



## LE QUESTIONNAIRE DE PARTICIPATION DIRECTE AU BUREAU UN INSTRUMENT DE PARTICIPATION À LA DECISION TELLE QU'ELLE EST PERÇUE ET SOUHAITEE

Andrea LOHMANN (Bao - Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH),  
Jochen PRÜMPER (FHTW - Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin)

Depuis les années cinquante, des études mettent l'accent sur les effets positifs de la participation, p. ex dans la satisfaction au travail, pour le succès de l'innovation et la productivité (cf. Heller et al., 1998). Ce n'est qu'au début des années quatre-vingt-dix, sous l'impulsion des succès économiques japonais que l'Occident s'intéresse au thème de la participation aux décisions. L'on s'écarte alors du taylorisme pour prôner le management allégé (Bungard, 1995).

Pour initier un tel changement, une des méthodes consiste à lancer une enquête de collaborateurs, qui ne se contente pas d'une description de la culture de participation existant dans l'entreprise, mais cherche à obtenir également des prises de position sur les changements souhaités.

C'est dans ce but, que le questionnaire de participation directe au bureau a été développé (Lohmann & Prümper, sous presse): non seulement il reflète la participation directe, mais encore tient compte du désir de changement.

Des recherches, des entretiens d'experts ainsi que des tests qualitatifs et quantitatifs ont permis de dégager, selon la méthode de la formation d'échelle rationnelle, huit secteurs de participation (contrat/horaire/lieu/moyen/organisation/tâche de travail, développement des ressources humaines/de l'organisation). Chacun a quatre items avec une échelle de réponses à cinq degrés.

Pour la validation, de nombreuses variables, comme le mode d'occupation, la position et le temps de travail hebdomadaire, ainsi que des critères, comme p. ex. la satisfaction au travail, la fatigue, la charge de travail, l'implication organisationnelle, le style de direction et l'engagement au travail ont été utilisés.

1354 participants (58% de femmes et 42% d'hommes) ont été sélectionnés dans dix branches différentes; l'âge moyen du groupe était de 34 ans environ.

Le test de Cronbach Alpha a mis en relief des valeurs satisfaisantes tant pour la participation que pour le désir de changement.

Conformément aux hypothèses, on constate qu'avec un horaire de travail hebdomadaire et une position hiérarchique croissants, le niveau de participation s'accroît. En outre, les employés directement engagés par l'entreprise donnent des valeurs de participation plus élevées que leurs collègues engagés par une agence de travail temporaire.

Les collaborateurs qui indiquent une participation directe élevée, montrent un niveau d'implication organisationnelle et d'engagement au travail plus prononcé et se déclarent plus satisfaits de leur travail. En plus, ils rendent compte d'une marge de manœuvre plus grande et d'une assise sociale plus large; ils décrivent encore leurs tâches comme étant plus variées et plus globales. En outre, pour le facteur de collaboration, ils indiquent des valeurs plus élevées. Les tests de corrélation avec les différentes dimensions du style de direction montrent, comme prévu, que le rapport le plus étroit est fonction de la possibilité de cogestion et de participation. En revanche, la participation semble n'avoir aucun effet ni sur la charge de travail qualitative et quantitative, ni sur les arrêts de travail et la fatigue.

Les expériences acquises dans l'utilisation du questionnaire dans les entreprises ont permis de conclure qu'il s'agit d'un instrument très maniable dans la gestion quotidienne de l'entreprise. Nos résultats ont également démontré la fiabilité et validité de cet instrument.

### Références

- Bungard, W. (Ed.) (1992). *Qualitätszirkel in der Arbeitswelt. Ziele, Erfahrungen, Probleme*. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Heller, F., Pusic, E., Strauss, G. & Wilpert, B. (1998). *Organizational participation: Myth and reality*. Oxford: Oxford University Press.
- Lohmann, A. & Prümper, J. (sous presse). Fragebogen zur direkten Partizipation im Büro (FdP-B) - Ergebnisse zur Reliabilität und Validität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*.