

Construire un “psychosocial safety climate (PSC)” pour un travail décent

May Young Loh
University of South Australia

Des acteurs internationaux tels que l'Organisation internationale du travail ont publié une déclaration sur leur position concernant la promotion et l'amélioration d'un monde du travail humain et ont identifié une lacune spécifique sur la manière de créer un élevé "climat de sécurité psychosociale (PSC)". Cette thèse vise à contribuer aux connaissances académiques et pratiques sur la création d'un lieu de travail décent en fournissant des preuves empiriques solides, en étendant des voies théoriques plausibles et en s'engageant dans une intervention organisationnelle dans le monde réel. Dans un système organisationnel complexe, nous avons besoin de plateformes stables pour gérer les défis et les turbulences externes, tels que la pandémie de COVID-19. Nous proposons que le PSC soit le principal ingrédient de la création de ces plateformes. Dans un contexte de PSC élevé, une plateforme de stabilité dynamique est formée, qui permet un fonctionnement efficace grâce à un niveau élevé de disponibilité des ressources, à la possibilité de mener des actions stables et à des signaux clairs sur la manière dont les défis externes peuvent être gérés. Une faible PSC suggère que les organisations ont pu souffrir d'une faible efficacité du leadership, d'un échec des interventions, d'une diminution des ressources professionnelles et d'exigences professionnelles plus élevées, ce qui a conduit à de mauvaises performances organisationnelles. Il est essentiel de comprendre que la PSC est une plateforme stable pour préparer les organisations à de futures interventions et à des défis externes. Par conséquent, cette thèse fournit des éléments indiquant comment le PSC peut être amélioré, quand il peut l'être et qui peut faciliter le processus.

Cinq études ont été incluses dans la thèse, dont une revue, trois études longitudinales et une étude de cas d'intervention organisationnelle. Les résultats nous ont appris que pour créer un véritable changement sur les lieux de travail, les dirigeants de niveau intermédiaire devraient être formés pour traduire les politiques organisationnelles dans leurs pratiques quotidiennes. Toutefois, il convient de noter que les dirigeants de niveau intermédiaire ne sont pas le principal moteur d'un climat fort et positif. Leur rôle est de renforcer et de stimuler le climat plutôt que de le créer. Les équipes de direction devraient donc envisager de modifier leurs politiques, pratiques et procédures organisationnelles, qui sont fondamentales pour améliorer le PSC organisationnelle. Cependant, notre étude a révélé que l'amélioration

continue du PSC ne se produit que lorsque le niveau de départ du PSC de l'organisation est élevé. Cela met en lumière un problème, dans la mesure où seules les organisations dont le PSC est déjà élevée évolueront vers une amélioration plus poussée. Nous fournissons également des exemples concrets de la manière dont les organisations pourraient participer de manière proactive à la construction du PSC en incorporant les idéaux du PSC dans leurs politiques et pratiques existantes. Par conséquent, cette thèse se termine par un exemple pratique de la manière dont les universitaires et les praticiens collaborent et jouent un rôle dans la promotion d'une PSC de plus haut niveau afin de parvenir à un travail décent pour tous les travailleurs. En outre, bien que cette thèse se concentre sur les facteurs descendants pour améliorer le PSC, elle souligne également la nécessité d'établir un dialogue social entre les parties prenantes, y compris les syndicats et les employés, par le biais de processus ascendants. Il est essentiel de donner aux employés les moyens d'une participation démocratique au sein d'une organisation.