

« Quel que soit le type, les interventions impliquant un contrôle accru et des opportunités pour l'expression et la participation des travailleurs améliorent de manière plus fiable le bien-être des travailleurs, ce qui suggère que ces éléments sont des moteurs essentiels du bien-être. »³

La participation et l'influence sont l'un des 13 facteurs psychosociaux qui influent sur le bien-être en milieu de travail, comme l'indique la Norme nationale sur la santé et la sécurité psychologiques en milieu de travail.¹ La recherche dans tous les secteurs montre que le bien-être des employés est soutenu lorsqu'ils sentent qu'ils ont une contribution significative dans leur travail.²

Comprendre le point de vue des employés et travailler en collaboration avec eux pour concevoir des stratégies visant à créer des lieux de travail plus sains figurent parmi les stratégies les plus efficaces pour améliorer le bien-être au travail.

Sources et considérations : Éléments à prendre en compte pour faire entendre la voix des employés

La combinaison de données qualitatives et quantitatives permet de mieux comprendre le bien-être des employés, les facteurs qui l'influencent et la façon dont le bien-être peut être soutenu en milieu de travail.



Après avoir recueilli des données sur le bien-être des employés, il est important de partager les résultats avec les employés et d'utiliser les données pour prendre des mesures significatives en vue d'améliorer le bien-être au travail. Cela est plus efficace lorsque les employés participent à l'élaboration de stratégies de bien-être en milieu de travail.



Les données quantitatives sont basées sur des nombres et peuvent être dénombrées. Elles nous indiquent le nombre, la quantité ou la fréquence.

Avantages

- Facile à collecter et à analyser
- Permet d'obtenir un grand nombre de réponses
- Permet une analyse statistique

Inconvénients

- Contexte limité
- Aucune possibilité de poser des questions de clarification

Exemples

- Données démographiques sur le personnel
- Taux d'absentéisme
- Taux et coûts de l'invalidité de courte et de longue durée
- Utilisation des programmes d'avantages sociaux
- Sondages sur l'engagement, le bien-être ou d'autres sondages auprès des employés



Les données qualitatives sont descriptives et basées sur la langue. Elles peuvent nous aider à comprendre pourquoi, comment ou ce qui s'est passé.

Avantages

- Fournit des informations approfondies
- Permet de clarifier les questions

Inconvénients

- Coûteux et chronophage
- Taille limitée de l'échantillon

Exemples

- Entrevues
- Groupes de discussion
- Questions d'enquête ouvertes
- Observations
- Analyse de documents

© Réseau EdCan 2024

Vous êtes libre de reproduire et de distribuer ce matériel sous quelque forme que ce soit, à condition de reproduire l'intégralité du commentaire et de le mentionner au Réseau EdCan.

1. Canadian Standards Association. (2013). Psychological health and safety in the workplace-Prevention, Promotion and guidance to staged implementation (National Standards of Canada). CAN/CSA-Z1003-13.
2. Myers, F., Dickie, E., & Taulbut, M. (2018). Employee voice and mental wellbeing: A rapid evidence review (p. 16). NHS Health Scotland.
3. Fox, K.E., et al (2022) Organisational- and group-level workplace interventions and their effect on multiple domains of worker well-being: A systematic review, *Work & Stress*, 36:1, 30-59.