

Sondage sur le stress et la satisfaction

Organisation : CCOHS

Nom de l'enquête : Test Scan

Date de fermeture de l'enquête : 2023-01-17 13:28:47

Date de création de l'enquête : 2022-12-16 14:50:53

Table des matières

Rapport de Sondage sur le stress et la satisfaction

Annexe

Renseignements sur l'organisation

Résultats démographiques

Prochaines étapes

Résultats de Sondage sur le stress et la satisfaction

SSOS (Score de base)

Plus de stress que de satisfaction

0,20

Plus de satisfaction que de stress

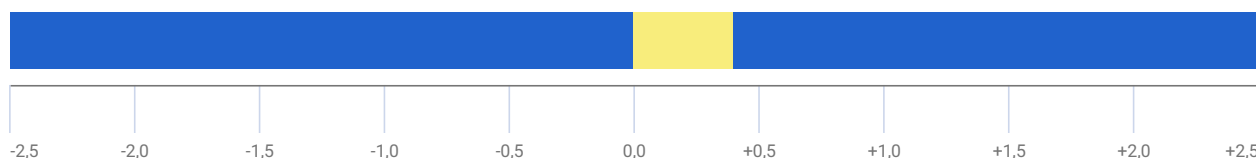


SSIX (Score amélioré)

Culture de santé mentale négative

0,40

Culture de santé mentale positive



Plage de réponse SSOS : -1,0 ... 2,0 | Plage de réponse SSIX : -1,0 ... 2,5

-2,5 à -0,50

Risque important de dommages psychologiques

-0,49 à 0,0

Risque élevé de dommages psychologiques

+0,01 à +0,49

Risque moyen de dommages psychologiques

+0,50 à +2,5

Faible risque de dommages psychologiques

Les résultats s'affichent sous la forme d'un chiffre unique allant de -2 à +2. Ce chiffre représente un rapport entre le stress vécu et la satisfaction obtenue au travail. Les résultats positifs témoignent d'un environnement plus sûr sur le plan psychologique, alors que les résultats négatifs suggèrent l'existence d'un risque de préjudice accru pour les employés.

Ces informations permettent de déterminer si le stress sur votre lieu de travail représente un risque élevé, élevé, moyen ou faible.

Gardez à l'esprit que ces résultats et fourchettes ne fournissent qu'un point de départ pour un sondage plus approfondi, comme la réalisation du sondage complet Protégeons la santé mentale au travail auprès des employés, et d'autres méthodes, comme les entretiens, les groupes de discussion avec les employés, etc. Ce n'est qu'en collaborant directement avec les employés que les résultats du sondage peuvent être interprétés adéquatement.

Annexe

Renseignements sur l'organisation

Nombre total d'employés à l'échelle de l'entreprise	300-499
Nombre d'employés qui ont répondu à l'enquête (nombre total d'employés répondants)	10
Type d'organisation	Sans but lucratif
Secteur d'activité	Secteur privé

Résultats démographiques

Aucune question démographique relative aux employés n'a été posée.

Prochaines étapes



Félicitations!

Vous avez maintenant un aperçu de l'expérience des répondants en matière de stress au travail.

L'idéal est de prendre des mesures immédiates pour prouver que votre organisation est déterminée à donner suite aux résultats. Une solution aussi simple que l'abonnement à des [courriels hebdomadaires sur la sensibilisation à la santé mentale](#) et leur transmission à vos employés pourrait vous aider.

Comme défini dans la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail, il est essentiel de faire participer les employés de tous les niveaux à l'élaboration et à la mise en œuvre des mesures. On ne peut pas se contenter d'un exercice sur papier ou se fier uniquement à des changements de politique. La [Série d'ateliers « Au programme »](#) peut vous aider à animer des conversations productives.

L'étape suivante consiste à analyser les commentaires de vos employés et à déterminer les mesures auxquelles votre entreprise souhaite donner la priorité. Le [Processus de changement en matière de santé et de sécurité psychologiques](#) vous guidera vers des choix pratiques et efficaces. De nombreuses ressources gratuites et pertinentes sont également à votre disposition.

La santé et la sécurité en milieu de travail nécessitent une démarche d'amélioration continue. Il en va de même pour la santé et la sécurité psychologiques. Il est peu probable que vous atteigniez un jour la perfection, mais grâce à un examen, à des mesures et à une évaluation continus, vous pouvez avoir un lieu de travail psychologiquement sain et sûr.

Ressources de l'étape prochaine

[Courriels gratuits sur la sensibilisation à la santé mentale](#)

[Série d'ateliers « Au programme »](#)

[Processus pour favoriser le changement en matière de santé et de sécurité psychologiques](#)