



ORGANISATION : General Hospital

REPRÉSENTANT DE L'ORGANISATION : Sample Account

NOM DE L'ENQUÊTE : General Hospital Sample Survey

DATE DE FERMETURE DE L'ENQUÊTE : 2019-08-30 00:00:00

DATE DE CRÉATION DU RAPPORT : 2019-08-01 16:55:00

Table des matières

1 Information sur l'organisation

2 Constatations générales sur l'organisation

Résultats de l'enquête psychosociale

Sujets particuliers d'inquiétude

Réponses aux questions

Rapports segmentés

Programme/Emplacement

Recommandations



1 Information sur l'organisation

Nombre total d'employés à l'échelle de l'entreprise	100-299
Nombre d'employés qui ont répondu à l'enquête (nombre total d'employés répondants)	201
Type d'organisation	not-for-profit



2 Constatations générales sur l'organisation

Aperçu

Ce rapport commence par décrire les résultats des 15 facteurs psychologiques (FP). Ces FP sont la somme de 3 ou 4 questions (chacune notée de 1 à 4); les facteurs ayant une cote de 4 sont calculés au prorata afin de pouvoir les comparer aux autres facteurs. Les cotes des PF vont de 3 à 12. Les cotes des CP sont classées par catégorie : faible, moyenne ou élevée

Les seuils pour les cotes Faible, Moyenne et Élevée ont été calculés à partir de l'échantillon de référence de 5 010 travailleurs canadiens, recueilli en 2016. Les seuils ont été choisis pour classer la distribution des notes de façon significative, avec environ un quart des répondants dans la catégorie Faible, la moitié des répondants dans la catégorie Moyenne, et un quart des répondants dans la catégorie Élevée. Ces seuils ont également été utilisés pour les facteurs 14 et 15.

Les niveaux sont définis comme suit :

Faible

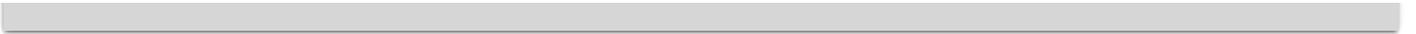
Une note faible se situe dans la partie inférieure de la distribution. Elle indique que l'organisation est à la traîne dans ce domaine et n'a pas les programmes, les politiques ou les pratiques appropriés. Les résultats se situant dans la fourchette Faible devraient faire l'objet en priorité d'une enquête et d'un suivi par l'organisation.

Moyenne

Une note moyenne se situe dans la partie médiane de la distribution. Une note moyenne indique que l'organisation a obtenu un rendement adéquat dans ce domaine, mais qu'elle peut encore améliorer ses programmes, ses politiques ou ses pratiques. Les FP ayant obtenu une note moyenne devraient être surveillés et faire l'objet d'un examen et d'un suivi.

Élevée

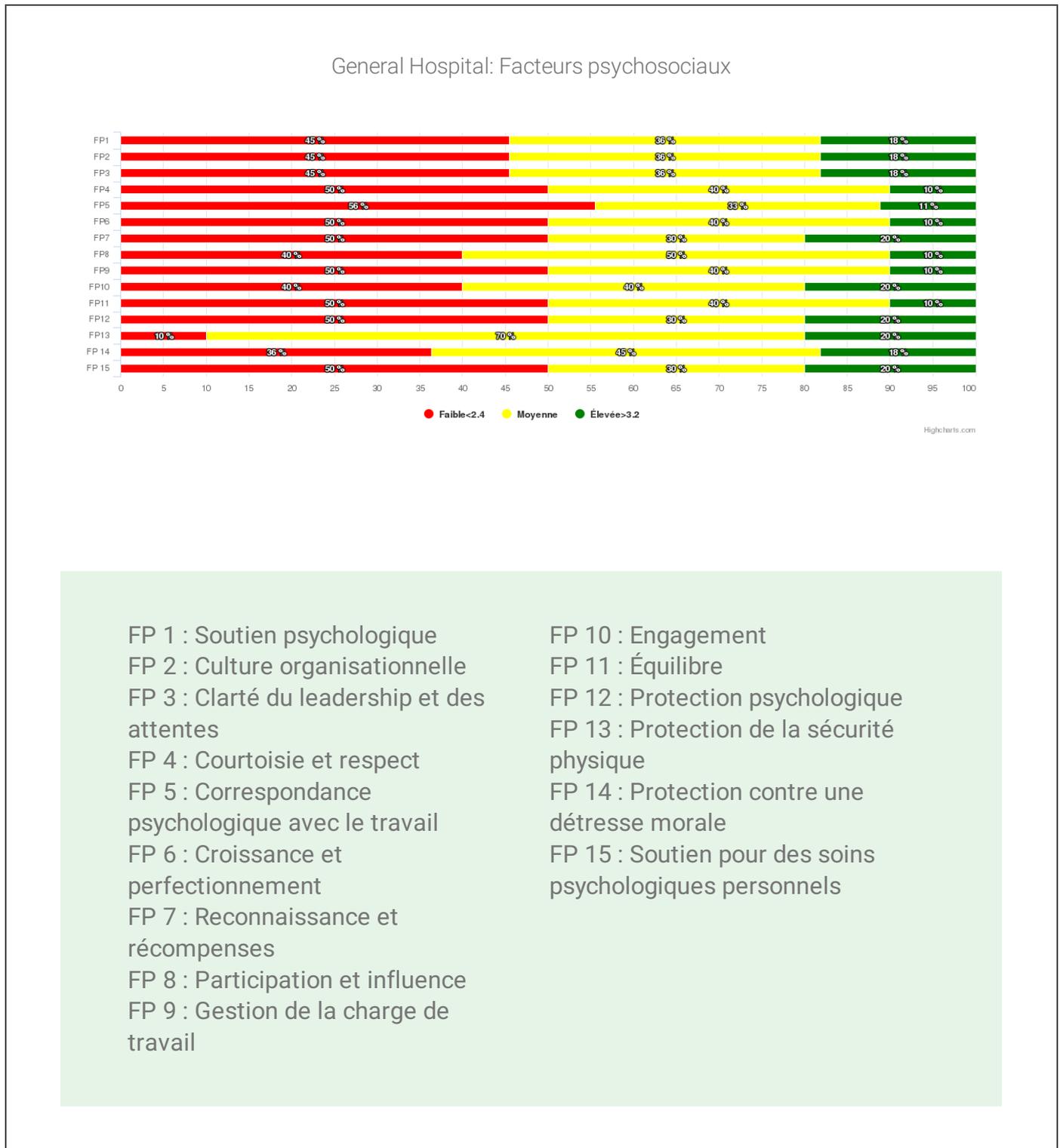
Une note élevée est une force pour l'organisation, se situant dans la partie supérieure des notes de l'échantillon de référence. Une note élevée indique que l'organisation a obtenu de bons résultats dans ce domaine. C'est une force pour l'organisation ou le segment organisationnel qui contribue à protéger la santé psychologique et la sécurité des travailleurs. Un FP se situant dans la fourchette supérieure devrait continuer à être surveillé pour s'assurer que cette force est maintenue.





