

DEMARCHE DE PREVENTION DU STRESS AU TRAVAIL

Le cadre général et les étapes d'un "diagnostic organisationnel et psychosocial" avec la méthodologie WOCCQ

Cette démarche participative se propose de mesurer le stress ressenti par les salariés, d'identifier les exigences de travail pouvant être à l'origine de ce stress et de proposer des solutions pour réduire les sources de stress.

L'étude repose sur la participation de l'ensemble des salariés de l'entreprise (ou d'un échantillon représentatif) et est basée sur le **volontariat** et **l'anonymat**.

1^{ère} réunion: l'expert CRAM rencontre la direction, le service de santé au travail et les représentants des salariés au cours d'une même réunion: analyse et reformulation de la demande. Proposition de la démarche "diagnostic organisationnel et psychosocial".

Effectué le 7.11.05

LA DEMARCHE

Phase 1: Création du groupe de travail et présentation du cadre théorique. *Effectué le 7.11.05*

Création du groupe de travail en interne (composition minimale souhaitée: médecin du travail, infirmière du travail, représentants de la direction, représentants des salariés, ingénieur sécurité).

Le rôle du groupe de travail est de communiquer et sensibiliser le personnel sur la démarche, de suivre l'évolution de l'étude et d'en valider chaque étape, de participer à la recherche et à la mise en place des solutions après restitution des résultats du diagnostic.

Présentation du cadre théorique de l'étude (définitions, causes, conséquences du stress) et de la démarche par la CRAM.

Phase 2: Présentation de l'entreprise et analyse des données de l'entreprise. (Décembre 05-janvier 06)

Prévoir une réunion de 2 h environ avec le groupe de travail pour faire une présentation de l'entreprise.

Etude des documents de l'entreprise: descriptif du site, données organisationnelles (nombres de salariés par secteurs, horaires, organisation hiérarchique...), nombres d'AT/MP, taux d'absentéisme, turn over...



L'étude documentaire apportera des éléments interprétatifs des résultats de l'enquête extensive par questionnaires. Les informations recueillies lors de cette phase permettent également de déterminer les variables indépendantes appropriées, en fonction notamment des hypothèses relatives aux sources de stress et à leur localisation dans des groupes spécifiques de travailleurs (âge, sexe, ancienneté, fonction ...). Ces variables indépendantes serviront à la construction de la fiche signalétique jointe au questionnaire, fiche spécifique à chaque milieu étudié.

Phase 3: Observation du travail réel et entretien avec des salariés. (Février 2006)

L'observation du travail réel (représentatif de chaque secteur d'activité) se fera si possible: cette observation du travail réel se fera sans perturbation de l'activité de travail.

Les entretiens individuels concerneront un nombre représentatif de salariés - ayant des fonctions et des tâches différentes - par secteurs (compter environ 30 minutes d'entretien dirigé par salarié).

Les observations et les entretiens permettent également, tout comme l'étude documentaire, d'apporter des éléments interprétatifs des résultats de l'enquête par questionnaires et sont utiles pour la construction des variables indépendantes (création de la fiche signalétique du questionnaire).

Phase 4: Présentation et validation du questionnaire par le groupe de travail (Mars 2006)

Les éléments recueillis lors des phases 1-3 valideront le choix du questionnaire WOCCQ. Le questionnaire sera présenté au groupe de travail et validé par celui-ci.

Phase 5: plan de communication (Avril 2006)

Il s'agira de communiquer sur la démarche (objectifs et méthodes): Tous les salariés doivent être informés (choix du mode le plus approprié: journal d'entreprise, affiches...)

Phase 6: Distribution des questionnaires et recueil des réponses (mai-juin 2006)

Cette phase du diagnostic repose sur la participation volontaire d'un très grand nombre de salariés (représentativité).

L'entreprise assurera la distribution et la collecte des questionnaires. Il s'agira pour chaque salarié de compléter - de façon anonyme - les questionnaires (compter environ 30-45 minutes) et de les retourner sous pli (anonymat) à l'entreprise (via le médecin du travail par ex) avant de les envoyer à la CRAM-AM pour analyse.

Phase 7: analyse des résultats par la CRAM AM (le temps d'analyse dépendra bien sûr de la taille de l'échantillon, si on part sur 1200 personnes compter une restitution des résultats pour **Novembre-Décembre 2006**)

Phase 8: Restitution des résultats et recherche de solutions (initiation du plan d'action) (**Décembre 2006**).



Les résultats seront présentés, analysés et discutés en groupe de travail et serviront de base à la recherche de solutions par le groupe de travail.

Phase 9: réévaluation (décembre 2007)

Une enquête de réévaluation est prévue après avoir mis en place certaines solutions

NB: l'échéancier est donné à titre indicatif: la durée totale de l'étude dépend bien entendu de la façon dont toutes les étapes de la démarche vont s'enchaîner.

