



Certains facteurs de risques psychosociaux, parfois seuls, mais le plus souvent en combinaison, peuvent influencer sur la santé physique et psychologique des travailleuses et travailleurs. Ces facteurs doivent être considérés de façon globale, comme interagissant les uns avec les autres, plutôt qu'être abordés isolément. Dans ce sens, nous suggérons le trio de l'autonomie décisionnelle, du soutien des collègues et du supérieur, et de la charge de travail adéquate qui permet une meilleure protection.

Autonomie décisionnelle

L'autonomie décisionnelle fait référence à la possibilité de prendre des décisions au sujet de son travail, de mettre à profit sa créativité et d'utiliser, développer et accroître ses habiletés. Il peut s'agir d'influencer la façon d'accomplir son travail ou de la liberté de l'organiser, de faire preuve d'initiative, de réaliser une variété de tâches ou d'apprentissage.

GESTES CLÉS

EMPLOYEUR

- Instaurer un climat de confiance entre la haute direction, les gestionnaires et les employés
- Favoriser la souplesse et la créativité dans l'accomplissement du travail
- Prévoir l'implication des employés dans les changements qui affectent directement leur travail (avant, pendant et après)
- Créer des comités de travail qui intègrent des employés à la recherche et à la mise en place de solutions
- Faire connaître les objectifs à atteindre en offrant la latitude des moyens pour y parvenir
- Offrir une flexibilité horaire
- Mettre en place des stratégies de développement des compétences et de cheminement de carrière

GESTIONNAIRE

- Encourager la communication ouverte, respectueuse et honnête
- Consulter les employés dans les décisions qui concernent leur travail
- Démontrer de l'ouverture aux idées proposées par les employés
- Valoriser et reconnaître les initiatives
- Assigner les tâches et les mandats selon les compétences, les intérêts et la disponibilité des employés
- Concéder aux employés de la souplesse dans l'organisation de leur travail (ex.: ordre des tâches, outil utilisé, collègues consultés)
- Laisser les employés choisir le moment de leurs pauses, si cela est compatible avec leur emploi
- Soutenir le développement des compétences

INDIVIDU*

- Communiquer à son gestionnaire ses intérêts, ses forces et ses besoins de développement des compétences
- Établir ses priorités
- Être créatif et innovant
- Prendre des initiatives et proposer des idées

RÉFÉRENCES

APSAM. (2022). Autonomie décisionnelle au travail.

<https://www.apsam.com/risques/risques-psycho sociaux/autonomie-decisionnelle-au-travail>

INSPQ. (2018). Fiche 2-E : Indicateur « Autonomie décisionnelle ».

https://www.inspq.qc.ca/sites/default/files/documents/sante-travail/risques-psycho sociaux/2e_autonomie_decisionnel.pdf

CNESST. (s.d.). Autonomie décisionnelle.

<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/formulaires-publications/aide-memoire-faible-autonomie-decisionnelle>

*Cette catégorie peut inclure un travailleur, un collègue, un représentant syndical, un membre d'un comité en santé et sécurité du travail, un agent de liaison ou un représentant en santé et sécurité.

Ce document a été inspiré de la fiche de l'ASSTSAS et de la CNESST.

MultiPrévention n'assume aucune responsabilité quant à l'utilisation du contenu ou des produits ou services mentionnés dans cette fiche. Toute reproduction est autorisée pourvu que la source soit mentionnée.