



Apprentissage

un facteur clé du bien-être au travail

Favoriser une culture de l'apprentissage continu revêt plusieurs avantages en termes de performances et de bien-être du personnel. En donnant à vos collaborateurs de l'autonomie et en leur proposant des opportunités d'apprentissage et de développement, vous augmentez leur engagement, leur satisfaction et leur productivité au travail, en plus d'accroître leur polyvalence et leur capacité d'adaptation.



Apprentissage : les interventions

Donner de l'autonomie aux collaborateurs pour accélérer leur apprentissage

Les travailleurs autonomes surmontent rapidement les défis professionnels grâce à leur capacité d'adaptation et à des apprentissages accélérés¹. Ce sentiment d'autonomisation et d'accomplissement augmente leur confiance et leur bien-être au travail². Cependant, les avantages de l'autonomie se révèlent uniquement si le personnel se sent en confiance auprès de sa hiérarchie³. Pour instaurer un climat de confiance, les responsables doivent éviter la microgestion (consultez la section **Confiance**). C'est ce qu'on appelle également l'enrichissement du travail. Cela peut impliquer d'introduire davantage de tâches plus stimulantes que les employés accueillent favorablement afin de poursuivre leur développement.

Plusieurs études longitudinales ont démontré les bénéfices de l'autonomie pour l'apprentissage :

- Les collaborateurs de centres d'appels qui travaillaient en parfaite autonomie ont appris à utiliser un nouveau système logiciel interne et se sont familiarisés plus rapidement que leurs collègues moins autonomes⁴.
- Les travailleurs autonomes du secteur manufacturier identifiaient et corrigeaient les défauts de production plus souvent que leurs collègues moins autonomes, et les effets étaient encore plus visibles sur les travailleurs novices².



Sources :

1. Schooler et al. (2004)

2. Leach et al. (2003)

3. Luring and Kubovcikova (2022)

4. Bond and Flaxman (2006)



Apprentissage : les interventions

Offrir des opportunités d'apprentissage pertinentes et diversifiées

Les travailleurs qui se forment continuellement dans leur domaine sont plus créatifs, engagés et mieux équipés pour relever les défis contemporains. Dans les faits, l'apprentissage du personnel est la clé de son développement et de son bien-être sur le plan professionnel¹.

Il existe plusieurs types d'apprentissage bénéfiques au bien-être.

Les sources les plus documentées sont en faveur d'un apprentissage qui développe les ressources personnelles pour le bien-être, tandis que des preuves émergentes tendent vers un apprentissage qui développe des capacités professionnelles telles que la formation en leadership¹. Encouragez votre équipe à analyser ses besoins en formation pour identifier les domaines qui pourraient bénéficier d'un apprentissage plus soutenu.



Sources :

1. Watson et al. (2018)

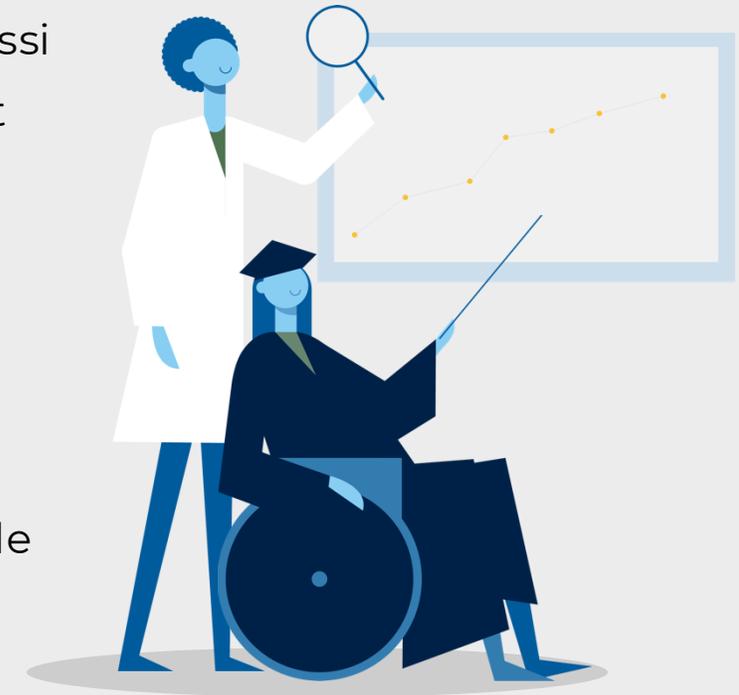


Apprentissage : les interventions

Favoriser une culture de l'apprentissage continu

Les entreprises qui valorisent la formation continue investissent non seulement dans le développement professionnel de leurs collaborateurs, mais intègrent aussi l'apprentissage à leur quotidien. L'adoption généralisée de cet état d'esprit revêt plusieurs avantages, comme la hausse de l'engagement du personnel, de la satisfaction au travail et de la fidélisation. Cela augmente aussi le retour sur investissement de la formation en incitant les employé(e)s à appliquer leurs connaissances fraîchement acquises¹.

