

Des facteurs de risques psychosociaux

(Ch. Voirol - Version de avril 2005)

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

CLASSE DE FACTEURS	FACTEURS
	<ul style="list-style-type: none"> • Crédibilité de la gestion • Le climat organisationnel (collaboratif, compétitif, etc.) • 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.) • Ressources et moyens • Contraintes de l'environnement physique (température, bruit, éclairage, agents chimiques, biologiques, etc.) • 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.)
<ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance, éthique et visibilité sociale 	<ul style="list-style-type: none"> • Rétribution monétaire et avantages sociaux (cantines, garderies, centre de sport, retraite, options/actions, véhicule d'entreprise, etc.) • Carrière et perspectives d'avancement • Processus d'évaluation des employés (grille d'évaluation, attentes, objectifs, critères d'évaluation, feed-back, etc.) • Equité, réciprocité et sentiment de justice organisationnelle • Politique, missions, buts et valeurs poursuivis par l'organisation • Cohérence entre les engagements et les actes de l'organisation (respect des valeurs, éthique au travail, utilité du travail, etc.) • Degré d'adhésion et d'identification aux valeurs morales de l'institution, sentiment d'appartenance • Image sociale de l'organisation

CLASSE DE FACTEURS	FACTEURS
	<ul style="list-style-type: none"> • Image sociale de la profession • Statut social de l'emploi • Sentiment d'utilité et d'efficacité • Estime et le respect de soi et de l'entourage
<ul style="list-style-type: none"> • Caractéristiques de la tâche et adéquation poste/personne 	<ul style="list-style-type: none"> • Exigences temporelles (rythme de travail, simultanéité des tâches, travail posté, délais, horaires de travail, alternance travail-repos, etc.) • Exigences quantitatives (nombre de pièces par heure, nombre de dossiers, etc.) • 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.) • Exigences cognitives (adaptation à des situations inconnues, raisonnements complexes, concentration, mémorisation, etc.) • Exigences expérientielles (savoir faire et expérience nécessaire) • Exigences relationnelles (savoir-être nécessaire, entregent, travail en groupe, etc.) • Exigences affectives et émotionnelles (empathie, soutien, nécessité de cacher/montrer ses émotions, etc.) • Exigences sensorielles (vue, ouïe, etc.) • Exigences physiques (précision, nombre d'axes de liberté nécessaires, force, etc.) • 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.) • Opportunités de relever des défis, de se développer, d'apprendre, d'évoluer et de s'épanouir
<ul style="list-style-type: none"> • Rôles, responsabilités, 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation, implication et influence sur les décisions organisationnelles

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