



# REFERENTIEL ENQUÊTE COVID

**Des perspectives d'évolution pour  
les équipes et les entreprises**

# EXPRIMER ECHANGER EVOLUER

---

La crise sanitaire a perturbé l'ensemble des équipes de travail. Nous nous sommes adaptés face à cette situation inédite: organisation du travail, activités, relations à distance, gestion documentaire, processus de communication, etc.

Donner du sens à cette crise en questionnant nos pratiques permettra de mieux rebondir. Et si nous prenions le temps en équipe de faire un point sur ce qui nous arrive et sur ce que nous souhaitons faire évoluer ?

Sans autre prétention, ce référentiel de plus de 200 questions devrait pouvoir aider les entreprises et organisations à composer un ou plusieurs questionnaires pour évaluer, décider, échanger, évoluer,...

Ce référentiel est gratuitement mis à disposition. Toute reproduction, en tout ou en partie, est interdite sans l'autorisation préalable de l'auteur. Ceci ne concerne pas les questions qui peuvent être intégrées dans les outils appropriés.

# A PROPOS DE



**Vital Projects** est une entreprise de conseil et de formation centrée sur les mécanismes du management participatif. Notre mission consiste à nourrir l'épanouissement individuel et transformer les dynamiques collectives. Cela assurera une performance organisationnelle qui pourra contribuer positivement à la société. Nous privilégions l'action et l'expérimentation.

Loin de tout dogmatisme, chez **Vital Projects**, nous gardons les choses simples et proposons des transformations concrètes de pratiques existantes au sein des organisations : les réunions, la gestion des rôles, la gouvernance, l'évaluation, la gestion des conflits, etc.

Faites évoluer vos pratiques managériales en introduisant peu à peu des mécanismes et des outils participatifs.



**VitalTeam** est l'application développée par Vital Projects pour soutenir digitalement les processus participatifs. **VitalTeam** est la couche applicative qui aide à faire évoluer les processus vers plus de participatif. Les fonctionnalités de VitalTeam ont été réfléchies et développées pour rendre les processus véritablement utiles au collaborateur, à l'équipe et à l'organisation.

Parmi les fonctionnalités : référentiels de fonctions et de compétences, gestion des rôles, plans de développement, gestion participative des réunions, enquêtes, évaluations individuelles, évaluations d'équipe, gestion des formations, etc. Chacune de ces fonctionnalités a été pensée pour que chaque collaborateur soit placé au cœur de l'action.

**VitalTeam** insère un cadre épanouissant, participatif et collaboratif dans l'entreprise.

[www.vitalteam.io](http://www.vitalteam.io)

# POURQUOI CE REFERENTIEL?

**L'objectif de ce document est de contribuer à l'adaptation et à l'évolution des entreprises et organisations suite au contexte de crise sanitaire.**

## **SONDER, EVALUER, DECIDER, AGIR**

Sonder les collaborateurs permettra d'abord à l'organisation de prendre des décisions pertinentes pour la gestion de la crise et pour le futur dans de nombreuses thématiques : communication, mesures, organisation du travail, soutien matériel, futur du travail à distance, etc.

## **EXPRIMER, ECHANGER, EVOLUER**

Surtout, le résultat d'un sondage constitue une formidable base d'échanges en équipe...

Le contexte inédit que nous vivons révèle nos forces mais aussi nos dysfonctionnements d'équipe. Questionner les collaborateurs au travers d'un sondage est une première étape intéressante pour entamer un processus d'évolution. D'abord cela force la réflexion et le positionnement individuels. Ensuite, le partage des résultats génèrera de l'apprentissage collectif, des échanges et des propositions concrètes orientées vers le futur.

L'objectif est de permettre à l'équipe de rebondir sans fracture, de réaménager ou de réinventer les modes de fonctionnement, l'organisation ou l'activité tout en prenant soin de chacun.

Plus tôt l'entreprise agira, plus grande sera la résilience d'équipe. Donnez à votre équipe de réelles perspectives d'évolution.



# COMMENT L'UTILISER?

Ce référentiel comporte **plus de 200 questions catégorisées** en thématiques. L'idée n'est pas que vous intégrez toutes les questions dans un seul questionnaire. Il vous revient de sélectionner celles que vous jugez pertinentes pour votre entreprise ou organisation.

