

Le stress en Grande-Bretagne

Owen Tudor*

Les maladies provoquées par le stress lié au travail viennent en deuxième position des maladies professionnelles en Grande-Bretagne. Chaque année, un demi-million de travailleurs (2% de la main-d'œuvre totale) souffrent de troubles qu'ils estiment imputables au stress au travail. Avec les troubles musculo-squelettiques, les glissades et les faux pas, les chutes de hauteur et le transport sur le lieu de travail, le stress fait désormais partie des cinq risques prioritaires qu'étudie la Commission pour la Santé et la Sécurité.

Les études menées par les syndicats révèlent que le stress figure en tête des préoccupations des délégués à la sécurité. Les études des employeurs indiquent quant à elles que le stress lié au travail est la principale cause d'absences pour maladie. Les recherches du *Health and Safety Executive* (instance gouvernementale chargée de la politique de santé et de sécurité et de son application) démontrent qu'un salarié sur cinq (soit cinq millions de travailleurs) souffre régulièrement de troubles liés au stress, les fonctionnaires subissant les niveaux de stress les plus élevés. Le stress est pourtant l'un des thèmes les plus controversés de la santé et de la sécurité en Grande-Bretagne : les demandes d'indemnisation portées devant les tribunaux sont vivement contestées, les experts sont divisés à propos de ses causes et de son évaluation et, dans les cas les plus extrêmes, certains vont jusqu'à se demander si le concept de "stress" est bel et bien pertinent !



Dessin de Peter Greenwood paru dans *Tackling Stress at Work*, UNISON/TUC, 1998

Le contexte – La Grande-Bretagne sous pression

Le temps de travail des Britanniques est le plus long de l'Union européenne, et de nombreux salariés travaillent même plus que les 48 heures prescrites par la directive sur le temps de travail. Alors que le temps de travail est à la baisse partout en Europe, il a augmenté en Grande-Bretagne, bien que la situation se soit stabilisée depuis la transposition de la directive. Durant les années 80 et 90, en période de crise comme d'essor économique, les employeurs ont diminué le nombre de salariés, ce qui a eu pour effet d'augmenter la charge de travail individuelle. Dans le secteur public, l'importance accordée aux droits des consommateurs, clients et utilisateurs, à une époque d'allègements fiscaux, de licenciements et d'augmentation de la productivité, vaut aux salariés en contact avec le public d'être rudoyés et harcelés (et, trop souvent, agressés).

Le monde du travail est incontestablement passé à la vitesse supérieure. L'effervescence et la pression se sont accrues. Les salariés sont incités à rester au travail plus longtemps et à exploiter davantage le temps qu'ils y passent, sous peine de voir surgir le spectre du licenciement ou de "l'oubli" de promotion. Une culture dominante qui confond longues heures de travail et engagement s'est implantée, surtout dans le secteur financier; la réplique évocatrice du film américain *Wall Street*, "... déjeuner, c'est pour les feignants", la résume parfaitement.

Même les travailleurs à temps partiel, dont les horaires sont souvent restreints par la nécessité de quitter le travail pour aller chercher les enfants à l'école, sont confrontés à des contraintes de temps parce qu'ils doivent effectuer leur travail dans une période déterminée.

Ce qui a été fait contre le stress

Tout ceci a incité les employeurs, les syndicats et le gouvernement à étudier plus attentivement la question du stress au travail et les maladies qu'il occasionne.

Le TUC organise tous les deux ans un sondage auprès des délégués à la sécurité en leur demandant d'indiquer les principaux risques présents sur le lieu de travail. Dans chaque sondage mené jusqu'à ce jour (1996, 1998¹ et 2000²), le stress est arrivé en tête de liste. La proportion de délégués à la sécurité citant le stress comme l'un des principaux problèmes présents sur le lieu de travail (ils peuvent en mentionner jusqu'à cinq) varie au fil des ans, avec une pointe de 77% en 1998 (l'échantillon était réduit cette année-là), mais atteint toujours au minimum la barre des deux tiers (68% en 1996, 66% en 2000).

