FACTEURS DE RISQUES PSYCHOSOCIAUX

L’autonomie décisionnelle



L’autonomie décisionnelle, un levier de performance et d’engagement

L’autonomie décisionnelle comprend deux dimensions clés :

- **Le contrôle sur son travail** : il s’agit de la latitude qu’un employé a pour organiser ses tâches, choisir ses méthodes de travail, contrôler le rythme de son travail et prendre des décisions dans son champ d’action.
- **L’accomplissement de soi** : il reflète la possibilité, pour un employé, de développer ses compétences, d’apprendre, de faire preuve de créativité et de prendre des initiatives.

Il n’y a pas de recette unique!

L’autonomie doit être ajustée selon la tâche, l’employé et l’organisation. Pensez à profiter des rencontres d’évaluation pour en discuter.

Pourquoi favoriser l’autonomie décisionnelle au travail?

Donner aux employés plus d’autonomie, c’est investir dans leur santé, leur motivation et, ultimement, dans la réussite de l’organisation.

Les bienfaits concrets sur la santé et la performance

- Amélioration du bien-être et de la santé mentale
- Réduction des risques de troubles mentaux et de maladies cardiovasculaires
- Protection contre les effets nocifs d’un travail intense
- Augmentation de la satisfaction au travail
- Plus grande implication dans les projets et les décisions de l’entreprise

Voici quelques leviers concrets pour favoriser une autonomie décisionnelle adaptée au contexte

- Sollicitez la participation des employés dans les décisions les concernant — surtout en période de changement.
- Valorisez l’innovation, la créativité et l’initiative dans leur quotidien.
- Déléguez des responsabilités avec confiance et clarté.
- Donnez de la latitude dans la gestion du temps, des méthodes et du rythme de travail.
- Mettez en place une gestion par objectif pour favoriser l’autonomie dans l’atteinte des résultats.
- Proposez des opportunités de développement de compétences.
- Encouragez la recherche de solutions en groupe, dans une dynamique collaborative.

Des ressources utiles pour mettre en place une autonomie adaptée

- Fiche pratique de l’Université Laval sur les bienfaits de l’autonomie décisionnelle au travail Lire la fiche
- Fiche explicative de l’INSPQ sur les principes d’autonomie décisionnelle Accéder au document
- Aide-mémoire de la CNESST pour identifier les signes d’une faible autonomie Télécharger l’outil
- Séances d'information gratuites de la CNESST - Comprendre les enjeux psychosociaux au travail Voir les services
- Comment prendre en charge les risques et les facteurs de risques psychosociaux? Consulter l’aide-mémoire

Des conséquences préoccupantes pour la santé

Un manque d’autonomie, surtout dans un contexte de travail exigeant, augmente les risques de détresse psychologique de façon marquée.

Source : Blasco et al., 2024; INSPQ, 2022

Saviez-vous que?

Au Québec, près de 1 travailleur sur 2 (49 %) déclare avoir une faible autonomie au travail.

Source : Enquête québécoise sur les conditions de travail, d’emploi et de santé du travail, 2011

PRÉVIBOIS
SANTÉ·SÉCURITÉ