

Sensibilisation aux risques psychosociaux

Test téléchargé gratuitement sur le site www.isrifrance.fr

Ingénierie
des
pratiques
sociales



09 75 69 98 67 (non surtaxé)



Risques Psychosociaux Test symptomatologie De Gaulejac-Mercier



Vincent de Gaulejac est sociologue, directeur du Laboratoire de changement social à l'Université Paris-Diderot. Antoine Mercier est journaliste à France-Culture. Ensemble, ils ont écrit : « *Sortir du mal-être au travail* »

∴ ☸ ☸ ☸ ∴

Ce test est gratuit.

Il ne peut être vendu ou commercialisé.

Vous pouvez le réutiliser ou le diffuser gratuitement en indiquant ses références originales (livre, auteur...) et la mention suivante :

« *Test téléchargé gratuitement sur le site www.isrifrance.fr »*

ISRI – cabinet d'ingénierie en pratiques sociales

Administration : 2 rue du Vieux Moulin – 07300 Tournon sur Rhône (Siège : Les Hauts Montjulieu – 07000 Privas)
Urssaf : 071 00000001248181 – Centre de formation professionnelle n° 82.07.00583.07 – siret : 47850776700018 APE : 7022Z





Risques Psychosociaux Test symptomatologie De Gaulejac-Mercier

Pour chaque élément énoncé ci-dessous, entourez le nombre à droite qui reflète votre opinion. Parlez sans crainte, les résultats ne seront pas transmis au service des ressources humaines !

J'ai le sentiment que :	Échelle			
	Non	Quelques fois	Oui	
➤ On me demande de faire plus, mieux, et plus vite avec moins.	0	1		2
➤ d'être pris(e) dans un cercle infernal qui ne va jamais cesser	0	1		2
➤ qu'il n'y a plus de moment de détente, de respiration ni de temps morts	0	1		2
➤ de perdre une partie de la maîtrise sur l'organisation de mon travail	0	1		2
➤ que les nouvelles technologies d'information et de communication me soumettent à un contrôle permanent	0	1		2
➤ d'être traité (e) comme un pion, un objet, une unité, un dossier, un agent, un travailleur jetable, bref, une ressource qui doit être productive et rentable.	0	1		2
➤ que mon activité devient une variable ajustable aux exigences financières managériales, commerciales et techniques	0	1		2
➤ qu'on ne tient pas compte de la valeur de mon travail	0	1		2
➤ d'être infantilisé (e) par des dispositifs d'émulation	0	1		2
➤ que ce n'est plus l'activité qui prime mais le résultat chiffré	0	1		2
➤ que la mobilité, l'adaptabilité, la flexibilité, deviennent les principales qualités requises	0	1		2
➤ que mon métier se perd au profit d'activité polyvalente	0	1		2

➤ que c'est le comportement qui est évalué plutôt que l'acte et l'œuvre accomplis	0	1	2
➤ que les capacités d'adaptation comptent plus que les compétences professionnelles	0	1	2
➤ que mon travail s'individualise	0	1	2
➤ qu'il y a moins d'espaces délibératifs et de réflexions collectives	0	1	2
➤ que l'avancement au mérite suscite une compétition permanente	0	1	2
➤ que les évaluations portent moins sur mon activité concrète que sur mon adhésion aux valeurs de l'entreprise mes motivations ou mobilisation psychique	0	1	2
➤ que la culture du résultat conduit à adapter mon travail aux critères quantitatifs à partir duquel on l'évalue	0	1	2
➤ que la culture de l'urgence empêche toute distanciation vis-à-vis de mon travail	0	1	2
➤ d'avoir le nez dans le guidon	0	1	2
➤ que s'est développée une novlangue managériale qui ne fait plus sens	0	1	2
➤ de subir des réorganisations permanentes	0	1	2
➤ que les choses sont organisées de manière incohérente	0	1	2
➤ que le plus dur est d'entendre un discours venu d'en haut déclarant que les problèmes viendraient de mon absence de motivation et de mon désinvestissement au travail	0	1	2
➤ de faire des actes contraires à ma conscience	0	1	2
➤ d'avoir vu des collègues sombrer sans réagir	0	1	2
➤ de maquiller des chiffres pour afficher de bons résultats	0	1	2
➤ qu'on me renvoie des responsabilités quand ça va mal plutôt que quand le travail se fait	0	1	2
➤ que les outils de gestion empêche de travailler	0	1	2



