



# Enquête sur l'ambiance de travail

Le guide stratégique  
le plus complet



# index

- 01** Qu'est-ce que le climat de travail et comment le mesurer ?
- 02** Avantages d'un climat de travail positif
- 03** Conséquences d'un climat de travail négatif
- 04** Facteurs affectant le climat de travail
- 05** Comment distinguer une entreprise avec un climat de travail positif ou négatif?
- 06** Méthodologie pour mesurer le climat de travail
- 07** Types de questions dans une enquête sur le climat de travail
- 08** Enquêtes d'opinion

# 1. Qu'est-ce que le climat de travail et comment le mesurer ?

Le climat de travail est l'environnement dans lequel les employés interagissent au quotidien sur le lieu de travail.

Mesurer le climat de travail est utile pour évaluer la satisfaction des employés dans une entreprise. Cela peut être fait de manière simple à l'aide d'enquêtes sur le climat de travail.



# 2. Avantages d'un climat de travail positif

Un climat de travail positif a un impact direct sur la productivité et la performance de l'équipe.

- La performance des employés peut augmenter de **88%** s'ils sont **heureux au travail**.
  - Meilleure productivité
  - Meilleure rentabilité
  - Augmentation de l'engagement
  - Salaire émotionnel
  - Réduction des coûts
- **43%** des employés pensent qu'un environnement de travail positif et de bonnes relations avec leurs collègues sont les principales raisons de **la satisfaction et du bien-être au travail**.
  - Environnement positif et heureux
  - Style de leadership approprié
  - Communication interne
  - Culture et valeurs
  - Éviter l'exode des talents
  - Evitare la fuga di talenti

94%

94 % des employés **préfèrent avoir un environnement de travail positif et un salaire moyen**, plutôt qu'un climat de travail négatif et un salaire plus élevé.



# 3. Conséquences d'un climat de travail négatif

- Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), plus **de 50% des Européens** risquent de souffrir de **dépression**.
  - Risque d'épuisement professionnel
  - Chiffre d'affaires
  - Diminution de la productivité
  - Augmentation de l'absentéisme

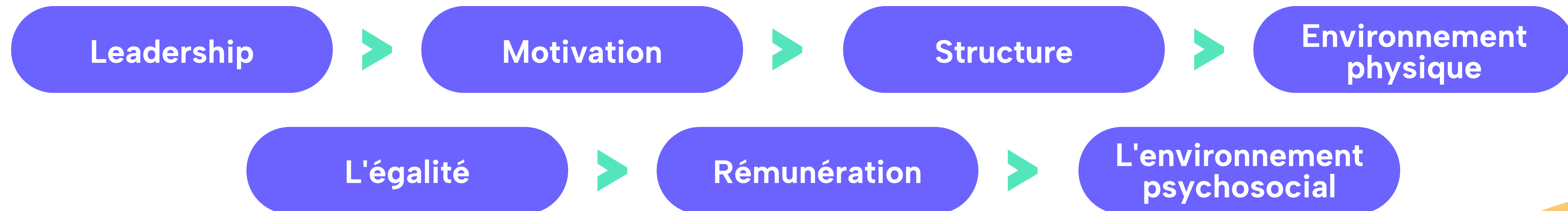
Les travailleurs absents  
coûtent environ

**150 milliards de dollars par an**

\*Aux États-Unis

# 4. Facteurs influant sur le climat de travail

Il existe de nombreux facteurs qui influencent le climat de travail, à la fois **physiques** et **émotionnels**. Par exemple, les installations de bureau, les horaires, les avantages sociaux, les relations avec les collègues ou le leadership des managers :



# 5. Comment distinguer une entreprise avec un climat de travail positif ou négatif ?

10 différences pour identifier les entreprises ayant un environnement de travail positif ou négatif :



## Climat positif

1. Leadership inclusif
2. Transparence
3. Confiance dans les employés
4. Bon plan de communication bilatérale
5. Des personnes motivées, créatives et innovantes
6. Sentiment d'appartenance
7. Environnement positif et inclusif
8. Travail d'équipe encouragé
9. Politiques justes et claires
10. Les réussites sont célébrées et partagées

