



Réussite

un facteur clé du bien-être au travail

La **réussite** est le fait de surmonter un défi ayant impliqué des compétences spécifiques, des efforts ou du dévouement. Le bien-être du personnel peut être lié à la réalisation d'objectifs professionnels considérés comme pertinents. Ainsi, les entreprises qui accompagnent leurs collaborateurs dans la poursuite d'objectifs importants peuvent voir le bien-être et la productivité de leurs équipes grimper en flèche.



Réussite : les interventions

Co-développer le processus d'évaluation des performances

Et si, plutôt que d'exclure vos collaborateurs, vous co-développiez avec eux un processus d'évaluation des performances efficace, équitable et solidaire ? C'est un vrai gage de transparence qui apporte des avis plus pertinents de la part de l'équipe, en plus d'optimiser potentiellement vos performances ^{1,2}.

Impliquer le personnel dans la sélection de mesures d'évaluation des performances clarifie les attentes à ce sujet tant pour les collaborateurs que pour les responsables, ce qui améliore l'intégrité du système ³. Cependant, les entreprises doivent faire preuve de prudence si elles se basent sur des mesures de performances co-développées pour offrir des compensations monétaires et non monétaires, car les avis restent mitigés à ce sujet ³.



Sources :

1. Kleingard et al. (2004)
2. Lam and Shaubroeck (1999)
3. Groen et al. (2017)



Réussite : les interventions

Fixer des objectifs en équipe pour améliorer les performances

Trouver un but commun pour l'équipe et définir des objectifs individuels sur cette base est une bonne approche pour optimiser les performances globales¹. Cependant, il est important de tenir compte des traits de personnalité des membres de l'équipe, car si l'on en croit les données, les collaborateurs consciencieux apprécieront davantage les postes qui impliquent la poursuite d'objectifs que d'autres².



Les objectifs spécifiques et stimulants génèrent des performances de groupe plus élevées que les objectifs généraux ou faciles à atteindre.¹ Les objectifs individuels visant à maximiser les contributions de chaque membre de l'équipe ont un impact positif sur les résultats globaux. En revanche, les objectifs individuels visant à maximiser les performances individuelles peuvent accroître la concurrence et éroder la confiance, sapant ainsi les performances du groupe.

Sources :

1. Kleingeld et al. (2011)
2. Bipp and Kleingeld (2011)



Réussite

Références (en anglais uniquement)

Bipp, T, & Kleingeld, P.A.M. (2011). Goal setting in practice : The effects of personality and perceptions of the goal-setting process on job satisfaction and goal commitment. *Personnel Review*, 40(3), 306-323.

Daniels, K, Gedikli, C, Watson, D, Semkina, A, & Vaughn, O. (2017). Job design, employment practices and well-being: A systematic review of intervention studies. *Ergonomics*, 60(9), 1177-1196.

Daniels, K, Watson, D, Nayani, R, Tregaskis, O, Hogg, M, Etuknwa, A, & Semkina, A. (2021). Implementing practices focused on workplace health and psychological wellbeing: A systematic review. *Social Science & Medicine (1982)*, 277, 113888.

Groen, BAC, Wouters, MJF, & Wilderom, CPM (2017). Employee participation, performance metrics, and job performance: A survey study based on self-determination theory. *Management Accounting Research*, 36, 51-66.

Kleingeld, A, Van Tuijl, H, & Algera, JA (2004). Participation in the design of performance management systems: A quasi-experimental field study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 831-851.

Kleingeld, A, Van Mierlo, H, & Arends, L (2011). The Effect of Goal Setting on Group Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1289-1304.

Lam, SSK, & Schaubroeck, J (1999). Total quality management and performance appraisal: An experimental study of process versus results and group versus individual approaches. *Journal of Organizational Behavior*, 20(4), 445-457.



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 ⁵ 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 