

Évaluez les leviers de bien-être et de performance professionnels

WellScan® est un questionnaire scientifique en ligne, développé par Happy Work Solution, qui permet d'évaluer en profondeur la **Qualité de Vie et les Conditions de Travail, la performance sociale et les facteurs de stress** dans les organisations. En identifiant les leviers d'engagement, de santé et de performance, WellScan® aide les entreprises à

prendre des **décisions éclairées, à prévenir les risques psychosociaux et à structurer une politique RH** alignée avec les enjeux humains et organisationnels. Pensé pour s'adapter à tous les contextes professionnels, WellScan® offre une vision systémique et opérationnelle du climat de travail, pour agir efficacement **au service du collectif et de la stratégie d'entreprise.**

CARACTÉRISTIQUES



Élaboré **scientifiquement**

Questionnaire issu d'un travail de recherche et d'études cliniques menés en collaboration avec le Laboratoire de psychologie sociale de l'Université Paris Cité, dirigé par le Professeur Franck ZENASNI et le Docteur Denis LAMBOLEY, spécialiste de la gestion du stress et des médecines intégratives.



Ciblage **modulable**

Versions disponibles en fonction des profils : manager, managé, indépendant et leader.



Segmentation **personnalisable**

Découpe des résultats en fonction des besoins (secteur géographique, fonction, facteurs sociaux, ancienneté, etc.).



Étude **qualitative et quantitative**

Rapports individuels et collectifs avec détail des facteurs analysés, moyennes d'équipe et ajout optionnel de verbatims.



Cartographies **synthétiques**

Visualisation claire des zones de ressources et de vigilance pour construire des actions sur mesure.



Échelles universelles **complémentaires**

Module Gollac – Module HAD.



Langues : **français et anglais**

Pour une utilisation à l'international ou en contexte multiculturel.

OBJECTIFS

- Mettre en place un **baromètre QVCT** structuré à l'échelle d'une entreprise, d'une organisation ou d'une équipe.
- Évaluer de façon objective la **performance sociale, le capital humain et les dynamiques managériales.**
- Identifier les **leviers d'action** pour renforcer la santé au travail, l'engagement et la performance collective.
- Répondre aux **obligations réglementaires** (DUERP, prévention des RPS) et sécuriser les **enjeux juridiques et financiers** liés à la santé au travail.

USAGES

- **Consultants et coaches** : pour objectiver leurs diagnostics et accompagner les démarches de transformation.
- **Équipes RH, QVCT et RSE** : pour piloter la politique sociale et renforcer l'attractivité employeur.
- **Direction générale et CSE** : pour orienter les décisions et répondre aux obligations réglementaires.
- **Professionnels de santé au travail** : pour évaluer les facteurs de stress et la santé perçue des individus.

CONFIDENTIALITÉ

- Hébergement sur **serveur sécurisé.**
- **Confidentialité et anonymat** des répondants garantis.
- **Restitution anonyme** individuelle et/ou collective.

INDICATEURS MESURÉS

- > **Répartition sociale (5 questions).**
- > **Facteurs physiques et santé globale perçue (12 questions) :**
 - Niveau d'adaptation physique au stress et à la charge de travail.
 - Niveau de santé globale perçue.
 - Niveau d'énergie et de récupération.
- > **Facteurs psycho-émotionnels (11 questions) :**
 - Niveau d'adaptation cognitive.
 - Niveau d'adaptation émotionnelle.
- > **Facteurs relationnels (23 questions) :**
 - Qualité relationnelle et ambiance au travail.
 - Respect et intégrité physique et morale au travail.
- > **Facteurs relatifs à la charge et au poste de travail (15 questions) :**
 - Ergonomie et environnement du poste.
 - Gestion du temps et charge de travail.
 - Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- > **Facteurs managériaux et organisationnels (68 questions) :**
 - Organisation du travail et définition des rôles.
 - Moyens et conditions de travail.
 - Qualités managériales et leadership.
 - Perspectives de développement professionnel.
 - Evolutions et conduite du changement.
- > **Facteurs d'engagement et de performance au travail (20 questions) :**
 - Niveau de performance optimale flow.
 - Engagement.

EXTRAITS DU RAPPORT DE RESTITUTION

2. RESPECT ET INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET MORALE AU TRAVAIL

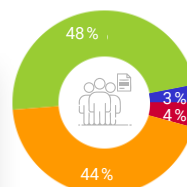
Le sentiment d'être exposé à un climat de relations sociales dégradées, au manque de courtoisie élémentaire, à des rapports humains irrespectueux ou violents, qu'ils soient internes (collègues, hiérarchie) ou externes (clients) peut être la source d'anxiété, de harcèlement et de stress majeur.

51 %



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

Bonne perception collective du respect et de l'intégrité physique ou morale au travail avec l'impression globale d'être



RÉPARTITION

- Perception très positive sur le respect et l'intégrité au travail
- Perception positive sur le respect et l'intégrité au travail
- Perception négative sur le respect et l'intégrité au travail
- Perception très négative sur le respect et l'intégrité au travail

