

# les affaires

## Leaders, invitez vos employés à faire des micro-pauses!

Par Olivier Schmouker

Publié il y a 48 minutes



**MAUDITE JOB!** est une rubrique où Olivier Schmouker répond à vos interrogations les plus croustillantes [et les plus pertinentes] sur le monde de l'entreprise moderne... et, bien sûr, de ses travers. Un rendez-vous à lire les **mardis** et les **jeudis**. Vous avez envie de participer? Envoyez-nous votre question à [mauditejob@groupecontex.ca](mailto:mauditejob@groupecontex.ca)



**Q. – «Au travail, je ressens le besoin de faire des petites pauses dans la journée, surtout après avoir accompli une tâche exigeante. Mais je me sens toujours un peu coupable: j'ai peur que quelqu'un considère que je passe mon temps à éviter de travailler. Comment m'ôter cette foutue culpabilité?» – Ronald**

**R. –** Cher Ronald, si vous ressentez le besoin de faire des pauses, c'est que votre corps et votre cerveau le réclament. Et vous avez bien raison de les écouter. Pour preuve, une étude assez récente pilotée par Patricia Albulescu, chercheuse au département de psychologie de l'Université de l'Ouest de Timoșoara, en Roumanie.

Aidée de cinq autres chercheurs roumains, Patricia Albulescu a effectué une méta-analyse d'études scientifiques sur les pauses au travail, plus spécifiquement sur les micro-pauses, lesquelles ont une durée égale ou inférieure à 10 minutes. L'objectif était simple: voir si les micro-pauses effectuées au travail ont un effet réel sur la vigueur, le niveau de fatigue et la performance des travailleurs, ou pas.

Les résultats sont éloquentes.

– Les micro-pauses ont un effet statistiquement significatif, mais faible, sur la vigueur. Elles permettent donc bel et bien de retrouver un peu de tonus.

– Elles ont également un effet statistiquement significatif, mais faible, sur le niveau de fatigue. Elles permettent donc de regagner un peu en énergie.

– Elles n'ont aucun impact significatif sur la performance. Ce qui signifie – point crucial – que prendre une pause ne nuit en rien: la performance globale du travailleur ne va pas être moindre parce qu'il a pris 10 minutes de pause, parce qu'il aura travaillé 10 minutes que moins qu'en temps normal. Au final, la performance sera la même.

Autrement dit, les micro-pauses sont bénéfiques pour le bien-être du travailleur et ne nuisent aucunement à sa performance globale. Il n'y a par conséquent, Ronald, aucune raison de culpabiliser!

Maintenant, votre culpabilité tient, j'imagine, surtout au fait que vous craignez que des collègues vous voient et se mettent à parler dans votre dos, voire que votre propre boss ne le remarque lui-même et vous convoque à ce sujet dans son bureau. Il convient donc de faire un travail d'éducation sur les bienfaits des micropauses auprès de vos collègues et de votre boss. Ce que préconisent d'ailleurs Patricia Albulescu et son équipe dans leur étude: «Les managers peuvent grandement contribuer au bien-être des salariés rien qu'en les encourageant à prendre des micropauses, notent-ils. Un tel engagement des dirigeants est d'autant plus pertinent que nombre d'employés perçoivent les pauses comme un comportement contre-productif».

Bref, je vous invite, Ronald, à installer une copie de cette chronique sur le babillard de votre organisation, non loin de la distributrice de café. Et mieux, à en parler en personne avec votre boss, pour lui proposer d'en faire l'objet d'une courte discussion lors de la prochaine réunion d'équipe. Votre sempiternelle culpabilité devrait en être vite apaisée.

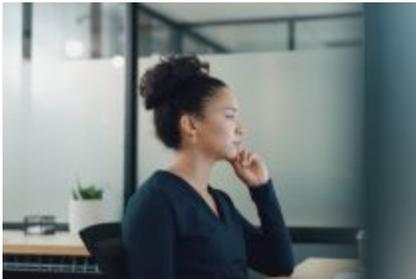
En passant, l'écrivain autrichien Stefan Zweig a dit dans «La Confusion des sentiments»: «La pause, elle aussi, fait partie de la musique».

# les affaires

## Vos employés n'ont peut-être aucune idée de ce qu'est un PAE

Par Catherine Charron

Publié le 02/10/2023 à 07:57



*RHéveil-matin est une rubrique quotidienne où l'on présente aux gestionnaires et à leurs employés des solutions inspirantes pour bien commencer leur journée. En sirotant votre breuvage préféré, découvrez des astuces inédites pour rendre vos 9@5 productifs et stimulants.*



**RHÉVEIL-MATIN.** La majorité des travailleurs canadiens sondés par Telus Santé n'ont soit aucune idée de ce à quoi riment les programmes d'aide aux employés (PAE), ou du moins ce qu'ils comprennent.

En effet, seuls 35% des personnes interrogées ont dit savoir non seulement ce que c'était, mais aussi ce qu'il permettait d'obtenir, peut-on lire dans le rapport de son Indice de santé mentale d'août 2023.

Ces derniers avaient d'ailleurs un meilleur niveau de bien-être que leurs comparses moins familiers avec le concept.

Or, bien que ces programmes permettent généralement d'avoir accès à des spécialistes à faibles coûts ou pour un court laps de temps afin de remédier à des défis dans leur vie personnelle qui nuisent à leur productivité, 30% des répondants n'y avaient soit pas accès, tandis que 26% n'en avaient tout simplement aucune idée.

La part des travailleurs dont l'employeur mettait une telle solution à leur disposition atteint quant à elle 37%.

La principale raison pour laquelle les employés n'utilisent pas les PAE, d'après l'étude menée auprès de 3000 travailleurs, c'est qu'ils ne savent pas ce qu'ils comprennent, dans 34% des cas. De plus, 21% des répondants disent ne pas savoir «comment obtenir un tel service ou qui appeler».

Telus Santé souligne que les personnes qui s'inquiètent du coût de ce service, l'une des raisons mentionnées par 27% des répondants, ont un score de santé mentale de huit points inférieurs à celui de la moyenne nationale. Aussi, la confidentialité des informations récupérées par les PAE titille 23% des travailleurs sondés.

### **Un exercice de communication**

Afin d'apaiser les craintes, ou tout simplement s'assurer que les membres de leurs équipes soient au courant d'un PAE est mis à leur disposition, ou à celle de leur famille, les organisations devraient fréquemment mener auprès d'eux des campagnes d'information, pouvait-on lire dans un billet du [Conseil en ressources humaines du magazine Forbes](#).

À l'instar de la promotion de produits ou de services, les rappels doivent être fréquents pour augmenter le taux d'utilisation, et profiter de différents événements annuels comme le Nouvel An ou encore le lundi de la déprime, communément appelé le «Blue Monday», pour rappeler l'existence de certains services précis.

De plus, les experts encouragent les entreprises à faciliter le recours au PAE, à le rendre intuitif, pour en augmenter le taux d'utilisation. S'il y a trop d'étapes requises pour bénéficier des services offerts, ou encore pour activer son compte, par exemple, les travailleurs n'y auront pas recours, prévient-on.

Pour y parvenir, il est nécessaire de mener des coups de sondes à l'occasion auprès des bénéficiaires.

Non seulement ceux-ci permettront-ils d'identifier quels sont les irritants, mais aussi quels sont les services qui répondent réellement aux besoins des employés.

**Télétravailler ou ne pas télétravailler, telle est la question qui cause des émois dans bien des entreprises en cette rentrée 2023.**

[Partagez votre opinion avec nos lecteurs en remplissant ce formulaire.](#)