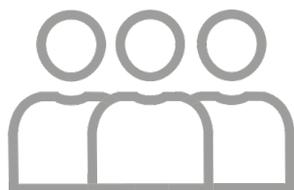


BILAN EMPLOYEE



//wellscan 

Identifiant coll1@industrix.com
Echantillon 1 bilan effectué
Dates de passation 14 décembre 2013 - 14 décembre 2013
Date d'édition 6 mai 2015

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

2) indicateurs globaux de bien-être, de qualité de vie et de performance au travail

1. index de qualité de vie au travail (iqvt)	6
2. index de bien-etre professionnel (ibep)	6
3. niveau de performance optimale (flow)	6

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	7
2. niveau d'énergie et de récupération	7
3. niveau de santé globale perçue	8

B - FACTEURS PSYCHO-ÉMOTIONNELS

1. niveau d'adaptation cognitive au stress	8
2. niveau d'adaptation émotionnelle au stress	8
3. sens, valeurs et engagement au travail	9
4. niveau de satisfaction professionnelle	9
5. niveau d'épanouissement au travail	9

C - FACTEURS RELATIONNELS

1. qualité relationnelle et ambiance au travail	10
2. respect et intégrité physique et morale au travail	10

D - FACTEURS RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET À LA GESTION DU TEMPS

1. ergonomie et environnement du poste	10
2. moyens et conditions de travail	11
3. gestion du temps et charge de travail	11
4. équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	11

E - FACTEURS MANAGÉRIAUX ET ORGANISATIONNELS

1. organisation du travail et définition des rôles	11
2. qualités managériales et leadership	12
3. perspectives de développement professionnel	12
4. évolutions et conduite du changement	13

4) cartographies de synthèse

1. coping : capacité de résistance et d'adaptation personnelle au stress	14
2. évaluation des risques psychosociaux	16
3. évaluation de la qualité de vie et de la performance au travail	18
4. synthèse des leviers personnels et professionnels face au stress	19
5. domaines d'action prioritaires	20

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 stress, de la performance et du bien-être au travail. Il permet de cartographier et de qualifier la nature et l'intensité de ces facteurs et leurs impacts sur la santé, la qualité de vie et la performance au travail.

Ce bilan met en évidence les ressources des personnes et des équipes ainsi que leurs stratégies d'adaptation face au stress et à la pression. 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 ne sont jamais figés dans le temps. Ils évoluent en fonction des ressources personnelles et du contexte professionnel.

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.

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.

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 psycho-sociaux (RPS)
- Evaluation de la qualité de vie et de la performance au travail
- Wellness Cockpit : synthèse des leviers personnels et professionnels face au stress
- 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 stress faible ou inexistant
- Très bonne capacité de résistance ou d'adaptabilité au stress
- 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 stress tolérable
- Bonne capacité de résistance ou d'adaptabilité au stress
- 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 stress élevé
- Capacité de résistance ou d'adaptabilité faible, voire insuffisante face au stress
- 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 stress critique
- Capacité de résistance ou d'adaptabilité très faible voire inexistante face au stress
- 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© 2014. 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.

2) INDICATEURS GLOBAUX DE BIEN-ÊTRE, DE QUALITÉ DE VIE ET DE PERFORMANCE AU TRAVAIL

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.

60%



Plus le pourcentage est élevé, plus le vécu de QVT est positif

Ce résultat indique que vous avez une perception positive de votre 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.

2. INDEX DE BIEN-ETRE 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.

67%



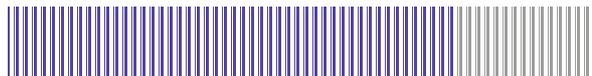
Plus le pourcentage est élevé, meilleur est le niveau d'IBEP

Ce résultat indique que vous avez un ressenti de bien-être professionnel et/ou une perception positive de vos 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.

3. 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.

