

## Evaluer la **Qualité de Vie au Travail**

- Evaluer la Qualité de Vie au Travail est aujourd'hui un indicateur clé qui fait la différence dans la compétitivité et l'attractivité des entreprises.
- Questionnaire validé sur le plan psychométrique par le laboratoire de psychologie sociale de l'Université Paris V.
- Cartographies d'analyse et identification des pistes de ressources et de vigilance qui permettent d'élaborer des plans d'actions sur-mesure.
- Segmentations possibles à la demande et sur-mesure.
- Différentes versions disponibles selon les populations WellScan: managers, employés, leaders, professions libérales.
- Le questionnaire propose 120 questions étalonnées sur 5 dimensions et 18 facteurs.
- Version disponible en anglais.

### FACTEURS DE QUALITÉ DE VIE

#### PHYSIQUES ET SANTÉ GLOBALE PERÇUE

Adaptation physique au stress  
Energie et récupération  
Santé globale perçue

#### RELATIONNELS

Qualité relationnelle et ambiance au travail  
Respect et intégrité physique  
et morale au travail

#### COGNITIFS ET ÉMOTIONNELS

Adaptation cognitive au stress  
Adaptation émotionnelle au stress  
Sens, valeurs et niveau d'engagement au travail  
Satisfaction professionnelle  
Epanouissement au travail

#### MANAGÉRIAUX ET ORGANISATIONNELS

Organisation du travail et définition des rôles  
Qualité managériale  
Perspectives de développement professionnel  
Evolutions et conduite du changement

#### RELATIFS AUX CONDITIONS DE TRAVAIL ET À LA GESTION DU TEMPS

Ergonomie et environnement du poste  
Moyens et conditions de travail  
Gestion du temps et charge de travail  
Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

## WELLSCAN: DES OUTILS D'AIDE À LA DÉCISION



### OBJECTIFS

- Etablir un baromètre Qualité de Vie au Travail d'une entreprise, d'une organisation, d'une équipe ou d'un individu.
- Disposer de données et d'indicateurs objectifs sur la performance sociale et le capital humain d'une entreprise.
- Analyser et mesurer le progrès de la performance managériale.
- Se conformer à la réglementation en terme de DU et de RPS pour se prémunir de lourdes sanctions financières.
- Dégager des pistes prioritaires pour bâtir un plan d'actions Qualité de Vie au travail.

### CIBLE

- Démarche RH d'une entreprise > Accompagnement des collaborateurs.
- Démarche Marque employeur > Attractivité de la Marque.
- Démarche de Performance managériale > Formation au management.
- Démarche stratégique de l'entreprise > Engagement Qualité de Vie au travail.

### QUESTIONNAIRE

- 120 questions en ligne - 15 à 20 minutes de passation.

### CONFIDENTIALITÉ

- Résultats anonymes.
- Entrée dans le questionnaire par mot de passe sécurisé.
- Déontologie du consultant certifié.