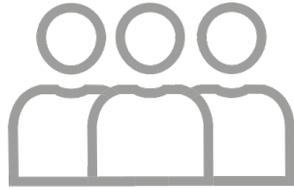




Qualité de Vie au Travail



BILAN COLLECTIF WELLSCAN

Consultant Welleo Consultant
Entreprise Mon entreprise
Session WELLSCAN 2018
Echantillon 161 bilans effectués
Date de passation 13 octobre 2018 - 13 octobre 2018
Date d'édition 27 février 2019

CONFIDENTIEL

SOMMAIRE

1) PRÉSENTATION DE L'OUTIL WELLSCAN

1. PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES	3
2. VALIDITÉ SCIENTIFIQUE ET GARANTIES ÉTHIQUES DE WELLSCAN	3
3. STRUCTURE DU BILAN	3
4. LECTURE DES RÉSULTATS	4
5. RÉPARTITION SOCIALE	6

2) INDICATEURS GLOBAUX

1. INDEX DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (IQVT)	7
2. ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)	7
3. INDEX DE BIEN-ÊTRE PROFESSIONNEL (IBEP)	8
4. NIVEAU DE PERFORMANCE OPTIMALE (FLOW)	8

3) ANALYSE DES FACTEURS DE QUALITÉ DE VIE ET DE STRESS AU TRAVAIL

A - FACTEURS PHYSIQUES ET SANTÉ GLOBALE PERÇUE

1. NIVEAU D'ADAPTATION PHYSIQUE AU STRESS ET À LA CHARGE DE TRAVAIL	9
2. NIVEAU DE SANTÉ GLOBALE PERÇUE	9
3. NIVEAU D'ÉNERGIE ET DE RÉCUPÉRATION	10

B - FACTEURS PSYCHO-ÉMOTIONNELS

1. NIVEAU D'ADAPTATION COGNITIVE	11
2. NIVEAU D'ADAPTATION ÉMOTIONNELLE	11

C - FACTEURS RELATIONNELS

1. QUALITÉ RELATIONNELLE ET AMBIANCE AU TRAVAIL	12
2. RESPECT ET INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET MORALE AU TRAVAIL	13

D - FACTEURS RELATIFS À LA CHARGE ET AU POSTE DE TRAVAIL

1. ERGONOMIE ET ENVIRONNEMENT DU POSTE	13
2. GESTION DU TEMPS ET CHARGE DE TRAVAIL	14
3. ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE	14

E - FACTEURS MANAGÉRIAUX ET ORGANISATIONNELS

1. ORGANISATION DU TRAVAIL ET DÉFINITION DES RÔLES	15
2. MOYENS ET CONDITIONS DE TRAVAIL	15
3. QUALITÉS MANAGÉRIALES ET LEADERSHIP	16
4. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL	17
5. ÉVOLUTIONS ET CONDUITE DU CHANGEMENT	17

F - FACTEURS D'ENGAGEMENT ET DE PERFORMANCE AU TRAVAIL

1. NIVEAU DE PERFORMANCE OPTIMALE FLOW	18
2. ENGAGEMENT	19

4) CARTOGRAPHIES DE SYNTHÈSE

1. COPING : CAPACITÉ DE RÉSISTANCE ET D'ADAPTATION PERSONNELLE AU STRESS	22
2. ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX	24
3. ÉVALUATION DE LA QUALITÉ DE VIE ET DE LA PERFORMANCE AU TRAVAIL	26
4. SYNTHÈSE DES LEVIERS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS	27
5. DOMAINES D' ACTIONS PRIORITAIRES	28

1) Présentation de l'outil WellScan

1. PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES

WellScan est un questionnaire en ligne conçu et développé par la société Wellness Management pour évaluer l'ensemble des facteurs de Qualité de Vie, de performance et de bien-être au travail. Il permet de cartographier et de qualifier la nature et l'intensité de ces facteurs et leurs impacts sur l'efficacité et le bien-être professionnel.

Ce bilan met en évidence les ressources des personnes et des équipes ainsi que leurs stratégies d'adaptation. Il constitue un support efficace d'aide à la décision pour prendre les mesures d'accompagnement les plus adaptées. Il dresse un état des lieux sur les 6 derniers mois d'activité professionnelle. En effet, la qualité de vie et le stress professionnel ne sont jamais figés dans le temps. Ils évoluent en fonction des ressources personnelles et du contexte de l'environnement professionnel.

2. VALIDITÉ SCIENTIFIQUE ET GARANTIES ÉTHIQUES DE WELLSCAN

WellScan a été développé à partir des dernières recherches universitaires sur la qualité de vie et le stress professionnel. Il est le fruit de travaux associant des médecins, psychologues et professionnels des ressources humaines et du management. Il résulte de la complémentarité des approches scientifiques sur la santé, la qualité de vie en entreprise et la performance socio-organisationnelle.

Nos principes psychométriques sont validés scientifiquement et font l'objet d'un partenariat de recherche avec l'Institut de Psychologie de l'Université Paris Descartes (Paris V). La forte fiabilité et validité de WellScan permet de révéler avec pertinence les facteurs prédictifs de stress et de Qualité de Vie au Travail. Utilisé au niveau international, sa méthode statistique est approuvée par l'Université Paris V. Il utilise les critères de l'American Psychology Association (APA) et respecte les standards du stress du Health Safety Executives (HSE).

WellScan dispose d'une base de données de plusieurs milliers de bilans. WellScan n'est pas un questionnaire à visée médicale.

Le mode de passation et de restitution de WellScan respecte une charte éthique qui assure la stricte confidentialité et l'anonymat des données recensées auprès des personnes.

3. STRUCTURE DU BILAN

Le bilan WellScan est conçu en 3 parties :

- A. Les indicateurs globaux sur le niveau de bien-être personnel, de qualité de vie et de performance optimale
- B. L'analyse détaillée des 18 facteurs qui influent sur la qualité de vie et la performance au travail
- C. Les cartographies de synthèse pour une lecture globale des résultats :
 - Capacité de résistance et d'adaptation personnelle au stress
 - Evaluation des risques psychosociaux (RPS)
 - Evaluation de la qualité de vie et de la performance au travail
 - Wellness Cockpit : synthèse des leviers personnels et professionnels
 - Pistes d'amélioration avec identification des principales zones de ressource et de vigilance de la personne ou de l'équipe

4. LECTURE DES RÉSULTATS

Pour chacun des 18 facteurs analysés, les résultats sont restitués sous forme de graphiques et présentés selon une échelle de criticité, symbolisée par 4 codes couleurs (bleu - vert - orange - rouge).

Chaque code couleur est complété par un résultat en pourcentage ; les couleurs se répartissent en 4 quartiles :

Zone de ressource

- Niveau de Qualité de Vie au travail très bonne
- Très bonne capacité de résistance ou d'adaptabilité
- Peu ou pas d'impact du facteur considéré sur la qualité de vie et le bien-être au travail

La personne ou l'équipe dispose des ressources nécessaires (en nombre et/ou en qualité) pour faire face à l'environnement professionnel et s'y adapter avec efficacité.

Dans cette zone, l'adaptation se fait facilement et les ressources disponibles jouent un rôle protecteur face aux risques psychosociaux.

Zone d'adaptation

- Niveau de Qualité de Vie au travail bonne
- Bonne capacité de résistance ou d'adaptabilité
- Impact faible à modéré du facteur considéré sur la qualité de vie et le bien-être au travail

La personne ou l'équipe dispose de certaines ressources (en nombre et/ou en qualité) pour faire face à l'environnement professionnel et s'y adapter avec efficacité.

