



**IPIKAR CONSULTING**  
PREMIER CABINET EN AFRIQUE SPECIALISE EN  
RESTRUCTURATION D'ENTREPRISE  
ET RELATIONS HUMAINES

# Rapport Intensité des RPS

Visions des organisations du travail et identification des RPS  
relevés dans l'entreprise pour l'ensemble du personnel

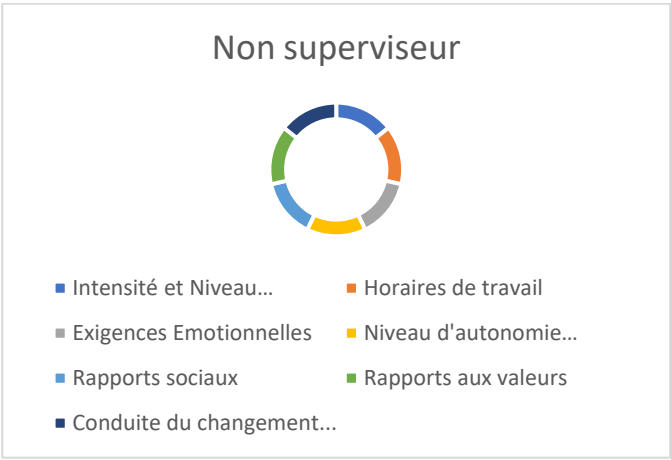
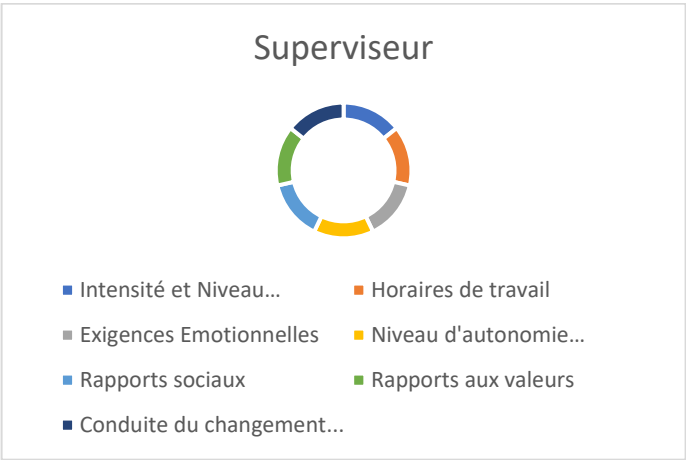
Vision synthétique globale

Période d'évaluation .....au.....

Entreprise concernée : .....

## **Présentation du rapport**

**I-Appréciations du niveau d’engagement des personnels de l’organisation**



## II-Les conditions de travail et l'intensité des facteurs de risque associés

1-Intensité et niveau de complexité du travail.

2-Horaires de travail.

