

Score IMG
(2021-05-01 au 2021-12-31)

69

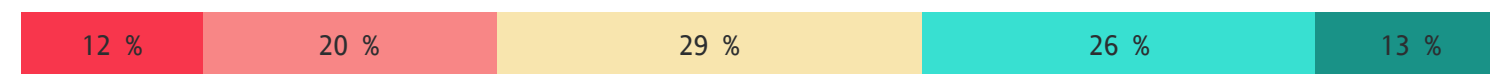
Voici votre score pour Indice de mieux-être global.
Le score de référence médian est : 63
Le score des employés très performants est : 76

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétante ■ Précaire ■ Acceptable ■ Optimale

Mentale

65

Score de référence médian : 56
Meilleurs scores : 72

Physique

64

Score de référence médian : 59
Meilleurs scores : 69

Sociale

69

Score de référence médian : 68
Meilleurs scores : 79

Financière

77

Score de référence médian : 71
Meilleurs scores : 85

Participation totale

632 de 1 009

63%
d'utilisateurs inscrits

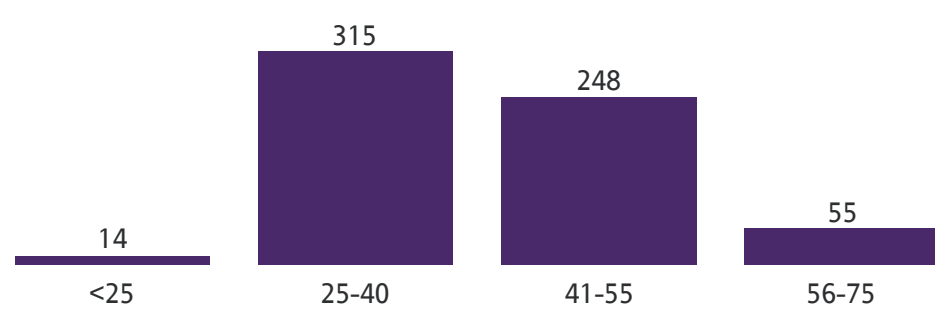
Questionnaires remplis par évaluation



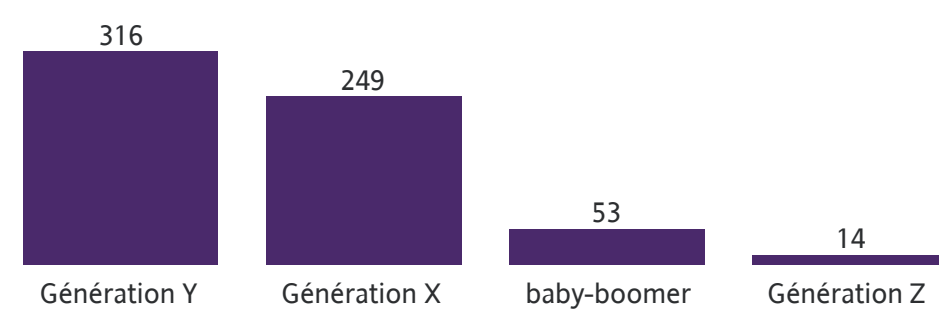
Nombre d'évaluations terminées par personne



Tranches d'âge



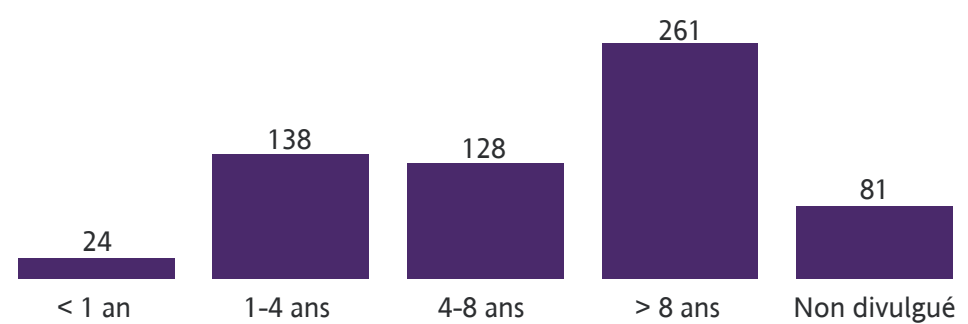
Génération



Sexe



Années de service



Afficher tout

Comment améliorer mon score?

- Ce rapport a pour but de donner un point de vue sur d'importantes sources de préoccupation. Veuillez consulter le rapport d'analyse en entier pour obtenir des détails sur les indicateurs qui ont un effet direct sur chacun des principaux aspects du mieux-être.
 - Votre score relatif à la santé physique indique que le mieux-être physique de vos gens est l'aspect représentant le plus grand risque.
 - Votre score relatif aux finances indique que le mieux-être financier de vos gens est l'aspect représentant la plus grande force.
- Les données révèlent qu'un grand nombre de personnes éprouvent différentes formes de difficultés. Le recours à une approche de réduction des risques à cibles multiples est recommandé afin d'améliorer le mieux-être organisationnel et celui des gens. Il faudrait au moins que la stratégie mette l'accent sur la prévention, y compris les outils libre-service, pour soutenir les gens dans tous les domaines de la santé (mentale, physique, financière et sociale).

Glossaire

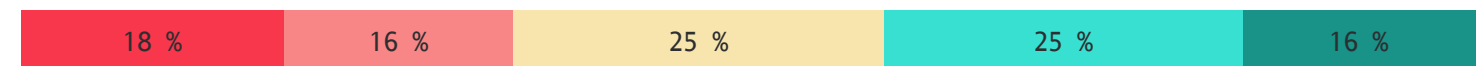
Score du pilier mental
(2021-05-01 au 2021-12-31)

65

Voici votre score pour la santé mentale.
Le score de référence médian est : 56
Le score des employés très performants est : 72

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétante ■ Précaire ■ Acceptable ■ Optimale

Santé mentale en général

Anxiété

Dépression

Capacités d'adaptation

Épuisement professionnel

Stress

Santé mentale en général

69

Voici votre score pour la section : Santé mentale en général.
Le score de référence médian est : 58
Le score des employés très performants est : 75

Répartition des risques

Répartition actuelle

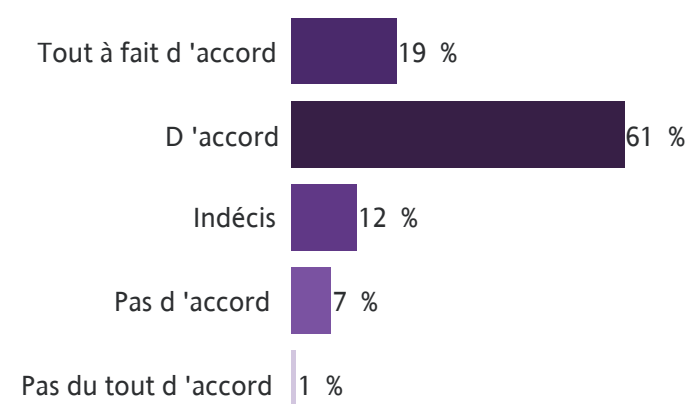


Score de référence

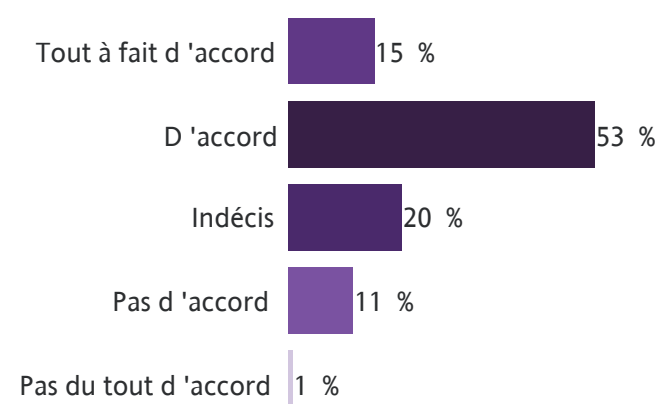


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

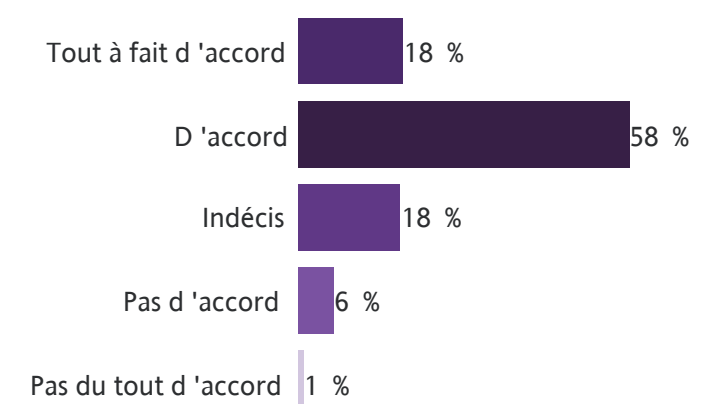
En général, je suis très satisfait de ma vie.



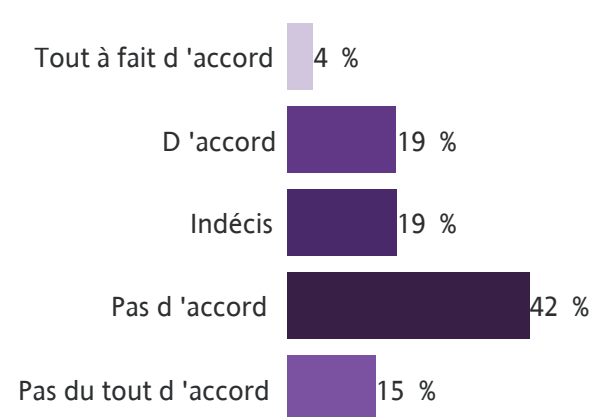
Je suis en bonne santé psychologique.



En ce moment, je suis optimiste par rapport à mon avenir.



Mon état de santé mentale actuel (p. ex.,
dépression, stress, anxiété ou autres
problèmes de santé mentale) nuit à ma
productivité au travail et à l'atteinte de mes
objectifs professionnels.



Santé mentale en général

Anxiété

Dépression

Capacités d'adaptation

Épuisement professionnel

Stress

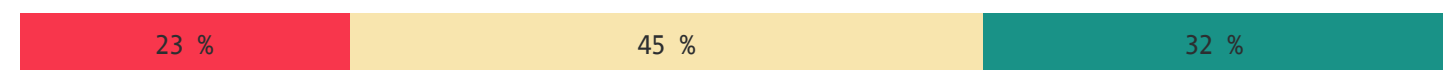
Anxiété

58

Voici votre score pour la section : Anxiété.
Le score de référence médian est : 47
Le score des employés très performants est : 64

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence

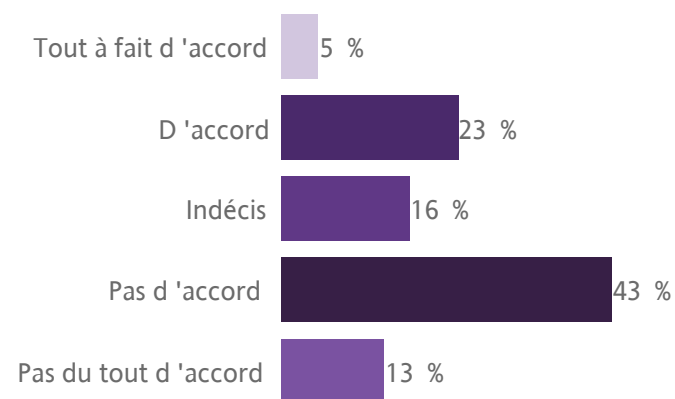


■ À risque

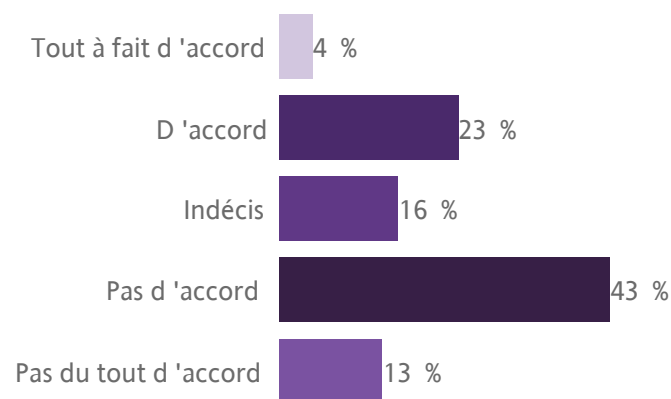
■ Inquiétant/Précaire

■ Acceptable/Optimale

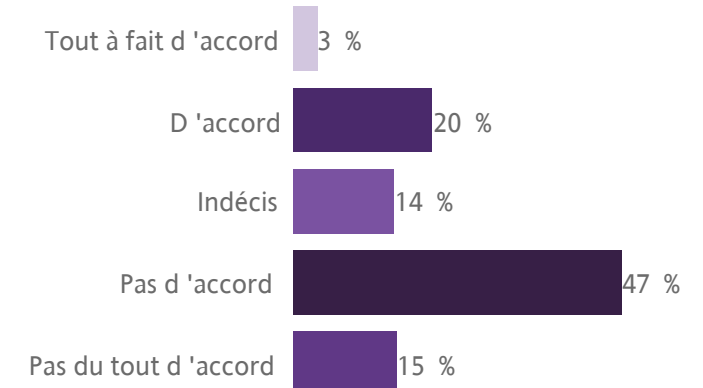
Je me sens souvent instable et nerveux.



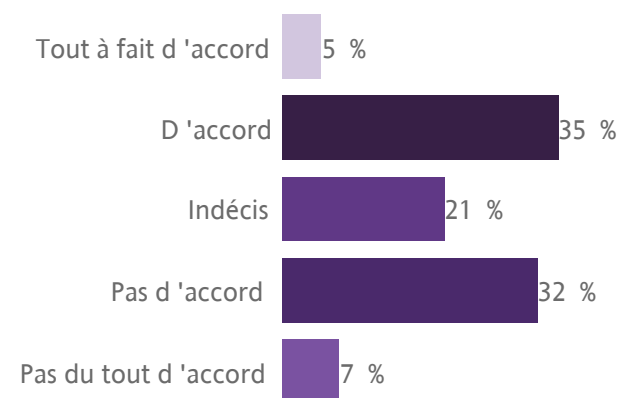
J'ai de la difficulté à relaxer et à être calme.



En général, je m'inquiète presque constamment.



Il est rare que je sois anxieux ou tendu.



Santé mentale en général

Anxiété

Dépression

Capacités d'adaptation

Épuisement professionnel

Stress

Dépression

67

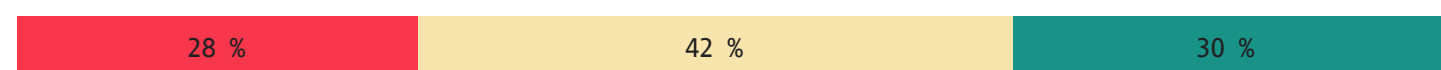
Voici votre score pour la section : Dépression.
Le score de référence médian est : 56
Le score des employés très performants est : 73

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence

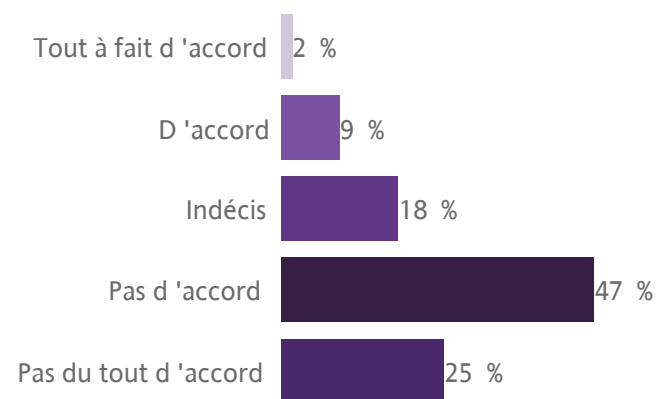


■ À risque

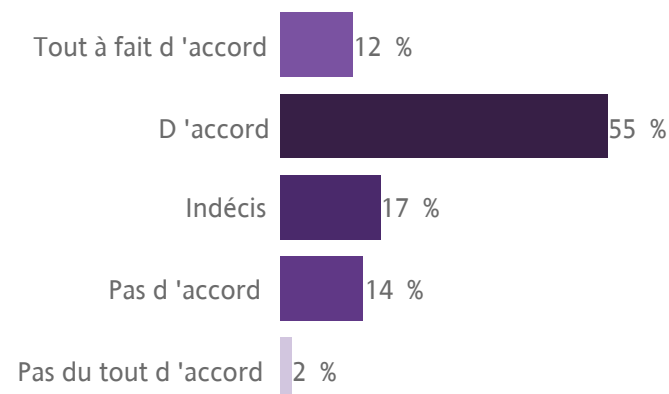
■ Inquiétant/Précaire

■ Acceptable/Optimale

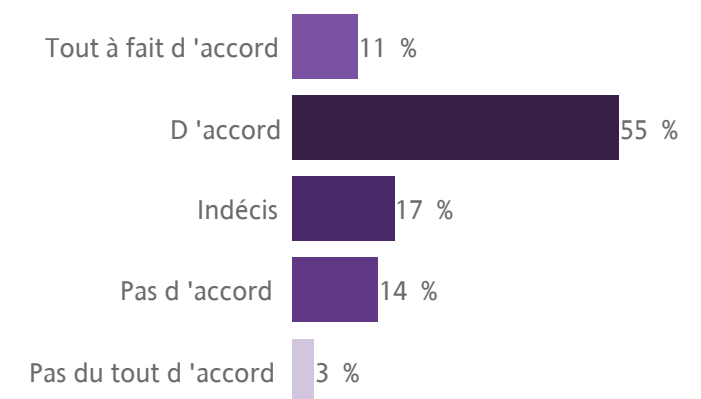
Je suis souvent déprimé.



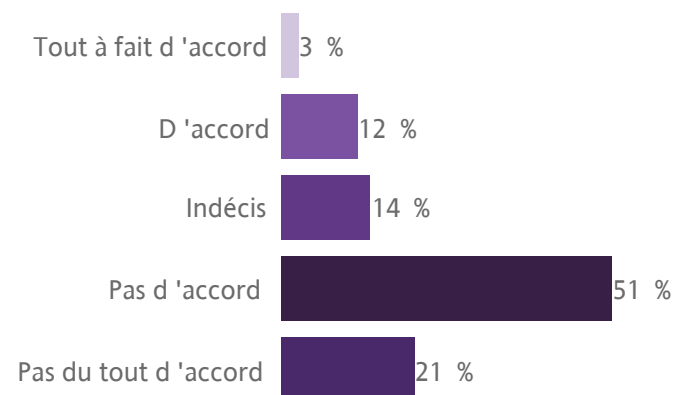
En général, ma vie se déroule comme je le souhaite.



L'image que j'ai de moi-même est positive.



Je ressens souvent un sentiment d'impuissance.



Santé mentale en général

Anxiété

Dépression

Capacités d'adaptation

Épuisement professionnel

Stress

Capacités d'adaptation

71

Voici votre score pour la section : Capacités d'adaptation.
Le score de référence médian est : 65
Le score des employés très performants est : 79

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence

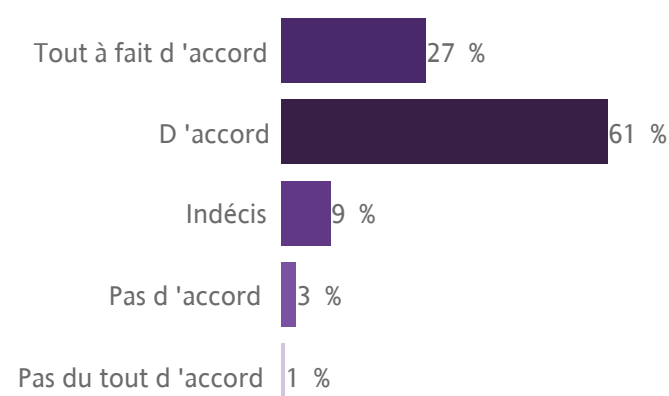


À risque

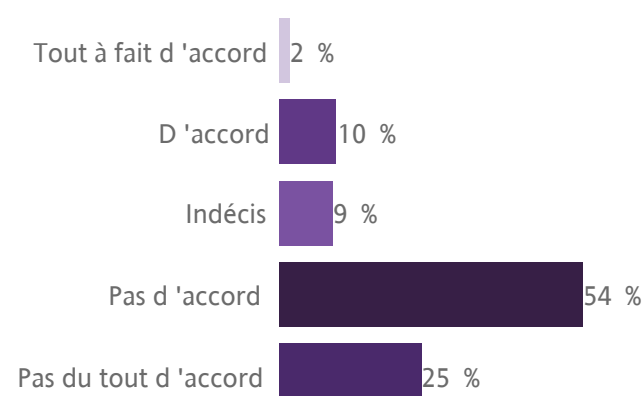
Inquietant/Précaire

Acceptable/Optimale

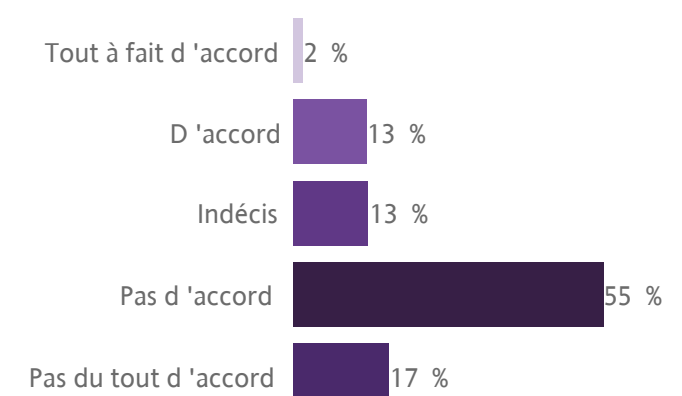
Sous la pression, j'ai confiance en ma capacité de résoudre les problèmes.



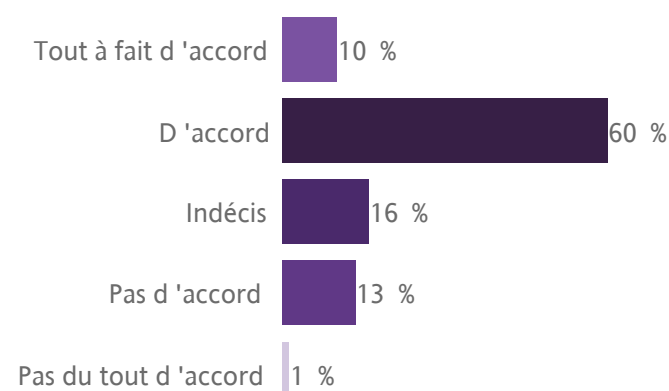
J'ai de la difficulté à maîtriser mes émotions au travail.



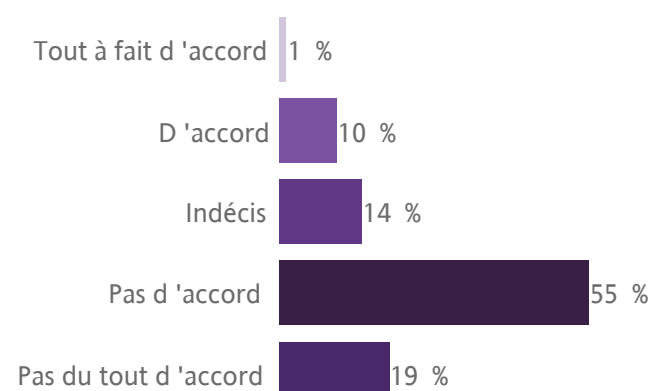
J'éprouve habituellement de la difficulté quand je dois m'adapter à un changement.



Habituellement, je retombe vite sur mes pieds après un revers (p. ex., lorsque je fais une erreur, que je reçois des commentaires négatifs, etc.)



Mes proches vous diraient que je réagis souvent de façon excessive à certaines situations (p. ex., désaccords au travail, critiques).



Santé mentale en général

Anxiété

Dépression

Capacités d'adaptation

Épuisement professionnel

Stress

Épuisement professionnel

59

Voici votre score pour la section : Épuisement professionnel.

Le score de référence médian est : 52

Le score des employés très performants est : 66

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence

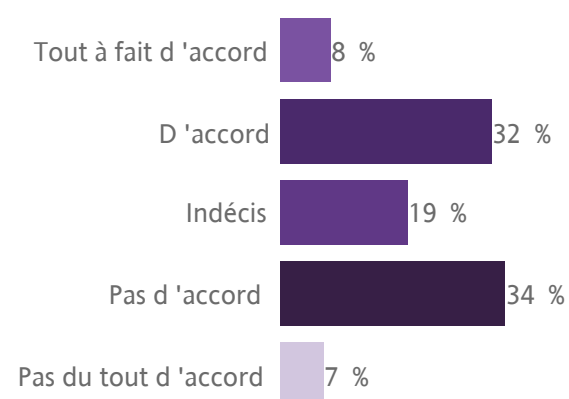


■ À risque

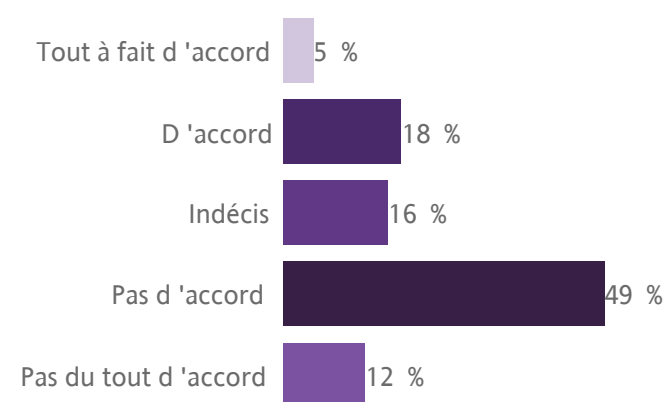
■ Inquiétant/Précaire

■ Acceptable/Optimale

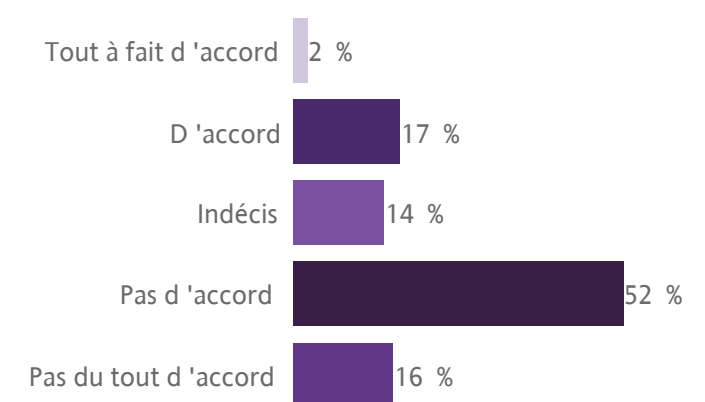
Habituellement, lorsque je quitte le travail, je me sens épuisé mentalement ou physiquement.



J'ai de plus en plus de mal à me motiver pour aller au travail.



J'ai de plus en plus de mal à me concentrer au travail.



