

Les facteurs psychosociaux et les indicateurs d'alerte

Conception d'un outil:
Indicateur d'alerte pour les risques psychosociaux
en entreprise

Conceptie van een tool knipperlichten
Psychosociale risico's

Congrès Well being/HRPublic/OFO/IFA
Bruxelles
17 novembre 2015



Introduction

- Les risques psychosociaux, le mal du siècle?
- L'impact des RPS sur l'entreprise
- Manque d'outils de détection et de prédiagnostic
- Recherche pour le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, menée par le centre V&S (Unamur) et HIVA (KULeuven)

Opérationnalisation du bien-être : quel outil de détection des risques psychosociaux?

1. Le projet de recherche

1. Le projet de recherche

Objectif du projet de recherche:

« L'objectif de ce marché est la conception d'un indicateur d'alerte pour détecter la présence des risques psychosociaux sur le lieu de travail. L'outil sera utilisé pour conscientiser l'employeur à la présence de ces risques psychosociaux dans son entreprise pour qu'il puisse prendre les mesures requises si nécessaire. L'indicateur d'alerte sera basé sur des indicateurs déjà présents dans l'entreprise (...). L'outil doit être fiable afin que les résultats de cet outil soient d'une part le reflet ponctuel de la présence de risques psychosociaux dans l'entreprise, mais prélevés à différents intervalles, donnent d'autre part une indication de l'évolution des risques psychosociaux dans l'entreprise (augmentation ou diminution, changement de la nature des risques,...). »

Rédigé par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale
(cahier des charges HUA/P/BB/MS/PSY15/2013/1)

2. Concepts de base et lignes directrices

2. Concepts de base et lignes directrices

1. Différenciation des outils existants

Actuellement: large gamme d'outils pour réaliser une analyse des risques dans l'entreprise

- ✓ Méthodes quantitatives (ex. Inventarisation du stress sur la base du modèle de Karasek)
- ✓ Méthodes participatives (ex. Sobane)

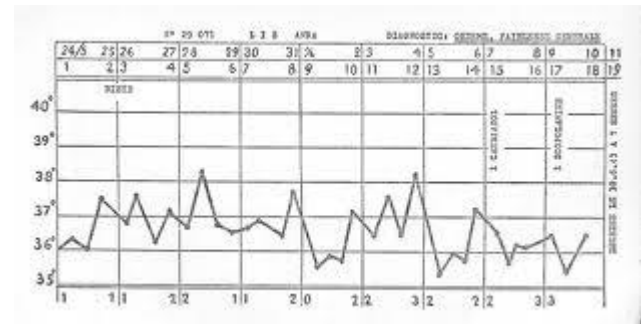
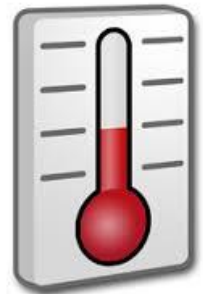
- Un nouvel outil
 - Différent
 - Utilisé dans le cadre d'un prédiagnostique

2. Concepts de base et lignes directrices

2. Respecter la spécificité de l'indicateur d'alerte

Un indicateur d'alerte a pour vocation:

- d'offrir des signaux pertinents qui permettent d'analyser de manière plus précise les manifestations des RPS dans l'entreprise;
- de suivre l'évolution des RPS et d'évaluer l'effectivité des mesures préventives mises en oeuvre



3. Concepts de base

3. Déploiement facile de l'outil

- ✓ Basé sur des données globales qui sont (ou doivent être) présentes dans chaque entreprise
- ✓ Données objectives et évaluations subjectives

3. Concepts de base

4. “Utilisabilité” généralisée

L’outil indicateur d’alerte doit pouvoir être utilisé dans des entreprises

- ✓ de divers secteurs d’activités
- ✓ de tailles différentes
- ✓ sur la totalité du territoire belge (outil en F et N)



3. Méthodologie

3. Méthodologie

Phase 1. Etude de la littérature et consultation informelle du terrain

Délivrable: première version de l'outil 'indicateur d'alerte'