Ci-dessous une liste non-exhaustive de conseils pour vous y aider.

Réfléchissez aux **objectifs** et au sens de votre questionnaire.

**Communiquez** aux équipes les modalités du questionnaire mais surtout les **objectifs** et les **étapes ultérieures** (ce qui sera fait des résultats).

Identifiez la façon dont vous comptez utiliser les résultats ainsi que les **étapes ultérieures**.



Choisissez l'**outil de sondage**. Google Forms, Microsoft forms, Monkey Survey,... il en existe de nombreux gratuits.

Définissez les **personnes ou groupes** que vous souhaitez sonder, en lien avec les finalités du questionnaire.

Constituez votre **questionnaire**. Pour cela, sélectionnez les thématiques et les questions pertinentes selon les objectifs souhaités. **Ajoutez les vôtres**. Attention, **limitez le nombre de questions**...il s'agit de trouver l'équilibre entre le nombre de questions, l'information que vous souhaitez récolter et le temps pour compléter le questionnaire.

# THEMATIQUES



Qualité, contenu et organisation du travail



Relations à distance



Impacts du travail à distance



Communication et information dans le cadre du travail à distance



Outils pour le travail à distance



Réunions virtuelles



Pour les responsables d'équipe



Mesures de protection



Futur et travail à distance



Confiance et autonomie dans le cadre du travail à distance



Travail à distance et organisation de la maison



Contacts avec les collègues au travail



Contacts avec la clientèle



Missions et valeurs

# QUALITE, CONTENU ET ORGANISATION DU TRAVAIL A DISTANCE

## MOTS CLES:

### **CHARGE DE TRAVAIL – PROCESSUS – TACHES – UTILITE**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d’accord” à “tout-à-fait d’accord”):

- Je peux réaliser mon travail correctement, même à distance.
- La qualité de mon travail n’a pas diminué avec le travail à distance.
- J’ai du travail chaque jour mais je ne parviens pas à remplir mes journées.
- Il y a des tâches ou activités que je n’effectue plus parce que ce n’est pas possible à distance.
- Il y a des tâches ou activités que je n’effectue plus parce qu’avec le confinement, elles n’ont plus de sens.
- Je peux travailler davantage en profondeur dans les dossiers.
- Je me mets à jour dans les dossiers dont je n’avais pas le temps de m’occuper.
- J’ai dû m’organiser et adapter ma façon de travailler.
- J’ai dû adapter certains processus qui étaient gérés auparavant au moyen de documents papier.
- J’effectue mon travail plus rapidement qu’en présentiel.
- Je sais, autant qu’en période normale, ce sur quoi mes collègues directs travaillent.
- Je parviens à suivre l’avancement des projets autant qu’en période normale.
- Je me sens sous pression depuis le début du confinement.
- Je fais des pauses.
- Je dois travailler plus pour assumer mes responsabilités.
- Mon rôle et son périmètre dans l’organisation sont aussi clairs qu’auparavant.
- Mes tâches ont été hiérarchisées en fonction de l’urgence et/ou de l’importance.
- Ma charge de travail a été modifiée (CM: a diminué fortement – a diminué légèrement – est restée stable – a augmenté légèrement – a augmenté fortement).
- Mon rôle est tout autant utile qu’avant la crise sanitaire (CM: est beaucoup moins utile – est un peu moins utile – est d’utilité identique – est un peu plus utile – est beaucoup plus utile).



# RELATIONS A DISTANCE

## MOTS CLES:

### **ELOIGNEMENT – ISOLEMENT – DISPONIBILITE – SOUTIEN**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- Être éloigné de mes collègues par le télétravail me permet de me rendre compte aujourd'hui à quel point auquel j'apprécie voir mes collègues de travail.
- Je suis content(e) d'avoir moins de contacts avec mes collègues.
- Mes collègues sont suffisamment disponibles en cette période.
- Je rencontre plus de difficultés à contacter mes collègues quand j'en ai besoin en cette période qu'en temps normal.
- La hiérarchie est suffisamment disponible en ce moment.
- Je rencontre plus de difficultés à contacter mon responsable quand j'en ai besoin en cette période qu'en temps normal.
- Je me sens seul(e).
- Je me sens plus seul(e) en cette période de travail à distance en temps normal.
- Je me sens soutenu(e) durant cette période.
- J'appelle certains collègues juste pour maintenir un lien.
- Rire avec mes collègues me manque.
- Papoter avec mes collègues me manque.
- Je ressens une injonction à maintenir un lien, organiser des “cafés en ligne”.
- Manger avec mes collègues me manque.
- Je ressens un manque de relations informelles.
- Le niveau de conscience collective de mon équipe et les comportements de chacun ne me donnent pas satisfaction.



