

Audit en santé et sécurité psychologiques

RPS5: CORRESPONDANCE PSYCHOLOGIQUE AVEC LE TRAVAIL

OBJECTIF: CRÉER ET MAINTENIR UN MILIEU DE TRAVAIL OÙ IL EXISTE UN BON NIVEAU DE CORRESPONDANCE ENTRE LES COMPÉTENCES INTERPERSONNELLES ET ÉMOTIONNELLES DES EMPLOYÉS, LEURS APTITUDES PROFESSIONNELLES ET LE POSTE QU'ILS OCCUPENT.

Quels avantages y a-t-il à s'occuper efficacement de l'aspect « Correspondance psychologique avec le travail »?

- ✓ Amélioration du rendement et de la productivité globale
- ✓ Plus grande satisfaction au travail
- ✓ Taux accru de maintien en poste du personnel qualifié
- ✓ Succès accru des efforts de recrutement

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

- 📎 Procédures de recrutement et de sélection
- 📎 Descriptions de postes actuelles
- 📎 Résultats des tests passés au personnel (p. ex., examens de sélection)
- 📎 Résultats des évaluations de rendement

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)

Embauche/Promotion

- Descriptions de fonctions détaillées incluant les compétences interpersonnelles/émotionnelles requises pour le poste (Nota : On entend par « compétences interpersonnelles/émotionnelles » les habiletés individuelles de l'employé à gérer les émotions et les relations, et à régler efficacement les conflits interpersonnels au travail)
- Procédures d'embauche détaillées (p. ex., entrevues structurées, questionnaires/examens de sélection)
- Les décisions relatives aux promotions tiennent comptes des compétences interpersonnelles/émotionnelles des employés

Appui au développement des compétences émotionnelles

- Les analyses d'emplois s'attardent aux compétences interpersonnelles/émotionnelles requises
- Orientation concernant les compétences interpersonnelles/émotionnelles nécessaires pour le poste
- Formation sur les compétences interpersonnelles/émotionnelles requises pour les postes

Bonne correspondance entre l'employé et le poste qu'il occupe

- Occasions de supervision/mentorat offertes aux nouveaux employés
- Occasions de supervision/mentorat pour les employés qui occupent un poste où leurs compétences interpersonnelles sont mises à l'épreuve
- Les employés mal assortis aux exigences de leur emploi ont la possibilité d'accéder à d'autres postes à l'interne

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. Les « compétences humaines » requises pour le poste entrent en jeu dans les décisions d'embauche ou de promotion	4	3	2	1
2. Notre entreprise engage des gens qui cadrent bien dans l'organisation.	4	3	2	1
3. Les employés ont les compétences sociales et émotionnelles nécessaires pour bien faire leur travail.	4	3	2	1
4. Les superviseurs accordent autant d'importance aux aptitudes sociales qu'aux autres compétences.	4	3	2	1
5. Les forces personnelles des employés sont mises à profit dans les postes qu'ils occupent.	4	3	2	1

Score total de l'audit: RPS5 _____ (5 à 20)

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

Score total RPS5: _____ (5 à 20)

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

Score total RPS5: _____ (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 correspondance **psychologique avec le travail** 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 en ce qui concerne la correspondance **psychologique avec le travail** (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 : RPS5)