la gestion des temps et de l'espace (Flexibilité sociale)	Travail avec des équipes multiculturelles (filiales, partenaires, clients, fournisseurs,...) Nouveaux types d'aménagement et de réduction du temps de travail (ex : 35 heures, horaire annuel, ...) Développement du temps partiel Systèmes divers de compte épargne-temps Travail en équipes (ex : 2 équipes, 3 équipes,...) Nouveaux types d'astreinte (ex : astreinte "de fait" avec téléphone mobile,...) Travail délocalisé E-travail et télétravail à domicile (ex : 100% à domicile) Télétravail nomade (partie au bureau, à domicile, chez le client, dans le train...)	81 82 83 84 85 86 87 88 89		
Innovations dans les systèmes d'évaluation de performances, de rémunération et de promotion	Nouveaux systèmes de notation, d'évaluation et de promotions (360°, quotas par niveau de notes...) Individualisation des rémunérations Nouveaux principes de rémunérations (ex : avec partie fixe, parties variables,...) Nouveaux types d'intéressement aux résultats	90 91 92 93		
Innovations dans la gestion des emplois et de la formation	Nouveaux outils d'anticipation des emplois et des compétences (GPEC, ...) Orientation professionnelle (ex : bilan de compétences,...) Types de contrats (ex : CDD, contrats de qualification ou d'apprentissage, intérimaires,...) Nouvelles modalités de formation (ex : droit individuel à 20h/an, tutorat, monitorat, formation/action, ...) Nouveaux outils pédagogiques (ex : cédérom pour autoformation, multimédia, e-learning,...) Évolution structure de population (ex : départs massifs en retraite, rajeunissement, féminisation, masculinisation)	94 95 96 97 98 99		
Autres innovations sociales	Autres	100		

Nombre d'innovations induisant des évolutions de :

vos conditions de travail **A** vos compétences **B**

A la fin de votre analyse, marquez dans ces cases le total des croix colonne par colonne.



Comment analyser les résultats de ce test de lucidité n°1?

Conclusion 1 - Vous venez de repérer le système d'innovations spécifique à votre travail : quel est le nombre de croix (colonne A + colonne B) que vous avez marquées?

- * Si ce nombre est inférieur à 4 : vous travaillez dans un environnement très peu innovant. Etes - vous vraiment lucide?
- * Si ce nombre est compris entre 4 et 8 : vous travaillez dans un environnement assez innovant, et il faut vous préparer à ces changements, ... ou agir pour éviter que ces innovations se mettent en place si vous les trouvez indésirables.
- * Si ce nombre est supérieur à 8 : vous travaillez dans un environnement qui bouge beaucoup, et il faut vous préparer et agir, collectivement et individuellement, pour pouvoir vivre sans trop de problèmes toutes ces nombreuses innovations.

Conclusion 2 : Quelles sont les 3 innovations les plus importantes, pour les 3 prochaines années?

- * Innovations n°1 : (n° de ligne + désignation) ::.....
- * Innovations n°2 : (n° de ligne + désignation) ::.....
- * Innovations n°3 : (n° de ligne + désignation) ::.....

Ce sont ces 3 innovations dont il vous faut vous rappeler car il faut particulièrement en tenir compte dans l'analyse de votre travail.

Remarque importante concernant tous les tests de ce document : comment réaliser ces tests de lucidité?

- * Les tests peuvent se faire individuellement
- * Ils peuvent aussi se faire en groupe (même entreprise, même service), ce qui est beaucoup plus intéressant car les échanges permettent de mettre en valeur plus facilement les innovations importantes pour chacun et chacune et pour le groupe : en effet, il est important de distinguer les innovations qui ne concernent qu'un seul individu et les innovations qui concernent un groupe (voir le tableau de bord collectif en page 28)
- * Il peut aussi se faire dans le cadre d'institutions comme le CHSCT ou la section syndicale, pour repérer les innovations importantes pour les salariés de l'ensemble de l'entreprise, ou de tel ou tel service.

TEST de LUCIDITE n°2 : 10 minutes de réflexion

Comment réagissez - vous aux grandes évolutions des conditions de travail liées à la société de l'information ?

Il s'agit de parcourir cette liste de 12 évolutions du travail liées à la société de l'information et de marquer par une croix la manière dont vous ressentez personnellement ces évolutions, afin de prendre conscience de la variété possible des réactions des autres salarié(e)s: ce que je ressens n'est pas forcément ce que l'autre ressent.

	Cette évolution concerne - t - elle votre travail actuel?		Si oui, comment ressentez -vous personnellement cette évolution?			
	OUI	NON	Je ressens cette évolution de manière positive	Je ressens cette évolution de manière négative	Ambivalence : positive et négative	Pas d'opinion
1 - ABSTRACTION NUMERIQUE <i>(données et modes d'emploi sont visualisés et écrits sur un écran)</i>						
2 - INTERACTIVITÉ <i>(dialogue homme/machine selon la logique du logiciel dont le mode d'emploi arborescent est à découvrir par apprentissage)</i>						
3 - ABONDANCE <i>(très nombreuses données écrites et multimédia mises à notre disposition)</i>						
4 - CHRONOPHAGIE <i>(en particulier liée aux temps d'apprentissage obligatoire longs et sans fin)</i>						
5 - LOGIQUE CONTRACTUELLE <i>(respect de la LETTRE plus que de l'ESPRIT d'une procédure ou d'un contrat écrit)</i>						
6 - QUALITÉ TENDUE <i>(bien faire du premier coup sans stock de sécurité en respectant des délais courts)</i>						
7 - VULNÉRABILITÉ <i>(multiplication des pannes dues à la complexité technique et à la cybercriminalité)</i>						
8 - RESEAUX <i>(agir à distance : ex : travail en équipe virtuelle ex : jouer en équipe virtuelle)</i>						
9 - NOMADISME <i>(interpénétration vie professionnelle / vie privée ex : e-travail)</i>						
10 - TRANSPARENCE <i>(tout ce qui est sur les réseaux est transparent car numérisé et stockable)</i>						
11 - POLYVALENCE <i>(la maîtrise des technologies n'est qu'une compétence parmi d'autres)</i>						
12 - CYBER HIERARCHIE <i>(coordonner, contrôler, aider à distance des équipes virtuelles)</i>						

Comment analyser les résultats de ce test? (voir page précédente)

Conclusion 1 - Vous venez de réfléchir à vos réactions concernant des évolutions plus ou moins récentes pour votre métier

* Vous constatez chez vous une majorité de réactions POSITIVES : ce point de vue est - il partagé autour de vous (dans votre entreprise, dans votre service,...) ou êtes - vous un cas particulier?

.....
.....

* Vous constatez chez vous une majorité de réactions NEGATIVES : ce point de vue est - il partagé autour de vous ou êtes- vous un cas particulier?

.....
.....

* Vous constatez chez vous une majorité de réactions "AMBIVALENTES", c'est à dire à la fois positives et négatives. Avez -vous des explications pour cette ambivalence?

.....
.....

Conclusion 2 (si vous mettez en commun les résultats individuels) : Quelles sont les réactions communes au groupe ?

* dans tout groupe (entreprise, service, métier, ...) on trouve à la fois des réactions individuelles et des réactions communes sur lesquelles vont s'appuyer les actions collectives. Il faut essayer de repérer ces réactions communes.

.....
.....
.....
.....
.....

TEST de LUCIDITE n°3 : 15 minutes de réflexion

**Mesure de la charge de travail : comment évoluent
votre charge de travail PRESCRITE et votre charge de travail REELLE ?**

1) Analyse de votre charge de travail PRESCRITE

En s'appuyant sur les travaux de l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), on distingue en général, trois types de charges de travail :

- 1 - la charge prescrite
- 2 - la charge réelle
- 3 - la charge ressentie

La charge prescrite est la charge fixée par l'entreprise.

Elle est plus ou moins formalisée : elle peut être indiquée par écrit (par exemple dans le contrat de travail, ou la définition de poste), ou par oral par la hiérarchie.

La charge de travail peut être prescrite DIRECTEMENT : cadences à tenir, quantités à produire, nombre de dossiers à traiter, nombre de malades à prendre en charge, ...