Phase 2. Discussion au sein de trois groupes d'experts

Trois rencontres: Flandre, Wallonie, Bruxelles

2. Méthodologie

Phase 3. Adaptation et finalisation de l'outil

Délivrable: version affinée du draft d'outil 'indicateur d'alerte'

Phase 4. Test de l'outil 'indicateur d'alerte'

Application pratique de l'outil auprès d'entreprises test

- ✓ Différentes tailles d'entreprise
- ✓ Différentes localisations
- ✓ Différents secteurs d'activité

Phase 5. Finalisation de l'outil 'indicateur d'alerte' et rapport final

4. Un outil et un manuel

4. Un outil et un manuel

1. Un outil en deux modules

Module 1 : données objectives et appréciation quantitative

- ✓ Rapidement rempli
- ✓ Objectif : une vue claire et précise dès le début
- ✓ Score : vert – orange – rouge → détermine si le module 2 doit être rempli

Module 2 : appréciation qualitative

- ✓ Axé le travail sur la discussion en groupe
- ✓ Appréciation subjective : "Comment jugez-vous...?",
- ✓ Importance de l'évolution de l'entreprise
- ✓ Score chiffré et ramené en feux : vert – orange – rouge

Paramètres	Chiffres Année considérée : 20.....	Critère	Alertes
Accidents graves du travail	Nombre d'accidents du travail considérés comme graves =	La survenance d'au moins un accident grave du travail durant l'année écoulée	Alerte 1 ↑Oui
Absences de longue durée pour cause de maladie	Nombre de travailleurs ayant été absents pour une longue durée (plus de 30 jours calendrier) pour cause de maladie =	La survenance d'au moins une absence de longue durée pour maladie durant l'année écoulée	Alerte 2 ↑Oui
Absences de courte durée et répétées pour cause de maladie	Nombre de travailleurs ayant été absents pour de courtes durées (moins de 30 jours calendrier) mais de manière répétée (plus de 3 fois) =	La survenance de ce type d'absences de courte durée et répétées au cours de l'année écoulée	Alerte 3 ↑Oui
Taux de rotation (turnover)	Nombre de personnes engagées =..... Nombre de personnes qui ont quitté l'entreprise =	Le taux de rotation est anormalement élevé cette année	Alerte 4 ↑Oui
Mutations internes du personnel	Nombre de mutations internes demandées par des travailleurs =	Le nombre de mutations internes demandées au cours de l'année écoulée est anormalement élevé, compte tenu de la politique interne de l'entreprise / du département en matière de mobilité interne	Alerte 5 ↑Oui
Licenciements abusifs	Nombre de procédures en justice déposées contre l'entreprise pour licenciement abusif =	Le dépôt d'au moins une telle procédure en justice durant l'année écoulée	Alerte 6 ↑Oui
Demandes d'intervention pour harcèlement, violence ou autres incidents importants	Nombre de demandes d'interventions formelles et informelles déposées auprès de la personne de confiance ou le conseiller en prévention interne ou externe (dont le médecin du travail) =	Le dépôt d'au moins une telle demande d'intervention au cours de l'année écoulée	Alerte 7 ↑Oui

Suicides et tentatives de suicide liés au travail	Nombre de suicides et de tentatives de suicides qui ont eu lieu sur le lieu de travail ou qui sont attribués par les collègues ou la famille à la situation de travail =	La survenance d'au moins un tel suicide ou tentative de suicide durant l'année écoulée	Alerte 8 ↑Oui
Grèves, arrêts collectifs de travail et autres actions connexes	Nombre de grèves et/ou arrêts collectifs de travail avec une revendication locale =	La survenance d'au moins une telle action collective durant l'année écoulée	Alerte 9 ↑Oui
Événements potentiellement traumatisants survenus au travail	Nombre d'événements potentiellement traumatisants sur le lieu du travail auxquels un ou plusieurs travailleurs a/ont été confronté(s) =	La survenance d'au moins un tel événement durant l'année écoulée	Alerte 10 ↑Oui
Incidents liés à des problèmes d'assuétude	Nombre d'incidents sur le lieu du travail liés à des problèmes d'assuétude (abus d'alcool, de médicaments ou de drogues) =	La survenance d'au moins un incident lié à un problème d'assuétude au cours de l'année écoulée	Alerte 11 ↑Oui
Changements de structure au sein de l'entreprise	Changements importants de structure au sein de l'entreprise (restructuration, fusion, acquisition, licenciement collectif, changement à grande échelle de l'organisation du travail...) : oui / non	La survenance d'au moins un changement important de structure au cours de l'année écoulée	Alerte 12 ↑Oui

