

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

PERCEPTION DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE



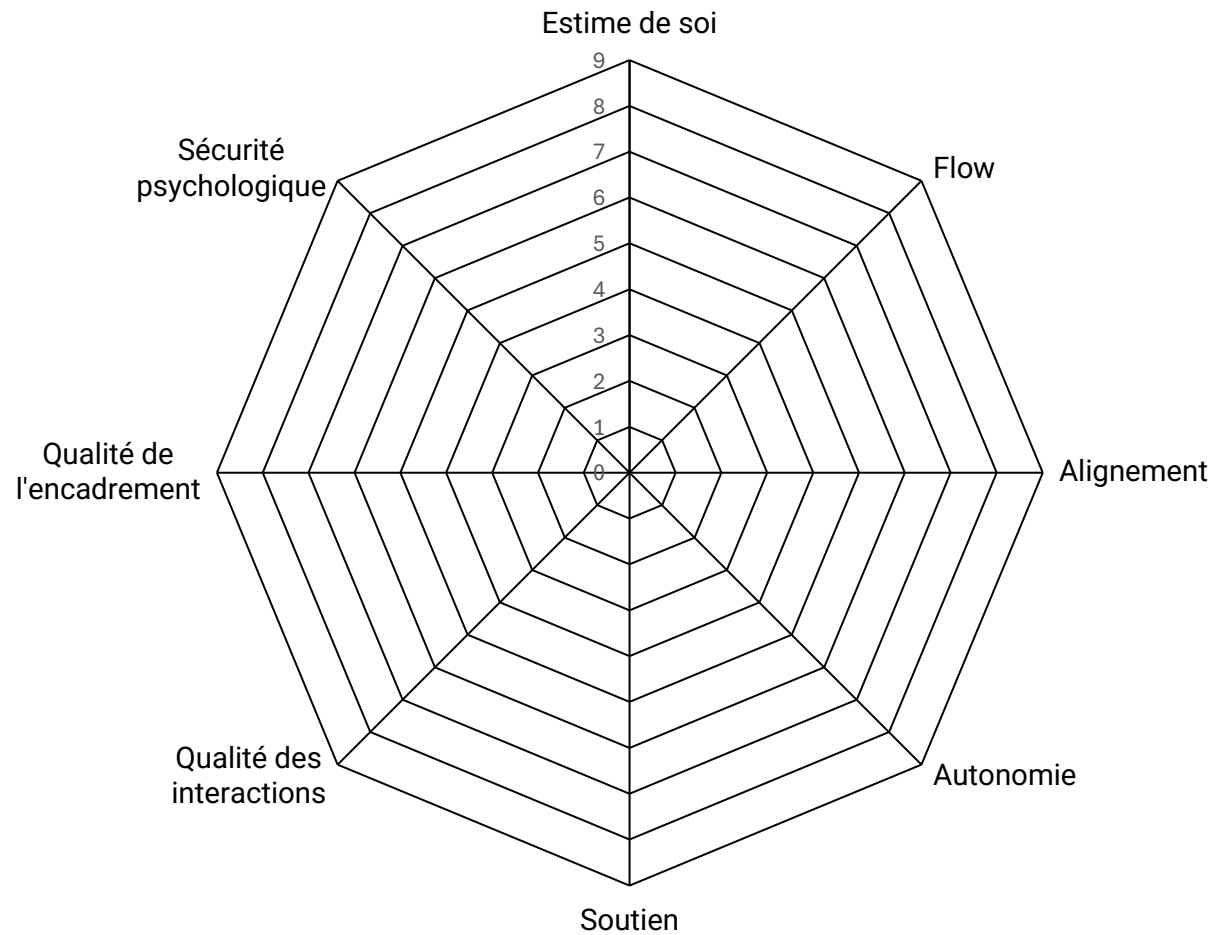
A PROPOS DE CE QUESTIONNAIRE

La valeur première de ce questionnaire est de fonctionner comme un tremplin vers une meilleure connaissance de soi et une compréhension affinée des facteurs de ressourcement ou d'usure au travail. Il vise à offrir un miroir fidèle de la manière dont vous percevez votre activité professionnelle, à travers huit dimensions ayant une influence bien établie sur le bien-être, la santé psychologique, l'efficacité et l'épanouissement personnel et professionnel. Plus qu'un simple outil de mesure, il constitue un point de départ pour explorer vos besoins, vos forces, vos leviers de développement et, si nécessaire, engager des choix plus adaptés à ce que vous souhaitez vivre.

