

## À propos du FP 5 : Compétences et exigences psychologiques

### 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 5 : Compétences et exigences psychologiques est présent dans un milieu de travail où il existe un bon niveau de correspondance entre les compétences interpersonnelles et émotionnelles des employés et les exigences du 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, 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 aux Compétences et exigences psychologiques?

La correspondance entre les compétences psychologiques des employés et les exigences du poste qu'ils occupent 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 les compétences psychologiques des employés ne sont pas compatibles avec les exigences du poste qu'ils occupent?

L'incompatibilité entre les compétences psychologiques des employés et les exigences du poste qu'ils occupent peut engendrer une tension professionnelle. Cette tension peut s'exprimer sous forme de détresse psychologique et d'alerte émotionnelle, de ruminations excessives, 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 compétences et les exigences 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 I ?

Commencez par effectuer l'Examen organisationnel de PSMT et/ou l'Enquête de PSMT et par examiner les résultats obtenus. Si l'aspect **Compétences et exigences psychologiques** 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 les **Compétences et exigences psychologiques**.

## Plus d'information sur I :

- Association canadienne pour la santé mentale, Ontario. (2012). *La santé mentale au travail*. Extrait de <http://mentalhealthworks.ca/fr/>
- 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. doi: 10.1348/096317905X25995
- 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](http://www.mentalhealthcommission.ca/SITECollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf)
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. New York, Bantam Books.
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2012). FP 5 : Compétences et exigences psychologiques, dans *Ressources du centre par facteur de PSMT et Au programme*. Extrait de <http://www.strategiesdesantementale.com/index.asp?lc=1&>
- 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. doi: 10.1007/s10672-007-9060-0
- 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. doi: 10.1111/j.1744-6570.2004.00008.x

[www.psmmt.ca](http://www.psmmt.ca)