

# **Inventaire du mieux-être et de la résilience (IMER)**

**Exemple de rapport des résultats  
<Organisation, date>**



**wMa**  
Wellness



# Inventaire du mieux-être et de la résilience (IMER)

## Organisation

Rapport des résultats (date)

## La table des matières

Introduction.....	3
Zones de score.....	4
Le mieux-être .....	6
Sous-échelles.....	6
Atouts de résilience.....	9
Sous-échelles.....	9
Sommaire des résultats de l'IMER.....	13
Résultats de l'IMER.....	14

## INTRODUCTION

En <date, #> répondants ont complété l'Inventaire du mieux-être et de la résilience. L'IMER s'articule autour de huit facteurs liés au mieux-être et à la résilience. Ces facteurs sont considérés comme étant essentiels pour favoriser le mieux-être, l'engagement et la productivité des employés.

Le **mieux-être** est un état de bien-être psychologique découlant de nos pensées et de nos émotions. Cet état est fonction de nos besoins en matière d'appartenance, de compétence et de soutien à l'autonomie.

Selon Deci et Ryan (2007), les rapports que nous entretenons avec autrui entravent ou facilitent la concrétisation des besoins psychologiques fondamentaux. Lorsque ces besoins sont satisfaits, les individus sont alors plus motivés et déterminés à apporter des changements positifs. Le bien-être en milieu de travail s'en trouve alors favorisé.

La **résilience** est la capacité de persévérer en situation d'adversité ainsi que de « rebondir » après des défis. On acquiert cette capacité à la fois au sein de la famille, de notre milieu de travail ainsi que grâce aux liens sociaux et culturels et aux diverses expériences de la vie.

Les atouts de résilience sont des forces personnelles ou organisationnelles qui permettent, dans des situations adverses ou des défis, de mieux s'en sortir, de surmonter des problèmes, de rebondir, de s'adapter ou d'apprendre.



## LES ZONES DE SCORE

Les résultats de L'IMER sont présentés dans trois zones qui incluent les six stades de changements. Ces zones décrivent la mesure dans laquelle les pratiques du mieux-être et de la résilience sont évidentes et intégrées dans la culture du milieu de travail.

### Zone A : Conscientisation

La zone de conscientisation se compose des stades de pré-connaissance et de contemplation. Dans cette zone, les gens reconnaissent qu'il y a une prise de conscience croissante des avantages associés à l'utilisation des pratiques du mieux-être et de la résilience. Des efforts devraient être faits pour promouvoir et utiliser ces pratiques dans les milieux de travail.

- **Zone de pré-connaissance** - Connaissance minimale ou nulle des pratiques liées au mieux-être et à la résilience. L'utilisation de points de vue et de comportements associés à cet élément est limitée; domaine de développement ou de formation professionnelle ciblé.
- **Zone de contemplation** - Certaines connaissances du mieux-être et de la résilience; la manifestation de certains comportements est en état de croissance; domaine de développement ou de formation professionnelle ciblé.

### Zone B : Construction

La zone de construction se compose des stades de planification et promotion initiales et élargies. Dans cette zone, les gens observent les pratiques du mieux-être et de la résilience dans leur milieu de travail. Des efforts devraient être faits pour promouvoir l'utilisation généralisée de ces pratiques positives en milieu de travail.

- **Zone de planification et de promotion initiales** - Connaissance des avantages du mieux-être et de la résilience; la manifestation de certains comportements est à un niveau modéré; le développement continu de ces éléments permettra de maximiser les relations entre les employés et le fonctionnement de l'équipe.
- **Zone de planification et de promotion élargies** - Reconnaissance des avantages du mieux-être et de la résilience; la manifestation de certains comportements au travail est modérée à élevée; le développement continu de ces éléments permettra de maximiser les relations entre les employés et le fonctionnement de l'équipe.

# LES ZONES DE SCORE

## Zone C : Intégration

La zone d'intégration est constituée des stades des pratiques comprehensives et intégrées. Dans cette zone, les pratiques du mieux-être et de la résilience sont largement utilisées et intégrées dans les routines quotidiennes et les interactions dans les milieux de travail. Des efforts devraient être faits pour maintenir ces pratiques positives en assurant une formation continue au niveau du leadership et du développement d'équipe ainsi que la création de politiques positives en milieu de travail.

