

À propos du FP 12 : Protection de la sécurité psychologique

Que sont les facteurs psychosociaux?

Les facteurs psychosociaux sont des éléments qui influent sur la réponse psychologique des employés à leur travail et à leurs conditions de travail, et qui peuvent entraîner des problèmes de santé psychologique. Ces facteurs englobent la façon dont le travail est exécuté (échéances, charge de travail, méthodes de travail) ainsi que le contexte dans lequel il se déroule (notamment les rapports et les interactions avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues et les clients).

En quoi consiste le FP : ?

Selon la définition de PSMT, le FP 12 : Protection de la sécurité psychologique est présent dans un milieu de travail où l'on s'assure que les employés se sentent en sécurité sur le plan psychologique. Le milieu de travail témoigne d'un climat de sécurité psychologique lorsque les employés sentent qu'ils peuvent faire valoir leurs intérêts, poser des questions, demander une rétroaction, signaler des erreurs et des problèmes ou proposer de nouvelles idées sans craindre de conséquences néfastes pour eux-mêmes, leur emploi ou leur carrière. Un milieu de travail psychologiquement sain et sûr est un milieu qui favorise le bien-être psychologique des employés et qui cherche activement à éviter de nuire à leur santé psychologique par négligence, insouciance ou de façon délibérée.

Pourquoi accorder de l'importance à l ?

Lorsque la sécurité psychologique des employés est protégée, ceux-ci expriment une plus grande satisfaction à l'égard de leur emploi. Ils font preuve d'un meilleur esprit d'équipe et d'un meilleur rendement. Ils sont plus enclins à faire valoir leur point de vue et à participer à la vie de l'organisation. Leur moral est meilleur, ils sont plus engagés, et ils risquent moins de développer des maladies liées au stress. Dans les milieux de travail où la sécurité psychologique est protégée, les griefs, les conflits et les risques liés à la responsabilité sont aussi moins nombreux.

Qu'arrive-t-il lorsque la sécurité psychologique des employés n'est pas protégée?

Les employés dont la sécurité psychologique n'est pas protégée se sentent démoralisés, menacés, désengagés et sous tension. Leurs conditions de travail leur semblent ambiguës et imprévisibles. Sur le plan juridique et réglementaire, l'organisation s'expose aussi à des risques beaucoup plus grands qui peuvent s'avérer coûteux, voire paralysants, et miner en bout de ligne la confiance des actionnaires, des consommateurs et du public à l'égard de l'organisation.

Comment peut-on améliorer I ?

Commencez par effectuer l'Examen organisationnel de PSMT et/ou l'Enquête de PSMT et par examiner les résultats obtenus. Si I ressort comme un sujet d'inquiétude ou un point relativement fort, reportez-vous aux Ressources d'action de PSMT 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 sur les interventions possibles. Par ailleurs, il est primordial d'évaluer les interventions entreprises au fil du temps pour en assurer l'efficacité et pour prendre des mesures correctives, au besoin. Songez à consulter les ressources ci-après. Enfin, consultez le site Web de PSMT périodiquement pour y trouver de nouvelles suggestions sur la façon d'améliorer I des employés.

Plus d'information sur I :

- American Psychiatric Foundation. (2009). *Partnership for workplace mental health*. Extrait de <http://www.workplacementalhealth.org/>
- Association canadienne pour la santé mentale, Ontario. (2012). *La santé mentale au travail*. Extrait de <http://mentalhealthworks.ca/fr/>
- Gilbert, M. et Bilsker, D. (2012). *Santé et sécurité psychologiques : Guide de l'employeur*. Extrait de http://www.mentalhealthcommission.ca/SITECollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf
- Gouvernement du Canada (2012). *Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail*. Extrait de <http://www.cchst.ca/>
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2012). « FP 12 : Protection de la sécurité psychologique », dans *Ressources du centre par facteur de PSMT et Au programme*. Extrait de <http://www.strategiesdesantementale.com/index.asp?lc=1&>
- May, D., Gilson, R. et Harter, L. (2004). « The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work », dans *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. Extrait de <http://zonecours.hec.ca/documents/H2007-1-1046395.Douglas.pdf>
- Roussin, C. (2008). « Increasing trust, psychological safety, and team performance through dyadic leadership discovery », dans *Small Group Research*, 39(20), 224-248. doi: 10.1177/1046496408315988
- Schepers, J., de Jong, A., Wetzels, M. et de Ruyter, K. (2008). « Psychological safety and social support in groupware adoption: A multi-level assessment in education », dans *Computers & Education*, 51(2), 757-775. Extrait de [http://jjsite.onward.nl/pdf/JeroenSchepers.nl%20-%20Schepers,%20De%20Jong,%20Wetzels,%20De%20Ruyter%20\(2008\).pdf](http://jjsite.onward.nl/pdf/JeroenSchepers.nl%20-%20Schepers,%20De%20Jong,%20Wetzels,%20De%20Ruyter%20(2008).pdf)

www.psm.ca