

AUTO-DIAGNOSTIC

LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL
DANS MON ENTREPRISE



CONSIGNES

Pour chacun des 6 items suivants, faites un premier repérage des points forts et points faibles de votre entreprise en matière de Qualité de Vie au Travail, en vous aidant des suggestions de questions à vous poser.

Ce premier auto-diagnostic permet de repérer les dimensions sur lesquelles votre entreprise devra, selon vous, faire particulièrement porter son attention dans le cadre de la démarche QVT. Il est avant tout un outil de discussion entre direction et salariés puisqu'il s'agit de comparer les visions de chacun à l'aide de la toile d'araignée, en fin de diagnostic.

Bien évidemment, cet auto-diagnostic ne remplace en aucun cas l'état des lieux approfondi qui doit être posé en début de démarche avec l'ensemble des acteurs concernés.



1



CONTENU DU TRAVAIL

**POUR POSER UN PREMIER DIAGNOSTIC SUR LE « CONTENU DU TRAVAIL »
AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE, VOUS POUVEZ VOUS APPUYER SUR CES QUESTIONS :**



QUESTIONS...

- > L'organisation permet-elle aux salariés de prendre des initiatives et des décisions ?
- > Les objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque service sont-ils clairs et partagés ?
- > Y a-t-il globalement adéquation entre le contenu du poste et le profil des collaborateurs (pas de situation de surqualification ou sous-qualification) ?
- > Est-ce que le lien entre le travail des salariés et la stratégie de l'entreprise est partagé, rappelé aux collaborateurs ?
- > Est-ce que l'entreprise propose l'autonomie maximale possible en fonction du poste concerné ?
- > Est-ce que les salariés sont impliqués dans des projets valorisants ?
- > Est-ce que l'importance accordée à la qualité du travail est rappelée et constitue une valeur forte de l'entreprise ?
- > Est-ce que les relations clients/collaborateurs sont de qualité ?
- > La délégation est-elle maximale et sécurisée à tous les niveaux hiérarchiques ?
- > Les professionnels travaillent-ils plutôt en équipe ? sur des postes isolés ?
- > L'organisation du travail permet-elle les coopérations entre salariés ?
- > ...

**SUR LA BASE DE CETTE RÉFLEXION,
VOUS DIRIEZ PLUTÔT QUE LE CONTENU DU TRAVAIL DANS VOTRE ENTREPRISE EST :**

TRÈS
SATISFAISANT

SATISFAISANT

PEU
SATISFAISANT

PAS
SATISFAISANT



NOTES...

2



SANTÉ AU TRAVAIL

POUR POSER UN PREMIER DIAGNOSTIC SUR LA SANTÉ AU TRAVAIL AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE, VOUS POUVEZ VOUS APPUYER SUR CES QUESTIONS :



QUESTIONS...

- > Le travail est-il réparti correctement entre les différents services et les différents collaborateurs (surcharge/sous-charge) ?
- > Les collaborateurs se plaignent-ils fréquemment de leur charge de travail ?
- > Les locaux sont-ils accueillants ?
- > Le matériel est-il de qualité ?
- > Le matériel est-il adapté aux problématiques de santé des professionnels ?
- > L'entreprise mène-t-elle des démarches de prévention des risques professionnels ?
- > A-t-elle conduit des actions en matière de prévention des risques psycho-sociaux ?
- > La santé au travail fait-elle partie de ses préoccupations centrales ?
- > Les activités des collaborateurs sont-elles plutôt répétitives ou variées ?
- > L'organisation du travail permet-elle la polyvalence ?
- > Les problématiques de pénibilité et d'usure professionnelle sont-elles prises en compte dans les carrières des collaborateurs ?
- > ...

SUR LA BASE DE CETTE RÉFLEXION, VOUS DIRIEZ PLUTÔT QUE LA DIMENSION « SANTÉ AU TRAVAIL » EST :

TRÈS
SATISFAISANTE

SATISFAISANTE

PEU
SATISFAISANTE

PAS
SATISFAISANTE



NOTES...

3



PARTAGE & CRÉATION DE VALEURS

**POUR POSER UN PREMIER DIAGNOSTIC SUR LA DIMENSION « PARTAGE ET CRÉATION DE VALEURS »,
VOUS POUVEZ VOUS APPUYER SUR CES QUESTIONS :**



QUESTIONS...

- > Mon entreprise est-elle globalement en « bonne santé » (sur le plan économique, de sa stabilité) ?
- > Existe-t-il des informations régulières des salariés sur les évolutions de l'entreprise ?
- > Mon entreprise est-elle attractive par rapport aux entreprises de son secteur ?
- > Est-elle reconnue pour la qualité de ses prestations ?
- > La politique de rémunération est-elle objective et transparente ?
- > Y a-t-il des possibilités d'évolution dans la grille de classification ?
- > Les salariés ont-ils une participation aux bénéfices : intéressements, parts, ... ?
- > Existe-t-il des primes individuelles et/ou collectives ?
- > L'entreprise dispose-t-elle d'avantages sociaux ou d'accès à des services : chèques emplois services, chèques restaurant, chèques vacances, mutuelles, complémentaire retraites, restaurants collectifs,...
- > ...

