

Réponses proposées par PSMT

Veillez consulter les documents *Choix d'actions proposées par PSMT* et *Sélection des actions efficaces : application d'un cadre de qualité* pour choisir les actions proposées par PSMT et les entreprendre pour l'Engagement.

FP 10 : ENGAGEMENT

OBJECTIF : UN MILIEU DE TRAVAIL OÙ LES EMPLOYÉS DÉVELOPPENT UN SENTIMENT D'APPARTENANCE À L'ÉGARD DE LEUR MILIEU DE TRAVAIL ET SONT MOTIVÉS PAR UNE VOLONTÉ DE BIEN ACCOMPLIR LEURS TÂCHES.

FP 10 : Résultats de l'Enquête de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	POINTS RELATIVEMENT FORTS
FP 10 : Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT (cochez le classement, s'il y a lieu)	INQUIÉTUDES GRAVES	INQUIÉTUDES IMPORTANTES	INQUIÉTUDES MINIMES	POINTS RELATIVEMENT FORTS

Inquiétudes graves = 5 à 9 Inquiétudes importantes = 10 à 13 Inquiétudes minimales* = 14 à 16 Points relativement forts** = 17 à 20

* Bien qu'il s'agisse d'une inquiétude minimale, il est important d'y voir et de passer en revue les Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT et de l'Enquête de PSMT pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

** Bien qu'il s'agisse d'un point relativement fort, il est important de passer en revue les Résultats de l'Examen organisationnel de PSMT et de l'Enquête de PSMT pour voir s'il n'y aurait pas d'autres sujets d'inquiétude ou des questions qui ont été signalées par la personne.

La liste ci-dessous comprend des mesures que vous pouvez prendre en réponse à des motifs d'inquiétude réels ou potentiels concernant l'Engagement. Nombre de ces mesures, ou actions, ont démontré leur efficacité dans le cadre d'études de recherche, ont été recommandées comme pratiques exemplaires ou ont été jugées utiles dans un contexte de recherche appliquée. Certaines se fondent sur la jurisprudence récente et les exigences réglementaires. Les actions proposées ont été empruntées à divers secteurs d'activité, et ne sont peut-être pas toutes applicables ou réalisables dans votre milieu de travail. La liste qui suit ne se prétend pas exhaustive et ne se veut pas prescriptive non plus. Il s'agit plutôt de suggestions de pistes d'action.

Si l'Engagement a été identifié comme un point relativement fort dans votre milieu de travail, il est important de ne pas négliger cette question. Pour ce faire, vous pouvez élaborer des politiques qui protègent ce point relativement fort et faire intervenir le personnel dans les discussions sur les manières de l'améliorer encore plus en instaurant les actions proposées ci-dessous.

Si l'Engagement a été identifié comme un motif d'inquiétude dans votre milieu de travail, examinez ces pistes d'action afin de déterminer lesquelles pourraient convenir à votre situation. Pour faciliter votre choix, gardez en tête les six facteurs clés suivants : pertinence, acceptabilité, accessibilité, efficacité, efficience et sécurité (voir *Sélection des actions efficaces : application d'un cadre de qualité* pour plus de détails).

Les actions proposées ci-dessous se divisent en quatre catégories principales : 1) normes, valeurs et pratiques de l'environnement de travail; 2) initiatives de formation et de perfectionnement; 3) stratégies et méthodes de communication; 4) politiques et programmes officiels. Si vous avez déjà entrepris certaines de ces actions, examinez quand même les autres. Peut-être avez-vous pensé aussi à des idées différentes; un espace est prévu pour les inscrire à la fin du présent document. **Rappelez-vous que cette liste n'est pas exhaustive et qu'il y a probablement d'autres moyens d'améliorer l'Engagement dans votre milieu de travail. Cependant, la mise en oeuvre des actions qui sont suggérées ici vous permettra d'établir une base solide pour créer un milieu de travail psychologiquement sain et sûr.**

Environnement de travail (normes, valeurs et pratiques)