75%



Plus le pourcentage est élevé, meilleur est le niveau de Flow

Ce résultat indique que vous avez de nombreuses ressources disponibles pour vous connecter à l'état de performance optimale dans lequel sérénité, challenge et compétences sont réunis et produisent du bien-être et de l'efficacité.

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 des individus.

1. NIVEAU D'ADAPTATION PHYSIQUE AU STRESS

Le stress peut s'exprimer par des réactions physiologiques (palpitations, troubles digestifs, tensions musculaires, problèmes de peau...) 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.

68%



Plus le pourcentage est élevé, moins les signes physiques du stress sont importants.

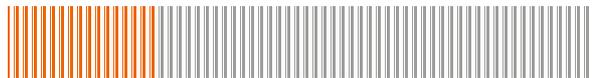
Vous avez peu de signes physiques liés au stress, ce qui révèle une bonne résistance physique face aux situations stressantes ou de faibles réponses symptomatiques de votre organisme aux signaux d'alarme perçus.

2. 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

25%

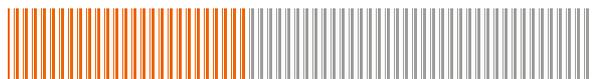


Plus le pourcentage est élevé, meilleur est le niveau de sommeil et de capacité de récupération.

Votre qualité de sommeil et/ou vos capacités de récupération ne sont pas suffisantes pour garder un bon niveau d'énergie face aux exigences professionnelles.

Vitalité et énergie

40%



Plus le pourcentage est élevé, meilleur est le niveau de vitalité et d'énergie.

Votre vitalité et/ou énergie ne sont pas suffisantes pour garder un bon niveau d'énergie face aux exigences professionnelles.

3. 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.

50%



Plus le pourcentage est élevé, meilleure est la perception de la santé globale.

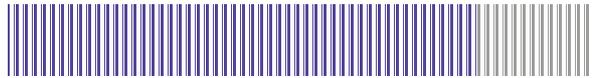
Vous avez l'impression d'être en assez bonne santé, d'avoir une forme physique convenable et/ou d'avoir certaines ressources physiques ou psychologiques face au stress et à la pression professionnelle.

B - FACTEURS PSYCHO-ÉMOTIONNELS

1. NIVEAU D'ADAPTATION COGNITIVE AU STRESS

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.

79%



Plus le pourcentage est élevé, plus les ressources cognitives face au stress sont disponibles.

Très bon niveau d'adaptation cognitive (vigilance, attention, concentration, créativité) face aux exigences professionnelles, ce qui permet d'être pleinement en capacité d'atteindre ses objectifs et à garder une bonne performance.

2. NIVEAU D'ADAPTATION ÉMOTIONNELLE AU STRESS

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.

Gestion de l'anxiété

71%



Plus le pourcentage est élevé, plus le niveau d'anxiété est faible.

Faible niveau d'anxiété. Ce niveau traduit l'absence d'un terrain anxieux au travail avec des ressources personnelles suffisantes pour gérer l'anxiété dans certaines situations difficiles.

Gestion des émotions

59%



Plus le pourcentage est élevé, meilleure est la gestion des émotions.

Bonne gestion émotionnelle face au stress ou aux challenges professionnels; il traduit des capacités suffisantes pour gérer les situations difficiles et/ou pour évacuer la pression et les émotions négatives. Valoriser les émotions positives, adopter des stratégies relationnelles adaptées, pratiquer des techniques de développement personnel permettront de consolider ces ressources.

3. SENS, VALEURS ET ENGAGEMENT AU TRAVAIL

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

82%



Plus le pourcentage est élevé, meilleure est la perception du sens au travail.

Très bonne perception du sens et de l'utilité procurés par son travail.

Cohérence des valeurs personnelles et professionnelles

67%



Plus le pourcentage est élevé, meilleure est la cohérence entre les valeurs professionnelles et personnelles.

