

Audit en santé et sécurité psychologiques

RPS10: ENGAGEMENT

OBJECTIF: Créer et maintenir un milieu de travail où les employés développent un sentiment de satisfaction et d'appartenance à l'égard de leur milieu de travail et sont motivés par une volonté de bien accomplir leurs tâches.

Quels avantages y a-t-il à s'occuper efficacement de l'aspect « Engagement »?

- ✓ Amélioration du rendement et de la productivité
- ✓ Bon moral et forte motivation des employés
- ✓ Amélioration du recrutement et du maintien en poste de candidats compétents
- ✓ Amélioration des relations avec la clientèle

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

- ✎ Taux d'absentéisme et taux de roulement du personnel
- ✎ Données tirées d'un sondage effectué auprès des employés (p. ex., sur le degré d'engagement)
- ✎ Rétroaction du personnel (p. ex., suggestions des employés, comptes rendus de réunions, entrevues de fin d'emploi)
- ✎ Mesures de la qualité ou de la productivité

Comment décririez-vous votre lieu de travail ou votre équipe de travail? *(choisir toutes les réponses qui s'appliquent; cela vous aidera à répondre aux questions qui suivent)*

Dévouement et effort

- Le personnel est disposé à « fournir le petit effort supplémentaire » au travail quand c'est nécessaire
- Participation du personnel à des activités optionnelles en lien avec le travail (p. ex., comme membres de comités spéciaux)
- Les employés acceptent de bon gré d'aider les autres (p. ex., remplacer un collègue pendant un congé de maladie/une absence)

Satisfaction des employés

- Le personnel participe aux activités sociales organisées par l'entreprise (p. ex., BBQ du personnel, partys de Noël)
- Atmosphère de travail positive même dans les périodes de changements
- Faible taux de roulement du personnel

Veillez répondre aux questions ci-dessous en fonction de votre lieu de travail:

	Fortement d'accord	Assez d'accord	Plus ou moins d'accord	Pas du tout d'accord
1. Les employés aiment leur travail.	4	3	2	1
2. Les employés sont disposés à fournir un effort supplémentaire au travail si nécessaire.	4	3	2	1
3. Le travail occupe une place importante dans la vision que les employés ont d'eux-mêmes.	4	3	2	1
4. Les employés ont à cœur d'œuvrer au succès de notre organisation.	4	3	2	1
5. Les employés sont fiers du travail qu'ils font.	4	3	2	1

Score total de l'audit: RPS10 _____ (5 à 20)

Score de l'Audit en santé et sécurité psychologiques (ci-dessus):

Score total RPS10: _____ (5 à 20)

Score de l'Enquête RPS-12 auprès du personnel (s'il y a lieu, d'après le Bilan)

Score total RPS10: _____ (5 à 20)

Inquiétudes minimales = 17 à 20 Inquiétudes modérées = 14 à 16 Inquiétudes importantes = 10 à 13 Inquiétudes graves = 5 à 9

S'il y a une différence entre le résultat de l'Audit en santé et sécurité psychologiques et celui de l'Enquête RPS-12 auprès du personnel, qu'est-ce qui peut expliquer cet écart (p. ex., manque de connaissances ou de compréhension, lacunes dans la communication)?

Est-ce que les inquiétudes relatives à l'**engagement** présentent un plus grand risque pour certains groupes d'employés en particulier (p. ex., les nouveaux employés, les personnes qui occupent certains postes, les travailleurs de quart, etc.)?

Quels sont les points forts de votre milieu de travail sur le plan de l'**engagement** (p. ex., qu'est-ce que vous réussissez bien, qu'est-ce que vous devriez continuer à faire)?

Qu'est-ce qui pourrait être fait dans votre lieu de travail pour améliorer cet aspect (p. ex., qu'est-ce que vous pourriez faire plus souvent ou moins souvent)?

D'autres actions sont-elles nécessaires? oui non

(Si « oui », voir la Fiche d'action : RPS10)