Dans l'étude menée en l'an 2000, le stress arrivait en première position pour toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, et dans pratiquement tous les secteurs de l'économie (à l'exception de la construction, de

* Expert en santé et sécurité au TUC et membre de la HSC (Commission pour la Santé et la Sécurité)

¹ Peter Kirby, *Twenty-one years of saving lives : 1998 TUC survey of safety reps*, TUC, 1998.

² Peter Kirby, *Trade union trends : focus on health and safety*, TUC, 2000.

la distribution et de la fabrication). Il était le plus perceptible dans le secteur financier (86%) et les services publics (éducation : 82%, gouvernement central : 81% et gouvernement local : 73%). Les principales causes de stress identifiées étaient la charge de travail (pour 74% des délégués à la sécurité), suivie des réductions d'effectifs (53%), des changements (44%) et des longues heures de travail (39%) – particulièrement problématiques dans le secteur du transport où la directive sur le temps de travail n'est pas encore en vigueur.

Une autre source d'information syndicale sur le stress est l'étude annuelle des recours en indemnisation que les syndicats intentent aux employeurs au nom de membres souffrant d'une maladie ou d'une blessure liée au travail. Au cours des quatre dernières études (couvrant les années civiles 1997 à 2000), le nombre de procédures concernant le stress a progressé considérablement, passant de 459 en 1997 à 783 en 1998³, 516 en 1999⁴, pour ensuite connaître une augmentation spectaculaire jusqu'à 6.428 en 2000⁵ (sur un total de 50.000 recours en indemnisation).

Ces chiffres sont étayés par une recherche plus étoffée menée par le *Health and Safety Executive*. Deux recherches récentes attestent clairement de l'étendue du problème.

L'étendue du stress au travail : l'étude de Bristol sur le stress et la santé au travail⁶

Cette recherche se fonde sur les réponses de près de 8.000 habitants de la région de Bristol ayant réagi à deux questionnaires envoyés par la poste à un an d'intervalle. Les principaux résultats de ce projet de 3 ans sont les suivants :

- Environ un travailleur sur cinq a indiqué être très stressé ou extrêmement stressé par son travail. Les chercheurs estiment qu'environ 5 millions de travailleurs britanniques seraient dans le même cas.
- Il existe un lien entre le fait d'être très stressé et une série de caractéristiques de l'emploi, par exemple une charge de travail excessive ou l'absence de soutien de la part des supérieurs.
- Il existe un lien entre le fait d'être très stressé et une série de problèmes de santé, par exemple les troubles mentaux et les lombalgies, et de comportements nuisant à la santé, par exemple la consommation d'alcool et de tabac.

Les facteurs liés au travail et les problèmes de santé : l'étude Whitehall II⁷

Cette étude est axée sur la manière dont la conception du travail affecte le bien-être mental des salariés et occasionne des problèmes de santé. En voici les principaux résultats :

- Ne pas avoir réellement voix au chapitre à propos des procédures de travail entraîne des troubles psychiques chez les hommes et un risque accru d'alcoolisme chez les femmes.
- Le travail à rythme soutenu et la nécessité de résoudre des priorités conflictuelles engendrent un risque accru de troubles psychiatriques chez les femmes comme chez les hommes, ainsi qu'une piètre condition physique ou résistance chez ces derniers.
- Le fait que les énormes efforts consacrés au travail ne soient pas reconnus à leur juste valeur par les supérieurs entraîne un risque accru d'alcoolisme chez les hommes, des troubles psychiques chez les hommes et les femmes, et une piètre condition physique ou résistance chez ces dernières.
- Le manque de compréhension et de soutien des supérieurs et des collègues augmente le risque de troubles psychiatriques. Un bon soutien social au travail, en particulier de la part des supérieurs, procure un effet de protection.
- Une mauvaise conception du travail entraîne une augmentation du taux d'absentéisme.