Elle peut aussi être prescrite INDIRECTEMENT : par des objectifs quantitatifs de résultats (augmentation de 10 % du chiffre d'affaires dans l'année) ou des objectifs qualitatifs (taux de pannes, taux de satisfaction du client, ...) , ou des objectifs de comportement (être souriant, ...).

Question 1-1 : comment est fixée votre charge de travail PRESCRITE par l'entreprise ?(entourer la réponse choisie)

Ma charge est fixée directement **Ma charge est fixée indirectement** **Ma charge n'est pas fixée explicitement**

Question 1-2 : indiquer ci-dessous, le plus précisément possible, de quelles manières est prescrite aujourd'hui votre charge de travail par l'entreprise (cela vous permettra d'en analyser l'évolution dans le temps)?

.....
.....
.....

Question 1-3 : comment considérez-vous votre charge de travail prescrite ACTUELLEMENT ?

La charge est très faible **Faible** **Normale** **Forte** **Très forte**

Question 1-4 : comment considérez-vous l'évolution, depuis 1 an, des objectifs prescrits, de votre charge prescrite de travail, des moyens et des temps qui vous sont alloués pour réaliser cette charge prescrite ?

<input type="checkbox"/> Objectifs prescrits en forte baisse	<input type="checkbox"/> Faible baisse	<input type="checkbox"/> Stable	<input type="checkbox"/> Faible hausse	<input type="checkbox"/> Forte hausse
<input type="checkbox"/> Charge prescrite en forte baisse	<input type="checkbox"/> Faible baisse	<input type="checkbox"/> Stable	<input type="checkbox"/> Faible hausse	<input type="checkbox"/> Forte hausse
<input type="checkbox"/> Moyens prescrits en forte baisse	<input type="checkbox"/> Faible baisse	<input type="checkbox"/> Stable	<input type="checkbox"/> Faible hausse	<input type="checkbox"/> Forte hausse
<input type="checkbox"/> Temps prescrits en forte baisse	<input type="checkbox"/> Faible baisse	<input type="checkbox"/> Stable	<input type="checkbox"/> Faible hausse	<input type="checkbox"/> Forte hausse

Question 1-5 : indiquer ci-dessous, le plus précisément possible, quels sont les facteurs qui vous permettent d'évaluer l'évolution de l'ensemble « objectifs prescrits, charge de travail prescrite, moyens prescrits, temps prescrits » :

.....
.....
.....

2) Analyse de votre charge de travail REELLE

Le travail réel est souvent très différent du travail prescrit.

Question 2-1 : indiquer ci-dessous, le plus précisément possible, les différences que vous constatez entre « charge prescrite » et « charge réelle » dans votre propre travail quotidien?

.....
.....
.....

Question 2-2 : pouvez-vous mesurer votre charge de travail réelle? (entourer la réponse choisie)

Oui, facilement **Oui, difficilement** **Non, c'est impossible**

Question 2-3 : indiquer ci-dessous, le plus précisément possible, de quelles manières vous pouvez mesurer votre charge de travail réelle (cela vous permettra d'en analyser l'évolution dans le temps)?

.....
.....
.....

Question 2-4 : comment considérez-vous l'évolution, depuis 1 an, des objectifs réels, de votre charge réelle de travail, des moyens et des temps qui vous sont réellement alloués pour réaliser cette charge prescrite ?

<input type="checkbox"/> Objectifs réels en forte baisse	<input type="checkbox"/> Faible baisse	<input type="checkbox"/> Stable	<input type="checkbox"/> Faible hausse	<input type="checkbox"/> Forte hausse
<input type="checkbox"/> Charge réelle en forte baisse	<input type="checkbox"/> Faible baisse	<input type="checkbox"/> Stable	<input type="checkbox"/> Faible hausse	<input type="checkbox"/> Forte hausse
<input type="checkbox"/> Moyens réels en forte baisse	<input type="checkbox"/> Faible baisse	<input type="checkbox"/> Stable	<input type="checkbox"/> Faible hausse	<input type="checkbox"/> Forte hausse
<input type="checkbox"/> Temps réels en forte baisse	<input type="checkbox"/> Faible baisse	<input type="checkbox"/> Stable	<input type="checkbox"/> Faible hausse	<input type="checkbox"/> Forte hausse

Question 2-5 : indiquer ci-dessous, le plus précisément possible, quels sont les facteurs qui vous permettent d'évaluer l'évolution de l'ensemble « objectifs réels, charge de travail réelle, moyens réels, temps réels » :

.....
.....
.....

Comment analyser les résultats de ce test?

Conclusion 1 : il est très difficile d'évaluer QUANTITATIVEMENT la « charge de travail prescrite » et la « charge réelle », en particulier dans les métiers du tertiaire et la plupart des métiers de cadres...

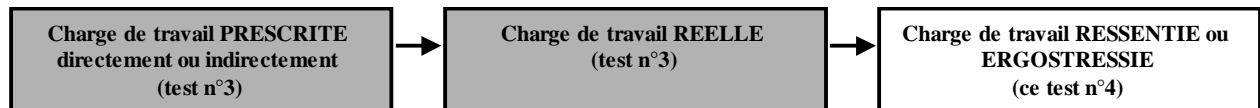
Conclusion 2 : pourtant chacun et chacune d'entre nous a eu l'occasion de dire : « Ma charge de travail augmente, ma charge diminue... » car la mesure QUALITATIVE de ce que l'on ressent joue un rôle très important dans notre évaluation de notre charge de travail et, plus généralement, de nos conditions de travail

C'EST POURQUOI, IL FAUT ESSAYER DE CALCULER PLUS PRECISEMENT LE NIVEAU DE LA « CHARGE DE TRAVAIL RESSENTIE » ou ERGOSTRESSIE et de REPERER LES SOURCES DE CETTE ERGOSTRESSIE (voir test suivant).

TEST de LUCIDITE n°4 : 20 minutes de réflexion

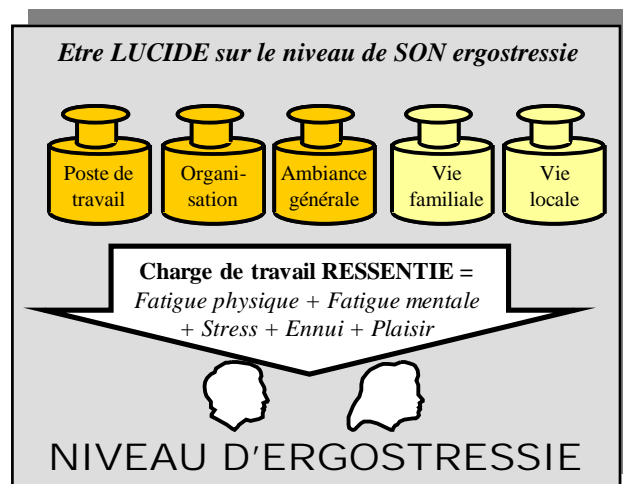
Mesure de la charge de travail ressentie : quels sont les facteurs qui sont importants pour VOTRE niveau d'ergostressie (sources de charge physique, charge mentale, stress, ennui et plaisir)?

L'ERGOSTRESSIE² est la mesure de la charge ressentie par un individu, obtenue en tenant compte de la fatigue physique, de la fatigue mentale et cognitive, du stress, de l'ennui et du plaisir liés aux activités professionnelles et extra - professionnelles.



Il est surtout important de rechercher les sources de cette ergostressie réparties en 4 familles de critères :

1. Ergostressie induite par les caractéristiques du POSTE DE TRAVAIL (postures et manipulations, environnement du poste de travail, risques professionnels, déplacements,...)
2. Ergostressie induite par l'ORGANISATION DE L'ENTREPRISE (intérêt du travail, responsabilité, statut, hiérarchie, relations avec les clients, méthodes de gestion, ...)
3. Ergostressie induite par l'AMBIANCE GENERALE, liée à l'environnement (métier, entreprise, ...)
4. Ergostressie induite par les ACTIVITES EXTRA PROFESSIONNELLES familiales et locales, car on ne peut isoler l'ergostressie liées aux activités professionnelle et l'ergostressie liées aux activités extra professionnelles se combinent.



