

# **Audit RPS : les 30 questions à poser à vos collaborateurs**

## Table des matières

Introduction à l'audit des RPS .....	3
Partie 1 : Les fondamentaux de la QVT et des RPS .....	3
Partie 2 : Les facteurs de stress et de pression .....	5
Partie 3 : Communication et transparence.....	7
Partie 4 : Motivation et reconnaissance .....	9
Partie 5 : Équilibre travail-vie personnelle .....	11
Partie 6 : Climat organisationnel et soutien social.....	13
Conclusion .....	15

## Introduction à l'audit des RPS

L'audit des risques psychosociaux (RPS) est un outil essentiel pour évaluer les conditions de travail et identifier les sources de stress, d'insatisfaction ou de désengagement au sein de l'entreprise. Grâce à la solution [WorkySafe](#), les entreprises peuvent analyser ces risques et concevoir des plans d'action personnalisés pour améliorer la qualité de vie au travail (QVT).

## Partie 1 : Les fondamentaux de la QVT et des RPS

**Objectif** : Évaluer la perception générale des collaborateurs en ce qui concerne l'ambiance de travail, le stress quotidien, et le soutien reçu des collègues et des supérieurs.

**Questions à poser :**

**1**

**Quelle est votre perception de l'ambiance générale au travail ?**

**Comment évaluez-vous votre niveau de stress quotidien ?**

**2**

**3**

**Recevez-vous assez de soutien de vos supérieurs ?**

**Vos collègues vous apportent-ils le soutien nécessaire dans votre travail ?**

**4**

**5**

**Estimez-vous que votre charge de travail soit raisonnable ?**

### **Conseils :**

Pour améliorer la QVT et réduire les RPS, il est important de favoriser un environnement de travail sain. Cela inclut l'encouragement à la collaboration, la mise en place d'une gestion

efficace de la charge de travail et la création d'une culture de soutien managérial. Pensez à organiser régulièrement des moments d'échanges pour renforcer la communication et la solidarité au sein des équipes.

## Partie 2 : Les facteurs de stress et de pression

**Objectif** : Identifier les sources de pression et de stress au quotidien pour ajuster les processus de travail et réduire les situations à risque.

**Questions à poser :**

**1**

**Ressentez-vous une pression excessive dans vos missions quotidiennes ?**

**Les délais sont-ils réalistes pour accomplir vos tâches ?**

**2**

**3**

**Avez-vous du mal à concilier votre vie professionnelle et privée ?**

**Avez-vous constaté des tensions régulières au sein de l'équipe ?**

**4**

**5**

**Vous ressentez-vous en conflit fréquent avec vos supérieurs ou collègues ?**

### **Conseils :**

La gestion du stress passe par une meilleure organisation des tâches et un respect des délais réalistes. Assurez-vous que les collaborateurs disposent de ressources suffisantes pour

accomplir leur travail et qu'ils sont formés à la gestion du stress. Les formations sur la gestion du temps et les techniques de relaxation peuvent également être utiles pour réduire la pression.

## Partie 3 : Communication et transparence

**Objectif :** Évaluer l'efficacité de la communication interne et l'accès aux informations essentielles pour accomplir les missions avec succès.

**Questions à poser :**

**1**

**La communication interne est-elle claire et accessible ?**

**Avez-vous l'opportunité de vous exprimer librement au travail ?**

**2**

**3**

**Recevez-vous les informations importantes à temps ?**

**Vous arrive-t-il de manquer d'informations pour bien réaliser vos missions ?**

**4**

**5**

**Estimez-vous être bien informé(e) sur les objectifs globaux de l'entreprise ?**

### **Conseils :**

Une communication interne claire et transparente est essentielle pour éviter les malentendus et favoriser la confiance au sein des équipes. Encouragez une communication ouverte à tous les

niveaux hiérarchiques et veillez à ce que les informations importantes soient transmises de manière régulière et accessible. Des canaux de communication efficaces, comme des réunions fréquentes et des plateformes d'échange en temps réel, peuvent grandement améliorer la circulation de l'information.

