



Énergie

un facteur clé du bien-être au travail

Les collaborateurs énergiques sont plus engagés, plus productifs et plus heureux au travail que ceux qui sont fatigués. Le stress professionnel est une source courante de perte d'énergie, qu'il est essentiel de maîtriser pour améliorer le bien-être au travail. Les diapositives suivantes abordent plusieurs interventions éprouvées pour minimiser la fatigue professionnelle.



Énergie :

les interventions

Renforcer la résilience des collaborateurs

Renforcer la résilience du personnel permet d'améliorer sa capacité à faire face au stress et, par conséquent, de préserver son énergie. Dans cette optique, vous pouvez mettre en place des initiatives éprouvées. Elles impliquent une réflexion personnelle et collective pour identifier les points forts à l'échelle individuelle et les facteurs de stress liés au travail, mais aussi la résolution de problèmes pour éviter les conflits et des thérapies cognitivo-comportementales afin de réduire le discours intérieur négatif¹.

Les collaborateurs conciliant difficilement vie professionnelle et vie privée sont plus fortement touchés par la fatigue et le burn-out. Les programmes visant à établir des limites entre leur travail et leur sphère privée peuvent améliorer leur résilience^{1,2,3}. Par exemple, une politique limitant les communications pour le travail en dehors des horaires de bureau peut éviter une connexion abusive et des heures supplémentaires excessives.



Sources :

1. Liossis et al. (2009)
2. Foster et al. (2018)
3. Ejlertsson et al. (2021)



Énergie :

les interventions

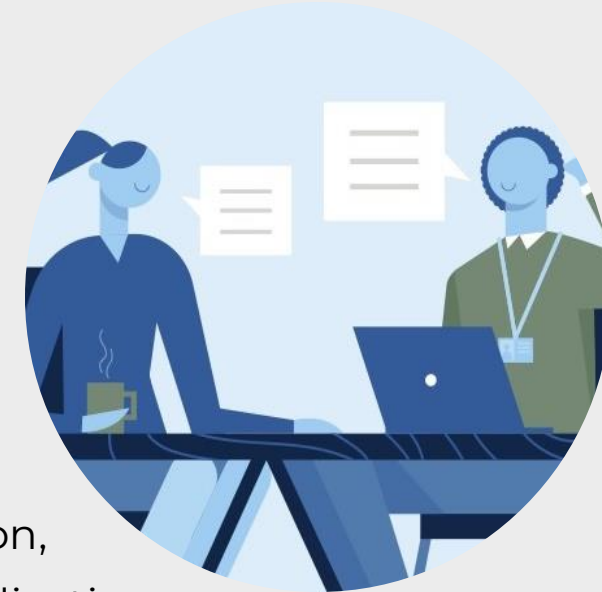
Autonomiser le personnel via la personnalisation des postes

La personnalisation des postes donne aux collaborateurs la possibilité d'adapter leur travail tout en favorisant leur bien-être¹. La personnalisation peut se faire à trois niveaux :

Personnalisation des tâches : modification du type de tâches, de leur portée, de leur fréquence et de leur nombre

Personnalisation des relations : modification des interactions sociales liées au travail

Personnalisation cognitive : modification de la perception du travail



Des études menées dans divers milieux, notamment dans le secteur médical, l'éducation, l'industrie manufacturière et l'hôtellerie, montrent les avantages positifs de la personnalisation de postes pour le personnel, notamment un gain d'énergie, d'engagement et de satisfaction au travail^{2,3,4}.

