

En pratique :

Des chiffres :

- Un questionnaire en ligne de 100 questions (*environ 20 mn de passation*)
- 5 facteurs et 18 items
- 3 indicateurs de synthèse : IQVT, IBEP, FLOW
- Répartition en 4 quartiles

Objectifs :

- Mesurer le niveau de QVT individuel et collectif
- Diagnostiquer la nature et le niveau des RPS
- Évaluer l'impact sur le bien-être, l'engagement et la performance
- Évaluer les zones de ressources et de vigilance

4 types de profils :

- Collaborateur
- Manager
- Dirigeant
- Profession libérale

Une présentation visuelle et claire :

- 5 cartographies de synthèse
- Une explication de chaque item
- Un résultat en pourcentage
- Pour les bilans collectifs, une répartition socio-démographique des personnes et une ventilation des résultats au sein de l'équipe

Une stratégie en 4 étapes :

- Formation et sensibilisation des leaders sur le sujet de la QVT et des RPS
- Diagnostic avec des bilans individuels et collectifs en audit global, diagnostic de QVT ou accompagnement d'équipe
- Préconisations
- Suivi et mesure des effets

Un outil performant :

Fiable

Élaboré par des chercheurs de Paris Descartes et des médecins

Fiabilité technique et validation scientifique

Lisible

Visions individuelles et systémiques

Etat des lieux permettant d'envisager une stratégie

Aide à la prise de décision

Cartographies synthétiques pour une vision globale et rapide

Constructif

Non culpabilisant et non stigmatisant

Identification des problématiques

Solutions de résolution

Bilans pédagogiques et opérationnels

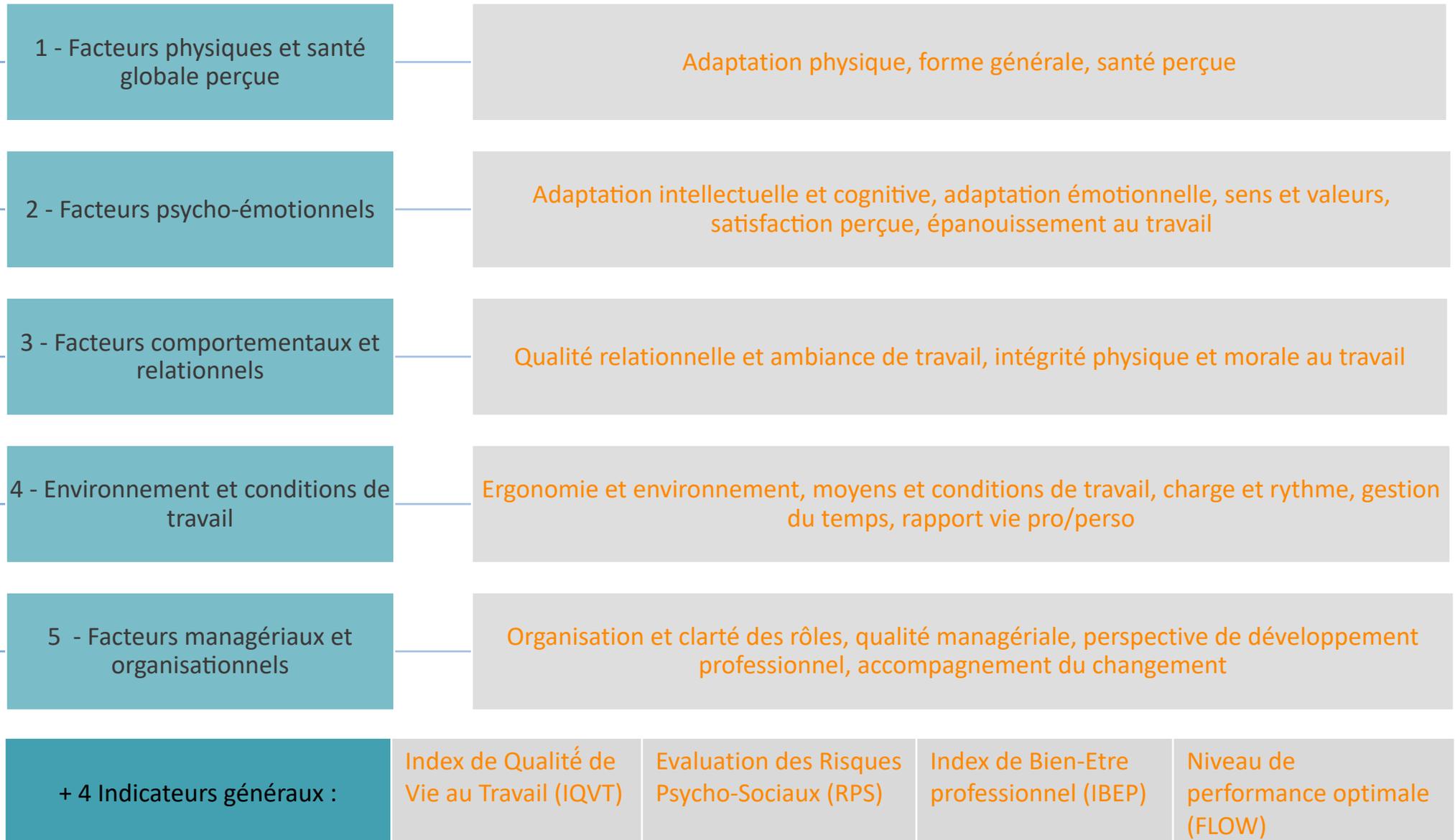