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

Engagement et fierté d'appartenance

70%



Plus le pourcentage est élevé, plus l'engagement et la fierté d'appartenance sont présents.

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

4. NIVEAU DE 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.

75%



Plus le pourcentage est élevé, plus la satisfaction professionnelle est profonde et durable.

Très bon niveau de satisfaction au travail. Il traduit une perception positive de sa situation professionnelle avec l'impression qu'elle est source de réalisations et qu'elle ne comble pas ses attentes.

5. NIVEAU D'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.

75%



Plus le pourcentage est élevé, plus l'épanouissement au travail est profond et durable.

Très bon niveau d'épanouissement professionnel avec un sentiment de plaisir et de sens dans la réalisation de ses tâches et de se réaliser pleinement au travail.

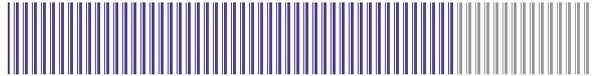
C - FACTEURS RELATIONNELS

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

75%



Plus le pourcentage est élevé, plus le soutien technique et la coopération sont partagés.

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

Ambiance au travail et convivialité

44%



Plus le pourcentage est élevé, meilleure est la perception sur l'ambiance de travail et la convivialité.

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

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 et de stress majeur.

82%



Plus le pourcentage est élevé, meilleur est le sentiment de respect et d'intégrité au travail.

Très bonne perception du respect et de l'intégrité physique, ou morale au travail avec le sentiment d'être totalement préservé(e) de tout comportements irrespectueux, déplacé ou abusif.

D - FACTEURS RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET À LA GESTION DU TEMPS

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.

13%



Plus le pourcentage est élevé, meilleure est la perception sur la qualité de l'environnement de travail et l'ergonomie du poste.

Perception très négative sur l'environnement et/ou l'ergonomie du poste de travail, inconfortables, dangereux ou inadaptés à son activité professionnelle.

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 négative sur les conditions de travail et les moyens mis à disposition pour atteindre ses objectifs.

3. 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 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 positive sur sa capacité à gérer son temps et ses priorités avec l'impression de maîtriser la pression, le rythme et les cadences de travail et/ou de bien gérer les temps de récupération.

4. 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 santé.



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

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 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.

2. 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 négative sur les qualités de leadership du, ou des manager(s).

Reconnaissance managériale



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

Délégation et autonomie



Perception négative sur le niveau d'autonomie et de délégation accordées par le, ou les, manager(s).

3. 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.

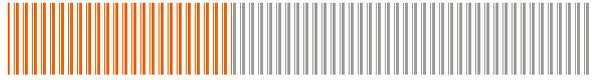


Perception positive sur les perspectives de développement professionnel ; et/ou une impression de clarté et d'efficacité dans les procédures de formation professionnelle.

4. 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.

38%



Plus le pourcentage est élevé, meilleure est la perception sur les changements professionnels vécus.

Perception négative sur l'accompagnement du changement dans l'entreprise et sur les transformations, ce qui peut nuire à la compréhension, à l'adhésion et à la mobilisation autour des nouveaux projets.

