

Rapport préparé pour Sample Report oth ...

March 24, 2021

Project: Sample Report other languages

ORGANIZATIONAL VITAL SIGNS
Edition française

Synthèse

Introduction

OVS™ évalue votre climat organisationnel, en regardant la relation des employés avec l'organisation et entre eux. Ce climat est l'environnement dans lequel vos employés travaillent quotidiennement. La recherche montre que le climat a un très fort impact sur la performance des collaborateurs.

Intérêt du rapport

Ce rapport offre une vision à l'instant T du climat organisationnel. Quand les managers développent et mettent en pratique leur intelligence émotionnelle, cela influe sur les relations et permet au climat de s'améliorer, et mène à une performance renforcée.

Utiliser ses compétences QE Meilleur Climat Meilleure Performance

Ce rapport vous aidera à établir une discussion autour de l'importance et l'impact du Climat. Si vous souhaitez en savoir plus sur cet élément clef de votre avantage compétitif, notre équipe préparera une analyse détaillée OVS et travaillera avec vous pour apporter des améliorations rapides et durables.

Premier aperçu

Paramètres du projet

L'enquête "Organizational Vital Signs ™" (or "OVS ™") a été menée entre March 2021 avec la participation de 294 personnes.

Catégories considérées:

Question 1

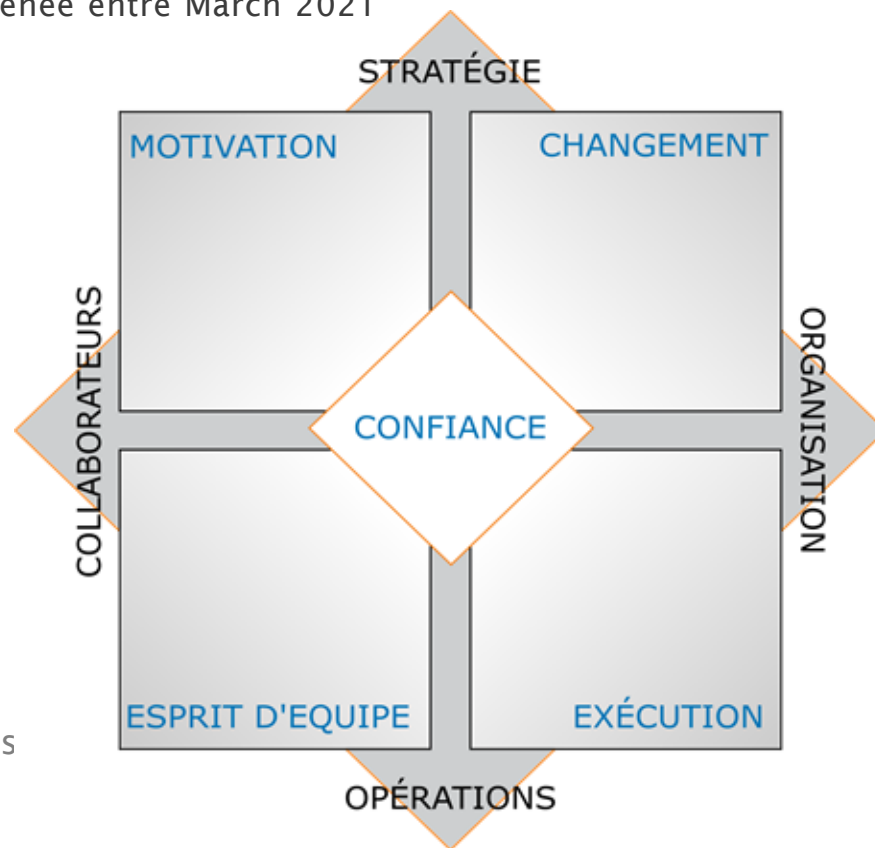
Question 2

Question 3

Indice d'Engagement: 60

Cet indicateur permet de mesurer la santé, l'efficacité et l'ouverture au changement de l'organisation dans son ensemble. Le score est fondé sur le pourcentage d'employés qui se disent engagés, neutres, ou désengagés (voir page suivante), en considérant l'impact de l'engagement sur la performance mis en lumière par la recherche. Il se traduit par un chiffre entre 1 et 100.

Une équipe moyenne se situe à 50.



Engagement

Un meilleur climat est lié à un personnel plus engagé, plus impliqué, et complètement investi. En moyenne, dans la base de données SVO, environ 25% des collaborateurs sont "engagés" et 25% sont "désengagés" - des taux d'engagement plus élevés sont un réel atout pour l'organisation. Selon Gallup, les organisations les plus performantes ont un profil particulier : environ 67% Engagés, 26% Neutres et seulement 7% Désengagés.

Le graphique de droite montre le pourcentage des collaborateurs qui sont :

Engagés = complètement investis, solidaires de l'organisation, motives

Neutres = répondant aux attentes, suivant les décisions de l'organisation, passifs