# IMPACTS DU TRAVAIL A DISTANCE

## MOTS CLES:

**MOTIVATION – COMPETENCES – EMOTIONS – DUREE**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes?  
(gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- Le travail à distance a mis en lumière des dysfonctionnements dans mon équipe.
- Le travail à distance a mis en lumière des forces de mon équipe.
- La durée du confinement (et donc du travail à distance) impacte mon état émotionnel, mon moral.
- Le travail à distance sur une longue durée impactera fortement mon travail.
- Le travail à distance sur une longue durée impactera fortement l'avancement de mes projets.
- Le travail à distance ne m'empêche pas d'avoir le sentiment de me sentir bien au sein dans mon équipe.
- Le travail à distance impacte le sens de mon travail;
- Le travail à distance m'a permis d'apprendre de nouvelles connaissances.
- Le travail à distance m'a permis d'acquérir des compétences techniques ou digitales.
- Le travail à distance m'a permis d'acquérir de nouvelles compétences.
- Le travail à distance m'a permis de me rapprocher de certains collègues.
- Le travail à distance a fait émerger chez moi de nouveaux besoins en formation.
- Mon état émotionnel est affecté par des éléments indépendants de mon organisation (éloignement ou perte d'un proche, stress pour ma famille, etc.).
- J'indique ici comment mon niveau de motivation a été modifié avec le travail à distance. (CM: a diminué fortement – a diminué légèrement – est resté stable – a augmenté légèrement – a augmenté fortement).



# COMMUNICATION ET INFORMATION

## MOTS CLES:

### **CANAUX – OUTILS – FLUX – PERTINENCE – MESURES**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d’accord” à “tout-à-fait d’accord”):

- Je souhaiterais que mon employeur communique davantage durant cette période.
- Je dispose de toutes les informations dont j’ai besoin pour effectuer mon travail correctement.
- Je reçois trop d’informations inutiles de la part de mes collègues.
- Je reçois trop d’informations inutiles de la part de mon responsable.
- Je pense qu’on devrait se voir ou s’appeler plutôt que de s’échanger autant d’e-mails.
- Je me sens noyé parmi l’ensemble des canaux de communication (Email, WhatsApp, SMS, Zoom, Teams...).
- Je me sens oppressé par la multiplicité des communications reçues.
- Les mesures prises pour se réorganiser et fonctionner durant la crise sanitaire ont été communiquées de manière satisfaisante. (transparence, clarté, délai de diffusion de l’information, etc).
- J’ai réponse aux questions que je me pose ou je sais facilement obtenir l’information.
- La communication est meilleure au sein de l’équipe en cette période qu’en temps normal.



# OUTILS POUR LE TRAVAIL A DISTANCE

## MOTS CLES:

### **OUTILS – EFFICACITE – TECHNIQUE – BIEN-ETRE AU TRAVAIL**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes?  
(gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- Je dispose des outils dont j'ai besoin pour travailler correctement.
- Il y a des tâches ou activités que je n'effectue plus parce que je ne suis pas outillé pour les réaliser.
- J'ai accès au serveur de fichiers et donc aux documents dont j'ai besoin.
- La connexion est suffisamment rapide pour me permettre de travailler efficacement.
- La connexion est de qualité suffisante pour me permettre de travailler correctement.
- Mon poste de travail est ergonomique.
- Mon poste de travail est suffisamment éclairé.
- Mon poste de travail comporte une chaise confortable.
- J'utilise un ordinateur de mon employeur.
- J'ai de nombreux soucis techniques qui me ralentissent dans mon travail.
- J'inscris ci-après les outils qu'il me manque. (question ouverte)



# REUNIONS VIRTUELLES

## MOTS CLES:

### **PAROLE – TIMING – UTILITE – EMOTIONS – DISCIPLINE**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes?  
(gradation de “pas du tout d’accord” à “tout-à-fait d’accord”):

