

26 propositions pour réhabiliter le plaisir au travail Une utopie d'aujourd'hui

Un constat

- ▶ les nouvelles générations de salariés ne fonctionnent plus « au devoir de faire » comme leurs parents mais « au plaisir de faire »

Un constat

- ▶ Savoir redonner du plaisir au travail est l'enjeu RH le plus important
- ▶ Enjeux RH et enjeux managériaux sont souvent confondus

Première partie Une approche classique de la motivation

Les facteurs d'insatisfaction et de satisfaction
selon Herzberg

Réduire les facteurs d'insatisfaction

Organisation peu efficace et bureaucratie pesante

Salaire non conforme à ce qui est attendu

Autonomie mesurée ou inexistante

Climat de travail et relations inter personnelles difficiles

Articulation vie privée/vie professionnelle peu harmonieuse

Conditions de travail non optimales

Sécurité de l'emploi menacée

Adopter une organisation facilitante

1

Cesser de lutter pour travailler :

Mener des campagnes de purge sur tout ce qui constitue une gêne pour bien travailler, à l'exemple des work out de jack welsh.

Adopter une organisation facilitante

2

Ne conserver en poste que des managers possédant une **capacité de leadership** prouvée; reclasser les autres sur la ligne experts ou fonctionnelle

Adopter une organisation responsabilisante

Donner de l'air

- 3 Réévaluer le système de prise de décision en appliquant le principe de subsidiarité
Repenser la procédure d'autorisation des dépenses

Chasser la bureaucratie

- 4 Exiger que les rapports soient tous précédés d'une page de synthèse
- 5 Limiter les signatures à 1 personne : celle qui est la plus concernée

Convaincre le salarié de la légitimité de son salaire

6

S'assurer de la pertinence du dispositif salarial et de sa transparence

Communiquer sur la valeur marché des postes

Accorder l'autonomie requise par l'emploi

7

Préciser, dans chaque fonction, tout ce que peut faire le salarié de sa propre initiative

Faire du climat de travail un vrai facteur de motivation

- 8 Faire du climat de travail dans l'unité un critère d'appréciation des managers

Faciliter l'articulation vie privée/vie professionnelle

9 Proposer un horaire annuel individualisé

10 Créer une crèche entreprise ou inter entreprises

Viser les meilleures conditions de travail

- 11 Mettre en place des **ERACT** : équipes de recherche en amélioration des conditions de travail, dans chaque unité (avec budget dédié)
- 12 Créer un poste de vulgarisateur de l'information pour faciliter l'utilisation des imprimés, notices, consignes de travail, textes juridiques, procédures ...

Sécurité : maintenir l'employabilité

13

Donner à chaque salarié un « chèque employabilité » destiné à maintenir celle-ci (après check up de ses compétences)

Réduire les facteurs d'insatisfaction

Organisation peu efficace et bureaucratie pesante

Salaire non conforme à ce qui est attendu

Autonomie mesurée ou inexistante

Climat de travail /relations inter personnelles difficiles

Articulation vie privée/vie professionnelle peu harmonieuse

Conditions de travail non optimales

Sécurité de l'emploi menacée

Campagne de purge
Capacité de leadership
Système de prise de décision
Page de synthèse
Une signature

Pertinence du dispositif salarial

Ce que chacun peut faire, seul

Climat de travail

Horaire annuel individualisé
Crèche

Eract
Vulgarisateur de l'information,

Chèque employabilité

Accroître les facteurs de satisfaction

La reconnaissance est réelle

Le contenu du travail correspond à ce que j'attend

Le niveau de responsabilité est adapté

Les possibilités de promotion et d'avancement existent

La réalisation de soi est possible

La reconnaissance est réelle

Adopter une organisation responsabilisante

14

Le compétent sait faire, le professionnel,
lui, s'engage à faire

Elaborer une politique RH et managériale
centrée sur :

La gestion du professionnalisme

(Reconnaissance du professionnalisme dans les grilles de salaire et
le système de considération de l'entreprise)

La reconnaissance est réelle

15 Instaurer une discrimination positive envers les :
salariés handicapés, plus de 50 ans,
femmes, non diplômés ...

16 Organiser une « journée des métiers de proximité » à l'intention des gardiens et personnels de service

Le contenu du travail correspond à ce que j'attends

17

Créer une « opération deuxième chance » résultat du comparatif entre :

- Ce que je sais faire
- Ce que j'aime faire
- Les besoins à venir de l'entreprise
(à intégrer dans démarche GPEC)

Le contenu du travail correspond à ce que j'attend
Le niveau de responsabilité est adapté

18

Confronter le niveau de qualification
du poste et l'autonomie réellement
accordée

