

Exigences psychologiques

Pensez au poste que vous occupez maintenant. Dans quel domaine travaillez-vous? Vous y rencontrez beaucoup de gens? Devez-vous souvent voyager ou faire des quarts de travail?

Maintenant, imaginez-vous dans un autre emploi. Tiens, prenons par exemple celui d'ambulancier des services paramédicaux.

Seriez-vous en mesure de composer avec la détresse des personnes auxquelles vous portez secours?

Si vous étiez vendeur, trouveriez-vous difficile d'atteindre des quotas de vente, chaque jour?

Et si vous étiez travailleur de la construction? Ce serait difficile pour vous de travailler à l'extérieur, dans le bruit et la poussière?

Les gens peuvent souffrir de stress pour différentes raisons. Les peurs, la personnalité et les préférences de chacun peuvent faire en sorte qu'un type de travail convienne plus à une personne qu'à une autre. Chaque emploi comporte ses propres exigences psychologiques.

Ces exigences peuvent causer du tort à la santé si elles ne sont pas compatibles et bien adaptées aux compétences, aux connaissances, à la personnalité et à l'intelligence émotionnelle d'une personne.

Le fait de connaître les exigences psychologiques associées à un emploi nous aide à nous préparer et à répondre aux demandes qui y sont rattachées.

Prenons le cas de Pierre.

Il travaille dans une petite entreprise et y accomplit diverses tâches. Des responsabilités, il n'en manque pas, surtout avec la gestion des comptes de ses clients. Pierre se débrouille très bien dans son travail et a d'excellentes relations avec ses clients. En fait, les choses vont tellement bien pour lui que son superviseur lui a demandé de s'occuper du service des PLAINTES!

Ah non, PAS LES PLAINTES!... C'est justement le travail qu'occupait Pierre auparavant! Il avait dû quitter son emploi parce que le stress qu'il endurait et le manque de soutien de son superviseur ont eu raison de lui. Pierre est franchement inquiet. Vous comprendrez qu'il ne veut surtout pas se retrouver dans la même situation...encore une fois. Il a peur. Est-ce que son nouveau travail va devenir un enfer?

Que devrait faire l'employeur pour apporter du soutien à Pierre?

Le superviseur pourrait organiser une rencontre pour examiner avec lui les exigences psychologiques de ses nouvelles fonctions et pour partager les commentaires d'autres personnes qui ont occupé le même poste. Ce serait l'occasion d'avoir une discussion franche sur les attentes associées à ce rôle et pour clarifier ce que Pierre pourrait faire pour qu'il se sente soutenu. Qui sait? Il a peut-être besoin d'une formation pour mettre ses compétences à niveau?

Il serait bon d'examiner aussi la charge de travail de Pierre maintenant qu'il doit s'occuper du service des plaintes. Même si les attentes de son travail risquent de changer, elles doivent demeurer réalistes et équilibrées.

Son superviseur tient à ce que Pierre se sente à l'aise avec ses nouvelles responsabilités sans que cela n'affecte les bonnes relations qu'il a déjà avec ses clients.

Pierre pourrait demander à son superviseur de lui fournir du soutien, au besoin. Et il n'y a pas de mal à ça...Un superviseur n'est pas nécessairement au courant de toutes les difficultés reliées à une tâche!

Nous percevons le monde en fonction de notre personnalité et de nos expériences de vie.

Si vous croyez avoir besoin de rendre votre travail plus sécuritaire, assurez-vous d'en informer votre superviseur.

Faites une liste de toutes les exigences psychologiques associées à VOTRE travail.

Est-ce qu'il y aurait moyen de le rendre moins stressant? Essayez-donc, juste pour voir...

Les exigences psychologiques font partie des 13 facteurs qui contribuent à la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Pour en savoir plus :

Commissiondelasantementale.ca/Français/norme-nationale

Pour plus de ressources pour votre milieu de travail, visitez tempsDENparler.ca

Préparé par Santé publique Ottawa en collaboration avec la Commission de la santé mentale du Canada

Comprend du contenu adapté avec la permission d'Employeur consciencieux Canada

Avec l'appui de Bell Cause pour la cause