Désengagés = Isolés, déconnectés de l'organisation, se détachant d'elle

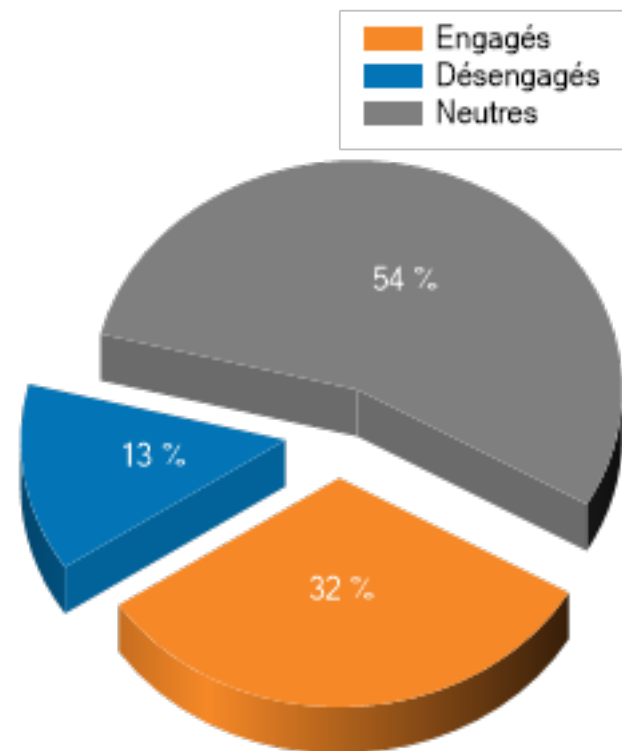


Table des atières

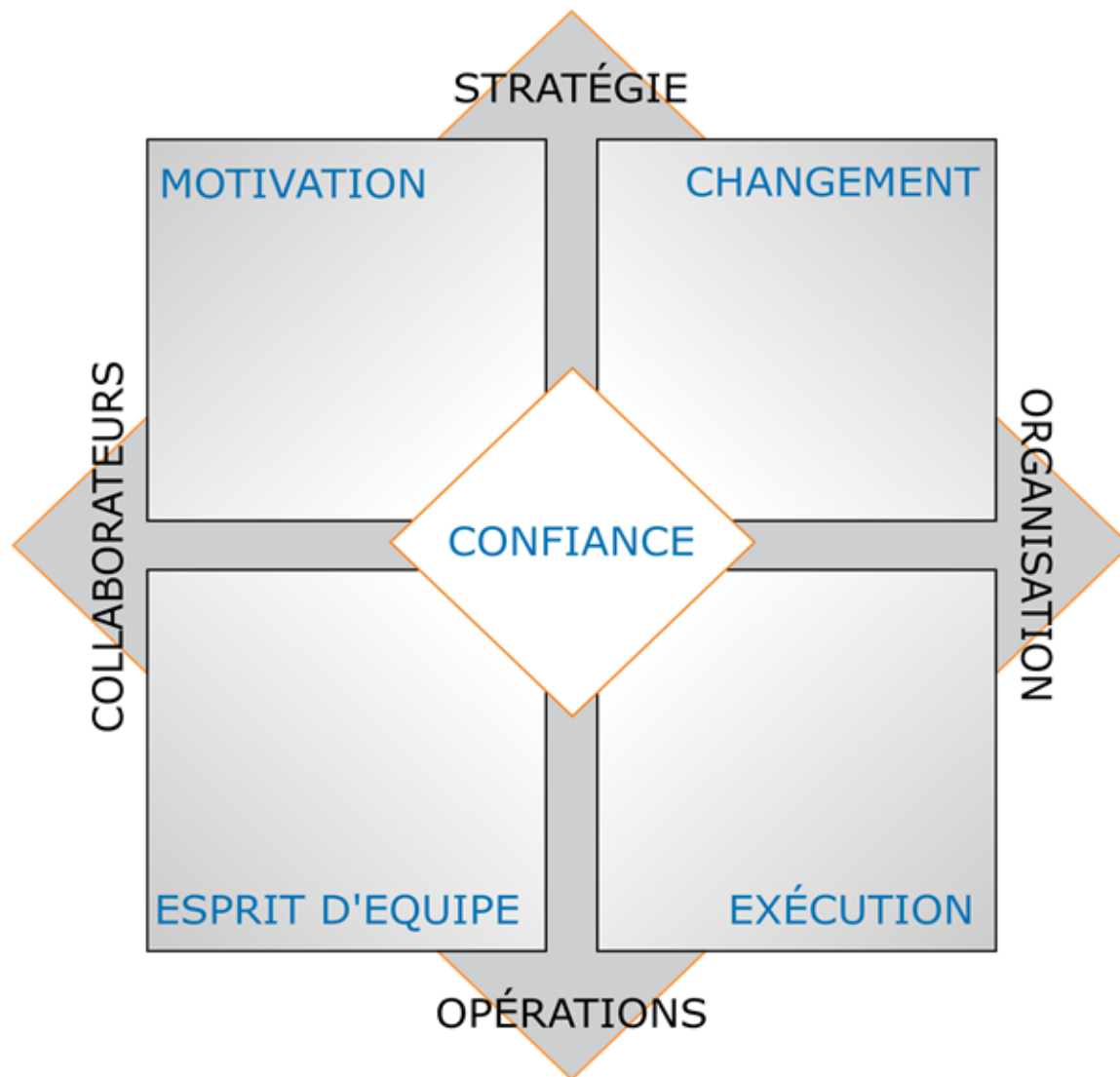
Synthèse	2
Le Modèle Signes Vitaux	6
Aperçu du Climat	8
Climat et Performance	10
Les Finalités	12
Éléments clefs	15
Comparaisons	
Commentaires (annexes)	

Le Modèle Signes Vitaux

Quelle est la "météo" sur votre lieu de travail? Les gens s'attendent-ils à des tempêtes provoquées par le management? Ou sont-ils heureux de venir au travail chaque jour?

Le Climat Organisationnel est un indicateur du ressenti collectif, des relations, et des comportements au travail. Une culture organisationnelle positive promeut l'engagement, libère la communication, et stimule la performance.

Le Modèle Signes Vitaux relie le climat organisationnel aux cinq facteurs présentés à droite. Un climat sain sera équilibré sur les 4 dimensions du modèle (collaborateurs-organisation-stratégie-opérations)



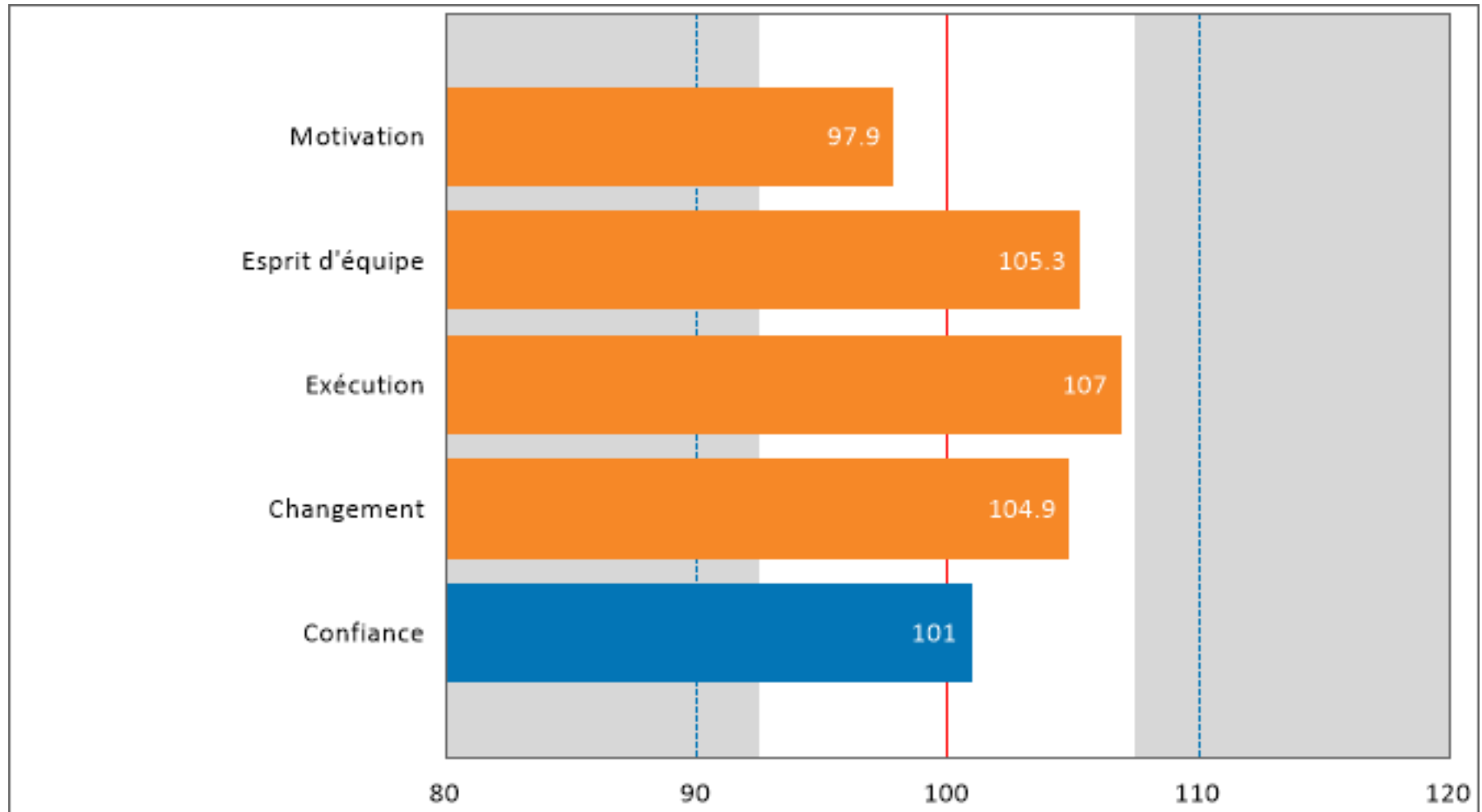
Les Facteurs Signes Vitaux

OVS mesure cinq composantes du climat organisationnel :