Résultats de l'enquête psychosociale

Pour chacun des FP du graphique ci-dessous, nous présentons la ventilation des réponses : le pourcentage de répondants donnant une note dans la fourchette Faible, Moyenne ou Élevée.



Le profil montre plusieurs facteurs psychosociaux (FP) ayant des taux élevés de réponses Faible par rapport aux autres facteurs, ce qui suggère une préoccupation importante. Les facteurs dans cette fourchette sont généralement associés à un risque psychosocial élevé qui a une incidence

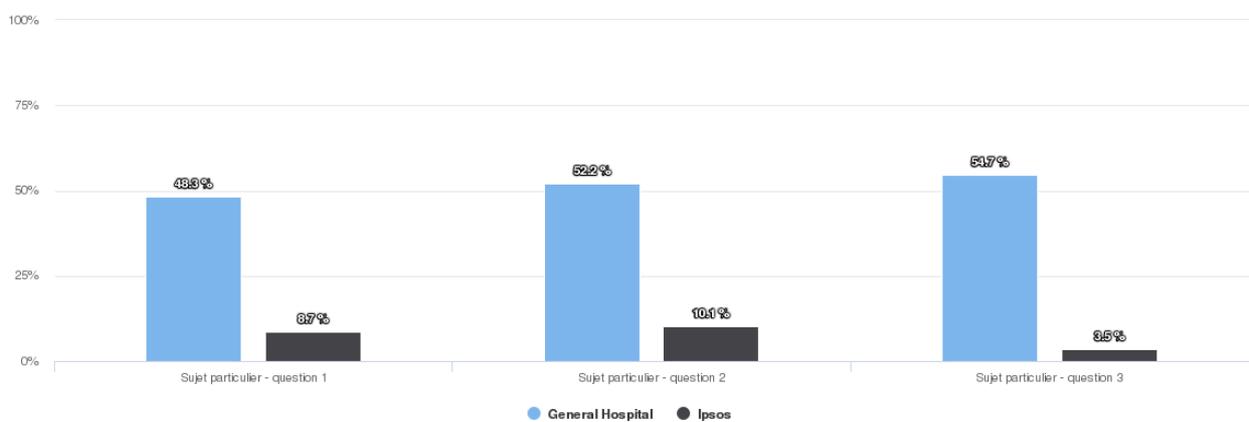
élevée sur la santé psychologique des employés et qui suggère une approche organisationnelle moins active en matière de sécurité psychosociale.



Sujets particuliers d'inquiétude

Une autre perspective sur l'effectif dans son ensemble est fournie par les résultats des trois questions qui reflètent un comportement perçu comme inapproprié au travail. Les résultats de votre organisation par rapport aux résultats de l'échantillon de référence Ipsos 2016 sont présentés ci-dessous.

Questions liées à un comportement inapproprié



Highcharts.com

Questions liées aux sujets de préoccupation précis

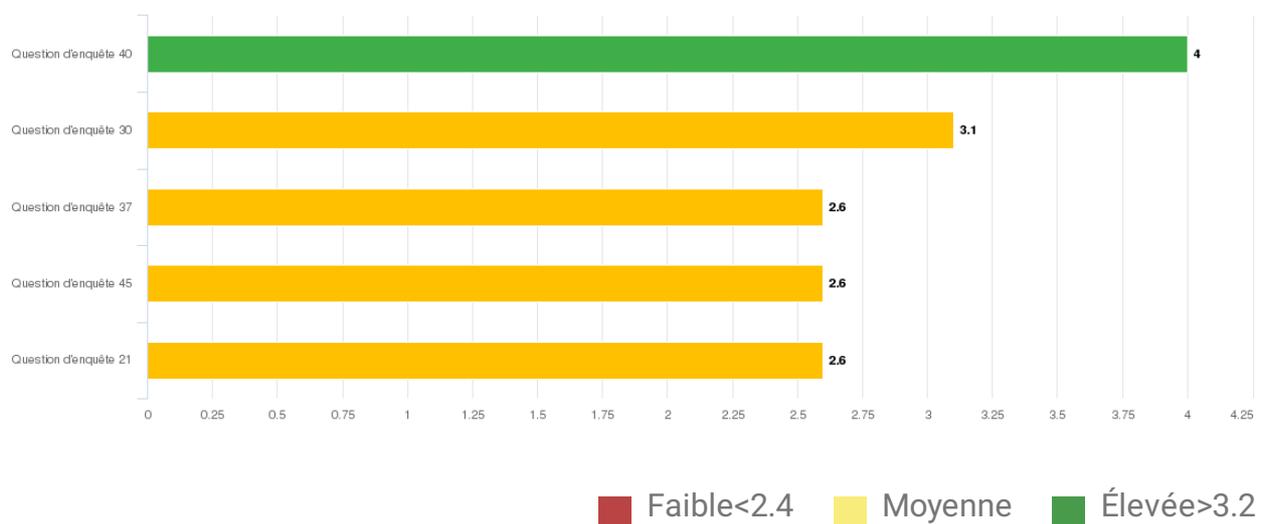
1. À mon travail, je subis de la discrimination à cause de mes origines culturelles/ethniques, de mon handicap, de mon orientation sexuelle, de mon sexe ou de mon âge.
2. À mon travail, je suis victime d'intimidation ou de harcèlement, que ce soit verbalement, physiquement ou sexuellement.
3. À mon travail, on me traite injustement parce que je souffre d'une maladie mentale.



Réponses aux questions

Questions ayant obtenu la note la plus élevée selon la moyenne

Afin de préciser les points forts généraux, nous avons examiné des questions précises de l'enquête et avons extrait les cinq questions les mieux cotées en fonction de leur note moyenne. Voici ces questions, accompagnées de leur note moyenne.



Questions d'enquête

40. Le personnel de soins dans mon milieu de travail comprend bien l'importance de la santé mentale des employés.

30. Mon organisation prend des mesures adéquates pour me protéger contre la violence de la part de patients, d'employés, de membres de famille ou de visiteurs.

37. On m'informe des changements importants qui peuvent avoir un impact sur la façon d'exécuter mon travail.

45. Mon équipe de travail me soutient lorsque je prends des décisions difficiles sur le plan éthique à l'égard des soins aux patients.