92 facteurs sont pris en compte, facteurs matériels ou physico-chimiques (bruits, irradiation, ...) ou facteurs psychosociaux (horaires, cadences, ...). Cette approche multicritères permet d'évaluer le niveau d'ergostressie sur une "échelle d'ergostressie" graduée de 1 à 10, et d'analyser les composantes de cette ergostressie (c'est ce que fait par exemple le logiciel LUCIDITE 1,2, 3 ©.accessible gratuitement sur le site www.ergostressie.com). L'utilisation d'un indicateur synthétique permet de réaliser une évaluation ponctuelle à un moment donné, mais aussi de suivre son évolution dans le temps. Il est donc ensuite possible d'agir sur ces causes si le besoin s'en fait sentir.

Comment réaliser ce test n°4 ?

Pour ce test n°4, il faut parcourir la liste suivante qui regroupe 92 facteurs permettant d'analyser les conditions de travail : pour chaque ligne, marquer une croix dans la colonne correspondante si la charge physique que vous ressentez, la charge mentale, le stress, l'ennui ou le plaisir sont importants, sinon ne rien mettre. Puis marquer par une flèche l'évolution depuis 1 an.

² Ergostressie (du grec ergon - le travail physique et de l'anglais stress - la tension).

- * Par exemple, ligne 4 : je ne mets aucune croix, car, dans ma situation, ce facteur n'est pas important.
- * Par exemple, ligne 18 : je mets une croix dans les 2 colonnes A et C car dans ma situation, les déplacements sont à la fois une source de fatigue physique et de stress. Puis je mets aussi une croix et une flèche en colonne E, car les déplacements sont aussi sources de plaisir pour moi, et ce plaisir a augmenté depuis 1 an.
- * Par exemple, ligne 32 : je mets une croix dans la colonne C car, dans ma situation, les délais "clients" sont pour moi une source de stress et je mets aussi une flèche vers le haut car le stress lié à ce critère tend à augmenter.

EXEMPLES

4	Charge liée aux gestes répétitifs imposés
18	Charge liée aux nombreux voyages et déplacements (voiture, train, avion, ...)
32	Charge liée au respect de délais trop courts (urgences, retard,...)

Mettre une croix dans chaque case correspondant à un facteur important pour vos conditions de travail (+ flèche si évolution)				
Facteur source de fatigue PHYSIQUE	Facteur source de fatigue MENTALE	Facteur source de STRESS	Facteur source d'ENNUI	Facteur source de PLAISIR
A	B	C	D	E
X		X		X
		X		

1 - FACTEURS DE CHARGE LIÉS AU POSTE DE TRAVAIL

1 - 1 CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AUX POSTURES ET MANIPULATIONS

1	Charge liée aux manipulations (charges lourdes, difficiles à porter...)				
2	Charge liée aux postures (debout, à genoux...) ou déplacements à pied				
3	Charge liée aux vibrations				
4	Charge liée aux gestes répétitifs imposés				
5	Charge liée aux cadences imposées par la machine ou le système				
6	Charge liée au confinement				
7	Charge liée aux nuisances sonores subies (bruits, musique, ...)				
8	Charge liée aux nuisances thermiques subies (y compris climatisation)				

1 - 2 CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AUX RISQUES POTENTIELS PROFESSIONNELS SUBIS

9	Charge liée aux risques d'accidents sur le lieu du travail (machines tournantes, ...)				
10	Charge liée aux risques liés au trajet (accident, agression, ...)				
11	Charge liée aux risques dans les déplacements professionnels (accidents de circulation, ...)				
12	Charge liée aux risques des rayonnements ionisants (nucléaires,...)				
13	Charge liée aux risques chimiques (acides, amiante, silices...) ou biologiques				
14	Charge liée aux risques des produits cancérigènes (autres que le tabac)				
15	Charge liée aux risques du tabac (tabagisme actif ou passif)				
16	Charge liée aux risques électriques				
17	Charge liée aux autres risques (ex : agences bancaires, judiciarisation, ...)				

1 - 3 CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AUX DÉPLACEMENTS ET VOYAGES (à dominantes physiques)

18	Charge liée aux voyages et déplacements professionnels (voiture, train, avion, ...)				
19	Charge liée aux repas professionnels au restaurant				
20	Charge liée aux nuits ou aux week ends hors domicile				

1 - 4 CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AUX HORAIRES ET À L'ENVIRONNEMENT HUMAIN

21	Charge liée à la durée du temps de travail (voir aussi tests 5 à 9)				
22	Charge liée aux horaires hors rythmes chronobiologiques (travail posté, de nuit,...)				
23	Charge liée aux horaires hors rythmes sociaux (samedi, dimanche,...)				
24	Charge liée aux variations des horaires (flexibilité liée aux commandes,...)				
25	Charge liée au contact avec le public (foule, agressivité, solitude, isolement,...)				

2 - FACTEURS DE CHARGE LIÉS À L'ORGANISATION

2 - 1 INTÉRÊT DU TRAVAIL, OBJECTIFS, NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET D'AUTONOMIE

26	Charge liée à l'intérêt de la mission (travail considéré comme intéressant ou pas ?)				
27	Charge liée aux responsabilités personnelles à assumer				
28	Charge liée aux marges de liberté				
29	Charge liée aux objectifs à atteindre (surcharge ou sous-charge - voir test 3?)				
30	Charge liée aux moyens accordés pour réaliser les objectifs (budget, pouvoir, ...)				
31	Charge liée au temps accordé pour réaliser les objectifs				
32	Charge liée au respect de délais trop courts (urgences, retard,...)				
33	Charge liée aux risques d'erreurs possibles (attention permanente nécessaire, ...)				

Mettre une croix dans chaque case correspondant à un facteur important pour vos conditions de travail (+ flèche si évolution)				
Facteur source de fatigue PHYSIQUE	Facteur source de fatigue MENTALE	Facteur source de STRESS	Facteur source d'ENNUI	Facteur source de PLAISIR
A	B	C	D	E

2 - 1 INTÉRÊT DU TRAVAIL, OBJECTIFS, NIVEAU DE RESPONSABILITÉ ET D'AUTONOMIE (suite et fin)				
34	Charge liée à la diversité des thèmes abordés (trop grande diversité ou routine)			
35	Charge liée à la durée des tâches (tâches trop courtes ou trop longues)			
36	Charge liée à la variété des compétences (multicompétence ou taylorisation?)			
2 - 2 CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AU STATUT, A L'EQUIPE ET AUX RAPPORTS HIÉRARCHIQUES				
37	Charge liée au type de statut individuel (CDI, CDD, intérimaire, précaire,...)			
38	Charge liée aux relations avec l'équipe de travail (collègues, hiérarchie, ...)			
39	Charge liée aux risques de violence et de harcèlement (moral, sexuel, ...)			
40	Charge liée au type de soutien apportée par l'équipe (trop fort ou trop faible?)			
41	Charge liée au travail en équipe physique et réelle (réunions,...)			
42	Charge liée au travail en équipe virtuelle (travail coopératif, télétravaux,...)			
2 - 3 CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AU TRAVAIL SUR POSTE ROBOTISÉ OU INFORMATISÉ				
43	Charge liée au travail sur la représentation abstraite de la réalité et non la réalité			
44	Charge liée au travail interactif : interactivité homme/machine			
45	Charge liée à la nécessité d'une grande rapidité de réaction dans la réponse			
46	Charge liée au travail sur des systèmes vulnérables (pannes et incidents)			
47	Charge liée au travail individuel à distance (Télétravail, télétravail mixte,...)			
48	Charge liée à la transparence des systèmes numérisés (contrôles,...)			
49	Charge liée à l'ergonomie (physique du poste de travail et/ou ergonomie des logiciels)			
50	Charge liée à l'intégration des logiciels (en particulier les logiciels du type PGI, ERP, ...)			
51	Charge liée à l'interpénétration vie professionnelle/vie privée induite par les technologies portables			
2 - 4 CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AUX RELATIONS AVEC LES CLIENTS ET LES FOURNISSEURS				
52	Charge liée aux relations avec les clients et objectifs de vente à respecter			
53	Charge liée aux méthodes commerciales (CRM, marketing viral, ...)			
54	Charge liée aux relations avec les fournisseurs			
55	Charge liée aux comparaisons permanentes (benchmarking externe ou interne)			
56	Charge liée à la généralisation des rapports clients/fournisseurs en interne			
2 - 5 CONDITIONS DE TRAVAIL LIÉES AUX MÉTHODES GÉNÉRALES D'ORGANISATION DU TRAVAIL				
57	Charge liée à la coexistence de la logique de l'honneur et de la logique contractuelle			
58	Charge liée au cumul des réorganisations et restructurations			
59	Charge liée à la gestion en flux tendu avec zéro stock			
60	Charge liée à la gestion par projet			
61	Charge liée aux autres méthodes d'organisation (gestion par objectifs, évaluation 360°, ...)			