4) CARTOGRAPHIES DE SYNTHÈSE

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

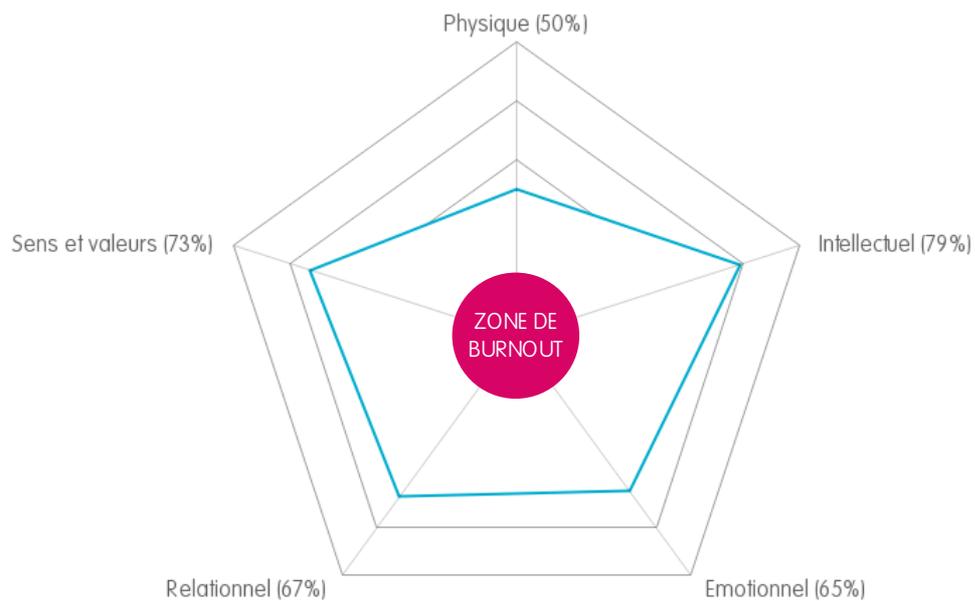
Cette cartographie représente les 5 facteurs « ressources » qui permettent l'adaptation à la pression et au challenge professionnel et facilitent la résilience (capacité à récupérer un fonctionnement et/ou un développement normal après avoir subi un traumatisme).

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, ne sont plus en mesure d'utiliser ses ressources en mode de « coping » (adaptation optimale), ils rentrent 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



Très faible niveau de ressources cognitives face au stress pour pouvoir prendre du recul, analyser la situation, évaluer les problèmes pour mieux les solutionner, en cas de pression et de challenge professionnels.



Très faible niveau de ressources personnelles permettant de trouver un sens à son travail et d'aligner ses valeurs professionnelles et personnelles.



Très faible niveau 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.



Très faible niveau 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.



Très faible niveau de ressources physiques et physiologiques et de performance; très faible résistance physique aux agressions du stress ; absence de capital forme et d'énergie.

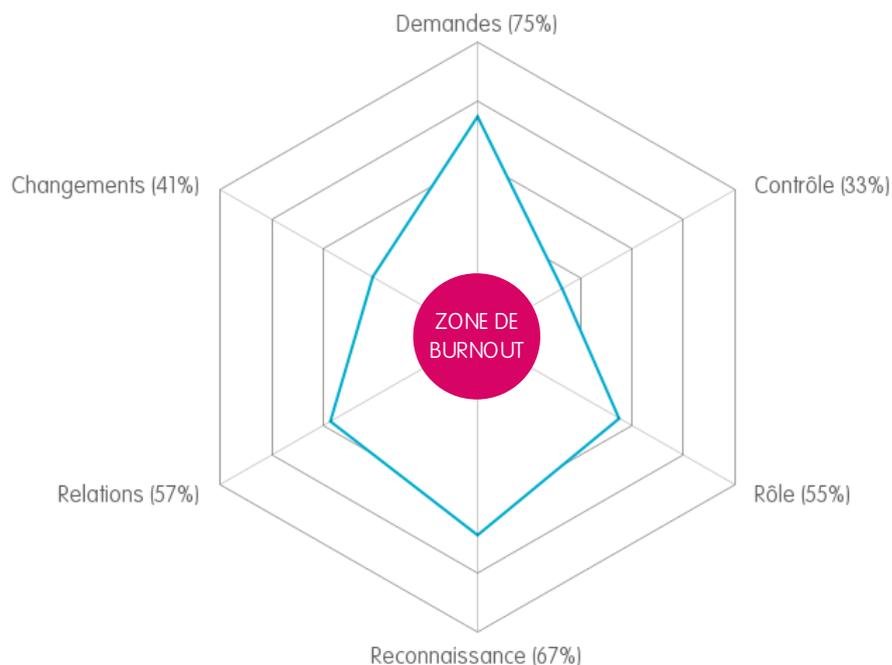
2. EVALUATION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Parmi les différents marqueurs du stress professionnel étudiés par Wellscan, le HSE (Health Safety Executive, organisme officiel anglo-saxon) a établi, après des recherches scientifiques, une liste de 6 facteurs prépondérants dans l'évaluation des risques psychosociaux au travail :