21. Mon superviseur immédiat se soucie de mon bien-être émotionnel.

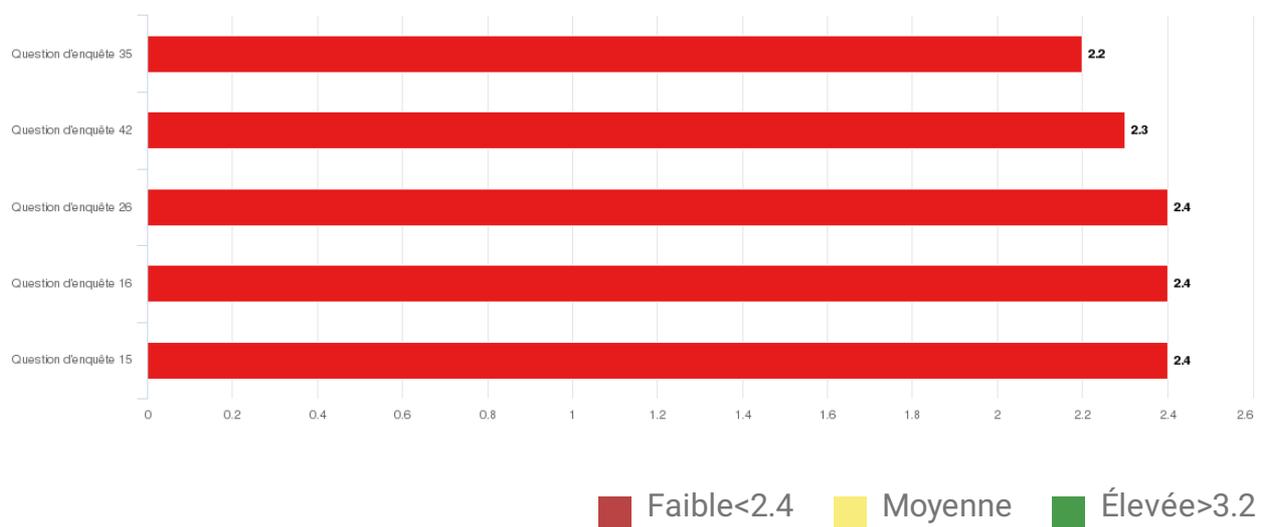




Réponses aux questions

Questions ayant obtenu la note la plus faible selon la moyenne

Afin de préciser les sujets de préoccupation, nous avons extrait les cinq questions les moins bien cotées en fonction de leur note moyenne. Voici ces questions, accompagnées de la note moyenne.



Questions d'enquête

35. Mon superviseur estime que les aptitudes sociales sont aussi importantes que d'autres aptitudes.

42. Mon organisation communique clairement et efficacement.

26. Les personnes de divers horizons sont traitées d'une manière juste.

16. Mon organisation prend des mesures pour prévenir et gérer la fatigue du personnel.

15. Mon organisation offre de la formation pour éviter le surmenage et favoriser la résilience.



Rapports segmentés

Il est important de noter qu'une tendance observée dans l'ensemble de l'organisation ne concerne pas forcément des segments ou des groupes particuliers de l'effectif des soins de santé. Ces groupes comprennent le programme ou l'emplacement où travaillent les répondants, le poste de prestation des soins qu'ils occupent, et les années de service à ce poste. Il pourrait y avoir des différences entre les segments qui ne sont pas perceptibles à l'échelle de l'organisation. Par conséquent, toute organisation de grande taille doit impérativement analyser les données en fonction des principaux segments de l'effectif. Les variables de segmentation sont le programme/l'emplacement; la durée du service; et le poste.

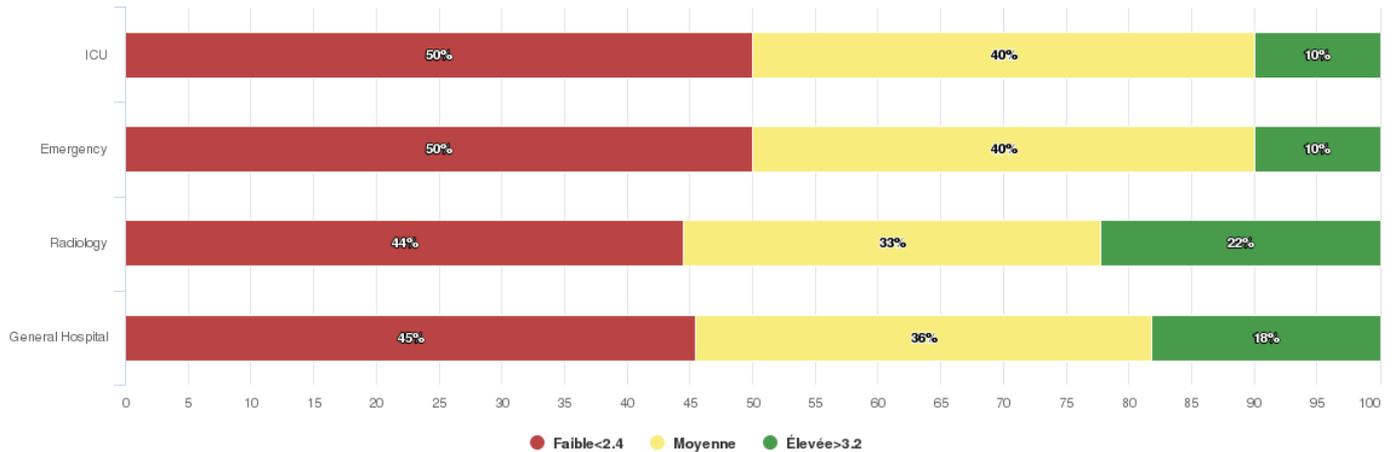
Programme/Emplacement

Compte tenu de la possibilité que le personnel de soins de santé de différents programmes ou emplacements perçoive différemment leur organisation ou leur milieu de travail, les résultats pour cette catégorie ont été analysés. Voici la ventilation par programme ou emplacement selon les 15 facteurs psychologiques.



FP 1 : Soutien psychologique

Un milieu de travail de la santé où collègues et dirigeants sont sensibles aux préoccupations des employés sur le plan de la santé psychologique et mentale et y réagissent de façon appropriée.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