- **Zone de pratiques comprehensives** - Reconnaissance des avantages du mieux-être et de la résilience; le recours à certains comportements et attitudes ainsi que l'engagement envers ces derniers au travail sont à un niveau élevé au sein de toute l'organisation; le développement continu de ces éléments permettra de maximiser les relations entre les employés et le fonctionnement de l'équipe.
- **Zone de pratiques intégrées** - Les avantages du mieux-être et de la résilience sont reconnus; la manifestation de certains comportements au travail correspond au niveau de rendement ciblé; maintenir les niveaux de rendement ciblés suppose l'intégration de certains comportements au travail et au plan relationnel ainsi qu'offrir des séances de rappel.



## LES SOUS-ÉCHELLES DU MIEUX-ÊTRE

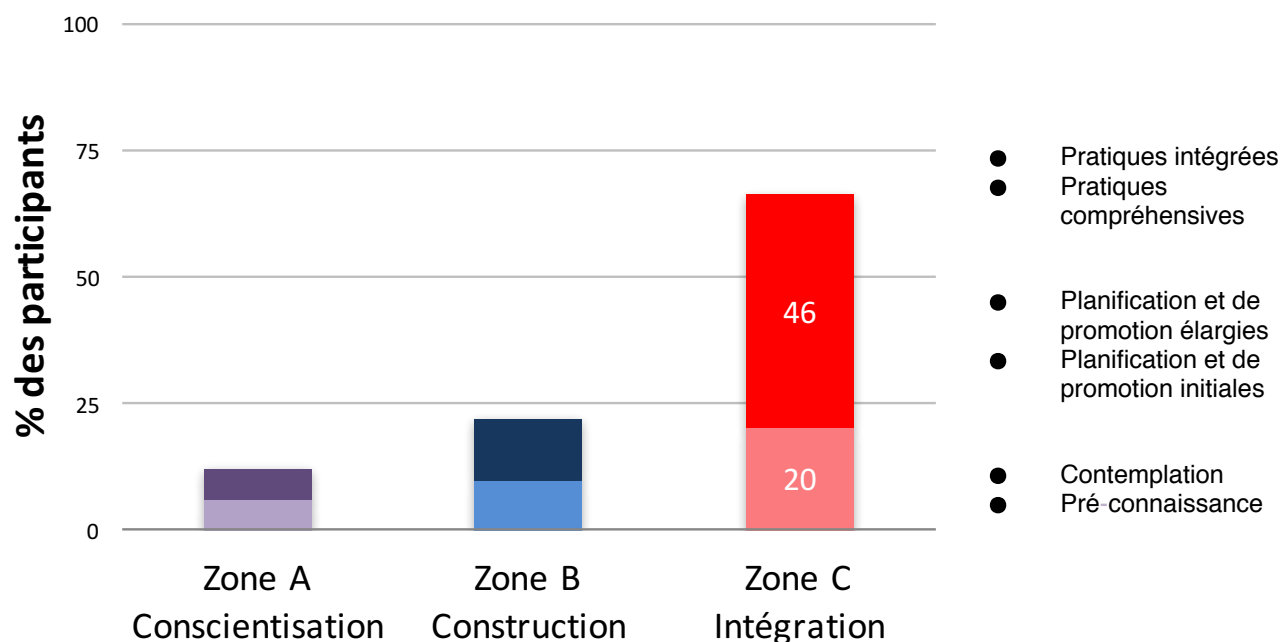
Le mieux-être comporte trois sous-échelles basées sur trois grands besoins :

**APPARTENANCE** Cet aspect se rapporte au besoin de créer des liens avec sa famille, ses pairs et d'autres personnes importantes. Ce besoin est satisfait par l'interaction avec les autres, notre appartenance à des groupes ainsi que le soutien et l'encouragement que nous recevons d'autrui.

*« Je fais partie de mon groupe de travail et de la communauté organisationnelle. »*