## Climat négatif

1. Direction autoritaire
2. Manque de transparence. Les informations ne sont pas partagées
3. Manque de confiance dans les employés
4. Communication unidirectionnelle
5. Manque de motivation du personnel
6. Taux élevé de rotation du personnel
7. Environnement toxique
8. Le travail individuel est encouragé
9. Les politiques ne sont pas définies ou sont difficiles à comprendre
10. Pas de partage ou de célébration des réussites

# 6. Méthodologie de mesure du climat de travail



## 6.1. Mesure

### ● Collecte d'informations

- Portée : personnes étudiées (toute l'organisation, bureaux spécifiques,...).
- Parties prenantes : besoins et attentes à satisfaire par chacun d'entre eux.
- Timeline : planification des échéances à respecter et des tâches à effectuer dans chaque phase du projet.
- Plan de communication : les RH et la direction de l'entreprise décident de la stratégie la plus appropriée pour communiquer le projet de climat de travail à l'ensemble de l'organisation.

### ● Échantillon de stratification de la population

- Sample: participation nécessaire pour que les données obtenues puissent être généralisées.
- Segmentations : devons-nous inclure dans le questionnaire une série de questions qui nous aideront à analyser les données et à tirer des conclusions en fonction de celles-ci : âge, sexe, ancienneté dans l'entreprise, domaine, catégorie d'emploi, etc. ?

### ● Création d'enquête sur le climat de travail

- Papier ou en ligne ?
- Éléments ou questions : Les aspects que l'organisation souhaite étudier, identifier les dimensions nécessaires et développer une structure à conserver dans les études ultérieures afin qu'il soit possible de comparer les données et l'évolution au fil du temps
- Préréglage vs ad hoc



## 6.2. Analyse des données

- **Traitement des données**

- Analyse descriptive : Combinaison de statistiques numériques et de représentations graphiques.

- **Rapport**

- Contenu le plus fréquent : données de participation, résultats globaux, résultats par segmentation, comparaison et évolution avec les périodes précédentes, proposition de plans d'action, traitement des questions ouvertes (le cas échéant), questionnaire utilisé.

Ces personnes sont généralement formées aux techniques et aux outils de groupes d'amélioration et de résolution de problèmes

Création  
du comité  
d'amélioration



Création  
de groupes  
d'amélioration



Techniques de  
génération d'idées  
et de résolution  
de problèmes

## 6.3. Amélioration

Les résultats obtenus sont analysés par les responsables de chaque service et un plan d'amélioration est élaboré pour corriger les éventuelles faiblesses détectées.

Ces responsables peuvent être nommés en tant que Comité d'Amélioration des différents départements, en créant des Groupes d'Amélioration.



# 7. Types de questions dans une enquête sur le climat de travail

- Tâches et contenu du poste (7 questions).
- Conditions de travail (9 questions).
- Relations avec les responsables (6 questions).
- Relation avec les collègues (1 question).
- Stabilité (1 question).
- Formation (2 questions).
- Information et communication (4 questions).
- Égalité des chances (1 question).
- Motivation (2 questions).
- Climat de travail général (1 question).