➤ que la plainte de ne pas pouvoir bien travailler est souvent considérée comme une résistance au changement	0	1	2
➤ que les exigences deviennent de plus en plus paradoxales	0	1	2
➤ qu'il faut incorporer les exigences, les objectifs alors qu'on demande en même temps d'être responsable, créatif	0	1	2
➤ qu'on me met en tension en m'invitant à me mobiliser dans de nouveaux projets sans pour autant m'alléger du travail en cours	0	1	2
➤ que l'excellence devient une norme sociale exigible sur laquelle je dois m'aligner	0	1	2
➤ qu'on met l'accent des résultats sans se préoccuper des moyens pour les atteindre	0	1	2
➤ qu'on me renvoie la responsabilité d'échec dont je ne suis pas responsable	0	1	2
➤ que je ne suis pas récompensé (e) à la hauteur de mes contributions	0	1	2
➤ que l'on me fait penser que je ne suis plus compétent (e)	0	1	2
➤ que l'on pense que je ne suis pas à la hauteur	0	1	2
➤ que mon travail n'est pas reconnu	0	1	2
➤ que la hiérarchie nie mon mal-être au travail	0	1	2
➤ qu'elle refuse de considérer mes difficultés rencontrées pour bien faire	0	1	2
➤ que l'on nous met en concurrence	0	1	2
➤ que je me sens isolé (e)	0	1	2
➤ que le collectif disparaît	0	1	2
➤ que je suis renvoyé (e) à moi-même pour résoudre les difficultés rencontrées	0	1	2
➤ que l'on interprète mes difficultés comme des problèmes personnels	0	1	2
➤ que je suis vulnérable	0	1	2



➤ que l'on nous met en compétitions pour les primes, les promotions, les projets	0	1	2
➤ que l'on remet en cause les identités de métier et des solidarités professionnelles	0	1	2
➤ que la mobilité (turn over) systématique crée une instabilité permanente et une insécurité menaçante	0	1	2
➤ que se développe le management par le harcèlement	0	1	2
➤ qu'augmente la peur d'être licencié et de perdre son travail	0	1	2
➤ que l'on entretient un climat d'insécurité en invoquant la « guerre économique », la modernisation, la précarisation et la montée du chômage	0	1	2
➤ que la hiérarchie s'occupe de produire des prescriptions idéales et abstraites déconnectées des réalités du « terrain »	0	1	2
➤ que les dirigeants se recrutent dans un microcosme	0	1	2
➤ d'avoir moins confiance dans les dirigeants	0	1	2
➤ que les écarts de revenus ne cessent de s'accroître entre les dirigeants et les salariés	0	1	2
➤ que les choses ne peuvent pas durer ainsi très longtemps	0	1	2

RESULTATS :

Entre 0 et 30 points : Vous êtes la zénitude incarnée. Où travaillez-vous déjà ?

Entre 30 et 60 points : Par les temps qui courent, vous ne vous en sortez pas trop mal !

Entre 60 et 90 points : Ca y est, vous avez franchi le seuil ! Je vous invite à lire le livre de Vincent de GAULEJAC et Antoine MERCIER : « Sortir du mal-être au travail ».

Au-delà de 90 points : Consultez le médecin du travail, plaquez tout, partez en cure thermale, faites une croisière, installez vous à la campagne, cultivez votre jardin, échappez vous sans attendre par n'importe quel moyen... !

Ce test gratuit et son interprétation sont tirés du site : <http://socioscop.wordpress.com/boite-a-outils/test-risques-psychosociaux-de-gaulejac-mercier/>