Dans cette zone, les ressources sont mobilisables sans grande difficulté. Néanmoins, elles peuvent s'avérer fragiles ou insuffisantes en cas de stress ou de pression chronique. Il est conseillé de les suivre et de les préserver dans la durée.

Zone d'effort

- Niveau de Qualité de Vie au travail insuffisante
- Capacité de résistance ou d'adaptabilité faible, voire insuffisante
- Fort impact négatif du facteur considéré sur la qualité de vie et le bien-être au travail

Cette zone révèle des situations d'inconfort et de tensions physiques ou psychologiques, avec des risques de mal-être et de contre-performance à plus ou moins long terme.

Dans cette zone, les ressources sont difficilement mobilisables et demandent des efforts d'adaptation importants. Il est conseillé d'être vigilant sur les facteurs de stress révélés dans cette zone et de mettre en place les mesures adaptées.

Zone à risque

- Niveau de Qualité de Vie au travail très insuffisante
- Capacité de résistance ou d'adaptabilité très faible, voire inexistante
- Très fort impact négatif du facteur de stress considéré sur la qualité de vie et le bien-être au travail

Les personnes subissent leur environnement de travail et/ou ont le sentiment d'être dépourvues de ressource pour y faire face.

Dans cette zone, tout facteur de pression devient potentiellement dangereux pour la santé physique ou psychologique des personnes et ce, d'autant plus si le risque s'intensifie et/ou se cumule dans le temps avec d'autres facteurs. Cette situation peut conduire à un sentiment de mal-être ou le plus souvent à l'épuisement professionnel et au burnout.

Il est conseillé de travailler en priorité sur les facteurs de vigilance révélés dans cette zone.

WellScan© 2018. Tous droits réservés. Tout ou partie de ce document ne peut être reproduite, mise en mémoire ou transférée, que ce soit par des moyens électroniques, mécaniques, de photocopie, d'enregistrements ou par quelque autres procédés - sans l'autorisation préalable écrite des détenteurs du copyright.

Les descriptions incluses dans ce rapport procèdent des informations fournies dans l'inventaire WellScan. Bien que la plus grande attention ait été prêtée à la réalisation de ce rapport, les éditeurs tiennent à souligner que chaque bilan est fondé sur des observations générales et qu'ils ne peuvent être tenus responsables de décisions, interprétations ou conclusions spécifiques découlant de l'utilisation de ces données.

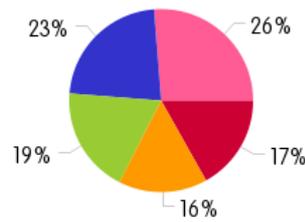
5. RÉPARTITION SOCIALE

Sexe



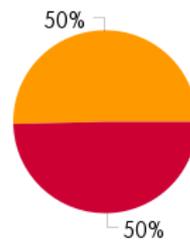
- Hommes
- Femmes

Âge



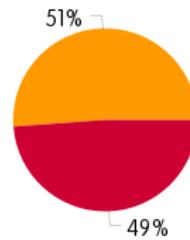
- Moins de 24 ans
- Entre 25 et 34 ans
- Entre 35 et 44 ans
- Entre 45 et 54 ans
- Plus de 55 ans

Statut



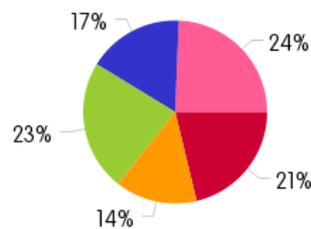
- Cadre
- Non cadre

Encadrement d'équipe ou de projet



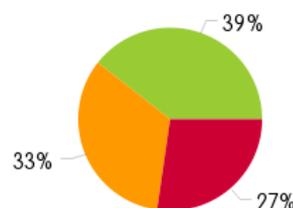
- Oui
- Non

Ancienneté



- Inférieure à 1 an
- Comprise entre 1 et 5 ans
- Comprise entre 6 et 10 ans
- Comprise entre 11 et 20 ans
- Supérieure à 21 ans

Fonctions occupées



- Membre du comité de direction
- Responsable de direction / de département / de site
- Manager opérationnel ou fonctionnel

2) Indicateurs globaux

1. INDEX DE QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL (IQVT)

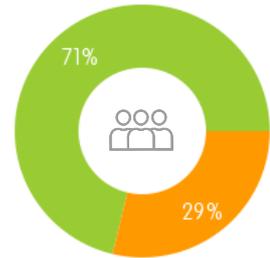
Cet indicateur s'appuie sur l'analyse des 18 facteurs concourant à la qualité de vie au travail. Il mesure la perception globale des individus sur leur vécu au travail compte tenu de leurs ressources personnelles.



Ce résultat indique que l'équipe / le groupe a une perception positive de sa qualité de vie au travail, source de bien-être et de performance. Il convient de prendre en compte les facteurs ressources révélés par WellScan pour consolider et développer ces points d'appui dans la durée.

RÉPARTITION

- Niveau d'IQVT très positif
- Niveau d'IQVT positif
- Niveau d'IQVT faible
- Niveau d'IQVT critique



2. ÉVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (RPS)

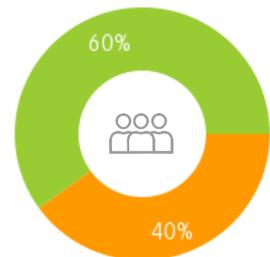
L'INSERM définit les RPS comme la combinaison d'un grand nombre de variables, à l'intersection des dimensions individuelles, collectives et organisationnelles de l'activité professionnelle. La WHO (World Health Organisation) a établi, après des recherches scientifiques l'existence des facteurs prépondérants dans l'évaluation des risques psychosociaux au travail. WellScan analyse l'ensemble de ces composantes liées au contenu du travail et au contexte du travail.



Ce résultat indique que l'équipe/Entreprise ressent un bas niveau de RPS au travail. Il convient de prendre en compte les facteurs ressources révélés par WellScan pour consolider et développer ces points d'appui dans la durée.

RÉPARTITION

- Très faible niveau de RPS
- Faible niveau de RPS
- Niveau de RPS important
- Niveau de RPS très important



3. INDEX DE BIEN-ÊTRE PROFESSIONNEL (IBEP)

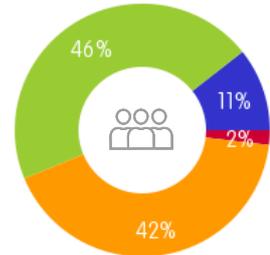
Cet indicateur mesure la perception des individus en termes de santé globale, de satisfaction et d'épanouissement professionnels. Il traduit le ressenti des personnes quant à leurs propres ressources face au stress.



Ce résultat indique que l'équipe/le groupe a un ressenti de bien-être professionnel et/ou une perception positive de ses ressources face au stress et à la pression. Il est conseillé de suivre les ressources révélées par WellScan pour les consolider et développer cet état positif dans la durée.

