

CATÉGORIE REPÉRAGE PAR DES TIERS DE SITUATIONS STRESSANTES

Grille d'identification des risques psychosociaux au travail

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

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

••• NOMS DES AUTEURS

INSPQ (Institut national de santé publique du Québec), sous la direction de Vézina M. et avec la collaboration de Chénard C.

••• OBJECTIFS

L'objectif de cette grille est d'aider le préventeur de terrain (« intervenant en santé au travail », terme utilisé dans le guide) à prendre en compte les risques psychosociaux en entreprise, à partir d'un recueil d'informations caractérisant la situation de travail et certains aspects liés aux pratiques de gestion des ressources humaines qui peuvent avoir un impact sur la santé mentale des salariés.

••• ANNÉE DE PREMIÈRE PUBLICATION

2008

••• CADRE, DÉFINITION, MODÈLE

Prévention des problèmes de santé mentale en lien avec certains facteurs de risques organisationnels.

La grille est présentée comme un outil qui permet « d'évaluer de façon sommaire la probabilité d'un risque psychosocial élevé dans certains milieux de travail et de pouvoir juger ainsi de la pertinence de recommander une investigation plus poussée de la situation » [Vézina et Chénard, 2009, p. 1 du guide].

••• NIVEAU D'INVESTIGATION

Pré-diagnostic

••• LANGUE D'ORIGINE

Français (québécois)

••• TRADUCTION

Le site de l'INSPQ ne mentionne pas de traduction du document.

••• VOCABULAIRE

Certaines formulations et indicateurs sont spécifiques au contexte québécois.

••• 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.

••• VERSIONS EXISTANTES

Il existe une version longue et une version simplifiée de la grille (celle-ci est fournie en annexe B du guide, Vézina et Chénard, 2009). Cette version simplifiée est uniquement destinée à éveiller l'intérêt du chef d'entreprise à l'égard de la grille complète.

••• STRUCTURATION DE L'OUTIL

La grille relève deux types d'indicateurs. Les données de base (partie 1) permettent de situer l'entreprise dans son ensemble avant de chercher à mieux connaître ses pratiques de gestion. Les composantes clés de l'organisation du travail (partie 2) sont reconnues pour être des sources importantes de stress au travail et sont en lien avec les pratiques de gestion. Au total douze indicateurs permettent ainsi de détecter la présence de facteurs de risque pour la santé mentale.

Partie 1 : Données de base

- A • contexte de travail et emploi
- B • absentéisme maladie
- C • politique de santé au travail
- D • politique contre la violence et le harcèlement psychologique
- E • activités ou programme de retour au travail
- F • activités ou programme de conciliation travail et vie personnelle

Partie 2 : Composantes clés de l'organisation

- A • charge de travail
- B • reconnaissance au travail
- C • soutien social des supérieurs
- D • soutien social des collègues
- E • latitude décisionnelle
- F • information et communication

••• MODALITÉS DE RÉPONSE ET COTATION

Chaque indicateur donne lieu à une cotation de niveau de risque de 0 à 3. Cette cotation est effectuée par le préventeur de terrain, sur la base des entretiens collectifs qu'il effectue. Pour l'aider à statuer sur le niveau de risque, une série d'exemples est présentée pour chacun des niveaux de risque. La somme de tous les points est effectuée à la fin (score total maximum possible de 36).

Tous les indicateurs ayant le même poids, on peut considérer que l'entreprise présente :

- un risque faible si le score total est inférieur à 12
- un risque moyen si le score se situe entre 12 et 24
- un risque élevé si le score est supérieur à 24

Le score total peut être calculé pour l'entreprise dans son ensemble ou par secteur.

••• TEMPS DE PASSATION

Les informations sont recueillies par le préventeur de terrain, au cours d'un ou plusieurs entretiens collectifs auprès d'acteurs clés dans l'entreprise. Les auteurs recommandent la constitution de groupes paritaires qui, dans un cadre français, pourrait prendre appui sur le CHSCT par exemple. Les personnes interviewées n'ont pas accès à la grille détaillée par niveau, afin d'éviter qu'elle ne soit confondue avec un questionnaire, mais à un tableau synthétique de cette grille (annexe A du guide).

••• DISPONIBILITÉS ET CONDITIONS D'UTILISATION

Le guide est disponible intégralement en format électronique (pdf) sur le site de l'Institut national de santé publique du Québec au : www.inspq.qc.ca.

Les reproductions à des fins d'étude privée ou de recherche sont autorisées en vertu de l'article 29 de la loi québécoise sur le droit d'auteur. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du gouvernement du Québec qui détient les droits exclusifs de propriété intellectuelle sur ce document. Cette autorisation peut être obtenue en formulant une demande au guichet central du Service de la gestion des droits d'auteur des Publications du Québec à l'aide d'un formulaire en ligne accessible à l'adresse suivante :

www.droitauteur.gouv.qc.ca/autorisation.php, ou en écrivant un courriel à :

droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca.

Les données contenues dans le document peuvent être citées, à condition d'en mentionner la source.

••• QUALITÉS PSYCHOMÉTRIQUES

Étant donné qu'il ne s'agit pas d'un outil d'évaluation individuelle mais d'un outil pour éveiller ou activer une vigilance à l'égard des risques psychosociaux en entreprise, la vérification des qualités psychométriques ne s'impose pas. Il ne s'agit pas d'une échelle de mesure.

••• ÉTALONNAGE

Sans objet

••• BIAIS, CRITIQUES, LIMITES

La grille n'est pas un questionnaire mais doit être utilisée par le préventeur de terrain comme un guide d'entretien lui permettant de se faire une idée de l'importance des risques psychosociaux dans l'entreprise. Les auteurs insistent sur le fait que les interventions qui découleraient de l'utilisation de cette grille doivent porter sur des modèles théoriques validés dont l'efficacité est démontrée.

••• OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Outre les annexes A et B citées plus haut, le guide contient deux autres annexes : l'annexe C permet une synthèse des résultats et l'identification d'orientations à privilégier pour améliorer la situation de travail. L'annexe D est un questionnaire de diagnostic proposé au cas où le pré-diagnostic déboucherait sur la nécessité d'une analyse plus approfondie. Ce questionnaire a été utilisé dans une vaste enquête québécoise et permet à l'entreprise de se situer par rapport à un étalonnage de référence. Cet usage n'est pas directement transposable dans un contexte d'utilisation français, puisqu'un étalonnage français équivalent n'est pas disponible.

Une nouvelle édition du guide sera prochainement mise en ligne sur le site de l'INSPQ, sans modification de la grille en elle-même.

••• RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

■ **VÉZINA M** - Outil de caractérisation préliminaire d'un milieu de travail au regard de la santé psychologique au travail. Québec : Institut National de Santé Publique du Québec ; 2008 : 30 p.

■ **VÉZINA M, CHÉNARD C** - Grille d'identification des risques psychosociaux au travail. Québec : Institut National de Santé Publique du Québec ; 2009 : 38 p.