3 - FACTEURS DE CHARGE LIÉS À L'AMBIANCE GÉNÉRALE


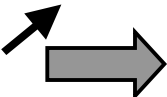
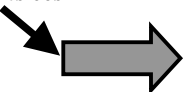
3 - 1 AMBIANCE AU NIVEAU DU MÉTIER : SENS DU TRAVAIL, STATUT, FORMATION				
62	Réalisation d'une vocation personnelle profonde			
63	Sens et utilité du travail (à quoi sert mon travail?)			
64	Image du métier pour les autres (métier valorisant? reconnu?)			
65	Manière dont les efforts et les compétences sont reconnus			
66	Montant de la rémunération			
67	Modalités de la rémunération (fixe, individualisée, liée aux résultats,...)			
68	Possibilité de réaliser facilement des Bilans de compétence			
69	Volume des formations annuelles (nombre et durée des formations)			
70	Possibilité de déroulement de carrière (promotions, diversification...)			
3 - 2 AMBIANCE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE : STATUT ET SITUATION ÉCONOMIQUE				
71	Type de statut (entreprise privée, publique, Administration, association,...)			
72	Résultats économiques (résultats de l'entreprise, bénéfices,...)			
73	Projets d'évolutions stratégiques (alliances, absorption, restructuration,...)			
74	Plan social en cours ou en projet			

Mettre une croix dans chaque case correspondant à un facteur important pour vos conditions de travail (+ flèche si évolution)				
Facteur source de fatigue PHYSIQUE	Facteur source de fatigue MENTALE	Facteur source de STRESS	Facteur source d'ENNUI	Facteur source de PLAISIR
A	B	C	D	E

3 - 3 AMBIANCE AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE : SITUATION SOCIALE ET RAPPORTS SOCIAUX				
75	Possibilité de droit d'expression individuelle ou collective			
76	Possibilité de droit d'expression collective et syndicale			
77	Transparence du système d'informations			
78	Fonctionnement des instances représentatives (Comité d'entreprise,...)			
79	Manière de gérer les conflits			
3 - 4 AMBIANCE AU NIVEAU DU SECTEUR PROFESSIONNEL				
80	Situation économique du secteur professionnel (commerce, aéronautique,...)			
81	Valorisation et image de marque du secteur professionnel			
82	Peur du chômage (pour soi ou pour les autres)			

4 - FACTEURS DE CHARGE EXTRA-PROFESSIONNELS

4 - 1 ACTIVITÉS FAMILIALES				
83	Charge liée aux trajets domicile/lieu de travail			
84	Charge liée aux problèmes concernant sa santé et/ou celle des membres de la famille			
85	Charge liée aux activités concernant les enfants (loisirs, aides aux devoirs,...)			
86	Charge liée aux activités concernant le reste de la famille (parents, beaux parents,...)			
87	Charge liée aux repas (cuisine, vaisselle,...)			
88	Charge liée à l'achat de nourriture ("courses" dans les supermarchés,...)			
89	Charge liée aux autres achats (vêtements, meubles,...)			
90	Charge liée à l'entretien du foyer (problèmes financiers, ménage, bricolage, jardinage, ...)			
4 - 2 ACTIVITÉS SOCIALES ET LOCALES				
91	Charge liée aux activités associatives (musique, sport, chasse, pêche,...)			
92	Charge liée aux autres activités (politiques, syndicales, religieuses,...)			

<p>Niveau d'ergostressie actuel : à la fin de votre analyse, marquez dans ces cases le total des croix (X) , colonne par colonne.</p> 	A	B	C	D	E
	Facteurs sources de fatigue PHYSIQUE	Facteurs sources de fatigue MENTALE	Facteurs sources de STRESS	Facteurs sources d'ENNUI	Facteurs sources de PLAISIR
<p>Evolution depuis 1 an : à la fin de votre analyse, marquez dans ces cases le total des flèches vers le haut (croissance) colonne par colonne.</p> 	A	B	C	D	E
	Facteurs sources de fatigue PHYSIQUE	Facteurs sources de fatigue MENTALE	Facteurs sources de STRESS	Facteurs sources d'ENNUI	Facteurs sources de PLAISIR
<p>Evolution depuis 1 an : à la fin de votre analyse, marquez dans ces cases le total des flèches vers le bas (décroissance) colonne par colonne.</p> 	A	B	C	D	E
	Facteurs sources de fatigue PHYSIQUE	Facteurs sources de fatigue MENTALE	Facteurs sources de STRESS	Facteurs sources d'ENNUI	Facteurs sources de PLAISIR

Remarque1 : des mots pour dire les maux...

Cette liste de 92 facteurs peut apparaître à certains comme longue et indigeste ! Cette longueur vient du fait qu'elle veut être un "outil de formation" donnant à chacun et à chacune des "mots pour dire les maux". Elle s'appuie sur un vocabulaire, qui peut être adapté à chaque type d'entreprise et d'administration.

Comment analyser les résultats de cet test? (voir pages précédentes)

En partant de vos données, le logiciel LUCIDITE 1, 2, 3 © peut calculer le niveau d'ergostressie et établir un premier diagnostic de vos conditions de travail. Mais vous pouvez aussi faire une analyse "visuelle" en complétant les questions suivantes.

Conclusion 1 : FATIGUE PHYSIQUE : Quel vous paraît - être votre niveau de charge physique et son évolution depuis 1 an ?

Niveau très faible	Faible	Normal	Assez Fort	Fort	Très fort
Evolution très faible	Faible	Normale	Assez Forte	Forte	Très forte

- * Parmi les 92 facteurs, quels sont les 3 facteurs de charge physique les plus importants, pour vous?
- * Facteur de fatigue physique n°1 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur de fatigue physique n°2 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur de fatigue physique n°3 : (n° de ligne + désignation) :

Conclusion 2 : FATIGUE MENTALE : Quel vous paraît - être votre niveau de charge mentale et son évolution ?

Niveau très faible	Faible	Normal	Assez Fort	Fort	Très fort
Evolution très faible	Faible	Normale	Assez Forte	Forte	Très forte

- * Parmi les 92 facteurs, quels sont les 3 facteurs de fatigue mentale les plus importants, pour vous?
- * Facteur de fatigue mentale n°1 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur de fatigue mentale n°2 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur de fatigue mentale n°3 : (n° de ligne + désignation) :

Conclusion 3 : STRESS : Quel vous paraît - être votre niveau de stress et son évolution ?

Niveau très faible	Faible	Normal	Assez Fort	Fort	Très fort
Evolution très faible	Faible	Normale	Assez Forte	Forte	Très forte

- * Parmi les 92 facteurs, quels sont les 3 facteurs de stress les plus importants, pour vous?
- * Facteur de stress n°1 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur de stress n°2 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur de stress n°3 : (n° de ligne + désignation) :

Conclusion 4 : ENNUI : Quel vous paraît - être la fréquence des moments où vous ressentez de l'ennui et son évolution?

Fréquence très faible	Faible	Normale	Assez Forte	Forte	Très forte
Evolution très faible	Faible	Normale	Assez Forte	Forte	Très forte

- * Parmi les 92 facteurs, quels sont les 3 facteurs d'ennui les plus importants, pour vous?
- * Facteur d'ennui n°1 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur d'ennui n°2 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur d'ennui n°3 : (n° de ligne + désignation) :

Conclusion 5 : PLAISIR : Quel vous paraît - être votre niveau de plaisir et son évolution ?

Niveau très faible	Faible	Normal	Assez Fort	Fort	Très fort
Evolution très faible	Faible	Normale	Assez Forte	Forte	Très forte

- * Parmi les 92 facteurs, quels sont les 3 facteurs de plaisir les plus importants, pour vous?
- * Facteur de plaisir n°1 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur de plaisir n°2 : (n° de ligne + désignation) :
- * Facteur de plaisir n°3 : (n° de ligne + désignation) :

SYNTHESE : NIVEAU D'ERGOSTRESSIE :

Quel vous paraît - être votre niveau d'ergostressie et son évolution en intégrant les conclusions 1 à 5 de la page précédente ?

