



Vitalité

Bulletin à l'intention des professionnels* des ressources humaines et de la santé au travail, des administrateurs du programme d'aide, des superviseurs et du personnel clé.



Prendre soin de son bien-être pour avoir un rendement élevé : améliorer la productivité au travail

La productivité est essentielle au succès de toute entreprise; toutefois, les méthodes que les entreprises utilisent pour accroître la productivité doivent être bien pensées et réalistes, car notre façon de travailler ne cesse d'évoluer. La simple tentative d'améliorer le rendement en poussant les employé-e-s à travailler davantage au détriment de leur bien-être n'aura pas l'effet escompté au bout du compte. Les employeur-euse-s avisé-e-s reconnaissent qu'ils ou elles doivent créer un milieu dans lequel les employé-e-s peuvent s'épanouir. Cela signifie qu'ils ou elles doivent faire preuve d'empathie et de bienveillance à l'égard de leurs employé-e-s. Les dirigeant-e-s ont besoin de plus d'options pour maintenir l'engagement et l'efficacité de leurs équipes. L'une des façons les plus importantes dont les organisations peuvent influencer sur la productivité est de comprendre le lien entre le travail et la santé. Lorsque les employé-e-s sont en bonne santé et se sentent soutenu-e-s, leur bien-être général et, par conséquent, leur productivité augmente. Nous explorerons le lien essentiel entre la santé et la productivité et proposerons des approches pratiques pour créer une culture de soutien en milieu de travail afin de maintenir la productivité à un niveau élevé et d'aider les employé-e-s à réussir.

La productivité a toujours été et continue d'être primordiale pour les employeur-euse-s et les employé-e-s.

Le maintien d'une productivité élevée au sein de la main-d'œuvre a toujours été une préoccupation essentielle. Toutefois, compte tenu de l'évolution des milieux de travail, les employeur-euse-s doivent procéder à des évaluations et élaborer des stratégies afin de déterminer et de définir leurs approches. Avec l'essor du travail hybride et à distance, le maintien de la productivité est devenu plus complexe : les dirigeant-e-s ne peuvent plus jeter un coup d'œil sur le lieu de travail pour s'assurer que tout le monde est occupé à travailler. Certes, la technologie et les ressources permettent aux organisations de savoir quand les employé-e-s sont connecté-e-s et disponibles, mais cela nécessite un certain investissement pour soutenir un travail à distance efficace. Le travail hybride et à distance a donné lieu à des changements économiques intéressants, tant pour les employé-e-s que pour les employeur-euse-s. Si certaines personnes ont bénéficié d'une productivité accrue en étant en mesure de réduire ou d'éviter complètement les

déplacements domicile-travail, la réduction du nombre de travailleur-euse-s se rendant chaque jour dans les bureaux a eu pour effet de réduire les revenus des autres entreprises et des villes qui dépendent de ces employé-e-s qui ne s'arrêtent plus pour prendre un café, dîner ou payer le stationnement¹. Cependant, les employé-e-s évaluent la productivité de manière globale – au travail et en dehors des heures de travail. Ils attendent également de la flexibilité « non seulement où ils ou elles travaillent, mais aussi quand ils ou elles travaillent² ». La flexibilité est un indice de satisfaction au travail que les employeur-euse-s ne peuvent ignorer et elle est directement liée à la productivité. Un rapport a révélé que « près d'une personne sur deux (48 %) a déclaré que si elle ne pouvait plus travailler à distance, elle commencerait à chercher un autre emploi offrant plus de flexibilité³. »

Il est essentiel de reconnaître le lien entre le travail, la santé et la productivité.

Un milieu de travail sain et favorable encourage les employé-e-s à réaliser leur plein potentiel, qu'ils ou elles travaillent sur place, de manière hybride ou à distance. L'approche adoptée par un-e employeur-euse pour favoriser un milieu de travail positif se reflète directement sur le bien-être des employé-e-s et, par conséquent, sur leur productivité. Lorsque les employé-e-s ont l'impression d'être maîtres de leur travail et de pouvoir y apporter une précieuse contribution, ils ou elles en retirent des avantages mutuels tels qu'une créativité accrue, une plus grande loyauté et une meilleure productivité. De nombreuses organisations ont indiqué que le travail à distance « améliorerait la concentration de leurs employé-e-s » car ils pouvaient « rester concentré-e-s sur leur tâche et éviter les distractions lorsqu'ils travaillaient à domicile⁴ ». Cependant, le télétravail n'est qu'un moyen parmi d'autres pour les employeur-euse-s d'aider leurs employé-e-s à s'épanouir. La recherche montre que « des occasions positives...[peuvent] se présenter lorsque les employeur-euse-s abordent l'interrelation inhérente entre le travail et la santé » et que « les employeur-euse-s peuvent améliorer la santé de leurs employé-e-s par l'entremise de six facteurs modifiables⁵ ».