- L’application de réunion virtuelle permet les mêmes échanges qu’en présentiel.
- Les réunions virtuelles sont plus rapides que les réunions en présentiel.
- Un animateur facilite nos réunions.
- Lors d’une réunion virtuelle, l’animation est plus difficile qu’en présentiel.
- Les réunions sont perturbées par des problèmes techniques.
- Nos réunions virtuelles démarrent à l’heure.
- Les participants aux réunions virtuelles sont plus ponctuels qu’en présentiel.
- En général, l’ambiance des réunions virtuelles est plus froide.
- Lors des réunions virtuelles, j’ai plus de mal à rester concentré qu’en présentiel.
- Nos dernières réunions virtuelles ont été utiles.
- Lors des dernières réunions virtuelles, j’ai plus osé m’exprimer qu’en présentiel.
- Lors des dernières réunions virtuelles, chacun a davantage l’occasion de s’exprimer qu’en présentiel.
- De façon générale, en virtuel, on se coupe moins la parole qu’en présentiel.
- En cette période de travail à distance, j’ai plus de réunions qu’en temps normal.
- En cette période de travail à distance, il y a trop de réunions virtuelles.
- Les réunions virtuelles sont plus longues que les réunions en présentiel.
- Les réunions virtuelles sont trop longues.
- Les réunions virtuelles que nous avons permettent de solutionner des difficultés.
- En réunion, je reçois l’information dont j’ai besoin pour mon travail.
- Je dispose de tous les éléments nécessaires pour participer à la réunion (ordre du jour, rôles, ...)
- Les sujets abordés lors de nos réunions virtuelles sont pertinents.



# REUNIONS VIRTUELLES (suite)

## MOTS CLES:

### **PAROLE – TIMING – UTILITE – EMOTIONS – DISCIPLINE**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- J'ai ressenti des émotions agréables lors de notre dernière réunion virtuelle.
- J'ai ressenti des émotions désagréables lors de notre dernière réunion virtuelle.
- Chaque réunion virtuelle est suivie d'un rapport de réunion.
- Il y a davantage de rapports de réunions à la suite des réunions virtuelles qu'à la suite des réunions en présentiel.
- Je lis davantage les rapports des réunions virtuelles que ceux des réunions en présentiel.
- La parole circule de façon plus fluide dans les réunions virtuelles que dans les réunions en présentiel.
- La prise de décision est plus simple dans les réunions virtuelles que dans les réunions en présentiel.
- L'adhésion aux décisions est aussi bonne que lors des décisions en présentiel.
- Les réunions virtuelles nécessitent davantage de dispositifs pour la prise de décision.
- Durant la réunion virtuelle, je peux demander la parole plus facilement qu'en présentiel.
- Les réunions virtuelles nécessitent davantage de discipline individuelle.
- En général, les réunions virtuelles sont de moins bonne qualité que les réunions en présentiel.
- Je suis informé(e) suffisamment à temps des modalités de la réunion virtuelle (lien, ordre du jour, participants, durée, ...).
- Quelles seraient tes propositions d'amélioration pour de meilleures réunions virtuelles? (question ouverte)
- J'indique ici le nombre de réunions virtuelles auxquelles je participe chaque jour en moyenne. (question ouverte)
- J'indique ici le nombre de participants moyen que je rencontre dans la plupart des réunions virtuelles. (question ouverte)



# POUR LES RESPONSABLES D'ÉQUIPE

## MOTS CLES:

### **LÂCHER-PRISE – AUTONOMIE – REMISE EN QUESTION – POSTURE**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes?  
(gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- Le travail à distance a mis en lumière des dysfonctionnements dans mon équipe.
- Ce travail à distance génère chez moi la conviction que nous devrions revoir la répartition des rôles au sein de l'équipe.
- Ce travail à distance génère chez moi la conviction que la définition de certains rôles est à revoir.
- De façon générale, je suis satisfait du niveau d'autonomie de mes collaborateurs.
- De façon générale, je suis étonné du haut niveau d'autonomie de mes collaborateurs.
- De façon générale, je suis satisfait du niveau d'engagement de mes collaborateurs.
- Durant cette période de travail à distance, mon travail est plus technique.
- Cette période génère chez moi des envies de faire davantage participer les collaborateurs dans les décisions liées à l'équipe.
- Cette période génère chez moi des envies de réfléchir à l'identité de l'équipe.
- Cette période génère chez moi des envies de lancer un chantier de réflexion sur la façon de faire les choses.
- Je suis fier(e) des collaborateurs de mon équipe.
- Dans le cadre du travail à distance, j'ai confiance dans les collaborateurs de mon équipe (QCM : beaucoup moins qu'en présentiel – un peu moins qu'en présentiel – pareil qu'en présentiel – un peu plus qu'en présentiel – beaucoup plus qu'en présentiel).