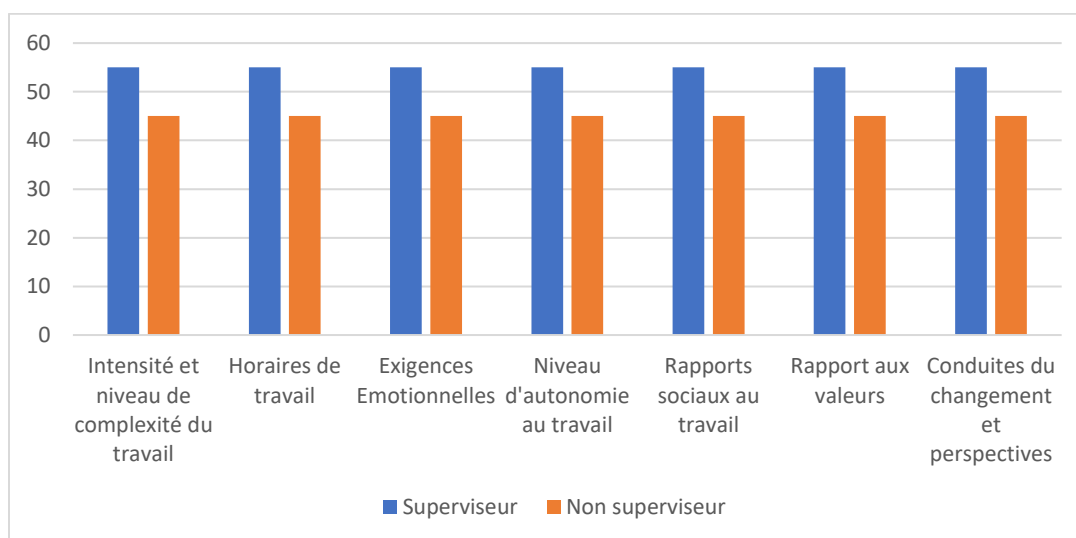
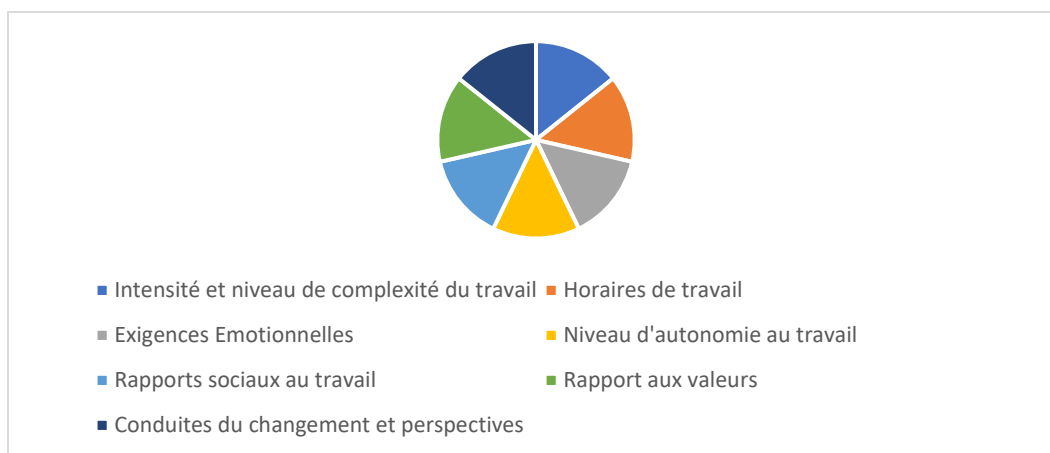
3-Exigences émotionnelles.

4-Niveau d'autonomie au travail.

5-Rapports sociaux au travail.

6-Rapport aux valeurs

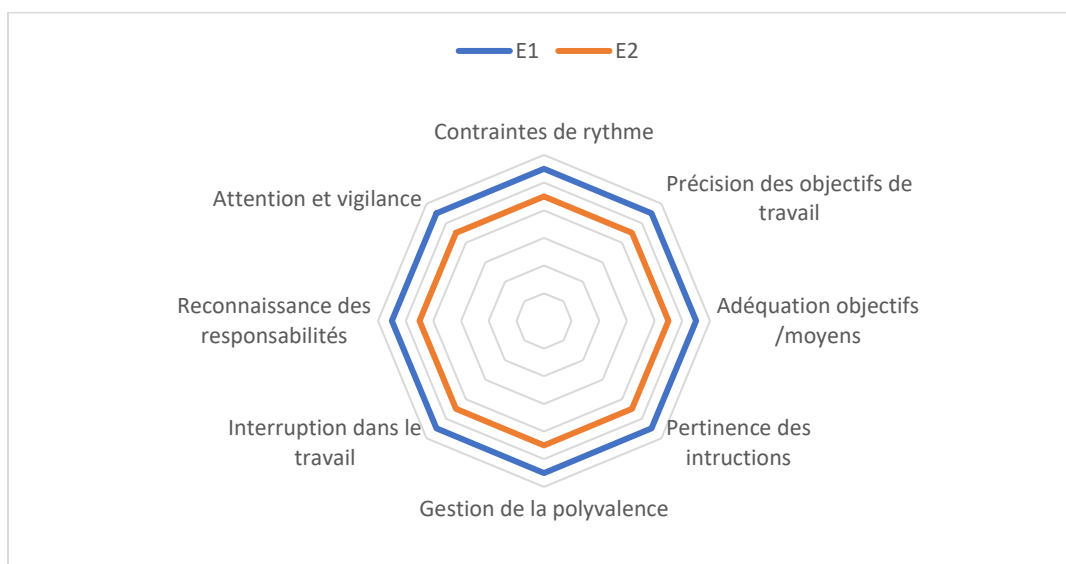
7-Conduites du changement et perspectives