En répondant à ce questionnaire, vous avez engagé bien plus qu'un simple acte d'évaluation. Vous avez engagé un processus de réflexion qui vous permettra de mieux comprendre votre expérience professionnelle et d'identifier les domaines qui vous nourrissent autant que ceux qui peuvent être transformés. Car chacun de nous, même dans des environnements contraints, peut faire des choix : clarifier ses besoins, oser demander, redéfinir ses priorités, s'autoriser à évoluer. C'est en étant conscient de son pouvoir de choisir sa vie que naît la liberté de se réinventer.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Échelle : (Faible) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (Élevé)



CONDITIONS DE TRAVAIL



DIMENSIONS

Estime de soi

L'estime de soi est ce que vous ressentez à propos de l'image que vous avez de vous-même. Quand ce que vous souhaitez pour vous-même correspond à ce que vous percevez de vous-mêmes, vous avez un concept de soi positif, ce qui vous conduit à vous sentir vivants, autodéterminés, conscients de vous, importants, compétents et aimables, comme vous désirez l'être.

Flow

Cette dimension mesure le degré d'engagement optimal dans l'activité de travail, caractérisé par une concentration intense, une perception altérée du temps et un sentiment de contrôle. Elle intègre la clarté des objectifs, l'équilibre entre défi et compétences, la perception de feedback immédiat ainsi que le plaisir intrinsèque lié à l'activité. Elle reflète également la fluidité de l'action, l'énergie ressentie et la capacité à être pleinement présent dans son travail.

Alignement

Cette dimension évalue le double niveau d'alignement perçu par l'individu. D'une part, elle mesure la cohérence interne de l'environnement de travail, c'est-à-dire l'alignement entre la vision, la mission, la stratégie, les valeurs et les comportements observés au sein de l'organisation et de l'équipe. D'autre part, elle évalue l'alignement entre cet environnement et les valeurs personnelles, les aspirations profondes et les objectifs de développement de l'individu.

Autonomie

Cette dimension mesure le degré de liberté dont dispose l'individu dans l'organisation de son travail. Elle inclut la capacité à prendre des décisions, à définir ses priorités, à choisir ses méthodes, ses collaborations et sa charge de travail. Elle intègre également la possibilité de s'investir dans des projets choisis, d'exprimer sa créativité et d'influencer certains aspects clés comme la rémunération ou les conditions de travail.

Soutien

Cette dimension évalue la disponibilité et la qualité du soutien perçu dans l'environnement de travail. Elle inclut le soutien du responsable et des collègues, l'accès aux ressources, la qualité des conditions de travail et l'adéquation entre les exigences et les moyens disponibles. Elle intègre également des éléments tels que la charge de travail, le temps disponible et la sécurité de l'emploi.

Qualité des interactions

Cette dimension mesure la qualité des relations entre collègues à travers l'écoute, la responsabilité, l'authenticité et la coopération. Elle inclut la reconnaissance mutuelle, l'implication dans le travail collectif et la capacité à interagir de manière directe et respectueuse. Elle reflète également la manière dont les désaccords et les contributions individuelles sont gérés au sein de l'équipe.

Qualité de l'encadrement

Cette dimension évalue la qualité du management à travers l'expertise du responsable, la clarté des objectifs et des rôles, ainsi que sa capacité à organiser, planifier et aligner les ressources. Elle inclut également la qualité de la communication, la transparence, le feedback, la reconnaissance et la participation aux décisions. Elle reflète enfin le soutien à l'autonomie et la considération accordée à la singularité des collaborateurs.

Sécurité psychologique

Cette dimension mesure le degré de sécurité ressenti dans l'équipe pour s'exprimer librement. Elle inclut la clarté des règles, le respect mutuel, l'écoute, la possibilité d'exprimer des désaccords, de poser des questions et de prendre des initiatives. Elle reflète également la gestion des erreurs et des conflits ainsi que la capacité à être authentique sans crainte de conséquences négatives.

Questionnaire

www.nicolasgross.com/toolbox



ESTIME DE SOI

L'estime de soi au travail constitue un socle psychologique essentiel qui influence la manière dont les individus interprètent leur environnement et y agissent. Elle se manifeste notamment dans la capacité à exprimer ses idées, à intégrer le feedback sans réactivité défensive et à maintenir une stabilité émotionnelle face à l'évaluation sociale. Une estime de soi ajustée favorise l'auto-régulation, la responsabilisation et des relations professionnelles plus authentiques. À l'inverse, une estime de soi fragilisée peut conduire à des comportements d'évitement, à une dépendance à la validation externe ou à une difficulté à reconnaître ses erreurs. Ces dynamiques limitent l'apprentissage, nuisent à la coopération et peuvent freiner la prise d'initiative, affectant ainsi la performance individuelle et collective dans des environnements exigeants.