Enfin, les études menées par les employeurs, par exemple l'enquête annuelle de la CBI (*Confederation of British Industries* – la principale organisation patronale) portant sur les absences pour maladie, identifient le stress comme l'une des principales causes d'absentéisme parmi les employés de bureau. Le TUC a collaboré avec les organisations patronales (par exemple, la *Engineering Employers' Federation*) pour concevoir une nouvelle méthode de gestion du stress au travail mettant l'accent sur les liens entre la santé et la sécurité et la gestion de qualité⁸. Cette expérience sera intégrée dans le dialogue social que la Commission européenne prévoit d'entamer courant 2002.

Les revendications syndicales

Face à ces chiffres alarmants, le TUC et ses syndicats affiliés ont accordé une grande attention à la question du stress. Chaque syndicat compte dans ses rangs des membres particulièrement à risque, raison pour laquelle le problème du stress ressort si nettement dans les études menées auprès des délégués à la sécurité. Les syndicats se penchent non seulement sur le stress en général, mais également sur les facteurs de risques spécifiques (les facteurs de stress) qui peuvent souvent être identifiés – par exemple la violence, les intimidations et le temps de travail (voir certaines évolutions juridiques ci-dessous).

Les syndicats ont réagi par des campagnes de sensibilisation, principalement pour attirer l'attention des employeurs sur ce problème et pour veiller à ce que

³ Owen Tudor, *Trade union trends : focus on legal services 1999*, TUC, 1999.

⁴ Julia Gallagher, *Trade union trends : focus on services for injury victims 2000*, TUC, 2000.

⁵ Rachel Oliver, *Trade union trends : focus on services for injury victims 2001*, TUC, 2002.

⁶ *The Scale of Occupational Stress : the Bristol Stress and Health at Work Study*, HSE Contract Research Report 265, 2000. (http://www.hse.gov.uk/research/crr_pdf/2000/crr00265.pdf)

⁷ *Work related factors and ill health : the Whitehall II Study*, HSE Contract Research Report 266, 2001.

⁸ Le 23 avril 2002, une conférence intitulée "Stress Essentials: Practical Solutions that Work" a été organisée conjointement par le *National Occupational Health Forum* et le *UK Work Organisation Network*, et soutenue par les organisations TUC, CBI, EEF, le HSE et l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail. Le communiqué de presse est disponible sur le site de l'EEF (http://www.eef.org.uk/fed/fed-news/fedpressrel/fed2001/fedpr_020507), et un rapport peut être obtenu à l'adresse swalter@eef-fed.org.uk.



Dessin de Peter Greenwood paru dans *Tackling Stress at Work*, UNISON/TUC, 1998

leurs membres soient conscients que les causes du stress sont souvent liées au travail et devraient être prévenues par des mesures prises par la direction. Ces campagnes aident également les syndicats à mieux percevoir les difficultés que rencontrent leurs membres potentiels et favorisent donc le recrutement.

La plupart des syndicats ont abordé la question dans leurs revues, par exemple en évoquant l'histoire poignante d'un membre ayant vu sa vie et sa carrière ruinées, ou en relatant un recours en indemnisation intenté par le syndicat pour obtenir le versement de dommages et intérêts au travailleur lésé.

De nombreux syndicats ont publié des guides, destinés plus particulièrement aux délégués à la sécurité, sur la manière de gérer cette problématique sur le lieu de travail. Certains ont élaboré des listes de vérification permettant d'identifier, d'une part, les niveaux de stress (ils ont conseillé aux délégués à la sécurité d'utiliser les outils d'audit du stress disponibles dans le commerce) et, d'autre part, les principales causes de stress au travail et les mesures que les responsables peuvent être invités à prendre. Il est également possible de suivre des formations, par exemple les cours sur le stress et le traumatisme au travail organisés par le syndicat GMB.

Certains syndicats ont par ailleurs exhorté la Commission pour la Santé et la Sécurité à prendre des mesures en adoptant des dispositions traitant spécifiquement du stress (voir ci-dessous). Amicus, le deuxième syndicat de Grande-Bretagne, créé début 2002, mène une campagne depuis plusieurs années (initialement par l'intermédiaire de son organisation membre représentant essentiellement les employés de bureau, MSF) pour qu'un projet de loi sur la dignité au travail interdise les intimidations

et offre des recours aux victimes. Dernièrement, le projet de loi a été présenté à la Chambre haute du Parlement britannique (la Chambre des Lords), qui l'a accepté. Cependant, sans le soutien actif du gouvernement, ce projet de loi a peu de chance de devenir un jour une loi à part entière⁹.