## 1-Intensité et niveau de complexité de travail

### Niveau des RPS par emplois repères identifiés

|                                    | E1 | E2 |
|------------------------------------|----|----|
| Contraintes de rythme              |    |    |
| Précision des objectifs de travail |    |    |
| Adéquation objectifs / moyens      |    |    |
| Pertinence des instructions        |    |    |
| Gestion de la polyvalence          |    |    |
| Interruption dans le travail       |    |    |
| Reconnaissance des responsabilités |    |    |
| Attention et vigilance             |    |    |



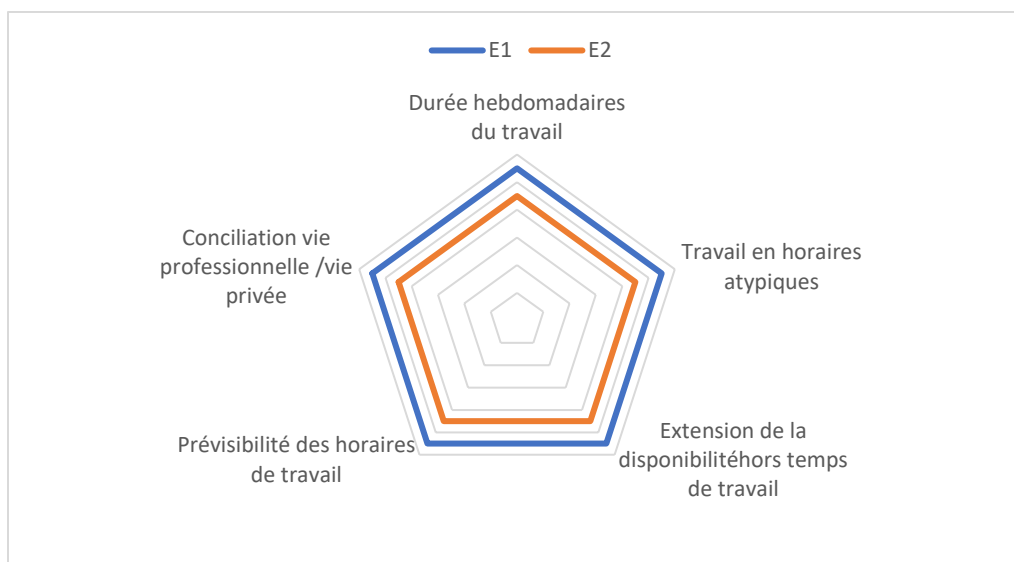
E1 : Superviseur

E2 : Non Superviseur

## 2-Horaires de travail

### Niveau des RPS par emplois repères identifiés

|                                                     | E1 | E2 |
|-----------------------------------------------------|----|----|
| Durée Hebdomadaire du travail                       |    |    |
| Travail en horaires atypiques                       |    |    |
| Extension de la disponibilité hors temps de travail |    |    |
| Prévisibilité des horaires de travail               |    |    |
| Conciliation vie professionnelle /vie privée        |    |    |