Santé mentale en général

Anxiété

Dépression

Capacités d'adaptation

Épuisement professionnel

Stress

Stress

61

Voici votre score pour la section : Stress.
Le score de référence médian est : 52
Le score des employés très performants est : 67

Répartition des risques

Répartition actuelle

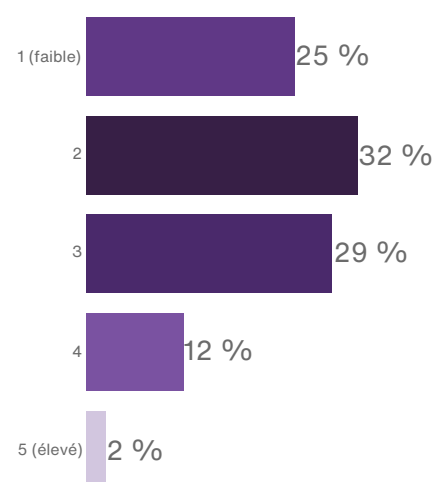


Score de référence



■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

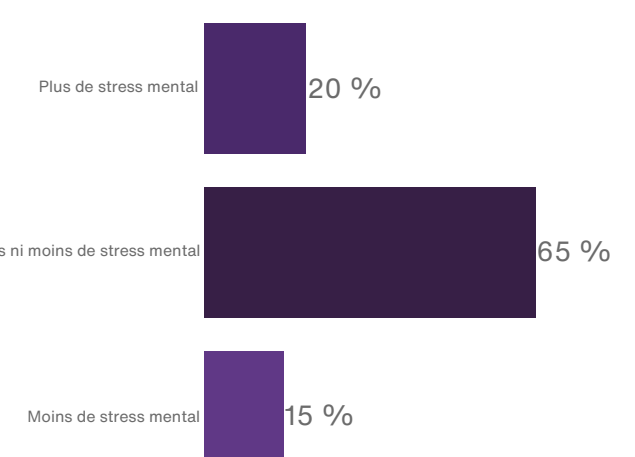
Sur une échelle de 1 (faible) à 5 (élevé), indiquez votre niveau de stress actuel à l'extérieur du lieu de travail.



Cochez les principales sources de votre stress personnel dans la liste ci-dessous.



Veillez indiquer comment votre stress mental a pu changer par rapport au mois dernier.



Sommaire global

Comment vont mes employés?

Analyse – santé et productivité

Que faire pour améliorer notre score?

Annexe Glossaire

Mentale

Physique

Sociale

Financière

Profil IMG

Santé et sécurité psychologiques

Musculo.

Engagement des employés

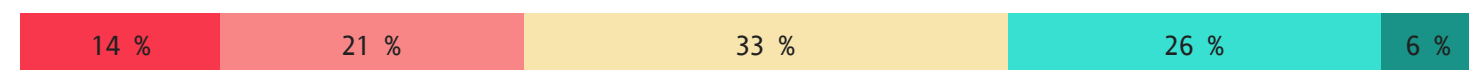
Score du pilier Physique
(2021-05-01 au 2021-12-31)

64

Voici votre score pour la santé physique.
Le score de référence médian est : 59
Le score des employés très performants est : 69

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétante ■ Précaire ■ Acceptable ■ Optimale

Données biométriques

Mode de vie

Suivi médical

Activité physique

Alimentation

Sommeil

Données biométriques

66

Voici votre score pour la section : Données biométriques.
Le score de référence médian est : 63
Le score des employés très performants est : 72

Répartition des risques

Répartition actuelle

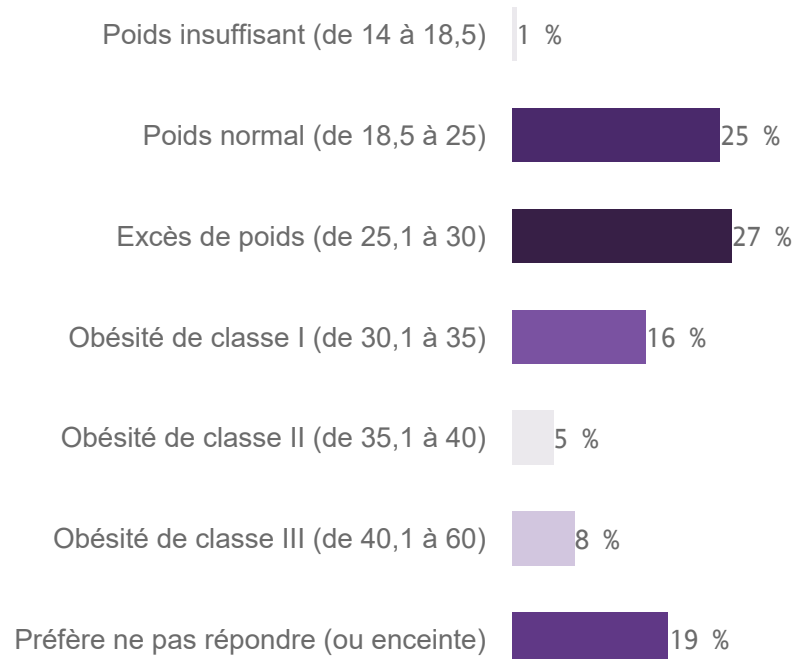


Score de référence

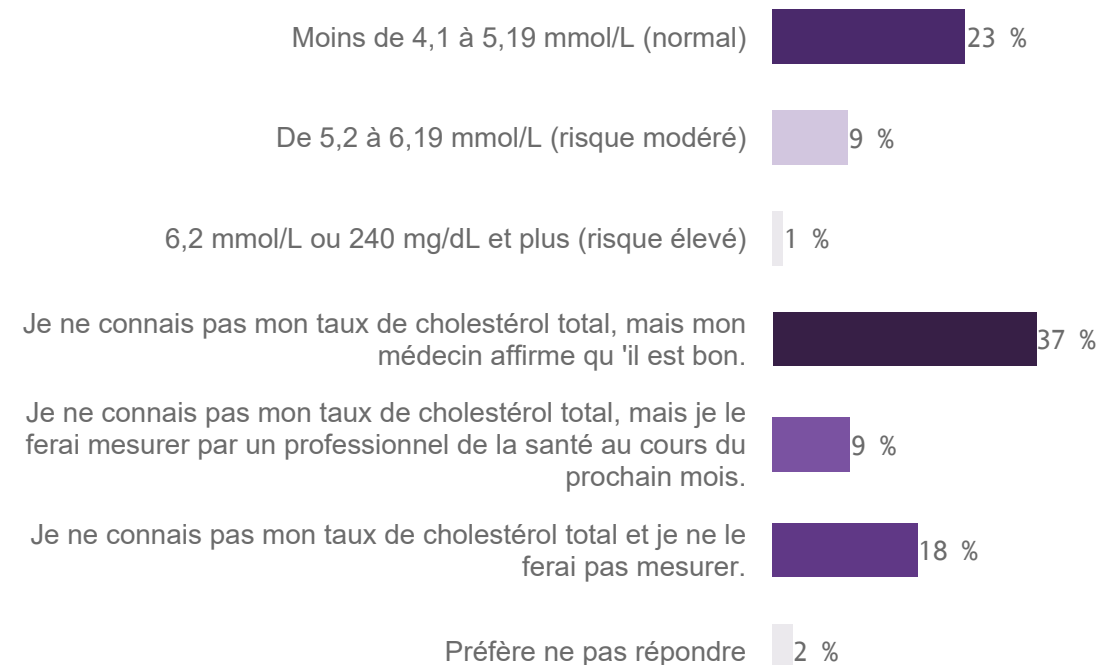


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

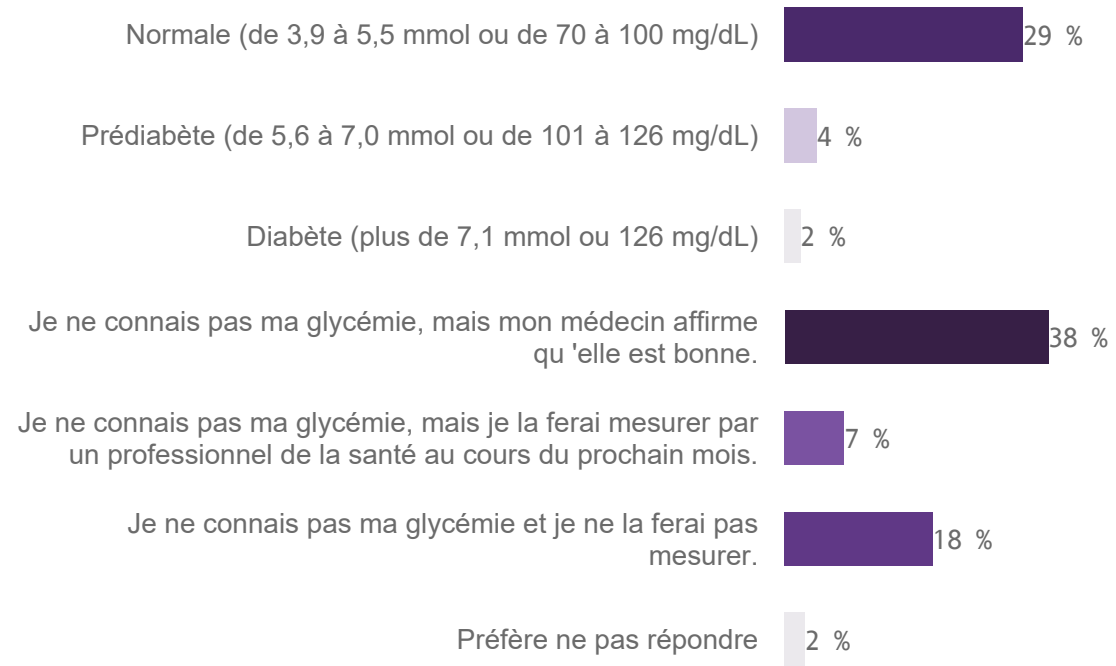
Valeurs (calculées) de l'IMC



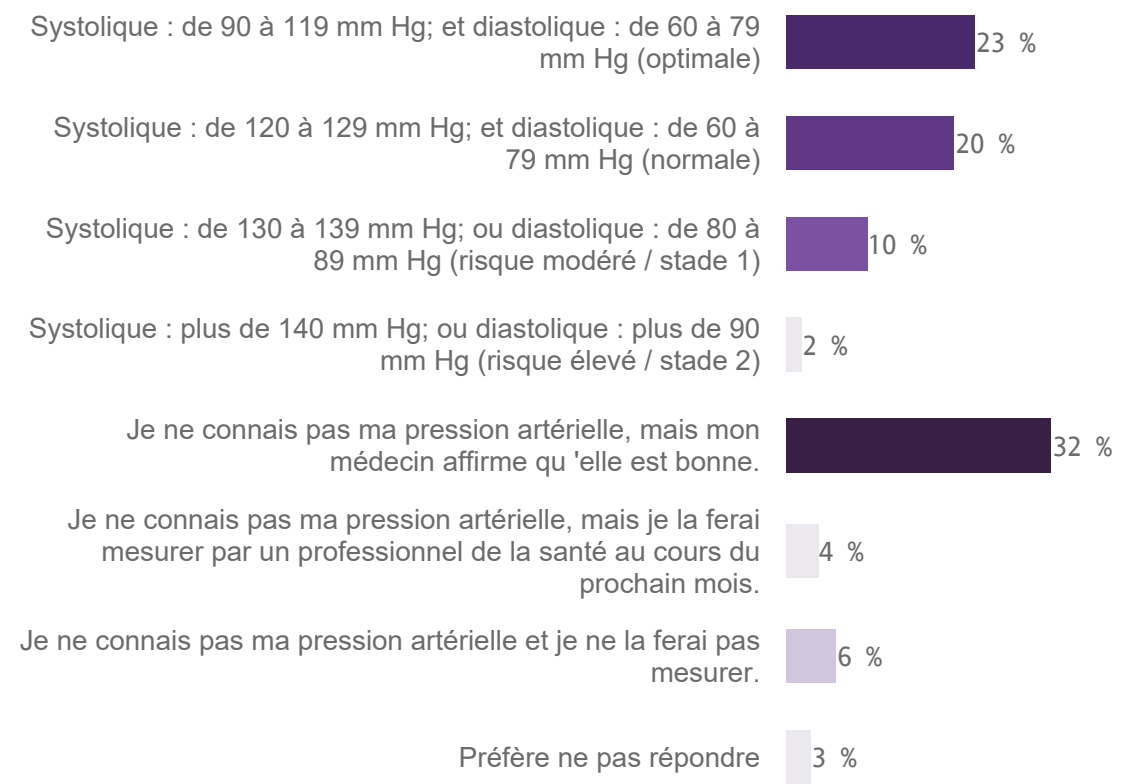
Veillez sélectionner la plage dans laquelle se situe votre taux de cholestérol total.



Veillez sélectionner la plage dans laquelle se situe habituellement votre glycémie.



Veillez sélectionner la plage correspondant à votre pression artérielle.



Données biométriques

Mode de vie

Suivi médical

Activité physique

Alimentation

Sommeil

Mode de vie

82

Voici votre score pour la section : Mode de vie.

Le score de référence médian est : 80

Le score des employés très performants est : 90

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence

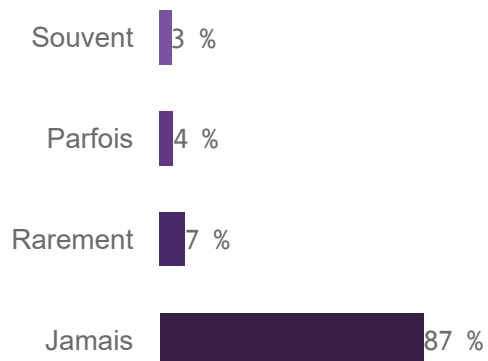


À risque

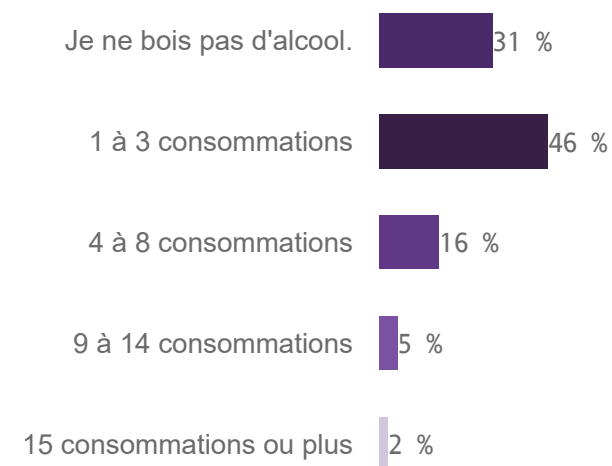
Inquietant/Précaire

Acceptable/Optimale

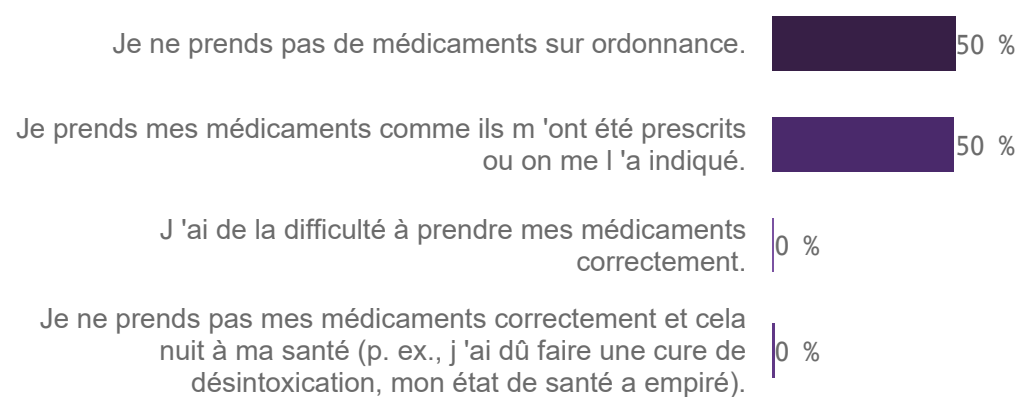
Consommez-vous des produits du tabac (p. ex., cigarettes, cigares, tabac à pipe)?



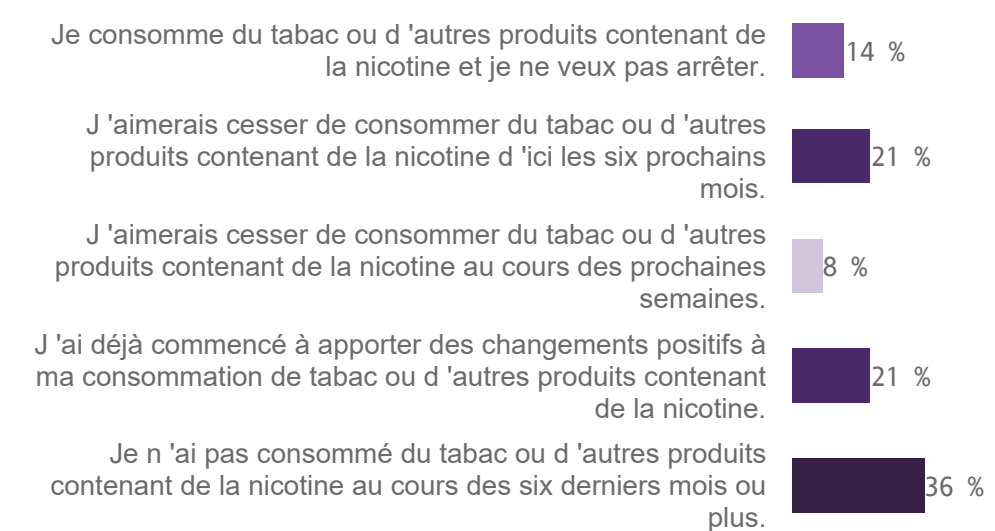
Au cours d'une semaine ordinaire, combien de consommations alcoolisées prenez-vous? (Une consommation équivaut à une once de spiritueux, à un verre de vin ou à une bouteille de bière.)



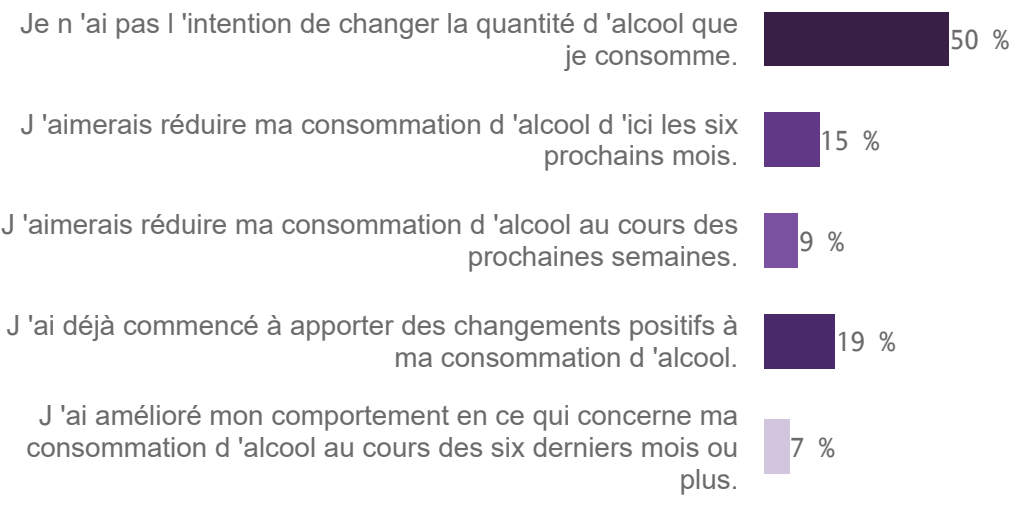
Décrivez vos médicaments sur ordonnance.



En ce qui concerne votre consommation de tabac ou d'autres produits contenant de la nicotine, quelle évolution vous décrit le mieux?



En ce qui concerne votre consommation d'alcool, quelle évolution vous décrit le mieux?



Données biométriques

Mode de vie

Suivi médical

Activité physique

Alimentation

Sommeil

Suivi médical

78

Voici votre score pour la section : Suivi médical.
Le score de référence médian est : 70
Le score des employés très performants est : 85

Répartition des risques

Répartition actuelle

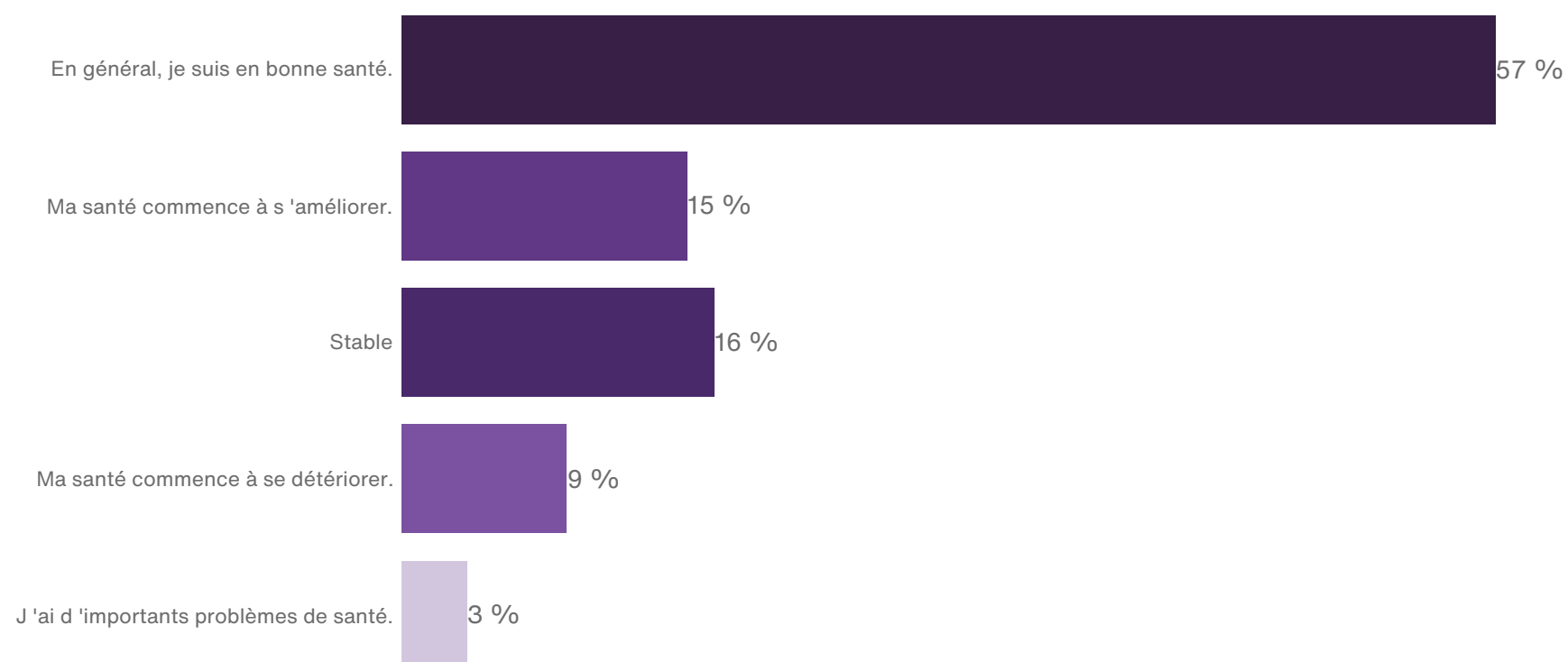


Score de référence

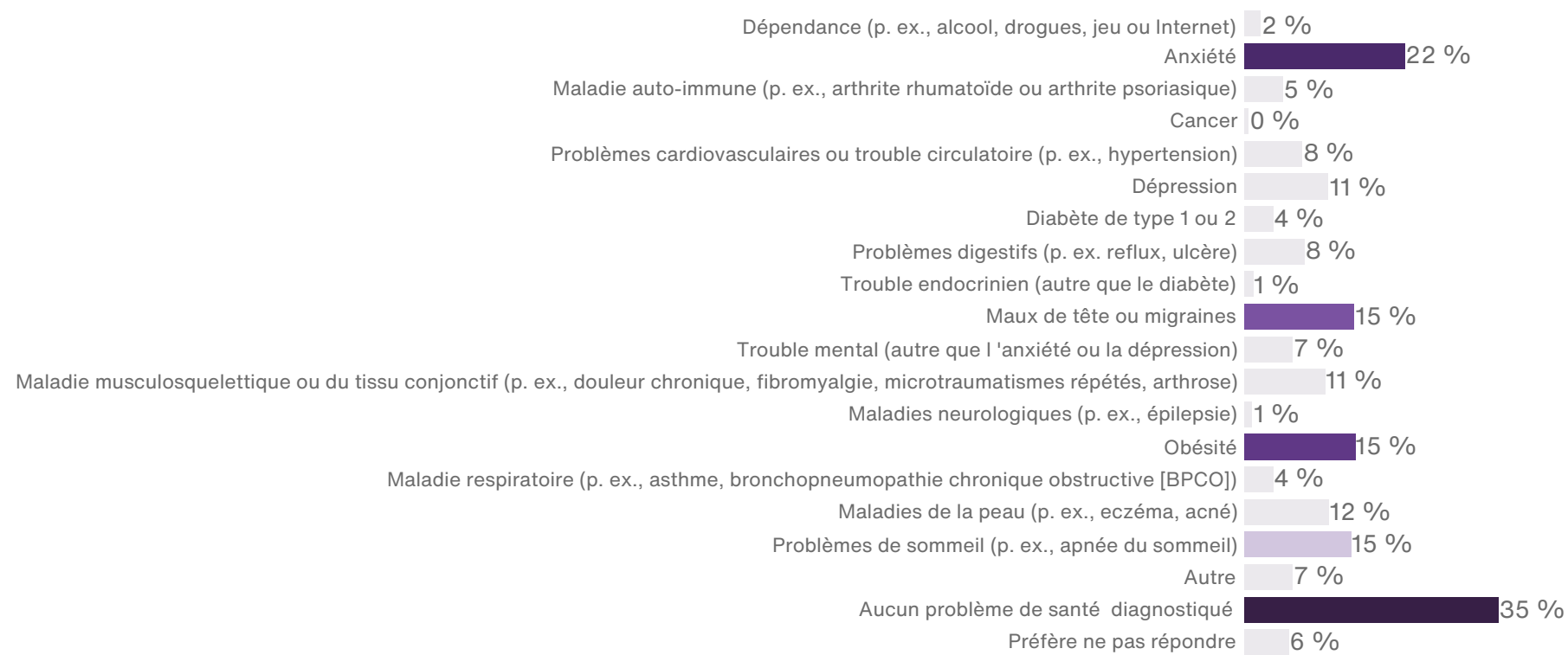


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

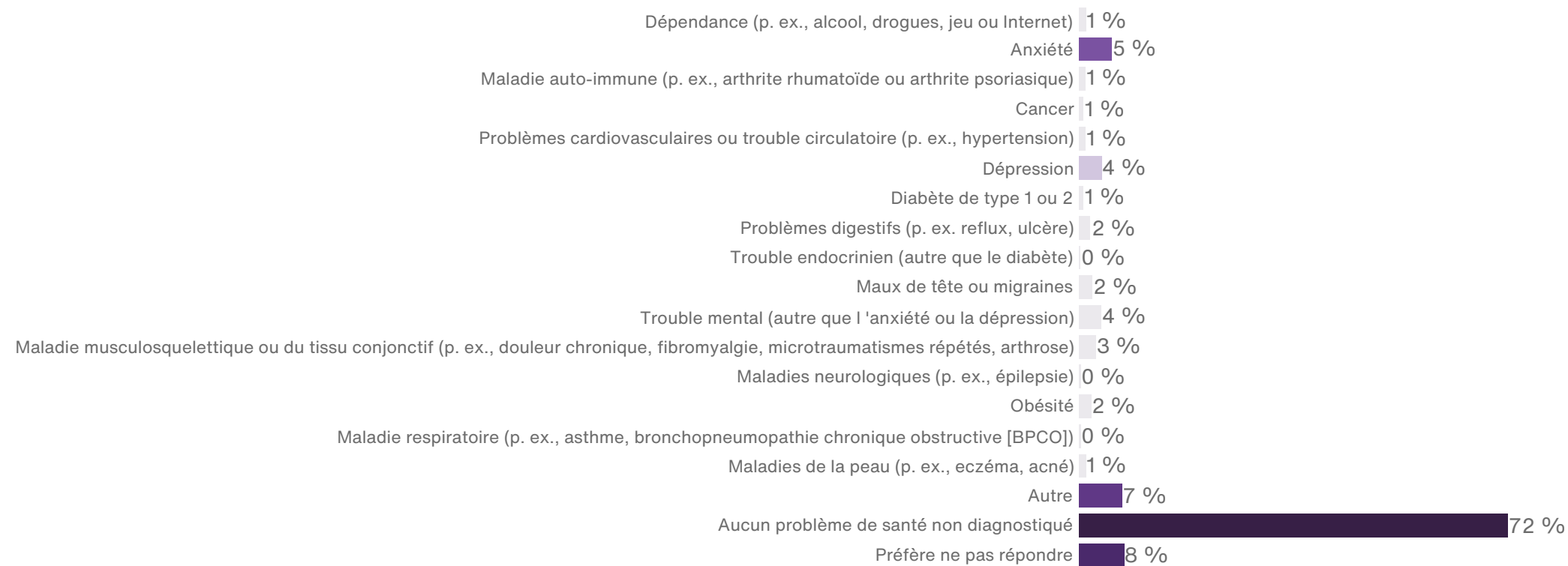
Décrivez votre état de santé actuel.