QUESTIONS	SCORE *	SCORE DÉSIRÉ	ÉCART
1. Je me sens légitime pour exprimer mes idées et faire respecter mes besoins.			
2. Je demande facilement de l'aide quand j'en ai besoin.			
3. Je me sens confiant/e dans toutes les situations que je rencontre au travail.			
4. J'accueille les critiques sans réagir de manière défensive et j'en fais un usage positif.			
5. Je me sens à l'aise de laisser les gens bien me connaître puisque je pense qu'ils m'apprécieront.			
6. Je reste ouvert/e et empathique même lorsque je ne me sens pas apprécié/e.			
7. Je m'autorise à être pleinement conscient/e de moi et je ne cherche pas à fuir mes ressentis.			
8. J'assume ma responsabilité et je ne blâme pas les autres quand les choses ne fonctionnent pas comme je le souhaite.			
9. J'exprime de manière constructive ce qui pourrait être amélioré et je ne me plains pas.			
10. Je laisse les autres prendre leurs responsabilités et je n'offre pas mon aide sans y être invité/e explicitement.			
11. Je prends la responsabilité de mon bien-être au travail sans attendre ou exiger que les autres changent.			
12. Je reconnais mes erreurs sans m'en vouloir excessivement pour ce qui n'a pas bien fonctionné.			
* Échelle : (Faible) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (Élevé)	MOYENNE A REPORTER EN PAGE 2 :		

FLOW

Le flow, conceptualisé par Mihály Csíkszentmihályi, correspond à un état d'immersion optimale dans lequel l'individu mobilise pleinement ses ressources cognitives et émotionnelles. Il émerge lorsque les exigences de la tâche sont en adéquation avec les compétences perçues et que des objectifs clairs ainsi qu'un feedback immédiat structurent l'action. Cet état favorise la performance, la créativité et le bien-être subjectif. À l'inverse, un déséquilibre entre défi et compétence peut engendrer ennui ou anxiété, limitant l'engagement. L'absence de flow conduit souvent à une implication superficielle dans le travail, réduisant la qualité de l'exécution et la satisfaction professionnelle. Ainsi, la capacité des organisations à créer des conditions propices au flow constitue un levier majeur d'efficacité durable.

QUESTIONS	SCORE *	SCORE DÉSIRÉ	ÉCART
13. J'ai des objectifs clairs et bien définis lorsque j'effectue mon travail.			
14. Mon travail est suffisamment difficile pour être stimulant mais pas trop pour être décourageant.			
15. Je suis complètement concentré/e sur l'activité quand je travaille.			
16. Je ne vois pas le temps passer quand je travaille.			
17. Je perçois immédiatement les résultats de mon travail.			
18. J'ai le sentiment de contrôler pleinement mon activité quand je travaille.			
19. Je suis tellement absorbé/e par l'activité quand je travaille que rien d'autre ne semble plus important.			
20. Je travaille surtout pour le plaisir que me procure mon activité plutôt que pour le salaire que j'en tire.			
21. Je ressens une grande satisfaction pendant et après mes journées de travail.			
22. Je ressens une forme de fluidité dans l'exécution de mon travail.			
23. Je me sens énergisé/e et revitalisé/e quand je travaille.			
24. Mon activité de travail me permet de rester pleinement engagé/e dans le moment présent.			
* Échelle : (Faible) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (Élevé)	MOYENNE A REPORTER EN PAGE 2 :		

ALIGNEMENT

L'alignement organisationnel renvoie à la congruence entre les aspirations individuelles, les valeurs personnelles et les orientations stratégiques de l'organisation. Il constitue un facteur clé de sens au travail et d'engagement durable. Lorsque les collaborateurs perçoivent une cohérence entre ce qu'ils font, ce que l'organisation valorise et ce à quoi ils aspirent, ils développent une motivation intrinsèque plus stable et une implication accrue. À l'inverse, un désalignement peut générer des tensions internes, du désengagement ou un sentiment de perte de sens. Ces écarts peuvent également affaiblir la cohérence des comportements et nuire à la performance collective. La reconnaissance du travail et les perspectives de développement jouent ici un rôle central dans le maintien d'un alignement perçu.

