

## À propos du FP 10 : Engagement

### Que sont les facteurs psychosociaux?

Les facteurs psychosociaux sont des éléments qui influent sur la réponse psychologique des employés à leur travail et à leurs conditions de travail, et qui peuvent entraîner des problèmes de santé psychologique. Ces facteurs englobent la façon dont le travail est exécuté (échéances, charge de travail, méthodes de travail) ainsi que le contexte dans lequel il se déroule (notamment les rapports et les interactions avec les supérieurs hiérarchiques, les collègues et les clients).

### En quoi consiste le FP : ?

Selon la définition de PSMT, le FP 10 : Engagement est présent dans un milieu de travail où les employés développent un sentiment de satisfaction et d'appartenance à l'égard de leur travail et sont motivés par une volonté de bien accomplir leurs tâches. L'engagement des employés peut être physique, émotionnel ou cognitif.

L'engagement physique se mesure à l'effort qu'un employé met dans son travail. Un employé physiquement engagé voit son travail comme une source d'énergie. Les employés engagés émotionnellement ont quant à eux une vision positive du travail et sont passionnés par ce qu'ils font. Enfin, les employés engagés sur le plan cognitif portent plus d'attention à leur travail et sont absorbés par ce qu'ils font. Quelle que soit la source de leur engagement, les employés engagés se sentent connectés à leur travail parce qu'ils se reconnaissent dans la mission poursuivie par leur entreprise, qu'ils y croient et ont à cœur de contribuer à la réussite de l'organisation dans son ensemble.

On ne doit pas confondre l'engagement avec la satisfaction professionnelle, l'intérêt envers le travail, l'attachement à l'organisation, l'habilitation psychologique et la motivation intrinsèque, même s'il y a des similarités entre tous ces aspects.

### Pourquoi accorder de l'importance à l'?

Non seulement l'engagement de l'employé est important pour sa satisfaction personnelle et sa santé psychologique, mais il produit aussi des résultats positifs pour l'organisation. Le rendement total pour les actionnaires sur trois ans des entreprises qui comptent sur un personnel engagé peut aller jusqu'à doubler celui d'une entreprise moyenne. Outre la rentabilité, l'engagement des employés est associé à une plus grande satisfaction de la clientèle, à une meilleure exécution des tâches, à un meilleur moral, à une plus grande motivation et à une augmentation des comportements de citoyenneté organisationnelle (des comportements que les employés adoptent de leur propre chef et qui sont bénéfiques à l'organisation).

### Qu'arrive-t-il lorsque les employés ne sont pas engagés?

Un récent sondage réalisé aux États-Unis a révélé que les employés désengagés coûtaient à peu près 300 milliards de dollars annuellement en pertes de productivité. Cet impact financier peut être alourdi davantage par les conséquences médicales et psychologiques du désengagement des travailleurs. Outre ces difficultés financières, on verra plus souvent chez les employés qui ne sont pas engagés une tendance à changer fréquemment d'emploi, une déviance en milieu de travail (sous forme de refus de fournir l'effort nécessaire), un comportement contre-productif et des comportements de retrait.

## Comment améliorer l'Engagement?

Commencez par effectuer l'Examen organisationnel de PSMT et/ou l'Enquête de PSMT et par examiner les résultats obtenus. Si l' ressort comme un sujet d'inquiétude ou un point relativement fort, reportez-vous aux Ressources d'action de PSMT afin de trouver des suggestions efficaces, basées sur des preuves, et d'établir une stratégie pratique en vue d'améliorer cet aspect dans votre organisation. Il est également important de discuter des conclusions de l'exercice avec les employés concernés pour mieux comprendre ces résultats, et pour obtenir leur avis sur les interventions possibles. Par ailleurs, il est primordial d'évaluer les interventions entreprises au fil du temps pour en assurer l'efficacité et pour prendre des mesures correctives, au besoin. Songez à consulter les ressources ci-après. Enfin, consultez le site Web de PSMT périodiquement pour y trouver de nouvelles suggestions sur la façon d'améliorer l'.

## Plus d'information sur l' :

- Corace, C. (2007). « Engagement: Enrolling the quiet majority », dans *Organization Development Journal*, 25(2), 171-175.
- Gallup Management Journal. (2006). *Unhappy workers are unhealthy too*. Extrait de <http://gmj.gallup.com/content/14545/gallup-study-unhappy-workers-unhealthy-too.aspx>
- Gilbert, M. et Bilsker, D. (2012). *Santé et sécurité psychologiques : Guide de l'employeur*. Extrait de [http://www.mentalhealthcommission.ca/SITECollectionDocuments/Workforce/Workforce\\_Employers\\_Guide\\_FRE.pdf](http://www.mentalhealthcommission.ca/SITECollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf)
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2012). « FP 10 : Engagement », dans *Ressources du centre par facteur de PSMT et Au programme*. Extrait de <http://www.strategiesdesantementale.com/index.asp?lc=1&>
- Harter, J. K., Schmidt, F. et Keyes, C. L. M. (2003). *Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: A review of the Gallup studies*. Extrait de <http://media.gallup.com/documents/whitePaper--Well-BeingInTheWorkplace.pdf>
- Kahn, W. A. (1990). « Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work », dans *Academy of Management Journal*, 33, 692-724. Extrait de <http://www.jstor.org/stable/256287>
- Macey, W. H. et Schneider, B. (2008). « The meaning of employee engagement », dans *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30. Extrait de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.182.2845&rep=rep1&type=pdf>
- Rich, B. L. (2007). *Job engagement: Construct validation and relationships with job satisfaction, job involvement and intrinsic motivation*. (thèse de doctorat, Université de Floride).
- Trahan, B. (2007). « Debunking five myths concerning employee engagement », dans *Public Manager*, 36(1), 53-59.

[www.psm.ca](http://www.psm.ca)