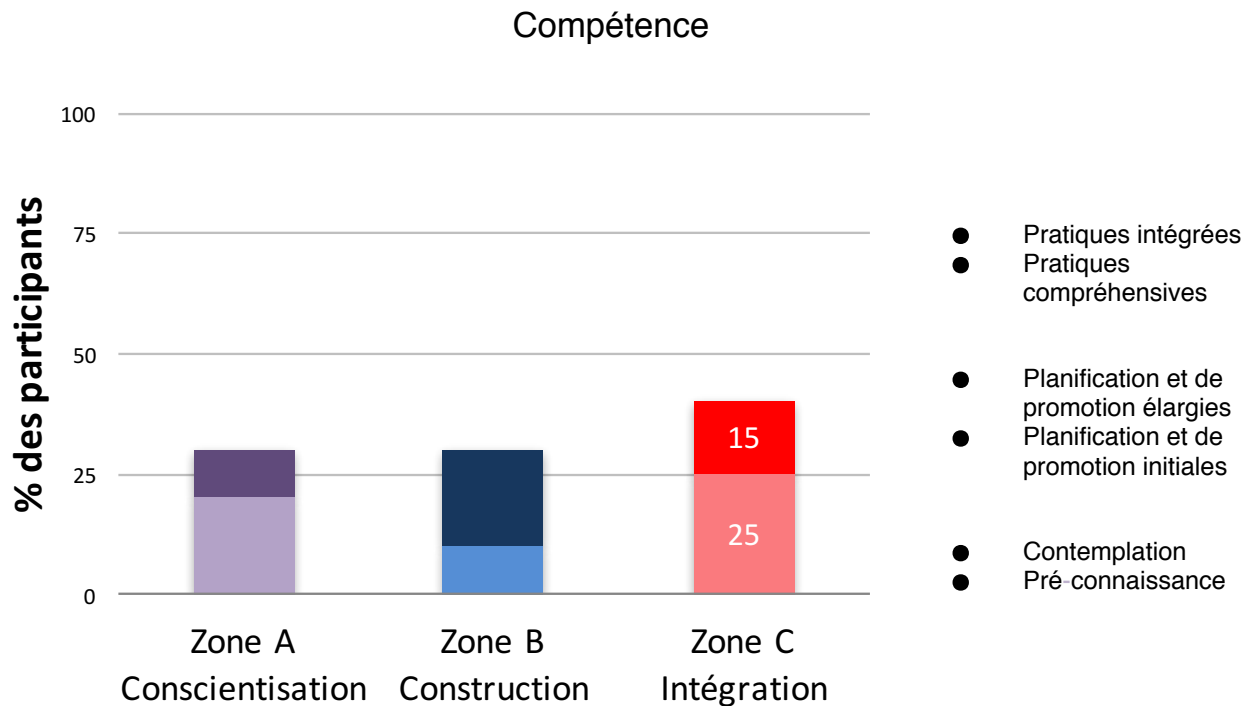
### Appartenance



Soixante-six pour cent des réponses des participants tombent dans la **zone C**.

**COMPÉTENCE** La compétence renvoie au besoin de reconnaître et d'utiliser nos talents et nos forces pour réaliser des objectifs personnels. La satisfaction de ce besoin nous procure un sentiment de réalisation et d'accomplissement personnels.

« *Mes forces et mes talents sont reconnus par moi-même et par les autres.* »



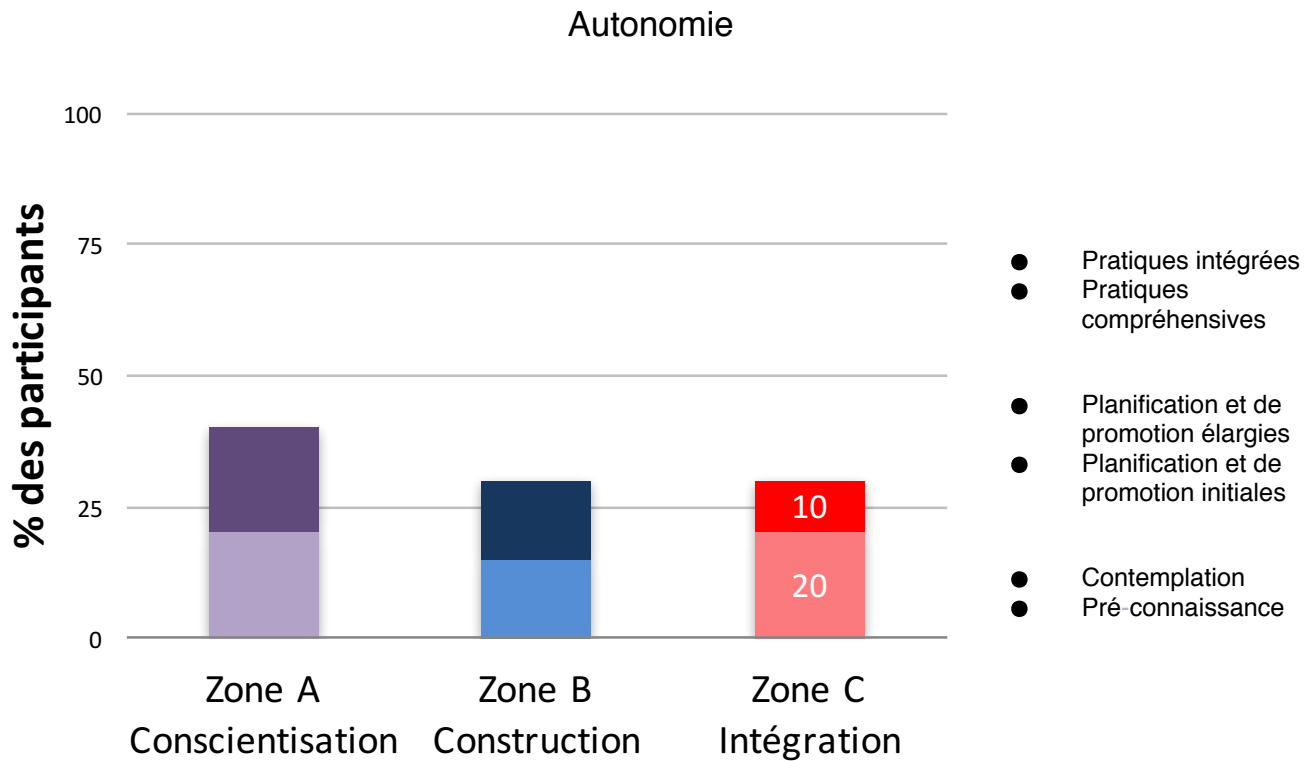
**Quarante** pour cent des réponses des participants tombent dans la **zone C**.





