

RPS

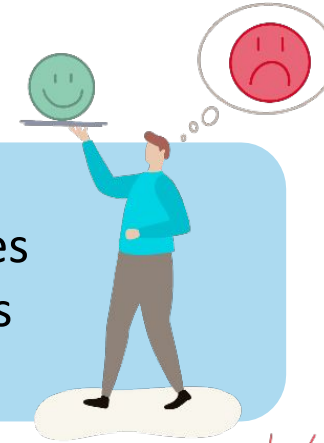
Le Rapport GOLLAC

Les 6 familles de RPS



1. L'Intensité et la complexité du travail

2. Les exigences émotionnelles



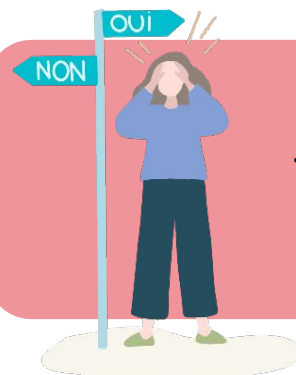
3. L'autonomie et les marges de manœuvre



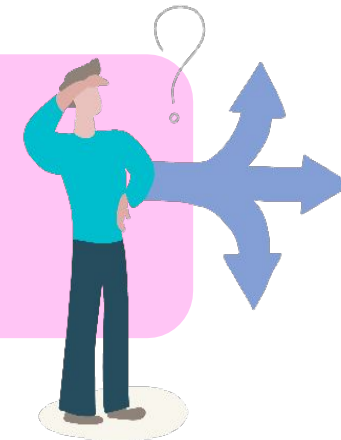
4. Les rapports sociaux et relations de travail



5. Les conflits de valeur



6. L'insécurité de l'emploi et du travail



1

L'intensité et la complexité du travail

Exigence quantitatives de travail

Exigence qualitatives de travail

Difficultés de conciliation vie privée / vie pro



« Je suis sous l'eau »

« Je ne sais plus où donner de la tête »

Situations organisationnelles :

- .Surcharge de travail
- .Sous-charge de travail
- .Horaires atypiques
- .Objectifs inatteignables ou pas clairs
- .Rythme de travail soutenu ou guidé par une machine
- .Effort mental intense
- .Interruptions de tâches
- .Ordres contradictoires

Facteurs d'aggravation :

- .Faible latitude décisionnelle
- .Manque de soutien social

2

Les exigences émotionnelles

Devoir maîtriser ou masquer ses émotions

Assister à la souffrance d'autrui

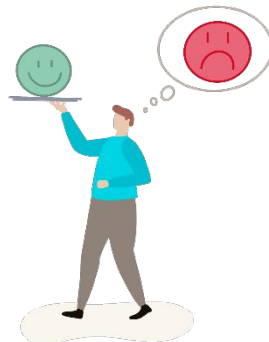
Ressentir de la peur au travail

Situations organisationnelles :

- Relation tendue avec le public
- Violences externes
- Devoir « bonne figure » devant le public, cacher ses émotions
- Censure mentale face aux risques
- Métier d'assistance à des personnes en souffrance
- Peur de l'accident
- Peur de l'échec

Conséquences :

- Troubles de l'humeur
- Dépression
- Épuisement/burnout



3

L'autonomie et les marges de manœuvre

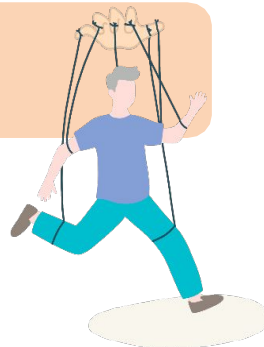
Faible autonomie dans la réalisation des tâches

Impossibilité d'anticiper ses tâches

Sous-utilisation des compétences

Monotonie et ennui

Faible participation aux décisions



.Situations organisationnelles :

.Séquences de travail chronométrées

.Cadence guidée par un robot

.Impossibilité d'interrompre momentanément son travail

.Rythme de travail guidé par l'outil informatique

.Travail répétitif et monotone

.Non association aux décisions importantes

.Facteurs d'aggravation :

.Forte exigence du travail

. faible latitude décisionnelle (Karasek)

4

Les rapports sociaux et les relations de travail

Qualité des relations avec l'encadrement

Qualité des relations entre collègue

Violences internes

Injustices organisationnelles

Reconnaissance du travail



Situations organisationnelles :

- .Manque de reconnaissance du travail (collègues/supérieurs)
- .Manque de soutien social des collègues
- .Manque de soutien technique
- .Faible coopération
- .Traitement inéquitable entre salariés
- .Harcèlement (moral, sexuel)
- .Discrimination (au sens de la loi)

Facteurs d'aggravation :

.Fort engagement et forte intensité du travail : déséquilibre efforts/récompenses (Siegrist)

Facteurs de protection :

- .Défense collective développée par les collectifs de travail

5

Les conflits de valeur

Conflits éthiques

Qualité
empêchée

Sentiment d'inutilité au
travail

Atteinte à l'image du
métier



Situations organisationnelles

- Contradiction du travail avec les convictions personnelles
- Manque de moyen pour faire un bon travail
- Non-respect de la loi
- Juger son activité inutile (évolution stratégique, objectifs inatteignables...)
- Désaccord avec les choix de l'entreprise
- Attitudes contraires aux valeurs personnelles

Facteurs d'aggravation :

- Fort engagement et intensité du travail
- Facteurs de protection :
- Stratégies de défense collectives ou individuelles

« Travail ni fait ni à faire »

6

L'insécurité de la situation de travail

Insécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière

Soutenabilité du travail

Changements

Situations organisationnelles

- Situation de travail précaire (CDD, temps partiel...)
- Absence de promotion, risque de déclassement
- Peur d'une incapacité permanente
- Risques liés aux changements (surcharge, mauvaise conduite, compétences remises en question)
- PSE, restructuration

Facteurs d'aggravation :

- Manque d'accompagnement, mauvaise conduite de projet
- Rythme intense des changements