RÉPARTITION

- Niveau d'IBEP très positif
- Niveau d'IBEP positif
- Niveau d'IBEP faible
- Niveau d'IBEP critique



4. NIVEAU DE PERFORMANCE OPTIMALE (FLOW)

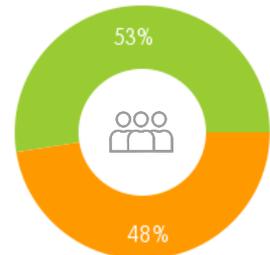
Le Flow, littéralement flux en anglais, est un concept élaboré par le psychologue Mihaly Csikszentmihalyi. Il définit l'état psychologique d'équilibre parfait atteint par une personne lorsqu'elle est complètement immergée dans ce qu'elle fait, dans un état maximal de concentration avec un sentiment de sens, de plaisir au travail et d'adéquation entre le challenge demandé et ses compétences. Cette personne éprouve alors un sentiment de fluidité dans l'action et d'engagement total. Mesurer le Flow permet ainsi d'évaluer dans quelle mesure chacun se sent dans sa zone de performance optimale et constitue une expérience ressource supplémentaire face au stress et à la pression.



Ce résultat indique que le groupe / l'équipe dispose globalement de certaines ressources pour se connecter à l'état de performance optimale dans lequel sérénité, challenge et compétences sont réunis et produisent du bien-être et de l'efficacité.

RÉPARTITION

- Très bon niveau de Flow
- Bon niveau de Flow
- Faible niveau de Flow
- Très faible niveau de Flow



3) Analyse des facteurs de Qualité de vie et de Stress au travail

A - FACTEURS PHYSIQUES ET SANTÉ GLOBALE PERÇUE

Les conséquences d'un stress se traduisent par de nombreux symptômes physiologiques vis-à-vis desquels chacun adoptera des comportements différents.

Chacun de ces marqueurs de stress est en interaction forte avec les autres, susceptibles ainsi d'en amplifier les effets sur l'état de santé globale et la Qualité de Vie au Travail des individus.

1. NIVEAU D'ADAPTATION PHYSIQUE AU STRESS ET À LA CHARGE DE TRAVAIL

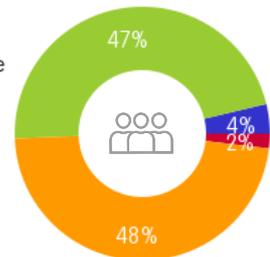
Le stress peut s'exprimer par des réactions physiologiques (palpitations, troubles digestifs, tensions musculaires, fatigue, insomnie...) qui sont autant d'indicateurs du niveau de stress ressenti. Selon les personnes, l'organisme répond par divers signaux d'alarme, qui peuvent s'avérer néfastes pour la santé et l'efficacité professionnelle, s'ils perdurent dans le temps.



Bonne résistance collective physique au stress. Peu ou pas de signes physiques de stress qui témoignent globalement de bonnes ressources physiques face aux situations stressantes ou de faibles réponses symptomatiques de l'organisme aux signaux d'alarme perçus.

RÉPARTITION

- Très bonne adaptation physique au stress ou à la pression.
- Bonne adaptation physique au stress ou à la pression.
- Faible adaptation physique au stress ou à la pression.
- Très faible adaptation physique au stress ou à la pression.



2. NIVEAU DE SANTÉ GLOBALE PERÇUE

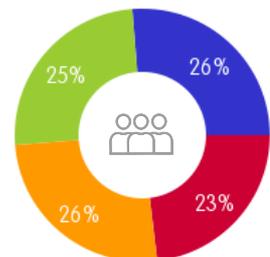
Selon la définition de l'OMS, la santé ne se traduit pas par une absence de maladie mais par la perception d'un bien-être global, physique et psychologique. Se sentir en bonne santé aide considérablement à résister aux effets du stress négatif et à la pression. La santé globale perçue participe également au sentiment général de bien-être au travail, d'engagement et de motivation.



L'équipe/le groupe a globalement l'impression d'être en assez bonne santé, d'avoir une forme physique convenable et/ou d'avoir certaines ressources physiques ou psychologiques face au stress et à la pression professionnelle.

RÉPARTITION

- Perception très positive de l'état de santé globale
- Perception positive de l'état de santé globale
- Perception négative de l'état de santé globale
- Perception très négative de l'état de santé globale



3. NIVEAU D'ÉNERGIE ET DE RÉCUPÉRATION

La surcharge professionnelle et le stress peuvent se traduire par une baisse d'énergie, de vitalité et/ou par des difficultés de récupération avec des troubles potentiels du sommeil. Dans un état de stress important et chronique, la qualité du sommeil et les facultés de récupération sont altérées par la perception consciente ou inconsciente d'une menace. Divers facteurs entrent en jeu dans le capital vitalité et énergie des individus comme l'entretien physique, la nutrition ainsi que la capacité à pouvoir s'accorder des temps de pause, de ressourcement et de récupération.

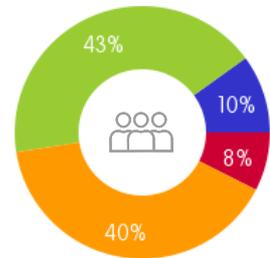
Sommeil et capacité de récupération



Au sein de l'équipe / du groupe, la qualité de sommeil et/ou les capacités de récupération permettent de garder un bon niveau d'énergie face aux exigences professionnelles.

RÉPARTITION

- Très bon niveau de sommeil et de capacité de récupération.
- Bon niveau de sommeil et de capacité de récupération.
- Faible niveau de sommeil et de capacité de récupération.
- Très faible niveau de sommeil et de capacité de récupération.



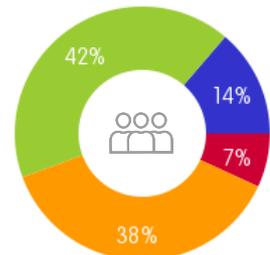
Vitalité et énergie



Au sein de l'équipe / du groupe, la vitalité et/ou énergie permettent de garder un bon niveau d'énergie face aux exigences professionnelles.

RÉPARTITION

- Très bon niveau de vitalité et d'énergie.
- Bon niveau de vitalité et d'énergie.
- Faible niveau de vitalité et d'énergie.
- Très faible niveau de vitalité et d'énergie.



B - FACTEURS PSYCHO-ÉMOTIONNELS

1. NIVEAU D'ADAPTATION COGNITIVE

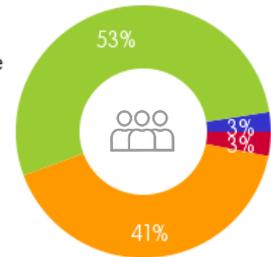
Le surinvestissement, ou la surcharge au travail, peuvent à la longue avoir un impact négatif sur les facultés cognitives (difficultés de mémorisation, pertes d'attention et de vigilance, difficultés accrues d'analyse et de prise de décisions, perte de créativité, ...). Ces troubles cognitifs sont dommageables pour la performance et présentent un danger potentiel de RPS en particulier pour certains métiers.



Bon niveau collectif d'adaptation cognitive (vigilance, attention, concentration, créativité) face aux exigences professionnelles. Globalement, il n'existe des ressources cognitives suffisantes pour atteindre les objectifs visés et garder un bon discernement dans les prises de décisions.

RÉPARTITION

- Très bonne adaptation cognitive au stress ou à la pression.
- Bonne adaptation cognitive au stress ou à la pression.
- Faible adaptation cognitive au stress ou à la pression.
- Très faible adaptation cognitive au stress ou à la pression.