- Demande : charge de travail à fournir en quantité et en qualité
- Contrôle : capacité d'autonomie, de créativité et nature des moyens disponibles pour répondre aux objectifs
- Rôle : clarté du rôle tenu et efficience de l'organisation du travail
- Reconnaissance : reconnaissance managériale et moyens pour développer les compétences et rétribuer les personnes
- Relations : climat relationnel et coopérations
- Changements : nature des changements vécus et de l'accompagnement des transformations

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



Très mauvaise perception sur sa capacité à faire face au rythme et à la charge de travail, à la pression des objectifs et à garder un bon équilibre entre vie personnelle et professionnelle.



Très mauvaise perception sur la reconnaissance managériale et sur les moyens pour développer ses compétences et rétribuer les personnes.



Très mauvaise perception sur la qualité du soutien et de la coopération technique, sur la capacité à établir des relations conviviales ou respectueuses au travail.



Très mauvaise perception sur la clarté des rôles, sur la définition des postes, et l'efficacité de l'organisation du travail.

Points de vigilance



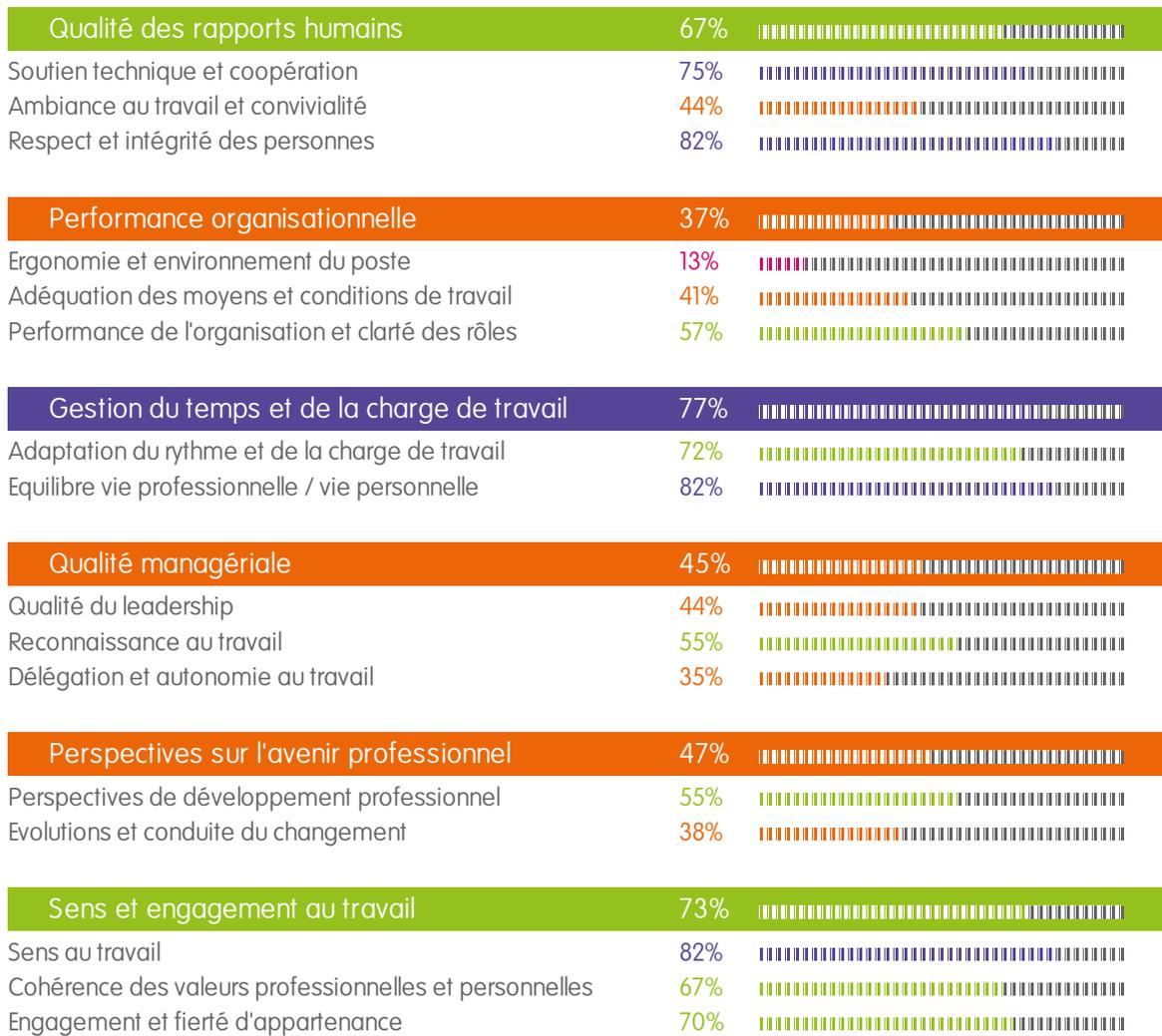
Très mauvaise perception sur sa capacité à faire face et à s'adapter aux transformations ainsi que sur la conduite du changement mise en oeuvre par l'entreprise.



