

CATÉGORIE REPÉRAGE PAR DES TIERS DE SITUATIONS STRESSANTES

Listes de contrôle de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Fondation de Dublin)

••• NOMS DES AUTEURS

Kompier M.A, Levi L.

••• OBJECTIFS

Repérage de situations de travail à fortes contraintes

••• ANNÉE DE PREMIÈRE PUBLICATION

1995

••• CADRE, DÉFINITION, MODÈLE

Pas de modèle théorique sous-jacent

••• NIVEAU D'INVESTIGATION

Pré-diagnostic

••• LANGUE D'ORIGINE

Anglais

••• TRADUCTION

Français

••• VOCABULAIRE

Pas de difficultés particulières

••• VERSIONS EXISTANTES

Le questionnaire a bénéficié de quelques modifications en 2011, notamment afin de prendre en compte d'autres caractéristiques du travail, telles que les conflits de valeur et la peur de perdre son emploi.

••• LANGEVIN V.*,
••• FRANÇOIS M.**,
••• BOINI S.**, RIOU A.*

••• * Département Expertise et conseil technique, INRS
••• ** Département Homme au travail, INRS
••• *** Département Épidémiologie en entreprise, INRS

••• Ce document appartient à une série publiée régulièrement dans la revue. Elle analyse les questionnaires utilisés dans les démarches de diagnostic et de prévention du stress et des risques psychosociaux au travail. L'article par les mêmes auteurs : « Les questionnaires dans la démarche de prévention du stress au travail » (TC 134, Doc Méd Trav. 2011 ; 125 : 23-35) présente cette série et propose au préventeur une aide pour choisir l'outil d'évaluation le mieux adapté.

●● STRUCTURATION DE L'OUTIL

Quatre listes de contrôle

Les listes de contrôle sont des listes de questions portant sur les :

1. « Spécifications de l'emploi » : 19 questions

Travail monotone, délais courts, manque d'entraide, manque d'autonomie...

2. « Conditions de travail » : 16 questions

Exposition à des contraintes et nuisances physiques (bruit, postures, vibrations, éclairage...)

3. « Modalités de l'emploi » : 13 questions

Questions sur la politique des ressources humaines : évolution de carrière limitée, peu de possibilité de formation, rémunération insuffisante...

4. « Relations sociales au travail » : 10 questions

Management insuffisant, peu d'entraide, faible consultation des salariés...

●● MODALITÉS DE RÉPONSE ET COTATION

Plusieurs utilisations des listes de contrôle sont proposées dans le guide :

- . Elles peuvent être utilisées par les acteurs de l'entreprise eux-mêmes ou par un spécialiste de santé au travail ou encore une équipe de recherche constituée à cet effet.
- . Chaque liste peut être utilisée comme guide pour des interviews auprès des représentants des services ou des postes de travail.
- . Les employés concernés peuvent remplir les listes pendant des réunions de groupe par exemple.

Pour ces 4 listes, des chiffres bas indiquent une situation favorable. Plus le total est élevé, plus les problèmes sont nombreux. Parallèlement chaque réponse peut aussi être analysée individuellement.

Liste de contrôle « Spécifications de l'emploi »

Chaque service peut répondre. Avec quelques modifications, ces questions peuvent s'adapter à tout poste de travail.

Modalité de réponse en oui/non. Le total se calcule en additionnant tous les « oui ». Plus il y a de « oui », plus il y a de problèmes en ce qui concerne le contenu et l'organisation du travail. Néanmoins chaque oui mérite une attention particulière.

Liste de contrôle « Conditions de travail »

Chaque service et/ou tout observateur d'un poste de travail peut répondre.

Modalité de réponse en oui/non équivalent soit à 0 soit à 1. Ainsi, la question « *Son travail l'oblige t-il/elle à travailler dans une position toujours courbée ou tordue* » vaut 1 point si la réponse est « oui », tandis que la question « *La lumière est-elle suffisante pour que le travail soit exécuté correctement ?* » ne vaut pas de point (0) si la réponse est « oui ». Par conséquent, plus le total de points est élevé, plus il y a de problèmes et chaque question dont la réponse vaut « 1 » doit attirer l'attention.

Liste de contrôle « Modalités de l'emploi »

Chaque service et/ou tout observateur d'un poste de travail peut répondre. Les réponses en « oui » ou « non » sont réparties en deux colonnes. Selon la formulation des questions,

la place des « oui » et des « non » varie (soit dans la colonne de droite, soit dans celle de gauche). Plus il y a de croix dans la colonne de droite, plus la politique sociale de l'entreprise semble critiquée, et plus il y a de risque de stress. L'entreprise doit donc faire attention à chaque croix dans la colonne de droite.

Liste de contrôle « Relations sociales au travail »

Chaque service ou tout observateur d'un poste de travail peut répondre. Le total de la liste sera calculé en additionnant les « non » (égal à 1) aux questions 1, 2, 3, 4, 5, 7 et 10, et en ajoutant ceux-ci aux « oui » (égal à 1) des questions 6, 8 et 9. Plus le total est élevé, plus les problèmes sont nombreux dans le domaine de la coopération, de la participation et de l'atmosphère au travail.

••• TEMPS DE PASSATION

Variable selon le nombre de listes de contrôle utilisées et la modalité de travail choisie (groupe de travail ou par interview).

••• DISPONIBILITÉS ET CONDITIONS D'UTILISATION

Libre accès. Accessibles dans la brochure éditée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail de Dublin (cf. référence bibliographique)

••• QUALITÉS PSYCHOMÉTRIQUES

Sans objet : ces listes de contrôle ne sont pas présentées comme des échelles de mesure.

••• ÉTALONNAGE

Sans objet : il ne s'agit pas d'une échelle de mesure.

••• BIAIS, CRITIQUES, LIMITES

Variation des modalités de réponse et des cotations susceptible d'engendrer des erreurs dans le calcul du total

Certains intitulés des listes de contrôle ne sont pas très explicites.

Liste de contrôle « *Spécifications de l'emploi* » assez hétérogène

Recouvrements entre les listes de contrôle (en particulier entre « *Spécifications de l'emploi* » et « *Relations sociales au travail* »)

••• OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Aucune des listes de contrôle ne peut être considérée comme une échelle de mesure. Elles constituent un outil de pré-diagnostic. Avant de les utiliser, il est conseillé de consulter l'organigramme de l'entreprise et d'identifier les postes de travail et les services qui vont être analysés. Afin de pouvoir interpréter et comparer les résultats dans l'entreprise, une bonne connaissance des postes et/ou des services est nécessaire.

••• RÉFÉRENCE BIBLIOGRAPHIQUE

■ **KOMPIER M, LEVI L** - Le stress au travail : causes, effets et prévention. Guide pour les petites et moyennes entreprises. Série Brochure d'information 21. Dublin :

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail ; 1995 : 72 p.