2. NIVEAU D'ADAPTATION ÉMOTIONNELLE

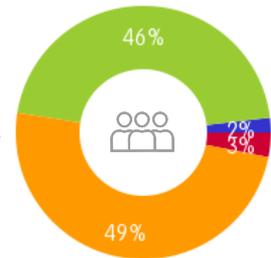
Face au stress et à la pression professionnelle, tous les individus ne réagissent pas de manière identique. Pour certains, selon leur degré d'anxiété et leur capacité à gérer leurs émotions négatives, un surcroît de stress ou de challenge peut se traduire par des réactions inadaptées (agressivité, repli, nervosité, ...). Aussi, développer les émotions positives et constructives au travail constitue une ressource supplémentaire d'adaptation. La gestion des émotions comprend la reconnaissance et l'acceptation de ses propres émotions, aussi bien que celles des autres pour travailler plus efficacement et dans une ambiance relationnelle constructive.



Bonne gestion émotionnelle collective face au stress ; globalement, il existe des capacités suffisantes pour faire face aux situations difficiles et/ou pour évacuer le stress et les émotions négatives. Valoriser les émotions positives, adopter des stratégies relationnelles adaptées, pratiquer des techniques de développement personnel permettront de consolider ces ressources.

RÉPARTITION

- Très bonne adaptation émotionnelle au stress ou à la pression.
- Bonne adaptation émotionnelle au stress ou à la pression.
- Faible adaptation émotionnelle au stress ou à la pression.
- Très faible adaptation émotionnelle au stress ou à la pression.



C - FACTEURS RELATIONNELS

1. QUALITÉ RELATIONNELLE ET AMBIANCE AU TRAVAIL

La qualité relationnelle, les pratiques de coopération, de soutien et d'écoute au travail sont des ressources essentielles pour faire face au stress négatif et à la pression. Elles renforcent le sentiment d'appartenance et contribuent au mieux vivre ensemble et à la performance collective dans l'entreprise.

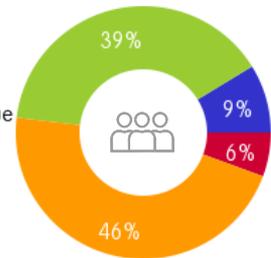
Soutien technique et coopération



Bonne perception collective du soutien technique et de la coopération au travail, ce qui peut favoriser la performance professionnelle et la qualité relationnelle.

RÉPARTITION

- Très bon niveau de soutien technique
- Bon niveau de soutien technique
- Faible niveau de soutien technique
- Très faible niveau de soutien technique



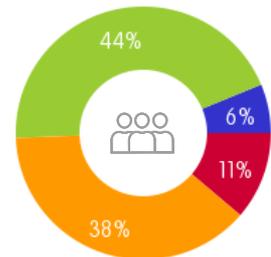
Ambiance au travail et convivialité



Mauvaise perception collective de l'ambiance au travail et de la convivialité entre collègues.

RÉPARTITION

- Perception très positive sur l'ambiance de travail
- Perception positive sur l'ambiance de travail
- Perception négative sur l'ambiance de travail
- Perception très négative sur l'ambiance de travail



2. RESPECT ET INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET MORALE AU TRAVAIL

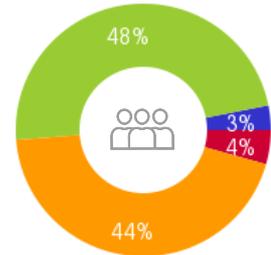
Le sentiment d'être exposé à un climat de relations sociales dégradées, au manque de courtoisie élémentaire, à des rapports humains irrespectueux ou violents, qu'ils soient internes (collègues, hiérarchie) ou externes (clients) peut être la source d'anxiété, de harcèlement et de stress majeur.



Bonne perception collective du respect et de l'intégrité physique ou morale au travail avec l'impression globale d'être préservé(e) de comportements irrespectueux, déplacé ou abusifs.

RÉPARTITION

- Perception très positive sur le respect et l'intégrité au travail
- Perception positive sur le respect et l'intégrité au travail
- Perception négative sur le respect et l'intégrité au travail
- Perception très négative sur le respect et l'intégrité au travail



D - FACTEURS RELATIFS À LA CHARGE ET AU POSTE DE TRAVAIL

1. ERGONOMIE ET ENVIRONNEMENT DU POSTE

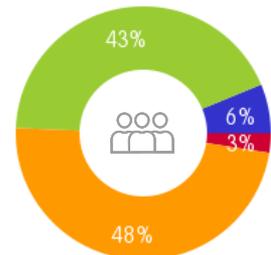
La conception et l'aménagement des postes influent sur la qualité de vie au travail par la prise en compte des risques (pénibilité et danger), et l'amélioration des conditions environnementales. Les démarches visant à concilier confort et ergonomie au travail contribuent au bien-être et à l'efficacité professionnelle.



Perception collective positive sur l'environnement et/ou l'ergonomie du poste de travail bien adaptés à son activité professionnelle.

RÉPARTITION

- Perception très positive sur l'ergonomie et l'environnement du poste
- Perception positive sur l'ergonomie et l'environnement du poste
- Perception négative sur l'ergonomie et l'environnement du poste
- Perception très négative sur l'ergonomie et l'environnement du poste



2. GESTION DU TEMPS ET CHARGE DE TRAVAIL

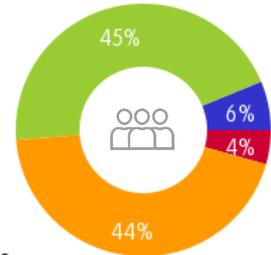
La gestion du temps, des priorités et de la charge de travail est un facteur clé de bien-être au travail. Savoir bien gérer son temps et ses priorités permet également de mieux gérer les moments de récupération et de pause pour se ressourcer et gagner en efficacité.



Perception collective positive sur la capacité à gérer le temps et les priorités avec impression de maîtriser la pression, le rythme et les cadences de travail et/ou de bien gérer les moments de récupération.

RÉPARTITION

- Très bonne capacité de gestion du temps et de la charge de travail
- Bonne capacité de gestion du temps et de la charge de travail
- Faible capacité de gestion du temps et de la charge de travail
- Très faible capacité de gestion du temps et de la charge de travail



3. EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE

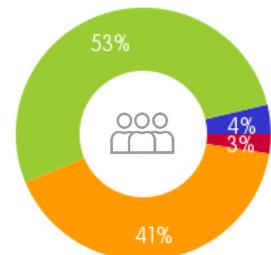
Un bon équilibre entre vie privée/vie professionnelle préserve d'un état de sur-stress et de fatigue chronique qui est par ailleurs une source d'équilibre et d'optimisation de la santé.



Perception collective positive sur l'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle, avec des effets vertueux sur le bien-être et l'efficacité au travail.

RÉPARTITION

- Très bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
- Très mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle



E - FACTEURS MANAGÉRIAUX ET ORGANISATIONNELS

1. ORGANISATION DU TRAVAIL ET DÉFINITION DES RÔLES

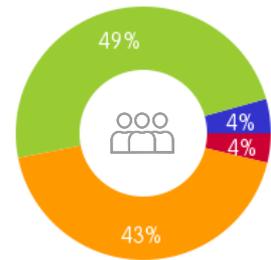
Une définition explicite du poste et des missions, des rôles et des responsabilités clairs et stables permettent d'éviter les demandes contradictoires, qui sont de possibles sources de conflits et de stress professionnel.



Bonne clarté collective dans les missions et/ou bonne organisation dans la répartition des rôles, ce qui contribue à la performance professionnelle et à la qualité des relations de travail.

