



Motivation

un facteur clé du bien-être au travail

Se fixer des **objectifs** peut être un puissant facteur de motivation sur le lieu de travail, qui stimule les performances. Les collaborateurs qui trouvent du sens à leur travail sont plus engagés, productifs, solidaires et satisfaits. Aider le personnel à user de ses points forts et s'aligner sur ses objectifs peut améliorer plusieurs aspects du bien-être, notamment la santé physique et mentale. Pour développer un sentiment d'utilité chez le personnel, il est important que la direction montre aux collaborateurs en quoi leur travail est précieux pour la mission de l'entreprise.



Motivation :

les interventions

Mettre en valeur les éléments prosociaux du travail

Les travailleurs se sentent plus utiles au sein de leur entreprise s'ils ont la sensation d'aider autrui¹. Par conséquent, le fait de souligner les bienfaits de leur travail pour les autres (par un cadrage prosocial des tâches) peut booster la motivation, encourager l'esprit d'équipe et améliorer les performances².

Trois expériences de terrain examinant l'impact du cadrage prosocial des tâches sur les performances des travailleurs ont révélé des effets positifs²:

- Les travailleurs des centres d'appels ont augmenté leur productivité de 51 %.
- Les sauveteurs étaient plus disposés à faire du bénévolat.
- La productivité des collecteurs de fonds a augmenté de 400 %.



Sources :

1. Allan et al. (2018)
2. Grant (2008)



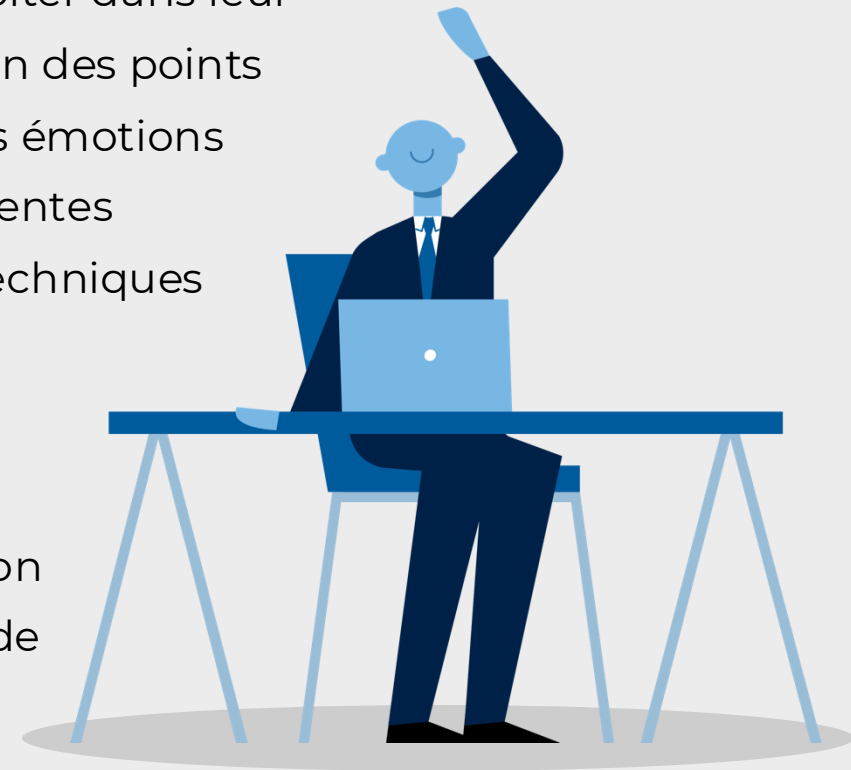
Motivation :

les interventions

Promouvoir une approche axée sur les points forts

Demandez aux collaborateurs de réfléchir à leurs points forts et de les exploiter dans leur travail pour améliorer leur sentiment d'utilité et leur satisfaction¹. L'utilisation des points forts peut aider à réduire le stress, améliorer l'estime de soi et maintenir des émotions positives au fil du temps². Vous pouvez accompagner le personnel de différentes manières, des questionnaires aux réflexions de groupe en passant par les techniques de gestion des performances.

Un essai contrôlé randomisé de séances en petits groupes conçues pour promouvoir et développer les points forts des collaborateurs d'une institution gouvernementale australienne a relevé une amélioration de la conscience de soi, du sens du travail et du bien-être subjectif et psychologique³.



Sources :

1. Harzer and Ruch (2016)
2. Wood et al. (2011)
3. Page and Vella-Brodick (2013)



Motivation :

les interventions

Soutenir le personnel via la personnalisation des postes

La personnalisation des postes permet aux collaborateurs de personnaliser leur travail en fonction de leurs points forts, passions, intérêts et valeurs^{1,2}.

Il existe trois principales formes de personnalisation de postes :

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

Une étude menée aux Pays-Bas a montré que les employé(e)s qui avaient l'occasion de personnaliser leur poste se sentaient plus utiles au travail³. Encouragez vos collaborateurs à identifier les domaines où ils peuvent trouver un plus grand sens et soutenez-les dans cette démarche en leur proposant de personnaliser leur poste.



Sources :

1. Berg et al. (2010)

2. [Harvard Business Review \(2020\)](#)

3. Tims et al. (2016)



Motivation :

les interventions

Intégrer la réflexion critique au travail quotidien

Encouragez vos collaborateurs à réfléchir à ce qu'ils aimeraient apporter à l'entreprise en les responsabilisant via des conversations, du coaching et des ateliers¹. Il s'agit d'un bon moyen pour les aider à fixer des objectifs, à renforcer leur motivation et à réduire le stress^{1,2}.