QUESTIONS	SCORE *	SCORE DÉSIRÉ	ÉCART
25. Je comprends la vision, la mission et la stratégie de mon entreprise.			
26. J'adhère à la vision, à la mission et à la stratégie de mon entreprise.			
27. J'adhère aux valeurs prônées par mon entreprise.			
28. La mission de mon équipe est alignée à celle de mon entreprise.			
29. L'activité de mon équipe contribue clairement et directement à la mission de mon entreprise.			
30. Mes aspirations profondes sont alignées à la mission de mon entreprise.			
31. Les comportements de mon/ma responsable hiérarchique sont alignés avec les valeurs prônées par l'entreprise.			
32. Mes comportements au travail sont fidèles aux valeurs prônées par l'entreprise.			
33. Mes comportements au travail correspondent aux attentes de ma hiérarchie.			
34. Mes comportements au travail sont fidèles à mes valeurs personnelles.			
35. Mon travail me permet de progresser dans les domaines de compétence que j'ai à cœur de développer.			
36. Mon travail est reconnu à sa juste valeur.			
* Échelle : (Faible) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (Élevé)	MOYENNE A REPORTER EN PAGE 2 :		

AUTONOMIE

L'autonomie au travail correspond à la latitude décisionnelle accordée aux individus dans la gestion de leur activité. Elle constitue un déterminant central de la motivation intrinsèque et de l'engagement. Une autonomie élevée permet aux collaborateurs d'adapter leur travail à leurs compétences et préférences, favorisant ainsi la créativité, la responsabilisation et l'efficacité. Toutefois, un manque d'autonomie peut engendrer frustration, passivité et désengagement, tandis qu'une autonomie excessive, non structurée, peut générer incertitude et dispersion. L'équilibre entre liberté d'action et cadre organisationnel est donc essentiel. Une autonomie bien calibrée contribue non seulement au bien-être individuel, mais également à la performance collective en facilitant la prise d'initiative et l'adaptation aux situations complexes.

QUESTIONS	SCORE *	SCORE DÉSIRÉ	ÉCART
37. Mon travail me permet de prendre de nombreuses décisions seul/e.			
38. Je peux participer au choix des objectifs que je dois atteindre.			
39. Je peux prendre des initiatives sans avoir à demander la permission de ma hiérarchie.			
40. J'ai suffisamment de liberté pour décider comment faire mon travail.			
41. Je peux déterminer l'ordre dans lequel mes tâches doivent être effectuées.			
42. Je peux déterminer quand une opération doit être effectuée.			
43. Je peux décider avec qui je veux travailler.			
44. Je peux déterminer ma propre charge de travail.			
45. Je peux décider quand je souhaite prendre mes jours de congé.			
46. Je peux m'investir dans les projets qui m'intéressent.			
47. Je peux pleinement exprimer ma créativité au travail.			
48. J'ai une influence directe sur mon niveau de rémunération.			
* Échelle : (Faible) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (Élevé)	MOYENNE A REPORTER EN PAGE 2 :		

SOUTIEN

Le soutien organisationnel perçu reflète la mesure dans laquelle les individus estiment disposer des ressources nécessaires pour accomplir leur travail dans de bonnes conditions. Il inclut le soutien social, matériel et organisationnel, ainsi que la qualité des conditions de travail. Un niveau élevé de soutien favorise la résilience, réduit le stress et permet une mobilisation optimale des compétences. À l'inverse, un déficit de soutien peut entraîner surcharge, fatigue et sentiment d'isolement, augmentant les risques psychosociaux et diminuant la qualité du travail. La perception d'un environnement soutenant est également liée à la confiance envers l'organisation et à l'engagement à long terme. Elle constitue ainsi un levier essentiel de performance durable et de bien-être.

