



Mesurer le succès de votre stratégie en matière de santé mentale

Votre stratégie en matière de santé mentale est essentielle pour créer un milieu de travail sain et sécuritaire. Il n'y a pas d'approche universelle, car chaque organisation est différente. Toutefois, utiliser les données liées à la santé mentale pour mesurer le succès est la clé pour définir des stratégies solides. Il est bon de décider tôt comment vous quantifierez vos objectifs. Ces objectifs quantifiés seront vos indicateurs clés du rendement (ICR).

Pour chaque priorité et chaque objectif, évaluez les données pour voir si vous atteignez les résultats attendus. Vous verrez ainsi l'efficacité des programmes et des solutions mis en place.

Comment mesurer le succès :

- Utilisez les données liées à la santé mentale.
- Surveillez les ICR (voir le tableau ci-dessous) régulièrement
Note : la plupart des organisations font le suivi des mesures chaque trimestre.
- Identifiez les mesures efficaces et celles qui ne le sont pas.
- Déterminez les prochaines étapes en utilisant l'analytique des données et la connaissance du marché.

Recueillez des données **quantitatives** (objectives) et **qualitatives** (subjectives) pour assurer une prestation de services et des programmes équitables et adaptés. Liez ensuite les ICR en matière de santé mentale à vos objectifs de rendement.

N'oubliez pas qu'il faut un certain temps pour obtenir des résultats. Les mesures que vous prenez ne donnent pas des résultats sur-le-champ. Il faut au moins trois ans pour obtenir un rendement du capital investi (RCI) positif.¹

Le rendement du capital investi n'est qu'une partie de l'équation. Attardez-vous aussi à la valeur du capital investi. Une culture de mieux-être peut jouer favorablement sur la fidélisation, la satisfaction et l'engagement des employés. Elle peut aussi aider à attirer les talents.

Le sondage Sanofi sur les soins de santé de 2020 a mis en lumière ce qui suit :

- Un milieu de travail qui favorise la santé et le mieux-être est un élément déterminant quand un individu évalue s'il accepte une offre d'emploi ou s'il reste dans une organisation. Ainsi, 86 % des personnes interrogées sont d'accord avec cet énoncé et 29 % tout à fait d'accord.²

Certaines méthodes sont préconisées pour évaluer la culture du mieux-être. Les sondages sur l'engagement des employés et les évaluations concernant la santé mentale en milieu de travail en sont des exemples. Les données recueillies pour établir certains ICR spécifiques sont aussi pertinentes.

Voici quelques exemples d'ICR.

Catégorie	Indicateur clé du rendement
Facteurs liés à l'employé/au milieu de travail	Résultats du sondage/de l'évaluation sur la santé mentale (Évaluation des risques liés à la santé mentale en milieu de travail de la Sun Life)
	Progrès réalisé pour satisfaire à la Norme nationale du Canada sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail. Par exemple, capacité à adopter des éléments de la norme, comme :
	<ul style="list-style-type: none">• identifier le membre de la haute direction chargé de la stratégie et• finaliser l'énoncé de vision, etc.
	Résultats du sondage sur l'engagement des employés
	Pourcentage des leaders qui ont suivi une formation sur la santé mentale
	Pourcentage des employés qui ont suivi une formation sur la santé mentale
	Pourcentage ou nombre de rapports d'incidents ou de plaintes qui reflètent la culture du milieu d'entreprise. Par exemple, incidents en milieu de travail, plaintes, conflits entre employés traités de façon irrespectueuse.
	Nombre d'événements ou de séances sur la santé mentale prévus. Voici quelques exemples :
	<ul style="list-style-type: none">• Semaine de la santé mentale• Journée mondiale de la santé mentale• Mois de la psychologie• Journée du chandail rose• Journée du chandail orange• Fierté• Mois de l'histoire des Noirs• Journée internationale des femmes
	Participation à des événements ou séances sur la santé mentale
	Nombre d'accès au ou aux sites internes sur la santé mentale
	Taux de roulement du personnel (il peut être utile de le calculer par secteur)
	Mesures sur la diversité et l'inclusion
Taux d'absentéisme (total de jours de maladie, jours de maladie par secteur, jours de maladie par gestionnaire/directeur, etc.)	



Catégorie	Indicateur clé du rendement
Garanties	Total des frais de médicament liés à la santé mentale
	Congés autorisés et motif des congés
	Taux d'utilisation pour les garanties liées à la santé mentale (services de psychologues)
	Total des frais liés aux services de santé mentale (Frais médicaux)
	Pourcentage du total des frais d'utilisation des services liés à la santé mentale
	Taux d'utilisation du programme d'aide aux employés (PAE)/programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF)
	Total des frais du PAE/PAEF
	Pourcentage des diagnostics liés à des problèmes de santé mentale
Invalidité (de courte durée et de longue durée)	Durée moyenne d'indemnisation (jours) pour des demandes de règlement liées à des problèmes de santé mentale
	Nombre de nouvelles demandes de règlement liées à des problèmes de santé mentale approuvées
	Taux de rechute
	Taux de récidive

Conseils :

- Sachez que prioriser la santé mentale est un processus à long terme et non un événement ponctuel. Les efforts qui visent à briser les tabous et à favoriser la diversité et l'inclusion doivent être continus. Organisez plusieurs événements tout au long de l'année. Utilisez les campagnes comme tremplin (voir des exemples spécifiques dans le tableau ci-dessus). Ce sont toutes de belles occasions de promouvoir les relations sociales et leur importance sur le mieux-être.
- Songez à examiner les demandes de prestations d'invalidité, l'absentéisme et les taux de roulement par catégorie. Une unité de travail et un type d'emploi sont des exemples de catégorie. Nous observons un nombre anormalement élevé d'employés en congé d'invalidité dans certains types de poste. Il s'agit souvent de postes où les employés ont peu de contrôle ou qui sont très exigeants ou stressants.
- Faites des recherches pour voir comment des lieux de travail similaires de votre industrie abordent la santé mentale. Par exemple, la Commission de la santé mentale du Canada offre des renseignements spécifiques et des recommandations pour le secteur des soins de santé. Nous utilisons aussi l'analyse comparative de l'industrie dans nos rapports. Lisez notre [dossier de réflexion Objectif santé](#) pour voir certaines tendances propres à l'industrie.

Sources:

¹ Deloitte. (2019). *Les programmes de santé mentale en milieu de travail : une valeur ajoutée pour les employés et les employeurs – Plan directeur pour les programmes de santé mentale en milieu de travail*. Deloitte Insights

² Sondage Sanofi Canada sur les soins de santé (2020), Sanofi Canada

La vie est plus radieuse sous le soleil

La Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie est l'assureur de ce produit et est membre du groupe Sun Life. OH-9111-F 10-20 co-rn

