

Évaluation de la santé organisationnelle en libre-service



La santé organisationnelle est complexe. Il peut être difficile de savoir par où commencer. C'est pourquoi nous avons créé cet outil d'évaluation. Il vise à mesurer la santé organisationnelle globale de votre entreprise. Vous pourrez ainsi avoir une vue d'ensemble de ses points forts et des points à améliorer.

L'évaluation devrait vous prendre environ 5 minutes. Elle devrait être remplie par une personne occupant un poste de dirigeant qui connaît bien les **5 facteurs clés** suivants de la santé organisationnelle :

01.

**Leadership
et culture**

02.

**Pratiques
organisationnelles**

03.

Programmes

04.

Communication

05.

**Évaluation
continue**

Pour vous permettre de tirer le maximum de l'évaluation, nous avons préparé une série de fiches-conseils exclusives propres à ces facteurs. Elles présentent des stratégies concrètes, des meilleures pratiques et des conseils utiles. Que votre entreprise soit déjà en bonne posture ou que vous souhaitiez améliorer vos ressources de santé et de mieux-être, ces fiches-conseils vous seront précieuses.

	Fortement d'accord	Plutôt d'accord	En désaccord
<p>Comme entreprise, nous avons à cœur la santé et le mieux-être de nos employés. Nous le démontrons de façon constante afin que nos employés sachent que ce sont des priorités pour nous.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">• Votre entreprise accorde l'argent, les personnes-ressources, les outils et le temps nécessaires pour faire de la santé et du mieux-être des priorités.• Votre entreprise fait la promotion d'un mode de vie sain (entraînement physique, alimentation, santé mentale, etc.).• Votre entreprise organise des événements sociaux pour ses employés.			
<p>Notre entreprise a une déclaration qui décrit son engagement à favoriser la santé et le mieux-être des employés. Elle se trouve à un endroit où les employés peuvent la consulter.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">• Dans la cafétéria/salle de repos ou dans des aires communes.• Dans votre trousse de bienvenue ou dans le contrat de travail.• Dans un courriel axé sur la santé et le mieux-être envoyé à tous les employés.			
<p>Notre culture d'entreprise est respectueuse et saine.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none">• Les employés sont traités :<ul style="list-style-type: none">– De manière juste– De façon civilisée– Avec dignité– Avec respect• Vous prenez position contre l'intimidation au travail.• Vous vous assurez que vos employés ne se font pas harceler au travail.• Vous encouragez vos employés à ne pas travailler en dehors des heures de travail.• Vous encouragez vos employés à prendre des vacances.			

	Fortement d'accord	Plutôt d'accord	En désaccord
<p>Nous avons en place des politiques sur la santé et le mieux-être et des pratiques qui font la promotion d'une culture saine au travail.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faire preuve d'inclusion au travail. • Avoir une politique contre le harcèlement et l'intimidation. • Chercher à obtenir l'avis des employés et susciter leur engagement. • Encourager les employés à prendre des pauses, comme prendre une pause-repas plutôt que de manger à leur bureau. 			
<p>Nous avons un processus à suivre quand un employé est absent.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tous les employés savent-ils qui contacter s'ils doivent s'absenter du travail en cas de maladie, de congé personnel, de congé de maternité, de congé d'invalidité ou autre? • Y a-t-il une personne qui fait le suivi des employés qui s'absentent ou qui sont hors ligne? Y a-t-il un processus en place? 			
<p>Nous avons des programmes, des avantages, des ressources et des événements qui font la promotion de la santé et du mieux-être au travail.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Équipes de sport pour les employés, BBQ en famille, journées « dîner santé ». • Formations (comme des formations-midi ou des brochures) sur divers sujets concernant la santé et le mieux-être. • Avantages, comme un programme de soins virtuels et un programme d'aide aux employés (PAE). • Participation à des campagnes nationales (Journée Bell Cause pour la cause, Journée du chandail rose, Journée du chandail orange, programme Ça va pas aujourd'hui, etc.) 			
<p>Nous envoyons régulièrement des communications sur les programmes de santé et de mieux-être à nos employés.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Affiches • Bulletins d'entreprise • Courriels • Documents durant les réunions d'équipe 			
<p>Nous recueillons les commentaires des employés sur nos programmes de santé et de mieux-être. Nous faisons part des résultats à nos employés.</p> <p>Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sondages par courriel • Réunions d'équipe ou caucus • Boîte à suggestions placée dans une aire commune • Politique de la porte ouverte pendant les heures de travail pour permettre aux employés de parler aux dirigeants 			
<p>Nous sommes déterminés à améliorer la santé et le mieux-être au travail de façon régulière en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • vérifiant si nous avons réalisé nos objectifs; • modifiant nos plans, au besoin; • recueillant les commentaires des employés et en apportant des améliorations. 			

Facteurs de santé organisationnelle	Note
<p><u>Leadership et culture</u></p> <p><i>Découvrez des pratiques concrètes qui vous aideront à favoriser une culture et un leadership exceptionnels dans votre entreprise.</i></p>	
<p><u>Pratiques organisationnelles</u></p> <p><i>Examinez la fiche-conseil sur les pratiques organisationnelles pour améliorer l'efficacité de votre entreprise.</i></p>	
<p><u>Programmes</u></p> <p><i>Explorez notre fiche-conseil informative sur les programmes et consultez les recommandations proposées pour les améliorer.</i></p>	
<p><u>Communication</u></p> <p><i>Améliorez la capacité de votre entreprise à communiquer et à collaborer de façon efficace.</i></p>	
<p><u>Évaluation continue</u></p> <p><i>Améliorez le rendement de votre entreprise grâce à notre fiche-conseil sur l'évaluation continue.</i></p>	

Notation par facteur clé

Plus de 40

Félicitations! Il s'agit d'un de vos points forts. Continuez votre bon travail!

Entre 21 et 40

C'est bien parti! Votre entreprise est sur la bonne voie, mais assurez-vous de consulter notre fiche-conseil associée à cette note pour savoir comment faire de ce facteur l'un de vos points forts.

Moins de 20

Il s'agit d'un point à améliorer. Nous vous suggérons de prendre le temps de lire notre fiche-conseil et de créer un plan d'action qui vous aidera à progresser dans ce domaine.

Prochaines étapes

01.

Passez en revue vos notes ci-dessus. Utilisez le système de notation pour voir les points forts et les points à améliorer dans votre entreprise.

02.

Pour vous aider à bâtir un plan d'action, nous avons créé une série de fiches-conseils sur les facteurs de cette évaluation. Nous vous recommandons de vous concentrer d'abord sur les points qui doivent le plus être améliorés.

03.

Une fois que vous avez déterminé les mesures à prendre, divisez-les en deux catégories : les actions rapides et les actions à long terme. Commencez par les actions rapides tout en travaillant à réaliser les actions à plus long terme.

04.

Assurez-vous de refaire l'évaluation pour voir comment vos progrès ont eu une incidence sur vos résultats!

Veuillez noter que la Sun Life n'a pas accès aux résultats de l'évaluation. Cet outil d'auto-évaluation peut être utilisé librement et à maintes reprises.

La vie est plus radieuse sous le soleil

Les garanties collectives sont offertes par la Sun Life du Canada, compagnie d'assurance-vie, membre du groupe Sun Life. OH-9974-F 09-23 jw-dm