**AUTONOMIE** L'autonomie renvoie au besoin de pouvoir faire soi-même les choix qui influencent sa propre vie. Lorsque ce besoin est comblé, ainsi que d'autres besoins, la liberté et la capacité de choisir s'expriment dans le respect de soi-même et d'autrui.

*« Je suis optimiste, car mes collègues et l'organisation me permettent de faire moi-même des choix. »*



**Trente** pour cent des réponses des participants tombent dans la **zone C**.





## SOUS-ÉCHELLES DES ATOUTS DE RÉSILIENCE

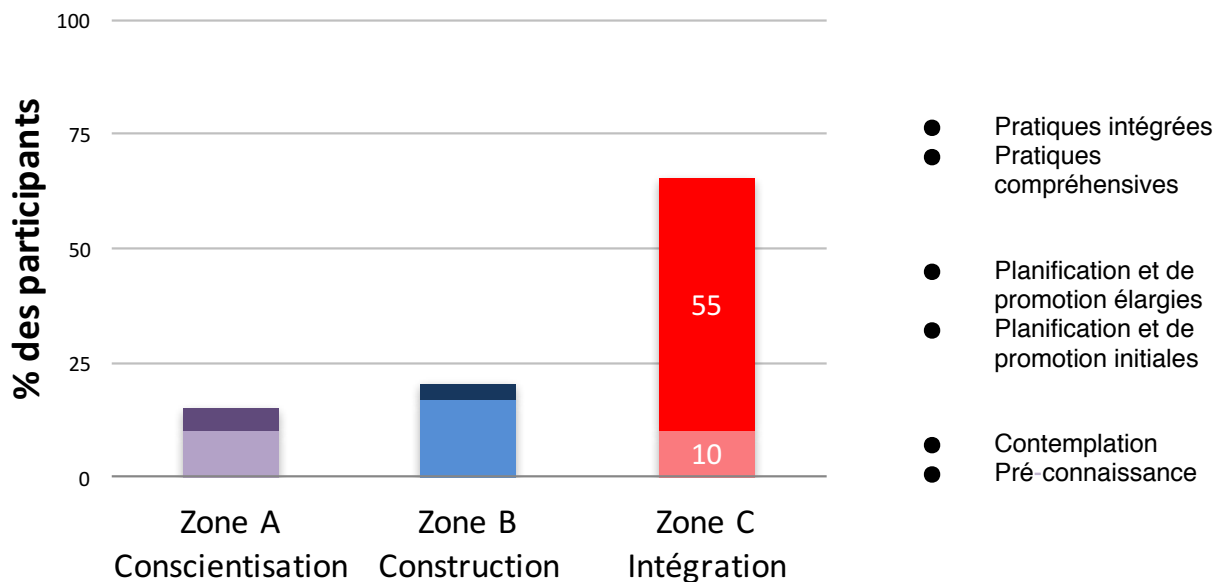
Les atouts de la résilience comportent cinq sous-échelles :

**ATOUTS RELATIONNELS** Impliquent les pratiques qui renforcent les réseaux sociaux de soutien et le sens de bienveillance de la communauté et du milieu de travail.

Les relations constituent le capital social. Au travail, avoir de bonnes relations avec ses superviseurs et ses collègues peut améliorer la capacité d'une personne à planifier, atteindre des objectifs et relever des défis.