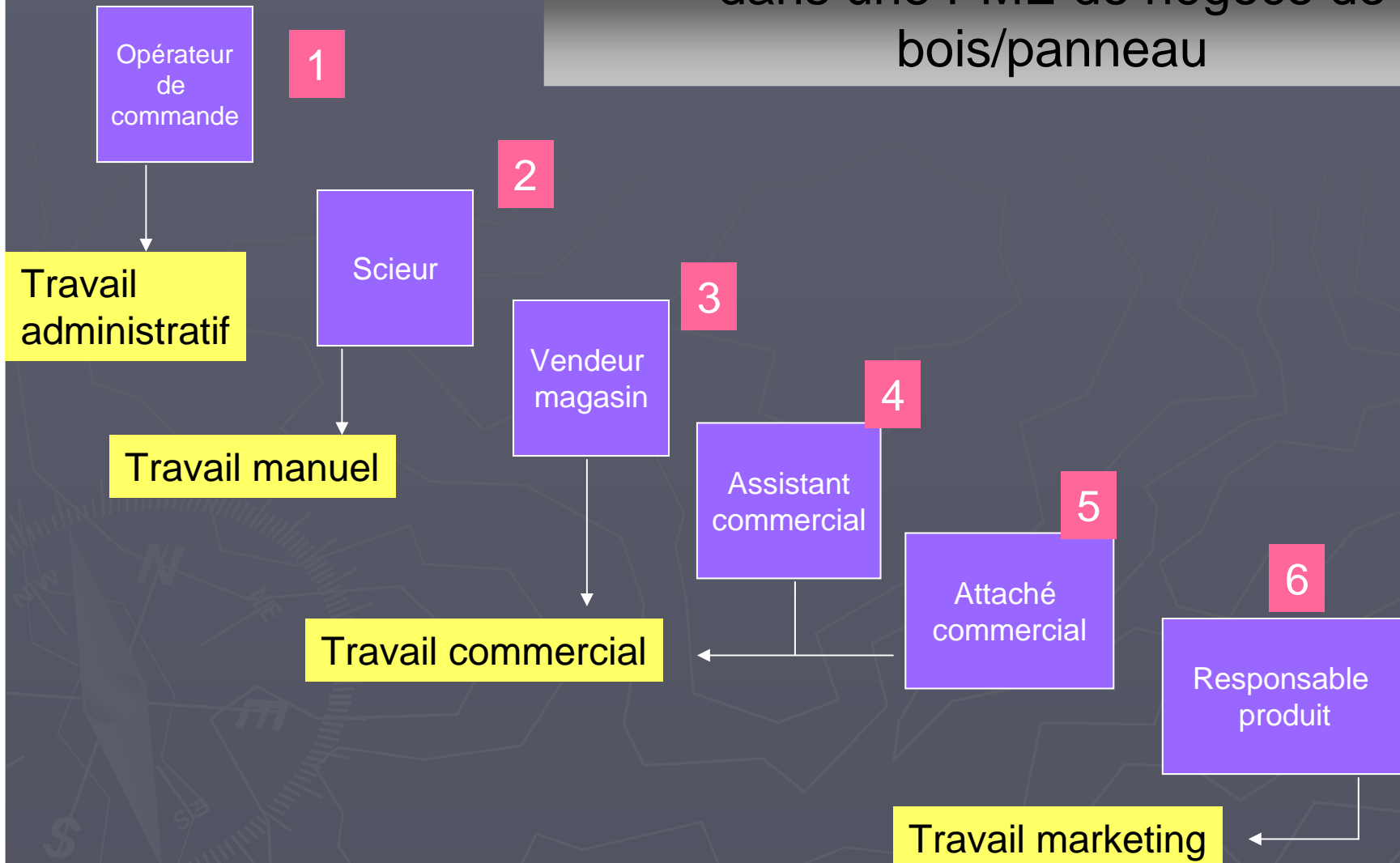
Le contenu du travail correspond à ce que j'attend

19 Instaurer des parcours professionnels trans-métiers à partir de 3 profils de recrutement (< bac, Bac+2, Bac+4)

(réévalués tous les 3 ans en entretien d'évolution professionnelle)

20 Une bourse annuelle d'échange des emplois **similaires** entre salariés est **organisée** (conditionnée à l'accord ultérieur de la DRH et des hiérarchiques concernés)

Exemple de parcours professionnel dans une PME de négoce de bois/panneau



La réalisation de soi est facilitée

- 21 Créer un **crédit d'expérimentation** pour les salariés innovants (intrapreneurs) sur présentation de dossier
- 22 Instaurer des **voyages d'études** pour stimuler l'inspiration des cadres et des **journées « vis ma vie »** pour les autres salariés

Accroître les facteurs de satisfaction

La reconnaissance est réelle

Le contenu du travail correspond à ce que j'attend

Le niveau de responsabilité est adapté

Les possibilités de promotion et d'avancement existent

La réalisation de soi est possible

Gestion du professionnalisme
Discrimination positive
Journée métiers de proximité

Opération 2ème chance

Niveau de qualif / autonomie

Parcours professionnels
Bourse annuelle d'échanges

Crédit expérimentation
Voyages d'études
Journées « vis ma vie »

Deuxième partie Une approche moins conformiste

Demander aux salariés, au travers d'une enquête, à quelles conditions ils auraient du plaisir à venir travailler tous les matins !

Quelques pistes...
pour repenser le « vivre ensemble l'entreprise »

23

Elaborer une charte du bien être en entreprise

24

Faire la fête ensemble, deux fois par an.
(évènements festifs)

Quelques pistes...
pour repenser le « vivre ensemble l'entreprise »

25 Elaborer un code des droits et devoirs de la direction, des salariés, des cadres, de la DRH, des IRP

26 Faire la chasse à la dictature de l'instant