Une enquête menée auprès de 2 810 travailleurs au Royaume-Uni a révélé que de nombreuses formations profitaient davantage aux collaborateurs qui apprenaient « en profondeur » et pouvaient être une source de stress supplémentaire pour ceux qui apprenaient « en surface »².



Sources :

1. Egan et al. (2004)
2. Felstead et al. (2015)



Apprentissage

Références (en anglais uniquement)

Bond, FW, & Flaxman, PE (2006). The Ability of Psychological Flexibility and Job Control to Predict Learning, Job Performance, and Mental Health. *Journal of Organizational Behavior Management*, 26(1-2), 113-130.

Egan, TM, Yang, B, & Bartlett, KR (2004). The effects of organizational learning culture and job satisfaction on motivation to transfer learning and turnover intention. *Human Resource Development Quarterly*, 15(3), 279-301.

Felstead, A, Gallie, D, Green, F, & Inanc, H. (2015). Fits, misfits and interactions: Learning at work, job satisfaction and job-related well-being. *Human Resource Management Journal*, 25(3), 294-310.

Lauring, J, & Kubovcikova, A. (2022). Delegating or failing to care: Does relationship with the supervisor change how job autonomy affect work outcomes? *European Management Review*, 19(4), 549-563.

Leach, DJ, Wall, TD, & Jackson, PR (2003). The effect of empowerment on job knowledge: An empirical test involving operators of complex technology. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76(1), 27-52.

Schooler, C, Mulatu, MD, & Oates, G (2004). Occupational self-direction, intellectual functioning, and self-directed orientation in older workers: Findings and implications for individuals and societies. *The American Journal of Sociology*, 110(1), 161-197.

Watson, D, Tregaskis, O, Gedikli, C, Vaughn, O, & Semkina, A. (2018). Well-being through learning: A systematic review of learning interventions in the workplace and their impact on well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 27(2), 247-268.

Interventions liées au bien-être au travail



Le Manuel du bien-être au travail est un guide concis qui condense les idées tirées d'un examen ⁶ systématique et à grande échelle de la littérature portant sur les interventions liées au bien-être au travail. Il présente des idées générales dans un format accessible et facile d'utilisation.

Avec le soutien d'Indeed, et en collaboration avec notre partenaire universitaire au [Centre de recherche sur le bien-être de l'Université d'Oxford](#), le World Wellbeing Movement a préparé ce manuel d'interventions fondé sur des données probantes classées selon 12 facteurs clés du bien-être au travail.

Les chercheurs ont examiné plus de 3 000 études universitaires sur des interventions liées au bien-être au travail afin d'identifier des stratégies avérées dans l'accroissement du bien-être des employés dans des environnements de travail diversifiés. Nous savons que les chefs d'entreprise font souvent face à des contraintes de temps, nous avons donc condensé les idées clés dans cette ressource en libre accès et les avons distillées dans un résumé général et accessible afin d'aider les professionnels très occupés.

Ce manuel s'appuie sur les recommandations scientifiques du World Wellbeing Movement sur la façon de mesurer [comment les employés se sentent au travail](#) et [pourquoi ils ressentent cela](#) - tout comme le [score Bien-être au travail d'Indeed](#), également créé avec les experts du Centre de recherche sur le bien-être. Une fois que vous avez collecté les données, vous pouvez utiliser ce Manuel pour traiter les domaines à améliorer au sein de votre entreprise.

Il est recommandé aux chefs d'entreprise de garder la diversité bien à l'esprit lorsqu'ils élaborent une stratégie **globale** de bien-être des employés pour leur entreprise. Lors du choix des interventions, les employeurs doivent prendre en compte des facteurs comme leur environnement de travail, leur secteur d'activité, leur situation géographique et les besoins uniques de leurs employés.

Même s'il n'y a pas de formule magique et que toutes les interventions ont leurs limites, beaucoup de sociétés commencent à opérer des changements positifs lorsqu'elles combinent plusieurs interventions (*interventions au niveau de l'entreprise, interventions au niveau du groupe et interventions au niveau de l'individu*) sur de multiples facteurs de bien-être des employés.

Partager cette ressource



Citer cette ressource :

S. Cunningham, W. Fleming, C. Regier, M. Kaats et J. De Neve (2024). *Manuel du bien-être au travail : examen systématique des interventions fondées sur des données probantes pour améliorer le bien-être des employés*. World Wellbeing Movement (Mouvement mondial pour le bien-être).

Le Manuel du bien-être au travail © 2024 du World Wellbeing Movement est autorisé sous licence CC BY-NC-ND 4.0 