Les pratiques d'atouts relationnels

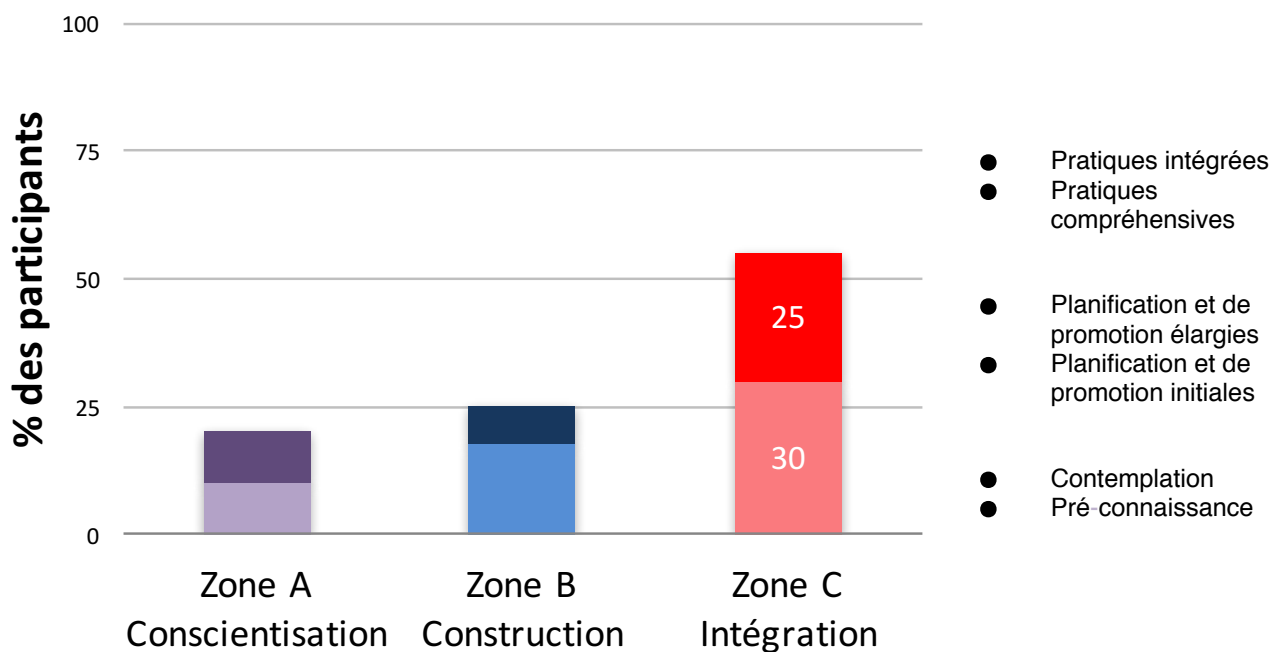


**Soixante-cinq** pour cent des réponses des participants tombent dans la **zone C**.

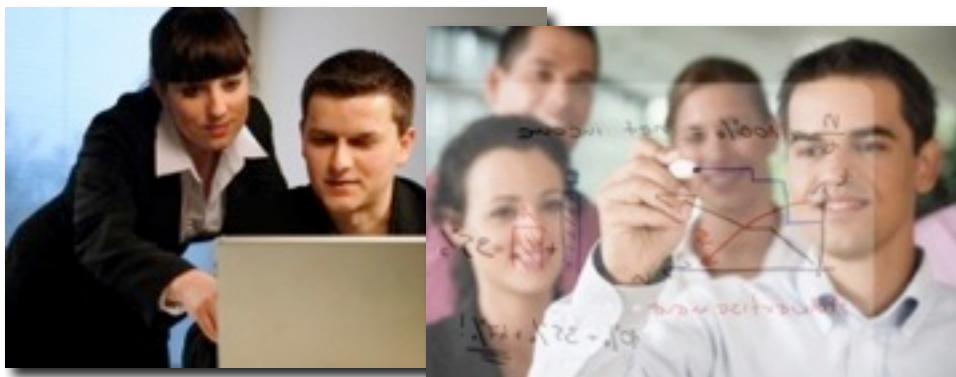
**ATOUTS PROFESSIONNELS** Impliquent les pratiques qui renforcent la confiance professionnelle, la capacité et les compétences à résoudre des problèmes.

Porter attention aux atouts professionnels aide aux gens à se sentir à l'aise au travail et donne les atouts pour faire face aux demandes de l'emploi. Les pratiques d'atouts professionnels proviennent d'une combinaison de formation et d'aptitudes personnelles, la confiance que nous avons, les connaissances et les compétences spécifiques pour accomplir le travail qu'on nous demande de faire. Les pratiques d'atouts professionnels comprennent la résolution de problèmes, les capacités de raisonnement, savoir quand demander de l'aide, et être appuyé lors de la prise de décisions et les actions.