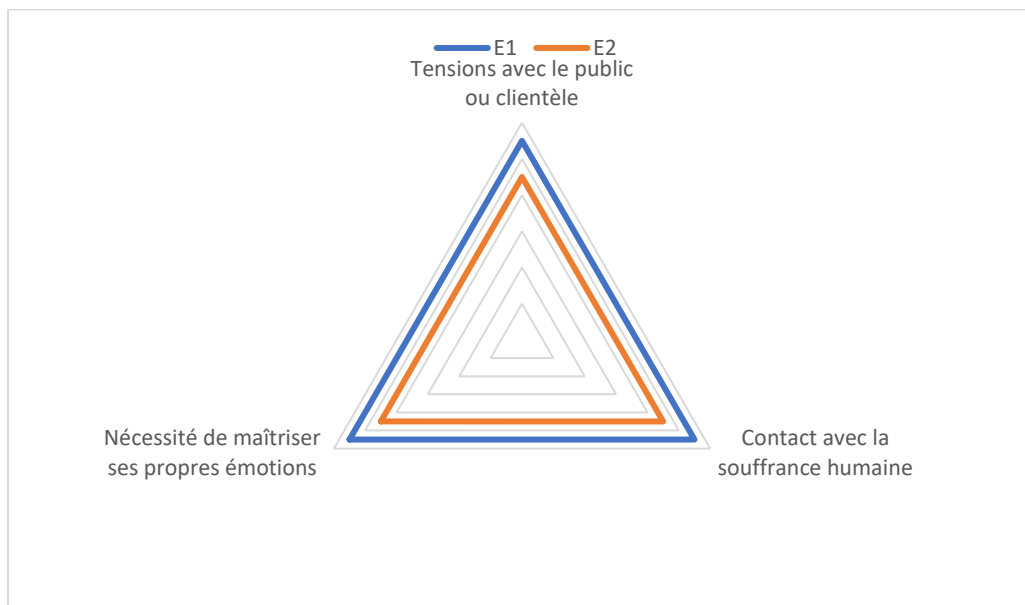
E1 : Superviseur

E2 : Non Superviseur

### 3-Les exigences émotionnelles rattachées à leurs tâches et à leurs missions

#### Niveau des RPS par emplois repères identifiés

|                                             | E1 | E2 |
|---------------------------------------------|----|----|
| Tensions avec le public ou clientèle        |    |    |
| Contact avec la souffrance humaine          |    |    |
| Nécessité de maîtriser ses propres émotions |    |    |



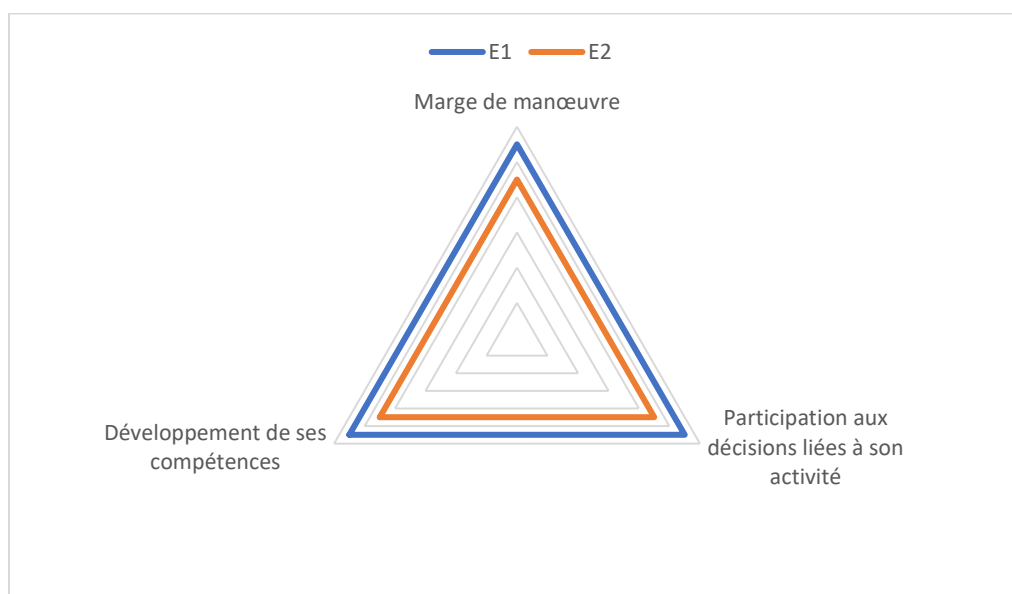
E1 : Superviseur

E2 : Non Superviseur

#### 4-Leur niveau d'autonomie à exercer leur travail

##### Niveau des RPS par emplois repères identifiés

|                                                  | E1 | E2 |
|--------------------------------------------------|----|----|
| Marge de manœuvre                                |    |    |
| Participation aux décisions liées à son activité |    |    |
| Développement de ses compétences                 |    |    |