Veillez cocher tous les problèmes de santé que vous éprouvez actuellement:



Actuellement, votre santé est-elle affectée par des maladies ou des problèmes de santé non diagnostiqués? Dans l'affirmative, sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent.



Activité physique

53

Voici votre score pour la section : Activité physique.
Le score de référence médian est : 46
Le score des employés très performants est : 54

Répartition des risques

Répartition actuelle

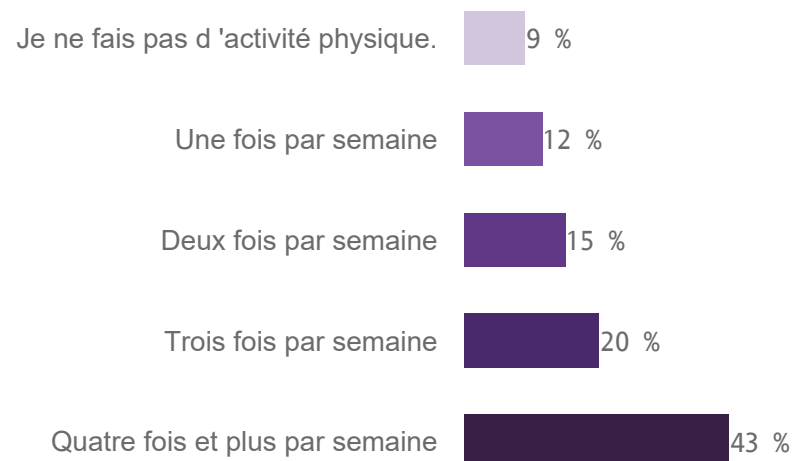


Score de référence

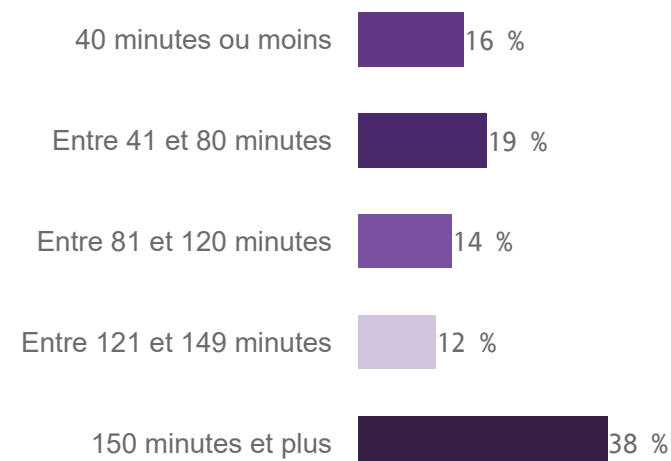


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

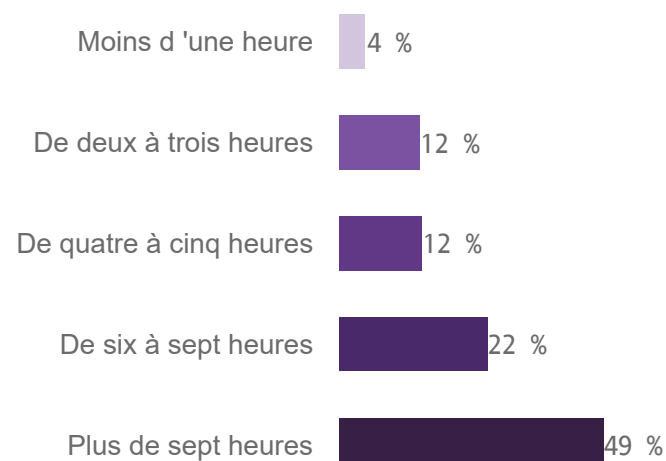
À quelle fréquence faites-vous de l'activité physique?



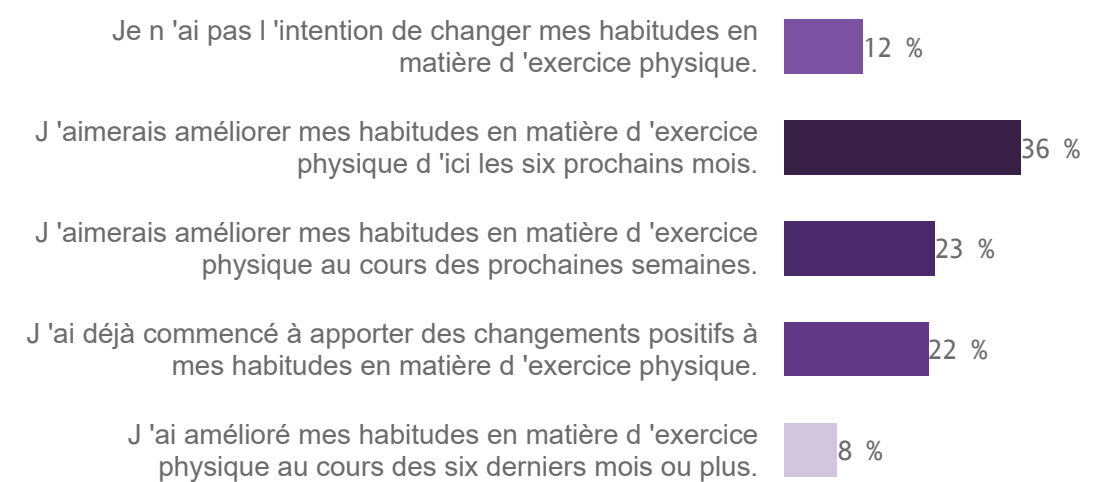
Au cours d'une semaine ordinaire, quelle est la durée totale de vos séances d'activité physique? (parmi ceux qui ont participé à des activités physiques)



En moyenne, combien d'heures par jour êtes-vous sédentaire (p. ex, assis à votre poste de travail, devant la télé, devant votre ordinateur à naviguer sur Internet, etc.)?



En ce qui concerne votre activité physique, quelle évolution vous décrit le mieux?



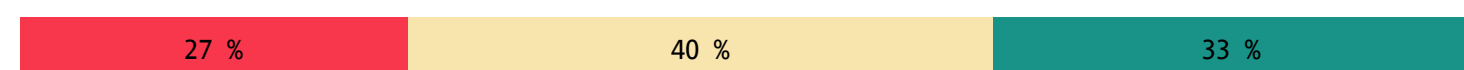
Alimentation

60

Voici votre score pour la section : Alimentation.
Le score de référence médian est : 54
Le score des employés très performants est : 64

Répartition des risques

Répartition actuelle

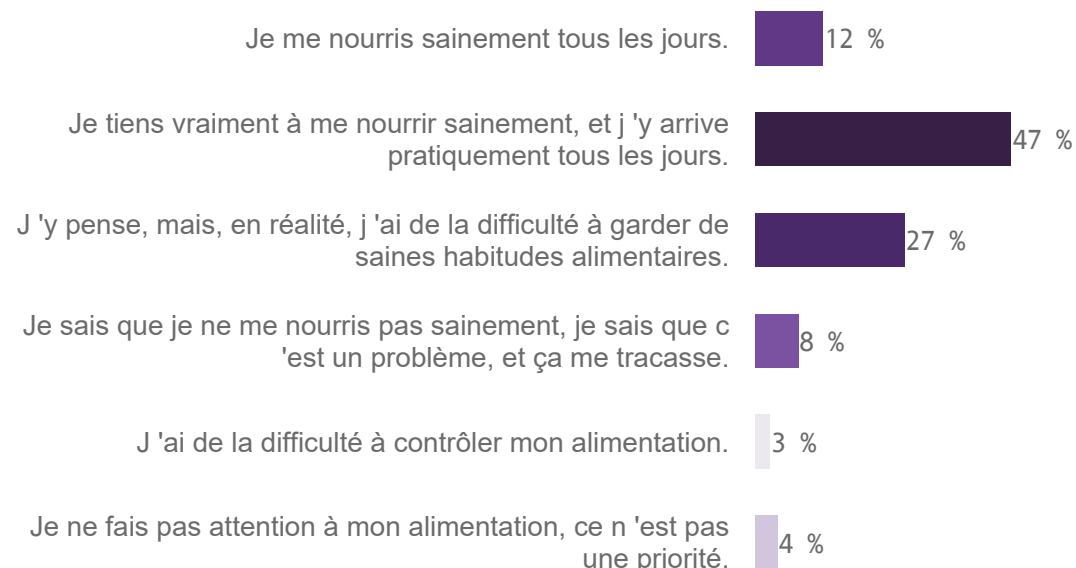


Score de référence

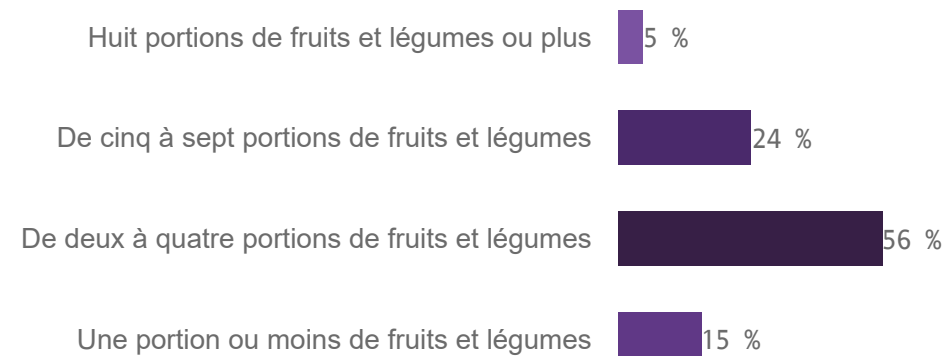


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

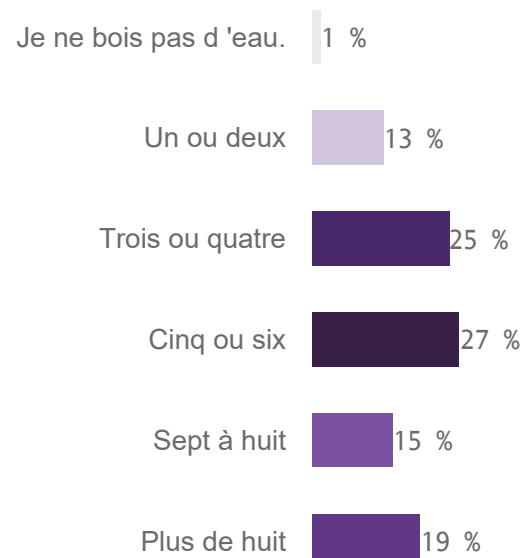
Comment décririez-vous vos habitudes alimentaires?



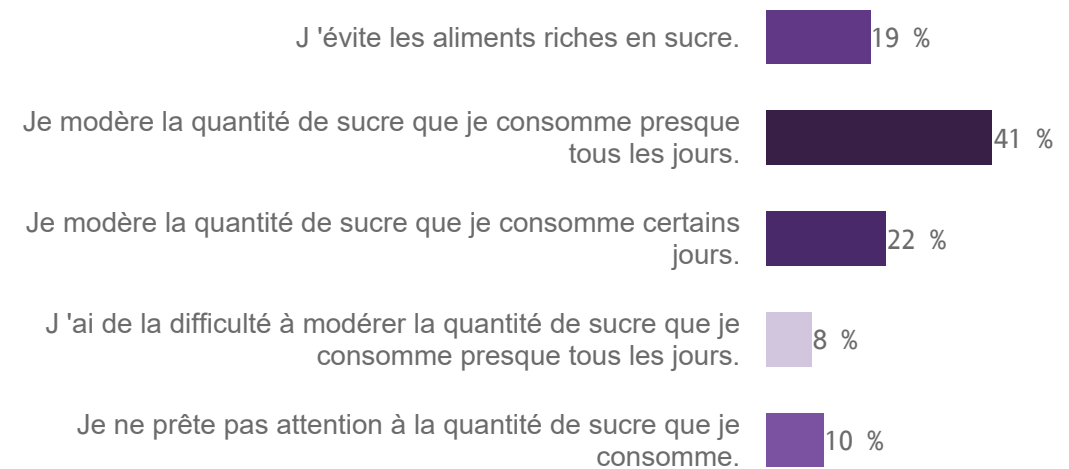
Au cours d'une journée ordinaire, combien consommez-vous de portions de fruits et de légumes?



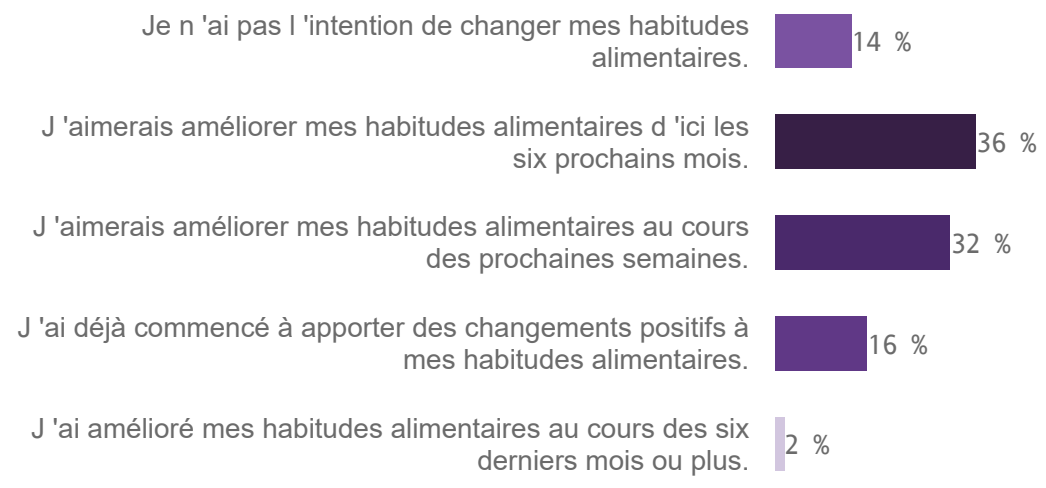
Au cours d'une journée ordinaire, combien de verres d'eau consommez-vous? Un verre contient 8 oz ou 237 ml.



Lequel de ces énoncés décrit le mieux votre consommation quotidienne de sucre?



En ce qui concerne votre alimentation, quelle évolution vous décrit le mieux?



Données biométriques

Mode de vie

Suivi médical

Activité physique

Alimentation

Sommeil

Sommeil

70

Voici votre score pour la section : Sommeil.
Le score de référence médian est : 64
Le score des employés très performants est : 74

Répartition des risques

Répartition actuelle

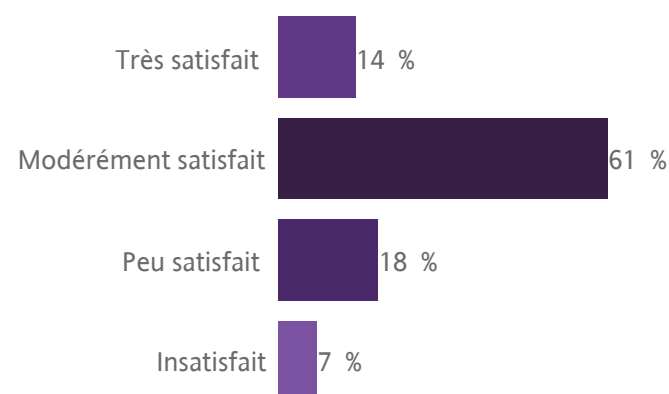


Score de référence

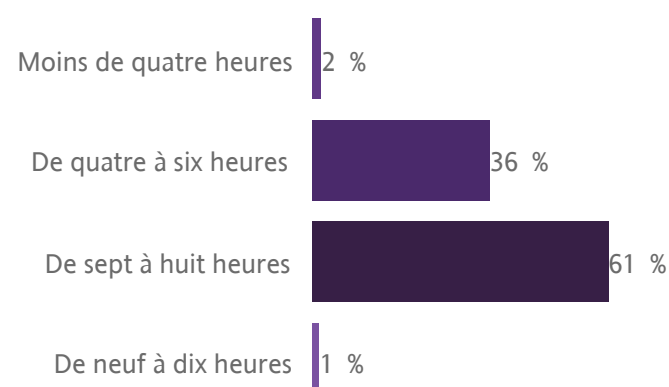


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

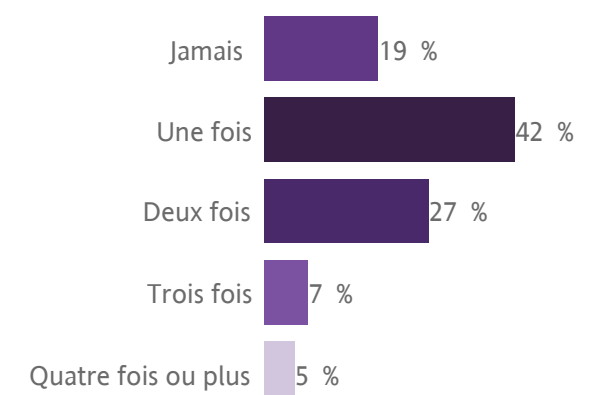
En général, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre nombre d'heures de sommeil chaque nuit?



Au cours d'une nuit ordinaire, combien d'heures dormez-vous?



Au cours d'une nuit de sommeil ordinaire, combien de fois vous réveillez-vous?



Score du pilier Sociale
(2021-05-01 au 2021-12-31)

69

Voici votre score pour la santé sociale.
Le score de référence médian est : 68
Le score des employés très performants est : 79

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétante ■ Précaire ■ Acceptable ■ Optimale

Relations

Équilibre travail-vie personnelle

Expérience professionnelle

Stress perçu

Sécurité physique

Productivité

Assiduité

Résultats en milieu de travail

Relations

75

Voici votre score pour la section : Relations.
Le score de référence médian est : 69
Le score des employés très performants est : 82

Répartition des risques

Répartition actuelle

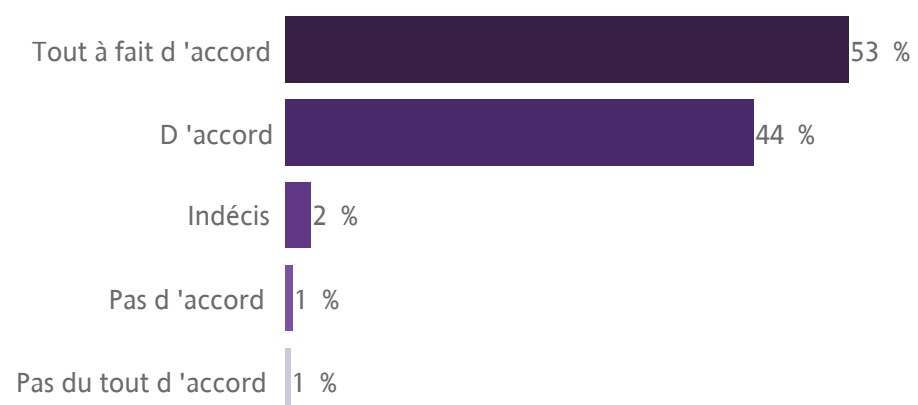


Score de référence

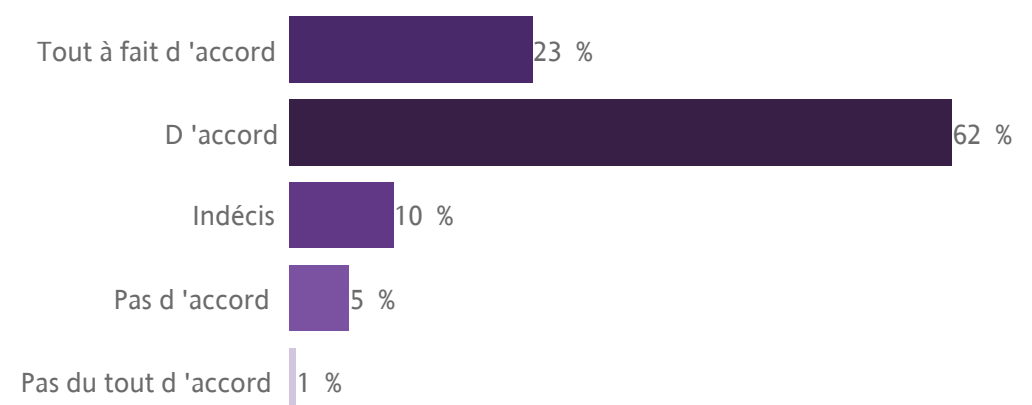


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

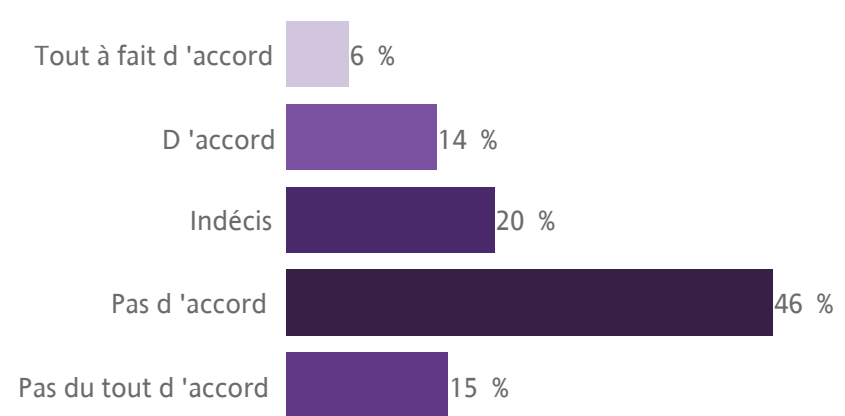
Je suis entouré de gens qui tiennent à moi à l'extérieur du travail.



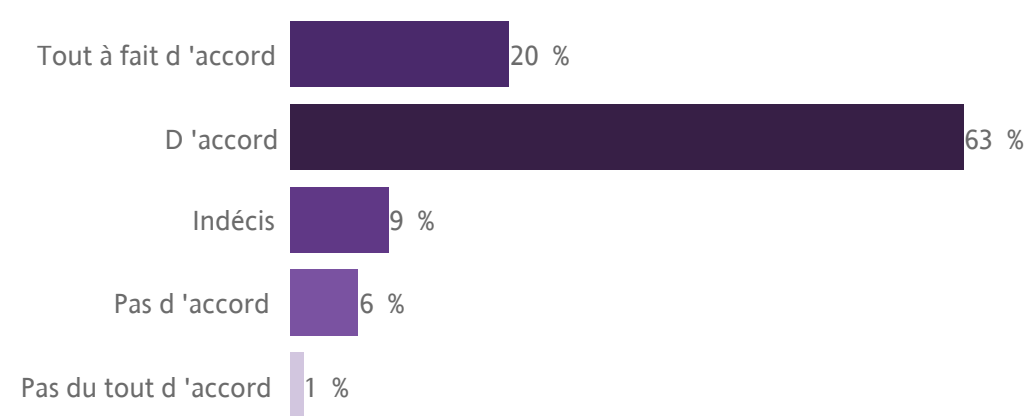
J'entretiens des relations solides et saines au travail.



Je me sens souvent seul.



En général, je suis satisfait de la qualité de mes relations personnelles.



Relations

Équilibre travail-vie personnelle

Expérience professionnelle

Stress perçu

Sécurité physique

Productivité

Assiduité

Résultats en milieu de travail

Équilibre travail-vie personnelle

66

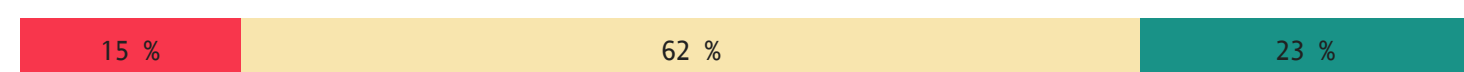
Voici votre score pour la section : Équilibre travail-vie personnelle.

Le score de référence médian est : 65

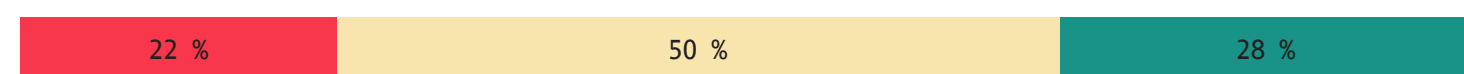
Le score des employés très performants est : 78

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence

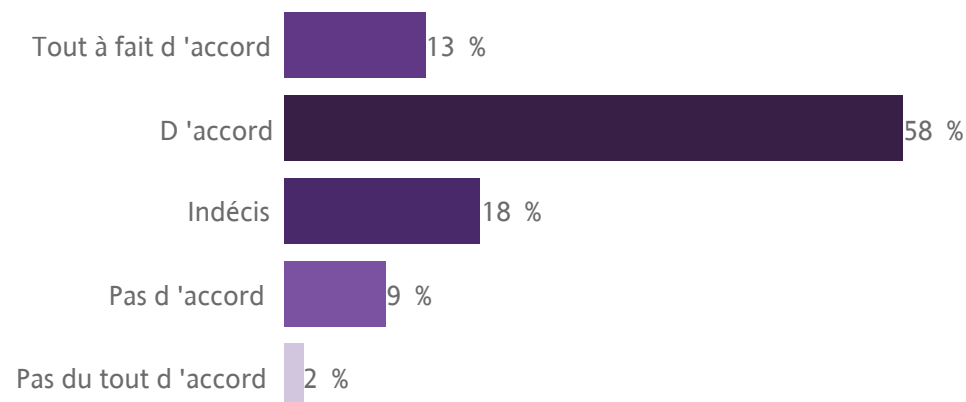


■ À risque

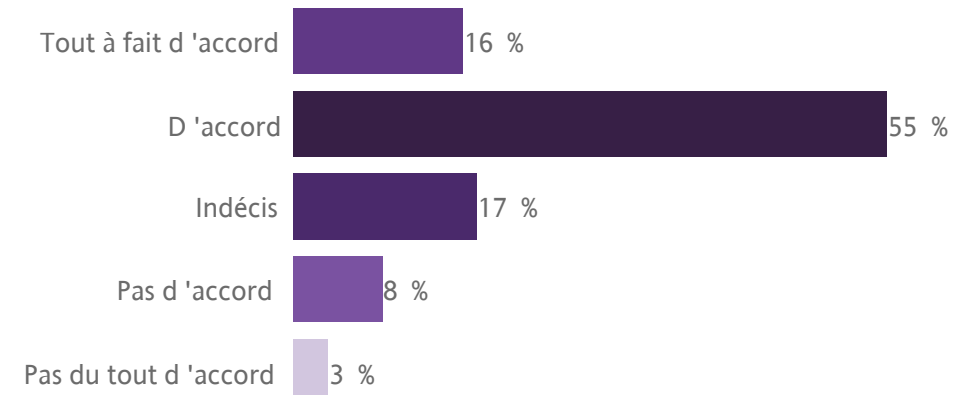
■ Inquiétant/Précaire

■ Acceptable/Optimale

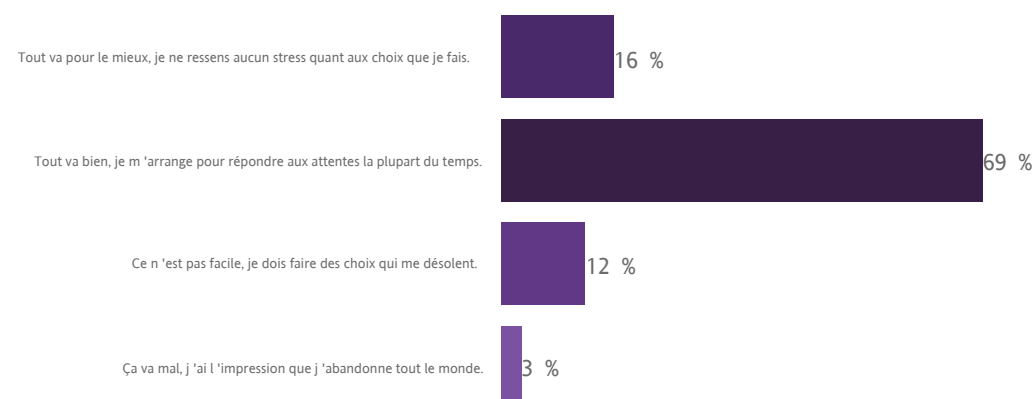
Je réussis à concilier les exigences de ma vie professionnelle et celles de ma vie personnelle.



