

## Des facteurs de risques psychosociaux

(Ch. Voirol - Version de avril 2005)

CLASSE DE FACTEURS	FACTEURS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Soutien social, climat de travail et relations</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relations avec les collègues au travail</li> <li>• Relations avec les supérieurs au travail</li> <li>• Relations avec les subordonnés au travail</li> <li>• Relations avec le syndicat</li> <li>• Relation avec l'employeur</li> <li>• Relations avec les autres partenaires (clients, fournisseurs, etc.)</li> <li>• Soutien social affectif de l'organisation et des collègues (soutien, écoute, aide à la résolution des difficultés, aptitude à gérer les conflits, etc.)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Environnement physique, sécurité et contexte organisationnel</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexte de travail (dimension du territoire exploité, distance physique / symbolique entre le gestionnaire et ses employés, isolement/promiscuité, cohabitation, 24h/24h, etc.)</li> <li>• Environnement socioculturel (sécurité et stabilité sociale, richesse relative, PIB, taux de chômage, opportunité de changer/trouver un emploi, mobilité possible, etc.)</li> <li>• Caractéristique du personnel (pyramide des âges, âge moyen, ancienneté dans l'entreprise, ancienneté dans le poste, formation, rotation moyenne (turnover), syndicalisation (taux et pouvoir du syndicat), rapport permanents / temporaires, ratio heures sup. / heures totales, etc.)</li> <li>• Structure organisationnelle (nombre d'employés, organigramme, ratio moyen d'encadrement, nouveauté de l'organisation actuelle, etc.)</li> <li>• Style de gestion (autoritaire, participatif, aptitude à déléguer, etc.)</li> <li>• Crédibilité de la gestion</li> </ul>

CLASSE DE FACTEURS	FACTEURS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le climat organisationnel (collaboratif, compétitif, etc.)</li> <li>• Soutien social instrumental de la gestion et des collègues (appui et aide dans la réalisation de sa mission, soutien en cas de difficultés, aide à la gestion du changement, compétence et présence de la gestion, etc.)</li> <li>• Ressources et moyens</li> <li>• Contraintes de l'environnement physique (température, bruit, éclairage, agents chimiques, biologiques, etc.)</li> <li>• Sécurité de l'environnement physique et psychosocial (existence d'un service SST (statistiques, absentéisme, gestion des invalidités, ergonomie, etc.), investissements SST en % du CA, dangers et risques physiques, chimiques, biologiques et psychosociaux, existence d'une politique de SST, de prévention du harcèlement et des conflits, existence d'un PAE, sécurité d'emploi etc.)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reconnaissance, éthique et visibilité sociale</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rétribution monétaire et avantages sociaux (cantines, garderies, centre de sport, retraite, options/actions, véhicule d'entreprise, etc.)</li> <li>• Carrière et perspectives d'avancement</li> <li>• Processus d'évaluation des employés (grille d'évaluation, attentes, objectifs, critères d'évaluation, feed-back, etc.)</li> <li>• Équité, réciprocité et sentiment de justice organisationnelle</li> <li>• Politique, missions, buts et valeurs poursuivis par l'organisation</li> <li>• Cohérence entre les engagements et les actes de l'organisation (respect des valeurs, éthique au travail, utilité du travail, etc.)</li> <li>• Degré d'adhésion et d'identification aux valeurs morales de l'institution, sentiment d'appartenance</li> <li>• Image sociale de l'organisation</li> <li>• Image sociale de la profession</li> </ul>

CLASSE DE FACTEURS	FACTEURS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Statut social de l'emploi</li> <li>• Sentiment d'utilité et d'efficacité</li> <li>• Estime et le respect de soi et de l'entourage</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Caractéristiques de la tâche et adéquation poste/personne</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exigences temporelles (rythme de travail, simultanéité des tâches, travail posté, délais, horaires de travail, alternance travail-repos, etc.)</li> <li>• Exigences quantitatives (nombre de pièces par heure, nombre de dossiers, etc.)</li> <li>• Exigences qualitatives (richesse/monotonie et diversité des tâches, nombre de choix réfléchis ou automatiques à réaliser, responsabilités assumées, conséquences en cas d'erreur, qualité et précision exigée, fréquence et durée des interruptions, etc.)</li> <li>• Exigences cognitives (adaptation à des situations inconnues, raisonnements complexes, concentration, mémorisation, etc.)</li> <li>• Exigences expérientielles (savoir faire et expérience nécessaire)</li> <li>• Exigences relationnelles (savoir-être nécessaire, entregent, travail en groupe, etc.)</li> <li>• Exigences affectives et émotionnelles (empathie, soutien, nécessité de cacher/montrer ses émotions, etc.)</li> <li>• Exigences sensorielles (vue, ouïe, etc.)</li> <li>• Exigences physiques (précision, nombre d'axes de liberté nécessaires, force, etc.)</li> <li>• Adéquation poste – personne (capacité et plaisir à pouvoir accomplir son travail, à atteindre ses objectifs, à se sentir assis sur la bonne chaise, utilisation des habiletés, etc.)</li> <li>• Opportunités de relever des défis, de se développer, d'apprendre, d'évoluer et de s'épanouir</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Rôles, responsabilités, décisions et information</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participation, implication et influence sur les décisions organisationnelles</li> <li>• Latitude décisionnelle (indépendance, autonomie, utilisation de ses compétences, contrôle sur le travail , etc.)</li> <li>• Clarté des rôles et responsabilités dans l'organisation (cahier des tâches, tableaux de responsabilités, etc.)</li> </ul>

CLASSE DE FACTEURS	FACTEURS
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Clarté des processus de travail et de gestion (procédures, règlements, méthodes, etc.)</li> <li>• Efficacité des processus de travail et de gestion</li> <li>• Processus de recrutement et d'accueil des nouveaux employés (profil de poste, formation, évaluation, principes de la prise en charge, coaching, etc.)</li> <li>• Processus de gestion de la relève et du développement de carrière</li> <li>• Processus de gestion des absences et des remplacements</li> <li>• Communication/information (clarté, quantité, qualité, pertinence, etc.)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Conciliation travail-famille</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aménagement de l'horaire de travail (flexibilité et adéquation, travail de nuit, régularité, possibilités de télé-travail, etc.)</li> <li>• Importance du trajet travail-domicile</li> <li>• Situation familiale (état-civil (marié, divorcé, monoparental, etc.), nombre et âges des enfants, etc.)</li> <li>• Climat familial (aspects conjugaux, familiaux, financiers, de santé, etc.)</li> <li>• Engagements et soutiens sociaux et culturels</li> <li>• Etat de santé et hygiène de vie (alcool, tabac, excès pondéral, hypertension, sédentarité, médicaments, etc.)</li> <li>• Personnalité (âge, sexe, style attributionnel, stratégies d'adaptation, style d'attachement, etc.)</li> </ul>