

## Questionnaire de réflexion personnelle

### Quel niveau de confiance règne dans notre organisation ?

#### ***Introduction :***

Le questionnaire qui suit est mis gracieusement à votre disposition par Egregoria SPRL. Il a pour but de permettre à de futurs ou d'anciens participants de se situer dans le contexte de nos programmes de formation. Ce questionnaire est surtout intéressant pour les Dirigeants, les Agents de changements, les chefs de projets qui désirent avoir une première réflexion sur leur organisation face à des défis d'aujourd'hui. Il peut également servir d'introduction au programme « Les clés humaines de la Qualité et de la Transversalité ».

Il ne s'agit pas d'un questionnaire sociométrique normé mais bien d'un document de réflexion personnelle qui vous invite à faire le point sur votre situation.

Vous trouverez à la page suivante, une série de proposition.

Chaque proposition s'accompagne d'une échelle de score de 1 à 4 qui peut se comprendre comme suit :

- 1 = Je ne suis pas du tout en lien avec la proposition, cela ne correspond pas du tout avec ma situation
- 2 = Je ne me reconnais que très partiellement dans cette proposition, il m'arrive très rarement de me trouver dans cette situation.
- 3 = Je me retrouve souvent dans cette situation, je me reconnais très bien.
- 4 = Cela m'arrive quotidiennement, je me sens complètement en phase avec cette situation

A la fin du questionnaire une grille de calcul et un feedback sommaire vous seront proposés. N'hésitez pas à nous contacter à [info@egregoria.net](mailto:info@egregoria.net) pour nous faire part de vos réflexions et recevoir une première guidance par rapport à votre situation.

Bonne réflexion !

Propositions	Votre Score
1. Notre organisation possède un nombre extrêmement élevé de procédures de contrôle. Le pouvoir d'une seule signature est très faible	① ② ③ ④
2. Il y a un nombre important de structures hiérarchiques (à partir de 3 niveaux pour 500 personnes)	① ② ③ ④
3. Le travail doit être refait deux à trois fois parce qu'il n'y pas assez de communication transversale	① ② ③ ④
4. Notre organisation est surchargée de procédures, de processus complexes, de règles et de stratégies qui rendent l'avancement des tâches lent et lourd	① ② ③ ④
5. L'organisation est composée de « territoires » dirigés par des personnes avides de pouvoir qui font passer leurs intérêts avant l'intérêt général	① ② ③ ④
6. La rétention d'information, les rumeurs, les agendas cachés prennent une place importante dans les réunions. Il faut faire une dizaine de réunions pour avoir un accord (qui est souvent remis en question par quelqu'un qui n'était pas présent).	① ② ③ ④
7. Les personnes travaillant dans l'organisation sont là pour des raisons alimentaires. Ils font leur job pas plus et souvent moins.	① ② ③ ④
8. Il y a peu d'initiative, d'idées nouvelles. Les enquêtes de satisfaction donnent des résultats peu éclairants (tout dans la moyenne).	① ② ③ ④
9. Le taux de rotation du personnel est plus élevé que la moyenne du secteur	① ② ③ ④
10. Le taux d'absentéisme et de maladie est plus élevé que la moyenne du secteur	① ② ③ ④
11. Le taux de rotation du top management est élevé. Il y a des restructurations tous les ans à tous les deux ans sans amélioration visible.	① ② ③ ④
12. Il y a un fossé relationnel important entre toutes les catégories du personnel (employés, ouvriers, middle management, top management, Comité de Direction, Représentants du personnel, ...)	① ② ③ ④
13. L'atmosphère est lourde, il règne un climat d'insécurité ou de tension permanente	① ② ③ ④
14. L'organisation vit dans une culture de la fraude, de la tricherie, du vol et du sabotage.	① ② ③ ④
15. L'énergie de l'organisation est orientée vers la survie du système en place et non sur la création de valeur.	① ② ③ ④
16. La direction veut éviter à tout prix des tensions avec les représentants du Personnel.	① ② ③ ④

***Analyse des réponses :***

Calcul	Résultats
Scores de toutes les propositions	
<b>Total</b>	

***Feedback :***

Score entre 16 et 24

Vous vivez dans une organisation qui a su éviter les pièges de la bureaucratie, de la méfiance et de la « contrôlite aigüe ». Vous pouvez être fiers de vous !

Si vous voulez encore renforcer votre « amélioration continue » vous êtes les bienvenus à notre programme « Les clés humaines de la Qualité et de la Transversalité »

Score entre 25 et 40

Votre organisation vous coûte beaucoup par rapport à son potentiel. Vous n'avez pas encore complètement dépassé la bureaucratie et « l'organisationnisme aigüe ». Vous gagneriez sans doute à vous concentrer sur les surcoûts engendrés par un « management de la défiance ». Le monde change et vous aurez besoin de toute votre énergie pour continuer à offrir vos produits et/ou vos services dans le monde.

Peut-être qu'un programme de sensibilisation sur mesure en partant du Top management serait approprié à vos besoins.

Score entre 41 et 64

Vous faites vraisemblablement partie des organisations qui existent depuis longtemps. Dans votre histoire, vous avez traversé bien des combats. A chaque défi, vous avez établi de nouvelles règles, mais sans pour cela retirer les anciennes. Vous subissez sans doute des tensions entre les uns qui veulent avancer et tirer un trait sur le passé et les autres qui sont attachés à ce que rien ne change.

Plus votre organisation est grande (en nombre de personnes) et plus votre système managérial est complexe et comporte des cultures très différentes (Sales, Finances, Production, ...).

Le trait d'union entre ces sous-cultures est la Confiance et l'adhésion à une idée commune de l'organisation. C'est un projet d'entreprise dont vous avez besoin. Un projet qui part du plus bas et qui implique tous les niveaux.

Bon courage !