# POUR LES RESPONSABLES D'ÉQUIPE (suite)

## MOTS CLES:

### **SOUTIEN – ADAPTATION – COMPETENCES – POSTURE**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes?  
(gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- Avec le travail à distance, je fais preuve de lâcher-prise. (QCM : beaucoup moins qu'en présentiel – un peu moins qu'en présentiel – pareil qu'en présentiel – un peu plus qu'en présentiel – beaucoup plus qu'en présentiel).
- Je donne des directives à mes collaborateurs (QCM : beaucoup moins qu'en présentiel – un peu moins qu'en présentiel – pareil qu'en présentiel – un peu plus qu'en présentiel – beaucoup plus qu'en présentiel).
- Durant cette période de travail à distance, la gestion de l'humain reste présente (QCM : beaucoup moins qu'en présentiel – un peu moins qu'en présentiel – pareil qu'en présentiel – un peu plus qu'en présentiel – beaucoup plus qu'en présentiel).
- Je suis intervenu(e) auprès de certains collaborateurs pour les aider à s'adapter.
- Je suis intervenu(e) auprès de certains collaborateurs pour les soutenir.
- Je suis intervenu(e) auprès de certains collaborateurs parce que certains résultats n'arrivaient pas
- L'adaptation à ce nouveau mode de travail a été pour moi.
- Je me suis senti(e) moi-même soutenu(e) dans mon rôle de responsable d'équipe
- Je dispose des outils adéquats pour accompagner mes collègues dans ce nouveau cadre de fonctionnement
- Cette période génère chez moi de nouveaux besoins de formation



# MESURES DE PROTECTION

## MOTS CLES:

### **GESTES BARRIERE - TIMING - EMPATHIE - BIEN-ETRE AU TRAVAIL**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- Les mesures prises par mon organisation me semblent adéquates.
- Les mesures à respecter sont claires.
- Les mesures décidées (organisation, hygiène, équipements) sont faciles à appliquer.
- J'ai été concerté(e) / impliqué(e) pour définir les mesures de protection de la santé à appliquer.
- La ligne de conduite de l'entreprise face à l'épidémie me paraît claire.
- Mon organisation a pris rapidement la mesure de l'importance de la pandémie.
- Mon organisation a pris les mesures adéquates au bon moment.
- Les mesures prises ont bien été communiquées à l'ensemble des personnes concernées (collaborateurs, intérimaires, fournisseurs, sous-traitants, clients, ...)
- Je ressens de l'empathie de la part de l'organisation et de ma hiérarchie par rapport à ce que je vis.
- Si les mesures nécessaires étaient prises et les gestes barrières appliqués par tous, je me sentirais à l'aise de retourner sur le lieu de travail.
- Je serais inquiet/inquiète pour ma santé si l'on devait retourner travailler aujourd'hui.
- Je comprends que mon travail soit maintenu pendant l'épidémie.
- Lorsque le travail en présentiel reprendra en tout ou en partie, je crois important que nous décidions en équipe des règles de vie relatives aux mesures de protection.
- Lorsque le travail en présentiel aura repris, je me sens à l'aise de signaler à un collègue qu'il n'applique par un geste barrière.
- Je crois que les gestes barrières seront appliqués sur mon lieu de travail quand on reprendra le travail dans les murs de l'entreprise.
- Je sais quoi faire au cas où je me sens malade.