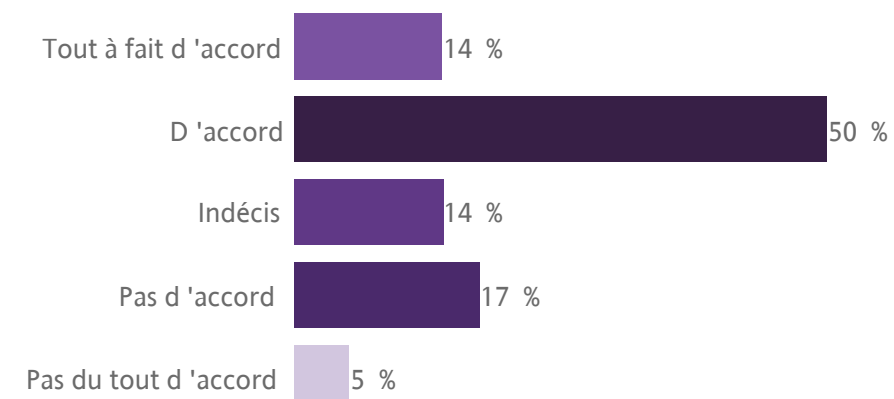
Je suis satisfait des politiques et pratiques en matière d'équilibre travail-vie personnelle de mon employeur (p. ex., souplesse au travail pour répondre à des exigences personnelles).



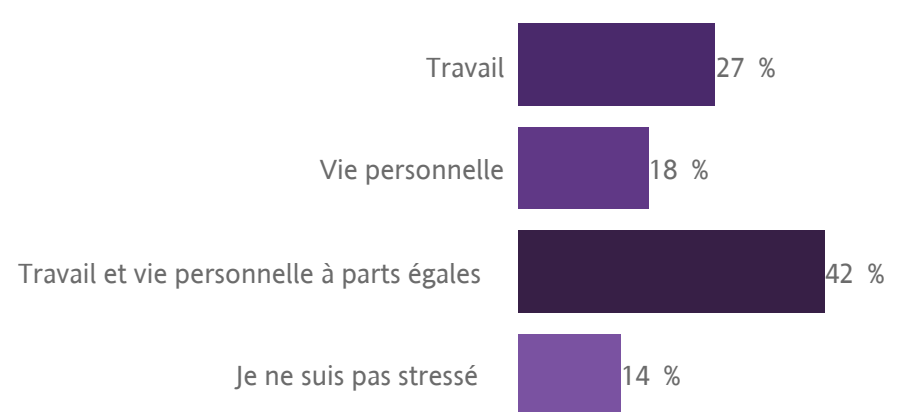
Parmi les énoncés suivants, lequel décrit le mieux la manière dont vous conciliez votre vie professionnelle et votre vie personnelle?



Mon horaire de travail est souple (p. ex., heures flexibles, possibilité de modifier mon horaire de travail).



Quelle est votre principale source de stress?



Expérience professionnelle

68

Voici votre score pour la section : Expérience professionnelle.
Le score de référence médian est : 64
Le score des employés très performants est : 73

Répartition des risques

Répartition actuelle

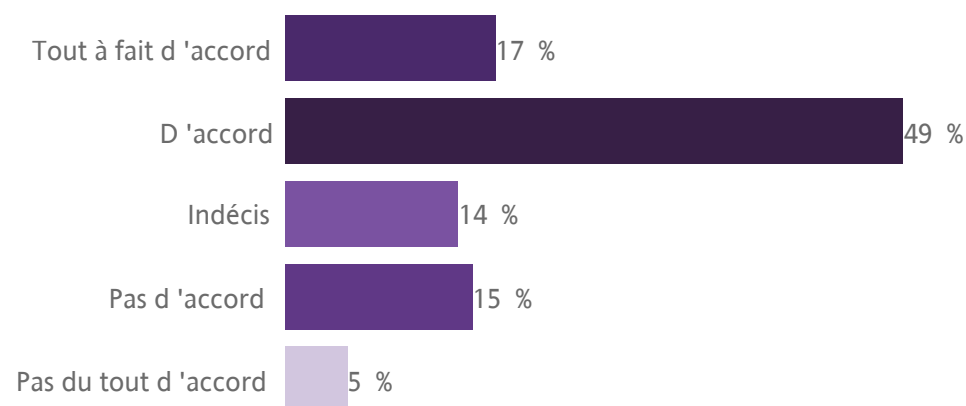


Score de référence

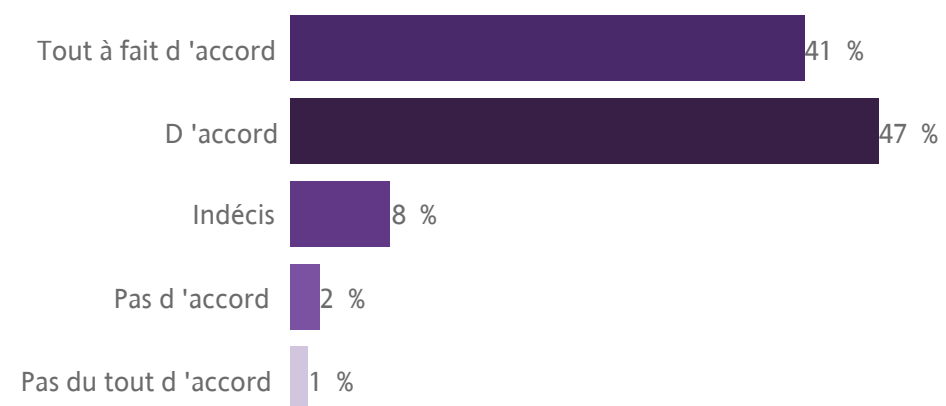


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

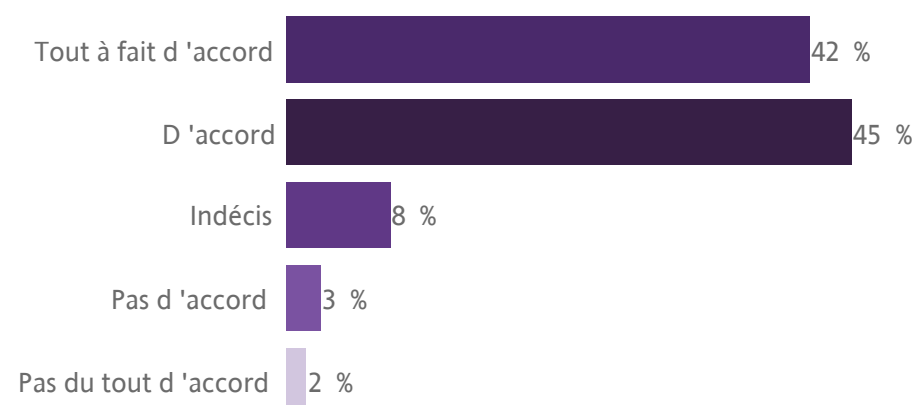
À mon poste actuel, je sais que l'organisation tire parti de toutes mes capacités.



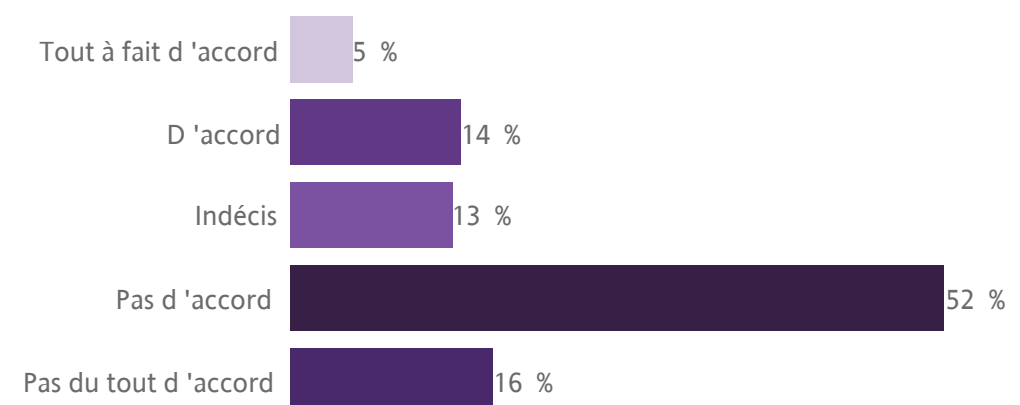
J'éprouve de la fierté à travailler pour cette organisation.



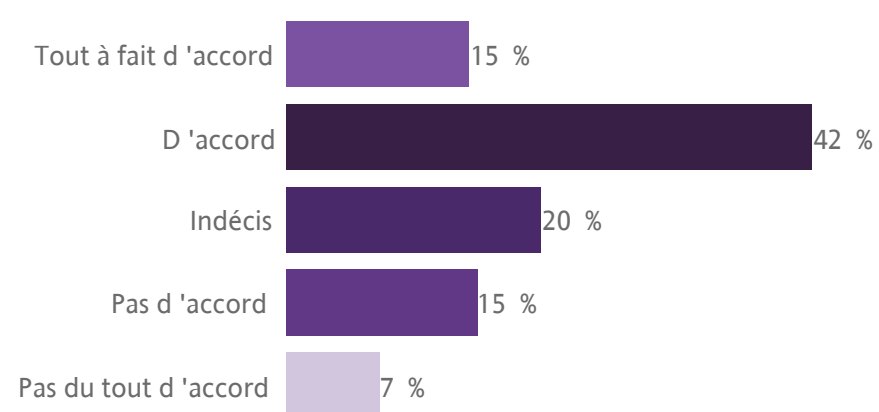
Je recommanderais cette organisation comme un endroit agréable où travailler.



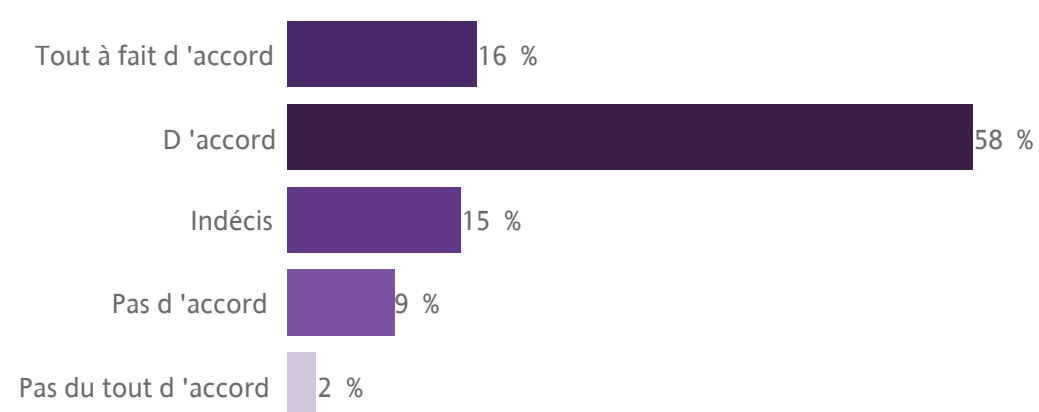
Les attentes que mon supérieur immédiat a envers moi ne sont pas claires.



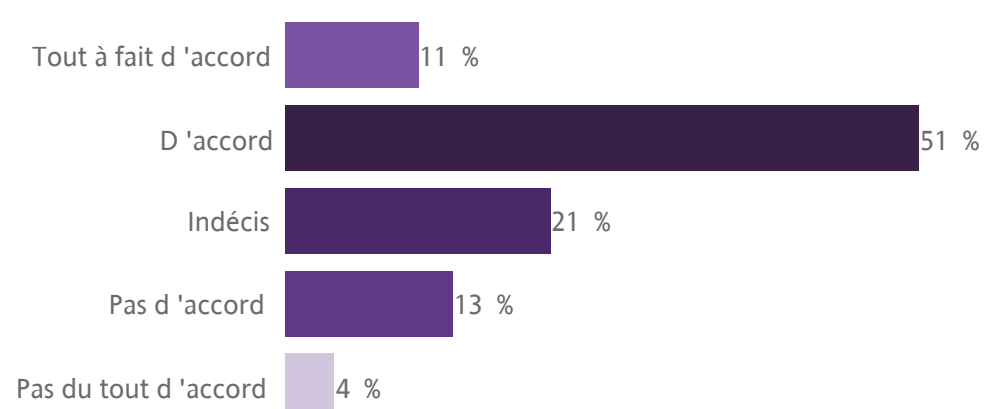
Il y a de bonnes possibilités d'avancement professionnel à l'interne ici.



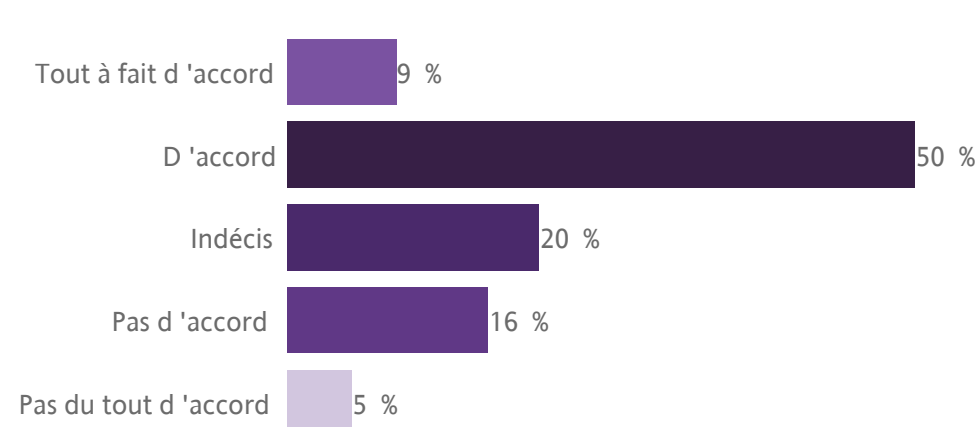
On me donne fréquemment la possibilité de participer à des activités de formation et de perfectionnement pertinentes.



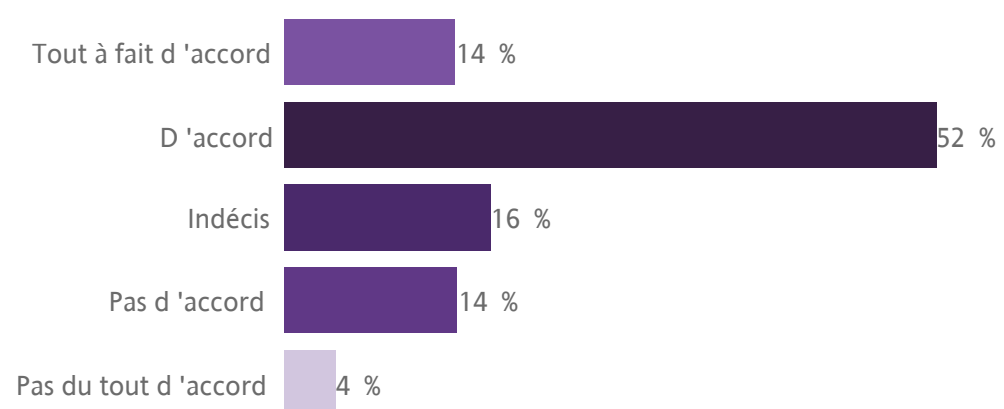
Je me sens reconnu pour ma ou mes contributions à mon organisation.



La reconnaissance ou les récompenses qui me sont accordées sont directement liées à mon rendement au travail (p. ex., atteinte d'objectifs).



Mon supérieur immédiat m'accorde des récompenses adéquates qui ne sont pas monétaires (p. ex., éloges, commentaires positifs) pour mon travail.





Stress perçu

66

Voici votre score pour la section : Stress perçu.
Le score de référence médian est : 67
Le score des employés très performants est : 77

Répartition des risques

Répartition actuelle

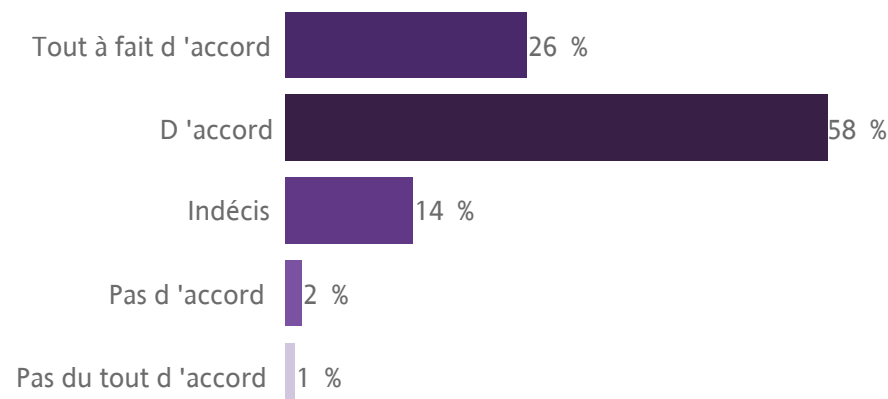


Score de référence

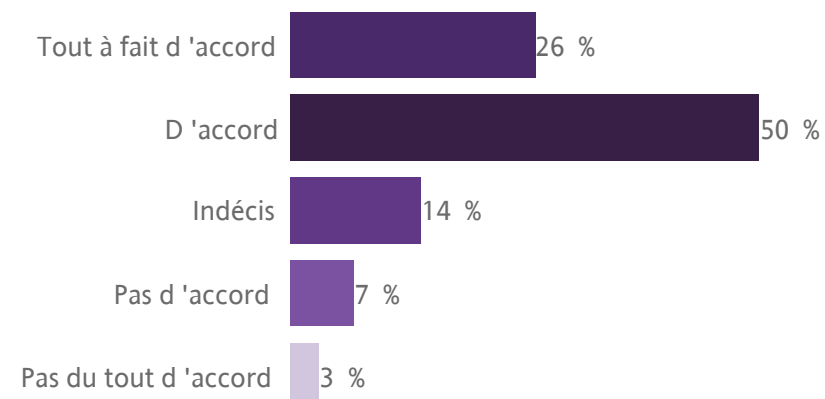


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

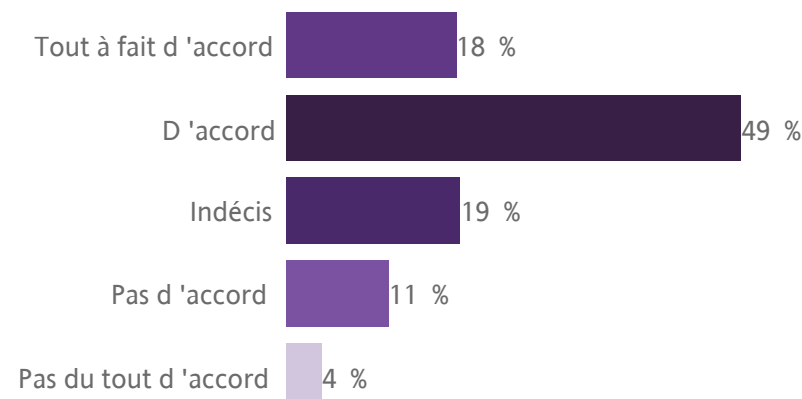
Cette organisation offre des ressources de soutien adéquates afin d'aider les employés à gérer leur stress (p. ex., programme d'aide aux employés et à la famille [PAEF] et programme d'avantages sociaux).



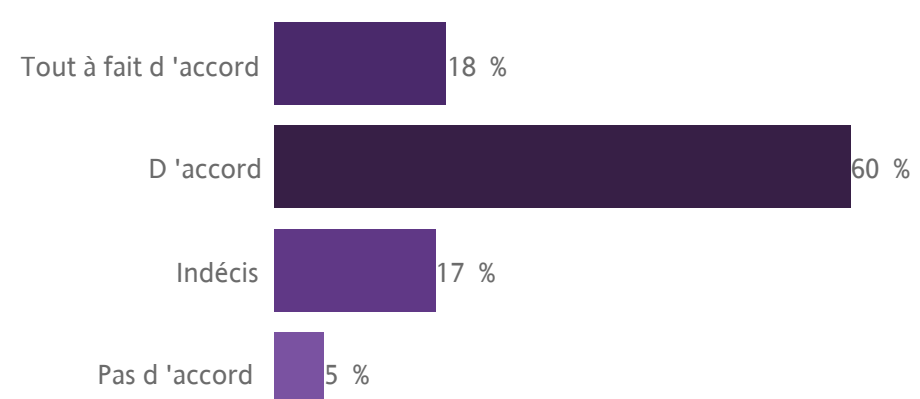
La haute direction tient à assurer la sécurité psychologique des employés (p. ex., aucune tolérance pour l'intimidation et le harcèlement).



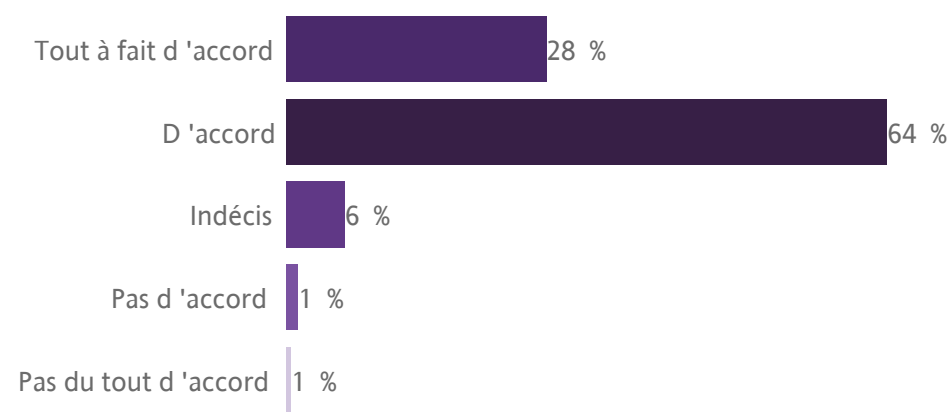
Si j'en ai besoin, je me sens à l'aise de parler de mon stress au travail à mon supérieur immédiat.



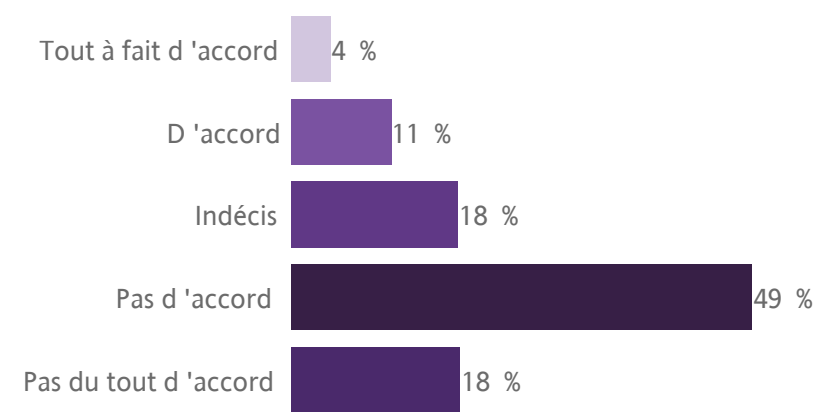
La haute direction a adopté des pratiques et des comportements commerciaux qui nous permettent de tenir les promesses que nous faisons à ceux que nous servons.



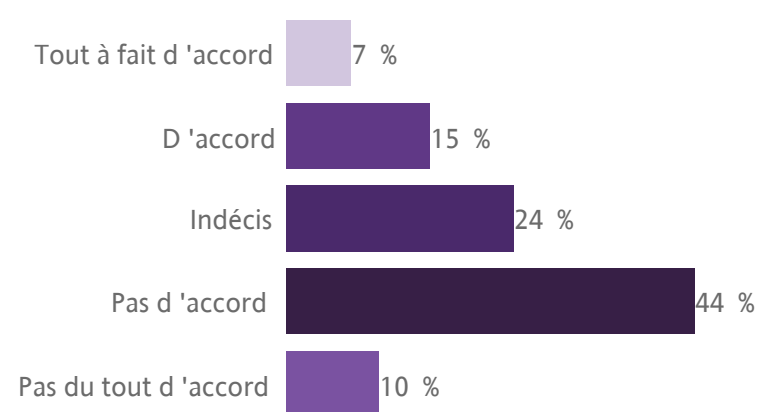
Mes interactions avec mes pairs sont positives



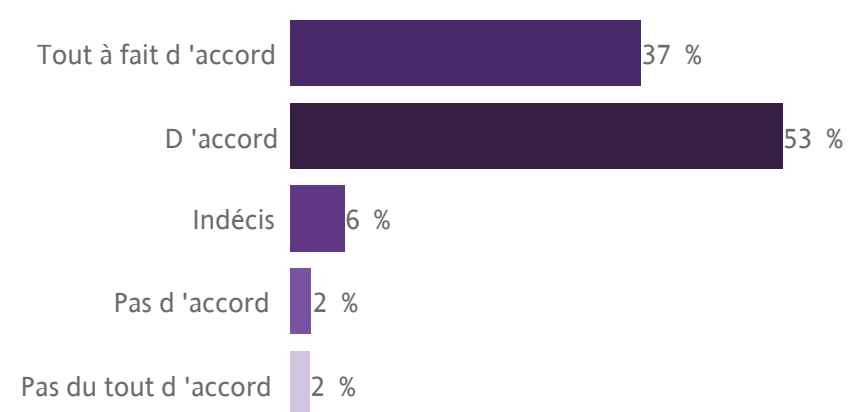
Il y a un problème de confiance entre les employés et mon supérieur immédiat.



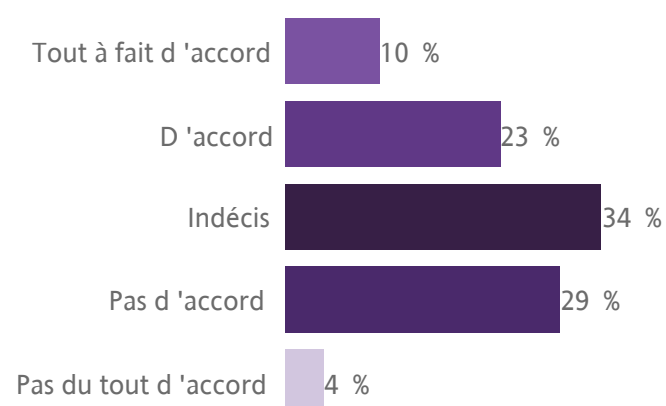
La confiance entre les employés et la haute direction pose problème.