Sources :

1. [Harvard Business Review \(2020\)](#)
2. [Frederick and VanderWeele \(2020\)](#)
3. [Gordon et al. \(2018\)](#)
4. [Van Wingerten et al. \(2017\)](#)



Énergie :

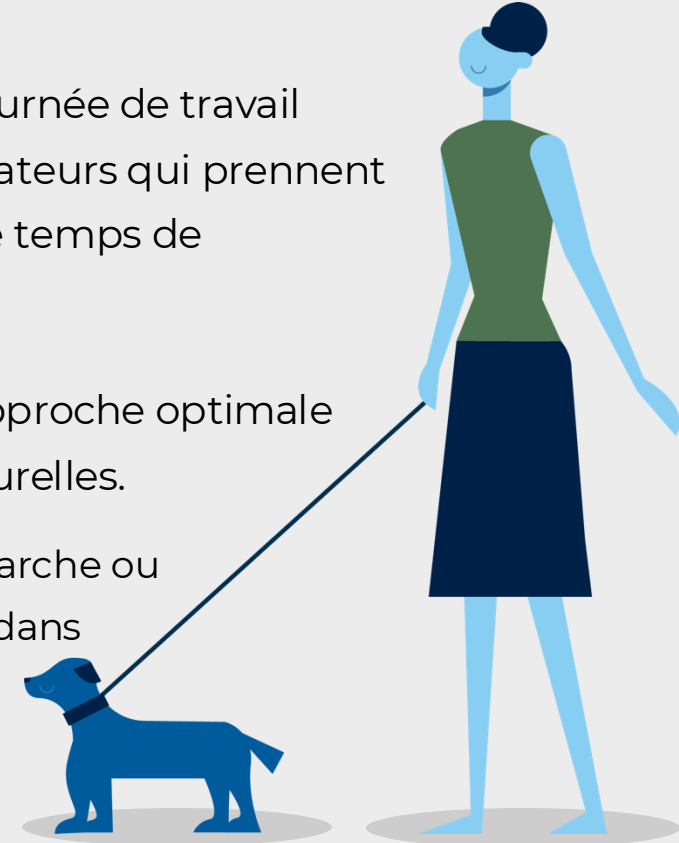
les interventions

Faire des micropauses

Encourager les membres du personnel à prendre de courtes pauses tout au long de leur journée de travail peut stabiliser le niveau d'énergie et de productivité. Des études montrent que les collaborateurs qui prennent des pauses sont plus attentifs et alertes plus tard dans la journée et ont besoin de moins de temps de récupération après le travail^{1,2}.

Les activités faites durant la pause et le moment choisi peuvent influencer sur le bien-être. L'approche optimale dépend de la nature du travail effectué, du contexte socio-économique et des normes culturelles.

- Selon des recherches, il serait bénéfique de bouger pendant les pauses, comme faire de la marche ou des étirements³. Un essai contrôlé randomisé d'un programme d'exercices en groupe mené dans 31 lieux de travail japonais a permis d'accroître l'énergie, le soutien social et la satisfaction au travail des participant(e)s⁴.
- Une expérience de terrain à grande échelle menée auprès de travailleurs à faible revenu en Inde a montré des améliorations en termes de cognition, de bien-être psychologique et de productivité après une sieste de 30 minutes l'après-midi^{5,6}.



Sources :

1. Steidle et al. (2017)
2. Bennett et al. (2020)
3. Fuegen and Breitenbecher (2018)
4. Michishita et al. (2017)
5. Bessone et al. (2021)
6. Schwartz (2010)



Énergie :

les interventions

Sensibiliser le personnel à l'hygiène du sommeil

Éduquer les membres de votre personnel sur l'importance d'un sommeil réparateur pour leur bien-être est une intervention simple qui revêt plusieurs avantages, notamment l'atténuation des conséquences d'un manque de sommeil, du présentéisme et des accidents de travail^{1,2,3}.

La formation à l'hygiène du sommeil aide vos collaborateurs à ajuster leur routine pour obtenir un sommeil plus réparateur, comme le fait de s'exposer au soleil le matin et de réduire le temps passé devant un écran le soir. Cette formation est particulièrement importante pour les travailleurs en horaires décalés qui ont du mal à adopter des horaires de sommeil sains.



