

Santé et sécurité psychologiques

Programme de santé et sécurité psychologiques - Évaluation et amélioration continue

Sur cette page

[Pourquoi les mesures de contrôle devraient-elles être évaluées?](#)

[Qu'est-ce qui doit être fait après l'évaluation?](#)

[Comment les mesures de contrôle peuvent-elles être évaluées?](#)

[Pourquoi est-il important de faire preuve de patience et de constance?](#)

[À quel moment et à quelle fréquence devrait-on évaluer les initiatives?](#)

Pourquoi les mesures de contrôle devraient-elles être évaluées?

Une fois que des mesures de contrôle psychologique ont été mises en œuvre et que l'on a accordé suffisamment de temps pour que les changements environnementaux et comportementaux se produisent, il est important de procéder de nouveau aux évaluations pour déterminer si les mesures ont permis d'obtenir les résultats attendus. Il est recommandé de planifier la stratégie d'examen avant de mettre en œuvre toute mesure pour faire en sorte que les données nécessaires à l'évaluation soient recueillies à chaque étape du processus.

Comment les mesures de contrôle peuvent-elles être évaluées?

Les éléments à évaluer dépendent du résultat attendu de l'initiative. Par exemple, si l'objectif est de faire participer chaque membre du personnel à l'initiative, un élément de mesure serait le taux de participation du personnel.

Voici des exemples d'objectifs :

- Changements précis des comportements, notamment plus de civilité, de respect, d'ouverture, de confiance ou moins de stigmatisation;

- Changements organisationnels précis, notamment en ce qui concerne les pratiques, les priorités et les valeurs de gestion pouvant contribuer au bien-être des employés;
- Prise de mesures conformément au plan de mise en œuvre de l'initiative;
- Meilleure connaissance des ressources ou des politiques;
- Augmentation de la satisfaction et du bien-être globaux au travail;
- Diminution de l'absentéisme;
- Diminution du nombre de plaintes et de conflits.

Les types de données et de renseignements à recueillir dépendent des éléments qui doivent être mesurés. De nombreuses méthodes de collecte de données et [méthodes d'évaluation](#) se chevauchent. Souvent, les mêmes méthodes employées lors de l'évaluation sont utilisées de nouveau pour évaluer s'il y a eu des améliorations. L'avantage d'utiliser les mêmes méthodes est que tout changement constaté lors de l'évaluation est plus susceptible de résulter d'un changement véritable plutôt que de différences possibles entre des méthodes de collecte des données.

Lors de l'analyse des données recueillies, il est également utile de se demander si d'autres facteurs ont contribué ou ont fait obstacle à l'obtention de résultats positifs, et si les initiatives se sont traduites par des changements involontaires ou inattendus.

À quel moment et à quelle fréquence devrait-on évaluer les initiatives?

Le moment de la collecte et de l'analyse des données dépend des éléments qui sont évalués. De façon générale, il y a deux types d'évaluations : les évaluations des processus et les évaluations des résultats.

Les évaluations des processus visent à déterminer si l'initiative se déroule comme prévu. Les éléments mesurés peuvent comprendre le nombre de personnes qui sont au courant de l'initiative ou si le processus de mise en œuvre est conforme au plan.

La collecte et l'analyse des données dans le cadre des évaluations de processus devraient généralement se dérouler peu de temps après la mise en œuvre de l'initiative et devraient avoir lieu plus d'une fois pour que la stratégie puisse être adaptée en fonction des résultats de l'évaluation. Les évaluations des processus aident à faire en sorte que la mise en œuvre de l'initiative et la participation à celle-ci sont sur la bonne voie. Par exemple, si l'on découvre que peu d'employés connaissent l'initiative, il faudrait modifier la stratégie de communication pour accroître la sensibilisation.

Les **évaluations des résultats** visent à déterminer si les objectifs de modification de la culture en milieu de travail et d'amélioration des expériences en matière de santé mentale au travail ont été atteints. Les éléments mesurés comprennent les changements de comportement et de la perception, le nombre de plaintes et de conflits, ainsi que les absences du personnel.

Avant de procéder à la collecte et à l'analyse des données pour les évaluations des résultats, il faut attendre un certain temps pour permettre aux effets de l'initiative de se faire sentir. Il pourrait s'agir d'une période de six mois ou d'un an après la mise en œuvre. Les résultats des évaluations des résultats peuvent aider à déterminer les prochaines étapes.

Qu'est-ce qui doit être fait après l'évaluation?

Il est important de présenter les résultats de l'évaluation tant aux employés qu'à la haute direction et de recueillir des commentaires sur ce qui a bien fonctionné et ce qui pourrait être fait différemment. Surtout, il ne faut pas oublier de célébrer les réussites, quelle que soit l'ampleur des répercussions observées au sein de l'organisation.

La communication et la célébration des réussites permet à chaque membre du milieu de travail de se sentir plus étroitement lié au processus d'amélioration, et favorisent la participation et les investissements continus dans les activités visant à améliorer la santé et la sécurité psychologiques.

Collectivement, les résultats de la rétroaction et de l'évaluation aideront à déterminer s'il faut :

- adapter la stratégie pour améliorer l'initiative;
- mettre fin à l'initiative et essayer autre chose;
- maintenir l'initiative dans son état actuel et lancer d'autres stratégies pour apporter des améliorations à d'autres aspects psychosociaux.

Assurez-vous d'examiner comment les changements à la stratégie initiale pourraient toucher l'ensemble du personnel du milieu de travail. Il est également important de communiquer régulièrement toute modification apportée à la stratégie au fil du temps.

Pourquoi est-il important de faire preuve de patience et de constance?

Il ne faut pas se laisser décourager si les résultats initiaux de l'évaluation ne révèlent pas d'amélioration importante. La mise en œuvre d'un changement exige du temps et des efforts continus. La réalisation d'évaluations à intervalles réguliers et appropriés pour l'organisation permet également de déceler les indicateurs précoces de nouveaux dangers psychosociaux. Ce processus d'amélioration continue aide à maintenir la santé et la sécurité psychologiques au sein de l'organisation.

Le processus de protection de la santé et de la sécurité psychologiques et de promotion du bien-être psychologique en milieu de travail est une démarche qui nécessite du temps, de la patience et une approche d'amélioration continue. Le fait de persévérer malgré les hauts et les bas du processus peut aider à intégrer dans la culture du milieu de travail des habitudes et des processus psychologiquement sains.

Date de la première publication de la fiche d'information : 2022-05-19

Date de la dernière modification de la fiche d'information : 2022-05-19

Avertissement

Bien que le CCHST s'efforce d'assurer l'exactitude, la mise à jour et l'exhaustivité de l'information, il ne peut garantir, déclarer ou promettre que les renseignements fournis sont valables, exacts ou à jour. Le CCHST ne saurait être tenu responsable d'une perte ou d'une revendication quelconque pouvant découler directement ou indirectement de l'utilisation de cette information.