



# RH : 10 ACTIONS CONCRÈTES À TESTER pour donner du sens au travail



# INTRODUCTION



## COMMENT DÉBULLSHITER LA QUESTION DU SENS AU TRAVAIL ?

Le sens au travail est devenu galvaudé. À force de parler tous azimuts de grandes aspirations, d'impacts sociaux et environnementaux, de métiers de première nécessité, de transformation et de sentiment d'utilité... on a tout mélangé. Sans s'attaquer au fond du sujet.

Dans ce grand tout nébuleux et enchevêtré, il y a pourtant une constante clé : le sens au travail est d'abord éminemment individuel. Et on semble l'oublier. Ce qui a du sens pour l'un n'en aura pas pour son voisin.

- Alors comment répondre au besoin de sens au travail de vos collaborateurs sans tomber dans le cliché de l'entreprise à mission (qui ne fait plus illusion) ?
- En quoi sens individuel et engagement au travail sont intimement liés ?
- Comment (re)créer efficacement les conditions de l'engagement ?

Dans ce guide, vous trouverez 10 idées d'actions concrètes à expérimenter et déployer pour engager les collaborateurs par le sens au travail.



## ACTION 1

# Proposer un bilan de sens au travail à tous vos collaborateurs



**Le constat : les collaborateurs ne savent pas ce qu'ils veulent !**

On n'apprend malheureusement pas à l'école à reconnaître ses motivations, à identifier ses sources d'énergie, à faire le tri entre ce qui compte pour soi au travail, et ce qui est moins prioritaire. Si bien que l'herbe paraît parfois plus verte ailleurs. Et s'il suffisait de prendre le temps de se poser les bonnes questions ?

**Chez somanyWays, nous avons développé un outil pour faire son bilan de sens.** L'idée ? Outiller la connaissance de soi pour être plus en capacité d'exprimer et d'agir sur ses leviers de motivation et son épanouissement.

**Le principe est simple :**

- **ETAPE 1** : l'utilisateur passe notre test psychométrique et découvre son profil de sens au travail : une manière ludique de comprendre que le sens est personnel et d'explorer le sien
- **ETAPE 2** : il personnalise son profil en choisissant ses 15 leviers de sens les plus importants catégorisés en 3 dimensions : missions, management et environnement de travail.
- **ETAPE 3** : il évalue son niveau d'alignement sur ses 15 leviers de sens prioritaires. En un coup d'oeil, il voit quels sont les critères à cultiver et ceux sur lesquels agir pour se sentir plus aligné au travail.



**Ce bilan de sens peut être réalisé en préparation d'un entretien professionnel ou dans le cadre d'une mobilité.**

**[En savoir +](#)**

## ACTION 2

# Former les managers à appréhender les leviers de sens de chaque salarié

**50% des employés qui quittent leur emploi fuient avant tout leur manager.  
70 % du niveau d'engagement d'un collaborateur dépend de la qualité de la collaboration avec son manager.**

(source - Gallup, State of the Global Workplace : 2023 Report)

Le rôle du manager est crucial dans l'engagement et, par conséquent, dans le sens que chaque collaborateur trouve dans son travail.

### Deux constats :

1. Les managers ne sont pas assez formés aux fondamentaux du management.
2. Les managers manquent d'un accompagnement efficace pour les aider à répondre aux besoins de sens de leurs équipes.

### Un impératif : adopter une approche du management personnalisée

Manager ne s'improvise pas, cela s'apprend. Surtout dans un contexte de quête de sens généralisée. Notre conviction chez somanyWays : la clé est d'adopter une approche du management personnalisée. Pour faciliter la tâche aux managers, nous avons développé le premier modèle sur le sens au travail. Nos 5 personae donnent un cadre concret et actionnable pour apprendre à personnaliser son management en activant les bons leviers pour donner du sens et de la reconnaissance à chacun.



#### IMPACT

Le travail comme moyen d'avoir une utilité sociétale



#### ASCENSION

Le travail comme moyen d'acquérir une position sociale



#### ÉQUILIBRE

Le travail comme moyen de subvenir à ses besoins



#### TRANSFORMATION

Le travail comme moyen d'inventer demain



#### INTROSPECTION

Le travail comme moyen de développement personnel



Former aujourd'hui vos managers sur les enjeux clés de ces 10 prochaines années ! [En savoir +](#)

## ACTION 3

# Standardiser la personnalisation de vos actions RH grâce à la donnée

Aujourd'hui, les collaborateurs aspirent à vivre une expérience professionnelle unique, qui tient compte de leurs différentes phases de vie, de leurs besoins changeants et de leurs aspirations.

**Cependant, il est essentiel de reconnaître que l'individualisation totale n'est ni envisageable ni souhaitable dans le contexte organisationnel.**

Une entreprise, par nature, ne peut traiter chaque individu comme un cas à part.