Niveau très faible

Faible

Normal

Assez Fort

Fort

Très fort

Evolution très faible

Faible

Normale

Assez Forte

Forte

Très forte

Exemple de représentation

(ici ce niveau tend à augmenter)



A quel niveau estimez-vous VOTRE ergostressie ?

Quelle est l'évolution de VOTRE ergostressie ?



Ce niveau estimé par vous, sur une échelle de 0 à 10, peut être comparé à celui calculé par le logiciel LUCIDITE 1, 2, 3 ©

Mais il est évident que, plus que le « niveau » toujours discutable, ce sont les facteurs sources d'augmentation ou de diminution de ce niveau d'ergostressie qui sont importants à repérer afin de pouvoir réfléchir et agir, individuellement et collectivement, sur chacun d'eux.

Il est intéressant de mettre en commun les résultats individuels de ce test n°4:

- * pour prendre conscience de la diversité des facteurs considérés comme importants par les uns et les autres
- * pour pouvoir agir personnellement sur les facteurs négatifs mis en valeur par vous seul(e)
- * pour agir collectivement sur les facteurs négatifs partagés par la majorité du groupe

TEST de LUCIDITE n°5 : 5 minutes de réflexion

Quel est VOTRE temps de travail CONTRACTUEL annuel ?

Nous réfléchissons plus loin sur le temps de travail réel des salariés en général, et des cadres en particulier (voir tests n°7 et 8). Ce test porte sur le temps de travail ANNUEL et CONTRACTUEL des salariés, c'est à dire le temps théorique pour beaucoup d'entre eux.

a) Pour les salariés (en général des cadres, mais aussi des non-cadres car la loi Fillon II a autorisé le « forfait annuel » pour des salariés non-cadres) ayant un forfait annuel soit en heures soit en jours : compléter seulement les lignes K2, K9 et K10 dans le tableau ci-dessous, après avoir consulté votre contrat de travail ou son avenant sur le temps de travail.

b) Pour les salariés "occupés selon l'horaire collectif", c'est un peu plus long : compléter les lignes 1 à 10.

En colonne A, vous trouverez un exemple chiffré : il vous faut compléter la colonne B.

Remarque : vous trouverez une grille « papier » (téléchargeable) et une grille "interactive" (les calculs sont faits automatiquement en partant de vos données) dans le site www.ergostressie.com.

	<i>Exemple chiffré</i>	VOTRE SITUATION PERSONNELLE
	<input type="text" value="A"/>	<input type="text" value="B"/>
K1 - Durée <u>contractuelle</u> du travail par jour (en heures)	<input type="text" value="7,5"/> heures par jour	<input type="text"/>
K2 - Nombre <u>contractuel</u> de jours de travail par semaine	<input type="text" value="5"/> jours / semaine	<input type="text"/>
K3 - Durée <u>contractuelle</u> du travail par semaine en heures (= K1 x K2)	<input type="text" value="37,5"/> heures par semaine	<input type="text"/>
K4 - Nbre <u>contractuel</u> de jours ouvrables par an (ex. = 365 - (52x2) - 8 j. fériés)	<input type="text" value="253"/> jours par an	<input type="text"/>
K5 - Nombre de jours de congés annuels par an (congés <u>légaux</u>)	<input type="text" value="25"/> jours par an	<input type="text"/>
K6 - Nbre <u>contractuel</u> de jours de congés supplémentaires : RTT, accord, ...	<input type="text" value="15"/> jours par an	<input type="text"/>
K7 - Nbre <u>contractuel</u> de jours d'astreintes par an	<input type="text" value="0"/> jours par an	<input type="text"/>
K8 - Nbre <u>contractuel</u> de jours de récupérations d'astreinte par an	<input type="text" value="0"/> jours par an	<input type="text"/>
K9 - Nombre <u>contractuel</u> de jours de travail/an (= K4-K5-K6+K7-K8)	213 jours par an	<input type="text"/>
K10- Durée <u>contractuelle</u> de travail par an (= K1 x K9)	1 598 heures par an	<input type="text"/>

Comment analyser les résultats de ce test?

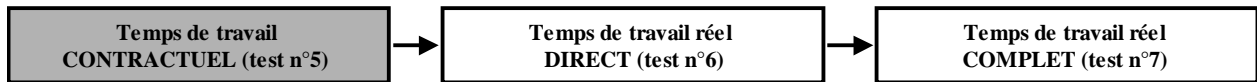
Conclusion 1 - Le calcul en durée annuelle ne nous est pas encore forcément familier. Mais il le devie ndra!

Conclusion 2 - Le rapport entre le nombre de jours et le nombre d'heures n'est pas mécanique, car pour beaucoup de « salariés au forfait » l'horaire journalier n'est pas précisé dans certains contrats rédigés uniquement en nombre de jours.

TEST de LUCIDITE n°6 : 10 minutes de réflexion

Quel est VOTRE temps de travail DIRECT réellement constaté?

Nous avons mesuré dans le test n°6 le temps de travail contractuel. Mais le temps de travail réel est souvent assez différent. Et le temps total consacré aux activités professionnelles encore plus différent. De même qu'en gestion, on calcule le coût direct et le coût complet, dans les rapports sociaux il est important de calculer le "temps de travail direct" et le "temps de travail complet".



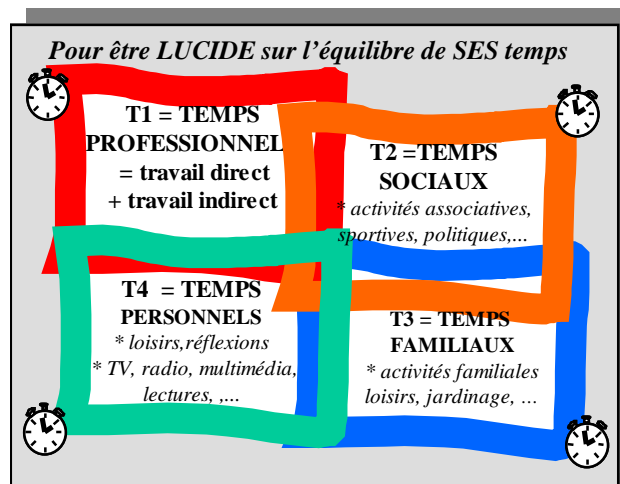
Le « temps de travail complet » « Temps professionnels totaux » est la somme du "temps de travail direct" et des temps professionnels induits liés au travail :

- Temps de travail direct :
 - temps de travail réel constaté (temps de présence dans l'entreprise ou chez les clients, les fournisseurs...)
 - temps de travail réel constaté à domicile, dans le train, dans l'hôtel, dans l'avion;
 - temps de disponibilité et d'astreinte pour l'entreprise...
 - Auquel on ajoute les temps professionnels "induits" :
 - trajets domicile/travail
 - lectures de la presse professionnelle
 - consultation de la messagerie, téléphones,...
- Ces temps sont bien liés au travail car ils disparaissent, en grande partie, si le travail n'existe plus (maladie, congés, chômage, retraite, ...).

Ce "temps de travail complet" donne une idée du temps réellement consacré à ses activités professionnelles sans toutefois prendre en compte le temps de préoccupation souvent très supérieur.

Quel est l'objectif des tests n°6 à 9 ?

L'objectif de ces tests est mettre en valeur, y compris de manière graphique, la répartition des temps des différentes activités professionnelles et extra - professionnelles:



- T1 = Temps consacré aux activités professionnelles : c'est à dire le "temps de travail complet"(test n°6 et 7)
- T2 = Temps consacré aux activités sociales non professionnelles : activités associatives, sportives, ... (test n°8)
- T3 = Temps consacré aux activités familiales et domestiques: ces activités vont beaucoup dépendre de la composition de la famille (test n°8)
- T4 = Temps personnels : parfois difficiles à distinguer des activités familiales (test n°8)
- La répartition en % des temps consacrés à ces 4 types d'activités permettant d'évaluer l'équilibre des temps (test n°9)

Ce test n°6 porte sur le temps de travail DIRECT réellement constaté des salariés.