Evaluer la Qualité de Vie au Travail est aujourd'hui un indicateur clé qui fait la différence dans la compétitivité et l'attractivité d'une organisation. Wellscan est élaboré par des chercheurs et des médecins et rassemble les critères importants pour maintenir une qualité de vie élevée dans le travail et prévenir les risques psychosociaux.

Sa cartographie permet d'identifier des pistes de ressources et de vigilance qui permettent d'élaborer des plans d'actions sur mesure. L'utilisation de l'outil permet d'avoir un état des lieux précis de son équipe/organisation.

Wellscan

Les items évalués :



Echelle de mesures de Wellscan

Zone de ressources



- Peu ou pas d'impact du facteur de stress
- Bonne capacité de résistance et d'adaptabilité
- Facteurs SQVT de ressources à capitaliser

Zone d'adaptation



- Impact faible et modéré du facteur de stress
- Capacité de résistance ou d'adaptabilité convenable
- Facteurs SQVT à suivre dans la durée

Zone d'effort



- Fort impact du facteur de stress
- Capacité de résistance ou d'adaptabilité faible voire insuffisante
- Niveau de stress élevé
- Facteurs SQVT à suivre en zone de vigilance

Zone à risques



- Très fort impact du facteur de stress
- Capacité de résistance ou d'adaptabilité très faible voire inexistante
- Niveau de stress critique
- Facteurs SQVT à suivre en zone d'alerte

Une présentation individuelle et collective claire et lisible

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.

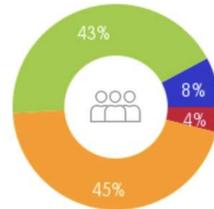
Sommeil et capacité de récupération



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

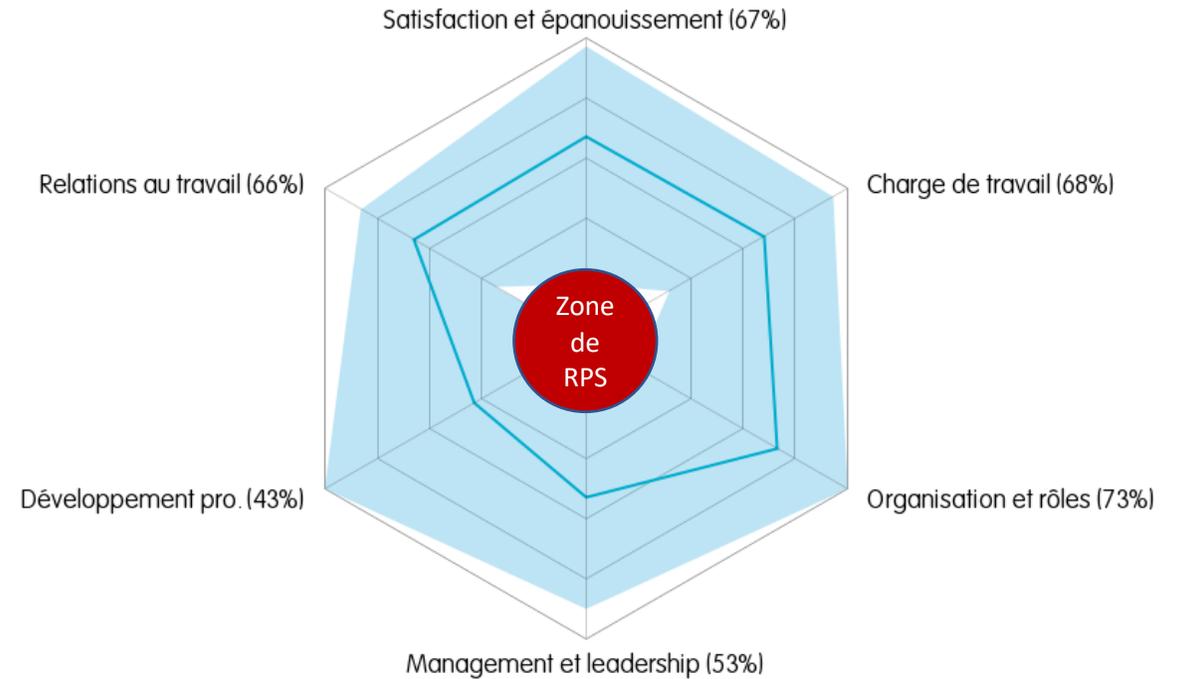
- Très bon niveau de sommeil et de capacité de récupération.
- Bon niveau de sommeil et de capacité de récupération.
- Faible niveau de sommeil et de capacité de récupération.
- Très faible niveau de sommeil et de capacité de récupération.