## Questionnaire volontaire et anonyme

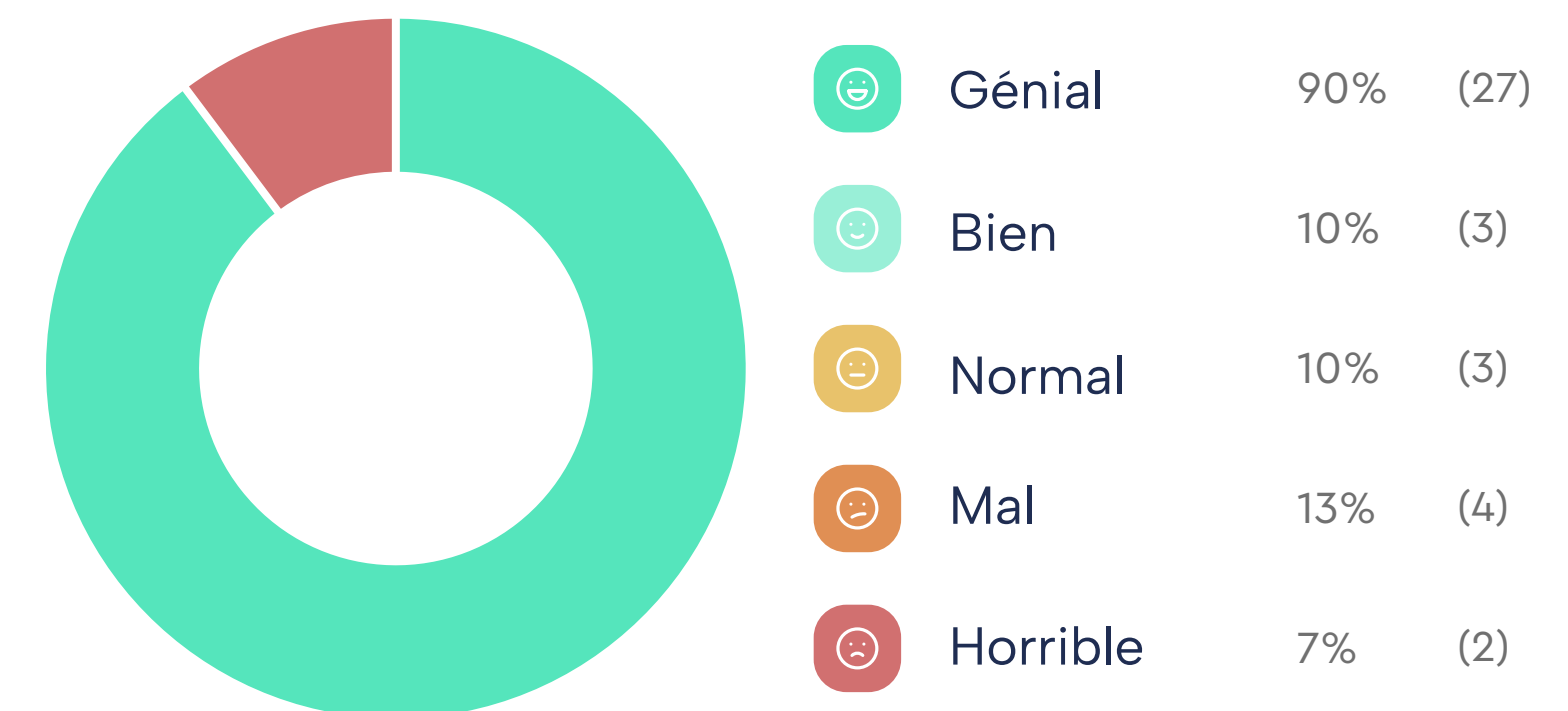
(il doit l'être obligatoirement et être considéré comme tel)



# 8. Enquêtes d'opinion

- Questionnaires **courts** (de 1 à 5/10 questions) mais **fréquents**
- Nous pouvons identifier quand notre **stratégie d'engagement** commence à défaillir bien avant de poser un problème majeur avec des conséquences plus graves et → **immédiates**
- Découvrir nos **points à améliorer** ainsi que nos **points forts**
- Les questions doivent être liées à la **façon dont nous gérons les individus**, ainsi qu'aux valeurs et à la philosophie partagées par tous les membres de l'entreprise.
- **L'anonymat** est conservé

Comment a été ta semaine ?



# Découvrez Sesame HR

Dites adieu à la gestion traditionnelle des RH

Vous en avez assez d'utiliser des feuilles de calcul pour coordonner toutes vos procédures RH ? Place au changement ! Sesame HR est le logiciel multi-appareils qui vous permet de numériser et de simplifier tous vos processus afin de gagner un temps précieux dans votre quotidien. Concentrez vos efforts sur l'un des principaux atouts de votre entreprise, les individus, et ne perdez pas de temps sur des actions qui, avec Sesame HR, peuvent désormais être beaucoup plus agiles. S'inscrire gratuitement

[S'inscrire gratuitement](#)

Source :