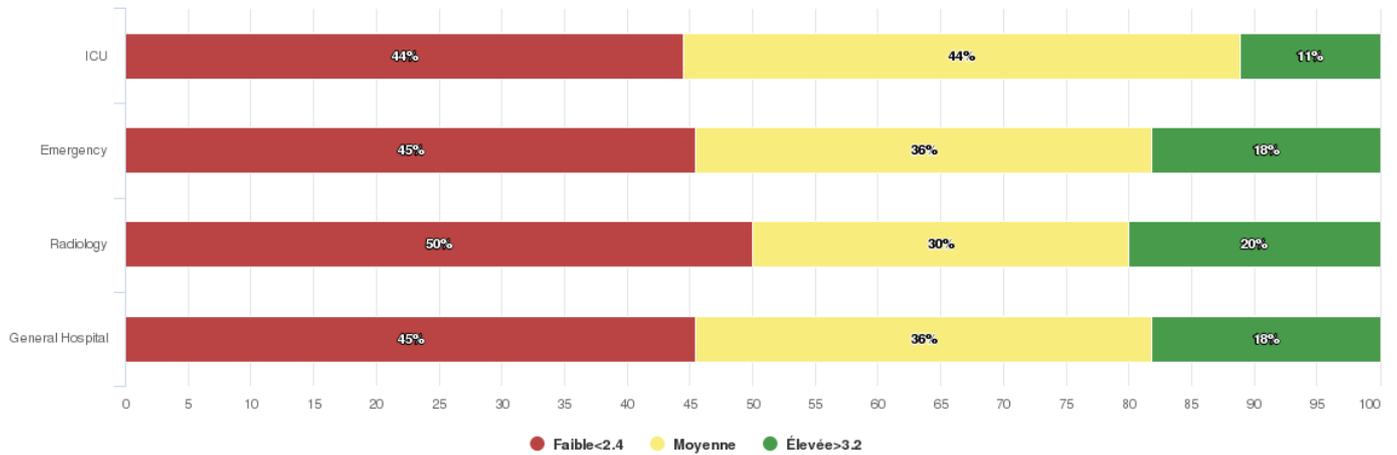
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 2 : Culture organisationnelle

Un milieu de travail de la santé caractérisé par un climat de confiance, d'honnêteté et de justice.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

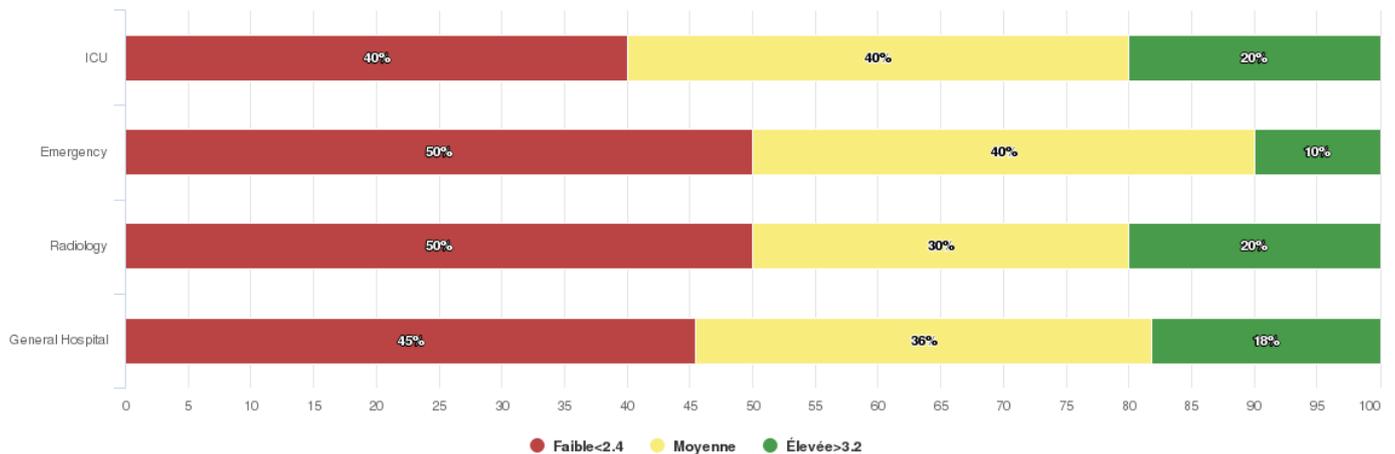
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 3 : Clarté du leadership et des attentes

Un milieu de travail de la santé où il existe un leadership et une structure de soutien efficaces qui aident les employés à déterminer ce qu'ils doivent faire, comment leur travail contribue à leur organisation et si des changements sont imminents.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

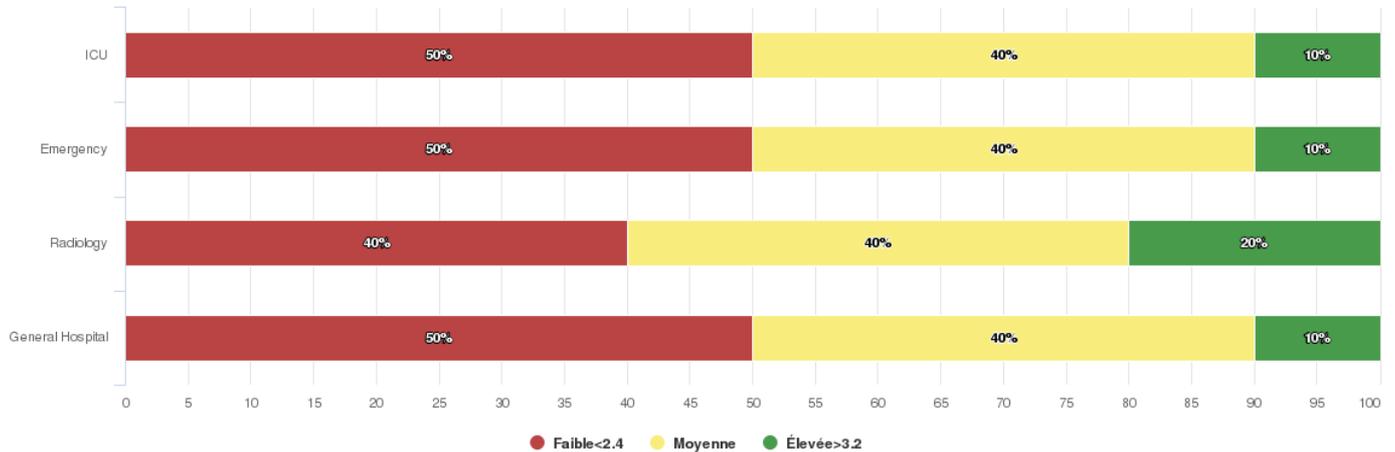
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 4 : Courtoisie et respect

Un milieu de travail de la santé où les employés sont respectueux et attentionnés envers leurs collègues ainsi qu'avec les patients, les membres de leur famille et les visiteurs.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

