

Préserver notre marge de manœuvre : Autonomie et structure dans un système complexe

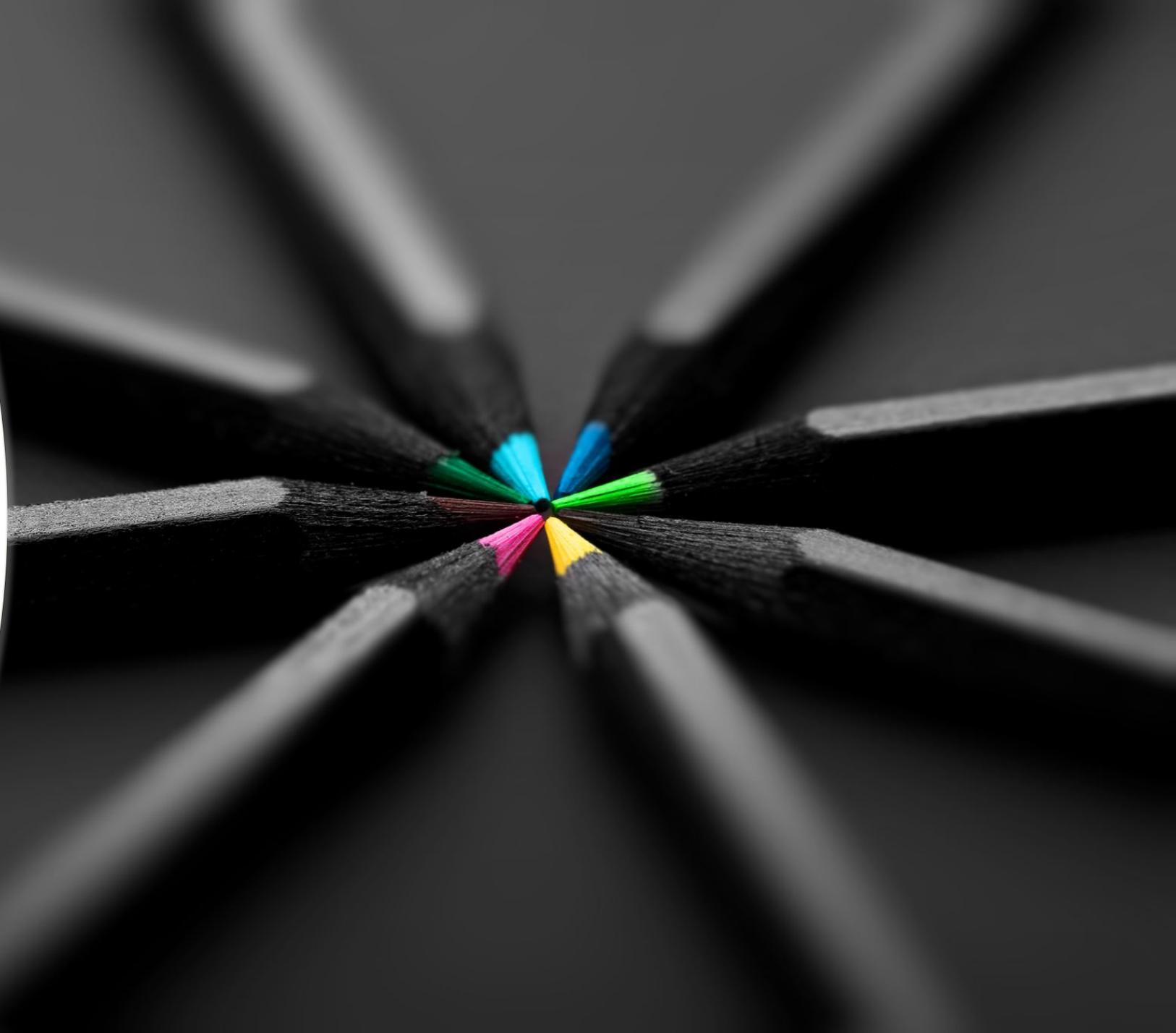
Nathalie Houlfort, Ph.D.

