

À propos du FP6 : Croissance et perfectionnement

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 6 : Croissance et perfectionnement est présent dans 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. Ces milieux de travail procurent à leurs employés un éventail de possibilités de formation internes et externes pour élargir leur répertoire de compétences, et ces compétences leur serviront non pas seulement dans leur emploi actuel, mais les prépareront peut-être à d'autres fonctions dans l'avenir.

Pourquoi accorder de l'importance à la Croissance et au perfectionnement?

Le perfectionnement du personnel rehausse l'engagement dans la poursuite des objectifs, le degré d'attachement à l'organisation et la satisfaction professionnelle. Les employés ont le sentiment que l'organisation se soucie d'eux lorsqu'elle encourage leur croissance et leur perfectionnement, sans compter que l'acquisition de nouvelles compétences et le développement professionnel améliorent directement le bien-être des employés. Il est important de s'assurer que les occasions de croissance ne se limitent pas à l'apprentissage des compétences techniques nécessaires à l'exécution du travail, mais s'étendent aussi à l'acquisition d'habiletés personnelles et interpersonnelles fondamentales pour bien prendre soin de soi et entretenir de bons rapports avec les autres.

Qu'arrive-t-il lorsque les employés n'ont pas d'occasions de croissance et de perfectionnement?

Les employés qui manquent de stimulation dans leur travail finissent pas s'ennuyer, leur bien-être en souffre et leur rendement se met à chuter. L'absence de possibilités d'apprendre et de développer leurs habiletés interpersonnelles et psychologiques dans leur milieu de travail peut entraîner chez les employés des situations de conflit, un désengagement et un état de détresse.

Comment peut-on améliorer l Croissance et le perfectionnement?

Commencez par effectuer l'Examen organisationnel de PSMT et/ou l'Enquête de PSMT et par examiner les résultats obtenus. Si l'aspect Croissance et perfectionnement 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 la Croissance et le perfectionnement.

Plus d'information sur la Croissance et le perfectionnement :

- Briscoe, D. (1987). « The 10 commandments of development », dans *Training & Development Journal*, 41(8), 54.
- 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
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2012). « FP 6 : Croissance et perfectionnement », dans *Ressources du centre par facteur de PSMT et Au programme*. Extrait de <http://www.strategiesdesantementale.com/index.asp?lc=1&>
- Jacobs, R. et Washington, C. (2003). « Employee development and organizational performance: A review of literature and directions for future research », dans *Human Resource Development International*, 6(3), 343.
doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13678860110096211>
- Lee, C. et Bruvold, N. (2003). « Creating value for employees: Investment in employee development », dans *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000. Extrait de <http://www.mobilityagenda.org/value.pdf>
- Putrich, D. (2005). « Employee development on a shoestring », dans *Computerworld*, 39(27), 32.

www.psm.ca