

OUTIL DIAGNOSTIQUE DE CULTURE ORGANISATIONNELLE CLIMAT DE SÉCURITÉ PSYCHOSOCIALE

Consignes : Veuillez indiquer votre degré d'accord pour chacun des énoncés suivants.

I. Perception de la considération de l'organisation pour la santé psychologique

Item	Échelle				
I.1. La direction s'occupe rapidement des problèmes de santé psychologique qui touchent les employé.es dans mon organisation.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5
I.2. Les décisions de la haute direction contribuent à instaurer un environnement où les employé.es sont à l'aise pour parler de santé psychologique au travail.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5
I.3. La direction s'engage activement dans la prévention du stress.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5
I.4. La direction reconnaît clairement l'importance de la santé psychologique des employé.es.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5
I.5. La santé psychologique est une priorité à tous les niveaux hiérarchiques de l'organisation.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5

II. Perception du soutien du superviseur ou de la superviseuse pour la santé psychologique

Item	Échelle				
II.1. Mon superviseur ou ma superviseuse prend le temps de comprendre mes besoins personnels en matière de santé psychologique au travail.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5
II.2. Mon superviseur ou ma superviseuse est prêt.e à m'écouter lorsque je souhaite discuter de mes défis liés à la santé psychologique au travail.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5
II.3. Mon superviseur ou ma superviseuse crée un environnement où je me sens à l'aise de lui parler de mes défis liés à la santé psychologique au travail.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5
II.4. Mon superviseur ou ma superviseuse travaille efficacement avec les employé.es pour trouver des solutions créatives aux défis liés à la santé psychologique au travail.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5
II.5. Mon superviseur ou ma superviseuse et moi pouvons communiquer de manière efficace pour résoudre les conflits liés à la santé psychologique au travail.	Fortement en désaccord 1	En désaccord 2	Ni en désaccord ni en accord 3	En accord 4	Fortement en accord 5

GUIDE D'INTERPRÉTATION

Consigne : Calculez la somme obtenue pour chacune des sections du questionnaire et vous référer au guide d'interprétation ci-après.

Section I : Considérez la moyenne des scores totaux de la première section du questionnaire. Cette section porte sur la **perception** qu'ont les individus interrogés de la **considération de la direction** de l'organisation pour les **enjeux de santé psychologique** au travail.

20+pts

Appréciation : Forte

La santé psychologique est un élément **important** et **présent** dans la culture de l'organisation.

Recommandations pour la direction :

- Ne pas accepter le statu quo : l'organisation priorise la santé psychologique et tend à instaurer un climat de sécurité psychosociale. Néanmoins, l'organisation doit laisser place à l'amélioration et doit être prête à s'adapter en période de changement.
- Rester vigilant et assurer un bon encadrement des employé-es, anciens et nouveaux.
- Assurer une communication régulière aux membres de l'organisation en ce qui concerne les pratiques, politiques et procédures mises en place pour favoriser un climat de sécurité psychosociale. Ceci incite à mettre en question les pratiques et permet de s'assurer qu'elles sont toujours adéquates.
- Utiliser des outils de planification afin d'étudier un potentiel problème, de décider de solutions à mettre en place et d'attribuer les responsabilités. Ceci favorise une certaine structure en plus d'éviter de mettre des efforts aux mauvais endroits.

13-19pts

Appréciation : Moyenne

La santé psychologique a une place moyennement importante dans la culture de l'organisation.

Recommandations pour la direction :

- Réviser les politiques, les pratiques et les procédures de l'organisation.
- Effectuer un diagnostic organisationnel, basé sur des faits objectifs plutôt que des perceptions individuelles.
- Se recentrer sur les éléments importants (p. ex. : mission et pratique professionnelle) qui favorisent la santé des employé-es.
- Adopter un mode consultatif, sans chercher un consensus, où les employé-es peuvent participer aux changements de culture et à la mise en place d'un climat de sécurité psychosociale.

13pts

Appréciation : Faible

La santé psychologique n'a pas une place suffisante dans la culture de l'organisation ou n'est pas suffisamment mise en pratique.