# FUTUR ET TRAVAIL A DISTANCE

## MOTS CLES:

### **EVOLUTION – PERCEPTION – CONVICTIONS – PARTICIPATIF**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- Cette période de travail à distance a changé ma perception du travail à distance.
- Pour moi, dans le futur, le travail à distance doit simplement rester un outil permettant de la flexibilité pour le travailleur.
- Pour moi, dans le futur, le travail à distance doit devenir un outil structurel de travail.
- Selon moi, faire du télétravail un pilier majeur de l'organisation du travail remettrait en cause d'autres aspects de l'organisation du travail.
- Cet épisode permettra à notre organisation d'innover dans l'organisation du travail.
- Je crains que la situation actuelle n'ait un impact sur mon salaire. →
- J'ai peur de perdre mon travail ou ma place actuelle suite aux conséquences du contexte sanitaire.
- Ce travail à distance génère chez moi la conviction que nous devrions revoir la répartition des rôles au sein de l'équipe.
- Ce travail à distance génère chez moi la conviction que la définition de certains rôles est à revoir.
- Cette période génère chez moi des envies de faire davantage participer les collaborateurs dans les décisions liées à l'équipe.
- Cette période génère chez moi des envies de réfléchir à l'identité de l'équipe.
- Cette période génère chez moi des envies de lancer un chantier de réflexion sur la façon de faire les choses.
- Je souhaite que dans le futur, l'ensemble des travailleurs soient davantage associés aux décisions qui les concernent.



# CONFIANCE ET AUTONOMIE DANS LE CADRE DU TAD

## MOTS CLES:

### **CONTRÔLE – INDICATEURS – LIBERTE – PRESSION**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d’accord” à “tout-à-fait d’accord”):

- Dans le cadre de mon travail à distance, je me sens contrôlé(e) (QCM : beaucoup moins qu’en présentiel – moins qu’en présentiel – pareil qu’en présentiel – plus qu’en présentiel – beaucoup plus qu’en présentiel).
- Dans le cadre de mon travail à distance, j’ai de l’autonomie (QCM : beaucoup moins qu’en présentiel – moins qu’en présentiel – pareil qu’en présentiel – plus qu’en présentiel – beaucoup plus qu’en présentiel).
- Dans le cadre de mon travail à distance, je ressens de la liberté sur ce que j’ai à faire (QCM : beaucoup moins qu’en présentiel – moins qu’en présentiel – pareil qu’en présentiel – plus qu’en présentiel – beaucoup plus qu’en présentiel).
- Dans le cadre de mon travail à distance, je ressens de la liberté sur comment je peux faire les choses (QCM : beaucoup moins qu’en présentiel – moins qu’en présentiel – pareil qu’en présentiel – plus qu’en présentiel – beaucoup plus qu’en présentiel).
- De façon générale, donc aussi avant la crise sanitaire, j’estime que mon responsable d’équipe me fait confiance.
- De façon générale, donc aussi avant la crise sanitaire, j’estime que mon niveau d’autonomie me satisfait.



# TRAVAIL A DISTANCE ET ORGANISATION DE LA MAISON

## MOTS CLES:

**FAMILLE – DOMICILE – PRIVE/PROFESSIONNEL – ADAPTATION**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d’accord” à “tout-à-fait d’accord”):

- Je dispose d’une pièce qui me permette de travailler sereinement.
- Mon poste de travail est ergonomique (éclairage, posture, ...)
- Je peux m’isoler des bruits de la maison pour travailler calmement.
- En cette période de travail à distance, je gère mes enfants seul(e).
- En cette période de travail à distance, je gère mes enfants avec mon conjoint.
- La gestion de mes enfants en parallèle avec le travail à distance est difficile.
- Cela me stresse d’avoir à gérer mes enfants et mon travail en même temps.
- Je me lève plus tôt pour travailler au calme avant le réveil des enfants.
- Je travaille une fois les enfants couchés.
- Je suis régulièrement interrompu(e) dans mon travail par mes enfants.
- Je peux travailler sur un ordinateur que je ne dois pas partager avec les membres de ma famille.
- Je parviens à faire une vraie différence entre mon travail et ma vie privée.
- J’éprouve des difficultés à me déconnecter du travail alors que je passe des moments privés.