En colonne A, vous trouverez un exemple chiffré : il vous faut compléter la colonne B.

Ce calcul est un peu compliqué, surtout pour les cadres, car il faut combiner les durées hebdomadaires (en jours et en heures)

et les durées annuelles (en jours et en heures) : mais être lucide sur son temps de travail est à ce prix !

CALCUL n°1 : temps de travail "direct" réellement constaté sur 1 semaine (choisir une semaine moyenne sans congé)		VOTRE SITUATION PERSONNELLE	
	Exemple chiffré		
	A	B	
C1 - Durée <u>constatée</u> du travail dans les locaux de l'entreprise (par semaine)	25 heures par semaine		11
C2 - Durée <u>constatée</u> sur les chantiers extérieurs	12 heures par semaine		12
C3 - Durée <u>constatée</u> du travail chez les partenaires (Clients, fournisseurs,...)	3 heures par semaine		13
C4 - Durée <u>constatée</u> des repas <u>professionnels</u>	3 heures par semaine		14
C5 - Durée <u>professionnelle constatée</u> dans les transports (voiture, avions,...)	3 (hors dom/tra)		15
C6 - Durée <u>professionnelle constatée</u> dans d'autres lieux (hôtel,...)	1 heures par semaine		16
C7 - Durée <u>constatée</u> de l' <u>activité professionnelle</u> au domicile (y compris <u>astreinte</u> si celle-ci est comptée dans le temps de travail)	3 heures par semaine		17
C8 - Autre durée <u>constatée</u> (spécifique au type d'activités, par exemple)			18
C9 - Nbre <u>constaté</u> d'heures de travail/semaine (= somme de C1 à C8)	50 heures par semaine		19
C10 - Nbre moyen <u>constaté</u> d'heures de travail / jour "ouvert" (= C9/K2) (1)	10 heures par jour		20
C19 - Quel est le temps consacré à la formation professionnelle sous forme de stages ou d'actions spécifiques parmi ces jours de travail <u>constatés</u> par an	5 jours par an		21

Puis il faut tenir compte des jours de congés ou de RTT qui n'ont pas été réellement pris pour avoir le nombre de jours réellement travaillés dans une année et mesurer le "temps de travail direct" réellement constaté dans une année.

CALCUL n°2 : temps de travail "direct" réellement constaté sur 1 année			
	A	B	
K9 - Rappel du nombre <u>contractuel</u> de jours de travail/an (voir la ligne 9 de l'exercice n°5 sur la durée contractuelle)	213 jours par an		22
C13 - Nombre de jours de congés <u>non pris</u> annuels (congés <u>légaux</u>)	1 jours par an		23
C14 - Nbre de jours de récupération <u>non pris</u> par an (RTT,...)	2 jours par an		24
C15 - Nbre de jours de récupération d'astreinte <u>non pris</u> par an	0 jours par an		25
C16 - Autres jours de congés ou de récupération <u>non pris</u> par an	0 jours par an		26
C17 - Nbre constaté de jours de travail/an (= K9 + (C13+C14+C15+C16))	216 jours par an		27
C18 - Durée annuelle constatée du travail en heures (= C17 x C10)	2 160 heures par an		28

TEST de LUCIDITE n°7 : 5 minutes de réflexion

Quel est VOTRE temps de travail COMPLET réellement constaté?

Nous avons mesuré dans le test précédent le temps de travail direct réellement constaté.

Cet test porte sur le temps de travail INDIRECT (ou temps professionnel induit) réellement constaté., qui permet de calculer le "TEMPS DE TRAVAIL COMPLET" ou « TEMPS PROFESSIONNELS TOTAUX », selon une démarche identique à la démarche de gestion financière qui distingue le «coût direct» et le «coût complet» d'un service ou d'un produit.

En colonne A, vous trouverez un exemple chiffré : il vous faut compléter la colonne B.

Remarque : vous trouverez une grille « papier » (téléchargeable) et une grille "interactive" sur écran (les calculs sont faits automatiquement en partant de vos données) dans le site www.ergostressie.com.

Calcul n° 1 : Temps de travail "indirect" réellement constaté sur 1 semaine (choisir une semaine moyenne sans congé)	<i>Exemple chiffré</i>		VOTRE SITUATION PERSONNELLE
	<input type="text" value="A"/>		<input type="text" value="B"/>
P1 - Durée quotidienne de transports domicile/travail (en heures par jour)	1	heures par jour	<input type="text"/>
P2 - Durée annuelle de transports domicile/travail (= P1 x C17)	216	heures par an	<input type="text"/>
<i>(Pour la valeur de C17 voir le calcul n°2 du test n°6)</i>			
P3- Durée de repas non-professionnels hors de son domicile (mais liés au travail et non déjà comptée en C4)	<input type="text" value="3,5"/>	heures par semaine	<input type="text"/>
<i>(Pour la valeur de C4 voir le calcul n°1 du test n°6)</i>			
P4 - Durée repas (= (P3 x C17/K2))	151	heures par an	<input type="text"/>
<i>(Pour la valeur de K2 voir l'exercice n°4)</i>			
P5 - Durée d'astreinte (si non déjà prise en compte en C7)	<input type="text"/>	heures par an	<input type="text"/>
<i>(Pour la valeur de C7 voir le calcul n°1 du test n°6)</i>			
P6 - Durée supplémentaire <u>non contractuelle</u> (téléphone mobile, Internet,...)	100	heures par an	<input type="text"/>
P7 - Durée de formation professionnelle (si non déjà comptée)	<input type="text"/>	heures par an	<input type="text"/>
P8 - Autres durées <u>non contractuelles</u> (lectures de journaux, ...)	<input type="text"/>	heures par an	<input type="text"/>
P9 - Durée activités professionnelles diverses (= somme de P5 à P8)	100	heures par an	<input type="text"/>
P10 - Durée activités PROFESSIONNELLES INDUITES (=P2+P4+P9)	467	heures par an	<input type="text"/>

Puis on calcule le temps de travail complet ou "Temps professionnels totaux"

Calcul n°2 : " Temps de travail "COMPLET" ou "Temps professionnels totaux" réellement constatés sur 1 année			
<i>On a maintenant tous les éléments pour calculer le "temps de travail complet" qui regroupe l'ensemble des activités professionnelles</i>			
<i>Temps de travail complet = Temps de travail direct + temps de travail indirect = Temps professionnels totaux</i>			
	A		B
T1 - TEMPS PROFESSIONNELS TOTAUX (= C18 + P10)	2 627	heures par an	<input type="text"/>
<i>(Pour la valeur de C18 voir le calcul n°2 du test n°6)</i>			

TEST de LUCIDITE n°8 : 10 minutes de réflexion

Quels sont VOS temps d'activités non - professionnelles?

Nous avons mesurer dans les 2 tests précédents les temps concernant les activités professionnelles. Ce test porte sur les autres activités : temps sociaux non - professionnels, temps domestiques et familiaux, temps personnels.

En colonne A, vous trouverez un exemple chiffré : il vous faut compléter la colonne B.

Remarque : vous trouverez une grille « papier » (téléchargeable) et une grille "interactive" (les calculs sont faits automatiquement en partant de vos données) dans le site www.ergostressie.com.