Les procédures judiciaires : poursuivre les employeurs devant les tribunaux

Les syndicats ont fait monter la mise en mettant à profit leurs services juridiques qui se sont engagés activement dans des procédures qu'ils avaient des chances raisonnables de remporter et en publiant leurs résultats¹⁰.

La procédure qui a fait le plus de bruit a été engagée par le premier syndicat de Grande-Bretagne, UNISON, et concernait un chef de service du secteur de l'assistance sociale, John Walker. Celui-ci se voyait contraint de travailler chaque jour davantage, avec de moins en moins de ressources. Il avait fini par faire une dépression nerveuse. Son médecin avait signalé à l'employeur que si rien n'était fait pour remédier à ses problèmes, il ferait une nouvelle dépression. Il était retourné travailler mais sa charge de travail n'avait pas été revue à la baisse par les employeurs et l'inévitable s'est produit avec pour conséquence une retraite anticipée et des allocations astronomiques à charge des autorités locales.

Même si le nombre d'affaires portées devant les tribunaux demeure modeste (une constatation qui s'applique à toutes les demandes d'indemnisation – 90% d'entre elles sont réglées à l'amiable avant de parvenir aux tribunaux), les syndicats enregistrent bien plus de victoires que les avocats qui défendent des cas similaires pour des non-syndicalistes, principalement parce que les syndicats ne s'impliquent pas dans des procès ayant peu de chances d'être remportés.

Plus récemment, les assureurs des employeurs ont voulu riposter au nombre croissant de procès intentés pour stress en allant jusque devant la Cour d'appel (dernière étape avant que ne soit saisie la plus haute instance du pays). La Cour a rendu un jugement portant sur quatre affaires; elle n'a maintenu la décision que dans un seul cas mais elle a énoncé plusieurs principes devant régir les affaires ultérieures¹¹. Ces principes sont discutables car certains ne tiennent pas compte du rôle que devrait jouer la prévention et d'autres sont ambigus. Mais dans l'ensemble, ils précisent clairement que les maladies liées au stress ne sont en rien différentes des autres maladies professionnelles et qu'elles peuvent être évitées par des mesures de prévention prises par l'employeur.

⁹ Le site Internet d'Amicus présente les dernières évolutions de la campagne en faveur de la loi : http://www.msf.org.uk/cgi-bin/news/db.cgi?db=default&uid=default&ID=200&view_records=1&vw=1

¹⁰ Des indemnités peuvent également être sollicitées auprès de l'Etat en vertu du Programme des blessures professionnelles, mais celui-ci indemnise surtout les cas de stress lié à un ou plusieurs faits plus discrets, et s'applique donc davantage au stress post-traumatique.

¹¹ Une analyse du jugement et de ses implications, *Stress – the Court of Appeal decides* par Owen Tudor, est disponible sur le site : <http://www.shpmags.com/mfwt/pars e.html?page=NewsArticle&ald=1460761&magContext=shp>

Les procédures judiciaires : poursuivre le gouvernement devant les tribunaux

Les syndicats ont également eu recours aux tribunaux pour persuader le gouvernement britannique, et les employeurs avec lesquels il traite, d'adopter une position plus ferme concernant le temps de travail. Deux exemples de cette année illustrent les actions que peuvent prendre les syndicats.

Dans la première affaire, un syndicat a porté plainte auprès de la Commission européenne pour mise en œuvre incorrecte de la directive sur le temps de travail par le gouvernement britannique. La Commission a donné raison à Amicus¹², dont le Secrétaire général, Roger Lyons, a déclaré : "Le temps de travail des Britanniques est le plus long d'Europe – cette décision réduira considérablement le temps de travail excessif et le stress, et nous rapprochera du nombre d'heures de travail dont bénéficient déjà les salariés des autres pays d'Europe". La plainte portait sur trois aspects : l'obligation des employeurs de veiller à ce que leurs salariés prennent des pauses et des vacances, la mesure du temps de travail effectué volontairement en plus des heures habituelles et l'exclusion des heures supplémentaires de nuit, de celles qui sont prises en compte pour les heures normales.

