

## Réponses proposées par PSMT

Veuillez consulter les documents *Choix d'actions proposées par PSMT* et *Sélection des actions efficaces : application d'un cadre de qualité* pour choisir les actions proposées par PSMT et les entreprendre pour la Croissance et le perfectionnement.

### FP 6 : CROISSANCE ET PERFECTIONNEMENT

**OBJECTIF : 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 6 : Résultats de l'Enquête de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	POINTS RELATIVEMENT FORTS
FP 6 : Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	POINTS RELATIVEMENT FORTS

Inquiétudes graves = 5 à 9 Inquiétudes importantes = 10 à 13 Inquiétudes minimales\* = 14 à 16 Points relativement forts\*\* = 17 à 20

\* Bien qu'il s'agisse d'une inquiétude minimale, il est important d'y voir et de passer en revue les Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT et de l'Enquête de PSMT pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

\*\* Bien qu'il s'agisse d'un point relativement fort, il est important de passer en revue les Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT et de l'Enquête de PSMT pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

La liste ci-dessous comprend des mesures que vous pouvez prendre en réponse à des motifs d'inquiétude réels ou potentiels concernant la **Croissance et le perfectionnement**. Nombre de ces mesures, ou actions, ont démontré leur efficacité dans le cadre d'études de recherche, ont été recommandées comme pratiques exemplaires ou ont été jugées utiles dans un contexte de recherche appliquée. Certaines se fondent sur la jurisprudence récente et les exigences réglementaires. Les actions proposées ont été empruntées à divers secteurs d'activité, et ne sont peut-être pas toutes applicables ou réalisables dans votre milieu de travail. La liste qui suit ne se prétend pas exhaustive et ne se veut pas prescriptive non plus. Il s'agit plutôt de suggestions de pistes d'action.

Si la **Croissance et le perfectionnement** ont été identifiés comme un point relativement fort dans votre milieu de travail, il est important de ne pas négliger cette question. Pour ce faire, vous pouvez élaborer des politiques qui protègent ce point relativement fort et faire intervenir le personnel dans les discussions sur les manières de l'améliorer encore plus en instaurant les actions proposées ci-dessous

Si la **Croissance et le perfectionnement** ont été identifiés comme un motif d'inquiétude dans votre milieu de travail, examinez ces pistes d'action afin de déterminer lesquelles pourraient convenir à votre situation. Pour faciliter votre choix, gardez en tête les six facteurs clés suivants : pertinence, acceptabilité, accessibilité, efficacité, efficience et sécurité (voir *Sélection des actions efficaces : application d'un cadre de qualité* pour plus de détails).

Les actions proposées ci-dessous se divisent en quatre catégories principales : 1) normes, valeurs et pratiques de l'environnement de travail; 2) initiatives de formation et de perfectionnement; 3) stratégies et méthodes de communication; 4) politiques et programmes officiels. Si vous avez déjà entrepris certaines de ces actions, examinez quand même les autres. Peut-être avez-vous pensé aussi à des idées différentes; un espace est prévu pour les inscrire à la fin du présent document. **Rappelez-vous que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il y a probablement d'autres moyens d'améliorer la Croissance et le perfectionnement dans votre milieu de travail.** Cependant, la mise en oeuvre des actions qui sont suggérées ici vous permettra d'établir une base solide pour créer un milieu de travail psychologiquement sain et sûr.

### **Environnement de travail (normes, valeurs et pratiques)**

- Favoriser une culture qui valorise et encourage le perfectionnement des compétences interpersonnelles/émotionnelles (Nota : On entend par « compétences interpersonnelles/émotionnelles » les habiletés à gérer les émotions et les relations, et à régler efficacement les conflits interpersonnels au travail)
- Insister sur l'importance des « habiletés relationnelles » pour tous les employés, mais en particulier pour ceux qui exercent des fonctions de direction
- Offrir un éventail de ressources en matière de compétences interpersonnelles/émotionnelles et des occasions de renforcer ces compétences (p. ex., bibliothèque sur place, intranet)

### **Formation et perfectionnement**

- Solliciter l'avis des membres du personnel sur le type de formation qui répond à leurs besoins de croissance et de perfectionnement sur le plan interpersonnel et émotionnel
- Fournir des occasions de jumelage, de partage de poste ou de mentorat qui facilitent le développement des compétences interpersonnelles et émotionnelles
- Consacrer du temps et un budget à des activités de formation qui sont axées sur le développement des compétences interpersonnelles et émotionnelles des employés

### Communication

- Offrir une forme de reconnaissance organisationnelle et du renforcement aux employés qui ont fait preuve d'un comportement interpersonnel et émotionnel exemplaire tout au long de l'exercice de leurs fonctions
- Veiller à ce que les superviseurs et les dirigeants donnent une rétroaction fréquente et constructive aux employés au sujet de leur rendement et leur offrent des possibilités de perfectionner leurs compétences interpersonnelles et émotionnelles, ainsi que le soutien pour y arriver
- Diffuser largement les possibilités de croissance et de perfectionnement sur le plan interpersonnel et émotionnel qui sont offertes à l'interne et à l'externe

### Politiques et programmes officiels

- Créer et maintenir des plans de perfectionnement détaillés pour les employés en y incluant des objectifs de développement des compétences interpersonnelles/émotionnelles, et réviser ces plans dans le cadre de l'évaluation du rendement
- Fournir des occasions de perfectionnement au personnel de manière à accroître leur compétitivité dans les concours internes
- Tenir compte des compétences interpersonnelles/émotionnelles des candidats dans les décisions d'avancement professionnel

D'autres ressources ont été créées pour vous aider à passer à l'action, notamment : des diapositives de présentation et des documents à l'appui (gratuits à l'adresse [www.strategiesdesantementale.com/ota](http://www.strategiesdesantementale.com/ota)) et une nouvelle ressource, intitulée *Santé et sécurité psychologiques : Guide de l'employeur* et conçue au nom du Comité consultatif de la santé mentale en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada, qui est un outil pratique aidant les employeurs à élaborer des plans de mise en œuvre en s'inspirant des constatations de PSMT (gratuite à l'adresse [http://www.mentalhealthcommission.ca/SiteCollectionDocuments/Workforce/Workforce\\_Employers\\_Guide\\_FRE.pdf](http://www.mentalhealthcommission.ca/SiteCollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf)).

Nous vous incitons à examiner ces ressources qui contiennent d'autres actions proposées.

**Autres actions:**

- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
  
- \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Il n’y a pas de solutions parfaites – c’est souvent une question de choisir les actions les plus susceptibles de produire des résultats positifs tout en causant le moins de problèmes potentiels.

Une fois que vous aurez choisi au moins une action à entreprendre, inscrivez-la dans la *Feuille de planification des actions de PSMT* correspondante, choisissez votre date de début, déterminez qui en fera partie, c.-à-d. votre Équipe d’action, et démarrez!