

RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET MOBILITE PROFESSIONNELLE

Jean-Luc Bernaud (INETOP-CNAM), Dominique Guédon (Université de Rouen) & Anabelle Cochet (EBFC).

Cette recherche émane d'une collaboration entre 2 laboratoires de recherche en psychologie et des professionnels exerçant en cabinet-conseil.

Introduction et Objectifs

INTRODUCTION

Les intentions de changement de métier et/ou d'employeur, plus globalement les projets de transition de carrière sont fréquemment anxiogènes. Dans notre société post-moderne, les repères traditionnels sont devenus moins prégnants et la nécessité d'accompagner les personnes dans ces moments de choix incertains apparaît pleinement (Bernaud et al., 2015). Dans cette perspective, les professionnels de l'accompagnement ne disposent pas, jusqu'à présent, d'un modèle et d'un outil leur permettant d'appuyer leur démarche sur une analyse du vécu subjectif au travail du bénéficiaire. C'est dans le but de pouvoir à la fois décrire et comprendre les facteurs de risques mais aussi les ressources que son milieu professionnel est susceptible d'offrir à un salarié que la construction de ce questionnaire a été entreprise.

OBJECTIFS

L'objectif central est la construction et la validation d'un auto-questionnaire d'évaluation des risques et des ressources du travail (QERPS) favorisant :

- L'accompagnement de salariés en transition de carrière,
- Le développement d'une démarche de prévention permettant aux individus de prendre conscience des ressources et de limiter les risques du travail.
- L'élaboration d'un plan d'action par l'intermédiaire d'un jeu de 60 cartes-action.

Méthode

La recherche s'est déroulée de 2010 à 2015. Un premier questionnaire de 240 items a été construit sur la base des grandes dimensions de risques psychosociaux identifiées dans la littérature et d'une enquête qualitative par entretien de recherche. A la suite des premières analyses de fidélité et de validité, ce questionnaire a été ramené à 156 items structurés en 29 dimensions elles-mêmes regroupées en 3 facteurs globaux : climat social et managérial, pression professionnelle et réalisation de soi dans le travail. Par exemple, l'item « j'observe souvent des incompatibilités d'humeur entre collègues » participe de la dimension « conflits dans le travail » appartenant au facteur « climat social et managérial ». Outre ces 156 items, deux items d'intention de mobilité et des items socio-démographiques (âge, sexe, statut, ancienneté, etc.) ainsi que deux échelles de stress (PSS10) et de burnout (BMS10) ont été ajoutés. Les participants, volontaires, répondent anonymement en ligne à travers une échelle de Likert indiquant leur degré d'accord avec chaque item.

→ Validation réalisée auprès de 2 échantillons : 304 salariés d'une institution publique et 276 salariés du secteur marchand. Tous les statuts sont représentés (ouvriers, cadres...).

→ Fidélité : alphas médians des échelles à .74 et .76 et pour les facteurs .86 et .88.

Les analyses factorielles exploratoires et confirmatoires concordantes entre les 2 échantillons viennent renforcer la qualité psychométrique du questionnaire. Notamment, le modèle en 3 facteurs obliques a été contre-validé auprès d'un sous-échantillon de 290 participants (GFI=.917; NFI=.915; CFI=.959; RMSEA=.058).

Résultats

Les réponses des participants sont automatiquement transformées en scores T (moyenne 50, écart-type 10) calculés à partir des scores observés dans l'étalonnage et donnent lieu à l'édition d'une feuille de restitution semblable à celle du tableau 1 pour les thèmes généraux et à celle du tableau 2 pour les thèmes spécifiques

Tableau 1 : Synthèse des scores sur les facteurs généraux de risques/ressources (exemple)

B- Thèmes généraux	Scores T	Ressources élevées	Ressources modérées	Ni ressources, ni risques	Risques modérés	Risques élevés
I. Climat social et managérial	56X				
II. Pression professionnelle	53X				
III. Réalisation de soi dans le travail	47X				

Tableau 2 : Synthèse des scores sur les thèmes spécifiques de risques/ressources du facteur général de pression professionnelle (exemple)

B- Thème général	Scores T	Ressources élevées	Ressources modérées	Ni ressources, ni risques	Risques modérés	Risques élevés
II. Pression professionnelle Travailler beaucoup et dans l'urgence	53X				
C- Thèmes spécifiques	Scores T	Ressources élevées	Ressources modérées	Ni ressources, ni risques	Risques modérés	Risques élevés
1. Quantité de travail Le travail comporte une surcharge à cause du nombre de tâches	42X				
2. Pression temporelle Le travail nécessite de travailler vite et dans l'urgence	48X				
3. Difficultés de conciliation travail-famille Le travail envahit la vie personnelle au point de la perturber	71X				

Les analyses corrélationnelles révèlent que les intentions de mobilité entretiennent des liens significatifs non négligeables, d'une part avec les facteurs généraux de risques/ressources (tableau 3), et d'autre part avec 24 (parmi 29) thèmes spécifiques de risques/ressources.