Calcul n°1 : Temps des activités sociales non - professionnelles (choisir une semaine moyenne)	<i>Exemple chiffré</i>	VOTRE SITUATION PERSONNELLE
	A	B
TS1 - Temps d'activités associatives (y compris sportives, culturelles,...)	1 heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
TS2 - Temps de militantisme hors entreprise (syndical, politique,...)	1 heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
TS3 - Temps d'activités religieuses ou philosophiques	1 heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
TS4 - Durée de formation professionnelle (si non déjà comptée)	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
TS5 - Autres activités sociales (y compris activités bénévoles)	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/> heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
T2 - TEMPS SOCIAUX (= (somme TS1 à TS5) x 52)	156 heures par an	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

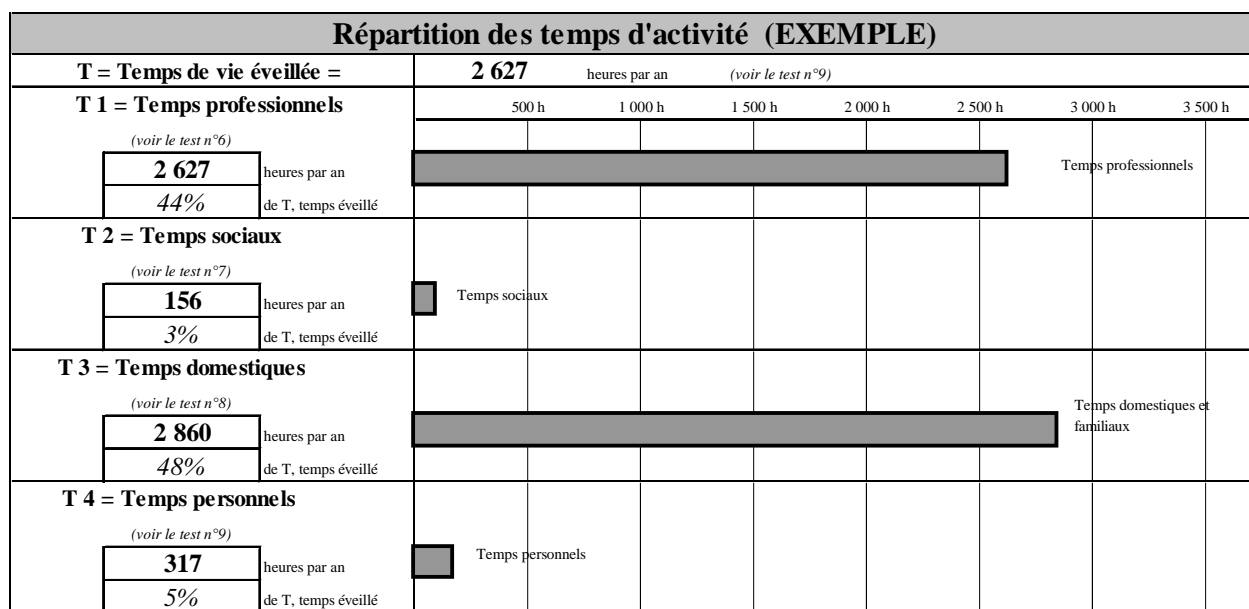
CALCUL n°2 : temps des activités familiales et domestiques (choisir une semaine moyenne)	A	B
TF1 - Temps consacré à la cellule familiale (éducation des enfants, loisirs,...)	14 heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
TF2 - Temps consacré à la préparation des repas (cuisine, vaisselle,...)	14 heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
TF3 - Temps consacré à l'entretien de la maison (ménage, lavage, repassage,...)	14 heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
TF4 - Temps consacré aux achats familiaux (nourriture, vêtements,...)	10 heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
TF5 - Autres temps familiaux (parents, santé,...)	3 heures par semaine	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
T3 - TEMPS FAMILIAUX (= (somme TF1 à TF5) x 52)	2 860 heures par an	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

CALCUL n°3 : temps des activités personnelles	A	B
<i>Cette évaluation des temps personnels "choisis" est très difficile. Mais ces temps peuvent être estimés en calculant la différence entre le "temps total de vie éveillée" et les temps consacrés aux activités professionnelles, sociales et familiales.</i>		
TT - Temps de vie par an (365 jours x 24 heures = 8 760 h.)	8 760 heures par an	<input style="width: 50px; height: 20px; text-align: center;" type="text"/>
TSO - Temps de sommeil par an (exemple 365 x 8 heures = 2 920 h.) (Exemple : 6 h par nuit = 2 190 h par an; 7 h = 2 555 h; 8 h = 2 920 h; 9 h = 3 285 h; 10 h = 3 650 h.)	2 800 heures par an	<input style="width: 50px; height: 20px; text-align: center;" type="text"/>
T - TEMPS DE VIE ÉVEILLÉE PAR AN (= 8 760 heures - TSO)	5 960 heures par an	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>
T4 - TEMPS PERSONNELS (= T - T1 - T2 - T3)	317 heures par an	<input style="width: 50px; height: 20px;" type="text"/>

TEST de LUCIDITE n°9 : 10 minutes de réflexion

Quelle est la répartition des temps de vos activités?

Cet test permet de faire la synthèse des tests 7, 8 et 9 et de comparer de manière graphique les temps professionnels, les temps sociaux non - professionnels, les temps domestiques et familiaux, et les temps personnels en % du temps éveillé.



Répartition de VOS temps d'activité (à compléter avec VOS données)							
T = Temps de vie éveillée =	heures par an (voir le test n°9)						
T 1 = Temps professionnels	500 h	1 000 h	1 500 h	2 000 h	2 500 h	3 000 h	3 500 h
(voir le test n°6) heures par an de T, temps éveillé							
T 2 = Temps sociaux (voir le test n°7) heures par an de T, temps éveillé							
T 3 = Temps domestiques (voir le test n°8) heures par an de T, temps éveillé							
T 4 = Temps personnels (voir le test n°9) heures par an de T, temps éveillé							

Comment analyser les résultats des tests 6 à 9?

Cet indicateur "Répartition des temps d'activités" permet de :

- être LUCIDE sur l'importance accordée à chaque activité
- mettre en lumière la difficulté à affecter certains temps : pour les uns certains temps seront ressentis comme des "temps de travail" et pour d'autres comme des temps de "loisirs";
- réfléchir aux différentes questions liées à cette répartition des temps : L'équilibre entre ces activités est-il satisfaisant? Pour moi? Pour mes proches? Quelles ont les actions individuelles et collectives me permettant d'améliorer cet équilibre?
- réfléchir aux évolutions dans le temps, par exemple d'une année sur l'autre.

TEST de LUCIDITE n°10 : 5 minutes de réflexion

Il s'agit de compléter le tableau de bord de la page précédente avec tous les résultats des différents tests (voir un modèle en page 2)

Comment analyser ce tableau de bord de VOS conditions de travail? (voir page suivante)

Conclusion 1 : il s'agit d'une auto évaluation regroupant les éléments "ressentis". Ce "ressenti" individuel n'est pas forcément une bonne représentation de la réalité, mais il est extrêmement important car il est à la base de votre "bien être".

Conclusion 2 : ces éléments synthétiques n'ont de sens que s'ils sont accompagnés de données plus analytiques qui recensent les différents facteurs explicatifs

- facteurs qui expliquent le niveau d'ergostressie (tests n°3 et 4)
- facteurs importants dans l'analyse du temps de travail complet (test n°7)
- facteurs importants dans l'analyse de la répartition des activités (tests n°8 et 9)

Conclusion 3 : il est important de mettre en commun tous ces éléments pour mettre en valeur

- les facteurs qui vous sont personnels
- les facteurs qui sont communs à tous et sur lesquels une action collective est nécessaire (voir le tableau de bord collectif dans les pages suivantes).

Quelles sont les utilisations possibles de ce tableau de bord ?

Intérêt pour le salarié: c'est un outil de formation et de LUCIDITE

C'est un outil de formation à l'analyse des conditions de travail en général, et des conditions personnelles de travail en particulier. Il aide chacun à être lucide sur ses conditions de travail, sachant que l'analyse de l'ergostressie et du temps de travail complet doit permettre à chacun de repérer les facteurs de charge sur lesquels il peut et il faut agir :

- Connaissance du vocabulaire permettant d'analyser les conditions de travail
- Prise de conscience de la répartition réelle de son temps (temps professionnels, temps sociaux, temps familiaux et domestiques, et temps personnels).
- Prise de conscience des composantes de la charge de travail et des causes réelles de l'ergostressie.
- Prise de conscience du degré de stress et de plaisir liés à son travail. Exemple: *quelles sont les activités qui me donnent le plus de stress (et pour lesquelles je suis probablement moins efficace)? Quelles sont les activités qui me donnent le plus de plaisir (et pour lesquelles je suis probablement plus efficace)?*
- Prise de conscience des domaines d'actions possibles pour le partage du travail et la création d'emplois (actions individuelles et/ou collectives). *La réduction du temps de travail a-t-elle diminuer mon ergostressie ? Quelles sont les évolutions organisationnelles ou comportementales pour qu'elle diminue?*
- Prise de conscience des domaines d'actions possibles, individuelles et/ou collectives, pour son équilibre et son développement personnels.
- Possibilité de mieux préparer les entretiens annuels

Intérêt pour l'entreprise : pouvoir négocier et agir avec des salariés conscients des causes de leur ergostressie

L'entreprise a intérêt à débattre du problème des conditions de travail (en particulier de celles des cadres) avec des salariés plus LUCIDES :

- les réunions sont plus constructives car chacun s'est formé à l'analyse multicritères en utilisant les grilles concernant les principaux facteurs d'analyse du temps et de l'ergostressie
- les réunions sont plus constructives car chacun s'appuie sur des éléments de réflexions "objectifs".
- Les variantes organisationnelles peuvent être envisagées car chacun est plus lucide sur les effets possibles de ces variantes.