## Partie 4 : Motivation et reconnaissance

**Objectif :** Mesurer le niveau de motivation des collaborateurs et leur sentiment de reconnaissance au sein de l'entreprise.

**Questions à poser :**

**1**

**Vous sentez-vous reconnu(e) pour votre travail et vos efforts ?**

**2**

**Recevez-vous des retours constructifs de vos supérieurs ?**

**3**

**Avez-vous le sentiment que votre avis est pris en compte ?**

**4**

**Les récompenses dans l'entreprise sont-elles équitables ?**

**5**

**Qu'est-ce qui vous motive le plus dans votre travail ?**

### **Conseils :**

La reconnaissance est un levier puissant de motivation et de fidélisation. Il est important de mettre en place des systèmes de reconnaissance formels et informels pour valoriser les efforts

des collaborateurs. Les retours réguliers et constructifs des managers, ainsi qu'une répartition équitable des récompenses, renforcent l'engagement des employés. Encouragez les managers à avoir des entretiens réguliers pour discuter des performances et des axes d'amélioration.

## Partie 5 : Équilibre travail-vie personnelle

**Objectif :** Évaluer si l'entreprise offre un cadre permettant aux collaborateurs de maintenir un équilibre sain entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

**Questions à poser :**

**1**

**Estimez-vous que l'entreprise encourage un bon équilibre entre travail et vie privée ?**

**Disposez-vous de suffisamment de temps pour vous reposer et décompresser ?**

**2**

**3**

**Votre emploi du temps vous offre-t-il assez de flexibilité ?**

**Gérez-vous efficacement votre temps de travail ?**

**4**

### **Conseils :**

Promouvoir un bon équilibre entre la vie professionnelle et personnelle est essentiel pour le bien-être des employés et pour prévenir l'épuisement professionnel. Assurez-vous que les

collaborateurs ont suffisamment de temps pour décompresser et offrent-leur la flexibilité nécessaire pour mieux concilier leur vie personnelle et leur travail. Des initiatives telles que le télétravail, des horaires flexibles et des jours de repos supplémentaires peuvent grandement améliorer cet équilibre.

## Partie 6 : Climat organisationnel et soutien social

**Objectif :** Analyser la qualité des relations entre collègues et l'accès aux ressources de soutien pour mieux gérer les situations de stress ou de conflit.

**Questions à poser :**

**1**

**Comment décririez-vous les relations entre collègues ?**

**Avez-vous accès à des ressources pour gérer le stress ou les situations difficiles ?**

**2**

**3**

**Pensez-vous que le bien-être des collaborateurs est une priorité dans l'entreprise ?**

**Comment décririez-vous l'ambiance générale au sein de votre équipe ?**

**4**

### **Conseils :**

Un climat organisationnel sain repose sur des relations de confiance et d'entraide entre les collaborateurs. Renforcez le soutien social en favorisant les échanges réguliers entre les

équipes et en mettant à disposition des ressources pour la gestion du stress, comme des services de médiation ou des programmes d'assistance aux employés. Le bien-être des collaborateurs doit être une priorité constante, soutenue par des actions concrètes de l'entreprise.

## Conclusion

**Objectif :** Recueillir les suggestions des collaborateurs pour améliorer leur bien-être et mieux gérer les RPS.

### Questions à poser :

1. **Quels changements souhaiteriez-vous voir pour améliorer votre bien-être ?**
2. **Avez-vous des suggestions pour mieux gérer les RPS dans l'entreprise ?**

### Conseils :

Les retours des collaborateurs sont précieux pour l'amélioration continue des conditions de travail. Encouragez l'expression libre des idées et suggestions, et assurez-vous de mettre en place des mécanismes concrets pour intégrer ces retours dans les stratégies de gestion des RPS et d'amélioration de la QVT. Un suivi régulier des plans d'action permettra de garantir une amélioration constante des conditions de travail.

Grâce à ces questions, [WorkySafe](#) aide les entreprises à mieux comprendre les attentes et les besoins de leurs collaborateurs tout en élaborant des plans d'action ciblés pour améliorer le bien-être au travail.