

Une démarche de prévention efficace passe par l'analyse des contraintes et des ressources au travail. Cette analyse sera menée notamment en consultant les salariés à l'aide de différents outils : entretiens individuels, entretiens collectifs, groupes de travail et/ou questionnaire.

POURQUOI UN QUESTIONNAIRE ?

Le questionnaire en santé travail répond à des besoins précis et peut être utilisé à différents stades de votre démarche :

- Soit pour établir un premier état des lieux général sur les conditions de travail
- Soit pour consulter les salariés sur des thèmes.

La décision de réaliser un questionnaire doit être prise en fonction du contexte, en considérant les avantages et les limites d'un questionnaire :

AVANTAGES

- Consultation de l'ensemble des salariés
- Résultats chiffrés sur un effectif important
- Identification des facteurs de risque et des ressources
- Modalité d'expression libre

LIMITES

- Réponses individuelles ne permettant pas les échanges
- N'apporte pas tous les éléments de compréhension
- Recueil de données quantitatives nécessitant d'être complété pour établir le plan d'actions.
- Modalité d'expression libre pouvant exposer à des jugements

COMMENT PRÉPARER LA DÉMARCHE ?

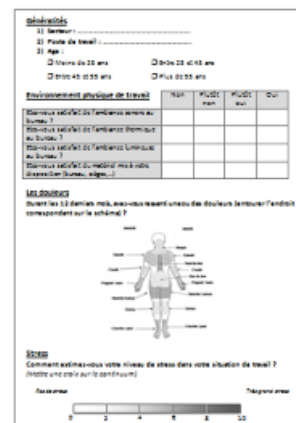
Le choix de s'engager dans cette démarche doit être réfléchi par un groupe de pilotage (cf. fiche conseil « Constituer une instance de pilotage » intégrant la Direction et les Instances Représentatives du Personnel.

Il est nécessaire de s'accorder sur les 4 étapes suivantes avant de s'engager.

Construction et information

Cette phase permet de déterminer précisément :

- Les objectifs Le type de questionnaire (validé scientifiquement, «sur mesure», échelles de cotation)
- Le contenu du questionnaire est construit ou choisi en fonction de l'analyse souhaitée (thèmes abordés, variables à identifier ...)
- La communication : pour accompagner la démarche et mobiliser les salariés, une note d'information peut être diffusée avant l'envoi des questionnaires présentant l'objectif, le calendrier, les modalités de recueil et de restitution des résultats ...

Informations

1) Nom : _____

2) Poste de travail : _____


3) Age : Moins de 20 ans De 20 à 40 ans De 40 à 55 ans Plus de 55 ans

Environnement physique de travail

	Non	Peu	Moyen	Oui
Présence d'éléments de l'environnement sonore au bureau ?				
Présence d'éléments de l'environnement thermique au bureau ?				
Présence d'éléments de l'environnement lumineux au bureau ?				
Présence d'éléments de l'environnement visuel au bureau ?				

Échelle de douleur

Quels les 12 derniers mois, avez-vous ressenti un ou des douleurs (articules) l'endroit correspondant sur le schéma ?



Échelle

Comment estimez-vous votre niveau de stress dans votre situation de travail ? (Noter un 1 au début et un 10 à la fin)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Exemple de questionnaire

Distribution



- Les catégories de répondants sont identifiés (ne pas oublier les absents).
- Le mode de distribution (courrier, remise en mains ..) et la période sont pensés afin d'optimiser le taux de réponse (éviter les périodes de congés ou de surcharge ...).
- L'anonymat des réponses est préservé par des modalités de recueil adaptées (urne, enveloppe préimprimée ...) et par l'intervention d'un intervenant extérieur si possible.
- Une relance collective est prévue (mail, note d'information ...).

Saisie et analyse et interprétation



- L'intervenant extérieur ou la personne en charge de l'analyse procédera à la saisie des données ainsi qu'au travail d'analyse : recoupements entre différentes questions, extraction de données, analyse des questions ouvertes ... avec toujours la précaution de garantir l'anonymat.
- Il accompagnera le groupe de pilotage pour interpréter et donner du sens aux données recueillies et analysées.

Restitution des résultats



- L'ensemble des résultats est communiqué au personnel.
- Les modalités peuvent être diverses : réunions du personnel, Assemblée Générale, document écrit transmis en réunion d'équipe ...
- Cette présentation comportera les données brutes, l'interprétation du groupe de pilotage, ainsi que les suites données à la démarche (actions retenues, mise en place de groupes de travail ...)

LANCEMENT DE L'ACTION

A partir de vos décisions, vous pouvez réaliser la démarche en suivant les étapes suivantes :



Construire et informer



Distribuer



Saisir, analyser
et interpréter



Restituer les
résultats