Facteurs	Définition
Motivation	La Motivation est une source d'énergie qui permet de dépasser les obstacles, réaliser les objectifs, maintenir son engagement.
Esprit d'équipe	L'Esprit d'Equipe, c'est collaborer pour atteindre un objectif ; cela nécessite un sentiment d'appartenance et un but commun.
Exécution	L'Exécution est la capacité à atteindre des résultats significatifs en mettant en place des stratégies efficaces.
Changement	Le Changement, c'est être prêt à innover et s'adapter dans des environnement en constante évolution.
Confiance	La Confiance est un sentiment de solidité, de sécurité, de foi en l'équipe, qui permet d'accepter plus facilement les risques et vient renforcer les autres facteurs de succès.

Aperçu du Climat

Ce graphique montre les résultats obtenus. Le score médian est de 100. Les zones en gris correspondent au quart inférieur et au quart supérieur des scores.



Données chiffrées

Ce tableau montre les scores du graphique précédent, de manière chiffrée. La colonne finale, DS, montre la "Déviation Standard", indiquant l'homogénéité des scores. Des scores bas indiquent des réponses plus homogènes.

La DS moyenne sur cet outil est de 15 ; les équipes fortement alignées ont une DS de 12 ; les DS au dessus de 18 indiquent de fortes disparités entre les personnes interrogées.

Facteur Climat	Score Moyen	Déviation Standard
Motivation	97.9	14.7
Esprit d'équipe	105.3	11.7
Exécution	107.0	12.6
Changement	104.9	13.3
Confiance	101.0	13.5

Climat et Performance

Le succès organisationnel se fonde sur de nombreux facteurs. Nos recherches montrent que les dirigeants s'accordent sur quatre finalités essentielles.

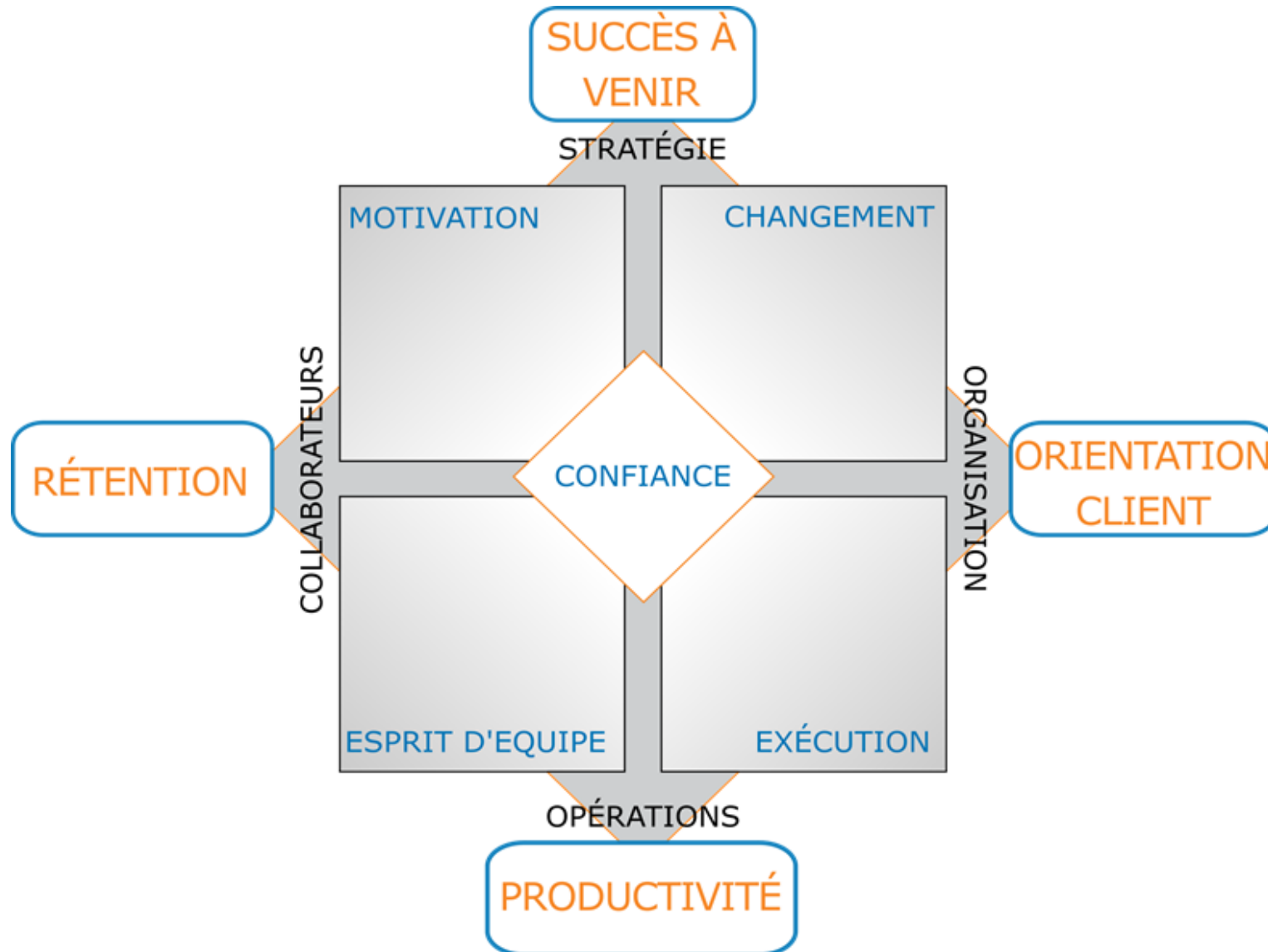
Finalité	Définition
Rétention	A quel point les collaborateurs désirent-ils rester dans l'organisation ?
Productivité	Est-ce que les collaborateurs sont efficaces dans leur travail, particulièrement pour les objectifs importants?
Orientation Client	Est-ce que les collaborateurs perçoivent un véritable engagement envers les clients, afin de les fidéliser?
Succès à venir	Est-ce que l'organisation évolue dans une direction viable et porteuse de valeur?

Ces finalités dépendent de différents facteurs, certains "hard" (comme les systèmes d'approvisionnement) et d'autres "soft" (comme les relations). Quelle est la place du côté "soft"? Nos recherches montrent que le climat organisationnel est prédictif de 57.7% de ces finalités.