1. Interaction sociale – Le sentiment d'appartenance au travail favorise l'innovation, l'engagement et la qualité du travail. Il aide aussi les personnes « disposant d'un réseau social plus restreint en dehors de leur travail » à réduire la solitude⁶. Les interactions sociales positives comprennent l'encouragement d'un dialogue psychologiquement favorable qui améliore la confiance. Elles ont contribué à créer un sentiment d'appartenance plus authentique en organisant et en tenant des réunions régulières, à la fois en tant que groupe de travail et individuellement avec les dirigeant-e-s.
2. État d'esprit et croyances – Croire aux possibilités et au soutien des coéquipier-ère-s contribue à éliminer le stress au travail. Tout commence par une mission organisationnelle bien définie et par la narration qui en découle⁷. Lorsque les employé-e-s comprennent pourquoi ils ou elles font quelque chose, ils ou elles sont plus motivé-e-s pour contribuer à la réalisation des objectifs. Ils ou elles sont également plus satisfait-e-s de l'utilité de leur contribution et se sentent responsables de la fourniture des produits et services auxquels les consommateur-trice-s font confiance.
3. Activité productive – Reconnaître que tout ce qui est bénéfique ne se passe pas au bureau. Pour que les employé-e-s éprouvent un sentiment de satisfaction, ils ou elles doivent s'investir dans des activités qui les aident à se sentir plus épanoui-e-s en tant que personnes. Encourager les employé-e-s à prendre du temps pour se divertir, qu'il s'agisse de

bénévolat dans la communauté, d'exercice physique, de passe-temps ou de voyages, leur permet de se ressourcer afin de pouvoir « composer avec les situations difficiles ou changeantes » et de profiter des avantages d'une meilleure santé physique et mentale⁸.

4. Stress – Veiller à ce que les niveaux de stress soient gérables et ne tendent pas vers le sentiment d'impuissance ou l'épuisement professionnel fait partie de ce que les employeur-euse-s doivent surveiller et observer en milieu de travail. S'il n'est pas traité, le stress chronique est destructeur et nuisible. Il est reconnu comme un catalyseur du risque accru de « maladies cardiovasculaires, de maladies neurodégénératives et de maladies métaboliques⁹. » Même si les organisations connaissent des cycles de stress élevé, elles doivent prévoir des mesures de soutien pour aider les employé-e-s à « retrouver leur énergie après les périodes de forte demande¹⁰ ».
5. Sécurité financière – Cela signifie que les membres du personnel ont le sentiment d'être « suffisamment payés pour répondre à leurs besoins essentiels » et, bien que cela soit relatif pour tout le monde, les employeur-euse-s influencent directement la question de savoir si la rémunération répond à cet objectif¹¹. Les employé-e-s qui se sentent vulnérables par rapport à leurs finances personnelles sont plus susceptibles de souffrir d'une mauvaise santé mentale et d'un manque de bien-être physique, ce qui a une incidence directe sur leur capacité à être productif-ve-s, à apporter de la valeur à l'organisation et à développer un sentiment d'accomplissement.
6. Sommeil – L'insomnie non traitée et les troubles du sommeil dus à des inquiétudes concernant le travail et la maison ont un effet important sur la capacité d'un-e employé-e à accomplir les tâches et les exigences de son rôle de manière efficace et en toute sécurité. Les employeur-euse-s peuvent encourager et éduquer les membres du personnel sur la nécessité d'avoir une bonne hygiène du sommeil, en plus d'aider à créer des environnements propices à l'établissement d'horaires fixes pour le travail et le repos. Par exemple, « limiter ou empêcher les employé-e-s d'être en ligne après les heures normales de bureau, créer des incitatifs pour les employé-e-s qui accordent la priorité au sommeil, et encourager et récompenser les dirigeant-e-s qui donnent l'exemple en accordant la priorité au sommeil plutôt qu'au travail » peut être utile¹².

Des stratégies pratiques peuvent stimuler la productivité dans n'importe quel milieu de travail.

La promotion du bien-être par la conciliation travail-vie personnelle est un bon point de départ. Proposer des horaires de travail flexibles, des formules de travail hybrides et à distance, et encourager des pauses régulières au cours de la journée aide le personnel à rester frais et dispos. Intégrer le mouvement ou l'exercice dans ces pauses est également bénéfique pour le bien-être général.

Une autre stratégie clé consiste à fournir un soutien en santé mentale. Il s'agit d'offrir un accès aux services de santé mentale et de former les dirigeant-e-s à reconnaître et à soutenir les besoins uniques des employé-e-s en matière de santé mentale.