RÉPARTITION

- Très bonne clarté sur l'organisation du travail et les rôles
- Bonne clarté sur l'organisation du travail et les rôles
- Faible clarté sur l'organisation du travail et les rôles
- Très faible clarté sur l'organisation du travail et les rôles



2. MOYENS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

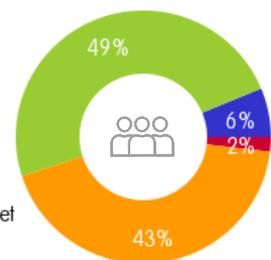
La qualité et la pertinence des outils et des procédures de travail, l'accessibilité et la fiabilité de l'information ont un effet direct sur la performance professionnelle et contribuent à améliorer la Qualité de Vie au Travail.



Perception collective positive sur les conditions de travail et les moyens mis à disposition pour atteindre ses objectifs.

RÉPARTITION

- Très bonne adéquation des moyens et conditions de travail
- Bonne adéquation des moyens et conditions de travail
- Faible adéquation des moyens et conditions de travail
- Très faible adéquation des moyens et conditions de travail



3. QUALITÉS MANAGÉRIALES ET LEADERSHIP

La qualité du leadership (vision, exemplarité, congruence, ...), les marques de soutien et de reconnaissance managériales, le niveau d'autonomie et de confiance accordé par le manager influent directement sur la motivation, l'atteinte des résultats et des relations sociales. Ils jouent un rôle essentiel sur l'estime de soi, l'engagement et sont vecteurs de performance professionnelle.

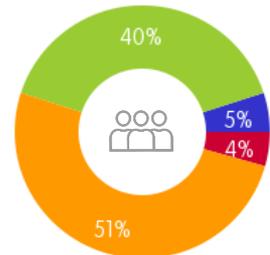
Leadership



Perception collective positive sur les qualités de leadership du, ou des manager(s).

RÉPARTITION

- Perception très positive de la qualité du leadership
- Perception positive de la qualité du leadership
- Perception négative de la qualité du leadership
- Perception très négative de la qualité du leadership



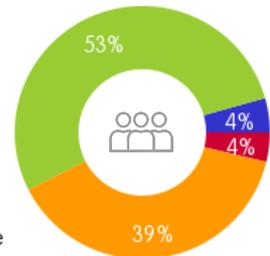
Reconnaissance managériale



Perception collective positive sur le niveau de soutien et de reconnaissance du ou des manager(s).

RÉPARTITION

- Perception très positive sur la reconnaissance managériale
- Perception positive sur la reconnaissance managériale
- Perception négative sur la reconnaissance managériale
- Perception très négative sur la reconnaissance managériale



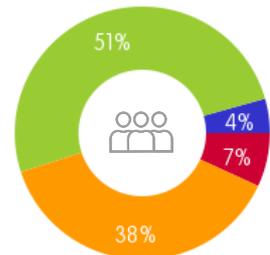
Délégation et autonomie



Perception collective positive sur le niveau d'autonomie et de confiance accordées par le, ou les manager(s).

RÉPARTITION

- Perception très positive du niveau d'autonomie
- Perception positive du niveau d'autonomie
- Perception négative du niveau d'autonomie
- Perception très négative du niveau d'autonomie



4. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

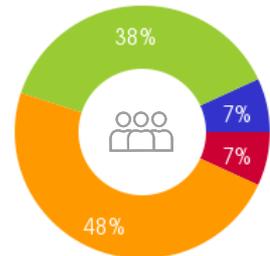
Le sentiment de pouvoir évoluer professionnellement et de développer ses compétences contribuent à l'épanouissement et à l'engagement des individus. Par ailleurs, la qualité et l'équité des procédures RH (évaluation, rémunération, promotion) et d'accès à la formation sont des facteurs importants de qualité de vie au travail.



Perception collective positive sur les perspectives de développement professionnel ; et/ou sur la clarté et l'efficacité dans les procédures de formation professionnelle.

RÉPARTITION

- Très bonnes perspectives de développement professionnel
- Bonnes perspectives de développement professionnel
- Faibles perspectives de développement professionnel
- Mauvaises perspectives de développement professionnel



5. EVOLUTIONS ET CONDUITE DU CHANGEMENT

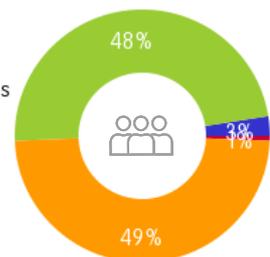
Comprendre les changements mis en oeuvre dans son travail renforce l'impression de contrôle sur sa vie professionnelle et réduit le sentiment de précarité ou de perte de repère inhérent aux transformations et évolutions. En outre, la qualité de la conduite du changement facilite la mobilisation autour des nouveaux enjeux et objectifs.



Perception collective positive sur l'accompagnement du changement dans l'entreprise, ce qui peut faciliter la compréhension, l'adhésion et la mobilisation autour des nouveaux projets.

RÉPARTITION

- Perception très positive sur les changements professionnels vécus
- Perception positive sur les changements professionnels vécus
- Perception négative sur les changements professionnels vécus
- Perception très négative sur les changements professionnels vécus



F - FACTEURS D'ENGAGEMENT ET DE PERFORMANCE AU TRAVAIL

1. NIVEAU DE PERFORMANCE OPTIMALE FLOW

Absorption

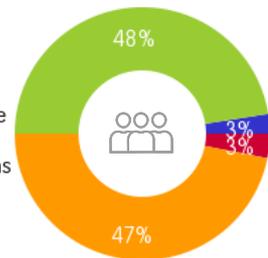
L'état de Flow, ou de Performance Optimale, est ressenti lorsqu'une personne est complètement immergée dans la réalisation de sa tâche avec une concentration maximale et une perte de la notion du temps.



Le résultat indique que votre équipe / organisation a un bon niveau d'absorption et de concentration au travail.

RÉPARTITION

- Excellent niveau d'absorption dans le travail
- Bon niveau d'absorption dans le travail
- Niveau moyen d'absorption dans le travail
- Niveau insuffisant d'absorption dans le travail



Plaisir au travail

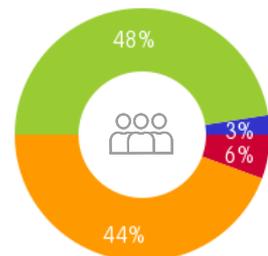
L'état de Flow, ou Performance Optimale, est ressenti lorsqu'une personne prend plaisir dans son travail, et qu'elle éprouve une sensation d'équilibre entre le défi et ses habilités et compétences, avec un sentiment de curiosité sensorielle et cognitive et de la satisfaction à la réalisation de sa tâche.



Le résultat indique que votre équipe / organisation éprouve du plaisir dans la réalisation de son travail.

RÉPARTITION

- Excellent niveau de plaisir au travail
- Bon niveau de plaisir au travail
- Niveau moyen de plaisir au travail
- Niveau insuffisant de plaisir au travail



Motivation intrinsèque au travail

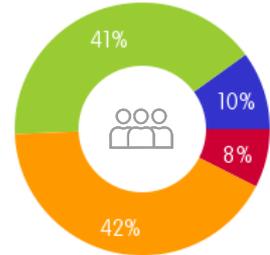
L'état de Flow, ou Performance Optimale, est ressenti lorsqu'une personne éprouve de la motivation intrinsèque dans son travail, c'est à dire qu'elle n'accomplit pas la tâche en vue de bénéfices secondaires ou de récompenses, mais pour l'accomplissement et l'épanouissement que la réalisation de la tâche procurent en eux-mêmes.