En d'autres termes : améliorer le climat augmente significativement vos chances de réaliser votre mission et de réussir financièrement, à court et à long terme.

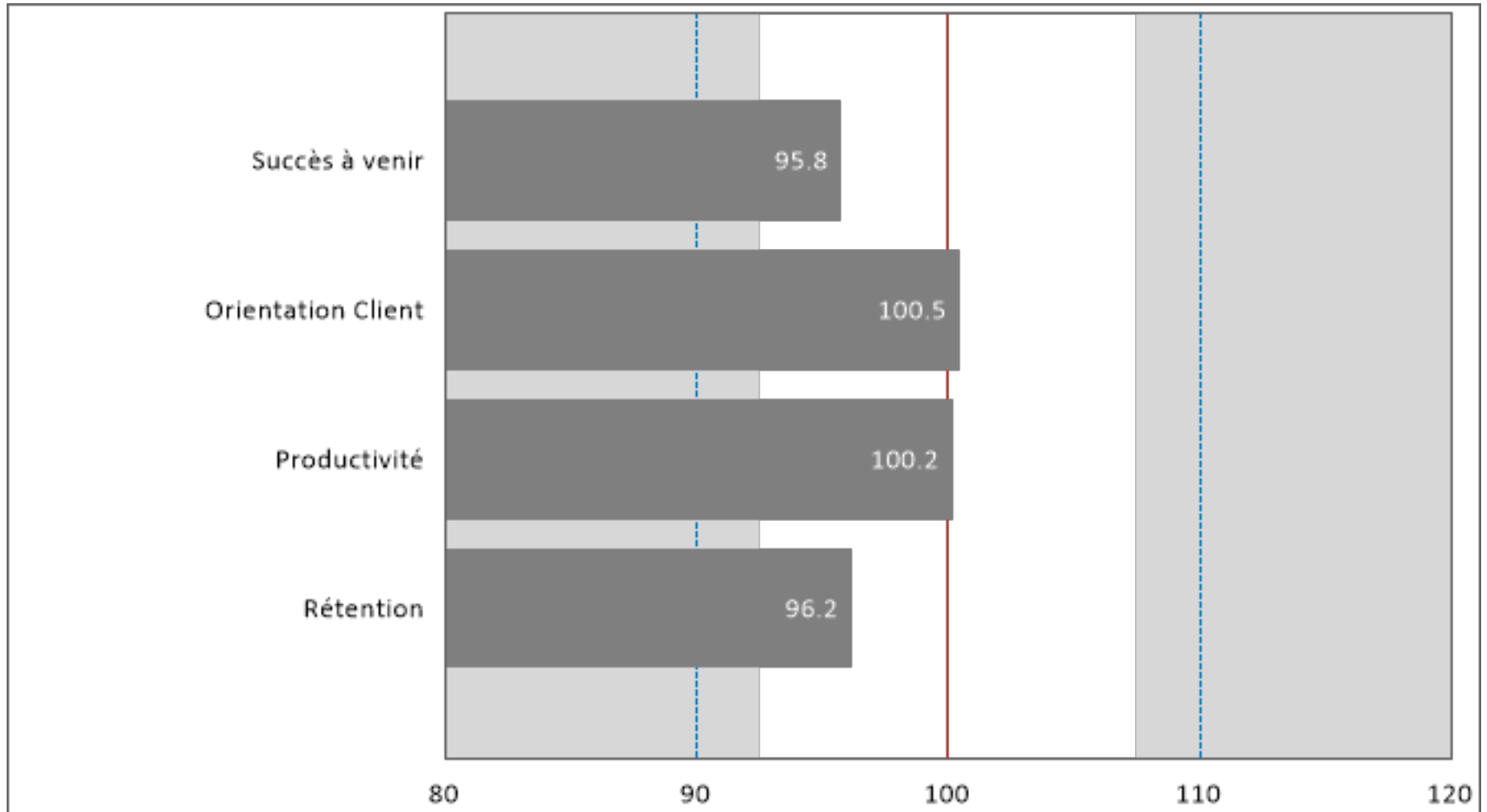
Le Modèle des Finalités

OVS mesure quatre finalités, associées aux composantes du climat organisationnel :



Les Scores des Finalités

Ce graphique montre les scores pour les quatre finalités, ainsi qu'un score agrégé



Les Finalités en chiffres

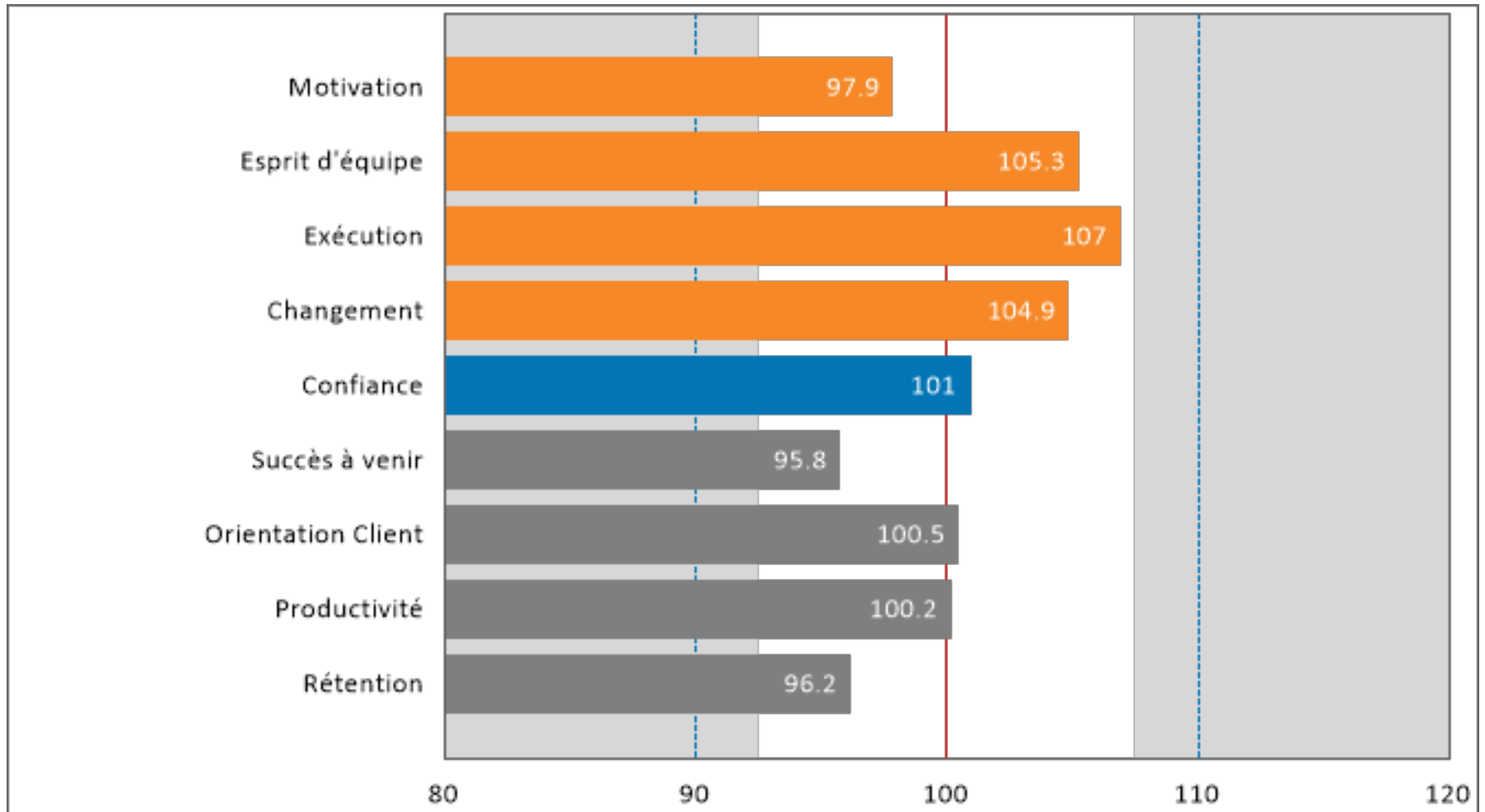
Ce tableau montre les résultats du graphique précédent, de manière chiffrée. La colonne finale, DS, montre la "Déviation Standard", indiquant l'homogénéité des scores. Des scores bas indiquent des réponses plus homogènes.