Score final : nombre d'alertes =

.....

0,1 ou 2 indicateurs d'alerte : ↑	3 ou 4 indicateurs d'alerte : ↑	Plus de 5 indicateurs d'alerte : ↑
Vous êtes dans le vert. Nous vous conseillons de remplir à nouveau ce tableau dans 1 an	Vous êtes dans l'orange, nous vous conseillons de remplir le module 2	Vous êtes dans le rouge, il est indispensable de remplir le module 2 !

[illegible]

Concertation sociale autour des risques psychosociaux		Dans quelle mesure les risques psychosociaux et les mesures envisagées pour y remédier sont discutés au sein du CPPT, du conseil d'entreprise ou de la délégation syndicale ? Si aucun de ces trois organes n'existe : dans quelle mesure ces questions font-elles l'objet de discussions avec les membres du personnel ? - Régulièrement: 0 - De temps en temps: 1 - (Quasiment) jamais: 2 Dans quelle mesure la question des risques psychosociaux est à l'agenda de ces réunions ? - Ces questions vont être abordées dans les prochains mois : 0 - Il n'est actuellement pas encore prévu d'en parler : 1	/3
Formations et actions de sensibilisation concernant les risques psychosociaux		Les membres de votre entreprise/département ont-ils bénéficié de sessions de formation ou d'actions de sensibilisation concernant directement ou indirectement la question des risques psychosociaux? - Oui, de telles interventions sont organisées régulièrement: 0 - Cela a parfois été organisé mais pas de manière systématique: 1 - Cela est déjà arrivé une fois, il y a peu de temps: 2 - Cela est déjà arrivé une fois, mais pas dans les dernières années: 3 - Non, l'entreprise n'a jamais prévu ce type d'activité: 4 La ligne hiérarchique est-elle sensibilisée à la problématique des risques psychosociaux? - Cela a déjà fait l'objet de formations. Ces formations sont régulières : 0 - Une formation est prévue prochainement sur la question : 1 - Il n'a jamais été question d'une telle formation pour la ligne hiérarchique: 2	/6

Score total : / 65

De 0 à 19:↑ Vous êtes dans le vert. Nous vous conseillons de remplir à nouveau ce tableau dans 1 an	De 20 à 39:↑ Vous êtes dans l'orange. Nous vous conseillons de lire le « Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail », de faire une analyse approfondie des risques psychosociaux et d'élaborer un plan d'action. N'oubliez pas de remplir ce tableau l'année prochaine !	De 40 à 65:↑ Vous êtes dans le rouge. Il est grand temps de lire le « Guide pour la prévention des risques psychosociaux au travail » et de faire une analyse approfondie des risques psychosociaux ! Il importe de rédiger un plan d'action. Nous vous conseillons de faire appel aux personnes compétentes pour vous aider comme un conseiller en prévention aspects psychosociaux, le médecin du travail ou d'autres experts.
---	--	--

4. Un outil et un manuel

2. Un manuel pour expliquer...

- ✓ Le contexte du développement de l'outil
- ✓ Comment remplir l'outil?
- ✓ Certaines définitions

... Sans alourdir l'outil en lui-même



P. GELUCK, Le Chat

5. Un outil à s'appropriier et disponible gratuitement

5. Un outil à s'appropriier et disponible gratuitement

Disponible gratuitement sur le site du SPF Emploi :

<http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=42177>



5. Des questions?