

Feuille d'Examen organisationnel

COMPÉTENCES ET EXIGENCES PSYCHOLOGIQUES

DESCRIPTION : Dans un milieu de travail où les compétences et les exigences psychologiques ne constituent pas un risque pour la santé, les employés reçoivent un soutien en continu pour répondre aux exigences psychologiques de leur poste.

Quels avantages y a-t-il à s'occuper efficacement de l'aspect Compétences et exigences psychologiques?

- Amélioration du rendement et de la productivité globale
- Augmentation de la satisfaction au travail
- Amélioration du maintien en poste des talents
- Réduction du stress et de l'absentéisme

Quelle information peut-il être utile de recueillir ou d'utiliser comme référence?

- Processus de recrutement et de sélection
- Descriptions de travail actuelles
- Rétroaction des employés, suggestions, comptes rendus de réunion et entrevues de fin d'emploi
- Résultats des examens pour personnel
- Résultats des évaluations de rendement
- Plaintes et griefs
- Jours de congé de maladie et invalidité par poste
- Taux de roulement par poste

Indiquez dans quelle mesure ce qui suit se produit :

- Descriptions de travail détaillées qui comprennent les compétences interpersonnelles et émotionnelles requises pour le poste
- Processus d'embauche exhaustifs, comme les entrevues axées sur les compétences et le comportement
- Offre de mentorat aux employés nouvellement en poste
- Décisions de promotion qui tiennent compte des compétences interpersonnelles et émotionnelles des employés

- Analyses d'emploi qui déterminent les compétences et les exigences interpersonnelles et émotionnelles.
- Orientation et formation continue liées aux compétences interpersonnelles et émotionnelles pertinentes
- Possibilités de postes de remplacement en cas d'emploi mal adapté
- Possibilités de postes de remplacement en cas de faible compatibilité avec l'emploi

Veuillez répondre aux questions ci-dessous en fonction de votre lieu de travail :	Toujours	Souvent	Parfois	Rarement	Jamais
1. Les nominations au sein de la direction tiennent compte des « compétences relationnelles » nécessaires pour certains postes.					
2. Le travail ne constitue pas une menace pour la santé psychologique des employés.					
3. Le travail ne compromet pas les valeurs ou la morale des employés.					

Les questions liées aux compétences et exigences psychologiques présentent-elles un risque plus important pour certains groupes d'employés? Par exemple, les nouveaux employés, certains postes comme superviseurs, les travailleurs de quart, les immigrants, les travailleurs dans les régions éloignées, etc.

Quels sont les points forts de votre milieu de travail? Qu'est-ce que vous faites déjà bien et que vous voulez continuer à faire en ce qui concerne le développement des compétences psychologiques et leur harmonisation avec les exigences?

Que pourrait faire votre milieu de travail en ce qui concerne le développement des compétences psychologiques et leur harmonisation avec les exigences?

S'il existe une différence entre les résultats de l'examen organisationnel et de l'enquête, qu'est-ce qui peut contribuer à la différence de perception entre les employés et les dirigeants qui ont participé à l'examen organisationnel?

Des mesures supplémentaires sont-elles nécessaires dans ce domaine? Oui Non

Si oui, consultez les [Actions fondées sur des données probantes](#) concernant les compétences et exigences psychologiques.