Le résultat indique que votre équipe / organisation éprouve de la motivation intrinsèque au travail.

RÉPARTITION

- Excellent niveau de motivation intrinsèque au travail
- Bon niveau de motivation intrinsèque au travail
- Niveau moyen de motivation intrinsèque au travail
- Niveau insuffisant de motivation intrinsèque au travail



2. ENGAGEMENT

Le sentiment d'utilité et de sens au travail, l'alignement entre ses propres valeurs et celles de l'entreprise, la fierté d'appartenance sont autant de ressources et de points d'appui pour prévenir le stress négatif et générer de l'engagement, de la motivation dans la durée.

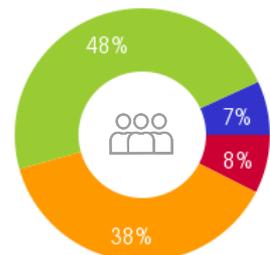
Sens au travail



Bonne perception collective du sens et de l'utilité procurés par le travail.

RÉPARTITION

- Perception très positive du sens au travail
- Perception positive du sens au travail
- Perception négative du sens au travail
- Perception très négative du sens au travail



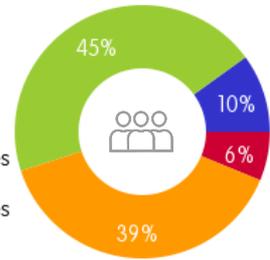
Cohérence des valeurs personnelles et professionnelles



Perception collective d'une cohérence entre ses valeurs personnelles et celles de l'entreprise.

RÉPARTITION

- Très bonne cohérence des valeurs professionnelles et personnelles
- Bonne cohérence des valeurs professionnelles et personnelles
- Faible cohérence des valeurs professionnelles et personnelles
- Très faible cohérence des valeurs professionnelles et personnelles



Épanouissement au travail

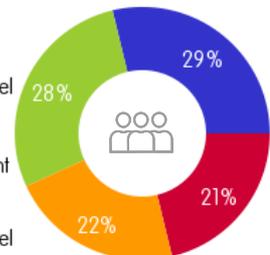
S'épanouir professionnellement, c'est avoir le sentiment de pouvoir progresser, se développer et se réaliser dans son travail avec du sens et du plaisir. Ce sentiment influe sur le niveau de bien-être et d'engagement professionnel.



Bon niveau collectif d'épanouissement professionnel avec le sentiment d'éprouver du plaisir et du sens dans la réalisation de ses tâches et l'impression de se réaliser au travail.

RÉPARTITION

- Très bon niveau d'épanouissement professionnel
- Bon niveau d'épanouissement professionnel
- Faible niveau d'épanouissement professionnel
- Très faible niveau d'épanouissement professionnel



Satisfaction professionnelle

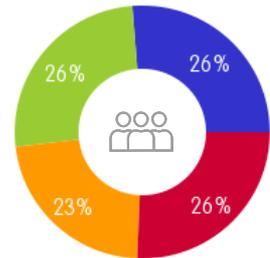
La satisfaction professionnelle traduit la façon dont les individus ressentent globalement leur travail et ses différentes composantes. Ressentir de la satisfaction professionnelle permet d'être plus performant et de mieux résister au stress négatif et à la pression. Cette perception se traduit par des effets bénéfiques tant sur le plan physique, émotionnel que relationnel.



Bon niveau collectif de satisfaction au travail. Globalement, il existe une perception positive de la situation professionnelle avec l'impression qu'elle est source de potentiels et qu'elle comble les attentes.

RÉPARTITION

- Très bon niveau de satisfaction professionnelle
- Bon niveau de satisfaction professionnelle
- Faible niveau de satisfaction professionnelle
- Très faible niveau de satisfaction professionnelle



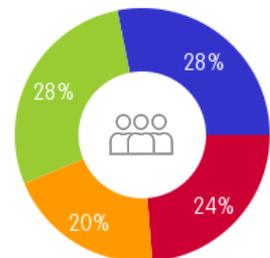
Implication et fierté d'appartenance



Bon niveau collectif d'implication et de fierté d'appartenance à l'entreprise.

RÉPARTITION

- Très bon niveau d'implication et de fierté d'appartenance
- Bon niveau d'implication et de fierté d'appartenance
- Faible niveau d'implication et de fierté d'appartenance
- Très faible niveau d'implication et de fierté d'appartenance



4) Cartographies de synthèse

1. COPING : CAPACITÉ DE RÉSISTANCE ET D'ADAPTATION PERSONNELLE AU STRESS

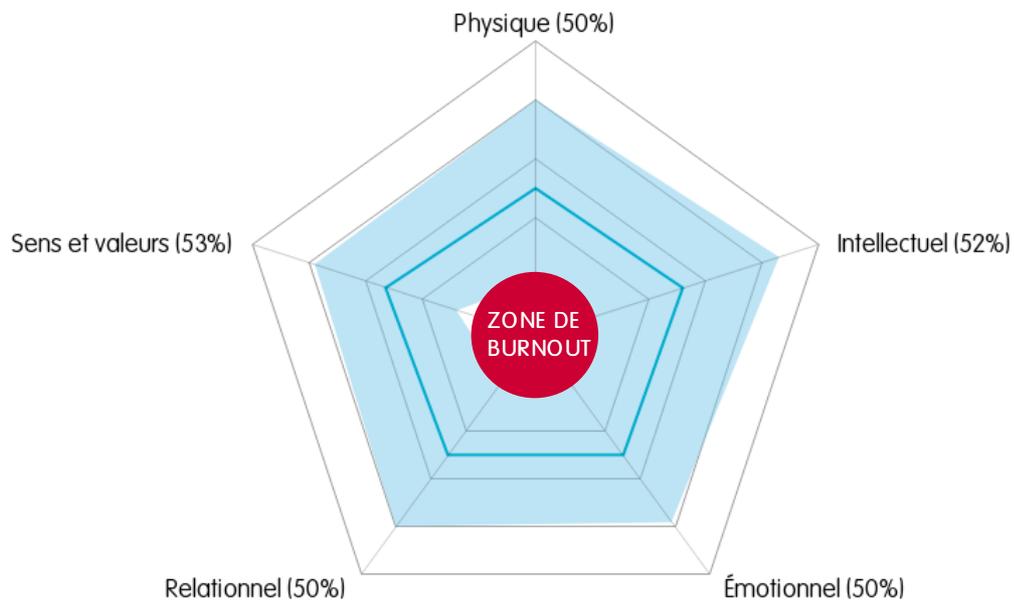
Cette cartographie représente les 5 facteurs « ressources » qui permettent l'adaptation à la pression et au challenge professionnel et facilitent la résilience (capacité à récupérer un fonctionnement et/ou un développement normal après avoir subi un traumatisme).

En matière de stress professionnel, il s'agit d'un processus dynamique qui consiste à mobiliser ses propres ressources pour être en capacité optimale de performance.

Ces ressources sont d'ordre physique, émotionnel, intellectuel, relationnel ou liées au sens que l'on trouve dans la réalisation de la tâche, ou de la mission. Lorsqu'un individu, ou une équipe, n'est plus en mesure d'utiliser ses ressources en mode de « coping » (adaptation optimale), il rentre alors dans une zone dangereuse de stress négatif qui peut les conduire à l'épuisement professionnel et au burnout.