Un essai contrôlé randomisé mené au cours d'un atelier immersif de 2,5 jours conçu pour aider les travailleurs à développer un sentiment d'utilité, à augmenter leur niveau d'énergie quotidien et à améliorer leur qualité de vie globale a conduit à des améliorations notables de l'état de santé général, de la santé mentale et du fonctionnement social des participant(e)s à court et à long terme³.



Sources :

1. Voegtlin et al. (2015)
2. Grant et al. (2009)
3. Das et al. (2019)



Motivation :

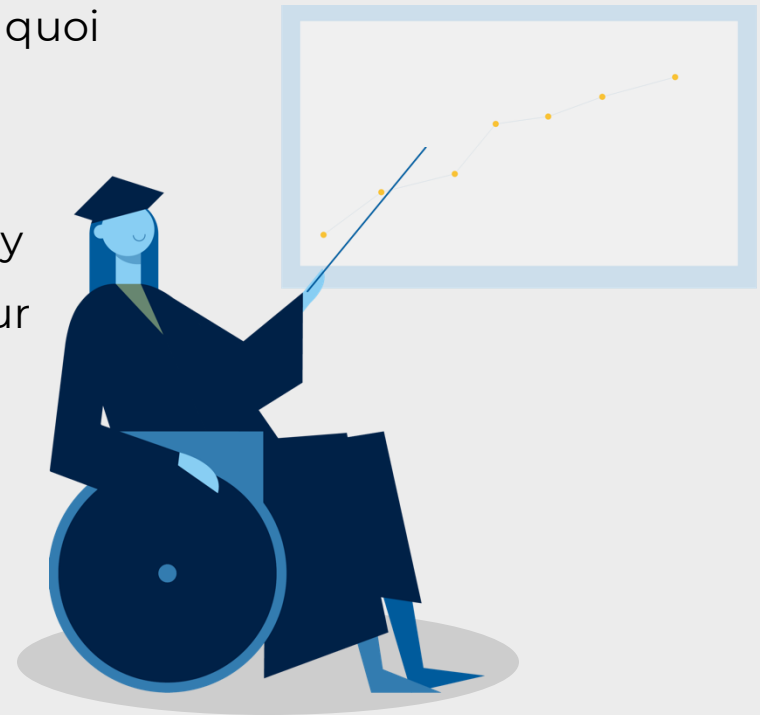
les interventions

Faire le lien entre le travail du personnel et la mission de l'entreprise

Les collaborateurs qui donnent un sens profond à leur travail sont plus résilients que ceux qui n'en tirent pas de sens. L'équipe dirigeante peut aider les membres du personnel à donner du sens à leur travail en communiquant une mission d'entreprise claire, mais aussi en leur montrant en quoi leurs tâches quotidiennes contribuent à cette mission¹.

Une analyse historique approfondie du leadership du président John F. Kennedy à la NASA dans les années 1960, lorsque l'agence a envoyé le premier homme sur la Lune, a soulevé quatre points intéressants¹:

1. Avoir **une** mission au niveau de l'organisation
2. Traduire la mission de l'organisation en un **objectif concret**
3. **Faire le lien** entre le travail quotidien des collaborateurs et l'objectif concret
4. **Inspirer** le personnel par le biais d'un langage éloquent





Motivation

Références (en anglais uniquement)

Allan, Blake A, Duffy, Ryan D, & Collisson, Brian. (2018). Helping Others Increases Meaningful Work: Evidence From Three Experiments. *Journal of Counseling Psychology*, 65(2), 155-165.

Berg, Justin M., Grant, Adam M., & Johnson, Victoria. (2010). When Callings Are Calling: Crafting Work and Leisure in Pursuit of Unanswered Occupational Callings. *Organization Science (Providence, R.I.)*, 21(5), 973-994.

Carton, Andrew M. (2018). I'm Not Mopping the Floors, I'm Putting a Man on the Moon. *Administrative Science Quarterly*, 63(2), 323-369.

Das, Sai Krupa, Mason, Shawn T., Vail, Taylor A., Rogers, Gail V., Livingston, Kara A., Whelan, Jillian G., . . . Roberts, Susan B. (2019). Effectiveness of an Energy Management Training Course on Employee Well-Being: A Randomized Controlled Trial. *American Journal of Health Promotion*, 33(1), 118-130.

Grant, Adam M. (2008). The Significance of Task Significance. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 108-124.

Grant, Anthony M., Curtayne, Linley, & Burton, Geraldine. (2009). Executive coaching enhances goal attainment, resilience and workplace well-being: A randomised controlled study. *The Journal of Positive Psychology*, 4(5), 396-407.

Harzer, Claudia, & Ruch, Willibald. (2016). Your Strengths are Calling: Preliminary Results of a Web-Based Strengths Intervention to Increase Calling. *Journal of Happiness Studies*, 17(6), 2237-2256.

Page, Kathryn M., & Vella-Brodrick, Dianne A. (2013). The Working for Wellness Program: RCT of an Employee Well-Being Intervention. *Journal of Happiness Studies*, 14(3), 1007-1031.

Tims, Maria, Derks, Daantje, & Bakker, Arnold B. (2016). Job crafting and its relationships with person-job fit and meaningfulness: A three-wave study. *Journal of Vocational Behavior*, 92, 44-53.

Voegtlin, Christian, Boehm, Stephan A, & Bruch, Heike. (2015). How to empower employees: Using training to enhance work units' collective empowerment. *International Journal of Manpower*, 36(3), 354-373.

Wood, Alex M., Linley, P. Alex, Maltby, John, Kashdan, Todd B., & Hurling, Robert. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50(1), 15-19.

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 