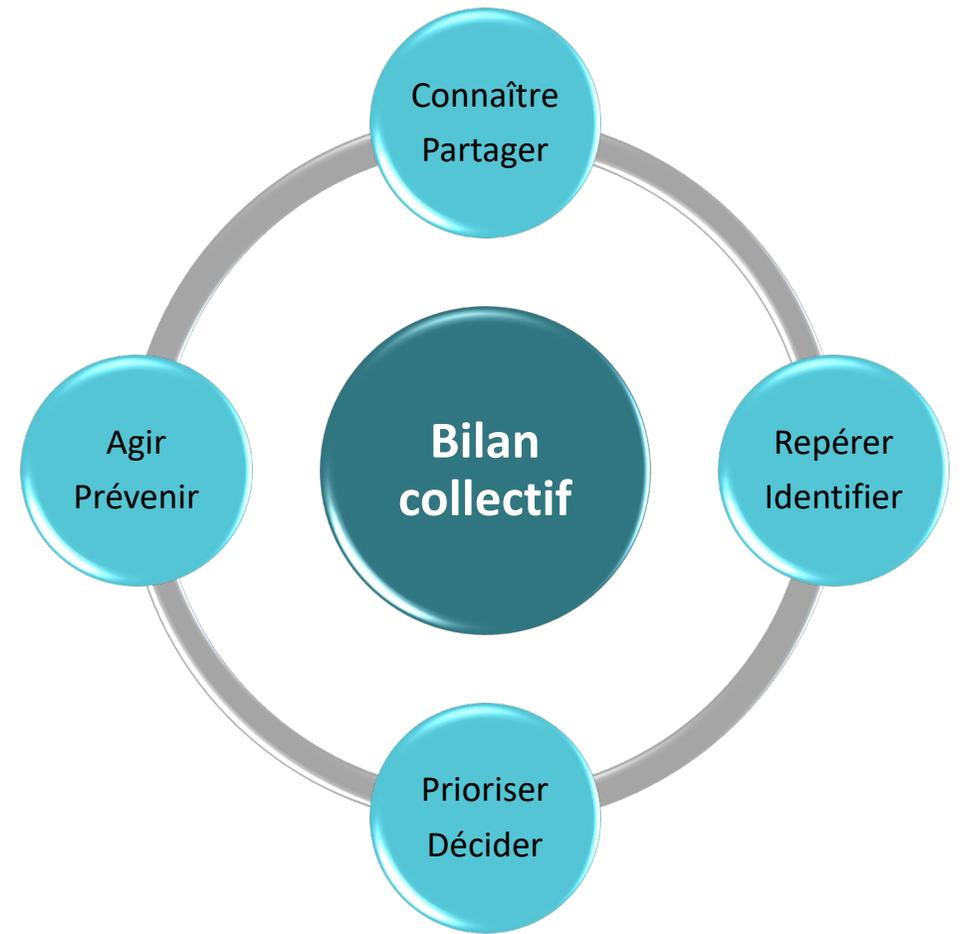
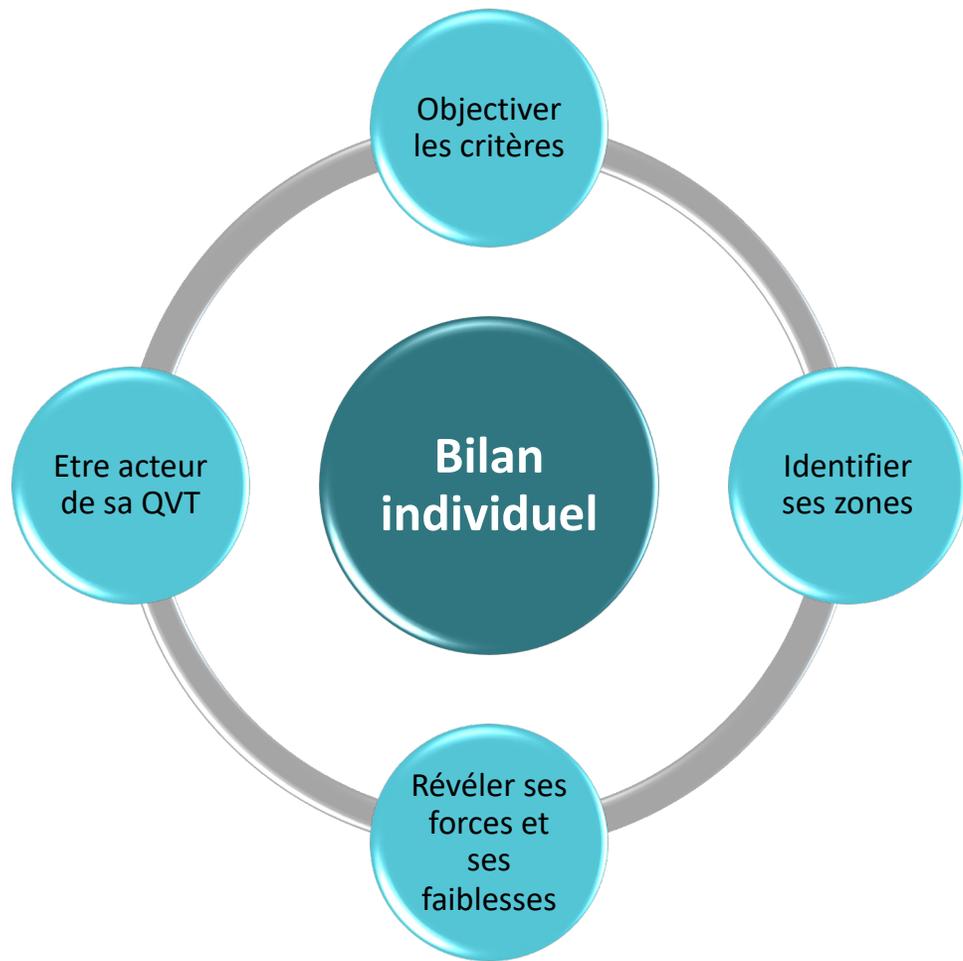
Des items précis et parlants