ZONE DE L'ÉQUIPE

MOYENNE PONDÉRÉE



LECTURE DU GRAPHIQUE

- Plus les résultats s'éloignent du centre, plus les ressources sont mobilisables et constituent des points d'appui face au stress.
- Plus les résultats se rapprochent du centre, moins les ressources sont mobilisables et deviennent des points de vigilance. Leur accumulation et leur intensité sont sources potentielles d'épuisement professionnel et de burnout.

Détails des résultats

Points d'appui



Assez bon niveau collectif de ressources permettant de trouver un sens à son travail et d'aligner ses valeurs professionnelles et personnelles.



Bon niveau collectif de ressources cognitives pour face au stress pour pouvoir prendre du recul, analyser la situation, évaluer les problèmes et les solutionner.



Bon niveau collectif de ressources physiques et physiologiques face au stress; forte résistance physique face à la pression et aux challenges; solide capital forme et énergie.



Bon niveau collectif de ressources et de gestion émotionnelles permettant de faire face au stress et à l'anxiété; et de pouvoir comprendre ses propres émotions, comme celles des autres, dans un contexte professionnel.



Bon niveau collectif de ressources relationnelles, avec la faculté d'entrer en contact avec les autres, de développer de l'empathie et de créer des liens professionnels conviviaux et sereins.

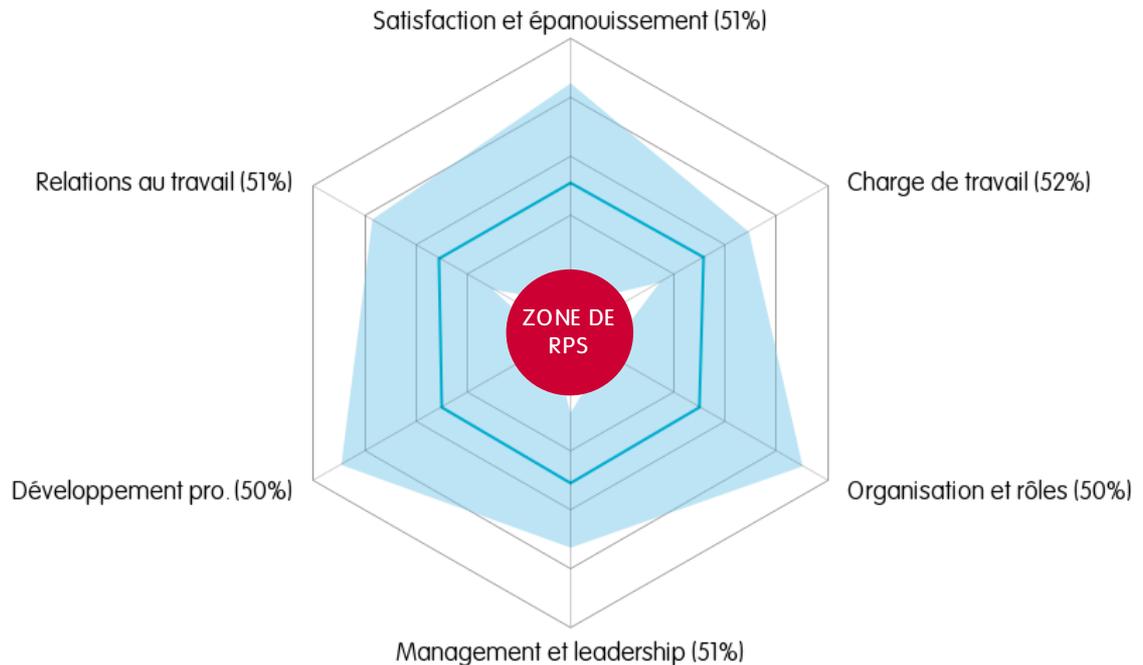
2. EVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Parmi les différents facteurs de Risques Psycho-sociaux au travail, les recherches scientifiques ont permis de distinguer une liste de 6 items clés et prépondérants qui permettent d'évaluer le niveau global de RPS.

- **Satisfaction et épanouissement au travail** : Le sentiment que son poste et sa tâche de travail correspondent à son épanouissement personnel et professionnel influent directement sur la perception du stress et de la charge professionnels.
- **Charge de travail et environnement du poste** : Le niveau de charge, de pression et de stress professionnel influent directement sur le niveau de RPS notamment sur les risques de burnout ou de présentéisme.
- **Organisation du travail, définition des rôles** : Une organisation, une définition du poste de travail et du rôle bien identifiés permettent de limiter le risque de RPS par surcharge professionnelle.
- **Management et leadership** : Le type de management, de reconnaissance managériale, d'écoute, de délégation et bienveillance sont de puissants indicateurs et modérateurs de RPS.
- **Développement professionnel** : Le développement professionnel et les différentes possibilités de progression et d'apprentissage au sein de son poste de travail participent au bien-être et à l'épanouissement professionnel.
- **Relations au travail** : Les relations entre collègues, l'ambiance au travail, le soutien, les capacités de partage et d'échanges au sein des équipes et de l'organisation permettent une meilleure qualité de vie au travail et influent sur le niveau de RPS.