Dans la deuxième affaire, le syndicat représentant les gérants de pubs, le *Transport and General Workers Union*, a annoncé qu'il entamerait une procédure contre une chaîne de pubs dirigée par le groupe Spirit qui considère que les gérants de pubs sont exclus de la réglementation sur le temps de travail. Le syndicat a gagné une procédure similaire contre les tavernes Bass en 2000.

La réponse du législateur

En Grande-Bretagne, la Commission pour la Santé et la Sécurité est responsable de la législation relative à la santé et à la sécurité (officiellement, les décisions sont prises par les ministres, mais ils approuvent généralement sans discussion celles de la Commission). La Commission est un organe tripartite regroupant trois employeurs, trois syndicalistes et trois indépendants. Elle est régie par la Loi de 1974 sur la santé et la sécurité au travail, qui impose entre autres aux employeurs de protéger la santé de leurs salariés. Cette exigence très générale constitue le fondement de la majeure partie des dispositions légales concernant le stress.

Les règlements (*Regulations*) se situent juste un niveau en-dessous des lois du Parlement (*Act of Parliament*); la plupart d'entre eux servent à transposer des directives européennes. Les règlements fixent des objectifs aux

employeurs mais ne prescrivent pas les moyens de les atteindre. Selon les règlements de 1992 relatifs à la gestion de la santé et de la sécurité au travail (qui, en gros, transposent la directive-cadre), les employeurs sont tenus de mener des évaluations des risques et de consulter les délégués à la sécurité, deux démarches essentielles à la prévention des maladies liées au stress.

En avril 1999, la Commission pour la Santé et la Sécurité a publié un document de discussion intitulé *Managing Stress at Work* (gérer le stress au travail) afin de lancer un débat sur la réglementation du stress au travail¹³. A une majorité écrasante (près de 98%), les personnes interrogées ont indiqué que **davantage** de mesures devaient être prises pour remédier au stress, et environ 94% ont reconnu que le stress au travail était un problème de santé publique, de sécurité et de bien-être, devant être géré par le HSC/E et les autorités locales en vertu de la loi sur la santé et la sécurité. Les personnes interrogées ont adhéré en masse au concept de prévention du stress par le biais d'une conception adéquate du travail et de l'adoption de pratiques de bonne gestion. Il pourrait être contrôlé par le biais d'une série de mesures organisationnelles.

Pour la majorité des personnes interrogées (69%), des ACoP¹⁴ (*Approved Codes of Practice*) seraient nécessaires, et environ 87% d'entre elles ont estimé que l'ébauche des ACoP présentée dans le document de discussion était pertinente. Les employeurs et employés en faveur des ACoP étaient plus ou moins en nombre égal. La Commission pour la Santé et la Sécurité a conclu que :

- le stress lié au travail est un problème sérieux;
- le stress lié au travail relève du domaine de la sécurité et de la santé;
- l'application de législations sur la santé et la sécurité est un des moyens de lutter contre le stress.

Cependant, pour que les exigences réglementaires portent leurs fruits, la Commission a décidé qu'elles devaient reposer sur un fondement solide et donc, que des normes claires devaient être formulées pour régir les pratiques des employeurs en matière de contrôle des facteurs de stress lié au travail. La Commission a demandé au HSE de soumettre des propositions détaillées pour élaborer ces normes et a donc décidé de continuer à examiner la nécessité de l'adoption d'un ACoP.