En outre, une analyse de régression multiple (tableau 4) menée avec les scores de chaque échantillon révèle que les thèmes spécifiques du questionnaire apportent une importante part explicative à la variance des intentions de mobilité (entre 25 et 36%).

Tableau 3 : corrélations entre facteurs généraux et intentions de mobilité dans les 2 échantillons. ** : p<.01

Corrélations entre les facteurs généraux de risques/ressources et les intentions de mobilité	Intentions de quitter l'organisation (n=304)	Intentions de changer de métier (n=304)	Intentions de quitter l'organisation (n=276)	Intentions de changer de métier (n=276)
A- Climat social et managérial	.29**	.21**	.33**	.21**
B- Pression professionnelle	.20**	.10	.40**	.24**
C- Réalisation de soi dans le travail	.35**	.47**	.44**	.56**

Tableau 4: Régressions multiples menées sur les variables d'intentions de mobilité avec les thèmes spécifiques pour chaque échantillon

Régression multiple hiérarchique (n=304)	R (corrélation multiple)	Variance expliquée
Intentions de quitter l'organisation prédites par : ennui dans le travail, conflit de valeur, manque de soutien des collègues, absence de prévisibilité du travail, sous-utilisation des compétences	.499	25%
Intentions de changer de métier prédites par : ennui dans le travail, conflit de valeur, pénibilité du travail	.501	25%
Régression multiple hiérarchique (n=276)	R (corrélation multiple)	Variance expliquée
Intentions de quitter l'organisation prédites par : ennui dans le travail, pression temporelle, faibles possibilités de promotion, difficultés de conciliation travail-famille	.598	36%
Intentions de changer de métier prédites par : ennui dans le travail, quantité de travail, violence au travail, contact avec la souffrance	.591	35%

Discussion et conclusion

Les analyses révèlent le lien entre les intentions de mobilité et les facteurs de risques/ressources évalués par le questionnaire QERPS, même si un biais de variance commune ne peut être écarté. Le facteur le plus impliqué est la « réalisation de soi dans le travail » lié surtout aux intentions de changer de métier. Ainsi, les difficultés perçues par l'individu comme centrées sur lui-même et le sens qu'il donne à son travail l'incitent à envisager plutôt un changement de métier qu'un changement d'employeur. Inversement, les difficultés perçues comme plus externes à l'individu, paraissent interprétées comme relevant de l'organisation et incitent plus à un changement d'employeur que de métier. Si le même pattern de corrélations est observé entre les deux échantillons, les niveaux des corrélations sont légèrement plus faibles pour les 304 participants en raison d'une plus grande part de fonctionnaires en son sein. Dans les analyses de régression, on notera que le thème de l'ennui dans le travail est un prédicteur de toutes les intentions de mobilité. Les autres prédicteurs retenus par le modèle apportent un niveau de précision complémentaire aux facteurs généraux. La consultation d'accompagnement professionnel qui en résulte a été modélisée à partir, outre les 36 indicateurs, d'un jeu de 60 cartes traitant de quatre thématiques: **carrière personnelle, vie personnelle, améliorations des conditions de travail et interventions juridiques** (ex. de carte : « demander un R.V. à l'inspection du travail »). L'emploi de ce jeu, à partir d'un document d'exploitation, permet d'engager une réflexion sur les actions à mener en fonction des possibilités à court et long terme et bâtir une stratégie de prévention des risques et de développement de la carrière. En conclusion, le QERPS par sa capacité à mettre en regard les risques et les ressources du travail, offre un éclairage nouveau sur l'accompagnement des salariés en leur permettant d'envisager des changements face aux risques et des renforcements des ressources.

Références : - Bernaud, J.-L., Lhotellier, L. et al. (2015). *Psychologie de l'accompagnement*. Paris: Dunod
- Guédon, D., & Bernaud, J.-L. (2015). *Questionnaire d'évaluation des risques psychosociaux au travail. Manuel de référence et d'interprétation*. Cergy: éditions Testallia.

Contacts : J.-L. Bernaud (jean-luc.bernaud@cnam.fr) ; D. Guédon (dominique.guedon@univ-rouen.fr) ; A. Cochet (espacebfc@gmail.com)