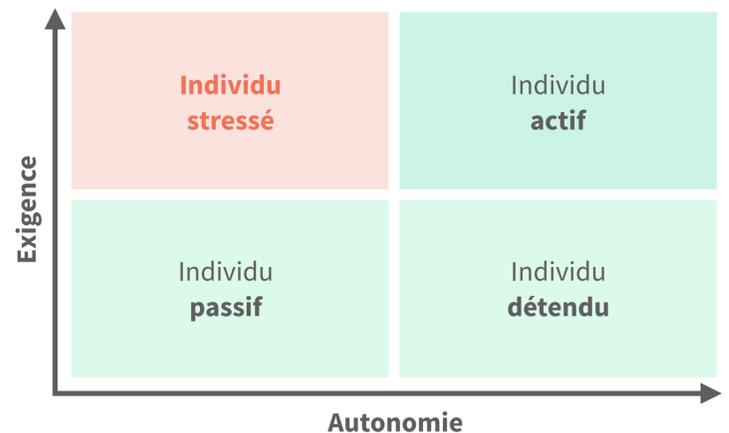


Risques psychosociaux

On qualifie de « risques psychosociaux » (ou RPS) les éléments qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés au sein de leur environnement professionnel.

Ce questionnaire est inspiré du modèle de Karasek, complété avec les modèles de Johnson et Siegrist. C'est le principal outil d'évaluation du stress au travail.



Les dimensions des Risques Psychosociaux

Forte exigence et Faible autonomie

Facteur déclencheur de RPS

Exigence



Correspond à l'ensemble des éléments qui génèrent une forte demande psychologique.

- ▶ Quantité de Travail
- ▶ Complexité des tâches
- ▶ Contraintes de temps
- ▶ Interruptions fréquentes
- ▶ Demandes contradictoires

Autonomie



L'autonomie se mesure avec deux critères.

- ▶ La latitude décisionnelle. Le salarié peut choisir comment il accomplit sa mission.
- ▶ L'utilisation des compétences. Celles-ci doivent être en adéquation avec sa mission.

Faible soutien

Facteur aggravant

Soutien



Le salarié est-il soutenu dans l'entreprise quand il rencontre des difficultés ?

- Le soutien social peut venir à la fois :
- ▶ de son manager
 - ▶ de ses collègues

Faible reconnaissance

Facteur secondaire

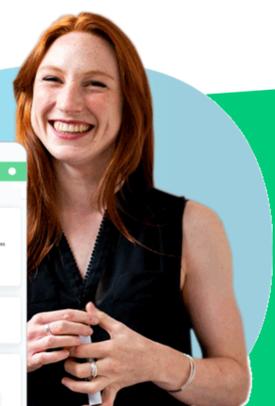
Reconnaissance



Le salarié reçoit-il de la reconnaissance de la part de ses supérieurs.

Qui sommes nous ?

IDTree est un outil d'enquêtes Risques Psychosociaux et Qualité de Vie au Travail qui permet de réaliser un diagnostic précis de l'organisation du travail dans l'entreprise. [En savoir plus](#)



Excellent 
Trustpilot



Exigence

Notice

Pour chaque question de la liste, l'individu répond sur une échelle allant de « **Pas du tout d'accord** » à « **Tout à fait d'accord** ». Reportez ensuite le nombre de réponses pour chaque colonne afin de calculer un score. A partir des scores obtenus sur chaque page, il sera possible de déterminer si l'individu est en situation de RPS à la fin du questionnaire.

	Pas du tout d'accord	Pas D'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
On me demande de réaliser une quantité excessive de travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon travail est très intense.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je n'ai pas le temps nécessaire pour effectuer mon travail correctement.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis souvent contraint de reprendre plus tard mes tâches inachevées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je reçois souvent des ordres contradictoires.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon travail nécessite de longues périodes de concentration.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je dois travailler très vite.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis très souvent interrompu dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je dois souvent attendre les autres pour avancer dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de réponses				
Score par réponses	(nombre de réponses) x 1	(nombre de réponses) x 2	(nombre de réponses) x 3	(nombre de réponses) x 4
Score total « Exigence »	Somme des score par réponses			



Autonomie

Latitude décisionnelle

	Pas du tout d'accord	Pas D'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Mon travail me permet de prendre des décisions moi-même.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je suis libre de décider comment je fais mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai la possibilité d'influencer le déroulement de mes missions.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de réponses				
Score par réponses	(nombre de réponses) x 1	(nombre de réponses) x 2	(nombre de réponses) x 3	(nombre de réponses) x 4
Score total « Latitude décisionnelle »	(Somme des score par réponses) x 4			