La DS moyenne sur cet outil est de 15 ; les équipes fortement alignées ont une DS de 12 ; les DS au dessus de 18 indiquent de fortes disparités entre les personnes interrogées.

Finalité	Score Moyen	Déviatiion Standard
Rétention	96.2	15.6
Productivité	100.2	13.5
Orientation Client	100.5	12.4
Succès à venir	95.8	14.1

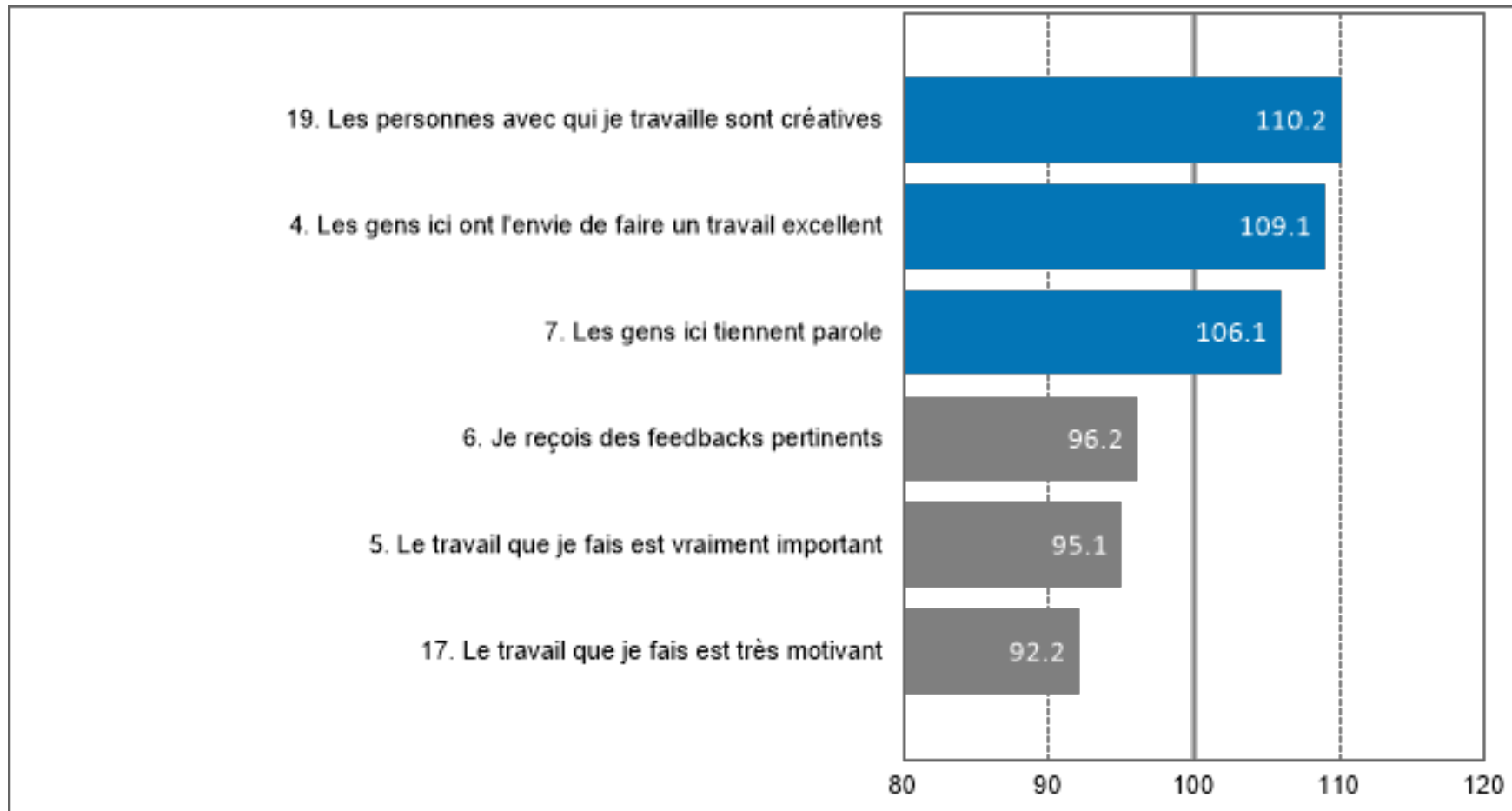
Aperçu Combiné

Ce graphique permet de comparer les scores du climat et des finalités



Eléments clefs

Ce graphique montre les trois questions ayant obtenu les plus hauts scores et les plus bas scores. Cela peut aider à identifier les points à aborder et à exploiter.



Réflexion sur les Elements Clefs

Bas Scores

- ♦ Qu'y-a-t-il "derrière" ces résultats? Quels comportements, politiques, peurs ou doutes peuvent les expliquer?
- ♦ Quel est leur impact émotionnel - les ressentis que cela engendre?
- ♦ Le management reconnaît-il sa part de responsabilité dans les problématiques soulevées ?
- ♦ De quelle façon ces trois problématiques impactent-elles la performance?
- ♦ Comment décririez-vous l'organisation si ces problèmes étaient résolus?
- ♦ De quoi auriez-vous besoin pour résoudre ces problèmes?

Scores Elevés

- ♦ Les voyez-vous comme des points forts?
- ♦ Comment utilisez-vous ces points forts?
- ♦ Comment les managers peuvent-ils s'appuyer encore plus sur ces forces, et plus régulièrement?
- ♦ Voyez-vous une relation entre l'un de ces points forts et l'une des problématiques mentionnées plus haut?
- ♦ Comment ces forces peuvent-elles être utilisées pour faire face aux difficultés?
- ♦ Comment peut-on mieux mettre en valeur et porter attention à ces forces pour accroître l'énergie positive de l'organisation?