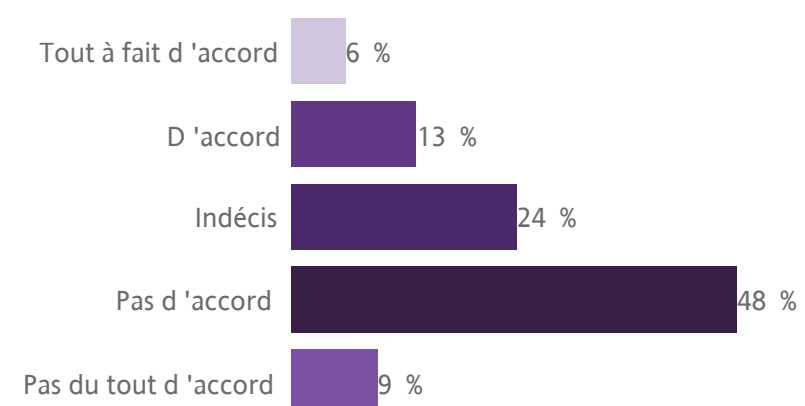
Mon supérieur immédiat me traite avec respect.



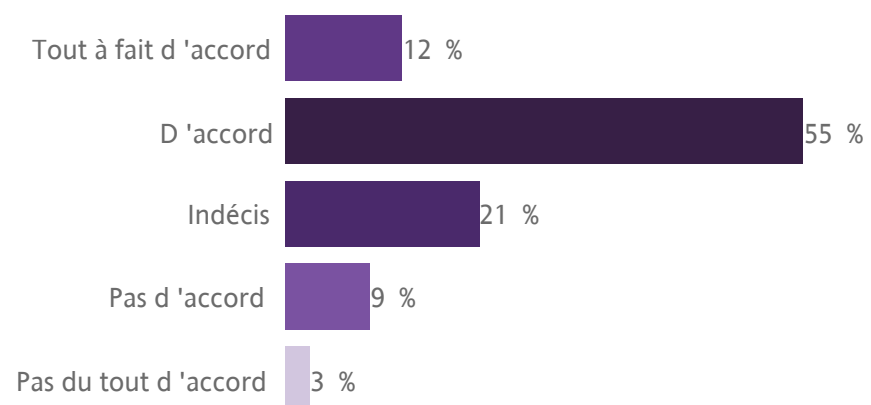
La manière dont la direction traite les personnes qui contreviennent aux règles dépend de qui elles sont.



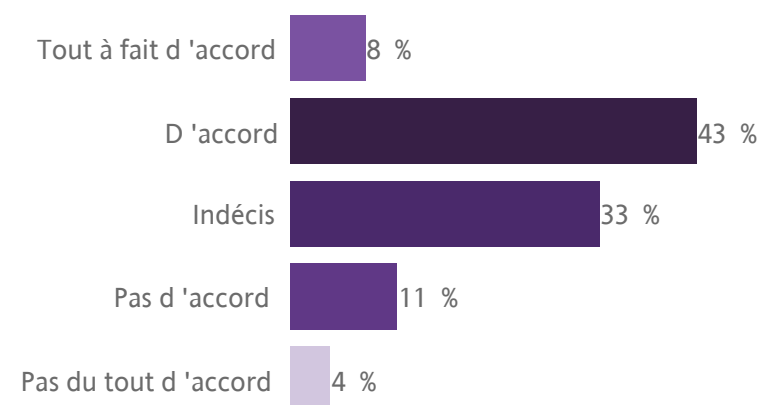
J'ai de la difficulté à comprendre en quoi les mesures prises par la haute direction nous mèneront vers la réussite.



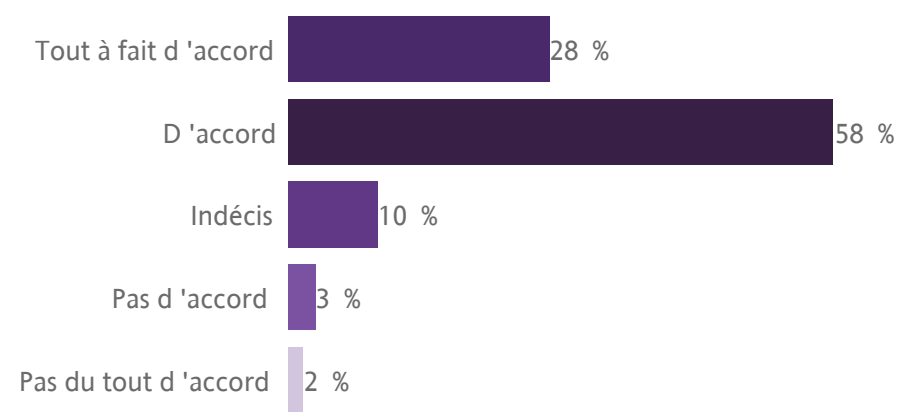
La haute direction sait bien communiquer sa vision pour notre organisation.



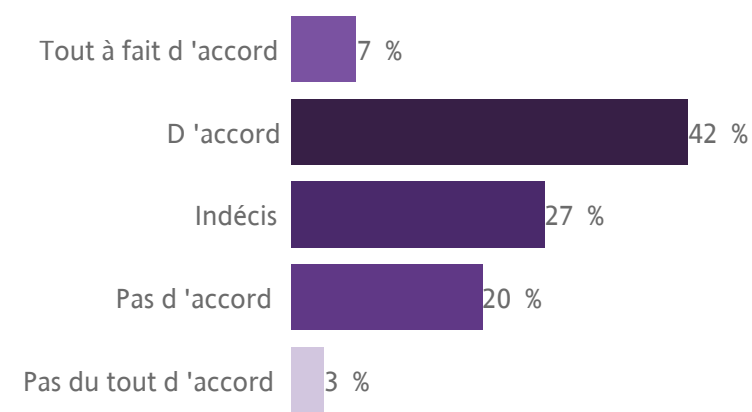
La haute direction sait bien faire accepter les changements organisationnels.



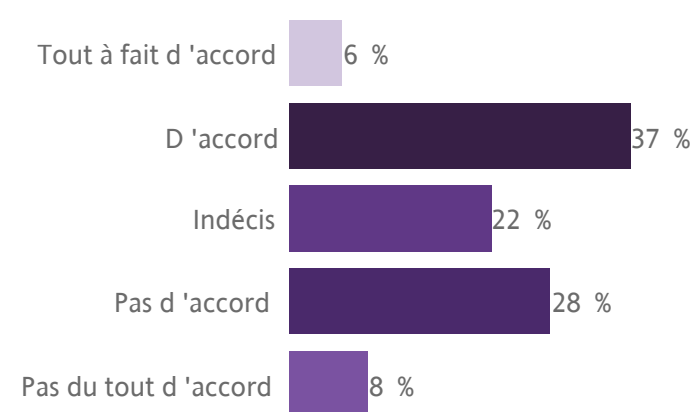
Mon lieu de travail est ouvert à la diversité et la favorise (p. ex., genre, race, ethnicité, religion, capacités, orientation sexuelle).



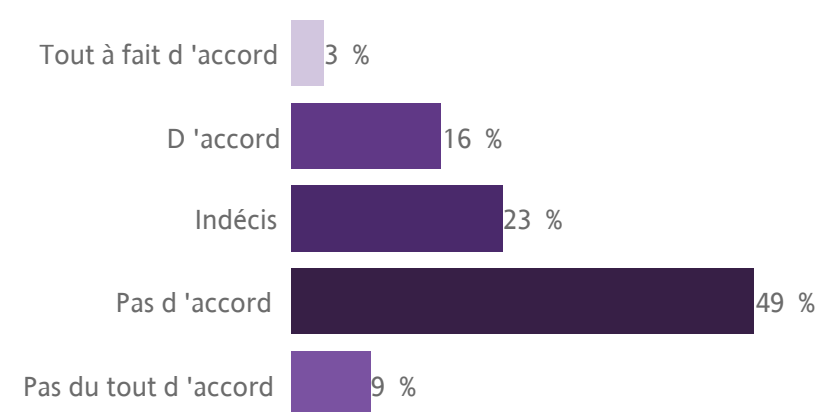
Il y a peu de conflits au travail.



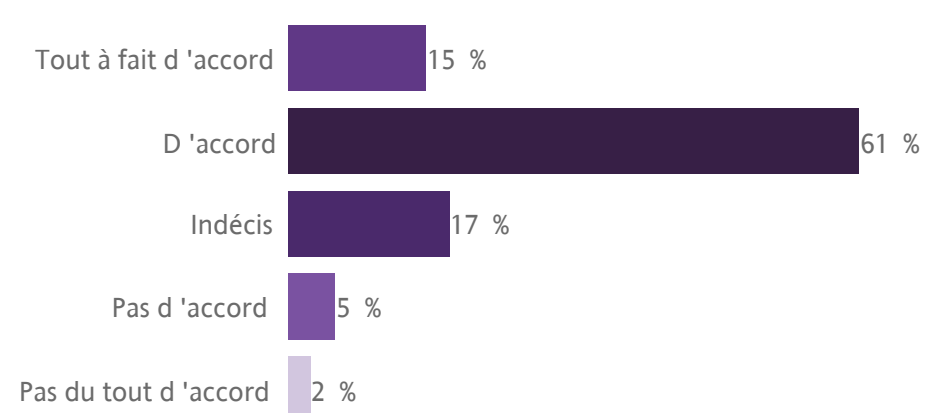
J'entends rarement les employés colporter des ragots à propos du milieu de travail.



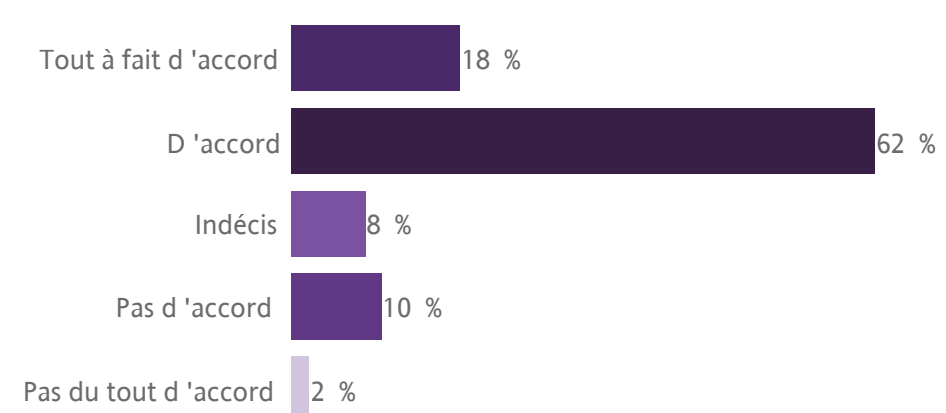
On me donne rarement l'occasion de participer aux décisions ou à la résolution des problèmes qui me concernent.



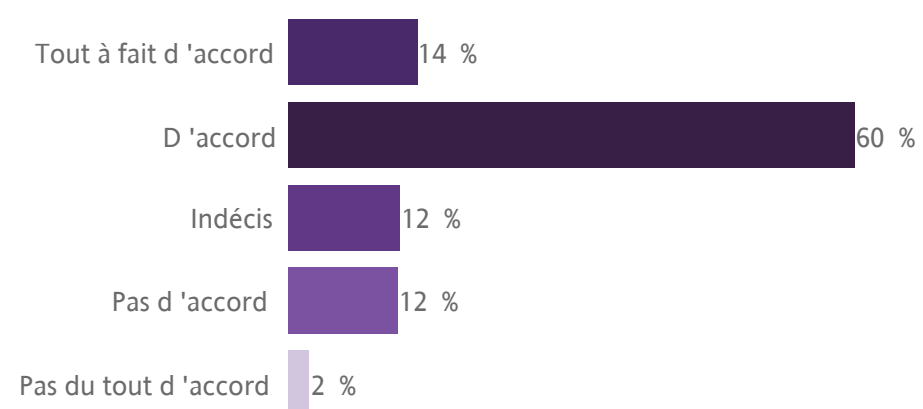
La haute direction encourage les employés à lui faire part de leurs idées.



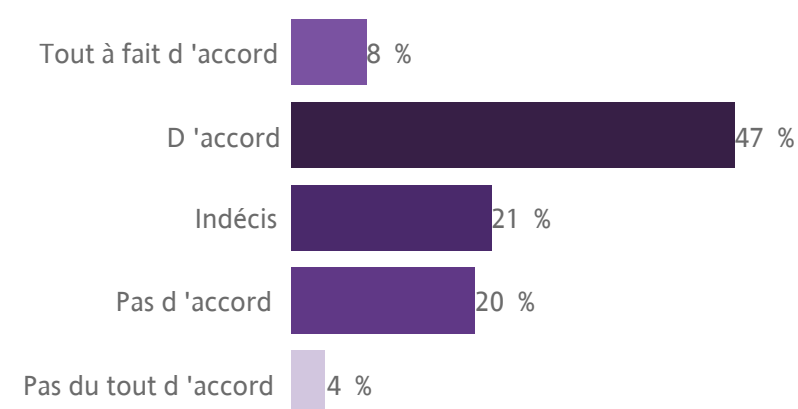
Je dispose des outils et des ressources dont j'ai besoin pour travailler efficacement (p. ex., matériel, technologie, directives, collègues).



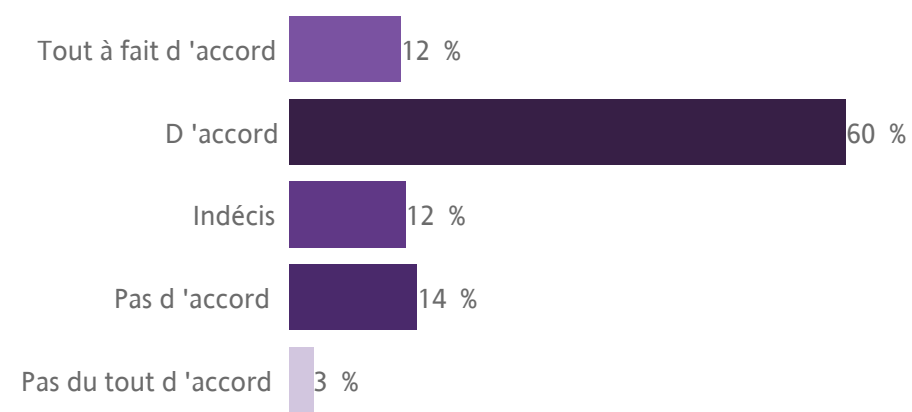
Je suis satisfait du degré de contrôle que j'ai sur mon travail.



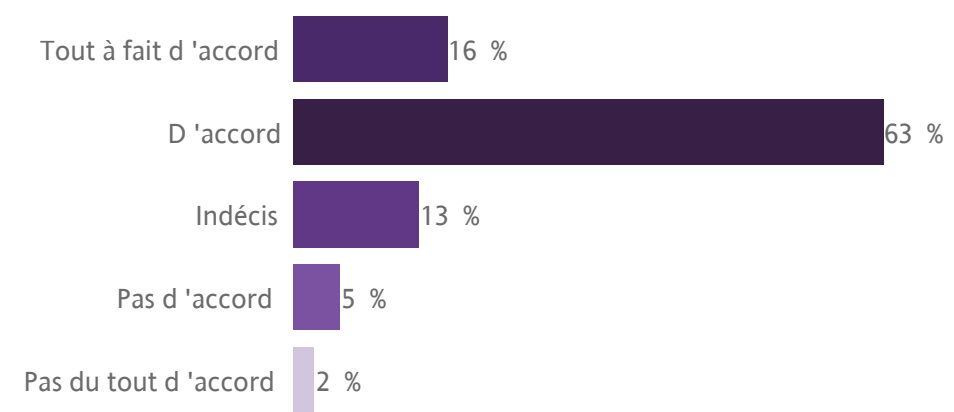
Nos méthodes de travail me permettent d'optimiser ma productivité.



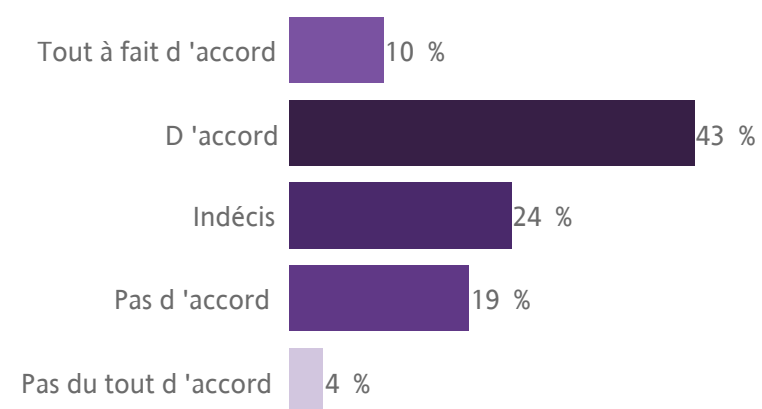
Je gère facilement toutes les exigences de mon travail.



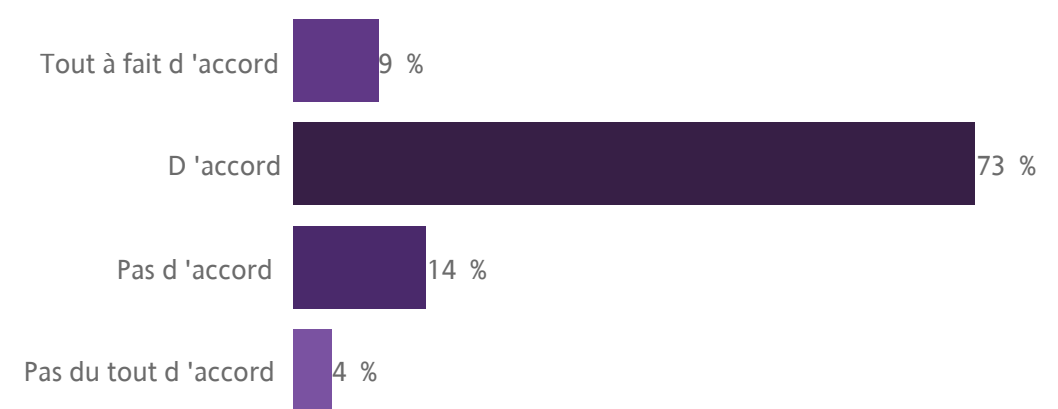
Mon supérieur immédiat s'assure que je dispose de l'information, des ressources et de l'équipement nécessaires pour bien faire mon travail.



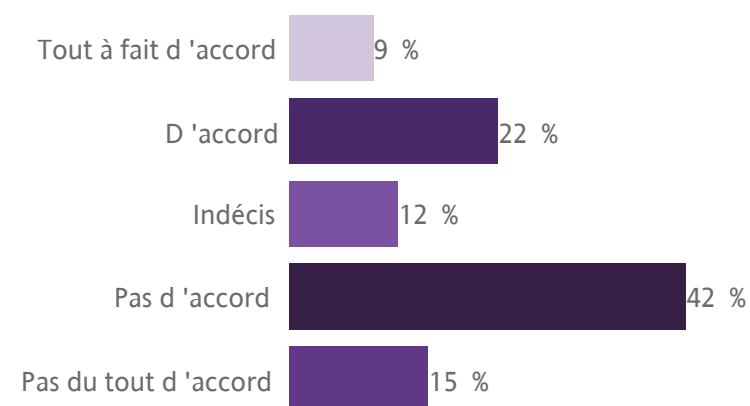
Mon supérieur immédiat me donne régulièrement un encadrement utile.



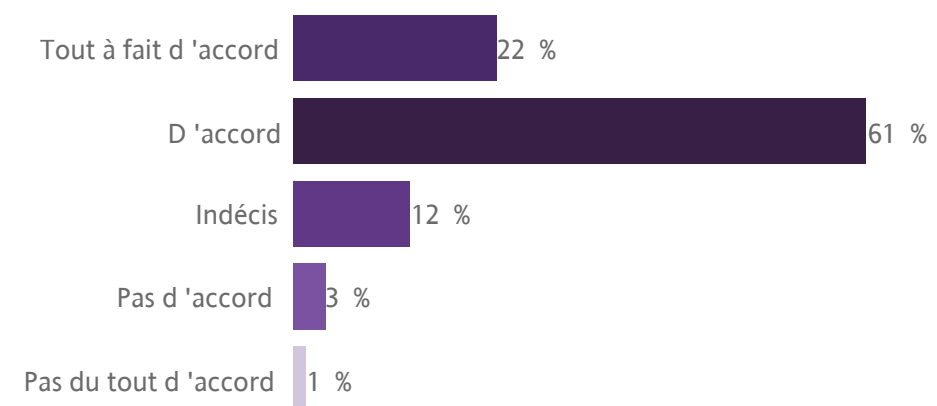
Le processus de communication de notre organisation est efficient et efficace.



Après une conversation au travail, il m'est arrivé d'avoir l'impression d'être traité injustement, ou de me sentir gêné ou même intimidé.



Je travaille dans un milieu respectueux.



Relations

Équilibre travail-vie personnelle

Expérience professionnelle

Stress perçu

Sécurité physique

Productivité

Assiduité

Résultats en milieu de travail

Sécurité physique

78

Voici votre score pour la section : Sécurité physique.
Le score de référence médian est : 74
Le score des employés très performants est : 83

Répartition des risques

Répartition actuelle

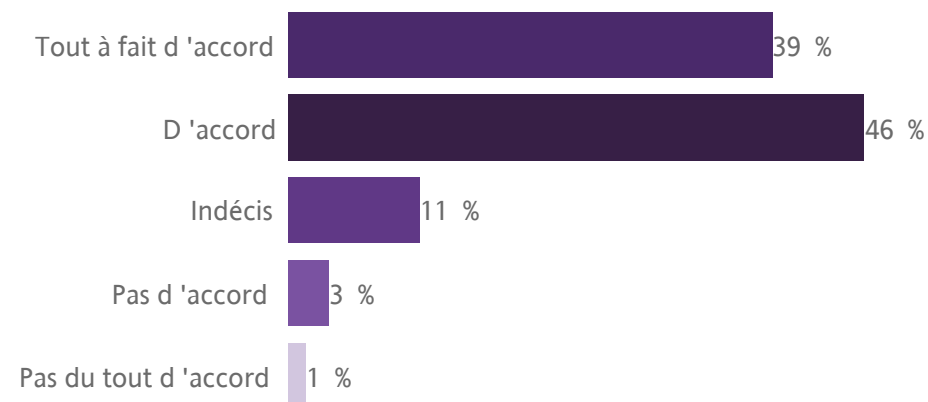


Score de référence

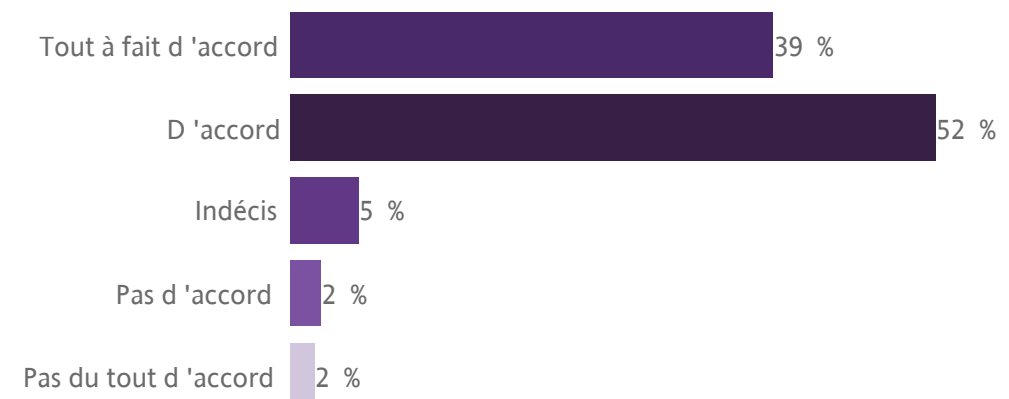


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

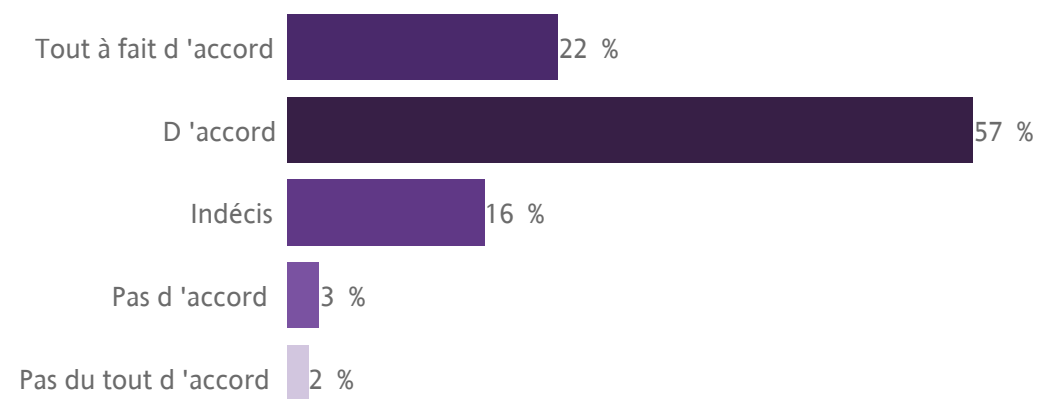
Mon organisation accorde à la sécurité des employés autant, sinon plus, de valeur qu'à son propre rendement.



Je peux signaler les problèmes ou les préoccupations en matière de sécurité sans craindre d'être blâmé ou de faire l'objet de mesures disciplinaires.



La direction examine périodiquement toutes les procédures et les pratiques afin d'optimiser la sécurité des employés.