Très mauvaise perception sur son degré d'autonomie et de contrôle dans son travail et sur les moyens mis à disposition pour atteindre ses objectifs.

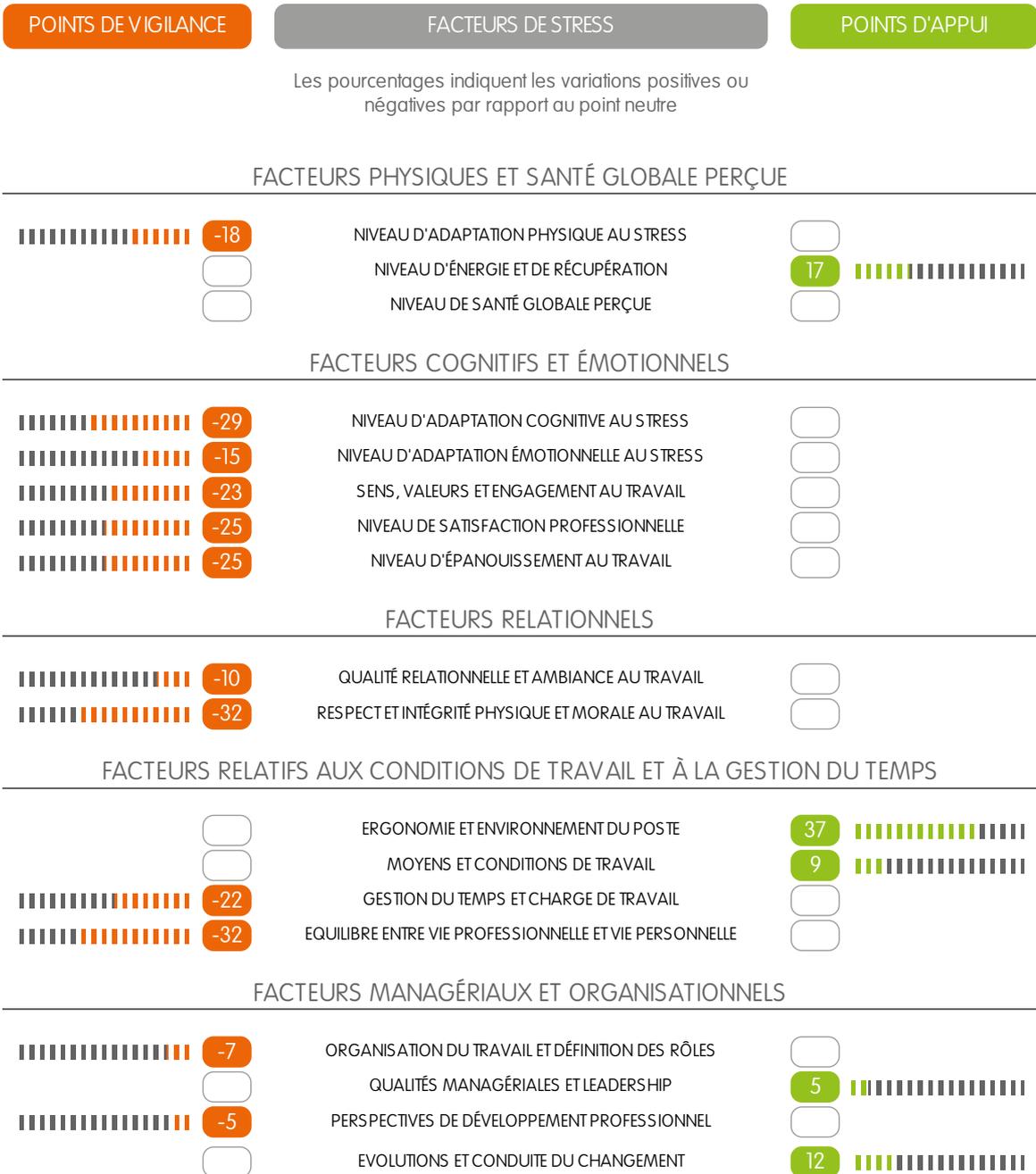
3. EVALUATION DE LA QUALITÉ DE VIE ET DE LA PERFORMANCE AU TRAVAIL