Chaque salarié peut prendre conscience de l'évolution dans le temps, année après année, des différents facteurs : cette analyse peut être un élément, par exemple, des entretiens annuels.

TABLEAU DE BORD

de MFS conditions de travail et de vie



T1 = TEMPS PROFESSIONNELS %

T2 = TEMPS SOCIAUX %

T3 = TEMPS FAMILIAUX %

T4 = TEMPS PERSONNELS %

(Voir test n°9)

Tableau de bord à compléter avec les résultats des tests n°3 à 9

CHARGE DE TRAVAIL

EQUILIBRE DES TEMPS

Evolution de la charge

CHARGE DE TRAVAIL PRESCRITE

Charge prescrite directement (Voir test n°3)

Cadences :
Quantités par jour :

Autres :
Charge prescrite indirectement

Objectifs qualitatifs de résultats :
Objectifs quantitatifs de résultats :
Objectifs de comportements :
Autres :



TEMPS DE TRAVAIL CONTRACTUEL

Temps contractuel hebdomadaire (Voir test n°5)

jours par semaine
 heures par semaine



Temps contractuel annuel

jours par an
 heures par an

Evolution des temps

CHARGE DE TRAVAIL RESSENTIE

Niveau de FATIGUE PHYSIQUE (Voir test n°4)

Faible Normal Assez fort Fort Très fort

Niveau de FATIGUE MENTALE (Voir test n°4)

Faible Normal Assez fort Fort Très fort

Niveau de STRESS (Voir test n°4)

Faible Normal Assez fort Fort Très fort

Fréquence de l'ENNUI (Voir test n°4)

Faible Normale Assez forte Forte Très forte

Niveau de PLAISIR (Voir test n°4)

Faible Normal Assez fort Fort Très fort

TEMPS DE TRAVAIL RESSENTI

Temps direct + temps induit = T1 = Temps complet

+ = heures par an

(voir test n°7)

T = Temps de vie éveillé (h/an) (test n°7)

T1 = Temps PROFESSIONNELS (Voir test n°7)

heures par an % de T. %

500 1 000 1 500 2 000 2 500 h/an

T2 = Temps SOCIAUX non-profess. (Voir test n°8)

heures par an % de T. %

500 1 000 1 500 2 000 2 500 h/an

T3 = Temps FAMILIAUX et domestiques (test n°8)

heures par an % de T. %

500 1 000 1 500 2 000 2 500 h/an

T4 = Temps PERSONNELS (Voir test n°8)

heures par an % de T. %

500 1 000 1 500 2 000 2 500 h/an

Ce niveau de charge et cet équilibre des temps sont-ils satisfaisants pour VOUS et pour VOS

CONCLUSION

Démarche de mesure et d'analyse de la charge pour l'amélioration des conditions de travail et de vie

Ce kit d'analyse des conditions de travail peut s'utiliser selon une démarche uniquement individuelle.

Mais il est toujours plus intéressant de l'utiliser COLLECTIVEMENT afin de dresser un « Tableau de bord collectif des conditions de travail ».

On trouvera ci-après un exemple de démarche possible.

Les étapes de la démarche d'amélioration des conditions de travail

Etape n°1

Première réunion

Présentation générale de la démarche
Présentation des 10 tests d'auto-analyse
au groupe de salariés concernés (30 minutes).

Etape n°2

Réflexion individuelle : LUCIDITE INDIVIDUELLE

Auto utilisation des 10 tests par chaque salarié(e)
(environ 120 minutes + éventuellement utilisation d'Internet)

LAISSER PASSER UN DELAI DE 8 A 15 JOURS

Etape n°3

Au cours d'une deuxième réunion : LUCIDITE COLLECTIVE

Mise en commun orale des résultats individuels
pour repérer les facteurs communs à une équipe ou un service : chacun et chacune annonce les principaux facteurs
d'ergostressie, positifs ou négatifs , qu'il a repérés
(groupe de 10 à 15 personnes : 2 à 3 heures)

Etape n°4

ACTIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

Détermination des actions nécessaires, individuelles et collectives,
pour améliorer les conditions de travail
* Débat en CHSCT
* Débat avec le médecin du travail
* Enquête statistique simplifiée auprès du personnel ?
* Actions de réorganisations, de formation ...

Tableau de bord collectif des conditions de travail du groupe

Il est important d'être lucide sur ses conditions de travail car cette lucidité permet d'agir individuellement pour les améliorer.

Mais il est encore plus important d'être lucide collectivement, à l'intérieur d'un groupe projet, d'un service ou d'un atelier, car l'action collective est souvent plus efficace. C'est pourquoi, il est recommandé de mettre en commun les analyses individuelles de chaque membre du groupe.

Que pense le groupe du système d'innovation (tests n°1 et 2)?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant les innovations importantes pour les métiers des membres du groupe ? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Que pense le groupe de la charge de travail prescrite et de la charge réelle (test n°3)?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant la charge de travail prescrite ? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant la charge de travail réelle ? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Que pense le groupe du niveau d'ergostressie(test n°4)?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant la charge PHYSIQUE? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant la charge MENTALE? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant le STRESS? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant l'ENNUI? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant le PLAISIR? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Que pense le groupe de l'équilibre des temps(tests n°5 à 9)?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant le temps de travail CONTRACTUEL? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant le temps de travail DIRECT? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant le temps de travail INDIRECT? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Quels sont les principaux facteurs mis en valeur par le groupe concernant l'EQUILIBRE DES TEMPS ? Quelles actions d'amélioration possibles ?

Obergo

Observatoire des conditions de travail et de l'ERGOstressie

L'**OBERGO** (OBServatoire des conditions de travail et de l'ERGOstressie) est une cellule de recherche créée par Yves Lasfargue pour mettre au point et diffuser des outils de réflexion et de formation sur les conditions de travail.

OBERGO - 7, rue de l'arbre aux 40 écus 92 390 Villeneuve la Garenne FRANCE

Téléphone : + (33) (0)6 81 01 98 72

Courriel : yves.lasfargue@wanadoo.fr

Site internet sur l'analyse des conditions de travail : www.ergostressie.com

Site internet sur les droits des salariés et les intranets syndicaux : <http://intranets sociaux.free.fr>

Site internet sur les dangers de l'éclatement de la bulle sociale : <http://bullesociale.free.fr>

Numéro URSSAF : 920 781827131001003

Numéro SIRET : 430 468 637 00011

Code APE : 722Z

Sur le site www.ergostressie.com, on trouve la présentation de l'OBERGO (OBServatoire des conditions de travail et de l'ERGOstressie) et en accès libre totalement gratuit : la présentation de la démarche DEMAIN © (analyse des évolutions de métiers et de compétences) , la présentation du concept d'ergostressie, la suite logicielle LUCIDITY 1, 2, 3 © (systèmes experts permettant l'analyse des conditions de travail , « **logiciels libres** » dont les sources sont accessibles à tous et à toutes pour une utilisation non - commerciale), un portail social (sources d'informations sur les conditions de travail), le texte des conférences d'Yves Lasfargue, une série de diapositives pédagogiques, un glossaire des mots indispensables aux responsables ...

Conçue par Yves Lasfargue et réalisée par Philippe Médan, la suite logicielle LUCIDITY 1, 2, 3 © peut être adaptée sur demande aux spécificités de toute entreprise ou de toute institution (vocabulaire spécifique, règles particulières, commentaires,...) et peut être INSTALLÉE SUR L'INTRANET DE VOTRE ENTREPRISE.

www.ergostressie.com

Pour être LUCIDE et AGIR sur les conditions de travail