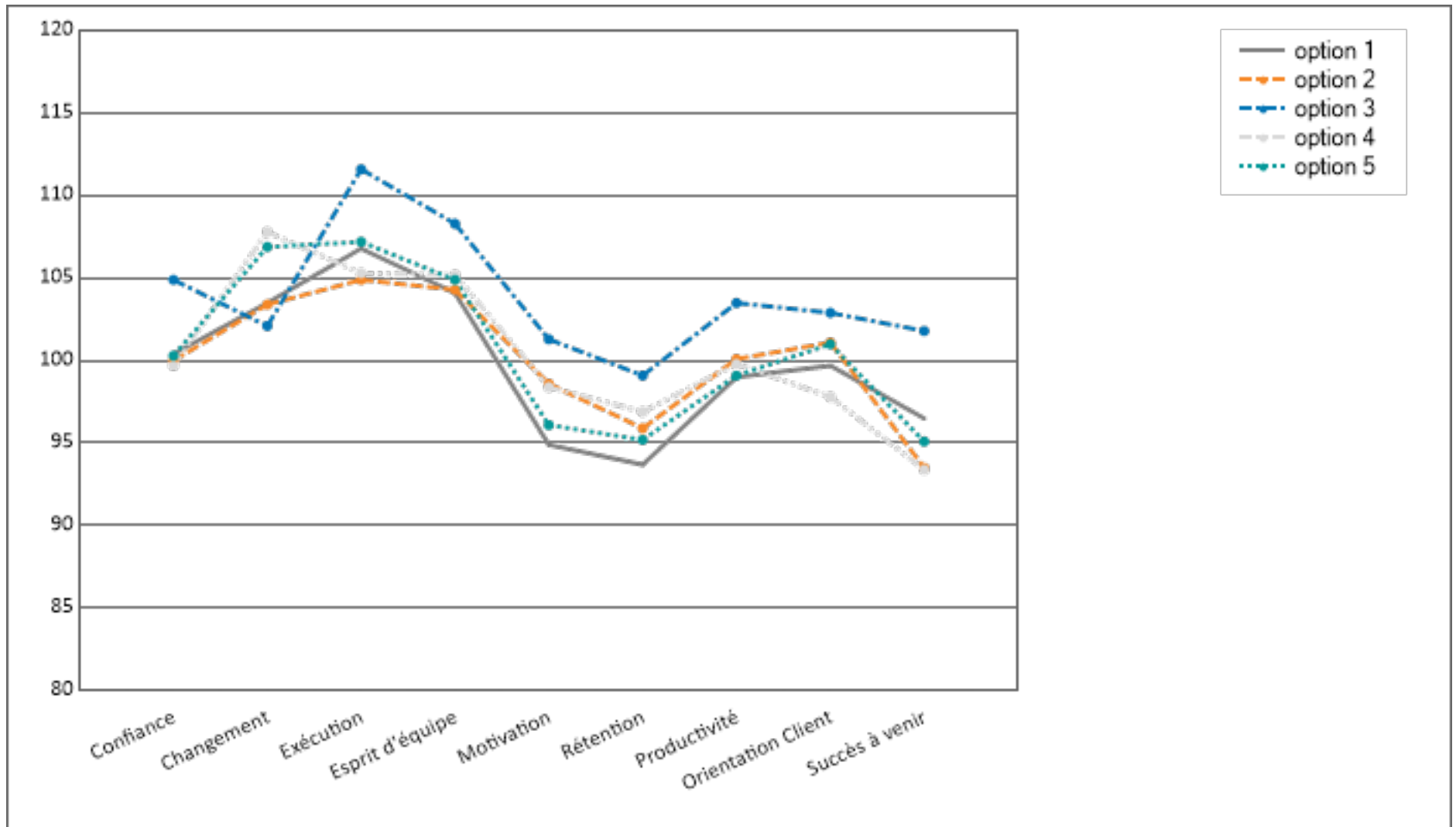
Comparaisons

Les paramétrages du questionnaire OVS permettent de faire des comparaisons entre différents groupes de l'organisation.

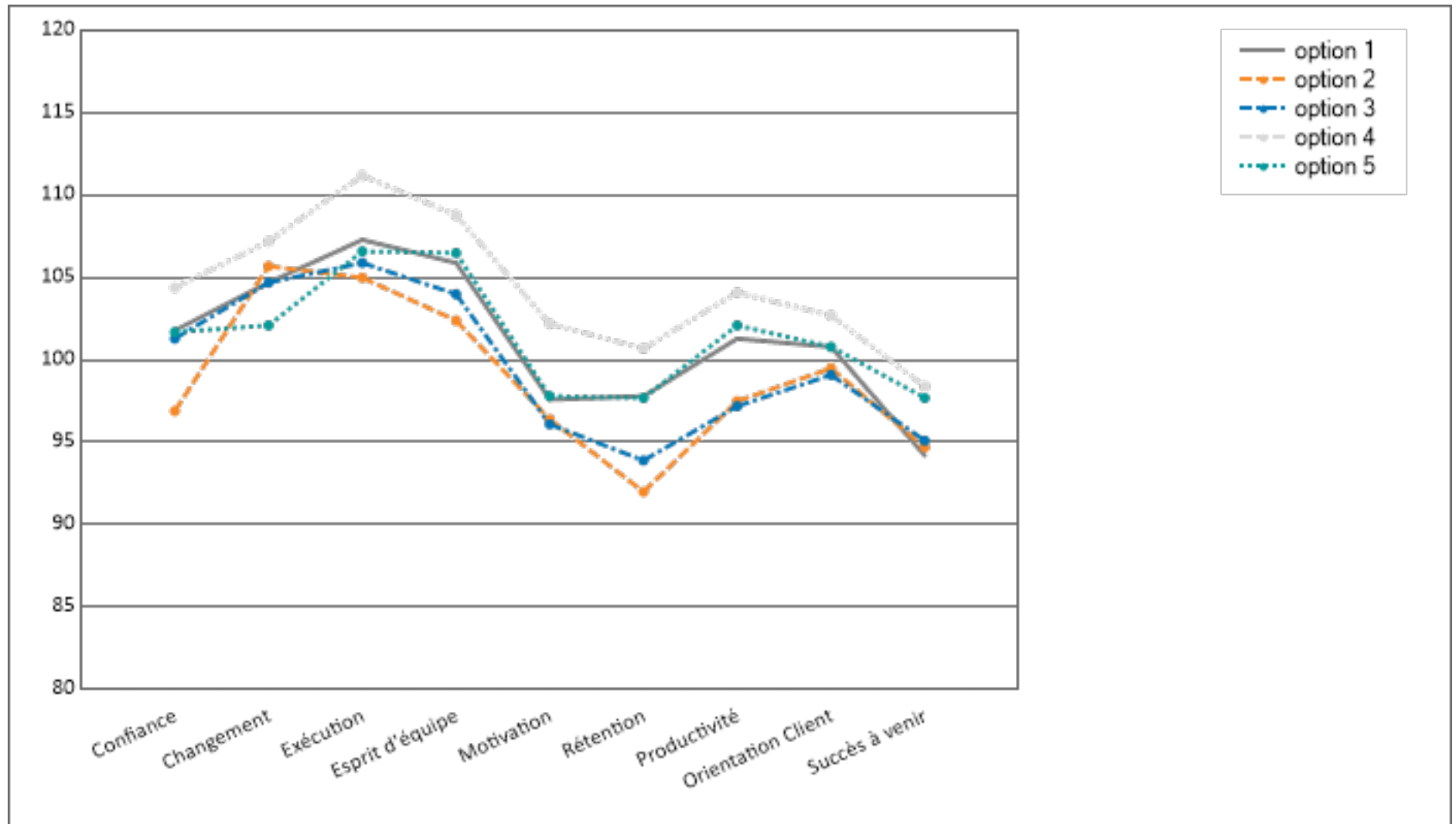
Ces graphiques montrent les réponses données selon les catégories prédéfinies. *Chaque groupe est représenté par une ligne pour plus de clarté.*

