



Résoudre les problèmes de mal-être persistant au travail

De nos jours, l'environnement professionnel est différent.

L'ampleur et l'impact du coronavirus ont transformé cette phrase d'une observation banale en un incroyable euphémisme.

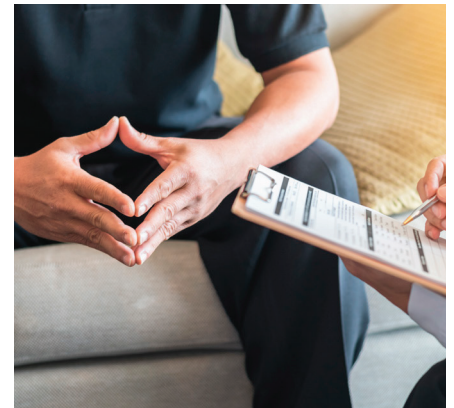
De nos jours, l'environnement professionnel est nettement différent.

Le lieu de travail d'aujourd'hui n'est peut-être même pas un espace physique unique, mais un vaste réseau de bureaux distants situés dans des pièces innocuées, des chambres à coucher et des sous-sols.

Dans de nombreux cas, le besoin de distanciation sociale dans l'environnement de travail a radicalement changé la dynamique de la fabrication des produits, de la prestation des services et de la conduite des affaires en général.

La problématique du moral au travail, dans ce nouveau paradigme est importante et significative. Les employés peuvent être confrontés à la peur et à l'incertitude concernant leur sécurité d'emploi au moment même où on leur demande de fournir une qualité et une productivité optimales dans des circonstances moins qu'optimales.

Dans certaines entreprises, l'effet de la pandémie n'a peut-être pas été aussi grave et les perturbations ou les changements dans les routines habituelles ont pu être minimes. Mais cela ne rend pas les employés insensibles aux fluctuations du moral sur leur lieu de travail.



La problématique du moral au travail, dans ce nouveau paradigme est importante et significative.

Quelle que soit la situation, si vous (en tant que responsable ou superviseur) ne gardez pas le moral, vous devez néanmoins mettre en œuvre des solutions créatives et efficaces pour préserver le bien-être mental de vos employés.

- Essayez de garder votre personnel en contact, physiquement (mais en respectant la distanciation physique) si possible, virtuellement si nécessaire. De simples échanges amicaux au moment d'une pause-café suffisent.
- Restez en contact. Soyez disponible s'ils ont besoin de parler. Soyez clair quant à vos attentes.
- Soyez aussi ouvert et transparent que possible sur l'avenir.
- Encouragez le travail d'équipe. Offrir des incitations pour les accomplissements de groupe peut être utile, mais il faut aussi autre chose.
- Veillez à ce que les bonnes performances soient remarquées, reconnues et saluées publiquement.
- Ne sous-estimez jamais l'importance de la reconnaissance, surtout lorsqu'elle émane de la haute direction et des cadres supérieurs.
- Si vous sentez qu'il y a un problème, abordez-le. Les problèmes se résolvent rarement d'eux-mêmes.
- Si vous le pouvez, anticipez les problèmes. Prenez les devants sur les petits problèmes avant qu'ils ne prennent de l'ampleur.
- Demandez l'avis de votre personnel et écoutez activement ses suggestions.



- Le cas échéant, laissez-le agir sur ces suggestions.
- Encouragez les employés à chercher sans cesse à améliorer leurs compétences et leurs qualifications.
- Si vous organisez régulièrement des réunions du personnel, pensez à prévoir du temps pour que les membres du personnel puissent se féliciter et s'encourager mutuellement.

Créer un lieu de travail sûr et reconnaissant est primordial pour le moral de votre personnel. En tant que manager, donner la priorité à leur bien-être mental par le biais d'une communication ouverte, de la reconnaissance et de l'appréciation est un investissement sûr pour l'avenir de l'entreprise.

Veillez à ce que les bonnes performances soient remarquées, reconnues et saluées publiquement.