ZONE DE L'ÉQUIPE

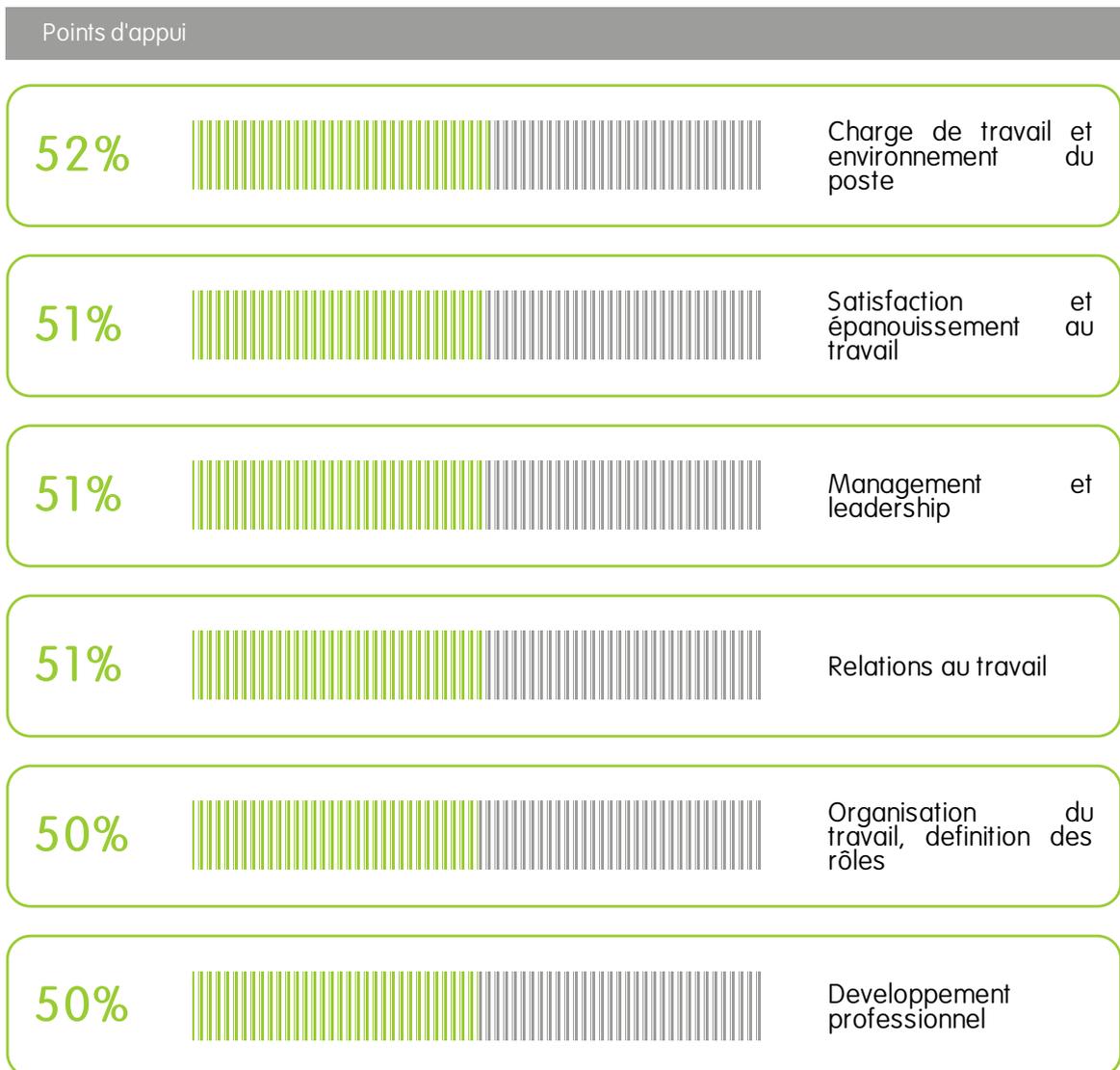
MOYENNE PONDÉRÉE



LECTURE DU GRAPHIQUE

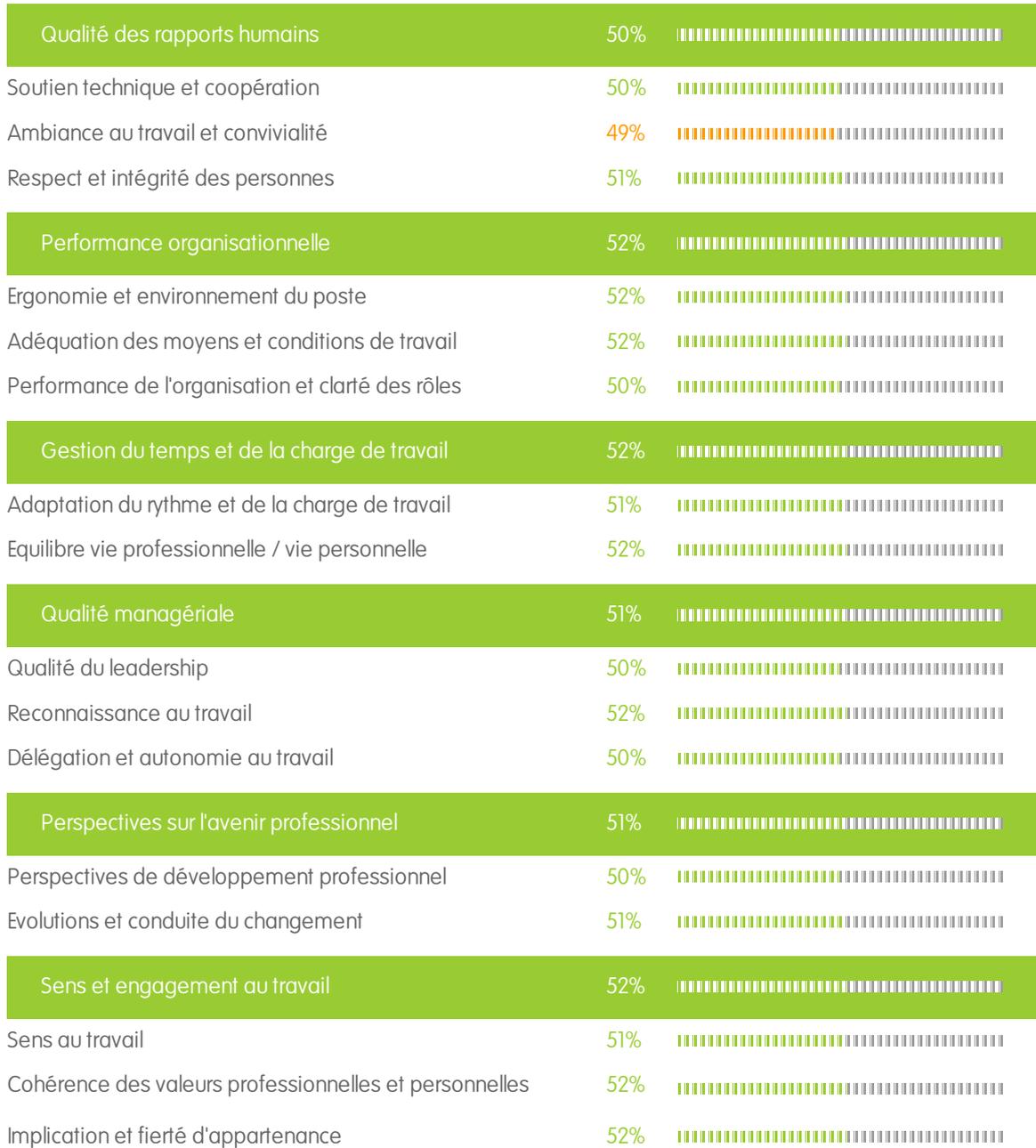
- Plus les résultats s'éloignent du centre, plus les ressources sont mobilisables et constituent des points d'appui face au stress.
- Plus les résultats se rapprochent du centre, moins les ressources sont mobilisables et deviennent des points de vigilance. Leur accumulation et leur intensité sont sources potentielles d'épuisement professionnel et de burnout.

Détails des résultats



3. EVALUATION DE LA QUALITÉ DE VIE ET DE LA PERFORMANCE AU TRAVAIL

Analyse des facteurs organisationnels, vecteurs de performance et de mieux-vivre au travail



FACTEURS DE STRESS
ORGANISATIONNEL



FACTEURS DE
QUALITÉ DE VIE

4. SYNTHÈSE DES LEVIERS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS



5. DOMAINES D' ACTIONS PRIORITAIRES

Facteurs clés de ressource de l'équipe / du groupe

Engagement	53%	
Moyens et conditions de travail	52%	
Niveau d'énergie et de récupération	52%	
Niveau d'adaptation cognitive au stress	52%	
Ergonomie et environnement du poste	52%	

Ces facteurs constituent les points d'appui de l'équipe / du groupe pour améliorer la qualité de vie et la performance au travail. Il s'agit des ressources collectives les plus facilement accessibles et mobilisables. Elles agissent comme des « pare-feu » anti-stress et permettent une meilleure adaptation générale, source d'efficacité et de bien-être professionnel. Elles sont à utiliser et à développer en priorité pour renforcer la capacité de l'équipe à faire face à certaines situations difficiles et à relever ses challenges.

Le profil indique que les membres de l'équipe n'ont actuellement aucun point de vigilance à travailler en terme de stress professionnel. Ils vivent une période dans laquelle ils ont facilement accès à leurs propres ressources et à des leviers positifs pour faire face aux différentes situations et défis professionnels. Cette situation agit en boucle vertueuse sur leur santé, leur bien-être, leur équilibre ou leur efficacité professionnelle. Veillez à entretenir cet « état ressource » dans le temps.