



Diagnostic TOPS®

Travail Organisation Performance et Santé-Sécurité



*Vos managers rencontrent des difficultés.
Vous percevez des signes de tensions,
de fatigue dans un service.
Vous souhaitez réduire votre absentéisme.
Vous êtes prêts à engager une démarche de
qualité de vie au travail (QVT).*



**Le diagnostic TOPS®
en vidéo :**

Le travail, c'est...

De la productivité, de la qualité de service, du sens, de la motivation, une mobilisation collective des énergies, le développement des compétences, des résultats, des risques réduits...

...mais aussi du stress, de l'absentéisme, des accidents, des maladies, des tensions, des conflits, une perte d'efficacité, du désengagement, des problèmes de qualité...

Un diagnostic apporte des éléments de réponse en termes d'organisation, de performance, de santé et de sécurité...

En interrogeant le vécu au travail des salariés d'un point de vue qualitatif (entretiens individuels et collectifs) et quantitatif (questionnaire soumis à l'ensemble du personnel) sur les zones de confort et d'inconfort de leur activité professionnelle, c'est-à-dire les moyens et le sens qu'ils donnent à leur travail, les latitudes qu'ils ont dans son organisation, les perspectives d'avenir qu'ils perçoivent, la qualité du soutien qui leur ait donné, la qualité des communications, le niveau de pénibilité, de difficultés, de mal-être social et moral.

L'ensemble de ces indicateurs vous donneront une photographie de l'état de la santé et de la sécurité de chacun de vos services, de vos sites et de votre entreprise en général.

Notre objectif :

**« Soigner le travail
plutôt que des personnes »**

Yves CLOT
psychologue du travail & professeur au CNAM

Répondre à tout ou partie des exigences légales concernant...

- Les risques psychosociaux (RPS),
- Les troubles musculo-squelettiques (TMS),
- La pénibilité,
- Le document unique d'évaluation des risques (DUER),
- Le bilan santé sécurité,...



DIAGNOSTIC TOPS®

Quelques exemples...

- Suite à un diagnostic TOPS®, la politique d'innovation technologique, sociale et managériale mise en place a permis à une entreprise de l'industrie chimique de 500 salariés de **réduire l'absentéisme de ses opérateurs de 12 à 4%** en 7 ans et de devenir leader mondial.
- 6 mois après un diagnostic TOPS® et la mise en place d'un management de proximité et de dialogue, une industrie charcutière **améliore le climat social** et **augmente sa productivité de 3,5%**, soit près de 840 k€/an.
- Les agences **les plus performantes économiquement** d'un SAV de 600 salariés d'une entreprise de matériel de manutention **sont celles où le travail est le plus apprécié** selon le baromètre TOPS !

Révéler la pertinence de la communication et les synergies entre les services.

Avoir des pistes pour élaborer un plan d'actions.

Faire de la santé et la sécurité un projet d'entreprise.

Améliore vos performances.

Intégrer les résultats (RPS, TMS, pénibilité) au DUER

Évaluer le climat social et la qualité de vie au travail.

Connaître et prendre en compte tous les facteurs de risque.

Mobiliser tous les acteurs de l'entreprise.

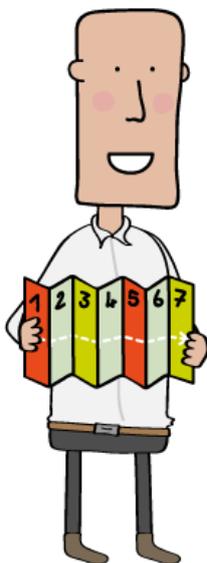
Améliorer la santé et la sécurité de tous.

Écouter vos salariés.

Objectiver les facteurs de pénibilité.

Mettre en avant les points forts et les points sensibles du management.

Qu'avez-vous à y gagner ?



Étapes d'un diagnostic, une démarche de 3 à 6 mois, une approche pluridisciplinaire

1. Création d'un comité de pilotage pour organiser et suivre le projet de diagnostic présenté à l'ensemble des équipes, appropriation des fondamentaux
2. Phase exploratoire : entretiens individuels des acteurs clés des fonctions transverses pour identifier les problématiques rencontrées
3. Questionnaire soumis à l'ensemble des salariés permettant à tout un chacun de s'exprimer : 100% des salariés sont sollicités
4. Série d'entretiens individuels et collectifs, observations terrain, permettant d'avoir un aperçu représentatif de chaque service, site ou métier : 15 à 30 % de l'effectif total
5. Analyse quantitative et qualitative des données sous forme de rapport, synthèse par métier, service et site
6. Restitutions au codir, au comité de pilotage, au CHSCT, pistes d'amélioration, préconisations d'actions, co-développement de solutions
7. Restitutions à l'ensemble des équipes avec leur manager