

# Participation et influence

Vous rappelez-vous d'une occasion, à VOTRE travail, où on aurait pris une DÉCISION qui a eu un effet important sur VOS tâches?

Avez-vous participé à la prise de décisions?

Si c'était le cas, avez-vous eu l'impression qu'on a tenu compte de vos commentaires?

Il faut prendre des DÉCISIONS CLÉS dans tous les milieux de travail, que ce soit en rapport à un POSTE, à une ÉQUIPE, ou même à l'ensemble de l'organisation.

Lorsque les employés ont l'occasion d'INFLUENCER le processus décisionnel et d'y PARTICIPER de façon significative, ils ont tendance à s'investir plus à fond dans leur travail.

Vous songez à changer la façon de faire dans un milieu de travail? DEMANDEZ l'avis des employés plutôt que de les placer devant un fait accompli. Cette approche est avantageuse pour tout le monde! Les employés trouvent souvent des solutions plus créatives et mieux acceptées. La participation au processus décisionnel rend les employés plus responsables et solidaires envers une décision.

Les gestionnaires sont GÉNÉRALEMENT responsables du TRAVAIL à faire, mais les employés peuvent jouer un rôle sur la FAÇON DE FAIRE ce travail.

Avant d'aller de l'avant et de consulter ses collègues, il serait sage de tenir compte de certains facteurs.

Prenons le cas de Chang, par exemple. Chang travaille dans un supermarché au rayon des fruits et légumes. René, son gérant, songe à changer la disposition de tout le magasin afin d'améliorer l'expérience-client. Ces changements doivent se faire en respectant un budget fixe.

Bien entendu, René souhaite prendre la meilleure décision possible. Pour ce faire, il décide d'envoyer un sondage à ses employés et de leur demander quels changements ils aimeraient voir dans la disposition du magasin.

Chang et ses collègues ne manquaient pas d'idées! On a donc soumis à René une TONNE de suggestions!!! Malheureusement, les employés sont déçus par les décisions qu'il a prises. Ils ont l'impression qu'en bout de ligne, bien peu de leurs idées ont été retenues.

Pensez-vous que René avait une bonne approche dans sa démarche?

Je dirais que « oui », mais en partie. C'était une bonne idée de demander l'opinion de Chang et les autres employés du magasin. C'était bien aussi de les faire participer dans le processus de décision, surtout si celui-ci avait un impact sur leur TRAVAIL.

D'après vous, René aurait-il pu faire les choses AUTREMENT?

Et bien, c'était un peu maladroit de sa part de ne pas mentionner à ses employés qu'un BUDGET fixe était alloué pour le projet.

Il aurait dû être plus clair sur le fait que lui-même et la direction avaient le dernier mot sur la décision, sachant qu'ils devaient tenir compte de ce fameux budget et de l'objectif visé.

René aurait dû leur dire qu'il valorisait la participation des employés, mais qu'il n'était probablement pas en mesure d'accepter toutes les suggestions. Ce faisant, il aurait fait preuve de transparence dans la prise de décision.

Même s'il n'est pas toujours possible de mettre en pratique un modèle collaboratif en milieu de travail, on devrait quand même avoir le réflexe de communiquer aux employés les raisons à l'origine des décisions qui sont prises.

À l'avenir, le gérant de Chang devra s'assurer d'informer ses employés au sujet des décisions de la direction et de les rassurer sur le fait qu'on les écoute.

Même s'il n'était pas possible de retenir toutes les suggestions des employés au moment de la prise de décision, la direction pourrait maintenant les consulter pour connaître leur avis sur la façon d'appliquer cette décision. Ainsi, les employés participent aux étapes qui précèdent et qui suivent la prise de décision.

Pour ce faire, le gérant de Chang n'a pas besoin de se limiter au sondage. Il peut utiliser d'autres moyens efficaces pour recueillir de l'information, par exemple, en organisant régulièrement de courtes réunions, en installant une boîte de suggestions ou en libérant à son horaire des heures de « porte ouverte », qui lui permettront d'avoir un contact plus direct avec ses employés. Ceux-ci seront plus susceptibles de vouloir participer s'ils sont en mesure de constater les impacts positifs de cet exercice sur leur travail.

Une culture d'ouverture facilite la discussion et l'échange en temps réel et permet que cet échange se fasse librement et sans contraintes.

L'exemple de Chang impliquait un changement assez important dans l'entreprise. L'entreprise peut bénéficier de la participation et de l'influence des employés dans de petits changements, au quotidien.

Y aurait-il une décision importante à prendre à votre travail?

Pourriez-vous trouver UN moyen d'encourager la participation de façon SIGNIFICATIVE?

La participation et l'influence font partie des 13 facteurs qui contribuent à la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.

Pour en savoir plus ;

[MentalHealthCommission.ca](http://MentalHealthCommission.ca) /Français/ norme-nationale

Pour obtenir plus de ressources pour votre milieu de travail,

Visitez [tempsDENparler.ca](http://tempsDENparler.ca)

Préparé par Santé publique Ottawa avec la collaboration de la Commission de la santé mentale du Canada

Comprend du contenu adapté avec la permission d'Employeur consciencieux Canada

Et l'appui de Bell Cause pour la cause.