QUESTIONS	SCORE *	SCORE DÉSIRÉ	ÉCART
49. J'ai du plaisir à être en présence de mon/ma responsable hiérarchique.			
50. J'ai du plaisir à être en présence de mes collègues.			
51. Si j'en ai besoin, je peux faire appel à mon/ma responsable hiérarchique pour obtenir du soutien.			
52. Si j'en ai besoin, je peux faire appel à un ou plusieurs collègues pour obtenir du soutien.			
53. Si j'en ai besoin, j'ai un accès direct à plusieurs formes d'aide et de soutien au sein de mon entreprise.			
54. Mon/ma responsable hiérarchique me soutient dans mon travail.			
55. L'environnement de travail est adapté à mes tâches.			
56. Les outils de travail dont je dispose sont adaptés à mes tâches.			
57. Mes horaires de travail sont adaptés à mes capacités et à ma situation.			
58. La quantité de travail que je dois effectuer me convient.			
59. J'ai suffisamment de temps pour effectuer mes tâches.			
60. Mon emploi est sûr.			
* Échelle : (Faible) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (Élevé)	MOYENNE A REPORTER EN PAGE 2 :		

QUALITÉ DES INTERACTIONS

La qualité des interactions interpersonnelles constitue un facteur déterminant du fonctionnement des équipes. Elle repose sur la confiance, la transparence, la responsabilité individuelle et la reconnaissance mutuelle. Des interactions de qualité favorisent la coopération, facilitent la coordination et renforcent l'intelligence collective. Elles permettent également une meilleure gestion des désaccords et soutiennent l'engagement dans les activités collectives. À l'inverse, des interactions dégradées peuvent générer des tensions, des comportements défensifs et une fragmentation des relations de travail. Ces dynamiques affectent directement la performance collective et la capacité d'innovation. Une attention particulière à la qualité des interactions est donc essentielle pour maintenir un climat de travail constructif et durable.

QUESTIONS	SCORE *	SCORE DÉSIRÉ	ÉCART
61. Mes collègues sont pleinement présents et me donnent toute leur attention lorsqu'ils interagissent avec moi.			
62. Mes collègues prennent leurs responsabilités et ne me blâment pas pour ce qui ne fonctionne pas.			
63. Mes collègues s'adressent à moi en disant leur vérité directement, ouvertement et sans détours.			
64. Mes collègues me portent de l'attention et ont de la considération pour mon travail.			
65. Mes collègues cherchent par tous les moyens à maximiser la coopération avec moi.			
66. Mes collègues m'apprécient et entretiennent avec moi des relations cordiales et ouvertes.			
67. Mes collègues s'impliquent activement dans toutes les réflexions et les travaux de groupe.			
68. Mes collègues ne blâment pas les autres pour ce qui ne se passe pas comme ils le souhaitent.			
69. Mes collègues interagissent les uns avec les autres de manière directe et authentique.			
70. Mes collègues expriment ouvertement leur reconnaissance pour le travail que les autres font.			
71. Mes collègues collaborent sans chercher à tout prix à imposer leur point de vue ou à se soumettre à celui des autres.			
72. Mes collègues montrent de la considération pour les sentiments des autres.			
* Échelle : (Faible) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (Élevé)	MOYENNE A REPORTER EN PAGE 2 :		

QUALITÉ DE L'ENCADREMENT

La qualité de l'encadrement repose sur une combinaison d'expertise technique, de compétences organisationnelles et de qualités relationnelles. Un management efficace structure l'activité en clarifiant les attentes, en alignant les ressources et en soutenant l'autonomie des collaborateurs. Il favorise également la transparence, la participation aux décisions et la reconnaissance du travail, contribuant ainsi à renforcer l'engagement et la confiance. À l'inverse, un encadrement inadéquat peut générer ambiguïté, désengagement et perte de repères. L'absence de feedback ou de considération individuelle peut également altérer la motivation et la qualité des relations. Ainsi, la qualité de l'encadrement constitue un levier central pour la performance collective et la capacité d'adaptation des équipes.

QUESTIONS	SCORE *	SCORE DÉSIRÉ	ÉCART
73. Mon/ma responsable est un/e expert/e dans le domaine d'activité qu'il/elle encadre.			
74. Mon/ma responsable communique clairement la vision, la mission, la stratégie et les objectifs pour mon équipe.			
75. Mon/ma responsable définit clairement les rôles, les responsabilités et les comportements attendus au sein de mon équipe.			
76. Mon/ma responsable s'assure que la structure, les processus et les ressources de mon équipe soient alignés avec la stratégie.			
77. Mon/ma responsable démontre de solides compétences de planification, de gestion et d'organisation.			
78. Mon/ma responsable possède les compétences requises pour susciter l'adhésion au changement.			
79. Mon/ma responsable me consulte régulièrement et tient compte de mon avis.			
80. Mon/ma responsable soutient activement mon autonomie et m'encourage à prendre des responsabilités.			
81. Mon/ma responsable répond à toutes mes questions franchement et complètement sans arranger ou dissimuler la vérité.			
82. Mon/ma responsable me donne régulièrement du feedback et reconnaît mon travail et ma contribution.			
83. Mon/ma responsable me permet de participer aux décisions finales sur les sujets que je connais ou qui m'affectent.			
84. Mon/ma responsable m'apprécie pour la personne que je suis et accueille ma singularité.			
* Échelle : (Faible) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (Élevé)	MOYENNE A REPORTER EN PAGE 2 :		