- Instaurer un esprit de communauté au travail (p. ex., en créant des occasions de développer l'esprit d'équipe)
- Fournir au personnel des occasions de socialiser et de participer à des activités communautaires (p. ex., barbecue du personnel, fêtes de fin d'année, campagnes de financement)
- Démontrer une volonté de faire passer « la personne en premier » au niveau organisationnel (p. ex., en embauchant des gestionnaires qui possèdent les compétences appropriées, en donnant l'exemple)
- Reconnaître et remercier le personnel qui accepte de « fournir le petit effort supplémentaire » au travail (p. ex., en donnant un coup de main pendant une absence ou une maladie, en participant à des activités facultatives en lien avec le travail ou en faisant partie de comités spéciaux)
- Exercer une surveillance proactive de l'engagement manifesté par le personnel et prendre les mesures qui s'imposent pour prévenir le départ ou le désengagement d'un membre du personnel
- Favoriser les conditions propices à l'exploitation optimale des talents des membres de l'équipe
- Créer un environnement de travail agréable et chaleureux (avec des plantes, des œuvres d'art, un éclairage naturel) qui comprend une salle commune où les employés peuvent se réunir

Formation et perfectionnement

- Former les dirigeants afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour développer le sentiment d'engagement du personnel
- Mettre l'accent sur le développement des talents et le coaching des membres de l'équipe pour les aider à avancer et à s'épanouir
- Former et appuyer les membres du personnel afin qu'ils agissent en tant que représentants de l'organisation (ou « ambassadeurs ») pour faciliter les efforts de recrutement et contribuer à bâtir et à maintenir une image publique positive de l'organisation

Communication

- Communiquer la mission, les valeurs et l'idéologie de l'organisation au personnel et à la population
- Souligner publiquement les succès et les accomplissements individuels, collectifs ou organisationnels
- Solliciter l'opinion des employés (au moyen de groupes de discussion, par exemple) au sujet des choses qui pourraient être faites pour accroître leur engagement au travail
- Veiller à ce que les employés aient leur mot à dire dans l'établissement des objectifs de l'organisation

Politiques et programmes officiels

- Faire en sorte que la direction soit responsable du maintien en poste et de l'engagement du personnel (p. ex., utiliser des paramètres pour mesurer l'influence des dirigeants sur le maintien en poste et le moral des membres de leur équipe)
- Accorder des avantages pécuniaires et non pécuniaires déterminés par la durée d'emploi
- Soutenir les employés qui vivent une situation d'emploi temporaire ou instable (p. ex., ceux qui sont engagés à contrat ou pour une affectation temporaire, ou qui risquent d'être touchés par une restructuration ou des mises à pied imminentes)
- Intégrer un volet « Aperçu de l'emploi » dans le processus d'embauche, de sorte à accroître la satisfaction au travail et le taux de maintien en poste

D'autres ressources ont été créées pour vous aider à passer à l'action, notamment : des diapositives de présentation et des documents à l'appui (gratuits à l'adresse www.strategiesdesantementale.com/ota) et une nouvelle ressource, intitulée *Santé et sécurité psychologiques : Guide de l'employeur* et conçue au nom du Comité consultatif de la santé mentale en milieu de travail de la Commission de la santé mentale du Canada, qui est un outil pratique aidant les employeurs à élaborer des plans de mise en œuvre en s'inspirant des constatations de PSMT (gratuite à l'adresse http://www.mentalhealthcommission.ca/SiteCollectionDocuments/Workforce/Workforce_Employers_Guide_FRE.pdf).

Nous vous incitons à examiner ces ressources qui contiennent d'autres actions proposées.

Autres actions:

- _____

- _____

- _____

Il n’y a pas de solutions parfaites – c’est souvent une question de choisir les actions les plus susceptibles de produire des résultats positifs tout en causant le moins de problèmes potentiels.

Une fois que vous aurez choisi au moins une action à entreprendre, inscrivez-la dans la *Feuille de planification des actions de PSMT* correspondante, choisissez votre date de début, déterminez qui en fera partie, c.-à-d. votre Équipe d’action, et démarrez!