Utilisation des compétences

	Pas du tout d'accord	Pas D'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Dans mon travail, j'apprends souvent des choses nouvelles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Les tâches que j'effectue ne sont pas répétitives.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon travail me demande d'être créatif.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon travail me demande un haut niveau de compétence.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dans mon travail, j'ai des activités variées.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de réponses				
Score par réponses	(nombre de réponses) x 1	(nombre de réponses) x 2	(nombre de réponses) x 3	(nombre de réponses) x 4
Score total « Utilisation des compétences »	(Somme des score par réponses) x 2			
Score total « Autonomie »	Score « Latitude décisionnelle » + « utilisation des compétences »			



Soutien

Soutien du manager

	Pas du tout d'accord	Pas D'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Mon manager se soucie du bien-être des collaborateurs.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon manager prête attention à ce que je dis.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon manager m'aide à réussir ma mission.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon manager facilite la collaboration dans notre équipe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de réponses				
Score par réponses	(nombre de réponses) x 1	(nombre de réponses) x 2	(nombre de réponses) x 3	(nombre de réponses) x 4
Score total « Soutien du manager »	Somme des score par réponses			

Soutien des collègues

	Pas du tout d'accord	Pas D'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Mes collègues sont compétents.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes collègues s'intéressent à moi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mes collègues sont agréables.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je peux compter sur le soutien de mes collègues si besoin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de réponses				
Score par réponses	(nombre de réponses) x 1	(nombre de réponses) x 2	(nombre de réponses) x 3	(nombre de réponses) x 4
Score total « Soutien des collègues »	Somme des score par réponses			
Score total « Soutien »	Score « soutien du manager » + « soutien des collègues »			



Reconnaissance

	Pas du tout d'accord	Pas D'accord	D'accord	Tout à fait d'accord
Mon salaire est satisfaisant.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mon emploi n'est pas menacé.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ma position dans l'entreprise correspond à mon niveau de formation.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je reçois l'estime que je mérite au vu de mes efforts.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Je ne suis pas traité de manière injuste dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J'ai des perspectives d'évolution dans mon travail.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nombre de réponses				
Score par réponses	(nombre de réponses) x 1	(nombre de réponses) x 2	(nombre de réponses) x 3	(nombre de réponses) x 4
Score total « Reconnaissance »	Somme des score par réponses			

L'individu est-il en situation de RPS ?

		Autonomie	
		Score < 70	Score >= 70
Exigence	Score > 21	Individu stressé	Individu actif
	Score <= 21	Individu passif	Individu détendu

Pour les individus stressés

► Si le score du soutien est **inférieur à 24**, alors l'individu est en situation de « **Iso-Strain** »

Le « *Iso-Strain* » correspond à une situation qui cumule le stress au travail avec un fort isolement de l'individu. Il s'agit des cas de risques psychosociaux qui peuvent conduire le plus rapidement au burnout si ils ne sont pas traités.

► Si le score du soutien est **supérieur ou égal à 24**, alors l'individu est en situation de « **Job-Strain** »

Le « *Job-Strain* » correspond à la combinaison entre forte exigence et autonomie.

Le score de reconnaissance permet de donner un indicateur pour identifier dans quelles équipes peut-on améliorer le bien-être au travail général.

Fin du questionnaire

Téléchargez la version **RPS modèle Gollac** de ce questionnaire

Ce questionnaire complet contient plus de **80 questions** qui couvrent toutes les thématiques préconisées dans le rapport Gollac : intensité et temps de travail, exigences émotionnelles, autonomie, conflits de valeurs, insécurité au travail et rapports sociaux.

[Télécharger gratuitement](#)

Questionnaire Les guides RH de idtree

RPS - modèle Gollac

Comment est construit ce questionnaire ?

Ce questionnaire a été réalisé à partir des préconisations du rapport Gollac publié en 2011. Cette étude propose une synthèse exhaustive des différents sujets à analyser pour **mesurer les risques psychosociaux** dans une organisation.

Libre à vous de retirer ou d'ajouter des questions à votre guise mais assurez vous que les différents thèmes listés par le rapport Gollac font l'objet d'une ou plusieurs questions dans votre enquête.

L'objectif de ce questionnaire est de **comparer les réponses des salariés, des managers ainsi que du médecin du travail**. Les sujets étudiés qui récolteront un nombre important de réponses négatives ou dont la perception diffèrera selon le profil des répondants définiront les axes de travail prioritaires pour réduire les RPS.



Qui sommes nous ?

IDTree est un outil d'enquête Qualité de Vie au Travail et Risques Psychosociaux qui permet de réaliser un diagnostic précis de l'organisation du travail dans l'entreprise. En savoir plus