Département de psychologie

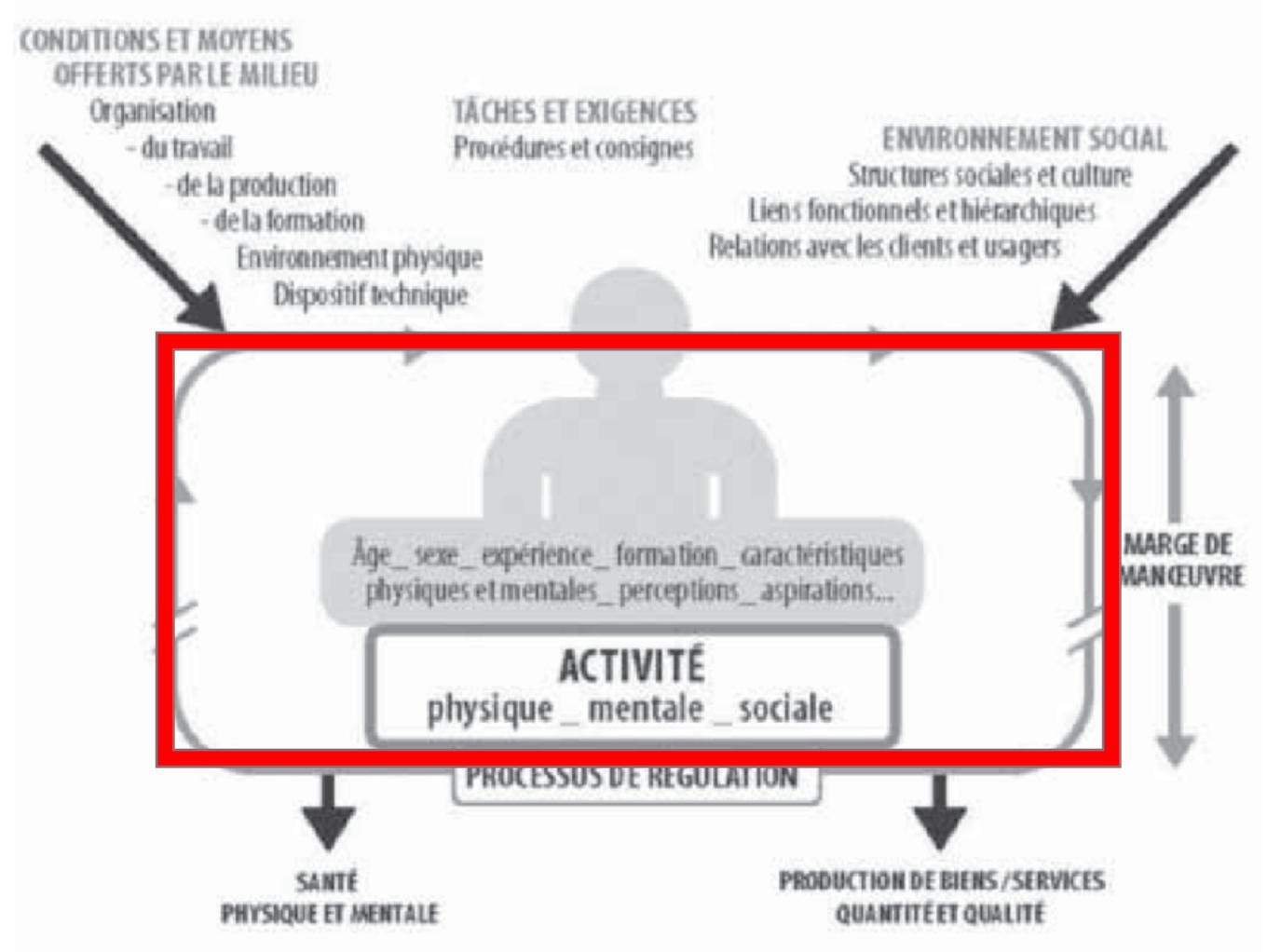
Université du Québec à Montréal

Objectifs

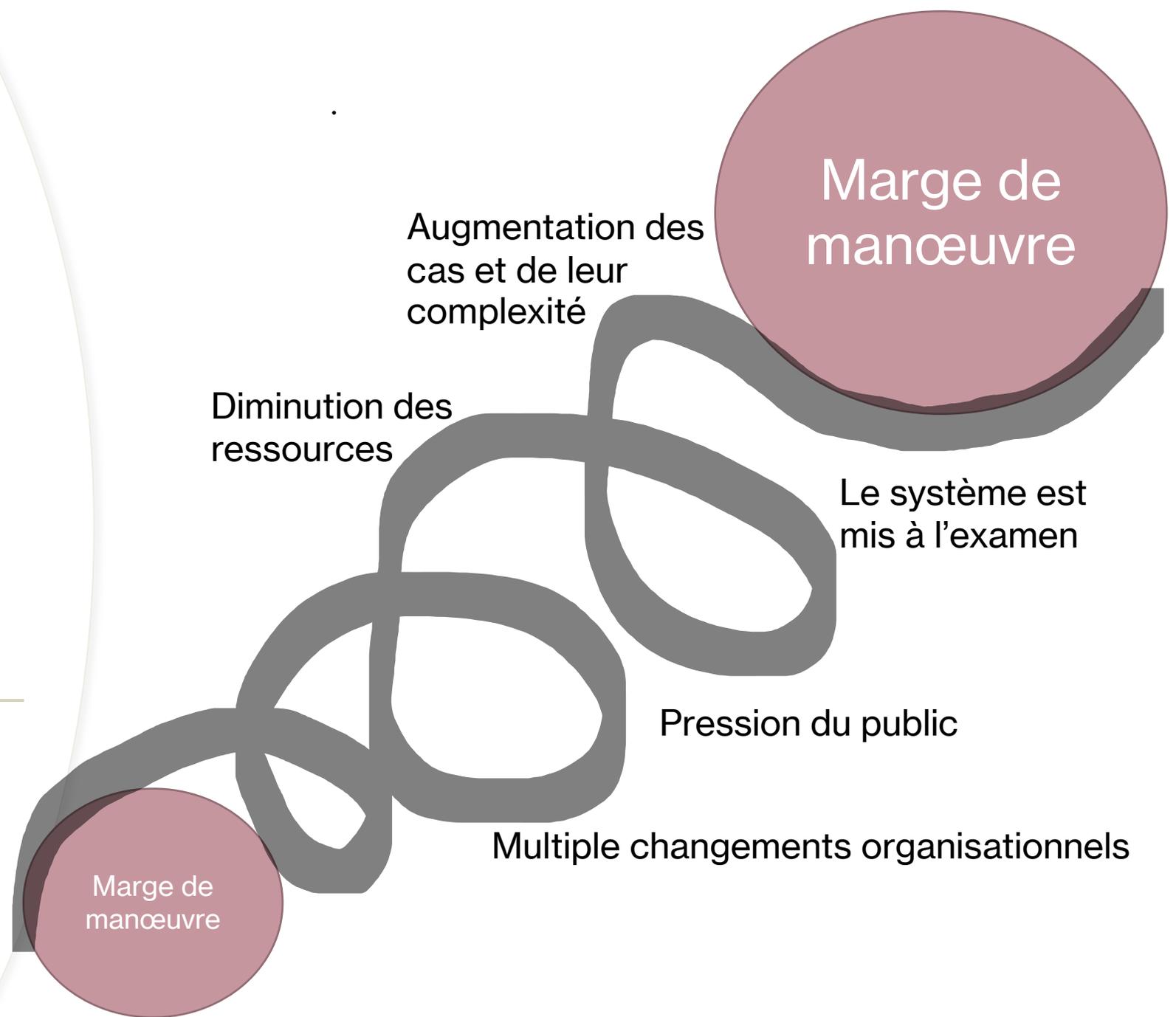
- Définir la marge de manœuvre au travail et comprendre ses composantes et sa fluctuation
- Les leviers au niveau individuel et managérial



