

CaféRH du 6 Décembre 2018

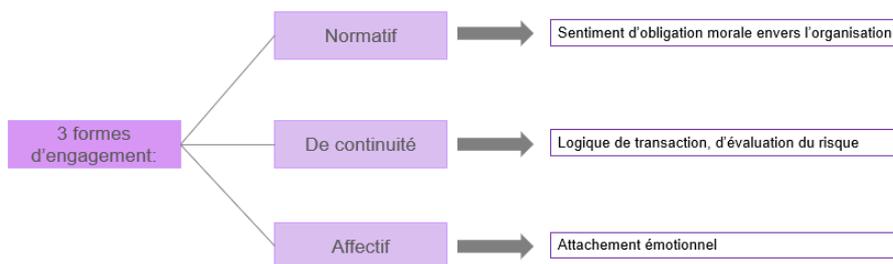
« Engagement des salariés : comment redonner du sens au travail ? »

Introduction

Animateurs :

- Gérard KOZONGA & Charlène LAURENT

L'engagement organisationnel est défini comme un état psychologique qui caractérise la relation d'un sujet avec une organisation et qui a un impact sur le choix rester ou non dans l'organisation. (Allen et Mayer)



Le sens au travail peut être défini comme la signification que la personne donne au travail, les représentations qu'il en a et la valeur qu'il lui attribue, ce que le sujet recherche dans son travail et les desseins qui guident ses actions. (Estelle M. Morin)

La perception du sens et de l'engagement étant propre à chacun, nous avons réalisé un micro trottoir pour avoir différent avis sur le sujet. Voici ce qui en ressort :



Brainstorming

Animateurs :

- Pierre FAVREAU, Baudouin TROCHERIS, Léna BENOIST, Arnaud KERAVIS

Pour amener les participants à échanger leurs idées, problématiques, mais aussi bonnes pratiques, nous les avons fait réfléchir et discuter autour de la question suivante : « Que peut-on mettre en place au sein d'une organisation pour améliorer/développer le sens au travail de ses membres ? »

Ce qui en ressort, c'est qu'il n'existe pas de recette miracle pour donner du sens et de l'engagement dans le travail. En effet, ceci varie selon les personnes, leur âge, mais aussi la taille de l'entreprise.

Il serait plus difficile de créer ou maintenir le sens et l'engagement au sein d'une grande entreprise de par des difficultés à communiquer, à créer du lien, mais aussi, de conserver un sentiment d'appartenance en période de mutation.

Café RH du 6 Décembre 2018

« Engagement des salariés : comment redonner du sens au travail ? »

Ce qui de manière générale développerait le sens et l'engagement au travail :

- La capacité à s'identifier aux valeurs et préoccupations de l'organisation
- L'équilibre vie privée/vie professionnelle
- La confiance et la reconnaissance
- La justice et l'équité
- L'environnement de travail (ambiance et conditions de travail)
- Le mode de management (plus collaboratif que directif)

Dans cette logique, des bonnes pratiques ont été évoquées :

- Enquête de satisfaction/Sondage
- Evolution de carrière/mobilité interne
- Suivre les besoins et envies de formation
- Autoriser et faciliter le télétravail
- S'appuyer sur les entretiens professionnels pour suivre les envies et préoccupations
- Conférences/groupes de travail sur la question
- Communication interne
- Développer l'autorégulation
- Impliquer dans le résultat du collectif
- Chantiers externes/journées d'actions solidaires
- Agir sur les causes profondes

Le mot de la fin

Le choix du thème du prochain café étant soumis au vote des participants, nous avons le plaisir de vous annoncer que celui-ci portera sur le controversé : **Diplôme Vs Expérience**

Une nouvelle fois, toute l'équipe Ressources Plus tient à vous remercier pour votre participation et vos échanges précieux et constructifs.

Les informations et invitations concernant le prochain Café RH qui se déroulera le 7 février prochain, vous seront transmises ultérieurement par mail.

En espérant vous retrouver lors de notre prochain événement,



L'équipe Ressources Plus

