



Confiance

un facteur clé du bien-être au travail

La confiance crée un environnement de travail sécurisant où le personnel se sent soutenu et valorisé. Les collaborateurs qui font confiance à leur entreprise, à leurs responsables et à leurs collègues sont plus susceptibles d'exprimer leurs idées, d'innover, de collaborer et de s'impliquer sur le plan organisationnel. Par ailleurs, ils ont plus de chances d'être satisfaits au travail et de mieux gérer le stress.



Confiance : les interventions

Appliquer la responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

Des études montrent que le personnel des entreprises qui pratiquent la responsabilité sociétale, en faisant notamment des dons à des œuvres caritatives ou en investissant dans des programmes sociaux, fait preuve de niveaux plus élevés de confiance envers l'organisation et de satisfaction au travail, qui sont des facteurs connus de fidélisation^{1,2}.

Les activités de RSE montrent notamment aux travailleurs que leur entreprise n'est pas obnubilée par le profit, ce qui peut améliorer la relation entre les collaborateurs et la direction, mais aussi les performances du personnel. L'impact potentiel sur la confiance envers l'organisation et le bien-être ressentis par le personnel dépendent de la nature de l'initiative de responsabilité sociétale poursuivie en lien avec les activités principales de l'entreprise³, et du poids des collaborateurs dans les prises de décisions à ce sujet^{4,5}.



Sources :

1. Dhanesh (2014)
2. Lee et al. (2013)
3. Lee et al. (2012)

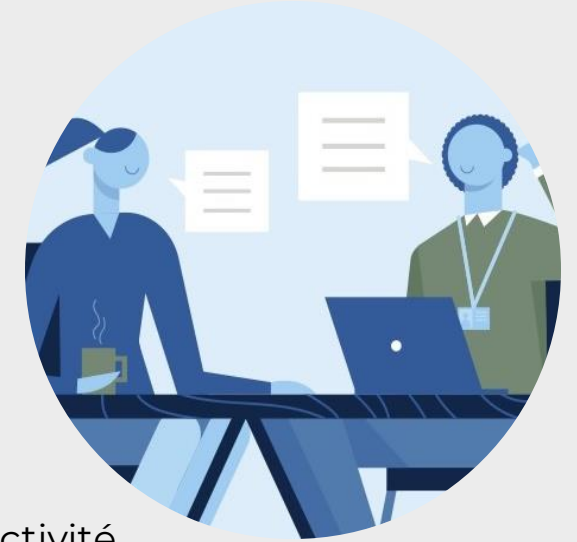
4. Breeze and Wiepking (2020)
5. Hejjas et al. (2019)



Confiance : les interventions

Créer un climat de sécurité psychologique

Les membres du personnel qui ressentent une sécurité psychologique dans leur environnement de travail sont plus enclins à partager des idées, à poser des questions et à faire part de leurs inquiétudes¹. Des études montrent que la confiance est un élément essentiel de la sécurité psychologique et, par conséquent, un puissant catalyseur pour l'engagement au travail et le bien-être mental².



La sécurité psychologique est particulièrement importante pour favoriser le bien-être et la productivité des **équipes** :

- La sécurité psychologique aide les équipes travaillant à distance à relever plus efficacement les défis associés à la dispersion³.
- La sécurité psychologique aide les équipes diversifiées à trouver un terrain d'entente, à renforcer l'inclusion et à susciter l'engagement, en particulier pour les personnes issues de minorités⁴.
- Il est possible de renforcer un sentiment de sécurité psychologique en organisant des réunions individuelles qui porteront sur comment améliorer votre manière de travailler.⁵

Sources :

1. Edmondson (2019)
2. May et al. (2004)

3. Gibson and Gibbs (2006)
4. Bradley et al. (2014)
5. Castro et al. (2022)



Confiance : les interventions

Établir plusieurs canaux de communication

Une communication efficace est la pierre angulaire de la confiance. Les entreprises doivent ouvrir plusieurs lignes de communication entre les équipes et en leur sein, pour garantir que les collaborateurs reçoivent des informations opportunes et pertinentes et qu'ils peuvent poser leurs propres questions ou soulever des inquiétudes en retour.



Une communication régulière, transparente et ouverte est un moyen efficace pour les responsables d'établir la confiance, en particulier parmi les collaborateurs qui perçoivent un fort déséquilibre de pouvoir et pour ceux qui travaillent à distance^{1,2}. De plus, un partage d'informations fiable influence fortement la perception qu'a le personnel de l'équité au travail. Le fait de ne pas partager des informations cruciales peut entraîner des attitudes négatives, une baisse de la satisfaction au travail et un roulement de personnel^{3,4}.

