

Annexe 6 : Guide d'entretien

(cf. 1.3.3. Guide d'entretien)

Présentation

- Remercier la personne pour avoir accepté cet entretien ;
- Présenter la recherche de mon mémoire ;
- Dire pourquoi j'ai souhaité réaliser un entretien avec cette personne ;
- Dire ce qui sera fait des informations recueillies lors de l'entretien ;
- Demander l'autorisation d'enregistrer l'entretien et garantir la suppression de l'enregistrement une fois les données analysées ;
- Préciser brièvement les termes management et stress perçu.

Entretien

Thèmes du guide d'entretien	Questions
Introduction	✓ Pouvez-vous vous présenter et me parler de votre fonction au sein de cette entreprise ?
Management <u>Dimensions</u> : politiques managériales mises en place dans une entreprise. <u>Indicateurs</u> : voir management favorable et management défavorable.	✓ Selon vous, le management, au sens de la gestion mise en place dans une entreprise, a-t-il une influence sur le stress au travail perçu par les travailleurs ? Quel lien faites-vous entre le management et le stress ? ✓ D'après vos observations en entreprise, estimez-vous que certains types de management apportent du stress alors que d'autres favorisent le bien-être des travailleurs ? Si oui : Voir thèmes management favorable et management défavorable. Si non : ➤ Selon vous, d'où vient le stress perçu par les travailleurs ?

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Le management, n'a-t-il aucun moyen d'y faire face ou de le prévenir ?
<p>Management favorable</p> <p><u>Dimensions</u> : politiques managériales mises en place dans une entreprise.</p> <p><u>Indicateurs</u> : reconnaissance, sens du travail, expression de la créativité des travailleurs, confiance, participation des travailleurs aux décisions, peu de stress perçu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quelles sont les caractéristiques managériales les plus favorables pour les travailleurs ? (Qui apportent moins de stress ?) ✓ Sans me donner de nom d'entreprise, avez-vous connaissance de cas d'entreprises qui ont un management favorable ? Comment caractériseriez-vous ce qui s'y passe ? ✓ Si vous en connaissez un, pouvez-vous me citer un management très favorable et m'expliquer en quoi il l'est ?
<p>Management défavorable</p> <p><u>Dimensions</u> : politiques managériales mises en place dans une entreprise.</p> <p><u>Indicateurs</u> : travailleur dépossédé de ses savoirs, rapidité des tâches, demandes contradictoires, stress perçu élevé.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quelles sont les caractéristiques managériales les plus stressantes pour les travailleurs ? ✓ Sans me donner de nom d'entreprise, avez-vous connaissance de cas d'entreprises qui ont un management très stressant pour leurs travailleurs ? Comment caractériseriez-vous ce qu'il s'y passe ? ✓ Si vous en connaissez un, pouvez-vous me citer un management très défavorable pour les travailleurs et m'expliquer en quoi il l'est ?
<p>Stress</p> <p><u>Dimension</u> : stress perçu par les travailleurs sur leur lieu de travail.</p> <p><u>Indicateurs</u> : taux de stress (enquêtes internes, observations, etc.), taux d'absentéisme, taux de</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Quelles sont les sources du stress perçu par les travailleurs ? ✓ Le management peut-il, par un changement de politique, avoir un impact sur ces sources de stress ? <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si oui, sur quoi devrait-il privilégier ces changements ? ➤ Si non, où doivent se situer les changements afin de réduire les sources de stress ? ✓ Avez-vous connaissance de pratiques qui permettent de diminuer le stress perçu par les travailleurs ?

<p>productivité, latitude décisionnelle, peu d'exigences au travail, soutien social, récompenses.</p>	<p>✓ Et inversement, avez-vous connaissance de pratiques qui accroissent le niveau de stress perçu par les travailleurs ?</p>
<p>Prévention</p> <p><u>Dimensions</u> : au niveau de l'entreprise, collective ou individuelle.</p> <p><u>Indicateurs</u> : sources de stress identifiées et maîtrisées, pas de répétition des stressseurs.</p>	<p>✓ Estimez-vous que le management a un rôle à jouer dans la prévention des risques psychosociaux ?</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Si oui, comment peut-il faire pour assumer ce rôle ? ➤ Si non, l'entreprise devrait-elle s'occuper de la prévention des RPS ? Si oui, qui devrait s'en occuper ? Pourquoi le management n'a pas de rôle dans la prévention des RPS ? <p>✓ Pourquoi un employeur devrait-il, selon-vous, accorder de l'importance, du temps, des moyens à la prévention des RPS ?</p>
<p>Plan d'action</p> <p><u>Dimension</u> : au niveau de l'entreprise.</p> <p><u>Indicateurs</u> : transformation des politiques managériales, acceptation des changements à prévoir par la hiérarchie, diminution du stress perçu après évaluation du plan d'action.</p>	<p>✓ Quel est le plan d'action que vous préconisez afin de tendre vers un management plus résilient ? Quelles en sont les étapes ?</p> <p>✓ Sur quelles caractéristiques de l'entreprise faudrait-il, selon vous mobiliser ses efforts en priorité si on souhaite diminuer le stress perçu par les travailleurs ?</p> <p>✓ Pourquoi un employeur devrait-il, selon-vous, accorder de l'importance, du temps, des moyens à l'élaboration, à la mise en place et à l'évaluation d'un plan d'action ?</p>
<p>Clôture</p>	<p>✓ Nous sommes arrivés à la fin de cet entretien. Souhaitez-vous ajouter quelque chose ? Avez-vous l'impression qu'un élément important n'a pas été dit ?</p>

Après l'entretien

- Remercier la personne pour le temps accordé et l'aide apportée pour la réalisation de mon mémoire ;

- Vérifier que j'ai toutes les données nécessaires pour référencer l'entretien dans les sources ;
- Au niveau du référencement dans les sources, demander si la personne souhaite que des informations soient confidentielles (son nom, le nom de son entreprise, sa fonction, etc.).