

Audit en santé et sécurité psychologiques

RPS6: CROISSANCE ET PERFECTIONNEMENT

OBJECTIF: CRÉER ET MAINTENIR UN MILIEU DE TRAVAIL OÙ LES EMPLOYÉS REÇOIVENT DES ENCOURAGEMENTS ET DU SOUTIEN RELATIVEMENT AU PERFECTIONNEMENT DE LEURS COMPÉTENCES INTERPERSONNELLES ET ÉMOTIONNELLES, AINSI QUE DE LEURS APTITUDES PROFESSIONNELLES.

Quels avantages y a-t-il à s'occuper efficacement de l'aspect « Croissance et perfectionnement »?

- ✓ Amélioration des compétences des employés
- ✓ Maintien en poste d'employés compétents
- ✓ Efficacité du système de planification de la relève et de promotions internes
- ✓ Amélioration de la qualité du service ou des produits

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

- 📎 Politiques de formation et de perfectionnement (p. ex., raison d'être, montant des allocations, fréquence)
- 📎 Documentation sur les possibilités internes et externes de formation/perfectionnement
- 📎 Taux de participation aux séances de formation et de perfectionnement du personnel
- 📎 Statistiques sur les taux de promotion interne

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)

Rétroaction sur le rendement

- Les évaluations de rendement comprennent des plans de formation et de perfectionnement de l'employé
- Rétroaction sur les aspects propices au développement des compétences interpersonnelles/émotionnelles
(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)

Possibilités de formation, de perfectionnement et d'avancement

- Le personnel a son mot à dire dans l'établissement des besoins de formation en vue d'une promotion ou d'un avancement
- Il y a des possibilités de jumelage et d'acquisition de nouvelles compétences
- Du temps et des fonds sont consacrés à la formation, à la croissance et au perfectionnement

Décisions relatives aux promotions

- Le personnel en place a des possibilités de promotion et d'avancement
- Les décisions relatives aux promotions tiennent compte des compétences interpersonnelles et émotionnelles des candidats

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
Veillez répondre aux questions ci-dessous en fonction de votre lieu de travail :				
1. Les employés reçoivent une rétroaction au travail qui favorise leur croissance et leur perfectionnement.	4	3	2	1
2. Les superviseurs sont ouverts aux idées des employés qui veulent s'attaquer à de nouveaux défis ou explorer de nouvelles possibilités.	4	3	2	1
3. Les employés ont des possibilités d'avancement dans leur organisation.	4	3	2	1
4. Le développement et le perfectionnement continus des employés est valorisé dans notre entreprise.	4	3	2	1
5. Les employés ont l'occasion de développer leurs « compétences relationnelles » au travail.	4	3	2	1

Score total de l'audit: RPS6 ____ (5 à 20)

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

Score total RPS6: ____ (5 à 20)

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

Score total RPS6: ____ (5 à 20)

Inquiétudes graves = 5 à 9 Inquiétudes importantes = 10 à 13 Inquiétudes modérées = 14 à 16 Inquiétudes minimales = 17 à 20

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 l'aspect « Croissance et perfectionnement » 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 croissance et le perfectionnement (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: RPS6)