

À propos du facteur RPS7 : Reconnaissance et récompenses

Qu'est-ce que Protégeons la santé mentale au travail?

Protégeons la santé mentale au travail (PSMT) est une stratégie fondée sur des preuves qui aide les employeurs à protéger et à promouvoir la santé et la sécurité psychologiques dans leur milieu de travail. PSMT met à la disposition des employeurs un éventail complet de ressources faciles à utiliser pour remédier efficacement à l'impact de 12 facteurs de risque psychosociaux (RPS) connus pour avoir une forte incidence sur la santé organisationnelle, la santé individuelle des employés et les résultats financiers. Des chercheurs du Consortium for Organizational Mental Healthcare (COMH) de la Faculté des sciences de la santé de l'Université Simon Fraser ont défini ces 12 facteurs de risque psychosociaux en s'appuyant sur d'imposants travaux de recherche et sur un examen approfondi des données empiriques découlant des pratiques exemplaires suivies à l'échelle nationale et internationale. On a également tenu compte, pour définir ces facteurs, des lois et de la jurisprudence existantes et émergentes au Canada.

En quoi consiste le facteur RPS7 – reconnaissance et récompenses?

Selon la définition du facteur RPS7 de Protégeons la santé mentale au travail, l'aspect reconnaissance et récompenses est présent dans un milieu de travail où les efforts des employés sont reconnus et récompensés équitablement et en temps opportun. Cela comprend une rémunération suffisante et régulière et l'organisation d'événements pour célébrer les réalisations d'un employé ou d'une équipe, ainsi que la reconnaissance des années de service et des étapes importantes qui sont franchies.

Pourquoi accorder de l'importance au facteur RPS7 – reconnaissance et récompenses?

Les gestes posés par l'employeur pour souligner et récompenser le travail des employés ont pour effet de les motiver, de susciter chez eux un désir d'excellence, de bâtir leur estime de soi et de les encourager à surpasser les attentes, en plus d'accroître les succès de l'équipe. Les employés en retirent un surcroît d'énergie et d'enthousiasme, ainsi qu'un sentiment accru de fierté et d'investissement dans leur travail. Les employés qui jouissent d'une reconnaissance au travail ont aussi plus tendance à traiter leurs collègues et les clients avec courtoisie, respect et compréhension.

Qu'arrive-t-il lorsque les employés ne reçoivent pas la reconnaissance et les récompenses qu'ils méritent?

Les employés convaincus que leurs efforts ne sont pas appréciés risquent de perdre confiance dans leur capacité d'effectuer le travail et dans l'organisation. Au minimum, ces employés vont probablement se sentir démoralisés, ou bien ils vont quitter leur emploi. Le déséquilibre entre l'effort fourni et la reconnaissance reçue contribue de façon importante au burnout et à la détresse psychologique, d'où découle ensuite un éventail de problèmes physiques et psychologiques.

Comment améliorer l'aspect reconnaissance et récompenses dans le milieu de travail?

Commencez par effectuer l'évaluation proposée par Protégeons la santé mentale au travail (Audit organisationnel, Exploration initiale et/ou Enquête RPS-12 auprès du personnel) au sein de votre organisation ou de l'équipe de travail et par examiner les résultats obtenus. Si l'aspect reconnaissance et récompenses ressort comme un sujet de préoccupation, reportez-vous aux outils d'action pertinents 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 et leur aide dans le choix de mesures correctives utiles. Nous recommandons aussi de prendre connaissance de l'information contenue dans les ressources proposées ci-dessous. Enfin, consultez le site Web de PSMT périodiquement pour y trouver de nouvelles suggestions sur la façon d'améliorer la reconnaissance et les récompenses.

Vous trouverez plus d'information sur l'aspect reconnaissance et récompenses dans les documents suivants:

- « Tips to make employee recognition a habit » (septembre 2002), dans Health Care Registration: The Newsletter for Health Care Registration Professionals. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9373728&site=ehost-live>
- « Genuine recognition is never trite » (novembre 2001), dans Health Care Registration: The Newsletter for Health Care Registration Professionals. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=6883350&site=ehost-live>
- Great-West, compagnie d'assurance-vie. (2009). « RPS7 : Reconnaissance et récompenses », dans Ressources du Centre par facteur de risque. <http://www.gwcentrepourlasantementale.com/slides.asp?l1=3&l2=157&l3=159&d=159>
- Mental health works: Understanding needs at work. (sans date). http://www.mentalhealthworks.ca/wti/understanding_needs/index.asp
- « Employee recognition brings excellence to the forefront » (octobre 2001), dans Health Care Registration: The Newsletter for Health Care Registration Professionals. <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=6&hid=112&sid=f7fc57f5-4ede-4032-9198-fb520bc15da1%40sessionmgr13>
- Nelson, B. (hiver 2002). « The rewards of recognition », dans Leader to Leader, 16-19. <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=8&hid=7&sid=f7fc57f5-4ede-4032-9198-fb520bc15da1%40sessionmgr13>
- de Jonge, J et Bosma, H. (2000). « Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: A large-scale cross-sectional study », dans Social Science & Medicine, 50(9), 1317. http://www.sciencedirect.com/science?_ob=MIimg&imagekey=B6VBF-46FPSG5-G-1&_cdi=5925&_user=1022551&_orig=search&_coverDate=05%2F31%2F2000&_sk=999499990&view=c&wchp=dGLbVlb-zSkzk&md5=e5e861a2abc62352f97718f56f0adb17&ie=/sdarticle.pdf

www.psm.ca