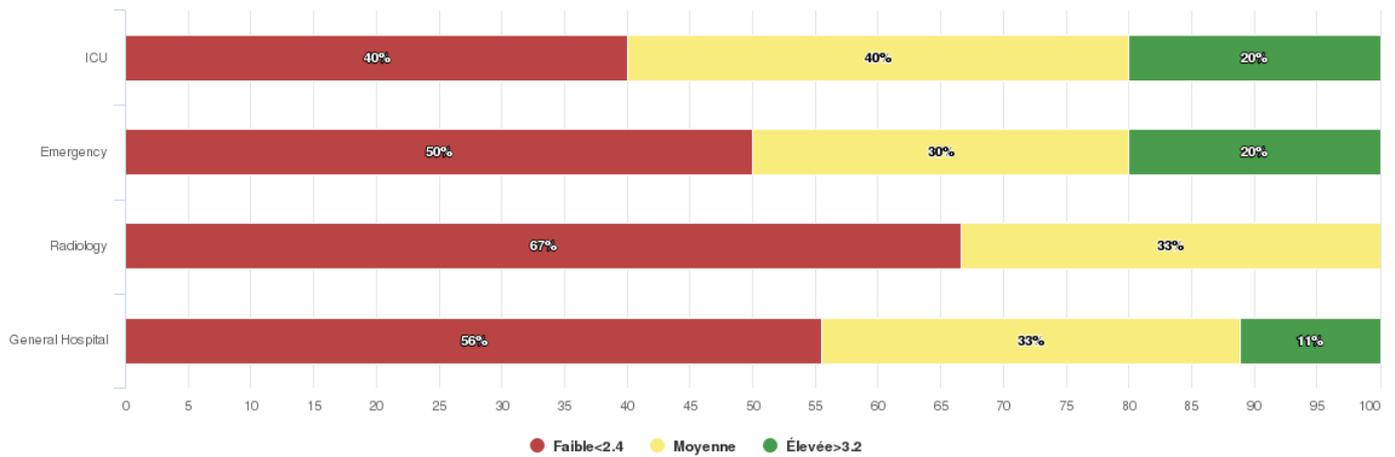
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 5 : Correspondance psychologique avec le travail

Un milieu de travail où il existe un bon niveau de correspondance entre les compétences interpersonnelles et émotionnelles des travailleurs de la santé et les exigences du poste qu'ils occupent.



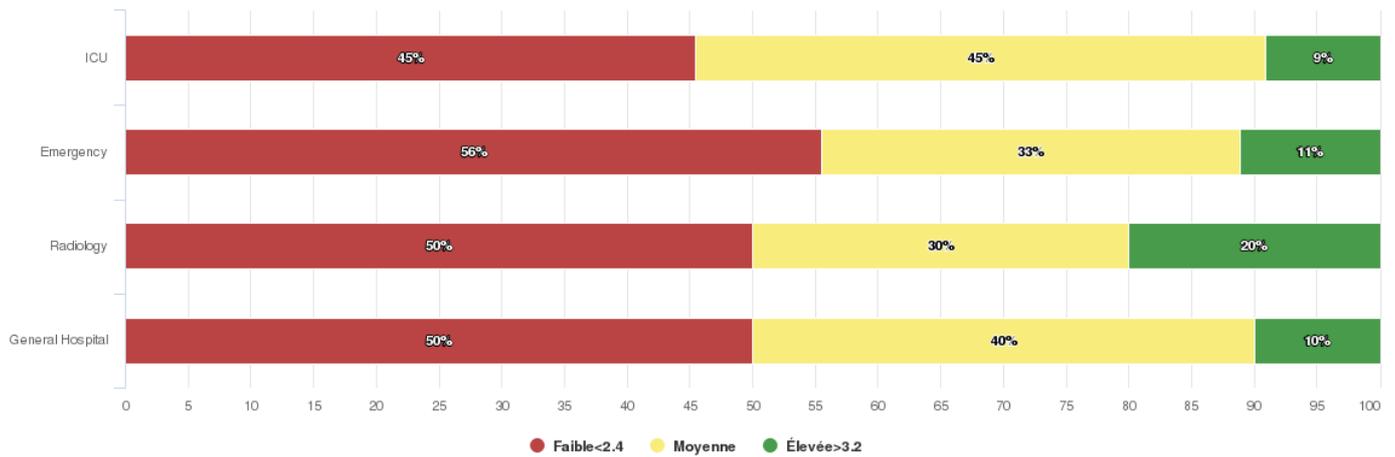
Highcharts.com

1. ICU (N=67)
 2. Emergency (N=72)
 3. Radiology (N=62)
- 🏠 General Hospital (N=201)



FP 6 : Croissance et perfectionnement

Un milieu de travail de la santé où les travailleurs reçoivent des encouragements et du soutien relativement au perfectionnement de leurs compétences interpersonnelles et émotionnelles, ainsi que de leurs aptitudes professionnelles.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

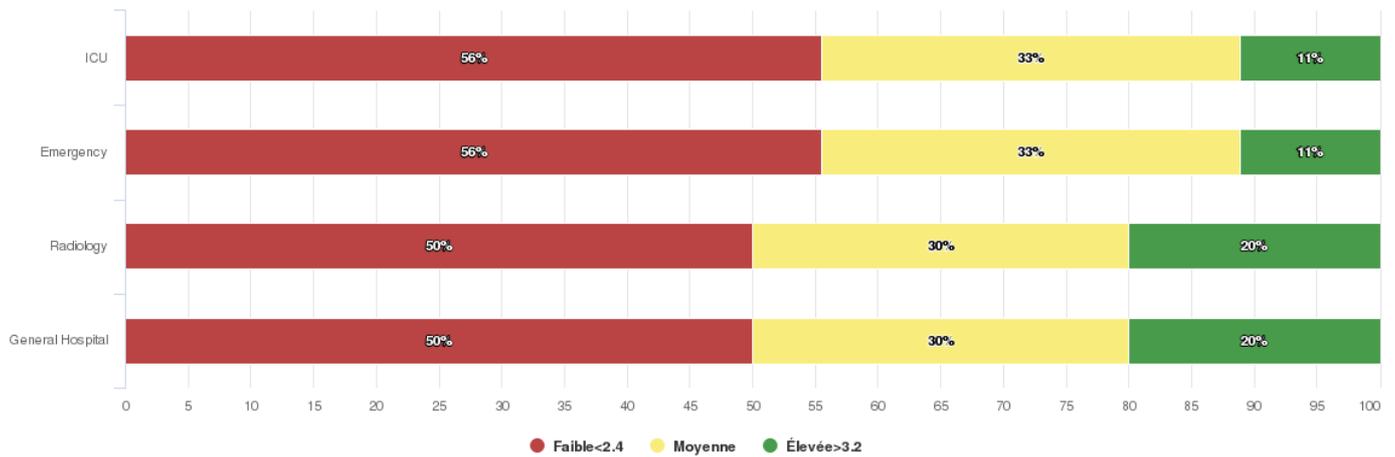
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 7 : Reconnaissance et récompenses

Un milieu de travail de la santé où les efforts des employés sont reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

