

À propos du FP 8 : Participation et influence

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 8 : Participation et influence est présent dans un milieu de travail où les employés prennent part aux discussions à propos de la façon dont leur travail est accompli et dont les décisions importantes sont prises. Les occasions de participation peuvent avoir trait à l'emploi occupé par l'employé, aux activités de l'équipe ou du service, ou à des questions qui concernent l'organisation dans son ensemble.

Pourquoi accorder de l'importance à la Participation et à l'influence?

Les employés qui ont l'impression de jouer un rôle utile dans leur travail sont plus enclins à s'investir, à avoir un meilleur moral et à être fiers de leur organisation. En retour, ils sont plus disposés à fournir un effort supplémentaire quand c'est nécessaire. Cet intérêt pour leur travail se traduit donc par un bien-être psychologique accru, un meilleur esprit d'innovation et un attachement à l'organisation.

Qu'arrive-t-il lorsque les employés manquent d'occasions de participer ou d'exercer une influence?

Les employés qui ne croient pas avoir leur mot à dire dans les affaires de l'organisation ont tendance à ressentir de l'indifférence ou un sentiment d'impuissance. L'aliénation professionnelle, ou la non-participation, est associée au cynisme et à la détresse, à un taux de roulement plus élevé et à l'épuisement professionnel.

Comment améliorer la Participation et l'influence?

Commencez par effectuer l'Examen organisationnel de PSMT et/ou l'Enquête de PSMT et par examiner les résultats obtenus. Si l'aspect Participation et influence 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 la Participation et l'influence.

Plus d'information sur la Participation et l'influence :

- Association canadienne pour la santé mentale, Ontario. (2012). *La santé mentale au travail*. Extrait de <http://mentalhealthworks.ca/fr/>
- Elloy, D., Everett, J. et Flynn, W. (1991). « An examination of the correlates of job involvement », dans *Group & Organization Studies*, 16(2), 160-177. doi: 10.1177/105960119101600204
- 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
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2012). « FP 8 : Participation et influence », dans *Ressources du centre par facteur de PSMT et Au programme*. Extrait de <http://www.strategiesdesantementale.com/index.asp?lc=1&>
- Misra, S., Kanungo, R., von Rosenstiel, L. et Stuhler, E. (1985). « The motivational formulation of job and work involvement: A cross-national study », dans *Human Relations*, 38(6), 501-518. doi: 10.1177/001872678503800601

www.psmt.ca