

À propos du facteur RPS5 : Correspondance psychologique avec le travail

Qu'est-ce que Protégeons la santé mentale au travail?

Protégeons la santé mentale au travail (PSMT) est une stratégie fondée sur des preuves qui aide les employeurs à protéger et à promouvoir la santé et la sécurité psychologiques dans leur milieu de travail. PSMT met à la disposition des employeurs un éventail complet de ressources faciles à utiliser pour remédier efficacement à l'impact de 12 facteurs de risque psychosociaux (RPS) connus pour avoir une forte incidence sur la santé organisationnelle, la santé individuelle des employés et les résultats financiers. Des chercheurs du Consortium for Organizational Mental Healthcare (COMH) de la Faculté des sciences de la santé de l'Université Simon Fraser ont défini ces 12 facteurs de risque psychosociaux en s'appuyant sur d'imposants travaux de recherche et sur un examen approfondi des données empiriques découlant des pratiques exemplaires suivies à l'échelle nationale et internationale. On a également tenu compte, pour définir ces facteurs, des lois et de la jurisprudence existantes et émergentes au Canada.

En quoi consiste le facteur RPS5 – correspondance psychologique avec le travail?

Selon la définition du facteur RPS5 de Protégeons la santé mentale au travail, la correspondance psychologique avec le travail est présente dans 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. Cela signifie que les employés possèdent non seulement les connaissances et les compétences techniques pour occuper un poste en particulier, mais qu'ils ont aussi les aptitudes psychologiques et l'intelligence émotionnelle requises pour faire le travail. La conscience de soi, le contrôle des impulsions, l'enthousiasme, la persévérance, l'automotivation, l'empathie et l'habileté sociale font partie des attributs de l'intelligence émotionnelle. Fait important à noter, on a découvert que la perception subjective de correspondance entre l'emploi et la personne comptait davantage que la correspondance objective; autrement dit, il est plus important pour un employé de sentir qu'il est fait pour son emploi, que de se baser sur les résultats d'une évaluation pour choisir l'emploi qui lui convient.

Pourquoi accorder de l'importance au facteur RPS5 – correspondance psychologique avec le travail?

La correspondance psychologique avec le travail est associée à une diminution des plaintes somatiques, un plus faible taux de dépression, une meilleure estime de soi et une image de soi plus positive. Elle est également reliée à un rendement amélioré, une plus grande satisfaction professionnelle et un taux plus élevé de maintien en poste des employés.

Qu'arrive-t-il lorsque la correspondance psychologique avec le travail fait défaut dans le milieu de travail?

L'incompatibilité psychologique avec le travail peut engendrer une tension professionnelle. Cette tension peut s'exprimer sous forme de détresse psychologique et d'alerte émotionnelle, de rumination excessive, d'attitude défensive, de baisse d'énergie et de baisse du niveau de l'humeur. À l'échelle de l'organisation, l'incompatibilité entre les personnes et l'emploi qu'elles occupent donne lieu à une diminution du nombre de candidats aux processus de recrutement et de formation, à l'absence de plaisir et d'engagement, à une faible productivité, à des conflits et à un taux plus élevé de départs volontaires.

Comment peut-on améliorer la correspondance psychologique avec le travail?

Commencez par effectuer l'évaluation proposée par Protégeons la santé mentale au travail (Audit organisationnel, Exploration initiale et/ou Enquête RPS-12 auprès du personnel) au sein de votre organisation ou de l'équipe de travail et par examiner les résultats obtenus. Si la correspondance psychologique avec le travail ressort comme un sujet de préoccupation, reportez-vous aux outils d'action pertinents afin de trouver des suggestions efficaces, basées sur des preuves, et d'établir une stratégie pratique en vue d'améliorer cet aspect dans votre organisation. Il est également important de discuter des conclusions de l'exercice avec les employés concernés pour mieux comprendre ces résultats, et pour obtenir leur avis et leur aide dans le choix de mesures correctives utiles. Nous recommandons aussi de prendre connaissance de l'information contenue dans les ressources proposées ci-dessous. Enfin, consultez le site Web de PSMT périodiquement pour y trouver de nouvelles suggestions sur la façon d'améliorer la correspondance psychologique avec le travail.

Vous trouverez plus d'information sur la correspondance psychologique avec le travail dans les documents suivants:

- Shaw, J. et Gupta, N. (2004). « Job complexity, performance and well-being: When does supplies-values fit matter? », dans *Personnel Psychology*, 57(4), 847-879. <http://www3.interscience.wiley.com/journal/118760827/abstract?CRETRY=1&SRETRY=0>
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2009). « RPS5 : Niveau de correspondance psychologique avec le travail », dans *Ressources du Centre par facteur de risque*. <http://www.gwcentrepourlasantementale.com/slides.asp?l1=3&l2=157&l3=159&d=159>
- Mental health works: Hiring people with disabilities. (sans date). <http://www.mentalhealthworks.ca/employers/hiring.asp>
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
- Carless, S. (2005). « Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. », dans *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78(3), 411-429. <http://www.ingentaconnect.com/content/bpsoc/joop/2005/00000078/00000003/art00007>
- Scroggins, W. (2008). « The relationship between employee fit perceptions, job performance, and retention: Implications of perceived fit », dans *Employee Responsibilities & Rights Journal*, 20(1), 57-71. <http://www.springerlink.com/content/n578176j3676q530/>

www.psm.ca