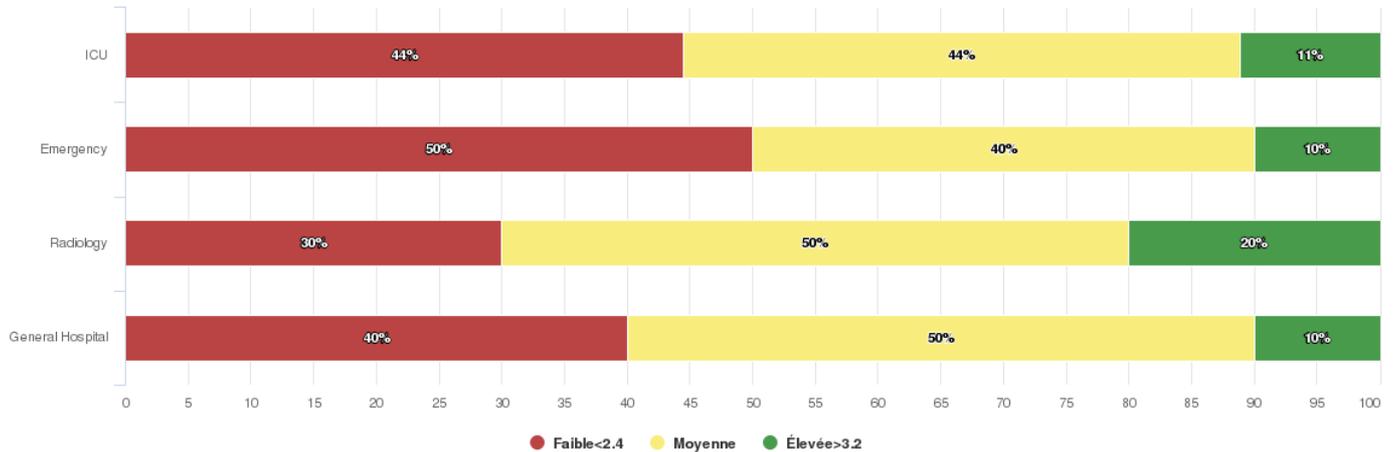
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 8 : Participation et influence

Un milieu de travail de la santé où les employés participent aux discussions sur la façon dont leur travail est accompli et dont les décisions importantes sont prises.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

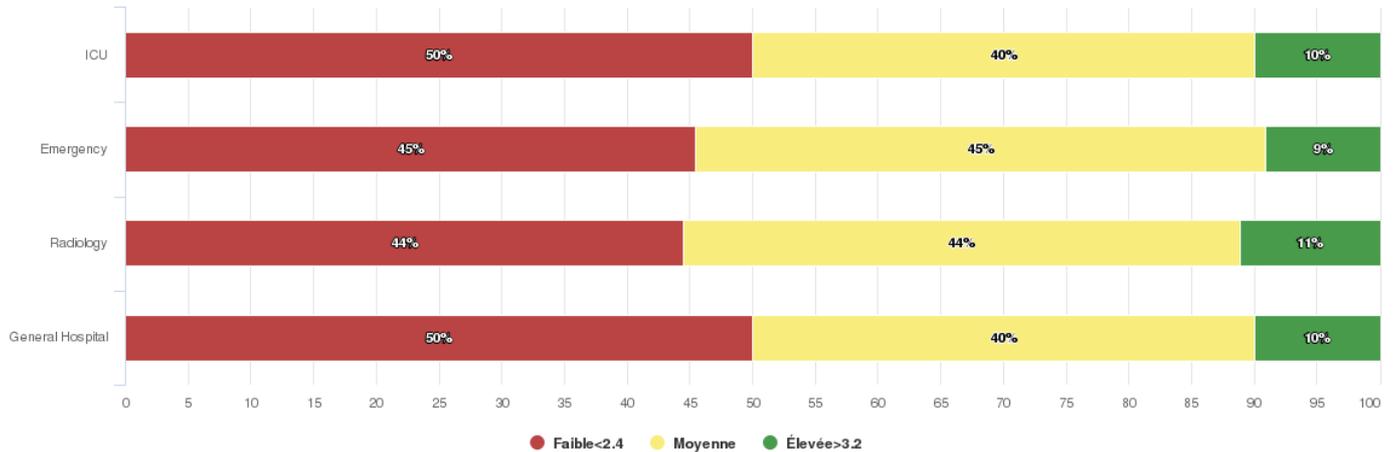
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 9 : Gestion de la charge de travail

Un milieu de travail de la santé où les employés ont la possibilité de s'acquitter efficacement de leurs tâches et de leurs responsabilités dans les délais impartis.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

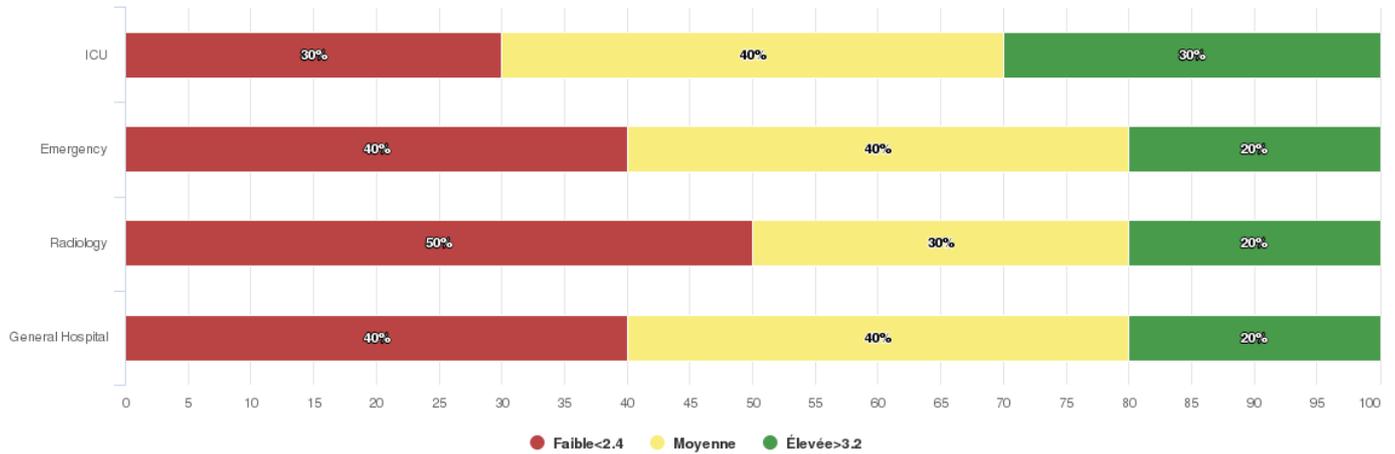
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 10 : Engagement

Un milieu de travail de la santé où les employés développent un sentiment d'appartenance à l'égard de leur milieu de travail et sont motivés par une volonté de bien accomplir leurs tâches.