Les éléments essentiels de l'approche adoptée par le HSC/E pour remédier au stress lié au travail sont les suivants :

- élaborer des normes claires de pratiques de bonne gestion pour plusieurs facteurs de stress;
- améliorer le matériel des inspecteurs du HSE et



Dessin de Peter Greenwood paru dans *Tackling Stress at Work*, UNISON/TUC, 1998

¹² Un compte rendu de l'Amicus est disponible sur son site internet : http://www.msf.org.uk/cgi-bin/news/db.cgi?db=default&uid=default&ID=190&view_records=1&ww=1

¹³ *Managing stress at work*, HSE, 1999. Le résumé des réponses est disponible sur le site internet du HSE : <http://www.hse.gov.uk/hthdir/noframes/stressdd.htm>

¹⁴ Les "Codes de pratiques approuvés" (*Approved Codes of Practice*) se situent à un niveau en-dessous des règlements dans la hiérarchie législative. Ils établissent des mesures spécifiques pouvant être prises par les employeurs pour atteindre les objectifs fixés dans les règlements. Les employeurs doivent soit se conformer aux prescriptions des ACoP, soit prouver que les mesures qu'ils mettent en œuvre atteignent les mêmes objectifs.

des agents des autorités locales pour qu'ils puissent remédier au problème du stress dans leur travail quotidien, par exemple en fournissant des informations sur les bonnes pratiques et des avis concernant l'évaluation des risques et la consultation (voir le point 1);

- former les employeurs par une campagne d'information prodiguant des conseils détaillés¹⁵, en se fondant sur les conclusions des études du HSE et en se concentrant tout particulièrement sur l'évaluation des risques.

Les syndicats privilégient l'élaboration d'un ACoP mais adhèrent également aux trois éléments de l'approche du HSC/E. Ils collaborent à l'élaboration des normes de gestion de divers facteurs de stress (14 ont été identifiés) en diffusant des guides de conseils aux employeurs et employés et en soutenant les projets d'inspections ciblés sur le stress.

Les évolutions ultérieures

La Semaine européenne de la santé et de la sécurité au travail d'octobre 2002 sera consacrée à la lutte contre le stress. A cette occasion, le TUC et les syndicats lanceront un *Stress MOT* (un "contrôle technique du stress", en référence au contrôle technique que les véhicules d'un certain âge doivent passer pour pouvoir rester en circulation) afin que les délégués à la sécurité puissent déterminer si leur lieu de travail enregistre des taux élevés de stress et identifier les principaux problèmes à résoudre (notamment en posant la question au personnel et en élaborant la "cartographie du stress" sur le lieu de travail). Cette initiative sera soutenue par de nouveaux guides de conseils à destination des délégués à la sécurité, ainsi que par la publication d'une liste d'actions qu'ils peuvent entreprendre.

En outre, le TUC plaidera en faveur d'un accès plus ouvert à la réintégration pour les personnes blessées ou ayant contracté une maladie au travail, y compris pour celles souffrant de troubles psychiques occasionnés par le stress au travail.

Enfin, les syndicats défendront également un nouveau concept, celui de "travailleurs durables". Ce concept englobe notamment des questions telles que l'équilibre entre travail et vie privée, temps de travail et productivité, et s'inspire de la théorie du mouvement environnementaliste selon laquelle nos ressources (humaines) s'épuisent à force d'être surexploitées. Les conséquences de cette surexploitation seront catastrophiques non seulement pour l'économie et la société mais également pour les individus que nous sommes. ■

¹⁵ Les publications du HSE sont listées sur le site : <http://www.hse.gov.uk/pubns/stresspk.htm> (à partir duquel il est possible d'accéder à chaque publication par voie électronique).



Dessin de Peter Greenwood paru dans *Tackling Stress at Work*, UNISON/TUC, 1998

Sites internet
www.tuc.org.uk
www.hazards.org

Une étude critique des mesures des risques psychosociaux¹

Le HSE a récemment édité une étude critique des différentes méthodes de mesure des facteurs de stress sur les lieux de travail, qu'il qualifie de risques psychosociaux. Il utilise cette expression pour désigner un large éventail de risques, à savoir tout ce qui peut potentiellement porter atteinte au bien-être des travailleurs sur leur lieu de travail. Cette étude fait état des méthodes de mesure actuellement disponibles, évalue leur fiabilité et leur validité et, enfin, analyse ces différentes méthodes sous l'angle de leur utilité.