SÉCURITÉ PSYCHOLOGIQUE

La sécurité psychologique, concept développé notamment par Amy Edmondson, désigne un climat dans lequel les individus se sentent en confiance pour prendre des risques interpersonnels. Elle favorise l'expression des idées, l'apprentissage par l'erreur et la participation active aux échanges. Un niveau élevé de sécurité psychologique est associé à une meilleure qualité des décisions, à une plus grande innovation et à une coopération renforcée. À l'inverse, un faible niveau de sécurité psychologique conduit à l'autocensure, à la rétention d'information et à une réduction de l'intelligence collective. Dans des environnements complexes, cette dimension devient critique, car elle conditionne la capacité des équipes à s'adapter, à apprendre et à performer durablement.

QUESTIONS	SCORE *	SCORE DÉSIRÉ	ÉCART
85. Les règles régissant l'activité et les relations au sein de l'équipe sont claires et explicites.			
86. Le cadre régissant l'activité et les relations au sein de l'équipe est respecté par tous les membres de l'équipe.			
87. Tous les membres de l'équipe sont traités de manière équitable et respectueuse.			
88. Je me sens accepté/e tel/le que je suis au sein de mon équipe.			
89. Je me sens entendu/e et pris/e au sérieux quand j'exprime mes idées.			
90. Lorsque j'exprime un désaccord, mon point de vue est accueilli et respecté.			
91. Je me sens à l'aise de poser des questions, même si elles peuvent sembler basiques ou naïves.			
92. Je me sens en sécurité pour prendre des initiatives, même si le résultat est incertain.			
93. L'environnement de travail me permet d'apprendre et de me développer sans peur de l'échec.			
94. Je me sens en confiance pour exprimer mes pensées et mes ressentis sans crainte de conséquences négatives.			
95. Les conflits dans mon équipe sont traités de manière constructive et respectueuse.			
96. Je peux être moi-même au travail sans craindre de représailles ou de moqueries.			
* Échelle : (Faible) 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 (Élevé)	MOYENNE A REPORTER EN PAGE 2 :		

GUIDE DE RÉFLEXION

Les scores que vous trouverez dans les pages précédentes indiquent la manière dont vous percevez votre activité professionnelle en ce moment. Ils n'indiquent pas le degré d'insatisfaction que vous ressentez. Ainsi, certaines valeurs pourraient être basses sans trop vous gêner tandis que d'autres valeurs pourraient être hautes et indiquer malgré tout un désir de changement.

Pour mesurer votre degré d'insatisfaction, calculez l'écart entre le score que vous avez indiqué et le score que vous souhaiteriez indiquer dans l'idéal. Un écart de 3 ou plus indique généralement une insatisfaction significative et/ou un désir de changement important.

Passez en revue vos scores et identifiez les dimensions qui ont l'impact négatif le plus fort sur votre manière de vivre votre travail. Vous pourrez ensuite retenir les dimensions les plus problématiques et y réfléchir à l'aide des questions ci-dessous.

- 
1. Décrivez la situation actuelle.
 2. Décrivez les ressentis que vous éprouvez dans cette situation.
 3. Décrivez les conséquences de cette situation sur vous-même.
 4. Décrivez votre manière de faire face à cette situation.
 5. Identifiez les raisons pour lesquelles vous vous comportez comme vous le faites dans cette situation.
 6. Identifiez de quelle manière vous contribuez à l'existence de cette situation.
 7. Identifiez les bénéfices que vous avez à vivre cette situation.
 8. Décrivez la situation désirée.
 9. Décrivez ce que vous pourriez faire pour passer de la situation actuelle à la situation désirée.
 10. Établissez un plan d'action concret et assorti d'un délai pour obtenir le changement que vous désirez.

NOTES



Nicolas Gross, M.A. in Org. Psy., LHEP™
Conseil | Formation | Gestalt-thérapie
Avenue Dumas 12
1206 Genève (Suisse)
+41 79 772 6415
mail@nicolasgross.com
www.nicolasgross.com