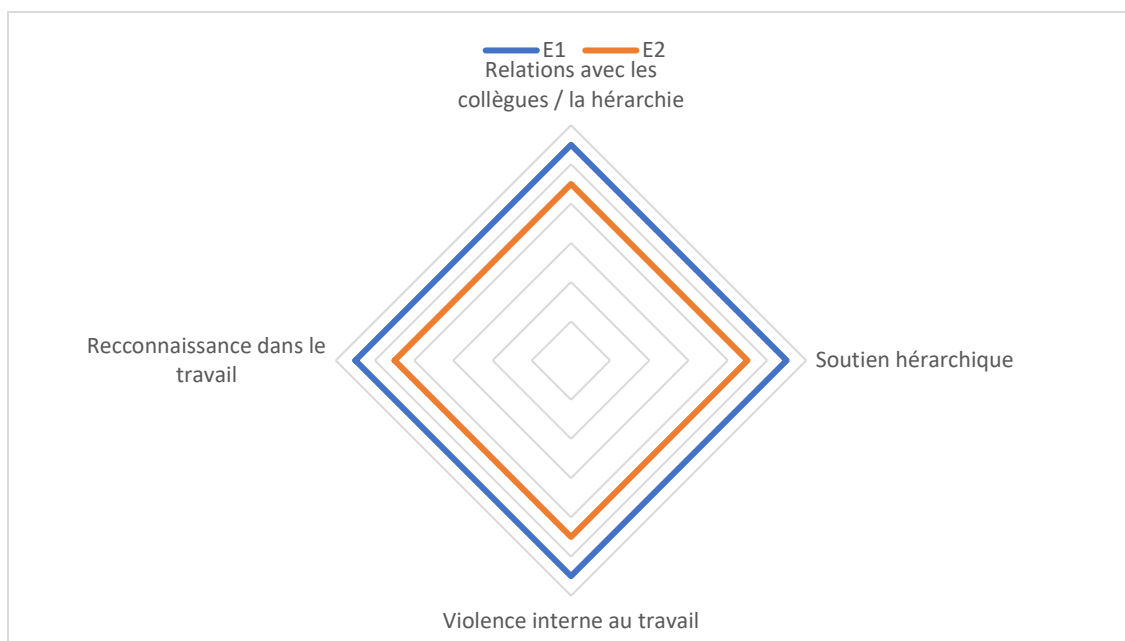
E1 : Superviseur

E2 : Non Superviseur

## 5-Leurs rapports sociaux au travail

### Niveau des RPS par emplois repères identifiés

|                                              | E1 | E2 |
|----------------------------------------------|----|----|
| Relations avec les collègues / la hiérarchie |    |    |
| Soutien hiérarchique                         |    |    |
| Violence interne au travail                  |    |    |
| Reconnaissance dans le travail               |    |    |