- Les scores élevés indiquent un point fort qui devrait être exploité
- Les écarts peuvent suggérer un besoin de communication
- Les scores peu élevés peuvent suggérer un besoin de formation/développement

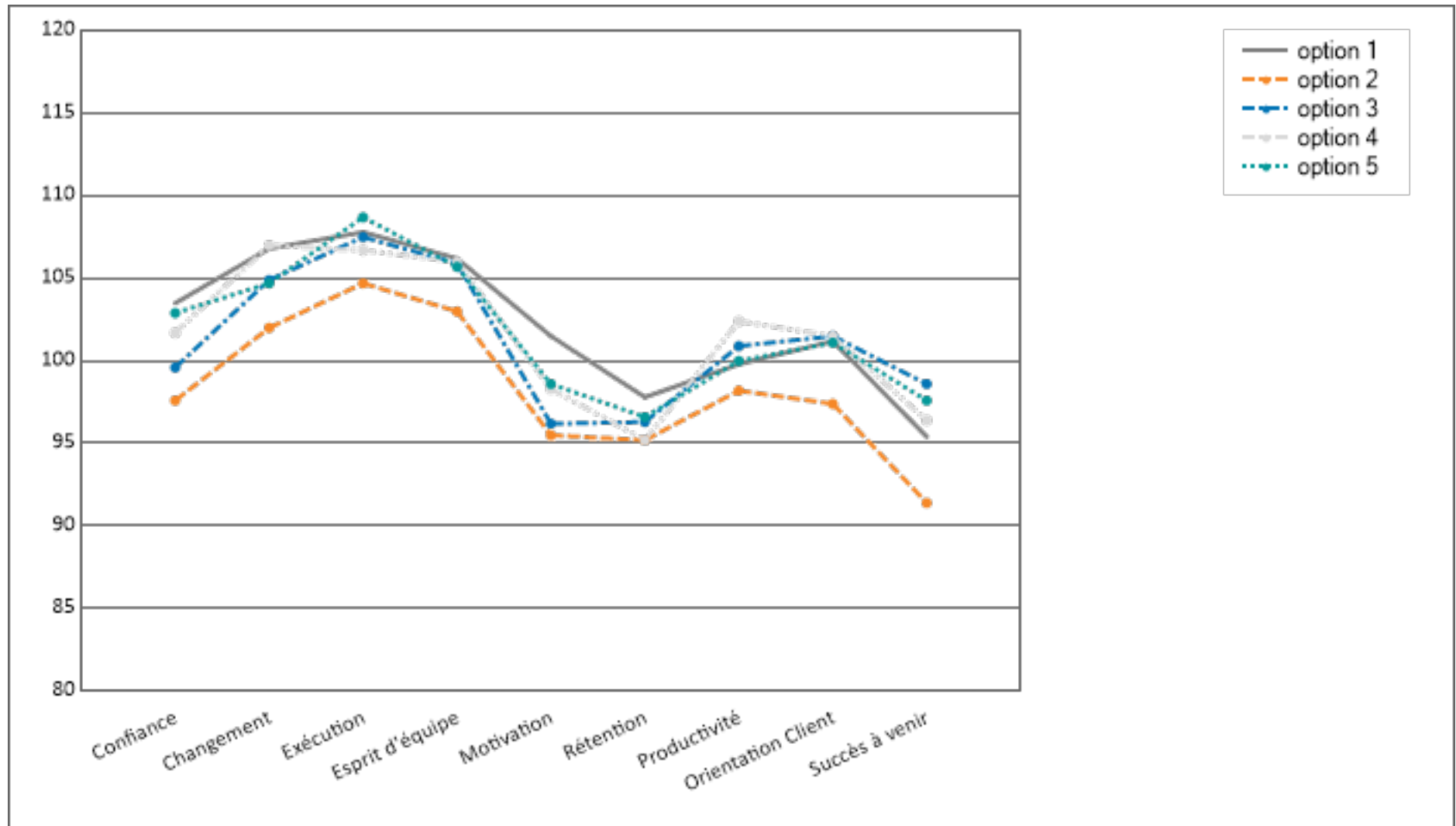
OVS par Question 1



OVS par Question 2



OVS par Question 3



Comparaisons - Réflexion

Quand il y a des résultats différents, cela peut correspondre à ce que vit chaque groupe, mais cela peut également refléter des façons de différentes d'appréhender les choses selon les groupes. La "réalité organisationnelle" est probablement une moyenne de tous ces scores.

Qu'est-ce qui provoque ces différences de vue?

Y-a-t-il des éléments particuliers qui expliquent que certains groupes aient des perceptions différentes?

Est-il important que les autres membres de l'organisation comprennent d'où viennent ces différences de point de vue?

Ces écarts mettent-ils en lumière certains problèmes de performance ?

Les managers de ces équipes ont-ils conscience de ces écarts ? Considèrent-ils qu'une partie de la responsabilité leur en incombe? De quoi auraient-ils besoin pour résoudre ces difficultés ou pour exploiter leurs points forts?

Scores Elevés

- ♦ Les considérez-vous comme des points forts? Peuvent-ils être utilisés de manière plus efficace?
- ♦ Quels sont les bénéfices qu'offrent ces points forts? En quoi renforcent-ils les compétences de l'organisation?

Scores peu élevés

- ♦ Les considérez-vous comme des points faibles ? Quel est le risque que cette situation reste inchangée?
- ♦ Est-il important de cette situation évolue? Qui peut prendre en charge ce changement? Comment?

Réponses par question (page 1)

Item	Overall Avg	ST Dev
1. Ici, les gens se sentent responsables de leur travail	103.2	12.0
2. Ici, tout le monde est animé par de bonnes intentions	105.8	11.5
3. Notre mission organisationnelle est inspirante pour moi	105.4	12.7
4. Les gens ici ont l'envie de faire un travail excellent	109.1	11.2
5. Le travail que je fais est vraiment important	95.1	15.0
6. Je reçois des feedbacks pertinents	96.2	15.8
7. Les gens ici tiennent parole	106.1	11.6
8. Je peux expliquer les objectifs de notre organisations à d'autres	101.6	14.2
9. Je peux concevoir des manières plus efficaces de faire mon travail	100.3	15.1
10. Les gens ici tiennent leurs engagements	102.1	13.9
11. Nous sommes prêts au changement	104.4	13.8
12. Nos dirigeants font preuve d'un solide leadership	98.8	14.2
13. Je me sens pris en compte par mon dirigeant	102.3	13.4
14. Les gens ici comprennent la finalité de notre organisation	101.3	14.0
15. Je suis ouvert aux changements, même si cela affecte mon travail	105.7	11.6
16. Les différents départements collaborent efficacement	98.5	14.6
17. Le travail que je fais est très motivant	92.2	15.4
18. Je peux compter sur les personnes avec qui je collabore	101.2	12.8
19. Les personnes avec qui je travaille sont créatives	110.2	11.6