Les pratiques d'atouts professionnels



**Cinquante-cinq** pour cent des réponses des participants tombent dans la **zone C**.



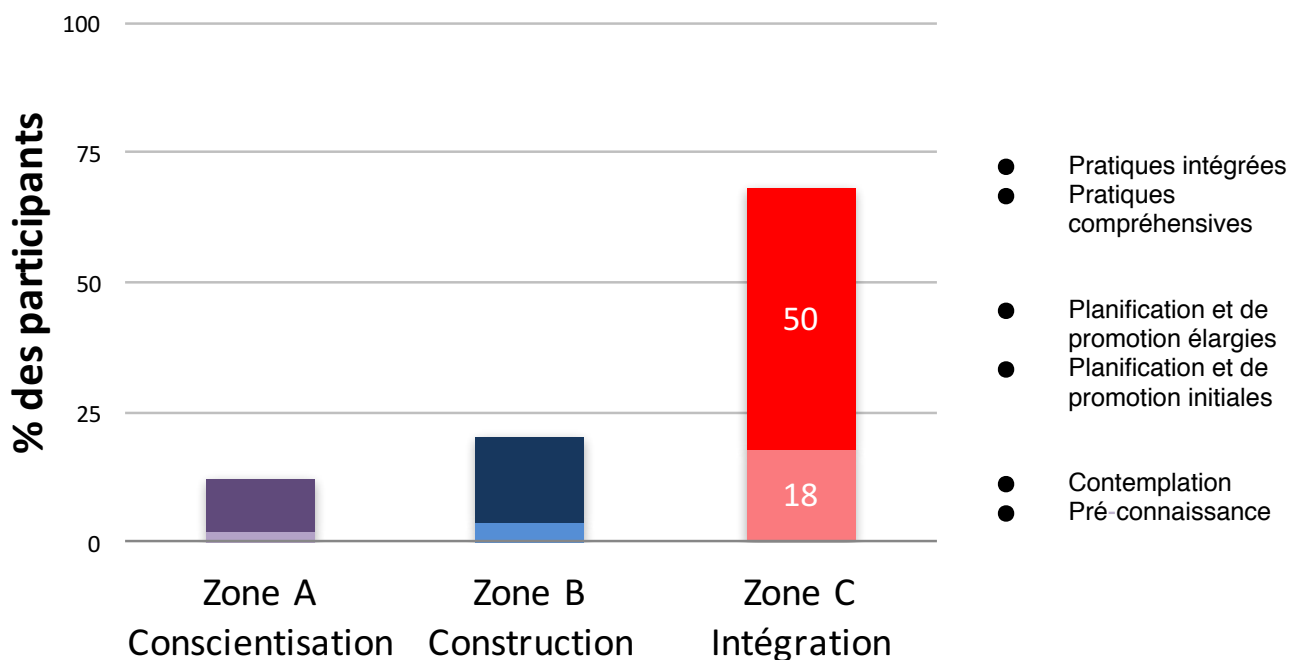
*Projetez de passer du temps avec les personnes qui vous inspirent et qui vous rendent plus résilient.*

**ATOUTS D'ATTITUDE OPTIMISTE** Les atouts d'attitude optimiste se rapportent au maintien d'un comportement naturel positif et optimiste, même dans des situations difficiles. Avoir un comportement naturel et positif permet de mieux comprendre l'aspect temporaire de l'adversité ainsi que voir les défis comme étant des opportunités.

Selon Martin Seligman, qui étudie depuis longtemps l'optimisme, les personnes optimistes sont moins susceptibles de développer ce que l'on qualifie « d'impuissance acquise », c'est-à-dire un état d'esprit dans lequel un individu a peu à peu intégré à sa façon de penser qu'il n'a pas la capacité de contrôler les circonstances dans lesquelles il se trouve. Les travaux de Seligman ont également montré que les personnes qui cultivent l'optimisme remettent en question les schémas de pensée négatifs, surtout ceux qui amènent un individu à se blâmer.



