

À propos du facteur RPS2 : Culture organisationnelle

Qu'est-ce que Protégeons la santé mentale au travail?

Protégeons la santé mentale au travail (PSMT) est une stratégie fondée sur des preuves qui aide les employeurs à protéger et à promouvoir la santé et la sécurité psychologiques dans leur milieu de travail. PSMT met à la disposition des employeurs un éventail complet de ressources faciles à utiliser pour remédier efficacement à l'impact de 12 facteurs de risque psychosociaux (RPS) connus pour avoir une forte incidence sur la santé organisationnelle, la santé individuelle des employés et les résultats financiers. Des chercheurs du Consortium for Organizational Mental Healthcare (COMH) de la Faculté des sciences de la santé de l'Université Simon Fraser ont défini ces 12 facteurs de risque psychosociaux en s'appuyant sur d'imposants travaux de recherche et sur un examen approfondi des données empiriques découlant des pratiques exemplaires suivies à l'échelle nationale et internationale. On a également tenu compte, pour définir ces facteurs, des lois et de la jurisprudence existantes et émergentes au Canada.

En quoi consiste le facteur RPS2 – culture organisationnelle?

Selon la définition du facteur RPS2 de Protégeons la santé mentale au travail, la culture organisationnelle correspond au degré de confiance, d'honnêteté et de justice qui caractérise la culture de travail. En général, la culture organisationnelle est décrite comme « un ensemble d'hypothèses de base inventées, découvertes ou créées par un groupe donné ». Ces hypothèses constituent un amalgame de valeurs, de croyances, de significations et d'attentes partagées par les membres du groupe et sur lesquelles ils basent leur comportement et leur mode de résolution des problèmes. La tâche essentielle est de déterminer lesquelles de ces hypothèses contribuent à l'amélioration de la santé et de la sécurité psychologiques du milieu de travail et du personnel.

Pourquoi accorder de l'importance au facteur RPS2 – culture organisationnelle?

La confiance organisationnelle joue un rôle primordial pour n'importe quel processus social positif et productif au sein d'un lieu de travail. La confiance est un prédicteur de collaboration, de comportements de citoyenneté organisationnelle, d'attachement à l'organisation et de loyauté des employés. En retour, ces éléments contribuent tous à attirer et à conserver les employés. Dans une organisation où la culture est axée sur la santé, le bien-être des employés est rehaussé, leur satisfaction au travail grandit et leur attachement à l'organisation est plus solide. Une culture de travail qui favorise le soutien social améliore aussi le bien-être des employés et peut offrir un environnement bénéfique aux employés qui éprouvent des difficultés psychologiques, comme une dépression et de l'anxiété.

Que se passe-t-il en l'absence d'une bonne culture organisationnelle dans le milieu de travail?

La culture « donne le ton » à l'organisation. Si cette culture est néfaste, elle risque de compromettre l'efficacité des meilleurs programmes, politiques et services destinés à soutenir le personnel. Une culture malsaine génère un plus haut niveau de stress au travail, ce qui diminue le bien-être des employés. Lorsque la culture d'une organisation se caractérise par « la recherche du profit à tous prix » et un état constant d'urgence chaotique, ce contexte peut créer un environnement où l'épuisement professionnel est la norme.

Comment peut-on améliorer la culture organisationnelle?

Commencez par effectuer l'évaluation proposée par Protégeons la santé mentale au travail (Audit organisationnel, Exploration initiale et/ou Enquête RPS-12 auprès du personnel) au sein de votre organisation ou de l'équipe de travail et par examiner les résultats obtenus. Si la culture organisationnelle ressort comme un sujet de préoccupation, reportez-vous aux outils d'action pertinents afin de trouver des suggestions efficaces, basées sur des preuves, et d'établir une stratégie pratique en vue d'améliorer cet aspect dans votre organisation. Il est également important de discuter des conclusions de l'exercice avec les employés concernés pour mieux comprendre ces résultats, et pour obtenir leur avis et leur aide dans le choix de mesures correctives utiles. Nous recommandons aussi de prendre connaissance de l'information contenue dans les ressources proposées ci-dessous. Enfin, consultez le site Web de PSMT périodiquement pour y trouver de nouvelles suggestions sur la façon d'améliorer la culture organisationnelle

Vous trouverez plus d'information sur la culture organisationnelle dans les documents suivants:

- Härtel, C. (2008). « How to build a healthy emotional culture and avoid a toxic culture », dans Research companion to emotion in organizations (pp. 575-588). Northampton, MA US: Edward Elgar Publishing.
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2009-06425-036&site=ehost-live>
- The Health Communication Unit. (2009). Organizational culture: From assessment to action. Tiré du site Web du Centre for Health Promotion, Université de Toronto : http://www.thcu.ca/Workplace/pdf/2009_03_10_Organizational_Culture.pdf
- Findler, L., Wind, L. et Mor Barak, M. (2007). « The challenge of workforce management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational commitment », dans Administration in Social Work, 31(3), 63-94.
http://pdfserve.informaworld.com/878009_770885140_903285689.pdf
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2009). « RPS2 : Culture organisationnelle », dans Ressources du Centre par facteur de risque. <http://www.gwcentrepourlasantementale.com/slides.asp?lc=1&l1=3&l2=157&l3=159&l4=162&d=159&scroll=2>
- Fondation canadienne de la recherche en psychiatrie. (sans date). Education & awareness.
<http://cprf.ca/education/workplace.html>
- Schein, E. (1990). « Organizational culture », dans American Psychologist, 45(2), 109-119.
<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=4&hid=105&sid=9b6320ad-f934-4019-b8006a98f95517b8%40sessionmgr104>
- Hodge, B.J. et Anthony, W. P. (1988). Organizational theory. Boston: Allyn & Bacon.
- Zhang, A., Tsui, A., Song, L., Li, C. et Jia, L. (2008). « How do I trust thee? The employee-organization relationship, supervisor support, and middle manager trust in the organization », dans Human Resource Management, 47(1), 111-132.
<http://www3.interscience.wiley.com/cgi-bin/fulltext/117924940/PDFSTART>
- Findler, L., Wind, L. et Mor Barak, M. (2007). « The challenge of workforce management in a global society: Modeling the relationship between diversity, inclusion, organizational culture, and employee well-being, job satisfaction and organizational commitment », dans Administration in Social Work, 31(3), 63-94.
http://pdfserve.informaworld.com/857499_731200454_903285689.pdf
- Lansisalmi, M. (2000). « Collective stress and coping in the context of organizational culture », dans European Journal of Work & Organizational Psychology, 9(4), 527-559. http://books.google.ca/books?hl=en&lr=&id=7CKVg81n30wC&oi=fnd&pg=PA527&dq=collective+stress+and+coping&ots=eySW1uydUs&sig=HE7Vk_3ul8sgz-MtO8q02utadwU#v=onepage&q=collective%20stress%20and%20coping&f=false0