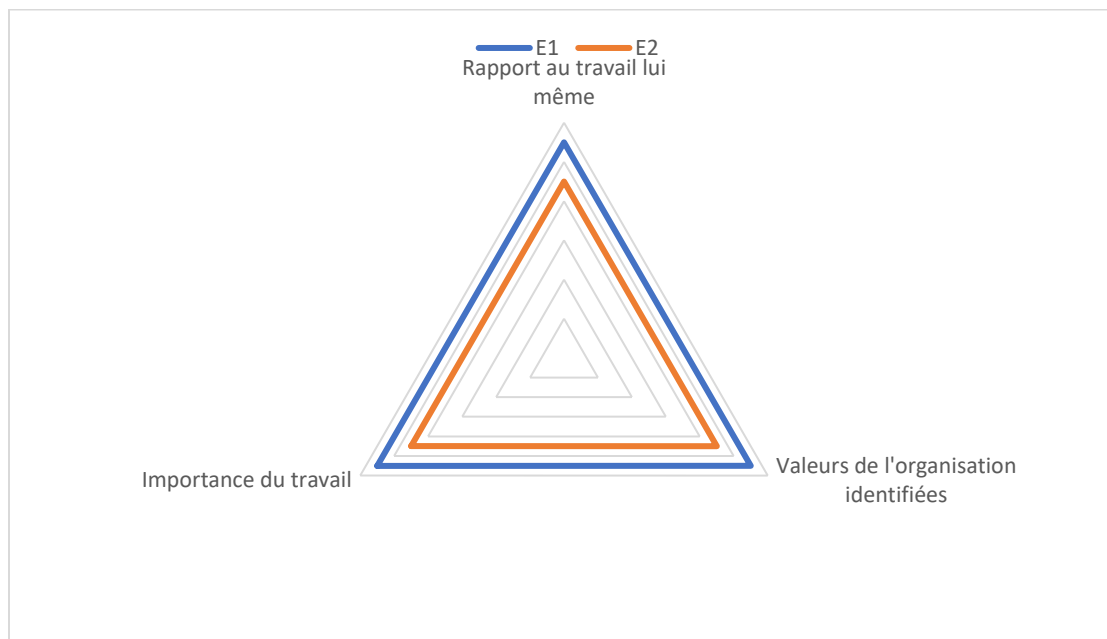
E1 : Superviseur

E2 : Non Superviseur

## 6-Leurs rapports aux valeurs de l'organisation

### Niveau des RPS par emplois repères identifiés

|                                       | E1 | E2 |
|---------------------------------------|----|----|
| Rapport au travail lui-même           |    |    |
| Valeurs de l'organisation identifiées |    |    |
| Importance du travail                 |    |    |



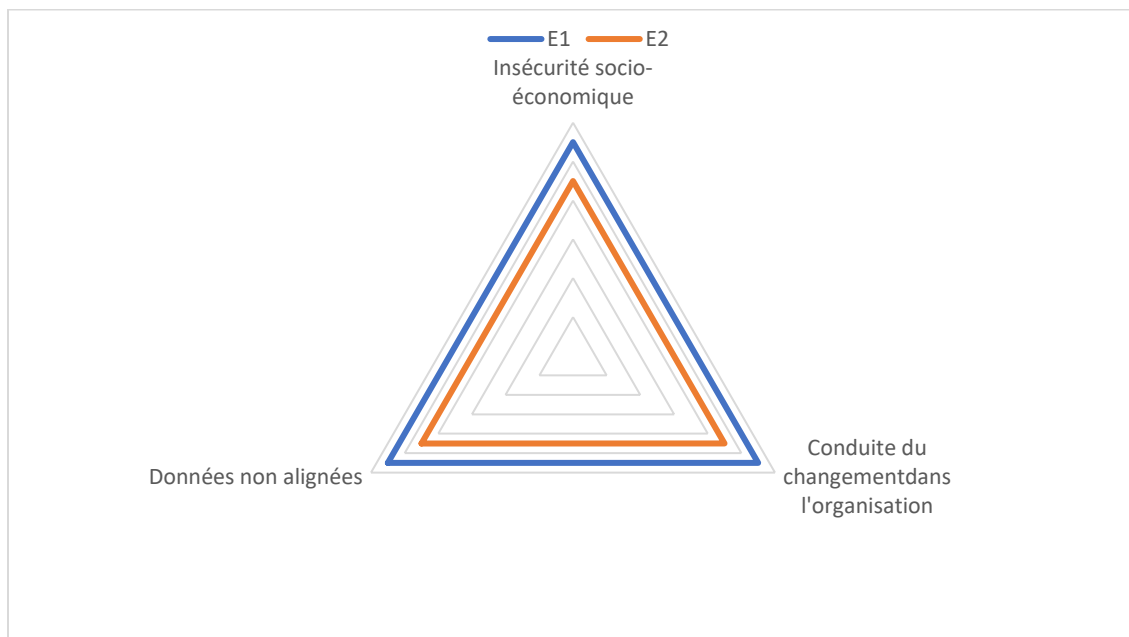
E1 : Superviseur

E2 : Non Superviseur

## 7-Les conduites du changement et les perspectives dont ils peuvent bénéficier

### Niveau des RPS par emplois repères identifiés

|                                            | E1 | E2 |
|--------------------------------------------|----|----|
| Insécurité socio-économique                |    |    |
| Conduite du changement dans l'organisation |    |    |



E1 : Superviseur

E2 : Non Superviseur

### **III-Relevé des indicateurs**