Zone de l'équipe

Moyenne pondérée



Des synthèses collectives



Un état des lieux général qui force la mobilisation sur le sujet...

Le coût du stress professionnel :

- En France, le coût du stress est estimé à 3 % à 5 % du PIB/an
- Il représente 50 à 60 % des jours de travail perdus
- 60% des arrêts de travail
- En ignorant le problème du stress au travail, l'entreprise perd environ 4000€ par salarié/an*
- Toutes les catégories sont touchées
- De 45 à 60 % des salariés se disent stressés, dont 20-25% hyper-stressés
- Plus de 25 % des managers français sont à un niveau de stress mettant en danger leur santé
- En France, 1 suicide par jour dû au stress
(On ignore encore l'impact global du Covid sur ces facteurs)

Source INRS / ANCT / Dr Claudia Put Université de Louvain*

Le gain d'un comportement vertueux :

8 salariés sur 10 estiment qu'une bonne qualité de vie au travail profite autant aux employés qu'aux entreprises.

(Source Anact 2013)

1 euro dépensé pour prévenir les risques psycho-sociaux se traduit par 1 à 13 euros d'économie sur les coûts de l'entreprise.

(Source Etude EU Osha 2014)

Investir dans le bien-être est rentable puisqu'il entraîne...

- des ventes supérieures de 37 %
- 3 fois plus de créativité
- Une productivité supérieure de 31 %
- Des valeurs supérieures pour les actionnaires de 28 %*

L'obligation d'une prise en compte de ce sujet :

- L'employeur est passé d'une obligation de moyens à une obligation de résultats.
- Prise en compte des RPS dans le document unique (Obligation de recenser les risques physiques et mentaux).
- Accord national interprofessionnel sur la qualité de vie au travail (du 19 juin 2013)
- Ouverture des négociations sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique (2014)