Cinq méthodes, reconnues comme valables et fiables, font l'objet d'un examen approfondi. Elles sont principalement issues de la tradition anglo-américaine : la *Job Diagnostic Survey*², la *Job Stress Survey*³, les *Karasek Demands and Control*⁴, le *Job content questionnaire*⁵, les *Occupational Stress Indicator sources of pressure scale*⁶ et les *Rizzo and House measures of role conflict and role ambiguity*⁷. D'autres méthodes, pour lesquelles on dispose de moins d'informations, sont examinées plus brièvement.

Les principaux résultats de cette étude critique sont les suivants :

- Comparé au nombre d'articles publiés sur le stress et sur la mesure des risques, fort peu de preuves ont été établies.
- Les types de risques mesurés sont en nombre limité.
- Une quantité substantielle de preuves n'ont pu être établies que pour une seule forme de fiabilité, la cohérence intrinsèque, qui était raisonnablement bonne.
- Davantage de preuves sont disponibles pour la plupart des types de validité, à l'exception de la validité prévisionnelle.

Dans l'ensemble, peu de preuves significatives sur la fiabilité et la validité de ces mesures ressortent de l'étude. *Toutefois, même si les faiblesses des méthodes examinées sont reconnues, il est admis qu'il n'est pas possible d'arrêter purement et simplement l'évaluation des risques psychosociaux en attendant que les recherches nécessaires soient terminées.*

C'est pourquoi des recommandations sont formulées dans les domaines de la pratique et de la recherche. Il est conseillé aux entreprises de définir le but de l'évaluation, de développer leurs propres mesures, centrées sur leurs caractéristiques particulières et, enfin, d'élaborer d'autres moyens d'évaluer les risques en plus des questionnaires basés sur l'auto-déclaration, en utilisant, entre autres, des observations, des analyses de tâches et des rapports sur les effets nocifs. En règle générale, l'étude propose de prendre davantage de mesures préventives.

Pour ce qui est des recommandations destinées à la recherche, l'ouvrage propose d'approfondir la recherche fondamentale sur la validation des méthodes existantes. Il recommande aussi d'élaborer de nouvelles méthodes et de tester de nouveaux types innovants de mesures. Il insiste sur la nécessité d'examiner les mesures des effets nocifs utilisées, qui sont étroitement liées à l'évaluation des risques susceptibles de provoquer ces effets nocifs. Enfin, il souligne que les risques psychosociaux ne doivent pas être mesurés isolément et qu'ils doivent faire partie d'une gestion élargie des risques. La valeur ultime de l'information collectée sur les risques et leurs effets nocifs ne peut donc être déterminée que dans ce contexte élargi.

<http://www.hsebooks.co.uk>

¹ Rick, J., Briner, R. B., Daniels, K., Perryman, S., Guppy, A., *A critical review of psychosocial hazard measures*, The Institute for Employment Studies, University of Sussex, HSE books, 2001.

² Hackman, J. R., Oldham, G. R., (1975), "Development of the Job Diagnostic survey", *Journal of applied psychology*, Vol 60, pp. 159-170.

³ Spielberger, C. D., (1994), *Professional manual for the job stress survey*, Odessa, FL, Psychological assessment survey.

⁴ Karasek, R. A., (1979), "Job demands, job decision latitudes and mental strain : Implications for job redesign", *Administrative Science Quarterly*, Vol 24, pp. 285-308.

⁵ Karasek, R. A., (1985), *Job content questionnaire and users' guide*, Los Angeles, University of Southern California, Department of Industrial and Systems Engineering.

⁶ Cooper, C. L., Sloan, S. J., Williams, S., (1988), *Occupational stress indicator management guide*, Oxford, Grande-Bretagne, NFER-Nelson.

⁷ House, R. J., Rizzo, R., (1972a), "Towards the measurement of organizational practices : Scale development and validation", *Journal of Applied psychology*, Vol 56, 5, pp. 388-396.