# CONTACTS AVEC LES COLLEGUES AU TRAVAIL

## MOTS CLES:

**SECURITE – PEUR – HYGIENE – MESURES SANITAIRES – RESPECT**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- Les contacts avec les collègues sont plus tendus que durant qu'avant la crise sanitaire.
- Les collègues respectent les gestes barrière vis-à-vis de moi (ne pas donner la main, distance d'1,5m, etc.).
- Je me sens en sécurité face à un collègue.
- Je ressens de la méfiance de la part des collègues envers moi.
- A proximité de mon poste de travail, j'ai à ma disposition du matériel nécessaire à l'hygiène sanitaire.
- Je suis stressé(e) de continuer à me rendre au travail.
- Je souhaite que mes collègues soient mieux informé(e)s quant au respect des gestes barrière.
- Les locaux (bureaux, salles de réunion, escaliers, ...) sont adaptés pour respecter les distances sociales (1,5 m entre 2 personnes)
- Je ressens davantage de solidarité au sein de l'équipe en cette période.



# CONTACTS AVEC LA CLIENTELE

## MOTS CLES:

### **CRAINTES – PRESTATION – MESURES SANITAIRES – RESPECT**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes? (gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

#### RELATION CLIENTELE

- Les clients sont plus agréables qu'avant la crise sanitaire.
- Je sens que le client est stressé par ma venue.
- Les clients respectent les gestes barrière vis-à-vis de moi (ne pas donner la main, distance d'1,5m, etc.).
- Les clients ont bien été préalablement informés de ma venue et des conditions à respecter dans le contexte sanitaire
- Je me sens en sécurité face à un client.
- Je suis stressé(e) de continuer à me rendre chez les clients.
- Je souhaite que les clients soient mieux informés quant au respect des gestes barrière vis-à-vis de moi.
- Quelles seraient tes propositions d'amélioration pour les contacts avec la clientèle? (question ouverte)

#### MESURES SANITAIRES

- Les conditions de travail me permettent d'appliquer les mesures prévues.
- Les clients mettent à disposition du matériel nécessaire à l'hygiène sanitaire.
- Mon employeur met à disposition du matériel nécessaire à l'hygiène sanitaire.
- Les mesures prévues pour assurer la continuité des activités au contact des clients sont adaptées et pertinentes.
- Les mesures prévues pour assurer la continuité des activités au contact des clients sont suffisantes.
- Je peux réaliser mon travail tout en respectant les mesures pour protéger les clients.
- Je peux réaliser mon travail tout en respectant les mesures prévues pour me protéger moi-même.
- Les mesures prévues sont trop contraignantes et complexifient mon travail.
- Les mesures prévues allongent la durée d'intervention.



# MISSIONS ET VALEURS

## MOTS CLES:

**ADHESION – FEDERER – SENS**

Dans quelle mesure êtes-vous en accord avec les affirmations suivantes?  
(gradation de “pas du tout d'accord” à “tout-à-fait d'accord”):

- Je connais la ou les mission(s) de notre entreprise.
- La ou les mission(s) de l'entreprise est (sont) suffisamment visible(s) et exprimée(s).
- Je me reconnais dans la ou les mission(s) de l'entreprise.
- J'adhère à la mission de l'entreprise.
- Je connais les valeurs prônées par l'entreprise à l'extérieur.
- J'accorde de l'importance aux valeurs de l'entreprise prônées à l'extérieur.
- Je connais les valeurs internes de fonctionnement prônées par l'entreprise.
- J'accorde de l'importance aux valeurs internes de fonctionnement de l'entreprise.
- Les valeurs internes à l'entreprise me correspondent.
- Exercer le même job (métier et tâches similaires) dans une autre entreprise me plairait.
- Je suis intéressé(e) d'être associé(e) à une réflexion sur la ou les missions de l'entreprise.
- Je suis intéressé(e) d'être associé(e) à une réflexion sur les valeurs internes de fonctionnement de l'entreprise.



# NOUS CONTACTER



[www.vitalprojects.be](http://www.vitalprojects.be)  
[info@vitalprojects.be](mailto:info@vitalprojects.be)  
tél: 010 871 869



[www.vitalteam.io](http://www.vitalteam.io)  
[info@vitalteam.io](mailto:info@vitalteam.io)  
tél: 010 871 869

**Editeur responsable:**

**VITAL PROJECTS SOLUTIONS SPRL**

Gauthier Franceus

6, Chemin du cyclotron

1348 Louvain-La-Neuve

BE0771.991.975

Mai 2020