

Grille d'évaluation des facteurs de risques psychosociaux (outil RPS-DU) de l'INRS

Intensité et complexité du travail

1 - Contraintes de rythmes de travail

Les salariés sont-ils soumis à des contraintes de rythmes élevés ?

2 - Niveau de précisions des objectifs de travail

Les objectifs des salariés sont-ils clairement définis ?

3 - Adéquation des objectifs de travail avec les moyens et les responsabilités

Les objectifs fixés sont-ils compatibles avec les moyens et responsabilités alloués aux salariés pour les atteindre ?

4 - Compatibilité des instructions de travail entre elles

Les salariés reçoivent-ils des instructions, des ordres ou demandes qui peuvent être contradictoires entre eux ?

5 - Gestion de la polyvalence

Les salariés sont-ils amenés à changer de tâches, de postes ou de fonctions à l'improviste pour répondre aux contraintes du moment ?

6 - Interruption dans le travail

Les salariés sont-ils fréquemment interrompus au cours de leur travail par des tâches non prévues ?

7 - Attention et vigilance dans le travail

Les salariés exercent-ils des activités qui nécessitent une attention soutenue ou une vigilance permanente ?

Horaires de travail difficiles

8 - Durée hebdomadaire de travail

Arrive-t-il que des salariés travaillent plus de 45 heures par semaine ?

9 - Travail en horaires atypiques

Les salariés sont-ils soumis à des horaires de nuit, alternants ou décalés ?

10 - Extension de la disponibilité en dehors des horaires de travail

Les salariés sont-ils contactés en dehors des horaires de travail pour des raisons professionnelles ?

11 - Prévisibilité des horaires et anticipation de leur changement

Les salariés connaissent-ils suffisamment à l'avance leurs horaires de travail ou les changements éventuels de leur planning de travail ?

12 - Conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'entreprise permet-elle aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle ?

Exigences émotionnelles

13 - Tensions avec le public

L'organisation du travail (politique marketing, ressources mises à disposition, etc.) génère-t-elle des situations de tension avec le public (client, usagers, patients, etc.) ?

14 - Confrontation à la souffrance d'autrui

Les salariés ont-ils les moyens d'agir efficacement face à la souffrance, à la détresse ou aux difficultés des personnes qu'ils ont à prendre en charge (patients, usagers, clients, etc.) ?

15 - Maîtrise des émotions

Dans leur travail, les salariés se doivent-ils de "faire bonne figure" en toutes circonstances ?

Faible autonomie au travail

16 - Autonomie dans la tâche

Les salariés ont-ils des marges de manœuvre dans la manière de réaliser leur travail dès lors que les objectifs sont atteints ?

17 - Autonomie temporelle

Les salariés peuvent-ils interrompre momentanément leur travail quand ils en ressentent le besoin ?

18 - Utilisation et développement des compétences

Les salariés peuvent-ils utiliser leurs compétences professionnelles et en développer de nouvelles ?

Rapports sociaux au travail dégradés

19 - Soutien de la part des collègues

Existe-t-il des possibilités d'entraide entre les salariés, par exemple en cas de surcharge de travail ou de travail délicat ou compliqué ?

20 - Soutien de la part des supérieurs hiérarchiques

Les salariés reçoivent-ils un soutien de la part de l'encadrement ?

21 - Désaccords professionnels

Existe-t-il entre les salariés des causes de désaccord ayant pour origine l'organisation du travail (flou sur le rôle de chacun, inégalité de traitement, etc.) ?

22 - Reconnaissance dans le travail

Les salariés reçoivent-ils des marques de reconnaissance de leur travail de la part de l'entreprise ?

Conflits de valeurs

23 - Qualité empêchée

Les salariés considèrent-ils qu'ils font un travail de qualité ?

24 - Travail inutile

Les salariés estiment-ils en général que leur travail est reconnu comme utile ?

Insécurité de l'emploi et du travail

25 - Insécurité socio-économique (emploi, salaire, carrière...)

Les salariés sont-ils confrontés à des incertitudes quant au maintien de leur activité dans les prochains mois ?

26 - Conduite du changement dans l'entreprise

Les changements sont-ils suffisamment anticipés, accompagnés, et clairement expliqués aux salariés ?