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



FACTEUR DE STRESS ORGANISATIONNEL  FACTEUR DE QUALITÉ DE VIE

4. SYNTHÈSE DES LEVIERS PERSONNELS ET PROFESSIONNELS FACE AU STRESS



5. DOMAINES D'ACTION PRIORITAIRES

Vos facteurs clés de ressource

Respect et intégrité physique et morale au travail	82%	
Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle	82%	
Niveau d'adaptation cognitive au stress	79%	
Niveau de satisfaction professionnelle	75%	
Niveau d'épanouissement au travail	75%	
Sens, valeurs et engagement au travail	73%	
Gestion du temps et charge de travail	72%	
Niveau d'adaptation physique au stress	68%	
Niveau d'adaptation émotionnelle au stress	65%	
Qualité relationnelle et ambiance au travail	60%	
Organisation du travail et définition des rôles	57%	
Perspectives de développement professionnel	55%	
Niveau de santé globale perçue	50%	

Ces facteurs constituent vos points d'appui pour mieux gérer le stress, la pression et améliorer votre performance au travail. Il s'agit des ressources qui vous sont le 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 votre capacité à faire face à certaines situations difficiles et à relever vos challenges.

Vos facteurs clés de vigilance

Qualités managériales et leadership	45%	
Moyens et conditions de travail	41%	
Evolutions et conduite du changement	38%	
Niveau d'énergie et de récupération	33%	
Ergonomie et environnement du poste	13%	

Ces facteurs représentent vos zones de faiblesse, susceptibles à la longue d'engendrer des risques personnels et professionnels et d'affecter négativement votre santé, votre équilibre et votre performance. Ces indicateurs agissent comme des zones « à risque ». Ils peuvent devenir potentiellement dangereux s'ils s'intensifient, ou s'accumulent dans le temps. Ils conduisent à un sentiment de mal-être, d'épuisement global, voire au burnout. Ils sont à suivre et à corriger en priorité pour améliorer votre mieux vivre au travail et renforcer vos ressources face à la pression et aux challenges.