

L'INFO BRIO!

La santé organisationnelle

Pourquoi parle-t-on de santé organisationnelle?

La santé organisationnelle est un concept relativement nouveau. Lorsque nous parlons de santé, nous parlons aussi de toute la notion de prévention qui l'entoure. De nombreuses entreprises travaillent de façon réactive et curative face aux situations problématiques qu'elles rencontrent dans leur organisation, et ce sans prendre la peine d'intervenir réellement.

Saviez-vous qu'...

Il y a un lien direct entre les bonnes pratiques en gestion des ressources humaines et la santé organisationnelle de votre entreprise ? Une entreprise en bonne santé organisationnelle est celle qui a su développer: ***une vision claire et créative, une mission bien définie et des valeurs organisationnelles liées aux personnes***. Elle est de plus capable ***d'inculquer le plaisir*** au travail et ***manifeste un très grand respect*** pour ses employés.

Ces pratiques ont un effet de levier puisqu'elles permettent de retenir les employés en place en plus d'offrir un milieu de travail sain et stimulant. Par conséquent, elles ont un impact positif dans l'attraction de candidats.

Une question se pose! Comment fait-on pour créer un environnement de travail sain et proactif en matière de santé organisationnelle? Il n'y a pas de recette miracle ! Certaines pratiques ont du succès et d'autres moins, cependant il est primordial d'avoir un plan bien défini et de mobiliser les secteurs de l'organisation qui sont concernés.

Pour débiter, une bonne analyse des pratiques de gestion existantes et l'identification des pistes de solution doivent être faites. Dans l'analyse il faut considérer : ***le style de gestion, les attentes liées aux tâches et aux responsabilités, les valeurs de l'organisation, le niveau de reconnaissance et la perception d'équité dans l'organisation***.

Une augmentation du taux d'absentéisme, une diminution de la performance ou de la productivité, la perte de bons employés, l'insatisfaction au travail sont tous des indicateurs de mesure organisationnelle. À partir de cette analyse, vous serez en mesure de convaincre la haute direction de l'importance d'agir.

Selon l'article de Sophie Dubé, paru dans la référence RH de septembre/octobre 2007, une organisation proactive en matière de santé organisationnelle n'a pas peur de faire preuve de leadership sur le plan de la prévention, de réviser ses façons de faire se traduisant par les gestes suivants :

- ✓ **Adopter une culture qui soutient la santé organisationnelle**, c'est-à-dire que la situation actuelle ne pourra se corriger sans l'implication et la sensibilisation de la haute direction, des gestionnaires et des employés.
- ✓ **Responsabiliser et mobiliser l'équipe autour d'un objectif commun**. La direction doit fournir les paramètres et le soutien nécessaire en santé organisationnelle et les inclure dans les objectifs des gestionnaires. Fournir de la formation et du coaching aux gestionnaires.
- ✓ **Mettre en place un programme de reconnaissance** ainsi qu'un système de récompenses à l'intérieur de l'organisation. Il faut en faire une priorité!
- ✓ **Avoir un programme d'aide aux employés**, le PAE est la pierre angulaire de la santé organisationnelle. Il ne doit pas seulement être un outil pour agir en temps de crise, mais l'organisation doit le faire connaître et s'en servir comme un outil de prévention.
- ✓ **Mettre en œuvre des options liées à la conciliation vie personnelle/vie professionnelle**, un programme ayant comme objectif la santé, le mieux-être et la qualité de vie au travail aura beaucoup d'impact au niveau des employés et de leur satisfaction au travail. Plusieurs pratiques existent en matière de conciliation, cependant selon certaines études, la souplesse des horaires viendrait réduire l'absentéisme, les retards et le stress.

Afin de mesurer l'impact de notre plan d'action, il est primordial d'implanter des indicateurs clés liés aux mesures mises en place dans l'entreprise. Ils permettent de jauger l'impact sur les employés et l'organisation et en assurer un meilleur suivi.

Investir dans la santé organisationnelle est définitivement gagnant pour les entreprises. Satisfaire les besoins des employés et ceux de l'organisation aura un impact direct sur la productivité de l'entreprise et le taux d'absentéisme. Il fera également en sorte d'attirer une main-d'œuvre de qualité et d'établir la rétention de vos talents.

Il ne faut surtout pas oublier que les coûts liés à la prévention sont moindres que les coûts qu'engendre la réaction à une situation...

Bonne lecture!

L'équipe de BRIO!!!

Veillez nous aviser si vous ne souhaitez plus recevoir l'Info BRIO!