

## Audit en santé et sécurité psychologiques

### RPS2: CULTURE ORGANISATIONNELLE

**OBJECTIF:** Créer et maintenir un milieu de travail caractérisé par un climat de confiance, d'honnêteté et de justice.

#### Quels avantages y a-t-il à s'occuper efficacement de l'aspect « Culture organisationnelle »?

- ✓ Plus grande satisfaction professionnelle et meilleur moral au travail
- ✓ Amélioration de l'esprit d'équipe et hausse de productivité
- ✓ Taux de maintien en poste plus élevé et efforts de recrutement plus fructueux
- ✓ Image positive de l'entreprise dans la communauté/auprès du public

#### Quelle information peut-il être utile de recueillir ou d'utiliser comme référence?

- 📎 Rétroaction du personnel (p. ex., suggestions des employés, comptes rendus de réunions, entrevues de fin d'emploi)
- 📎 Données tirées d'un sondage effectué auprès des employés (p. ex., sur le degré d'engagement ou le moral du personnel)
- 📎 Taux de roulement
- 📎 Rétroaction de la clientèle

**Comment décririez-vous votre lieu de travail ou votre équipe de travail?** *(choisir toutes les réponses qui s'appliquent; cela vous aidera à répondre aux questions qui suivent)*

#### Responsabilité

- Les conflits interpersonnels sont réglés rapidement et efficacement
- La direction est tenue responsable des décisions
- Transparence dans la prise de décisions

#### Communication et confiance

- Communication régulière et consultation du personnel concernant les processus décisionnels de la direction
- Le personnel fait confiance à la direction
- Le milieu de travail se caractérise par un climat de confiance, d'honnêteté, de tolérance et d'équité
- Les employés se font confiance entre eux

**Veillez répondre aux questions ci-dessous en fonction de votre lieu de travail:**

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Tout le monde à notre lieu de travail est tenu responsable de ses actions.	4	3	2	1
2. Au travail, les gens démontrent un respect sincère envers les idées, les valeurs et les croyances des autres.	4	3	2	1
3. Les situations difficiles au travail sont réglées efficacement.	4	3	2	1
4. Les employés ont le sentiment de faire partie d'une communauté, au travail.	4	3	2	1
5. Les employés et la direction se font mutuellement confiance.	4	3	2	1

**Score total de l'audi: RPS2 \_\_\_\_\_ (5 à 20)**

**Score de l'Audit en santé et sécurité psychologiques (ci-dessus):**

Score total RPS2: \_\_\_\_\_ (5 à 20)

**Score de l'Enquête RPS-12 auprès du personnel (s'il y a lieu, d'après le Bilan)**

Score total RPS2: \_\_\_\_\_ (5 à 20)

**Inquiétudes minimales = 17 à 20    Inquiétudes modérées = 14 à 16    Inquiétudes importantes = 10 à 13    Inquiétudes graves = 5 à 9**

S'il y a une différence entre le résultat de l'Audit en santé et sécurité psychologiques et celui de l'Enquête RPS-12 auprès du personnel, qu'est-ce qui peut expliquer cet écart (p. ex., manque de connaissances ou de compréhension, lacunes dans la communication)?

---

---

---

---

Est-ce que les inquiétudes relatives à la **culture organisationnelle** présentent un plus grand risque pour certains groupes d'employés en particulier (p. ex., les nouveaux employés, les personnes qui occupent certains postes, les travailleurs de quart, etc.)?

---

---

---

---

Quels sont les points forts de votre milieu de travail sur le plan de la **culture organisationnelle** (p. ex., qu'est-ce que vous réussissez bien, qu'est-ce que vous devriez continuer à faire)?

---

---

---

---

Qu'est-ce qui pourrait être fait dans votre lieu de travail pour améliorer cet aspect (p. ex., qu'est-ce que vous pourriez faire plus souvent ou moins souvent)?

---

---

---

---

D'autres actions sont-elles nécessaires?  oui  non

(Si « oui », voir la Fiche d'action : RPS2)