Recommandations pour la direction :

- Revoir les normes organisationnelles concernant la santé psychologique des employé-es.
- Cibler des petites situations problématiques et viser leur résolution : ceci donne un point de départ vers l'installation d'un climat de sécurité psychosociale et permet de célébrer les petits succès lorsqu'ils arrivent.
- Prendre des mesures et se mettre en action rapidement : la santé des employé-es contribue au bien-être de l'organisation. Une culture ou un climat qui nuit à la santé psychologique des travailleurs voit la performance, la motivation, l'engagement et le bien-être des employé-es diminuer.

Section II : Considérez la moyenne des scores totaux de la deuxième section du questionnaire. Cette section porte sur la **perception** qu'ont les individus interrogés du **soutien du superviseur ou de la superviseure** pour les **enjeux de santé psychologique** au travail.

20+pts

Appréciation : Forte

Les superviseur·es considèrent suffisamment les enjeux de santé psychologique.

Recommandations pour les superviseur.es :

- Rester proactif en ce qui a trait au développement professionnel et au développement d'un climat de sécurité psychosociale de leur équipe et d'eux-mêmes.
- Le changement de culture et l'installation d'un climat de sécurité psychosociale peuvent favoriser la prise d'initiatives. Garder une vue d'ensemble sur les nouveaux projets et agir à titre de catalyseur pour organiser, encadrer et orienter les prises de décisions des employé·es.
- Éviter le perfectionnisme : certaines personnes peuvent avoir plus de difficultés que d'autres à accepter le changement de culture. Ces difficultés peuvent se traduire en frustration et créer des tensions au sein des groupes. Miser sur l'écoute active et une communication ouverte.

13-19pts

Appréciation : Moyenne

Les superviseur.es ne considèrent pas toujours suffisamment les enjeux de santé psychologique.

Recommandations pour les superviseur.es :

- Ouvrir le dialogue sur les perceptions des employé·es concernant le climat présent au sein de l'organisation. Pour ce faire, user d'écoute active et utiliser des pratiques de gestion positives.
- Plutôt que d'éliminer les différents irritants, essayer de déterminer ce qui les fait apparaître.
- Réviser les pratiques de gestion afin de faire émerger celles qui favorisent la motivation et le bien-être des employé·es.
- Éviter de proposer des projets qui n'ont pas de valeur ajoutée, simplement pour motiver les employé·es. Ceci pourrait les fatiguer et détourner leur attention d'enjeux présents dans l'organisation.

13pts

Appréciation : Faible

Les superviseur.es considèrent peu ou pas du tout les enjeux de santé psychologique.

Recommandations pour les superviseur.es :

- S'informer sur les bénéfices et l'importance d'un climat de sécurité psychosociale, ainsi que sur les différentes pratiques de gestion positives qui peuvent le favoriser.
- Aider les employé·es dans leur travail : soutenir et suivre les équipes de travail pour renforcer les bons coups et déconstruire les comportements problématiques.
- Travailler en collaboration avec les autres équipes, unités ou services, déconstruire les silos et revoir la gestion ou l'administration des projets afin d'éviter de dédoubler le travail.
- Éviter de blâmer les autres pour la situation actuelle et essayer de voir sa part de responsabilité.

Cet outil a été produit par Geneviève Bilodeau, Dana Bonnardel et Justine B. Richards, candidates au doctorat en psychologie, sous la supervision de Sophie Meunier, Ph. D., professeure au Département de psychologie à l'Université du Québec à Montréal, avec la collaboration de Global-Watch. Tous droits réservés. Reproduction permise en citant la source.

Pour citer ce document

Bilodeau, G., Bonnardel, D. et Richards, J. B. (2024). Sous la supervision de Sophie Meunier, professeure au Département de psychologie à l'Université du Québec à Montréal. *Outil diagnostique de culture organisationnelle climat de sécurité psychosociale*. Aide-mémoire, disponible au www.global-watch.com



POUR RÉFÉRER À CET OUTIL :

© 2025 Global-Watch.com^{MD}. Outil diagnostique de culture organisationnelle climat de sécurité psychosociale, offert au www.global-watch.com.

UTILISATION AUTORISÉE : Diffusion permise à l'intérieur de l'entreprise adhérente à Global-Watch.