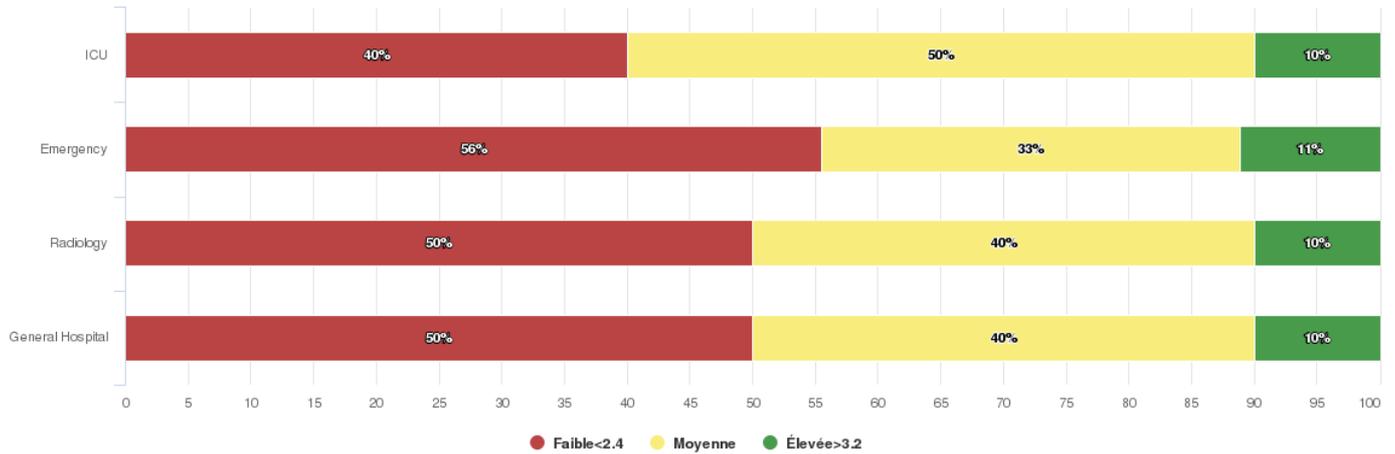
Highcharts.com

1. ICU (N=67)
 2. Emergency (N=72)
 3. Radiology (N=62)
- 🏠 General Hospital (N=201)



FP 11 : Équilibre

Un milieu de travail de la santé où l'on reconnaît la nécessité d'assurer un équilibre entre les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

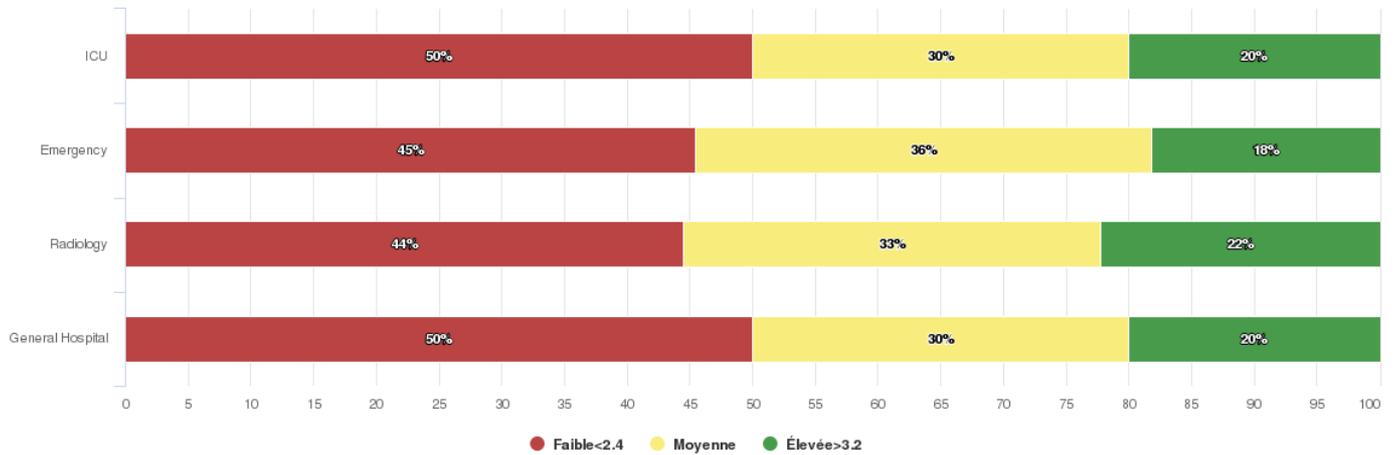
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 12 : Protection psychologique

Un milieu de travail de la santé où l'on veille à protéger la santé psychologique des employés.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 13 : Protection de la sécurité physique

Un milieu de travail de la santé où la direction prend les mesures nécessaires pour protéger la sécurité physique des employés.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

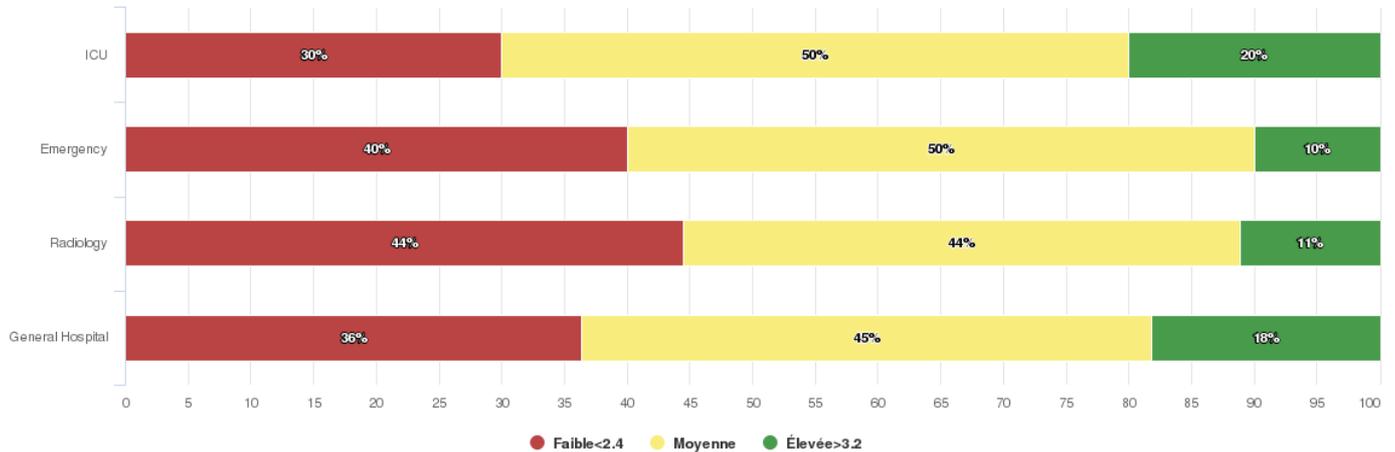
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 14 : Protection contre une détresse morale

Un milieu de travail de la santé dans lequel les employés sont en mesure de faire leur travail avec un sentiment d'intégrité qui est appuyé par leur profession, leur employeur et leurs pairs.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