**SUR LA BASE DE CETTE RÉFLEXION,
VOUS DIRIEZ PLUTÔT QUE LA DIMENSION « PARTAGE ET CRÉATION DE VALEURS » EST :**

TRÈS
SATISFAISANTE

SATISFAISANTE

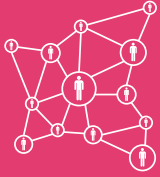
PEU
SATISFAISANTE

PAS
SATISFAISANTE



NOTES...

4



EMPLOYABILITÉ & DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

POUR POSER UN PREMIER DIAGNOSTIC SUR L'EMPLOYABILITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE, VOUS POUVEZ VOUS APPUYER SUR CES QUESTIONS :



QUESTIONS...

- > Mon entreprise propose-t-elle des possibilités de mobilité interne (horizontale et verticale) ?
- > Le passage d'un type de contrat à un autre est-il possible (CDD ou stage à CDI par exemple) ?
- > Mon entreprise propose-t-elle des entretiens réguliers visant à aider les collaborateurs dans la gestion de leur carrière ?
- > Mon entreprise encourage-t-elle la Validation des Acquis de l'Expérience ou la mise en place de Congés Individuels de Formation ?
- > Les dépenses de formation de l'entreprise pour les salariés sont-elles égales ou supérieures à la contribution obligatoire des entreprises en matière de formation ?
- > Est-ce que les salariés participent activement à l'élaboration du plan de formation de l'entreprise ?
- > Est-ce que les salariés peuvent facilement mobiliser des dispositifs de formation à leur initiative ?
- > L'entreprise propose-t-elle d'autres formes de professionnalisation que la formation (transfert de compétences, tutorat, binôme, parrainage, ...) ?
- > ...

**SUR LA BASE DE CETTE RÉFLEXION,
VOUS DIRIEZ PLUTÔT QUE L'EMPLOYABILITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL SONT :**

TRÈS
SATISFAISANTS

SATISFAISANTS

PEU
SATISFAISANTS

PAS
SATISFAISANTS



NOTES...



RELATIONS DE TRAVAIL CLIMAT SOCIAL

POUR POSER UN PREMIER DIAGNOSTIC SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL ET LE CLIMAT SOCIAL AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE VOUS POUVEZ VOUS APPUYER SUR CES QUESTIONS :



QUESTIONS...

- > L'entreprise favorise-t-elle la coopération et la solidarité entre collègues (objectifs collectifs, absence de mise en concurrence des salariés entre eux, ...)?
- > L'ambiance entre les collaborateurs est-elle conviviale?
- > L'entreprise favorise-t-elle les moments communs informels (pause, repas...)?
- > L'entreprise organise-t-elle des événements particuliers entre salariés hors activité de travail?
- > Les salariés sont-ils impliqués dans les décisions de l'encadrement (recrutement, organisation du travail,...)?
- > Les managers arrivent-ils à respecter leurs engagements?
- > Les entretiens d'évaluation sont-ils conduits régulièrement de façon participative et complète?
- > L'ambiance générale est-elle conviviale et informelle?
- > Votre entreprise dispose-t-elle de représentants du personnel?
- > Votre entreprise met-elle en place les différentes instances de concertation prévues en fonction de sa taille (réunion DP, CE, CHSCT, ...)?
- > Votre entreprise prévoit-elle des espaces de discussion, d'échanges entre salariés sur le contenu du travail?
- > Votre organisation permet-elle facilement à un collaborateur de saisir un responsable hiérarchique ou une tierce personne?
- > ...

**SUR LA BASE DE CETTE RÉFLEXION,
VOUS DIRIEZ PLUTÔT QUE LES RELATIONS DU TRAVAIL ET LE CLIMAT SOCIAL SONT :**

TRÈS
SATISFAISANTS

SATISFAISANTS

PEU
SATISFAISANTS

PAS
SATISFAISANTS



NOTES...



ÉGALITÉ DES CHANCES

POUR POSER UN PREMIER DIAGNOSTIC SUR LA DIMENSION « ÉGALITÉ DES CHANCES » AU SEIN DE VOTRE ENTREPRISE, VOUS POUVEZ VOUS APPUYER SUR CES QUESTIONS :



QUESTIONS...

- > Votre entreprise est-elle engagée dans des démarches visant la non discrimination et la diversité au travail ?
- > La diversité et la non discrimination font-elles partie des valeurs affichées par votre entreprise ?
- > Y a-t-il une véritable égalité salariale entre les femmes et les hommes ?
- > Y a-t-il une sur-représentation ou une sous-représentation de femmes (ou d'hommes) à certains postes ?
- > Y a-t-il une égalité d'accès F/H aux promotions ?
- > Votre entreprise dispose-t-elle d'une crèche ou de berceaux dans une crèche inter-entreprises ?
- > L'entreprise propose-t-elle une souplesse horaire / la possibilité de travailler à temps partiel / le télétravail pour favoriser l'équilibre vie privée / vie professionnelle ?
- > Ces souplesses sont-elles utilisées autant par les femmes que par les hommes ?
- > Votre entreprise a-t-elle mis en place des actions favorisant la déconnexion ?
- > ...

