

Facteurs psychosociaux

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).

Quel est le lien entre les facteurs psychosociaux et la santé mentale?

Il a été amplement démontré que les facteurs psychosociaux augmentent le stress, qui peut entraîner à son tour une détresse psychologique. Est-ce à dire que le travail « cause » des maladies mentales? La plupart du temps, non. En fait, nous ne connaissons simplement pas la cause de la plupart des cas individuels de maladie mentale. Nous savons cependant que les personnes qui travaillent dans un milieu caractérisé par des risques psychosociaux élevés sont plus susceptibles de manifester des troubles mentaux. De plus, les lieux de travail qui négligent de s'occuper des risques psychosociaux contribuent vraisemblablement à empirer l'état de santé des employés qui ont déjà des troubles mentaux et à entraver leurs démarches de traitement et de réadaptation. Mentionnons également que des tribunaux canadiens ont récemment rendu des jugements qui semblent attribuer la cause de certains types de troubles mentaux aux agissements ou aux omissions d'un employeur.

Dans les milieux de travail soutenant, on constate une diminution de l'incidence, de la gravité, des répercussions et de la durée des troubles mentaux. En outre, les organisations qui font l'effort de remédier aux facteurs de risque psychosociaux et de créer un milieu de travail favorable à la santé psychologique ont des employés plus heureux et en meilleure santé, et sont récompensés sur le plan de la productivité, de la durabilité et de la croissance.

Comment les 13 facteurs psychosociaux de Protégeons la santé mentale au travail (PSMT) ont-ils été identifiés?

Pour identifier les 13 facteurs psychosociaux, nous avons adopté une approche Théorique à base empirique prévoyant un examen exhaustif de la documentation pertinente ainsi que des consultations approfondies avec des employeurs, des représentants syndicaux et des employés canadiens. Cette démarche comportait les étapes suivantes :

- Examen de la documentation scientifique portant sur la santé mentale et le travail.
- Examen du droit réglementaire et jurisprudentiel canadien ayant trait à la sécurité psychologique en milieu de travail.
- Formation d'un comité consultatif qui a formulé des recommandations à chaque étape du processus d'élaboration de PSMT. Ce comité était composé de spécialistes de la santé mentale et de la santé au travail, de scientifiques, de représentants syndicaux et d'employeurs.
- Consultation avec des spécialistes de la santé mentale au travail provenant de pays et de régions qui disposent des ressources d'évaluation des risques psychosociaux bien établies en milieu de travail.
- Établissement, dans l'ensemble du Canada, de groupes de travail formés d'intervenants clés (juristes, représentants syndicaux, petits et grands employeurs, employés et chercheurs) pour parfaire la description des facteurs psychosociaux et en assurer la pertinence.
- Administration d'un sondage à divers groupes de répondants à l'échelle nationale afin de solliciter leur avis sur la description et les questions proposées pour chacun des 13 facteurs psychosociaux.

Les 13 facteurs correspondent à des domaines des risques psychosociaux fondamentaux reconnus comme tels par de nombreuses études. Les définitions et la terminologie utilisées sont propres à PSMT. Pour chacun des facteurs, un score faible dénote un risque élevé pour la santé psychologique des employés et la sécurité psychologique de l'organisation; de même, un score élevé est indicateur d'une résilience et d'une stabilité accrues tant pour les employés que pour l'organisation. Les facteurs sont interdépendants et influent par conséquent les uns sur les autres; l'évolution positive ou négative d'un facteur exercera vraisemblablement un effet comparable sur d'autres facteurs. Les 13 facteurs psychosociaux sont adaptés aux organisations canadiennes, qu'elles soient grandes ou petites, publiques ou privées, et à leurs employés.

Quels sont les facteurs psychosociaux retenus par PSMT?

Les 13 facteurs psychosociaux sont évalués à l'aide de ce qui suit :

FP 1 : Soutien psychologique

Un milieu de travail où les préoccupations liées à la sécurité psychologique et à la santé mentale des employés sont prises au sérieux par leurs collègues et leurs superviseurs, et font l'objet d'une réponse appropriée, au besoin.

FP 2 : Culture organisationnelle

Un milieu de travail caractérisé par un climat de confiance, d'honnêteté et de justice.

FP 3 : Clarté du leadership et des attentes

Un milieu de travail où il existe un leadership et une structure de soutien efficaces qui aident les employés à déterminer ce qu'ils doivent faire, comment leur travail contribue à leur organisation et si des changements sont imminents.

FP 4 : Courtoisie et respect

Un milieu de travail où les employés sont respectueux et attentionnés envers leurs collègues ainsi qu'avec les clients et le public.

FP 5 : Compétences et exigences psychologiques

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.

FP 6 : Croissance et perfectionnement

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.

FP 7 : Reconnaissance et récompenses

Un milieu de travail où les efforts des employés sont reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun.

FP 8 : Participation et influence

Un milieu de travail où les employés participent aux discussions à propos de la façon dont leur travail est accompli et dont les décisions importantes sont prises.

FP 9 : Gestion de la charge de travail

Un milieu de travail où les employés ont la possibilité de s'acquitter efficacement de leurs tâches et de leurs responsabilités dans les délais dont ils disposent.

FP 10 : Engagement

Un milieu de travail où les employés développent un sentiment d'appartenance à l'égard de leur milieu de travail et sont motivés par une volonté de bien accomplir leurs tâches.

FP 11 : Équilibre

Un milieu de travail où l'on reconnaît la nécessité d'assurer un équilibre entre les exigences liées au travail, à la famille et à la vie personnelle.

FP 12 : Protection de la sécurité psychologique

Un milieu de travail où l'on veille à protéger la santé psychologique des employés.

FP 13 : Protection de la sécurité physique

Un milieu de travail où la direction prend les mesures nécessaires pour protéger la sécurité physique des employés.