Sources :

1. Young and Daniel (2003)
2. Willems et al. (2003)

3. Albrecht and Travaglione (2003)
4. Herr et al. (2020)



Confiance : les interventions

Faciliter la collaboration pour renforcer la confiance entre collègues

Les travailleurs créent souvent des groupes sociaux informels basés sur des caractéristiques communes telles que la nationalité, l'origine ethnique ou la langue maternelle. Ainsi, faciliter la collaboration entre les équipes peut améliorer la communication entre collègues, la confiance et les performances de l'entreprise.

Les formations professionnelles, les ateliers de consolidation d'équipe, les réunions régulières et les événements conviviaux sont des interventions efficaces pour rendre un environnement de travail plus collaboratif et inclusif, où les travailleurs ressentent un sentiment d'appartenance¹. Faire de ces initiatives des groupes de ressources pour les employé(e)s ayant pour mission de renforcer l'inclusion peut améliorer la santé mentale et le bien-être² (consultez la section **Diversité et Inclusion** pour plus de détails).



Sources :

1. Smith et al. (2013)
2. [Medium.com](https://www.medium.com)



Confiance

Références 1/2 (en anglais uniquement)

Albrecht, S, & Travaglione, A. (2003). Trust in public-sector senior management. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 76-92.

Blasi, J, Freeman, R, & Kruse, D. (2016). Do Broad-based Employee Ownership, Profit Sharing and Stock Options Help the Best Firms Do Even Better? *British Journal of Industrial Relations*, 54(1), 55-82.

Bradley, BH, Postlethwaite, BE, Hamdani, MR, & Brown, KG (2012). Reaping the Benefits of Task Conflict in Teams: The Critical Role of Team Psychological Safety Climate. *Journal of Applied Psychology*, 97(1), 151-158.

Breeze, B, & Wiepking, P (2020). Different drivers: Exploring employee involvement in corporate philanthropy. *Journal of Business Ethics*, 165(3), 453-467.

Castro, S, Englmaier, F & Guadalupe, M (2022). Fostering Psychological Safety in Teams: Evidence from an RCT. SSRN Working Paper

Dhanesh, GS (2014). CSR as Organization–Employee Relationship Management Strategy. *Management Communication Quarterly*, 28(1), 130-149.

Edmondson, AC. (2018). *The Fearless Organization*. Newark: Wiley.

Eklof, M & Ahlborg Jr, G (2016). Improving communication among healthcare workers: A controlled study. *The Journal Of Workplace Learning*, 28(2), Pp81-96.

Gibson, CB, & Gibbs, JL (2006). Unpacking the Concept of Virtuality: The Effects of Geographic Dispersion, Electronic Dependence, Dynamic Structure, and National Diversity on Team Innovation. *Administrative Science Quarterly*, 51(3), 451-495.

Hejjas, K, Miller, G, & Scarles, C (2019). "It's Like Hating Puppies!" Employee Disengagement and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 157(2), 319-337.

Herr, RM, Almer, C, Bosle, C, & Fischer, JE (2020). Associations of Changes in Organizational Justice with Job Attitudes and Health—Findings from a Prospective Study Using a Matching-Based Difference-in-Difference Approach. *International Journal of Behavioral Medicine*, 27(1), 119-135.

Lee, Y-K, Kim, Y, Lee, KH, & Li, D (2012). The impact of CSR on relationship quality and relationship outcomes: A perspective of service employees. *International Journal of Hospitality Management*, 31(3), 745-756.

Lee, C-K, Song, H-J, Lee, H-M, Lee, S, & Bernhard, BJ (2013). The impact of CSR on casino employees' organizational trust, job satisfaction, and customer orientation: An empirical examination of responsible gambling strategies. *International Journal of Hospitality Management*, 33, 406-415.



Confiance

Références 2/2 (en anglais uniquement)

May, DR, Gilson, RL, & Harter, LM (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37.

Olfat, M, Ahmadi, S, Shokouhyar, S, & Bazeli, S (2022). Linking organizational members' social-related use of enterprise social media (ESM) to their fashion behaviors: The social learning and stimulus-organism-response theories. *Corporate Communications*, 27(1), 91-109.

Smith, LH, Hviid, K, Frydendall, KB, & Flyvholm, M-A (2013). Improving the psychosocial work environment at multi-ethnic workplaces: A multi-component intervention strategy in the cleaning industry. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 10(10), 4996-5010.

Snyder, J, & Cistulli, MD (2020). Social media efficacy and workplace relationships. *Corporate Communications*, 25(3), 463-476.

Willemyns, M, Gallois, C, & Callan, V (2003). Trust me, I'm your boss: Trust and power in supervisor-supervisee communication. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 117-127.

Young, L, & Daniel, K (2003). Affectual trust in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 139-155.

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 ⁸ 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 