Relations

Équilibre travail-vie personnelle

Expérience professionnelle

Stress perçu

Sécurité physique

Productivité

Assiduité

Résultats en milieu de travail

Productivité

78

Voici votre score pour la section : Productivité.
Le score de référence médian est : 72
Le score des employés très performants est : 85

Répartition des risques

Répartition actuelle

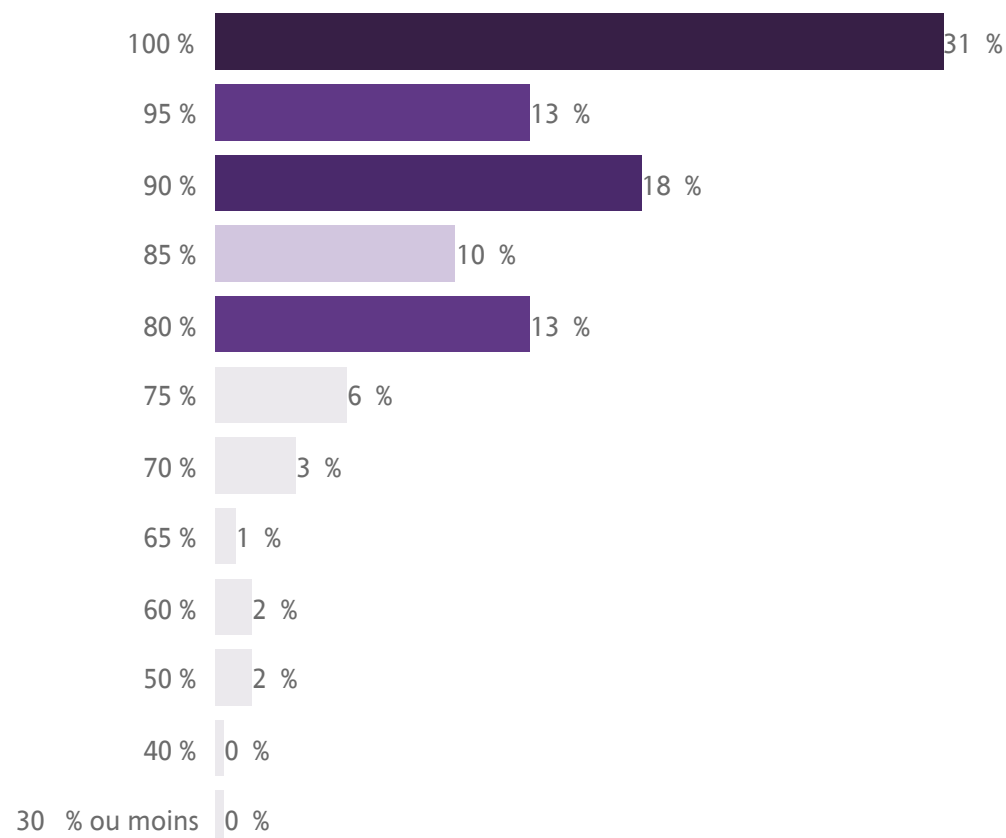


Score de référence

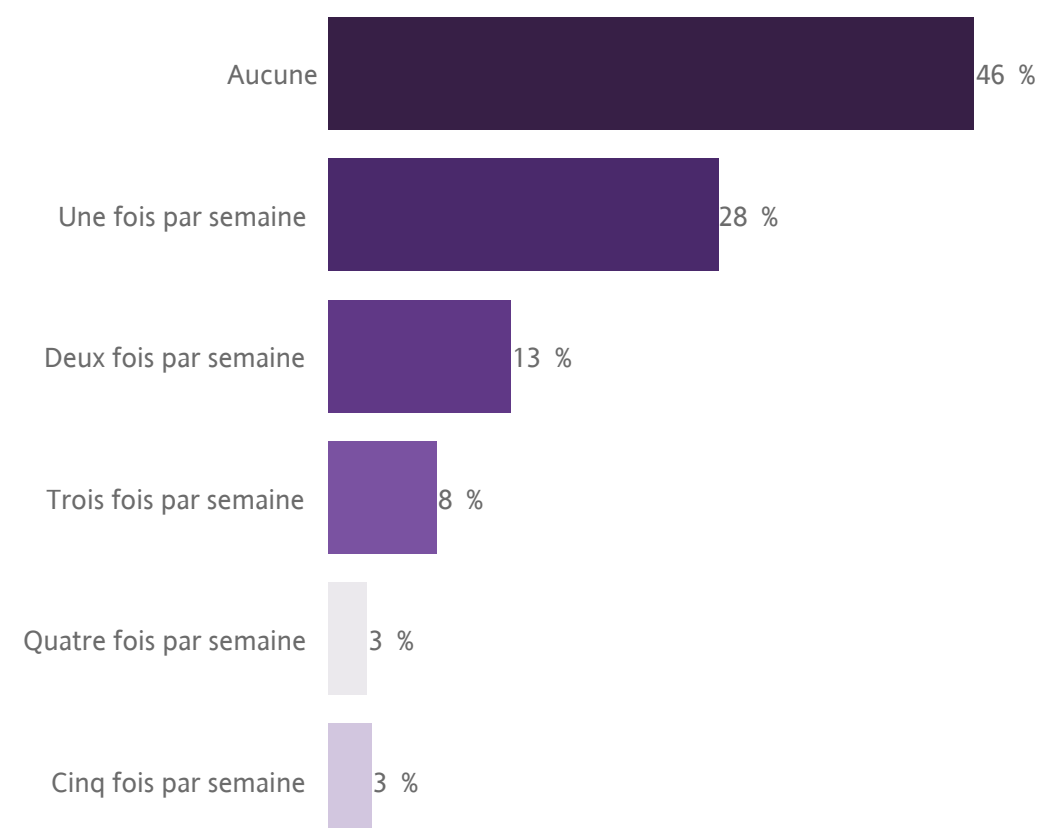


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

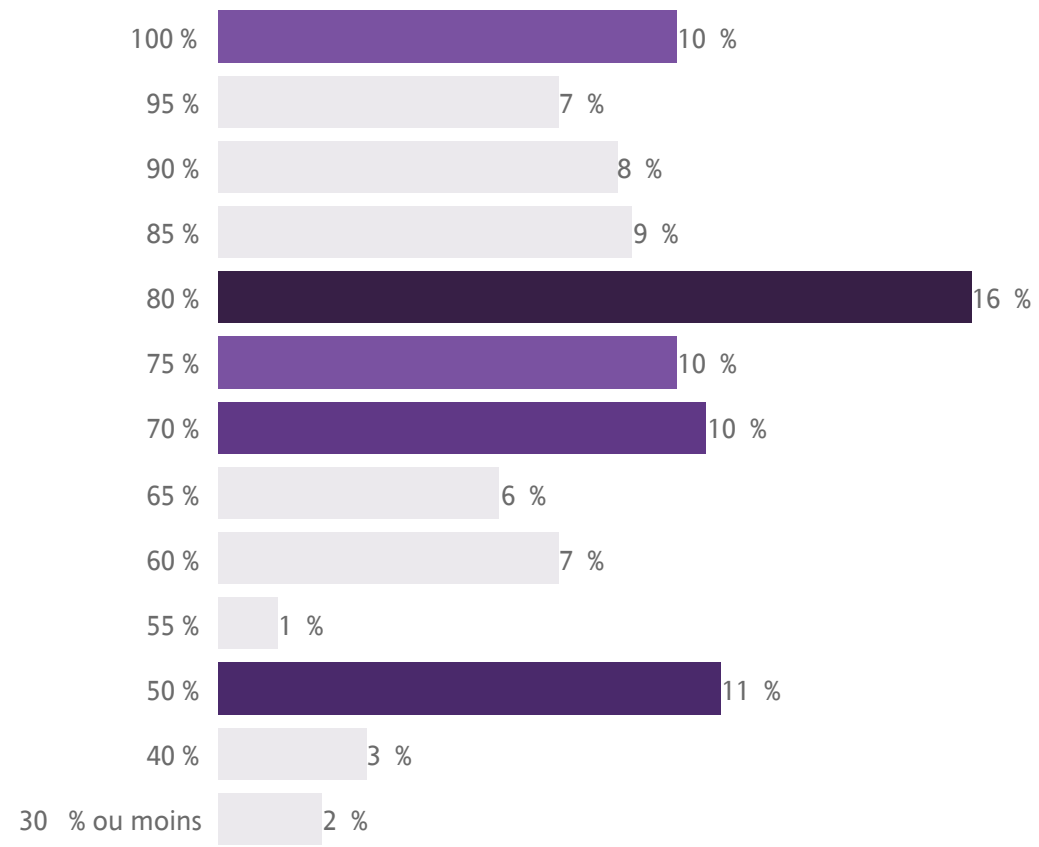
Au cours d'une journée normale, quel niveau d'énergie consacrez-vous au travail?



Au cours d'une semaine normale, combien de fois vous rendez-vous au travail même si vous ne vous sentez pas bien (physiquement ou psychologiquement)?



Si vous vous rendez au travail même en ne vous sentant pas bien (physiquement ou psychologiquement), quel pourcentage de votre énergie y consacrez-vous?



Relations

Équilibre travail-vie
personnelle

Expérience
professionnelle

Stress perçu

Sécurité physique

Productivité

Assiduité

Résultats en milieu
de travail

Assiduité

80

Voici votre score pour la section : Assiduité.
Le score de référence médian est : 73.
Le score des employés très performants est : 85

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

À part les congés annuels ou planifiés, combien de jours de travail avez-vous manqués au total l'an dernier en raison d'une maladie (p. ex., maladie, blessure, chirurgie, etc.)?



- Relations
- Équilibre travail-vie personnelle
- Expérience professionnelle
- Stress perçu
- Sécurité physique
- Productivité
- Assiduité
- Résultats en milieu de travail**

Résultats en milieu de travail

72

Voici votre score pour la section : Résultats en milieu de travail.
Le score de référence médian est : 66.
Le score des employés très performants est : 78

Répartition des risques

Répartition actuelle

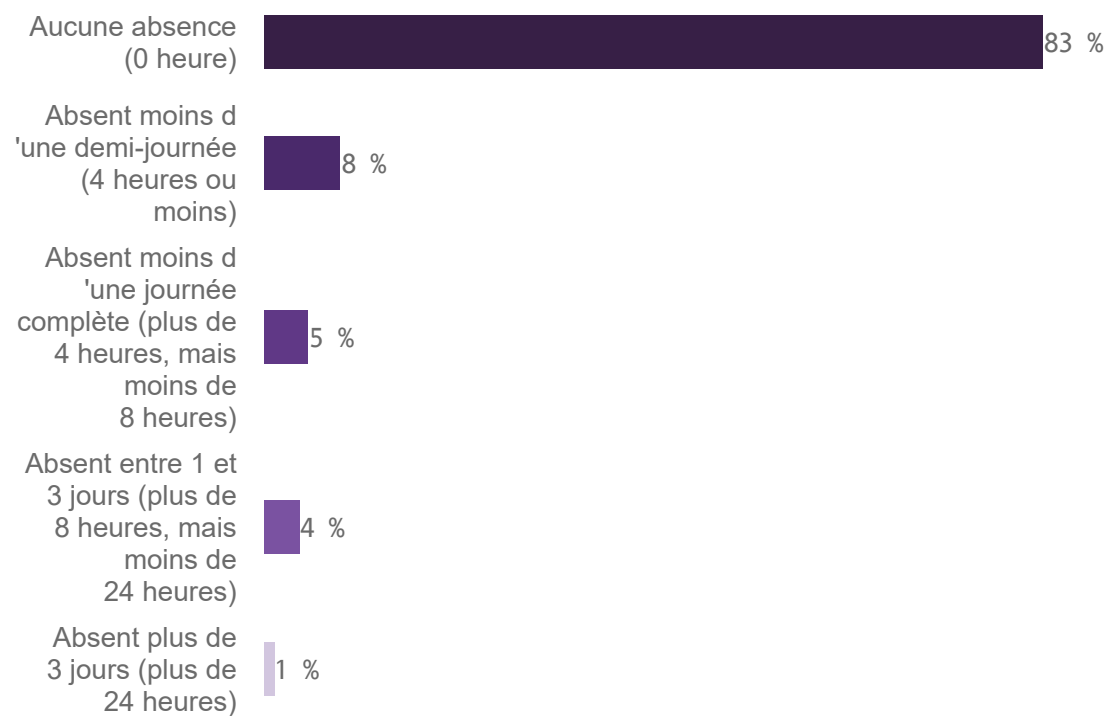


Score de référence

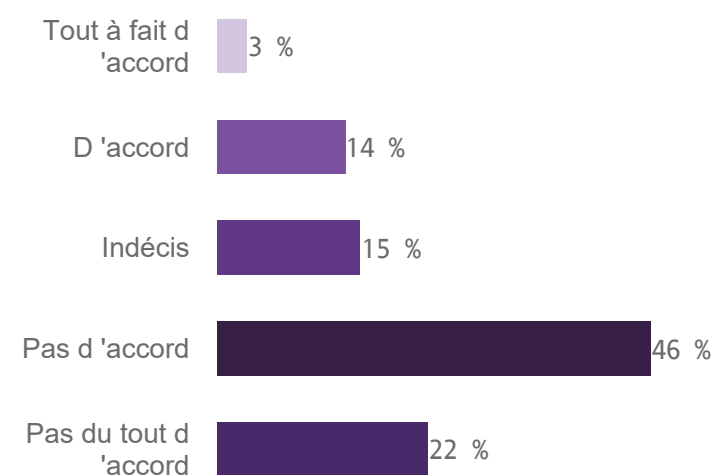


■ À risque ■ Inquietant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

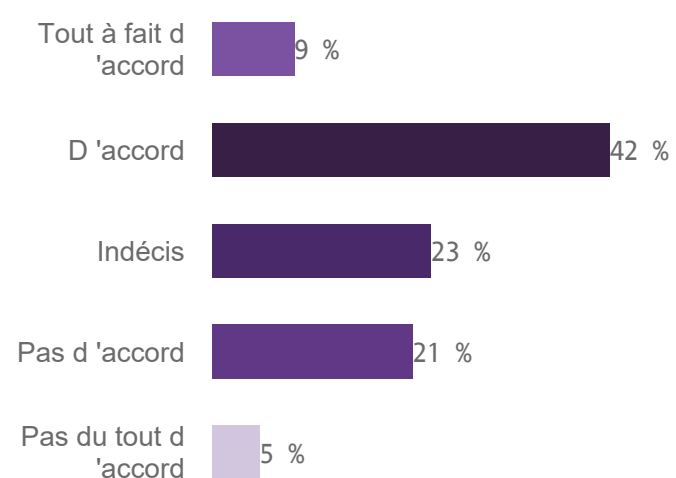
Pour les 30 derniers jours, additionnez le nombre d'heures de travail que vous avez manquées en raison de votre problème personnel. Tenez compte des jours complets de huit heures et des jours partiels où vous êtes arrivé en retard ou parti tôt.



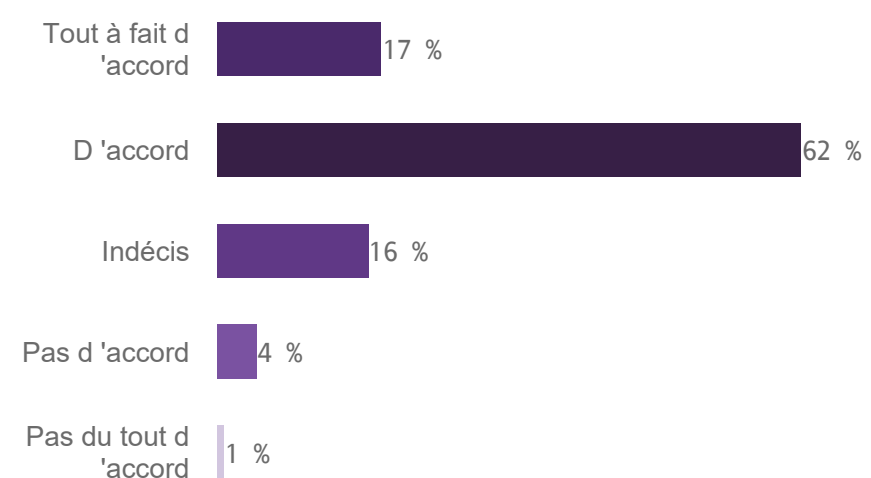
Les problèmes personnels m'empêchent de me concentrer sur mon travail.



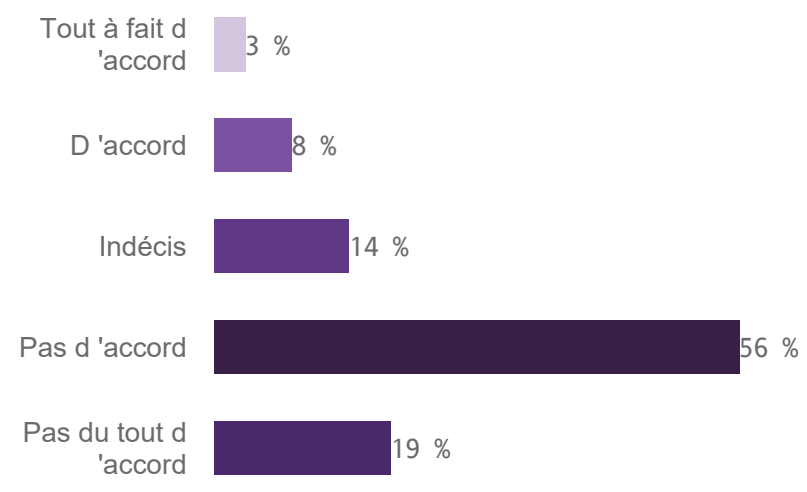
J'ai souvent hâte d'arriver au travail pour commencer ma journée.



Jusqu'à maintenant, ma vie semble aller très bien.



J'angoisse à l'idée d'aller travailler.



Score du pilier Financière
(2021-05-01 au 2021-12-31)

77

Voici votre score pour la santé financière.
Le score de référence médian est : 71
Le score des employés très performants est : 85

Répartition des risques

Répartition actuelle

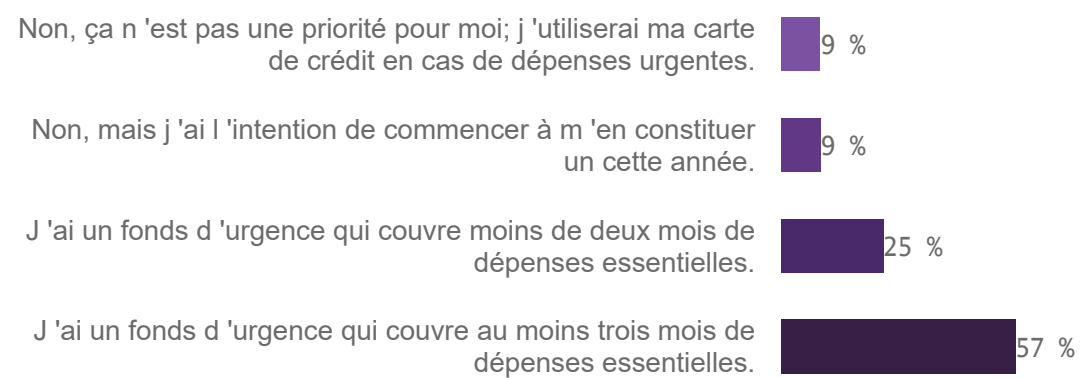


Score de référence

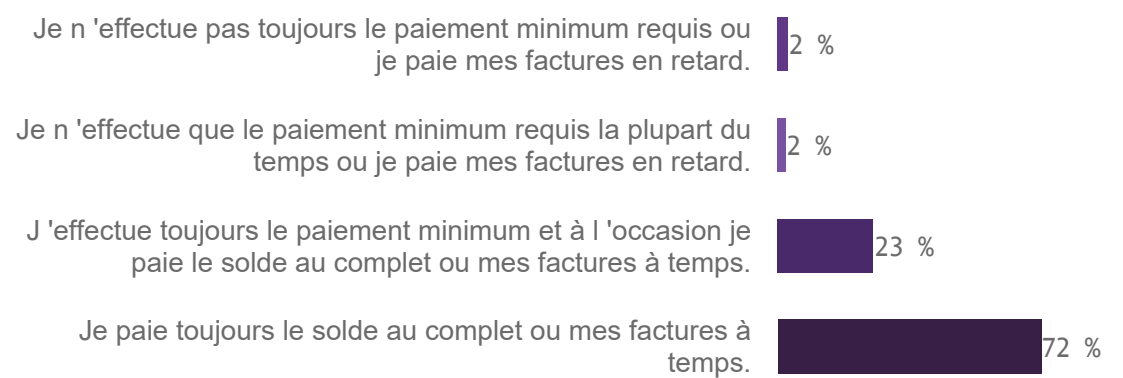


■ À risque ■ Inquiétante ■ Précaire ■ Acceptable ■ Optimale

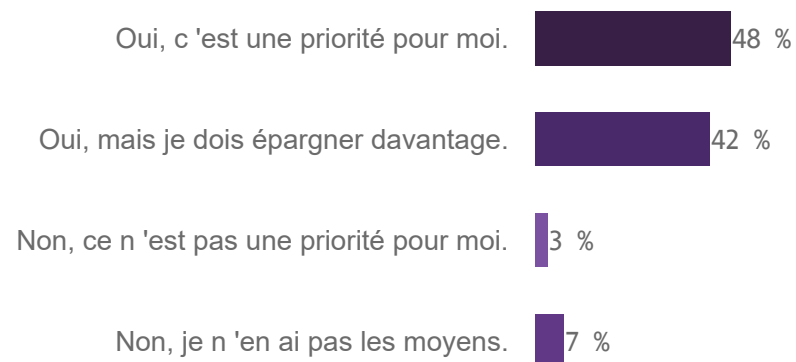
Disposez-vous d'un fonds d'urgence pour couvrir les dépenses essentielles?



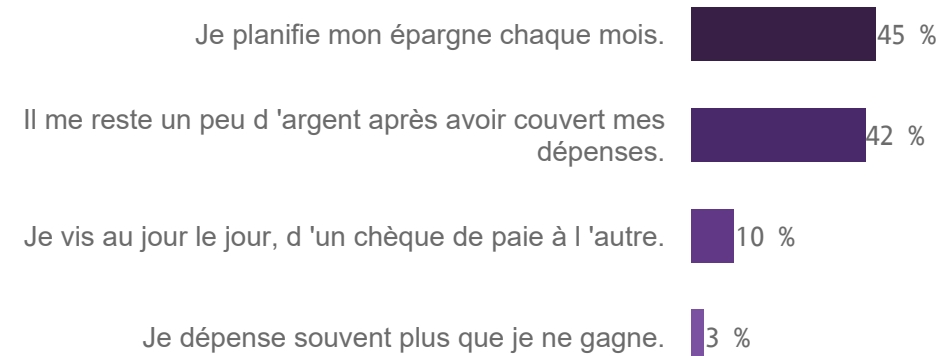
Comment décririez-vous votre approche à l'égard du paiement du solde de cartes de crédit et des autres factures?



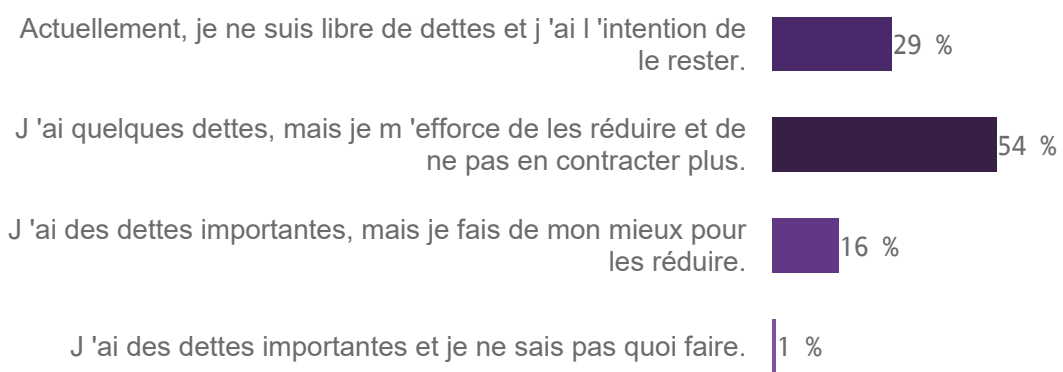
Épargnez-vous pour la retraite ou à d'autres fins sur une base régulière?



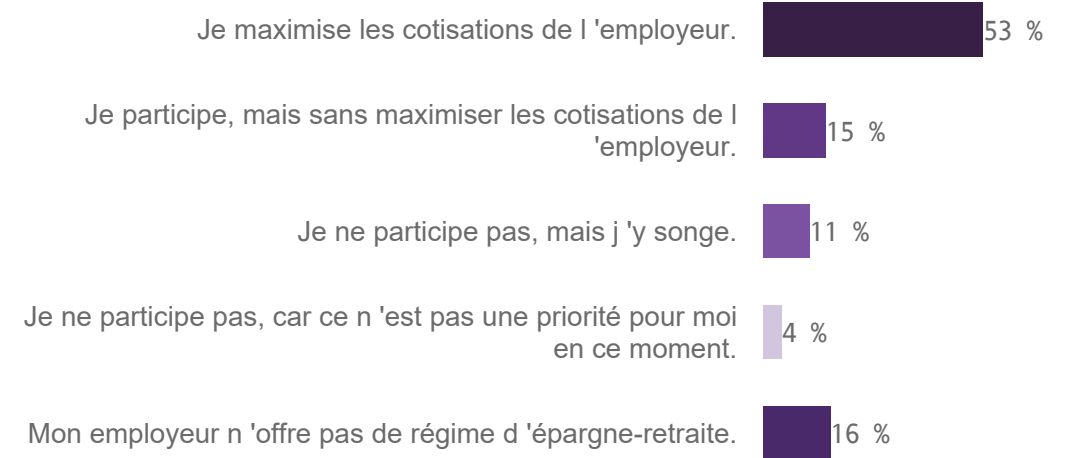
Comment décririez-vous la façon dont vous gérez vos revenus et vos dépenses?



Quel énoncé décrit le mieux le niveau de votre dette financière?



Si votre organisation offre un régime d'épargne-retraite, y participez-vous?



Renseignements du rapport

Remarque : Cette donnée est fondée sur celles des personnes ayant effectué toutes les évaluations IMG; en conséquence, les scores globaux dans le tableau ci-dessous peuvent différer légèrement des scores de chaque section.

Profil IMG	Problèmes chroniques (moy.)	Productivité	Jours d'absence (moy./an)	Efforts discrétion. (moy.)	Jours de maladie (moy./an)	Perte de productivité
Optimale (n=71)	0,6	93	1,0	95%	5,4	7%
Acceptable (n=204)	1,2	85	1,4	91%	24,9	11%
Précaire (n=164)	2,1	75	2,4	88%	55,3	16%
Inquiétante (n=80)	3,4	64	4,6	86%	93,3	21%
À risque (n=28)	4,7	52	4,8	82%	155,2	25%
Total	1,9	78	2,3	89%	48,2	0%

Sommaire de la norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques (SSP) en milieu de travail

Filtrer par :

Tous

Facteur 1 - Gestion et leadership

Facteur 2 - Expérience des employés

Facteur 3 - Culture

Facteur 4 - RH stratégique

Facteur 5 - Sécurité

Scores relatifs à la SSP

Score

Plage de référence

SSP 1 : Culture organisationnelle	63	65-77
SSP 2 : Soutien psychologique et social	73	73-84
SSP 3 : Leadership et attentes claires	62	62-73
SSP 4 : Politesse et respect	62	65-75
SSP 5 : Compétences et exigences psychologiques	66	60-71
SSP 6 : Croissance et perfectionnement	63	65-77
SSP 7 : Reconnaissance et récompenses	62	64-72
SSP 8 : Participation et influence	66	65-75
SSP 9 : Gestion de la charge de travail	68	65-78
SSP 10 : Engagement	76	75-86
SSP 11 : Équilibre travail-vie personnelle	67	65-77
SSP 12 : Protection de la sécurité psychologique	72	73-86
SSP 13 : Protection de l'intégrité physique	78	74-83

organisation abc a obtenu un score égal ou supérieur au score de référence pour 7 des 13 facteurs de 2021-05-01 au 2021-12-31

Sommaire de la norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques (SSP) en milieu de travail

Tous **Facteur 1 - Gestion et leadership** Facteur 2 - Expérience des employés Facteur 3 - Culture Facteur 4 - RH stratégique Facteur 5 - Sécurité

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

Scores relatifs à la SSP

Scores relatifs à la SSP	Score	Plage de référence
SSP 3 : Leadership et attentes claires	62	62-73
SSP 7 : Reconnaissance et récompenses	62	64-72
SSP 11 : Équilibre travail-vie personnelle	67	65-77

organisation abc a obtenu un score égal ou supérieur au score de référence pour 2 des 3 facteurs liés à la gestion et au leadership de 2021-05-01 au 2021-12-31

Sommaire de la norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques (SSP) en milieu de travail

Tous Facteur 1 - Gestion et leadership **Facteur 2 - Expérience des employés** Facteur 3 - Culture Facteur 4 - RH stratégique Facteur 5 - Sécurité

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

Scores relatifs à la SSP

Scores relatifs à la SSP	Score	Plage de référence
SSP 8 : Participation et influence	66	65-75
SSP 9 : Gestion de la charge de travail	68	65-78
SSP 10 : Engagement	76	75-86

organisation abc a obtenu un score égal ou supérieur au score de référence pour 3 des 3 facteurs liés à l'expérience employé de 2021-05-01 au 2021-12-31

Sommaire de la norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques (SSP) en milieu de travail

Tous Facteur 1 - Gestion et leadership Facteur 2 - Expérience des employés **Facteur 3 - Culture** Facteur 4 - RH stratégique Facteur 5 - Sécurité

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

Scores relatifs à la SSP

Scores relatifs à la SSP	Score	Plage de référence
SSP 1 : Culture organisationnelle	63	65-77
SSP 2 : Soutien psychologique et social	73	73-84
SSP 4 : Politesse et respect	62	65-75

organisation abc a obtenu un score égal ou supérieur au score de référence pour 0 des 3 facteurs liés à la culture de 2021-05-01 au 2021-12-31

Sommaire de la norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques (SSP) en milieu de travail

- Tous Facteur 1 - Gestion et leadership Facteur 2 - Expérience des employés Facteur 3 - Culture **Facteur 4 - RH stratégique** Facteur 5 - Sécurité

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

Scores relatifs à la SSP

	Score	Plage de référence
SSP 5 : Compétences et exigences psychologiques	66	60-71
SSP 6 : Croissance et perfectionnement	63	65-77

organisation abc a obtenu un score égal ou supérieur au score de référence pour 1 des 2 facteurs liés à la gestion stratégique des RH de 2021-05-01 au 2021-12-31

Sommaire de la norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques (SSP) en milieu de travail

- Tous Facteur 1 - Gestion et leadership Facteur 2 - Expérience des employés Facteur 3 - Culture Facteur 4 - RH stratégique **Facteur 5 - Sécurité**

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence



■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

Scores relatifs à la SSP

	Score	Plage de référence
SSP 12 : Protection de la sécurité psychologique	72	73-86
SSP 13 : Protection de l'intégrité physique	78	74-83

organisation abc a obtenu un score égal ou supérieur au score de référence pour 1 des 2 facteurs liés à la sécurité de 2021-05-01 au 2021-12-31

Sommaire des risques musculosquelettiques

Répartition des risques

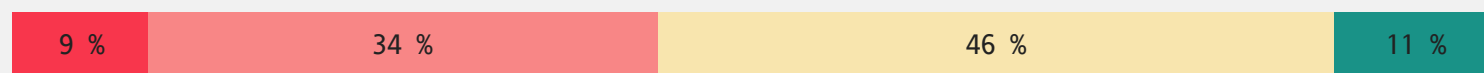
Score

Plage de référence

Répartition actuelle

52

48-57



Score de référence

48-57



■ À risque ■ Inquiétante ■ Précaire ■ Acceptable/Optimale

Question/Facteur

Score

Plage de référence

Au cours de la plupart de vos journées de travail, pendant combien de temps faites-vous des mouvements répétitifs, comme taper sur un clavier, soulever un poids, vous baisser, vous tourner sur vous-même, vous pencher et saisir quelque chose au-dessus de votre tête?

