

Interprétation de l'exploration initiale de l'enquête de Protégeons la santé mentale au travail (PSMT)

Qu'est-ce que l'exploration initiale?

L'exploration initiale génère deux indices, l'indice **SSOS** (score de base) et l'indice **SSIX** (score enrichi).

L'indice SSOS correspond au Stress Satisfaction Offset Score. Comme son nom l'indique, l'indice SSOS considère les exigences et l'effort comme des indicateurs de stress (points 3 et 4 ci-dessous), neutralisés par les indicateurs de satisfaction que sont le contrôle et les récompenses (points 1 et 2 ci-dessous). L'attrait de cette approche est que la mesure qui en résulte, exprimée par un chiffre unique allant de +2 à -2, dresse un portrait immédiat et convaincant de la main-d'oeuvre ou d'une unité de celle-ci en terme de stress au travail compensé par la satisfaction au travail. Des scores positifs témoignent d'un milieu sûr sur le plan psychologique, tandis que des scores négatifs suggèrent l'existence de milieux de travail risqués sur le plan psychologique.

L'avantage le plus pratique de l'approche axée sur l'effet de compensation est que l'expression d'une relation entre le stress et la satisfaction offre une orientation claire quant aux mesures à prendre. Il y a une forte tendance commune pour les consommateurs dans les milieux de travail de rapports SSOS de modifier l'équilibre entre le stress et la satisfaction le plus loin possible du stress et le plus près possible de la satisfaction. Ainsi, peu importe le score, il y a presque toujours place à l'amélioration, et souvent il y a beaucoup de place.

Voici les éléments utilisés lors de l'exploration initiale.

1. Je suis satisfait de mon degré d'implication dans les décisions qui touchent mon travail. **(contrôle en tant qu'indicateur de satisfaction)**
2. Je crois que les efforts que je fais dans le cadre de mon travail sont bien récompensés, reconnus et appréciés. **(récompense en tant qu'indicateur de satisfaction)**
3. Au cours des six derniers mois, je n'ai pas éprouvé d'inquiétude, de nervosité ou de stress à cause de trop grandes contraintes de temps au travail. **(exigences en tant qu'indicateur de stress)**
4. Au cours des six derniers mois, je n'ai pas éprouvé d'inquiétude, de nervosité ou de stress en raison d'une fatigue mentale liée au travail. **(effort en tant qu'indicateur de stress)**
5. Je considère qu'on me traite avec respect et de manière équitable au travail. **(équité et respect en tant que médiateurs)**
6. Ma superviseure ou mon superviseur me donne le soutien nécessaire pour faire mon travail. **(soutien du superviseur en tant que médiateur)**

L'indice SSIX correspond à Stress Satisfaction Index.

L'indice SSIX correspond à l'indice SSOS avec deux questions supplémentaires (points 5 et 6 ci-dessus).

The SSOS and the SSIX provide two perspectives on risk to psychological safety and health.

As noted above, by itself, the **SSOS** provides information on how employees perceive the basic conditions of their work in terms of *demand*, *control*, *effort* and *reward*. This is important information

in itself and it is often sufficient for identifying high, medium and low risk zones in your workplace with regard to psychosocial conditions of work.

With its two extra questions, the **SSIX** provides information on how SSOS scores are either raised or lowered when the role of perceived *fairness* and *supervisor support* are factored in. These two questions are called “mediators” because they mediate the impact of the basic SSO Scores by either raise or lowering them. So, for example, stressful work due to high demand and mental effort can have a greater negative impact on mental health when these conditions are made worse by perceived lack of supervisory support, fairness and respectfulness. Conversely, these same stressful conditions can have less negative impact on mental health when these conditions are made better by perceived supervisory support, fairness and respectfulness.

The additional information provided by the mediators may help you to focus on where you need to concentrate your efforts to create a psychologically safe and healthy workplace: for example, when there is little that can be done to relieve demands and effort it may still be possible to work on improving supervisory support and fairness. This is why it is useful to compare the two scores – the SSOS and the SSIX – to see where supervisory support and fairness make a positive difference and where they make a negative difference. Those environments in which they make a negative difference may recommend themselves as priority targets for workplace restoration efforts

Comment interpréter les résultats de l'enquête Protégeons la santé mentale au travail?

Le guide de référence rapide suivant vous aidera à interpréter les résultats.

de -2,5 à -0,50 = rouge

de -0,49 à 0,0 = ambre

de +0,01 à +0,49 = jaune

de +0,50 à +2,5 = vert

Zone rouge : probabilité accrue de dommages psychologiques, probabilité négligeable de promotion de la santé mentale

Zone ambre : risque élevé de dommages psychologiques, probabilité réduite de promotion de la santé mentale

Zone jaune : risque moyen de dommages psychologiques, probabilité supérieure à 50 % de promotion de la santé mentale

Zone verte : faible risque de dommages psychologiques, potentiel élevé de promotion de la santé mentale

Lors du calcul des scores, il est utile de prendre en compte les fourchettes ainsi que les moyennes. Par exemple, l'indice SSIX moyen pour une unité de 25 personnes peut être de +1,0, mais la fourchette peut être entre +2,5 (le maximum) et -1,5. Cette information est importante, car elle révèle des différences considérables quant à la perception et à l'expérience des membres d'une équipe ou d'une unité concernant leurs milieux de travail psychosociaux. L'information peut être très utile pour amorcer une conversation avec des groupes aux prises avec des problèmes, pour quelque raison que ce soit, liés à des enjeux interpersonnels qui les éloignent de l'atteinte des objectifs de l'organisation.

Il importe de se rappeler que les scores sont un point de départ, non un aboutissement!

N'oubliez pas que ces scores et fourchettes, aussi utiles qu'ils soient, ne correspondent qu'à un point de départ pour poursuivre une enquête, telle que **l'enquête de PSMT** destinée aux employés, ainsi que d'autres méthodes comme des entrevues, des groupes de rétroaction et de discussion, etc. Ce n'est qu'à l'aide de ces moyens que les résultats de l'enquête peuvent être validés et fournir le fondement des plans d'action, au besoin.