Il est essentiel de créer une culture d'entreprise positive. En écoutant les employé-e-s, on peut découvrir des comportements toxiques à corriger, tandis qu'en fixant des attentes réalistes aux dirigeant-e-s et en leur offrant des possibilités de perfectionnement professionnel, on peut contribuer

à créer un milieu plus sain et plus inclusif. La capacité d'une entreprise à prospérer est directement liée aux actions et aux attitudes de ses dirigeants-e-s (à tous les échelons de l'entreprise). L'objectif est de créer un milieu de travail qui soit physiquement, virtuellement et psychologiquement favorable pour tout le monde, en garantissant une communication ouverte, la transparence et l'authenticité dans chaque interaction.

Enfin, la refonte des emplois pour les adapter aux formules de travail à distance, l'utilisation des bons outils et l'établissement d'objectifs clairs peuvent faire une différence significative. Mesurer régulièrement le succès de ces stratégies au moyen de sondages et d'une communication ouverte permet d'assurer une amélioration continue de la productivité et du bien-être des employé-e-s.

Perspectives sur la productivité.

Voici quelques dernières considérations sur la santé et le bien-être en tant qu'investissement à long terme qui améliorera la productivité¹³.

1. Le rendement est plus important que les heures travaillées.
2. Il est essentiel de disposer des bons outils et de la bonne technologie pour soutenir la gestion de projet et la communication.
3. Donnez l'exemple de ce à quoi ressemble un espace de travail à la maison (stockage sécurisé des dossiers, ergonomie, absence de distraction, bonne organisation, limites avec les autres personnes présentes dans l'espace, tenue vestimentaire appropriée au lieu de travail).
4. Soutenez le bien-être en encourageant la déconnexion des écrans, le mouvement et l'activité quotidiens, ainsi que les activités virtuelles.
5. Veillez à ce que toutes les réunions soient de valeur élevée et à ce qu'elles soient dotées d'un ordre du jour. Mais il faut aussi soutenir le temps consacré par les employé-e-s à leur travail.
6. Communiquez pour partager les connaissances et les ressources, établissez des relations et promouvez la collaboration.
7. Fixez des objectifs raisonnables et des attentes claires. Faites participer les employé-e-s dans leur définition. Mesurez et évaluez les résultats obtenus par rapport aux objectifs fixés.

8. Ne renoncez pas au temps de perfectionnement professionnel.
9. Évaluez votre rendement et partagez toutes les idées, pas seulement les plus positives. Des sondages annuels ou plus fréquents permettent de recueillir des données et de suivre les améliorations en matière de productivité, de bien-être des employé-e-s, d'engagement et de qualité. Les comités et les forums génèrent des discussions et des idées. Vous favoriserez la transparence et démontrerez votre engagement à améliorer la culture d'entreprise.

Références :

1. Chapman, J. (22 février 2022). Increased Availability of Remote Work Could Hurt Some Cities' Revenues. Article consulté le 12 août 2024 sur le site <https://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/articles/2022/02/22/increased-availability-of-remote-work-could-hurt-some-cities-revenues> (seulement en anglais)
2. Owl Labs (2021). State of Remote Work 2021 – 5th Annual Edition – Section 1, Hybrid work isn't going anywhere. Article consulté le 12 août 2024 sur le site https://resources.owlabs.com/hubfs/SORW/SORW_2021/owl-labs_state-of-remote-work-2021_report-final.pdf (seulement en anglais)
3. Ibid.
4. Tspirsky, G. Ph. D. (4 avril 2023). The Surprising Truth About Remote Work Productivity: Research shows that remote work saves time and boosts productivity. Article consulté le 12 août 2024 sur le site <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/intentional-insights/202303/the-surprising-truth-about-remote-work-productivity> (seulement en anglais)
5. Brassey, J., Hartenstein, L., Jeffrey, B. and Simon, P. (13 mars 2024). Working nine to thrive. McKinsey Health Institute. Article consulté le 12 août 2024 sur le site <https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/working-nine-to-thrive#> (seulement en anglais)
6. Ibid.
7. Ibid.
8. Ibid.
9. Ibid.
10. Ibid.
11. Ibid.
12. Ibid.
13. Day, A. (4 janvier 2024). 10 ways to improve remote work productivity. Article consulté le 12 août 2024 sur le site <https://remote.com/blog/remote-working-productivity> (seulement en anglais)

 Nous attendons vos questions, commentaires ou suggestions. N'hésitez pas à nous écrire à l'adresse : vitalite@homewoodsante.com

Pour obtenir plus d'information, veuillez vous adresser à nos représentants des Services aux clients, à votre disposition 24 heures sur 24, sept jours par semaine, en français ou en anglais. Tous les appels sont strictement confidentiels.

Contactez-nous

1 866 398-9505 | 1 800 663-1142 (Toll-Free English)

514 875-0720 Appels internationaux (frais virés acceptés)

HomewoodSante.com



Homewood Santé est accréditée
auprès du Council on Accreditation.