**SUR LA BASE DE CETTE RÉFLEXION,
VOUS DIRIEZ PLUTÔT QUE LA DIMENSION « ÉGALITÉ DES CHANCES » EST**

TRÈS
SATISFAISANTE

SATISFAISANTE

PEU
SATISFAISANTE

PAS
SATISFAISANTE

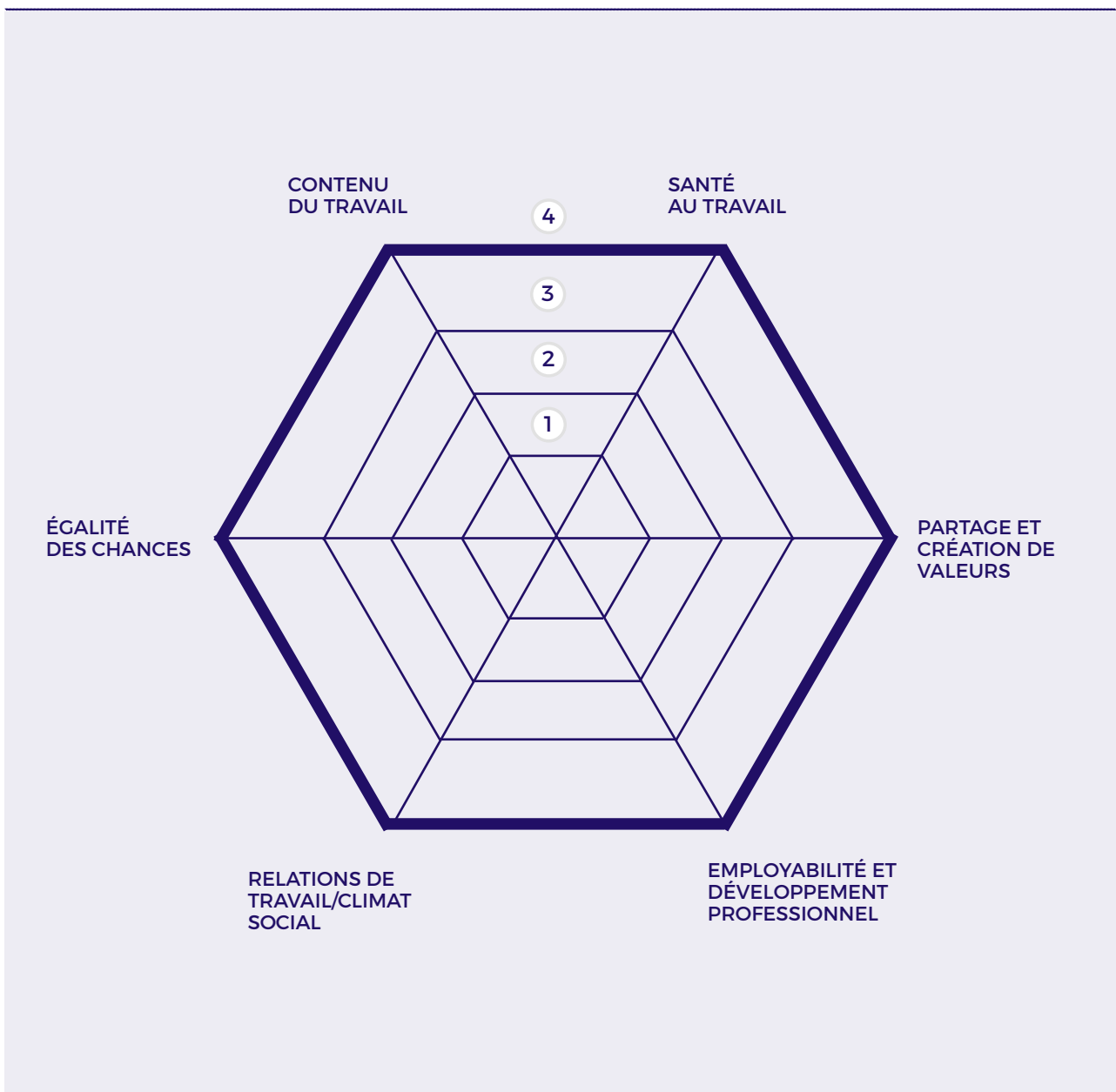


NOTES...



CONSIGNES

REPORTEZ SUR LA TOILE D'ARAIGNÉE, LE NIVEAU DE SATISFACTION ATTRIBUÉ À CHACUN DES 6 ITEMS :





NOTES...





CONTACTEZ-NOUS SUR

www.aractidf.org

RETROUVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

FACEBOOK - TWITTER - LINKEDIN - VIADÉO - YOUTUBE



Transformons les conditions de travail en Ile-de-France