Les pratiques d'atouts d'attitude optimiste

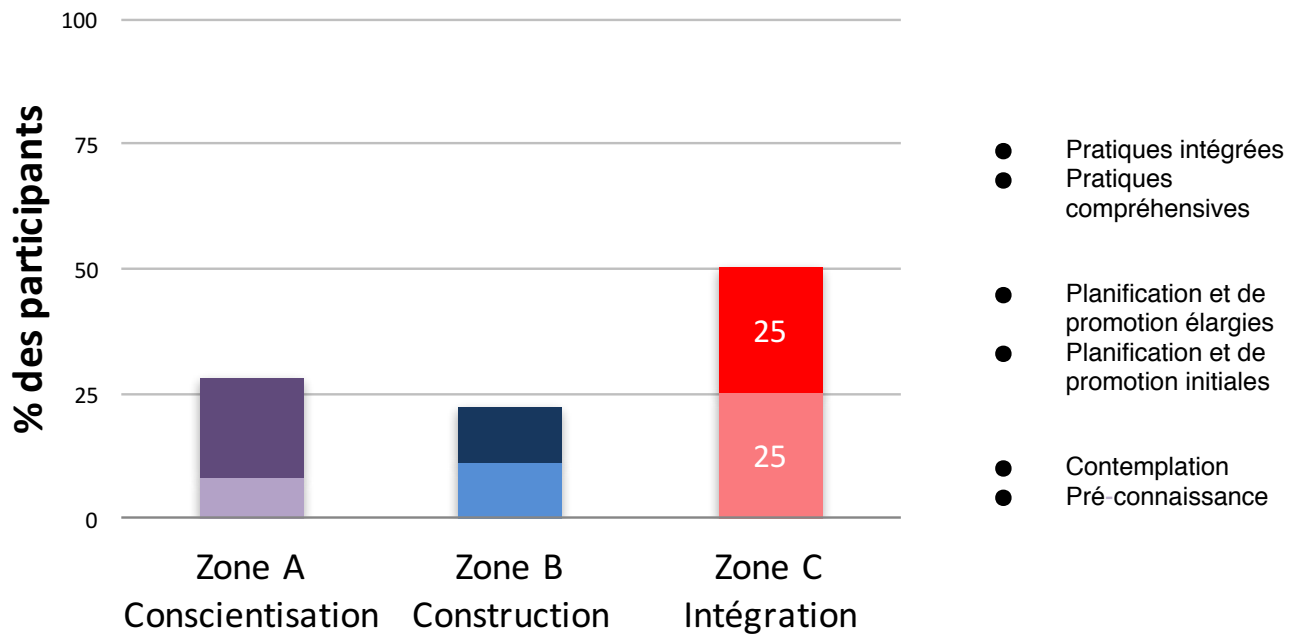


**Soixante-huit** pour cent des réponses des participants tombent dans la **zone C**.

**ATOUTS D'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE** L'intelligence émotionnelle se rapporte à la capacité de comprendre et gérer nos émotions. Les compétences émotionnelles permettent de communiquer des idées et de formuler des critiques de manière à améliorer la communication et la compréhension.

C'est grâce aux mots et à leur pouvoir qu'il est possible de déterminer comment les autres nous perçoivent et comment ils réagissent à un problème.

### Les pratiques d'atouts d'intelligence émotionnelle



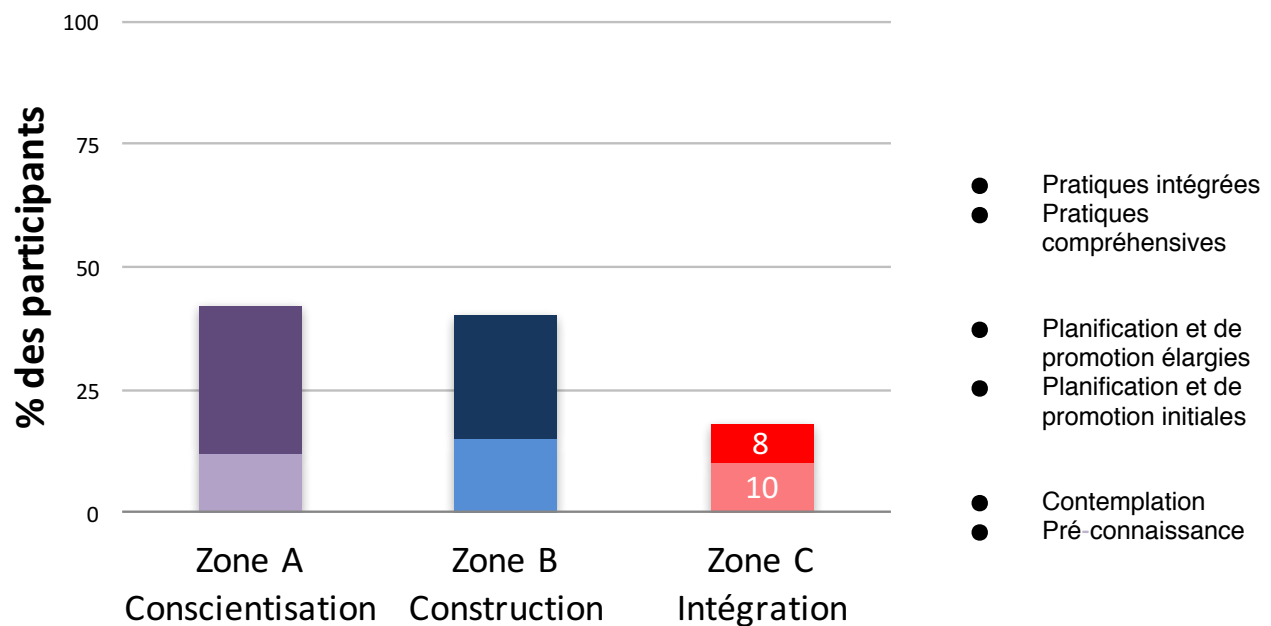
**Cinquante** pour cent des réponses des participants tombent dans la **zone C**.