53

51-61

Je crains que mes mouvements répétitifs puissent avoir des effets négatifs sur la santé de mes muscles et de mes articulations.

50

51-60

J'ai des maux de dos ou des douleurs musculaires ou articulaires en raison de mes tâches professionnelles.

52

54-61

À quelle fréquence faites-vous de l'activité physique?

69

59-69

Au cours d'une semaine ordinaire, quelle est la durée totale de vos séances d'activité physique? (parmi ceux qui ont participé à des activités physiques)

67

47-57

En moyenne, combien d'heures par jour êtes-vous sédentaire (p. ex, assis à votre poste de travail, devant la télé, devant votre ordinateur à naviguer sur Internet, etc.)?

25

28-49

Score global relatifs aux risques musculosquelettiques

52

48-57

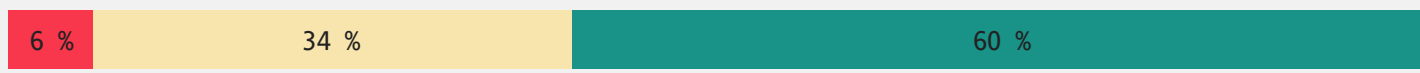
Sommaire de l'engagement des employés

Répartition des risques

Score

Plage de référence

Répartition actuelle



72

71-82

Score de référence



71-82

■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

Question/Facteur

Score

Plage de référence

On me donne rarement l'occasion de participer aux décisions ou à la résolution des problèmes qui me concernent.

61

61-64

À mon poste actuel, je sais que l'organisation tire parti de toutes mes capacités.

65

66-73

J'éprouve de la fierté à travailler pour cette organisation.

81

80-87

Je recommanderais cette organisation comme un endroit agréable où travailler.

81

77-85

Score global lié à l'engagement des employés

72

71-82

Administration et opérations

Récompenses et Reconnaissance

Croissance

Efficacité des gestionnaires

Haute direction

Exigences du travail

Culture

Administration et opérations

70

Voici votre score pour la section : Administration et opérations.
Le score de référence médian est : 70
Le score des employés très performants est : 81

Répartition des risques

Répartition actuelle

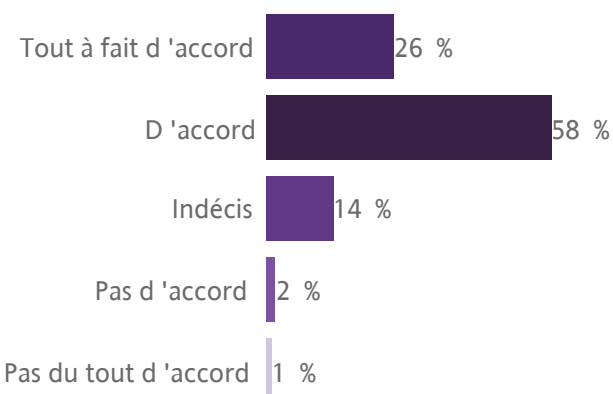


Score de référence

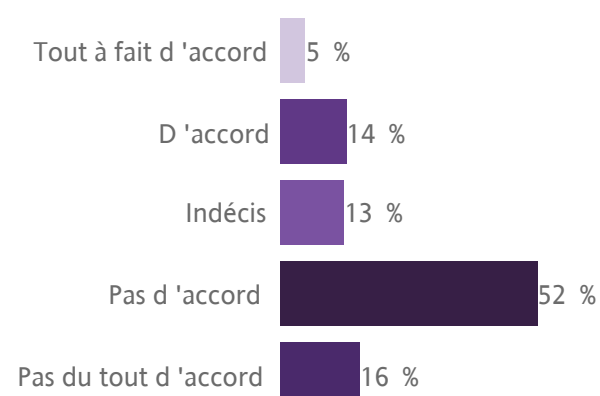


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

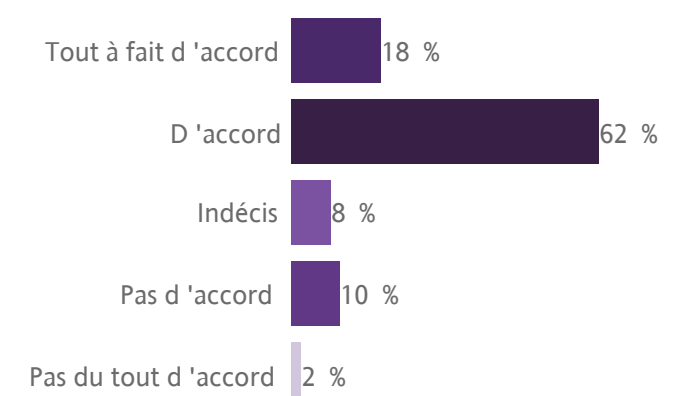
Cette organisation offre des ressources de soutien adéquates afin d'aider les employés à gérer leur stress (p. ex., programme d'aide aux employés et à la famille [PAEF] et programme d'avantages sociaux).



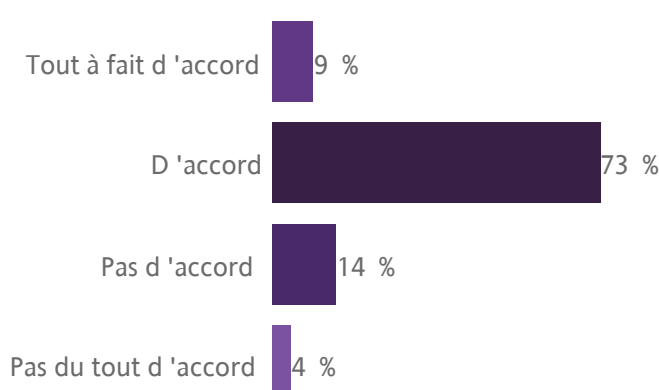
Les attentes que mon supérieur immédiat a envers moi ne sont pas claires.



Je dispose des outils et des ressources dont j'ai besoin pour travailler efficacement (p. ex., matériel, technologie, directives, collègues).



Le processus de communication de notre organisation est efficace et efficace.



Administration et opérations

Récompenses et Reconnaissance

Croissance

Efficacité des gestionnaires

Haute direction

Exigences du travail

Culture

Récompenses et Reconnaissance

62

Voici votre score pour la section : Récompenses et Reconnaissance.

Le score de référence médian est : 64

Le score des employés très performants est : 72

Répartition des risques

Répartition actuelle

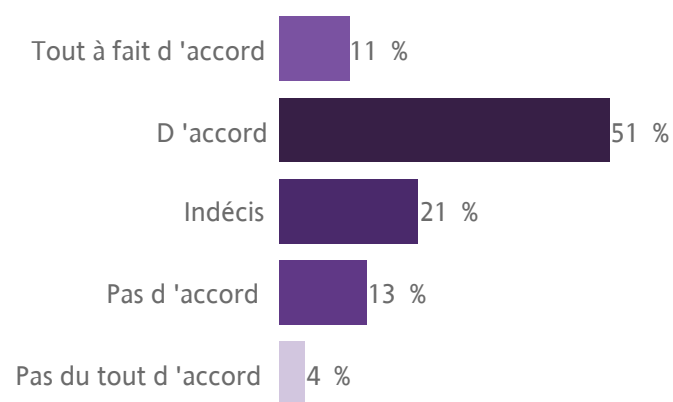


Score de référence

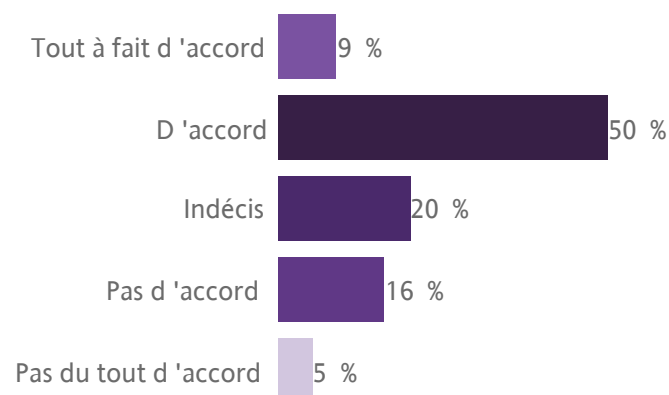


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

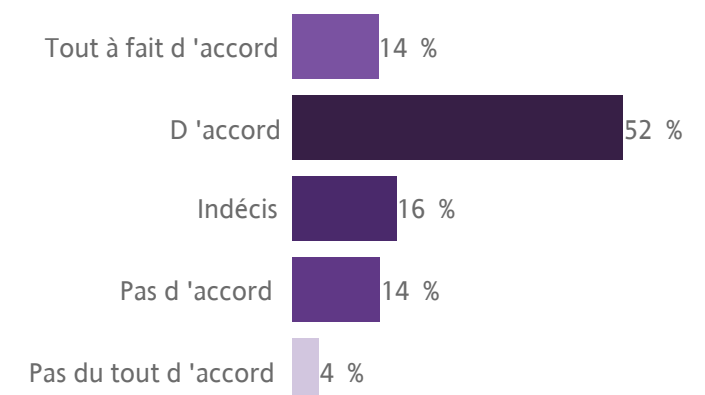
Je me sens reconnu pour ma ou mes contributions à mon organisation.



La reconnaissance ou les récompenses qui me sont accordées sont directement liées à mon rendement au travail (p. ex., atteinte d'objectifs).



Mon supérieur immédiat m'accorde des récompenses adéquates qui ne sont pas monétaires (p. ex., éloges, commentaires positifs) pour mon travail.



Administration et opérations

Récompenses et Reconnaissance

Croissance

Efficacité des gestionnaires

Haute direction

Exigences du travail

Culture

Croissance

63

Voici votre score pour la section : Croissance.
Le score de référence médian est : 65
Le score des employés très performants est : 77

Répartition des risques

Répartition actuelle

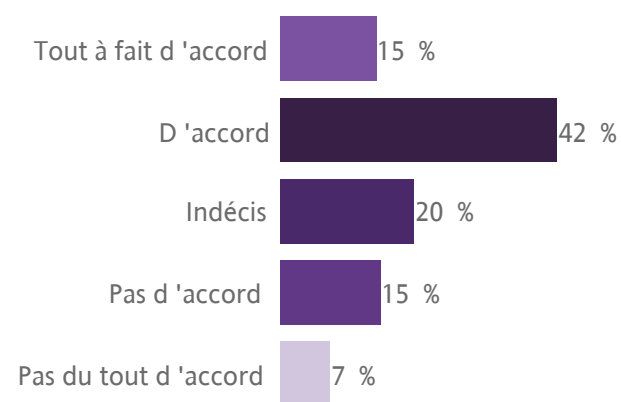


Score de référence

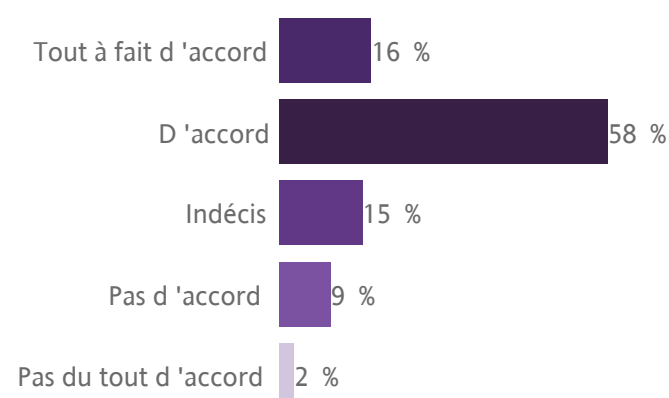


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

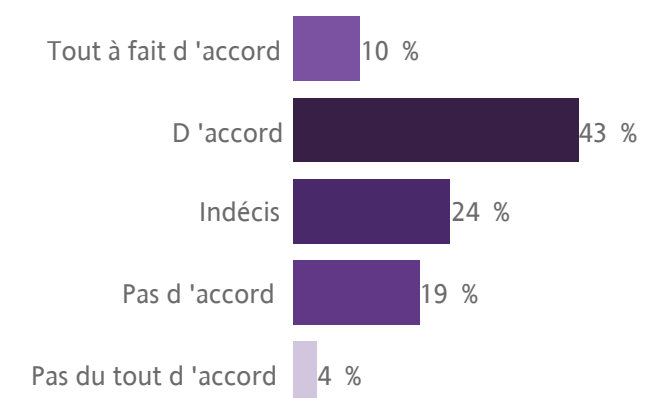
Il y a de bonnes possibilités d'avancement professionnel à l'interne ici.



On me donne fréquemment la possibilité de participer à des activités de formation et de perfectionnement pertinentes.



Mon supérieur immédiat me donne régulièrement un encadrement utile.



Administration et opérations

Récompenses et Reconnaissance

Croissance

Efficacité des gestionnaires

Haute direction

Exigences du travail

Culture

Efficacité des gestionnaires

67

Voici votre score pour la section : Efficacité des gestionnaires.
Le score de référence médian est : 69
Le score des employés très performants est : 82

Répartition des risques

Répartition actuelle

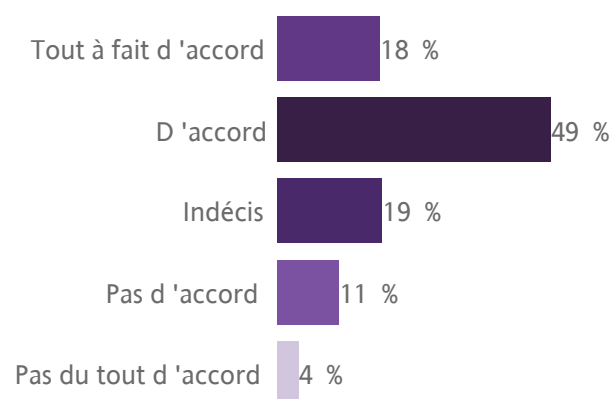


Score de référence

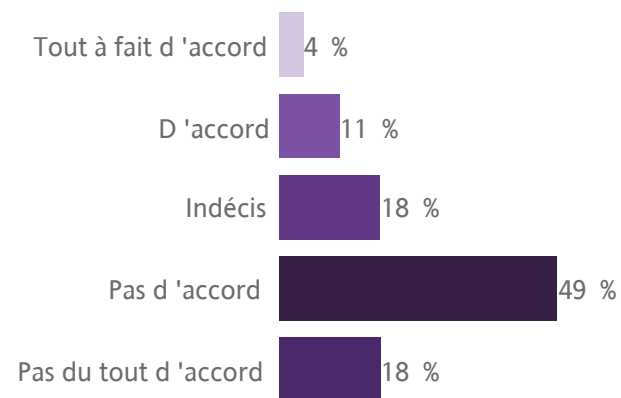


■ À risque ■ Inquiétant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

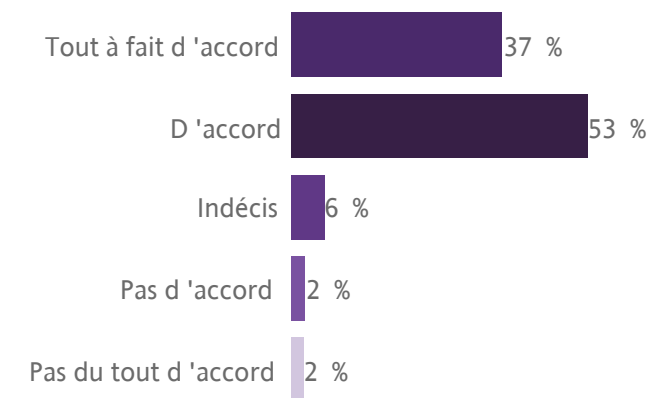
Si j'en ai besoin, je me sens à l'aise de parler de mon stress au travail à mon supérieur immédiat.



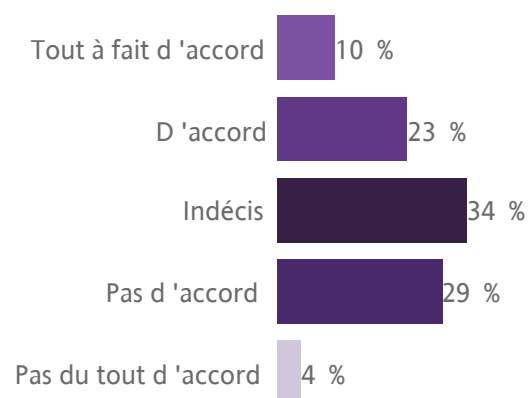
Il y a un problème de confiance entre les employés et mon supérieur immédiat.



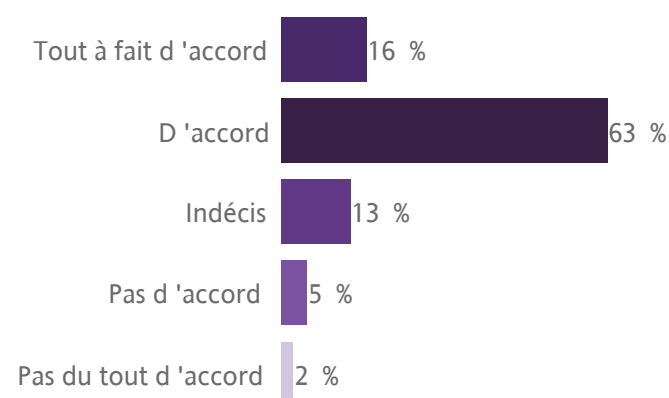
Mon supérieur immédiat me traite avec respect.



La manière dont la direction traite les personnes qui contreviennent aux règles dépend de qui elles sont.



Mon supérieur immédiat s'assure que je dispose de l'information, des ressources et de l'équipement nécessaires pour bien faire mon travail.



Mentale

Physique

Sociale

Financière

Profil IMG

Santé et sécurité psychologiques

Musculo.

Engagement des employés

Administration et opérations

Récompenses et Reconnaissance

Croissance

Efficacité des gestionnaires

Haute direction

Exigences du travail

Culture

Haute direction

66

Voici votre score pour la section : Haute direction.
Le score de référence médian est : 66
Le score des employés très performants est : 78

Répartition des risques

Répartition actuelle

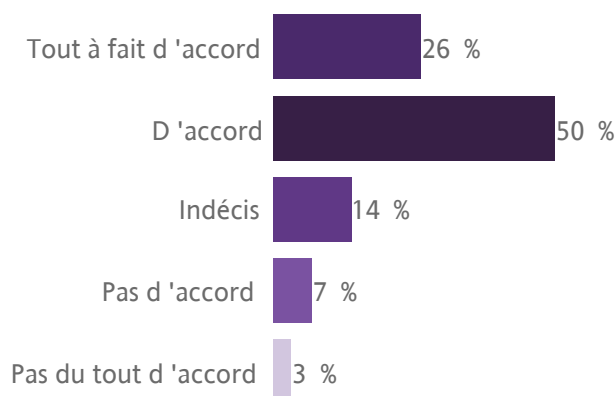


Score de référence

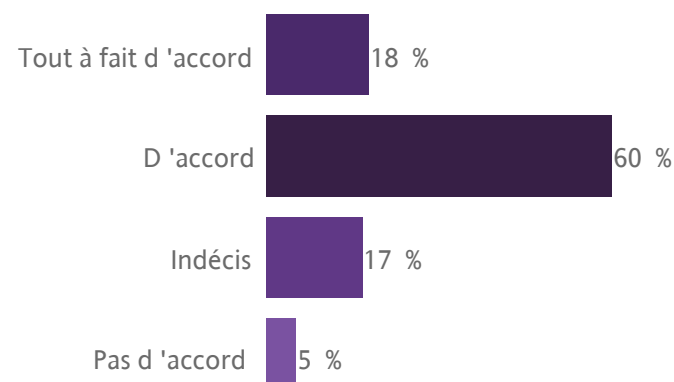


■ À risque ■ Inquietant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

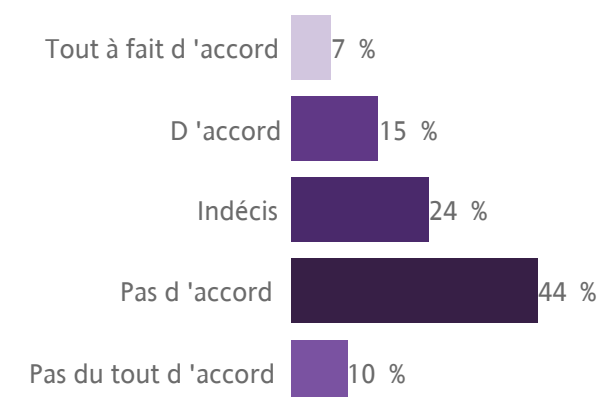
La haute direction tient à assurer la sécurité psychologique des employés (p. ex., aucune tolérance pour l'intimidation et le harcèlement).



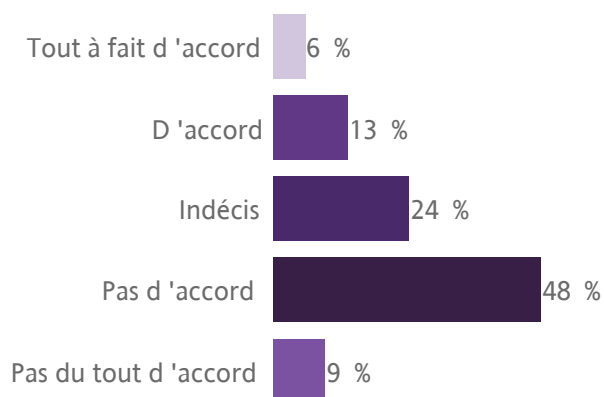
La haute direction a adopté des pratiques et des comportements commerciaux qui nous permettent de tenir les promesses que nous faisons à ceux que nous servons.



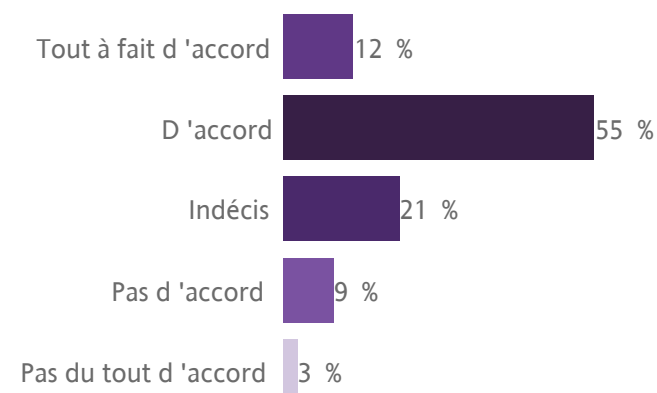
La confiance entre les employés et la haute direction pose problème.



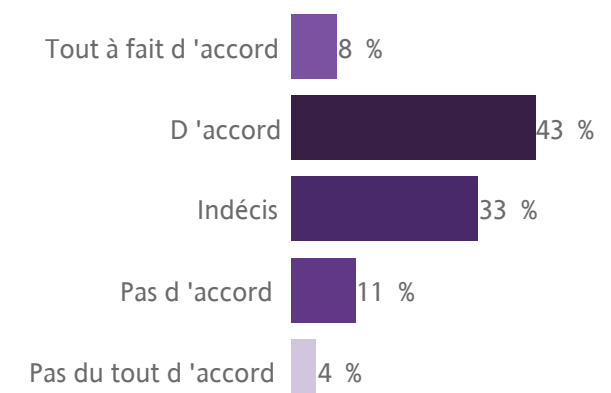
J'ai de la difficulté à comprendre en quoi les mesures prises par la haute direction nous mèneront vers la réussite.



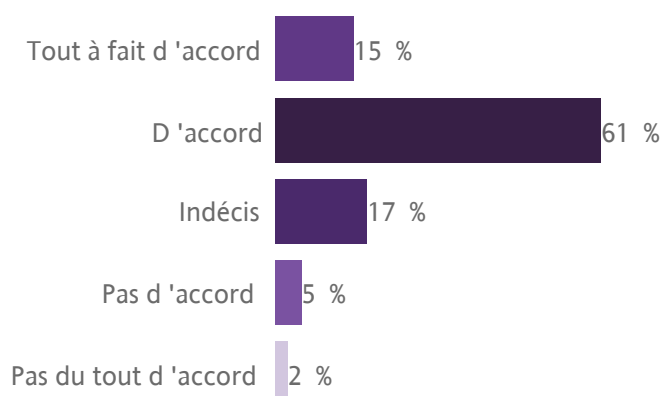
La haute direction sait bien communiquer sa vision pour notre organisation.



La haute direction sait bien faire accepter les changements organisationnels.



La haute direction encourage les employés à lui faire part de leurs idées.



Administration et opérations

Récompenses et Reconnaissance

Croissance

Efficacité des gestionnaires

Haute direction

Exigences du travail

Culture

Exigences du travail

64

Voici votre score pour la section : Exigences du travail.