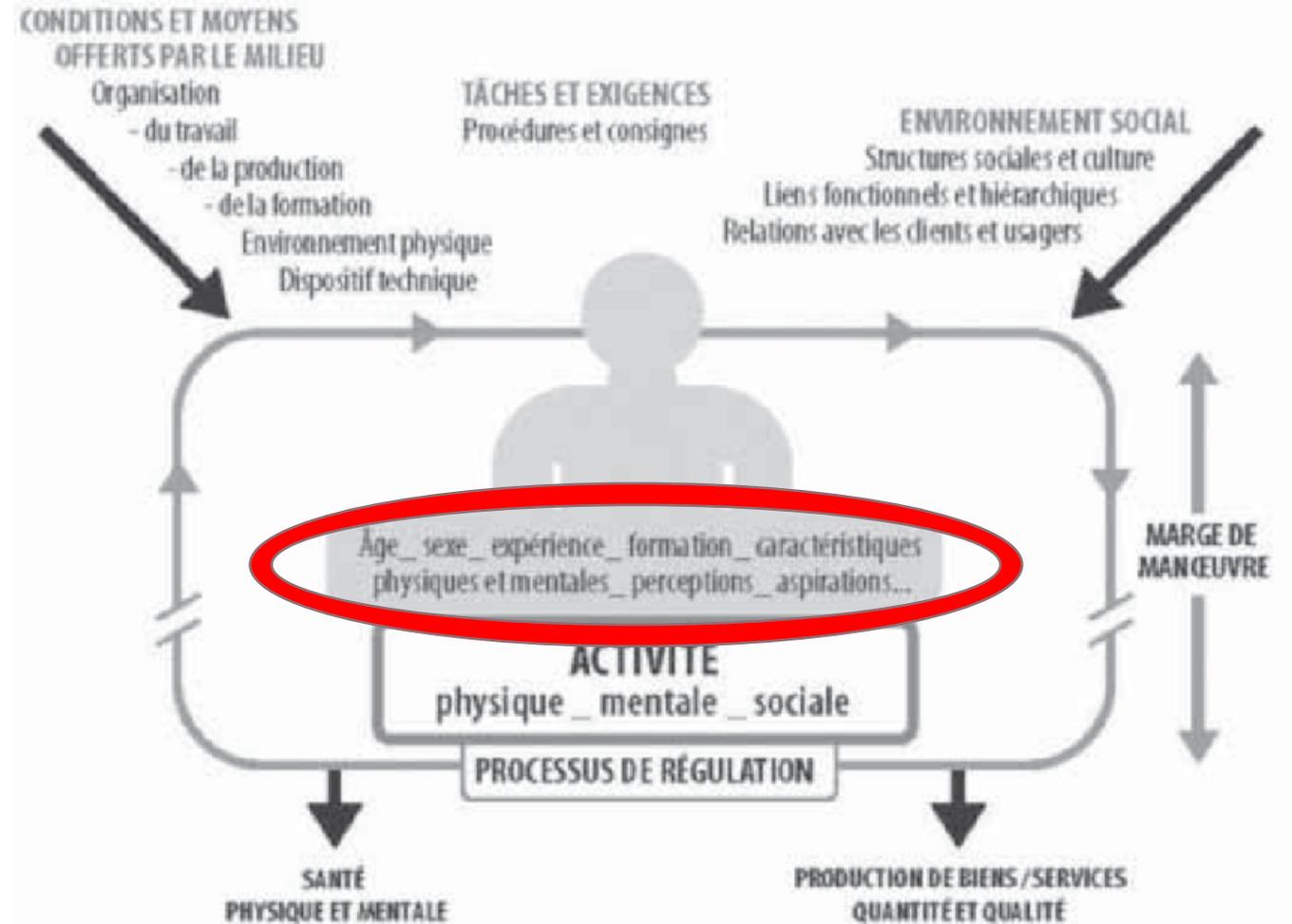
La marge de manœuvre



Évolution de la marge de manœuvre



Réduction de la marge de manœuvre



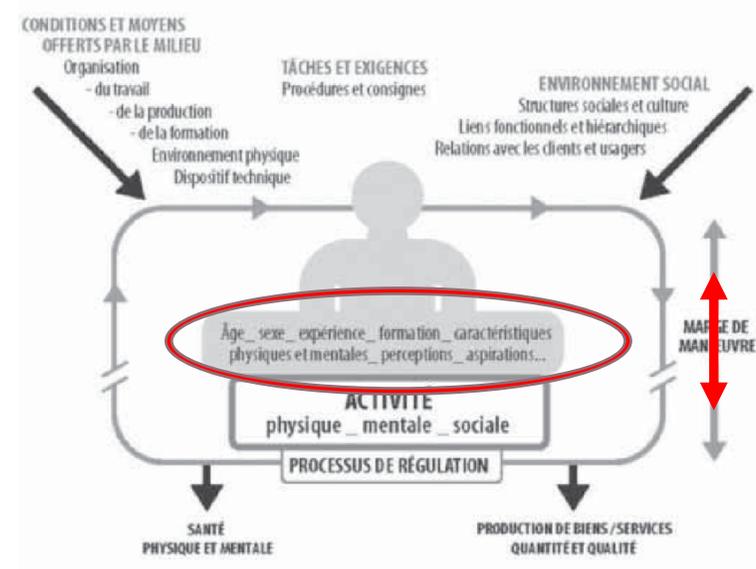


-
- Diminution de la satisfaction professionnelle
 - Augmentation de la détresse psychologique et de l'absentéisme
 - Augmentation du taux de roulement
 - ...



Nos leviers

- Protéger, maintenir, développer nos ressources personnelles



Les besoins psychologiques fondamentaux (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2017)

- Autonomie
- Compétence
- Affiliation sociale





Favoriser le développement des ressources de l'individu par la motivation

Quels sont les ressources internes des travailleurs et travailleuses?

Mobiliser ces ressources internes à travers les tâches exigées



Style interpersonnel informationnel

- Communiquer...
- De sorte à aider à trouver la cause de ce qui ne fonctionne pas
- De sorte à progresser vers des solutions réalistes et applicables



Expliquer

- Le pourquoi derrière les décisions, les procédures, la structure...
- Comment la tâche exigée ou la demande est liée et soutient les besoins, les valeurs ou les objectifs des travailleurs et travailleuses.

Reconnaitre et Accepter

- Écouter
- Reconnaître que les demandes, les politiques, procédures, agenda et structures de l'organisation peuvent être en contradiction avec les intérêts, préférences et tendances de l'individu
- Accepter ce qui est exprimé comme des réactions potentiellement valides à ce qui est exigé