Sources :

1. Robbins et al. (2022)
2. Redeker et al. (2019)
3. Takano et al. (2021)



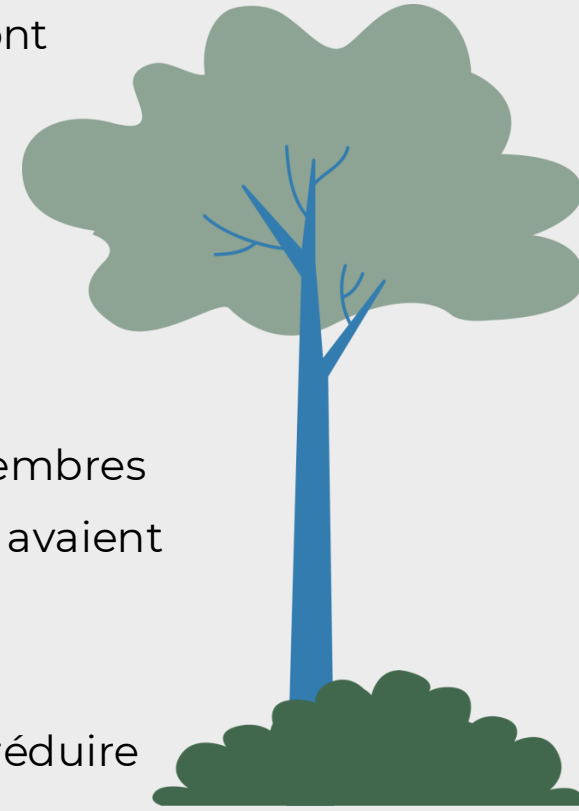
Énergie : les interventions

Proposer des cours de pleine conscience, de méditation et de yoga

Si elles sont appliquées sur le long terme, la pleine conscience, la méditation et le yoga sont des pratiques aux avantages bien connus pour le bien-être du personnel.

- Un cours de pleine conscience en ligne de sept semaines a accru la résilience et la vigueur du personnel participant d'une entreprise de l'industrie chimique, et les avantages se sont maintenus après six mois¹.
- Un essai contrôlé randomisé mené dans une université britannique a révélé que les membres du personnel qui participaient à un cours de yoga de 60 minutes une fois par semaine avaient l'esprit plus clair ainsi que plus de confiance et d'énergie par rapport aux autres².

Dans tous les cas, la régularité est la clé de résultats durables : aidez vos collaborateurs à réduire tous les facteurs professionnels qui peuvent les empêcher de participer régulièrement à ces cours.



Sources :

1. Aikens et al. (2014)
2. Hartfiel et al. (2011)



Énergie : les interventions

Intégrer les initiatives de bien-être à la culture du lieu de travail

Des recherches récentes analysant les données de plus de 46 000 employé(e)s ont révélé que diverses initiatives de bien-être et de gestion du stress en entreprise, notamment des cours de pleine conscience, des cours de yoga et des formations à la résilience, n'avaient **aucun effet** sur la santé mentale¹. Ces initiatives sont vouées à l'échec si les conditions de travail sapent leur mise en œuvre.

Dans une récente enquête de Deloitte, 80 % des collaborateurs ont déclaré être confrontés à une charge de travail conséquente et à des tâches stressantes². L'équipe dirigeante a tout intérêt à se concentrer sur l'évolution des conditions de travail pour réduire le stress de ses collaborateurs et faciliter l'intégration du développement personnel à leur journée de travail, avant d'essayer des pratiques d'atténuation du stress qui nécessitent de l'investissement supplémentaire pour en récolter les fruits.



Sources :

1. Fleming (2024)
2. [Deloitte Insights](#)



Énergie

Références 1/2 (en anglais uniquement)

Aikens, KA, Astin, J, Pelletier, KR., Levanovich, Kristin, Baase, Catherine M., Park, Yeo Yung, & Bodnar, Catherine M. (2014). Mindfulness Goes to Work. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 56(7), 721-731.

Bennett, AA, Gabriel, AS., & Calderwood, C. (2020). Examining the Interplay of Micro-Break Durations and Activities for Employee Recovery: A Mixed-Methods Investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 25(2), 126-142.