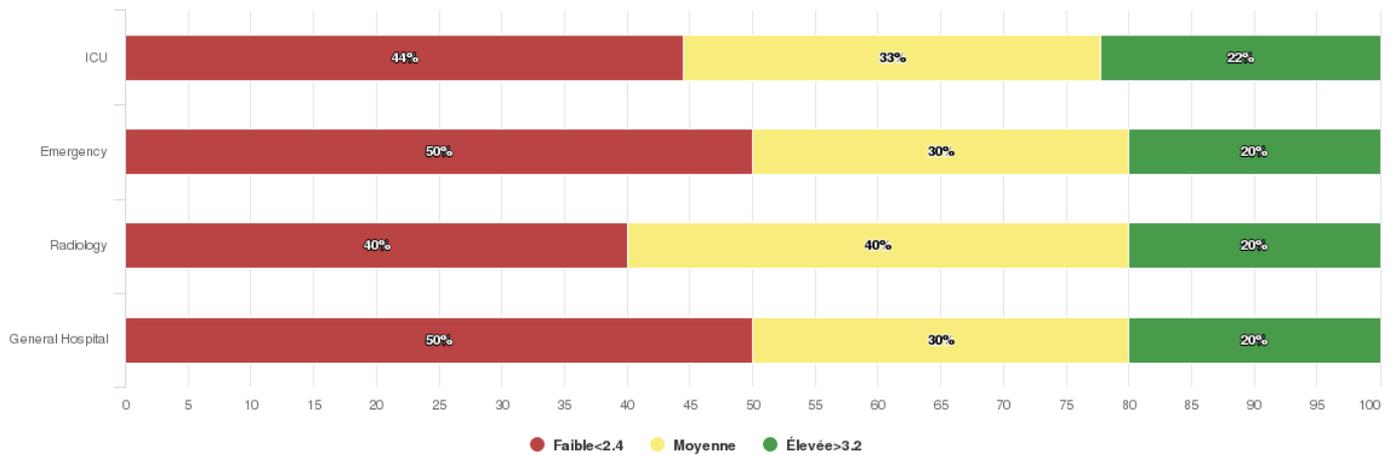
3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



FP 15 : Soutien pour des soins psychologiques personnels

Un milieu de travail de la santé dans lequel les employés sont encouragés à prendre soin de leurs propres santé et sécurité psychologiques.



1. ICU (N=67)

2. Emergency (N=72)

3. Radiology (N=62)

🏠 General Hospital (N=201)



Recommandations

Vous avez maintenant des profils de risque et de force psychosociaux pour votre organisation et des renseignements pour prendre des mesures. À la lumière de ces constatations, nous formulons les recommandations suivantes :

Répondre à l'Examen des organisations vouées à la santé

Cela aidera à recenser les données, les politiques et les pratiques pertinentes relatives aux indicateurs. Examinez les résultats actuels en tenant compte des autres renseignements dont dispose l'organisation de soins de santé (autres résultats d'enquête, recours à l'assurance-invalidité de longue durée et utilisation des prestations, données du PAEF, etc.) Les résultats devraient également être pris en compte à la lumière de tout nouveau programme, de tout changement législatif ou de toute initiative concomitante.

Recueillir les commentaires de certains membres du personnel

Les résultats de l'Enquête psychosociale auprès des organisation de santé seront complétés par une discussion des résultats avec les membres du personnel. La meilleure façon d'y parvenir est d'organiser des groupes de discussion avec différents groupes d'employés. Idéalement, ces groupes de discussion devraient être dirigés par un consultant indépendant afin de maximiser la franchise des réponses. Les résultats de ces discussions permettront de mieux comprendre les résultats et contribueront également à trouver des solutions.

Élaborer un plan de communication

Il est important de transmettre largement les résultats de ce rapport avec le personnel. Plusieurs résultats positifs représentent bien l'organisation et ses employés. Ces résultats positifs devraient être célébrés, et les domaines nécessitant une attention particulière devraient être recensés. Ne pas communiquer les résultats au personnel minerait la confiance et ferait rater l'occasion de s'attaquer à des problèmes cruciaux.

Examiner les mesures possibles liées aux facteurs psychosociaux

La Commission de la santé mentale du Canada offre [diverses ressources extrêmement utiles](#) pour aider les organisations à améliorer la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Y compris, [Une étape à la fois : Guide sur la mise en œuvre de la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#), une ressource précieuse pour aider les organisations à élaborer une stratégie globale et à déterminer des actions reposant sur des données probantes en vue de promouvoir la santé psychologique au travail. Beaucoup de ressources de la CSMC peuvent être généralisées à tous les environnements de travail. Il est important de tenir compte des actions qui sont appropriées au contexte de votre cadre de soins de santé.



Agir!

Il est recommandé de commencer avec quelques mesures au lieu d'essayer de régler tous les problèmes. N'hésitez pas à avoir recours à des programmes qui sont sous-utilisés ou à des initiatives qui sont mises en œuvre pour d'autres raisons. Une approche commune pour la sélection de pistes d'action dans un contexte organisationnel consiste à utiliser un cadre de qualité (des pratiques exemplaires pour définir les mesures réalisables pour remédier aux préoccupations). Six dimensions clés devraient guider le processus de sélection et de prise de décision de votre organisation :

1. Pertinence (répond aux besoins des utilisateurs et fondé sur des pratiques acceptées ou sur des données probantes)
2. Acceptabilité (respecte les besoins, les préférences et les attentes des usagers)
3. Accessibilité (obtenu en temps opportun, dans un milieu convenable, à une distance raisonnable)
4. Efficacité (fondé sur les connaissances scientifiques afin d'atteindre les résultats souhaités)
5. Efficience (les ressources sont utilisées de manière optimale pour atteindre les résultats souhaités)
6. Sécurité (les risques sont atténués pour éviter d'obtenir des résultats non souhaités ou néfastes)

Créer une stratégie d'évaluation

Créez une stratégie d'évaluation pour toutes les actions que vous mettez en œuvre. Il peut s'agir d'indicateurs qualitatifs et quantitatifs et devrait être axée sur le processus de mise en œuvre (sensibilisation, adoption, rétroaction des utilisateurs) ainsi que sur les résultats. En plus de la certification Excellence Canada, envisager l'adoption de la [Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail](#). En plus de constituer un système de gestion cohérent, cela permet d'envoyer un message fort aux employés, leur indiquant que votre organisation s'engage fermement à créer et à améliorer une culture de la sécurité psychologique.

La réalisation de l'enquête a été une première étape utile pour cerner les points forts et les possibilités d'amélioration. En utilisant les conclusions et les recommandations de ce rapport, votre organisation peut donner suite à son engagement à améliorer la santé et la sécurité psychologiques de l'organisation pour tous ses employés.