**ATOUTS D'ADAPTATION** Les facultés d'adaptation sont les stratégies qui nous permettent de réduire le stress et de composer avec les changements de circonstances et de s'adapter à ces changements. Les stratégies d'adaptation comprennent :

- l'acquisition d'habiletés d'adaptation au stress;
- les stratégies proactives d'adaptation aux changements prévus au sein d'une organisation ou d'une équipe;
- les stratégies de soutien aux personnes vivant des transitions de nature personnelle ou professionnelle.

### Les pratiques d'atouts d'adaptation



**Dix-huit** pour cent des réponses des participants tombent dans la **zone C**.



## Sommaire des résultats de l'IMER

Durant le mois de <date, #> personnes ont répondu aux questions de l'Inventaire du mieux-être et de la résilience (IMER). L'IMER est composé de 8 mesures différentes en lien avec les pratiques du mieux-être et de la résilience. Ce qui suit est un sommaire du pourcentage du personnel qui se trouvent dans la zone A (Conscientisation), la zone B (Construction), et la zone C (Intégration) pour chaque mesure.

## Comment interpréter vos résultats de l'IMER

Des pourcentages sont utilisés dans chacune des zones afin de refléter la perception des répondants par rapport à la mise en place des pratiques du mieux-être et de la résilience dans leur milieu de travail.

**Des pourcentages plus élevés dans la zone A** (pre-connaissance et contemplation) suggèrent la nécessité d'une promotion ciblée et l'élaboration de plans d'action pour mettre en place des pratiques positives en milieu de travail.

**Les pourcentages de 80% ou plus dans les zones B et C combinées** (planification et promotion initiales et élargies) font preuve d'une progression positive vers un climat de travail positif.

**Les pourcentages qui dépassent 65 à 70% dans la zone C** (pratiques comprehensives et intégrées) font preuve d'un environnement de travail optimisé contribuant au bien-être, à l'engagement et à une performance optimale de l'équipe.





## Résultats de l'IMER

Les pratiques du mieux-être	Zone A Conscientisation (%)	Zone B Construction (%)	Zone C Intégration (%)
Les pratiques en lien avec l' <b>appartenance</b> se rapportent au besoin de créer des liens avec sa famille, ses pairs et d'autres personnes importantes.	12	22	66
Les pratiques en lien avec la <b>compétence</b> renvoient au besoin de reconnaître et d'utiliser nos talents et nos forces pour réaliser des objectifs personnels.	30	30	40
Les pratiques en lien avec l' <b>autonomie</b> renvoient au besoin de pouvoir faire soi-même les choix qui influencent sa propre vie.	40	30	30
Les pratiques de la résilience			
Les atouts <b>relationnels</b> impliquent les pratiques qui renforcent les réseaux sociaux de soutien et le sens de bienveillance de la communauté et du milieu de travail.	15	20	65
Les atouts <b>professionnels</b> impliquent les pratiques qui renforcent la confiance professionnelle, la capacité et les compétences à résoudre des problèmes.	20	25	55
Les atouts d' <b>attitude optimiste</b> impliquent les pratiques qui se rapportent au maintien d'un comportement naturel positif et optimiste, même dans des situations difficiles.	12	20	68
Les atouts d' <b>intelligence émotionnelle</b> impliquent les pratiques qui se rapportent à la capacité à comprendre et à gérer nos émotions.	28	22	50
Les atouts d' <b>adaptation</b> impliquent les pratiques qui nous permettent de réduire le stress et de composer avec les changements de circonstances et de s'adapter à ces changements.	42	40	18