Bessone, P, Rao, G, Schilbach, F, Schofield, H, & Toma, M. (2021). The Economic Consequences of Increasing Sleep Among the Urban Poor. *The Quarterly Journal of Economics*, 136(3), 1887-1941.

Ejlertsson, L, Heijbel, B, Brorsson, A, Troein, M, & Andersson, IH. (2021). Customized interventions improved employees' experience of recovery during the workday. *Work (Reading, Mass.)*, 70(2), 509-519.

Foster, K, Shochet, I, Wurfl, A, Roche, M, Maybery, D, Shakespeare-Finch, J, & Furness, T. (2018). On PAR: A feasibility study of the Promoting Adult Resilience programme with mental health nurses. *International Journal of Mental Health Nursing*, 27(5), 1470-1480.

Frederick, DE, & VanderWeele, TJ (2020). Longitudinal meta-analysis of job crafting shows positive association with work engagement. *Cogent Psychology*, 7(1), Cogent psychology, 2020, Vol.7 (1).

Fleming, W (2023). Employee well-being outcomes from individual-level mental health interventions: Cross-sectional evidence from the United Kingdom. *Industrial Relations Journal*. Early View

Fuegen, K, & Breitenbecher, KH. (2018). Walking and Being Outdoors in Nature Increase Positive Affect and Energy. *Ecopsychology*, 10(1), 14-25.

Gordon, HJ, Demerouti, E, Le Blanc, PM., Bakker, AB., Bipp, T, & Verhagen, MAMT (2018). Individual job redesign: Job crafting interventions in healthcare. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 98-114.

Hartfiel, Ned ; Havenhand, Jon ; Khalsa, Sat Bir ; Clarke, Graham ; Krayner, Anne. (2011). The Effectiveness of Yoga for the Improvement of well-being and Resilience to Stress in the Workplace. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 37(1), 70-76.

Liossis, PL., Shochet, IM, Millea, PM., & Biggs, H. (2009). The Promoting Adult Resilience (PAR) Program: The Effectiveness of the Second, Shorter Pilot of a Workplace Prevention Program. *behavior Change*, 26(2), 97-112.



Énergie

Références 2/2 (en anglais uniquement)

Michishita, R, Jiang, Y, Ariyoshi, D, Yoshida, M, Moriyama, H, Obata, Y, . . . Yamato, H. (2017). The Introduction of an Active Rest Program by Workplace Units Improved the Workplace Vigor and Presenteeism Among Workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59(12), 1140-1147.

Redeker, NS, Caruso, CC, Hashmi, SD, Mullington, Janet M, Grandner, Michael, & Morgenthaler, Timothy I. (2019). Workplace Interventions to Promote Sleep Health and an Alert, Healthy Workforce. *Journal of Clinical Sleep Medicine*, 15(4), 649-657.

Robbins, R, Yi, F, Chobotar, T, Hawkins, S, Putt, D, Pepe, J, & Manoucheri, M. (2022). Evaluating “The REST of Your Life,” a Workplace Health Program to Improve Employee Sleep, Health, Energy, and Productivity. *American Journal of Health Promotion*, 36(5), 781-788.

Schwarz, T (2010) Why Companies Should Insist that Employees Take Naps. *Harvard Business Review*

Steidle, A, Gonzalez-Morales, M.G, Hoppe, A, Michel, A, & O'shea, D (2017). Energizing respites from work: A randomized controlled study on respite interventions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(5), 650-662.

Takano, Y Iwano, S, Aoki, S, Nakano, N, & Sakano, Y. (2021). A systematic review of the effect of sleep interventions on presenteeism. *BioPsychoSocial Medicine*, 15(1), 1-21.

Van Wingerden, J, Derks-Theunissen, D, & Bakker, A. (2017). The impact of personal resources and job crafting interventions on work engagement and performance. *Human Resource Management*, 56(1), 51-67.

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 ¹⁰ 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 