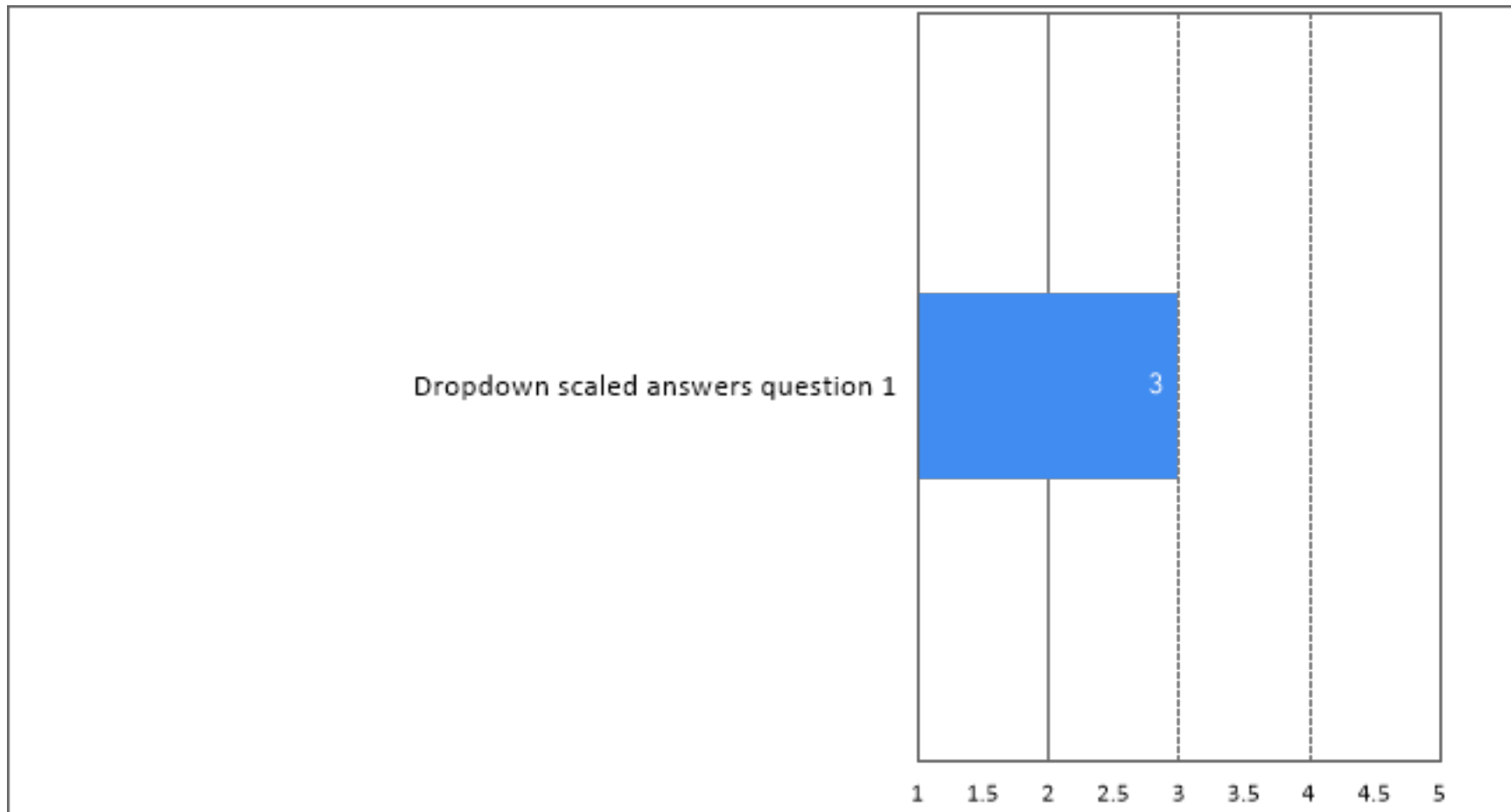
Réponses par question (page 2)

Item	Overall Avg	ST Dev
20. Les dirigeants ici sont sincères	100.2	14.2
21. J'aime la direction que prend notre organisation	103.1	13.1
22. Je fais facilement face au changement dans mon travail	104.7	12.2
23. Je me sens entouré par les membres de mon équipe	104.8	13.0
24. Les gens avec qui je travaille savent prendre des initiatives	105.0	12.1
25. Notre équipe travaille bien ensemble	100.8	14.3
26. La mission de notre organisation est pertinente pour la société	96.7	14.9
27. Des changements organisationnels seraient positifs pour moi	101.2	12.9
28. L'organisation tient ses engagement	99.5	13.1
29. Je compte rester travailler ici au moins un an encore	96.9	14.4
30. La plupart du temps, j'aime vraiment venir travailler ici	96.2	15.6
31. Nos clients sont contents de nos services	101.7	13.0
32. Les gens me disent souvent que je vais au-delà de leurs attentes	105.3	10.8
33. Nous utilisons notre temps de manière efficace	94.7	15.7
34. La satisfaction de nos clients nous importe	99.2	12.3
35. Nous planifions sur le long terme	95.7	14.4
36. Nous sommes sur le bon chemin pour être durablement performants	96.4	14.3
37. Nous avons de bons résultats compte tenu du temps imparti	105.0	12.2
38. Les gens ici savent livrer des résultats	105.6	11.7



Custom Items

The following custom items were added to the survey



Conclusions

Les cinq éléments du modèle Signes Vitaux sont puissants. La recherche et notre expérience montrent que ces aspects ont un impact significatif sur l'efficacité organisationnelle, et sur le bien-être les collaborateurs.

Les scores obtenus ne sont pas figés. Si changer le climat d'une organisation n'est pas tâche facile, les outils OVS peuvent vous aider en ce sens.

N'oubliez pas vos points forts. Souvent, en recevant ce type de rapport, les managers se focalisent sur les aspects négatifs ou les scores peu élevés. Se concentrer sur ses points forts permet d'obtenir des résultats plus rapides et plus tangibles. Identifiez une force exprimée dans ce rapport. Comment pouvez-vous l'exploiter au mieux?

Merci pour votre intérêt pour les Signes Vitaux de l'Organisation et pour votre envie de créer un lieu de travail où chacun peut être et faire au mieux

- L'Equipe Six Seconds

La boîte à outils Signes Vitaux

LVS

Leadership Vital Signs™: se concentre sur l'efficacité du leadership

TVS

Team Vital Signs™: identifie les opportunités et les obstacles pour une performance d'équipe optimale

OVS

Organization Vital Signs™: se concentre sur les facteurs clefs du climat organisationnel

La boîte à outils Signes Vitaux est une méthode Six Seconds

Six Seconds offre des prestations de consulting, formation, éducation et des outils pour aider les individus à être porteurs de changement positif - au sein d'organisations, d'écoles, de familles et de communautés du monde entier.

www.6seconds.org