Le score de référence médian est : 63

Le score des employés très performants est : 74

Répartition des risques

Répartition actuelle



Score de référence

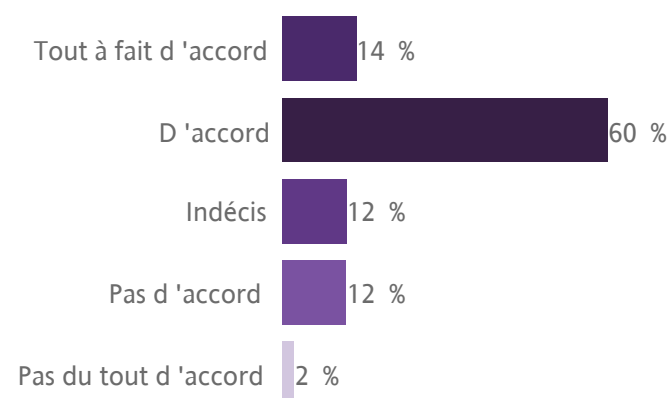


■ À risque

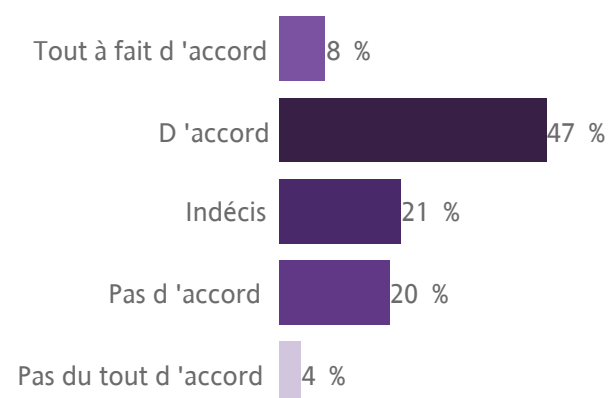
■ Inquiétant/Précaire

■ Acceptable/Optimale

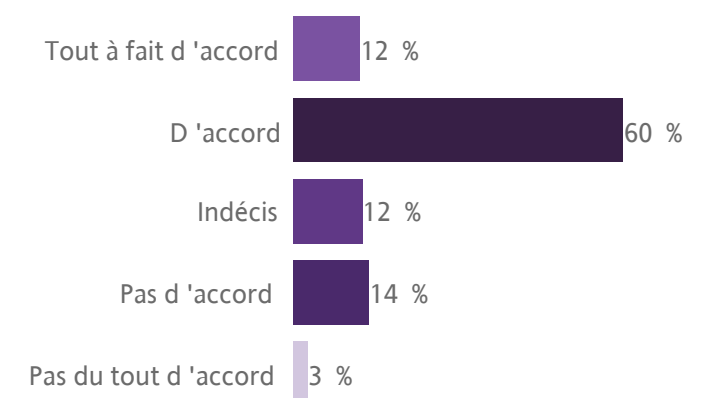
Je suis satisfait du degré de contrôle que j'ai sur mon travail.



Nos méthodes de travail me permettent d'optimiser ma productivité.



Je gère facilement toutes les exigences de mon travail.



Administration et opérations

Récompenses et Reconnaissance

Croissance

Efficacité des gestionnaires

Haute direction

Exigences du travail

Culture

Culture

66

Voici votre score pour la section : Culture.
Le score de référence médian est : 68
Le score des employés très performants est : 79

Répartition des risques

Répartition actuelle

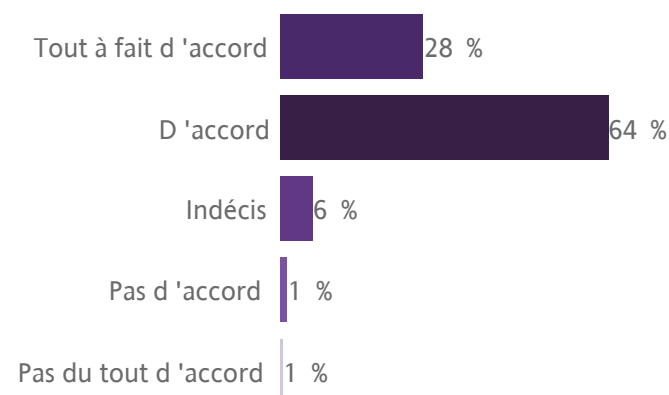


Score de référence

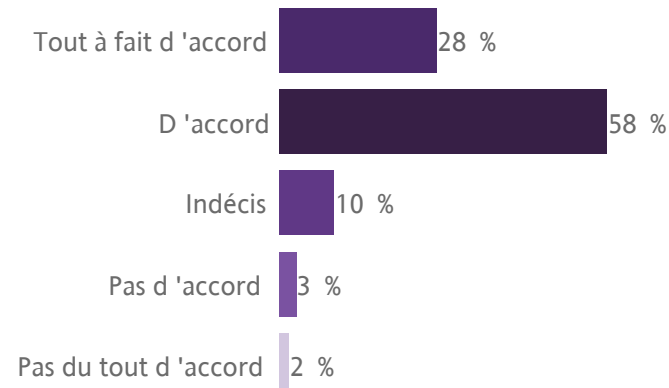


■ À risque ■ Inquietant/Précaire ■ Acceptable/Optimale

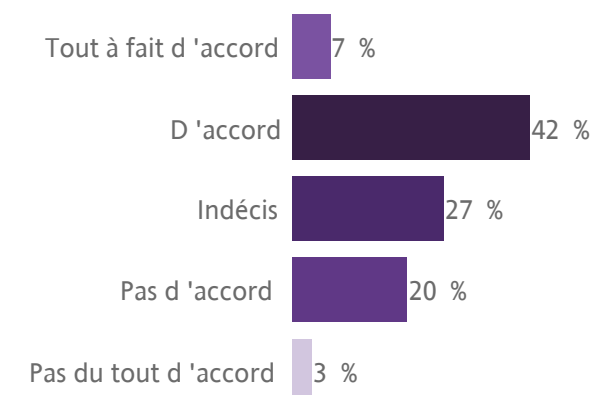
Mes interactions avec mes pairs sont positives



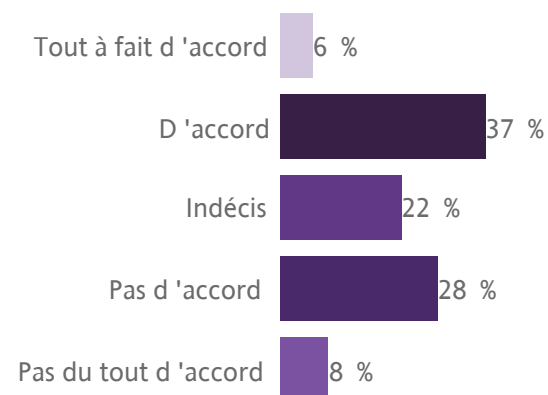
Mon lieu de travail est ouvert à la diversité et la favorise (p. ex., genre, race, ethnicité, religion, capacités, orientation sexuelle).



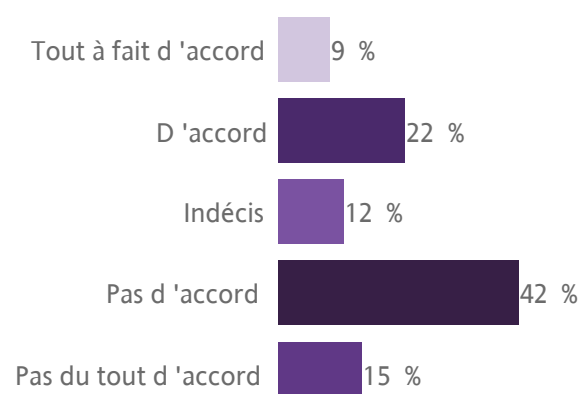
Il y a peu de conflits au travail.



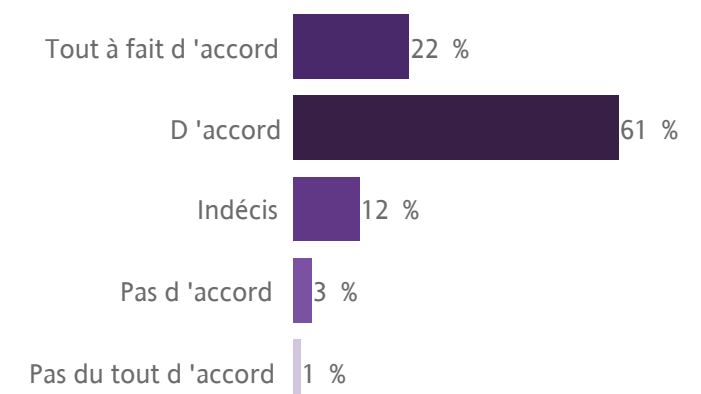
J'entends rarement les employés colporter des ragots à propos du milieu de travail.



Après une conversation au travail, il m'est arrivé d'avoir l'impression d'être traité injustement, ou de me sentir gêné ou même intimidé.



Je travaille dans un milieu respectueux.



Score IMG (2021-05-01 au 2021-12-31)

Nombre total d'employés

Nombre total d'employés inscrits

1 009

Nombre total d'employés admissibles

2 785

Principaux facteurs de risque

Sédentarité : 73%

Diabète : 4%

Perte de productivité

Nombre total d'employés

14%

Selon la population d'employés de référence

14%

Problèmes de santé et comportements à risque

L'utilisation des données sur les problèmes de santé déclarés par vos employés, ainsi que sur leurs comportements à risque associés à la sédentarité, à la consommation d'alcool et au tabagisme sert à démontrer si votre organisation se porte bien et quels aspects sont exposés à des difficultés possibles en raison de problèmes de santé et de comportements à risque.

Perte de productivité

Au moyen des efforts déclarés par les employés lorsqu'ils vont bien ou pas, et sur l'absentéisme, nous pouvons comptabiliser le temps d'improductivité au travail. L'écart de productivité correspond à un pourcentage global de temps perdu, soit de temps d'improductivité au travail.

Analyse de la santé (2021-05-01 au 2021-12-31)

Participants au sondage
IMG
(547)

Selon la population
d'employés de référence

%

%

Comportements à
risque

Sédentarité

73%

63%

Consommation d'alcool

7%

9%

Tabagisme

13%

19%

Nombre
d'occurrences de
maladie

Maladie cardiovasculaire

9%

10%

Diabète

5%

4%

Obésité

16%

19%

Anxiété

24%

39%

Dépression

14%

25%

Cancer

1%

1%

Analyse de la perte de productivité (2021-05-01 au 2021-12-31)

	Participants au sondage IMG (547)	Nombre total d'employés (2 785)	Selon la population d'employés de référence
Absentéisme			
Nombre total de jours d'absence par année	1 249	6 359	7 957
Jours par ETP	2,3	2,3	2,9
Coût potentiel/ETP	1%	1%	1%
Effort discrétionnaire			
Niveau d'effort discrétionnaire moyen	89%	89%	90%
% sous la barre du 70	5%	23%	5%
Coût potentiel/ETP	8%	8%	7%
Présentéisme			
Total de jours/année où les employés ne se sentent pas bien	26 345	134 133	159 973
Jours par ETP	48,2	48,2	57,4
Coût potentiel/ETP	5%	5%	6%
Productivité dans son ensemble			
Coût potentiel/ETP	14%	14%	14%

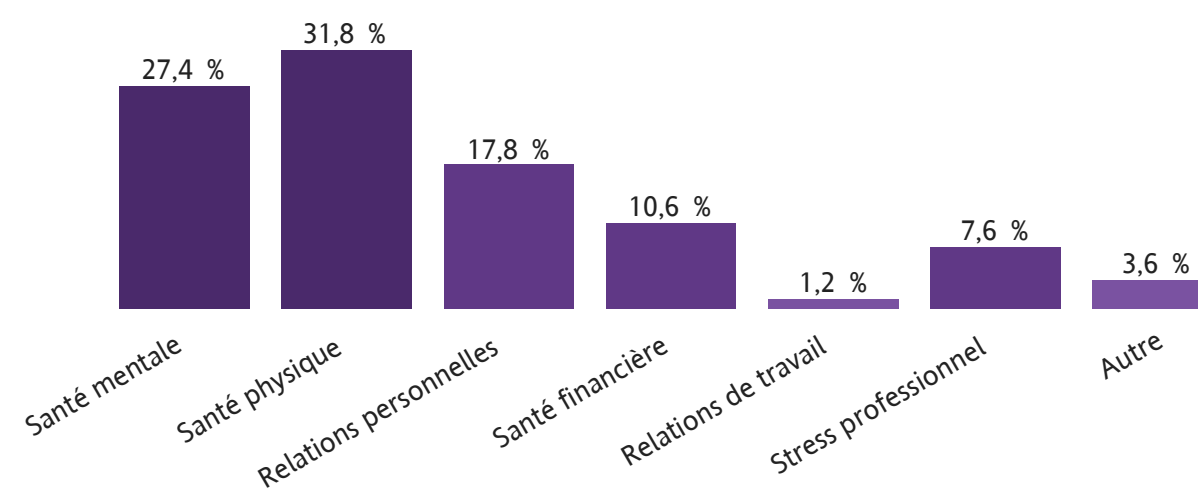
Résultats de l'analyse des facteurs déterminants

Ce processus de "machine learning" choisit les domaines d'intervention pour votre organisation. Ceux-ci risquent le plus de s'améliorer rapidement et de maintenir la santé globale, l'engagement et la productivité de vos employés.

- Dépression
- Santé mentale en général
- Risques musculosquelettiques
- Productivité

[Voir plus](#)

Sommaire des enjeux les plus préoccupants



Analyse des facteurs déterminants (2021-05-01 au 2021-12-31)

Facteur déterminant

Dépression . **67**

Le score de référence médian est **56**
Le score des employés très performants est **73**

Santé mentale en général . **68**

Le score de référence médian est **58**
Le score des employés très performants est **75**

Risques musculosquelettiques . **51**

Le score de référence médian est **48**
Le score des employés très performants est **57**

Productivité . **77**

Le score de référence médian est **72**
Le score des employés très performants est **85**

Domaine d'intervention

Je ressens souvent un sentiment d 'impuissance. (**68**)

L 'image que j 'ai de moi-même est positive. (**63**)

Je suis en bonne santé psychologique. (**67**)

En ce moment, je suis optimiste par rapport à mon avenir. (**71**)

Au cours d 'une semaine ordinaire, quelle est la durée totale de vos séances d 'activité physique? (parmi ceux qui ont participé à des activités physiques) (**66**)

À quelle fréquence faites-vous de l 'activité physique? (**69**)

Au cours d 'une semaine normale, combien de fois vous rendez-vous au travail même si vous ne vous sentez pas bien (physiquement ou psychologiquement)?

Au cours d 'une journée normale, quel niveau d 'énergie consacrez-vous au travail?

Pour comprendre l'incidence des paramètres de mesure de la productivité, veuillez cliquer ici.

Recommandations

Pour les personnes les plus susceptibles d'avoir les facultés affaiblies ou de s'absenter du travail en raison de leur santé mentale, il convient d'envisager de leur offrir un soutien complémentaire en santé mentale afin de leur fournir des services spécialisés dans ce domaine.

Selon la disponibilité, offrez un portail ou des outils de mieux-être en libre-service qui permettent aux gens d'évaluer et de suivre leur mieux-être, d'interagir avec leurs pairs et de gérer leur santé.

La sédentarité est une préoccupation majeure. Des activités comme les défis de pas et la promotion de communautés de gens qui sont actifs physiquement présentent manifestement des possibilités. On recommande également de communiquer des conseils aux gens et de leur rappeler les mesures qu'ils peuvent prendre pour atténuer les tensions répétitives.

La productivité entraîne une augmentation du rendement des entreprises et est liée à la rentabilité. Évaluez la réceptivité des gens aux changements d'objectifs, y compris les stratégies de soutien supplémentaires telles que la gestion du temps.

Certains des services que propose Solutions Mieux-être LifeWorks varient en fonction de l'emplacement. Pour savoir quels services parmi ceux offerts peuvent être plus avantageux pour votre organisation, veuillez consulter votre gestionnaire, Succès client.

Volonté de changer (2021-05-01 au 2021-12-31)

En ce qui concerne votre activité physique, quelle évolution vous décrit le mieux?

Je n'ai pas l'intention de changer mes habitudes en matière d'exercice physique.



J'aimerais améliorer mes habitudes en matière d'exercice physique d'ici les six prochains mois.



J'aimerais améliorer mes habitudes en matière d'exercice physique au cours des prochaines semaines.



J'ai déjà commencé à apporter des changements positifs à mes habitudes en matière d'exercice physique.



J'ai amélioré mes habitudes en matière d'exercice physique au cours des six derniers mois ou plus.



En ce qui concerne votre alimentation, quelle évolution vous décrit le mieux?

Je n'ai pas l'intention de changer mes habitudes alimentaires.



J'aimerais améliorer mes habitudes alimentaires d'ici les six prochains mois.



J'aimerais améliorer mes habitudes alimentaires au cours des prochaines semaines.



J'ai déjà commencé à apporter des changements positifs à mes habitudes alimentaires.



J'ai amélioré mes habitudes alimentaires au cours des six derniers mois ou plus.



En ce qui concerne votre consommation de tabac ou d'autres produits contenant de la nicotine, quelle évolution vous décrit le mieux?

Je consomme du tabac ou d'autres produits contenant de la nicotine et je ne veux pas arrêter.



J'aimerais cesser de consommer du tabac ou d'autres produits contenant de la nicotine d'ici les six prochains mois.



J'aimerais cesser de consommer du tabac ou d'autres produits contenant de la nicotine au cours des prochaines semaines.



J'ai déjà commencé à apporter des changements positifs à ma consommation de tabac ou d'autres produits contenant de la nicotine.



Je n'ai pas consommé du tabac ou d'autres produits contenant de la nicotine au cours des six derniers mois ou plus.



En ce qui concerne votre consommation d'alcool, quelle évolution vous décrit le mieux?

Je n'ai pas l'intention de changer la quantité d'alcool que je consomme.



J'aimerais réduire ma consommation d'alcool d'ici les six prochains mois.



J'aimerais réduire ma consommation d'alcool au cours des prochaines semaines.



J'ai déjà commencé à apporter des changements positifs à ma consommation d'alcool.



J'ai amélioré mon comportement en ce qui concerne ma consommation d'alcool au cours des six derniers mois ou plus.

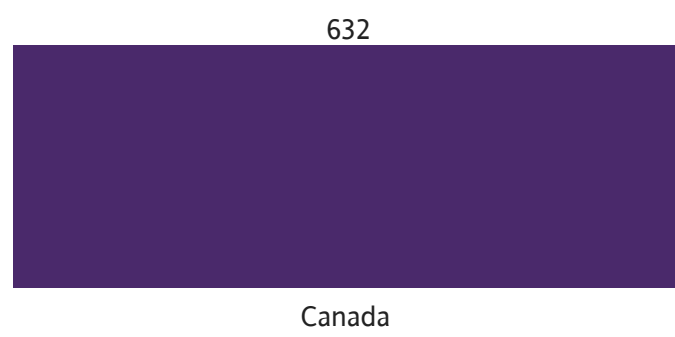


Renseignements du rapport

Période du rapport	2021-05-01 au 2021-12-31
Organisation	organisation abc
Période de promotion	2021-05-01 - 2021-12-31
Type d'utilisateur	Administrateurs, Participant

Données démographiques IMG

Lieu



Indice de mieux-être global

Les scores indiqués pour chaque pilier sont fondés sur ceux des personnes ayant effectué l'évaluation de ce pilier; toutefois, pour obtenir les scores IMG, il faut effectuer les cinq évaluations.

L'Indice de mieux-être global (IMG) correspond à des données d'évaluation comportementale agrégées d'échelle obtenues à partir des quatre piliers de la santé globale: Mentale, Physique, Sociale et Financière.

Mentale :

Ce pilier comprend des questions sur divers aspects de la santé mentale, dont l'anxiété, la dépression, les capacités d'adaptation, l'épuisement professionnel et la santé mentale en général.

Physique :

Ce pilier comprend des questions sur divers aspects de la santé physique, dont l'activité physique, le suivi médical, la prise de consciences des données biométriques, le mode de vie, le sommeil et la nutrition.

Sociale :

Ce pilier comprend des questions sur divers aspects de l'équilibre travail-vie personnelle, des relations et du travail.

Financière :

Ce pilier comporte des questions sur divers aspects de la santé financière, dont les dettes, l'épargne et les habitudes financières en général.

Échelle :

Un ensemble de questions connexes qui permettent d'évaluer le niveau de risque lié à un sujet particulier. Par exemple, les capacités d'adaptation font l'objet d'une échelle dans le pilier Santé mentale.

Scores de référence et répartitions :

Des données de référence ont été utilisées afin d'obtenir des scores et des répartitions pour l'employeur moyen. Les scores de référence se situent du 50e percentile au 90e percentile (par exemple, 65/69). Les percentiles sont calculés en utilisant les scores des entreprises pour toutes les entreprises ayant terminé l'évaluation IMG.

Score :

Un nombre allant de 0 à 100 qui représente la moyenne des réponses de tous les employés à l'égard d'un aspect particulier.

Facteur déterminant :

Un domaine d'intervention particulier qui est établi au moyen de la modélisation prédictive et qui est le plus susceptible d'avoir une incidence importante sur un problème donné. Les facteurs déterminants sont à la base de l'établissement d'un plan d'action.

Score de référence :

Il s'agit du score qui se situe au 50e rang centile dans le classement des organisations ayant participé à l'évaluation IMG. Ce score est actualisé deux fois par année.

Plage de référence :

Il s'agit de la plage des scores qui se situent entre le 50e et le 90e rang centile dans le classement des organisations ayant participé à l'évaluation IMG. Cette plage est actualisée deux fois par année.

Score des employeurs les plus performants :

Scores égaux ou supérieurs à 90 pour cent du total des évaluations IMG terminées; seulement 10 pour cent des scores totaux atteignent ce seuil.

Présentation des scores de référence :

Se situent du 50e rang centile au 90e rang centile (par exemple, 65/69)

Seuil de la taille de l'échantillon :

Les scores et les répartitions ne sont indiqués que si la taille de l'échantillon est supérieure à 30. Ce seuil est établi afin de protéger les renseignements personnels des personnes qui remplissent les évaluations, ainsi que de fournir assez de données pour les répartir de façon raisonnable.

Nombre d'employés admissibles :

Il s'agit des employés désignés par l'organisation promotrice comme des personnes autorisées à accéder à la plateforme TELUS Santé.

Utilisateurs inscrits :

Il s'agit des employés qui ont fourni leurs données de connexion (nom d'utilisateur/courriel et mot de passe) et accepté les conditions d'utilisation de la plateforme TELUS Santé.

Génération :

Une génération est définie selon l'année de naissance. Peu importe son âge, une personne appartient toujours à la génération au cours de laquelle elle est née. Les membres d'une même génération tendent à rencontrer des difficultés semblables. En regroupant ses données par génération, une organisation peut comparer les résultats de personnes se trouvant à des étapes différentes de leur vie.

Répartition par génération

Génération Z : personnes nées en 1996 ou après

Milléniaux : personnes nées entre 1980 et 1995

Génération X : personnes nées entre 1965 et 1979

Répartition des risques :

Les personnes qui remplissent l'évaluation IMG au complet, tout comme chaque évaluation de pilier, sont réparties dans différents groupes de risque (voir ci-dessous). Le pourcentage des employés réparti dans chaque catégorie est indiqué dans les répartitions des risques.

Santé optimale (score de 81 à 100)

Les personnes dans cette catégorie arrivent à bien concilier les exigences de leur vie professionnelle et personnelle. Dans l'ensemble, leur mieux-être global (Mentale, Physique, Sociale et Financière.) est très bon. Selon les renseignements fournis, elles devraient s'employer à maintenir une santé optimale.

Santé acceptable (score de 71 à 80)

Les personnes dans cette catégorie vont assez bien de façon globale. Dans l'ensemble, leur mieux-être global ne pose pas de problème; toutefois, elles pourraient vouloir s'attarder à certains aspects afin d'améliorer leur qualité de vie en général.

Santé précaire (score de 61 à 70)

Pour les personnes dans cette catégorie, au moins un des aspects du mieux-être global est présentement une source de tension. Le défi consiste à les aider et à les soutenir à l'égard des aspects qui représentent une source de tension afin qu'elles puissent passer à la catégorie Santé acceptable/optimale et éviter de basculer dans la catégorie Santé inquiétante ou Santé à risque.

Santé inquiétante (score de 51 à 60)

Les personnes dans cette catégorie présentent généralement des symptômes physiques ou psychologiques, ou encore sont aux prises avec des problèmes financiers, qui ont un effet négatif sur leur mieux-être global et leur productivité. Elles ont habituellement besoin qu'on les aide à apporter des changements qui amélioreront leur mieux-être global.

Santé à risque (score de 0 à 50)

Les personnes de cette catégorie risquent d'avoir d'importants problèmes en ce qui a trait à l'une ou l'autre des composantes de la santé globale, soit l'Esprit, le Corps, les Relations et les Finances. Elles sont souvent absentes ou sur le point de s'absenter du travail. Pour les aider à reprendre leur vie en main, il est essentiel qu'elles aient accès à des services de soutien.

Répartition des risques selon les piliers secondaires :

Les personnes qui répondent aux questions portant sur un pilier obtiennent des données étant réparties dans plusieurs groupes de risque (ci-dessous). Ces groupes de risque représentent la répartition des risques selon différents piliers; toutefois, certaines catégories ont été combinées.

Santé acceptable/optimale

Les personnes dans cette catégorie s'en tirent bien en ce qui concerne le pilier secondaire correspondant. Selon les renseignements fournis, elles devraient s'employer à maintenir une santé optimale.

Santé inquiétante/mise à rude épreuve

Les personnes dans cette catégorie ressentent actuellement une certaine tension en ce qui concerne ce pilier secondaire. Le défi consiste à les aider et à les soutenir à l'égard des aspects qui représentent une source de tension afin qu'elles puissent passer à la catégorie Santé acceptable/optimale et éviter de basculer dans la catégorie Santé à risque.

Santé à risque (score de 0 à 50)

Les personnes dans cette catégorie risquent d'avoir des problèmes importants en ce qui concerne ce pilier secondaire. Cette catégorie de risque correspond à la catégorie Santé à risque relativement aux piliers. Les personnes concernées sont souvent absentes ou sur le point de s'absenter du travail. Il est essentiel qu'elles aient accès à des services de soutien pour se remettre en selle.

Santé et sécurité psychologiques :

La Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail (la Norme) a été élaborée par le Bureau de normalisation du Québec (BNQ) et l'Association canadienne de normalisation (Groupe CSA) et commandée par la Commission de la santé mentale du Canada (CSMC).

Cette norme, dont l'application est facultative, aide les employeurs à favoriser un environnement de travail psychologiquement sain et sécuritaire en renforçant leur capacité d'agir dans certains domaines précis, appelés « facteurs ». Les 13 facteurs qui influent sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail sont les suivants :

1. Culture organisationnelle
2. Soutien psychologique et social
3. Clarté du leadership et des attentes
4. Courtoisie et respect
5. Exigences psychologiques
6. Croissance et perfectionnement
7. Reconnaissance et récompenses
8. Participation et influence
9. Gestion de la charge de travail
10. Engagement
11. Équilibre
12. Protection psychologique
13. Protection de la sécurité physique

Pour simplifier les rapports, Solutions Mieux-être TELUS Santé a regroupé, en consultation avec la CSMC, les 13 facteurs en 5 catégories plus générales et plus exploitables :

1. Gestion et leadership (Clarté du leadership et des attentes, Reconnaissance et récompenses, Équilibre)
2. Expérience employé (Participation et influence, Gestion de la charge de travail, Engagement)
3. Culture (Culture organisationnelle, Soutien psychologique, Courtoisie et respect)
4. Gestion stratégique en matière de RH (Exigences psychologiques, Croissance et perfectionnement)
5. Sécurité (Protection psychologique, Protection de la sécurité physique)

Baby-boomer : personnes nées entre 1946 et 1964
Vétérans : personnes nées en 1945 ou avant