

---

## **Annexe 4 : Exemples de questionnaires mesurant les facteurs de stress**

---

(cf. 4.6.1. Plan d'actions)

### **1. Questionnaires de facteurs de risques**

---

« Parmi les plus dignes d'intérêt, on trouve :

- Le questionnaire de la « Health Safety Executive » du Ministère du travail britannique (HSE, 2004) ;
- Le « Working Conditions and Control Questionnaire » de l'Université de Liège (Wocccq, 2007) ;
- Le « General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work » des Pays scandinaves (Nordic Council, 2000) ;
- Et le « National Population Health Survey (NPHS) » canadien (Statidtics Canada, 2005) » (Légeron, 2018, p.238).

Parmi les questionnaires qui évaluent les stressseurs, il y a le questionnaire de Holmes et Rahe qui intègre et tient compte de faits personnels et professionnels, malheureux ou heureux. Les changements ayant lieu dans la vie personnelle, de nature positive ou négative engendrent une adaptation à la situation nouvelle. Plus il y a de changements, plus le stress augmente et plus il y a un risque que la santé se délétere. La plupart des questionnaires évaluant les stressseurs ne sont pas scientifiques (Légeron, 2018).

### **2. Questionnaires de santé psychologique**

---

L'évaluation des conséquences de risques psychosociaux est essentielle. Pour cela il existe de nombreux outils : « General Health Questionnaire » (GHQ) permet de détecter si une personne voit sa santé mentale se détériorer. (Légeron, 2018).

Pour évaluer l'anxiété : l'« Échelle d'anxiété de Hamilton » et l'« Échelle d'anxiété de COVI ». (Légeron, 2018).

Pour la dépression, « Montgomery Asberg Depression rating scale » (MADRS), « Beck Dépression Inventory ». « Hospital anxiety and depression scale » (HAD) permet d'évaluer les niveaux d'anxiété et dépressif de l'individu tout en donnant leur intensité (faible, moyenne, importante, pathologique) (Légeron, 2018).

Le stress étant l'un des principaux risques psychosociaux, l'évaluer est pertinent. Pour cela l'utilisation de l'échelle de « Mesure du stress psychologique » est judicieuse car elle évalue l'intensité du stress d'un individu sur trois niveaux (peu de stress, stress moyen et hyper stress) (Légeron, 2018).

L'évaluation du *burn-out* est également intéressante car c'est l'une des conséquences les plus désastreuses des risques psychosociaux. Pour ça nous pouvons utiliser le « Oldenbourg Burn Out Inventory (OLBI) », le « Copenhagen Burn out Inventory (CBI) », le « Shirom Melamed Burn out Measure (SMBM) » et le « Burn out Measure de Pines (BM) » mais le plus utilisé est le « Maslach Burn out Inventory (MBI) ». Ce dernier parcourt l'épuisement, la dépersonnalisation et la réduction du sentiment d'accomplissement de soi (Légeron, 2018).

### **3. Autres questionnaires**

---

Des questionnaires incluant l'activité physique ou les conduites addictives sont intéressants car ils permettent d'inclure des éléments qui atténuent ou amplifient l'impact des facteurs de risques sur la santé psychologique. Les traits de personnalité et les mécanismes de coping de l'individu sont aussi à prendre en compte pour ces mêmes raisons. Pour cela il faudrait évaluer le « degré de neuroticisms, les difficultés à gérer le stress (« copine passif/défensif »), les tendances au perfectionnisme, la propension à l'hyperactivité, les comportements de Type A et l'addiction au travail (« workaholisme ») » (Légeron, 2018).

Les questionnaires sont donc à choisir minutieusement parmi tous ceux qui existent. De plus, il faut distinguer les questionnaires évaluant l'environnement de travail à ceux évaluant l'état de l'individu. Le lien qui existe entre ces deux évaluations est important car il permet de distinguer le taux d'exposition à un facteur de risque et le danger réel sur la santé. Par exemple, l'évaluation dans une entreprise a abouti au résultat suivant : 80% du personnel était exposés à des changements importants mais seuls 20% manquaient de soutien managérial. L'analyse statistique montrait surtout que c'était le manque de soutien managérial qui était responsable du stress et non les importants changements. L'entreprise a donc privilégié des actions sur ce soutien plutôt que de réduire le rythme des changements (Légeron, 2018).