**La voie intermédiaire ? La standardisation de la personnalisation.**

Il s'agit de définir plusieurs options et de permettre aux collaborateurs de choisir celle qui correspond le mieux à leurs besoins à un moment donné.

**Par exemple :**

- Choisir son ordinateur personnel ? C'est de l'individualisation. Sélectionner entre un Mac V88 ou un Asus X22 ? C'est standardiser la personnalisation.
- Avoir la possibilité de télétravailler selon ses propres préférences ? C'est de l'individualisation. Choisir ses jours de télétravail, avec une limite de 2 ou 3 jours par semaine ? C'est standardiser la personnalisation.
- Instituer une semaine de travail de 4 jours pour tous ? C'est de la standardisation. Offrir le choix entre des horaires de travail de 32, 35 ou 39 heures par semaine ? C'est standardiser la personnalisation.



**Si vos collaborateurs réalisent leur bilan de sens au travail, vous pourrez alors cartographier leurs principaux leviers de sens grâce à la donnée et leur proposer des solutions adaptées à leurs besoins au bon moment.**

## ACTION 4

# Favoriser les conversations pour renforcer l'engagement

### Un Français sur trois préfère démissionner plutôt que d'exprimer ses préoccupations au travail

(source : The Workforce Institute d'UKG 2021)

Quand les échanges ne sont pas réguliers, cela crée des frictions :

- Les collaborateurs hésitent à s'exprimer, craignant d'être mal compris ou ne sachant tout simplement pas comment formuler leurs idées.
- Les managers éprouvent des difficultés à communiquer efficacement, faute de formation adéquate pour poser les bonnes questions, écouter attentivement ou tout simplement par manque de temps.
- Les RH ne peuvent pas recevoir individuellement chaque collaborateur.

*Alors, comment remédier à cette situation ?*

En replaçant le sens au travail au coeur des rituels de conversations.

**Chez somanyWays, nous avons une conviction : 90% des solutions se trouvent dans les conversations. Le plus grand défi RH ? Cultiver un environnement de travail propice à l'expression et à la co-construction.**

Passer d'un grand entretien annuel où l'on discute de tout et finalement de rien à une série de vraies conversations, libres ou guidées, pour challenger plus régulièrement les modes de collaboration, affiner les objectifs, faire remonter des points de frictions, féliciter, challenger, rebooster. Il faut faire simple et éviter de surcharger les entretiens de cases à cocher et privilégier quelques questions ouvertes.



Chez Grant Thornton France, nous sommes allés encore plus loin en instaurant une conversation dédiée au "sens au travail", dans le but de favoriser une introspection plus approfondie chez le collaborateur en amont de son entretien. [En savoir +](#)

## ACTION 5

# Sensibiliser et acculturer toute l'organisation à ces sujets en commençant par votre direction

Délivrer "l'autorisation" d'être soi, c'est le niveau 0 de l'engagement et cela doit se ressentir à tous les niveaux de l'organisation : affirmer dans la culture de l'entreprise que la singularité est clé, aider chacun à identifier ses leviers de motivation à les exprimer plus librement.

**Chez somanyWays, nous avons une conviction : c'est rarement seule derrière un écran que l'on engage, que l'on rêve, que les idées se font et se défont** : ce qui crée le plus d'engagement, c'est sûrement les débats.

Alors, parmi nos solutions, nous aimons aussi investir, concevoir ou inventer, en entreprise ou à côté, des espaces-temps pour se rencontrer. Créer du débat, de l'émulation, des projets.

Il est crucial d'embarquer au plus haut de votre organisation, car le sujet du sens au travail est une co-responsabilité et il ne peut pas rester seulement un sujet RH.

**Nos idées de sensibilisation et de format coup de poing :**

- Des conférences pour sensibiliser
- Des ateliers lors des séminaires par exemple pour faire réfléchir à ce qui nous apporte du sens individuellement et collectivement
- Des moments forts comme la semaine de la QVCT ou de la semaine du sens au travail afin de proposer des ateliers de connaissance de soi pour se mettre en mouvement



[Découvrez nos formats de sensibilisation](#)

## ACTION 6

# Impliquer les salariés dans la définition d'éléments stratégiques de l'entreprise

L'objectif est de recueillir les opinions et les idées des employés concernant la mission, la vision et les valeurs de l'entreprise par exemple. Cette approche favorise un sentiment d'appartenance et de responsabilité partagée, car les salariés sont écoutés et pris en compte dans les décisions qui façonnent l'avenir de l'entreprise.

*L'implication des salariés dans la définition des éléments stratégiques de l'entreprise est un processus qui peut prendre différentes formes :*

- Organiser des sessions de brainstorming où les employés sont invités à proposer des idées pour l'avenir de l'entreprise. Par exemple, une entreprise peut organiser des ateliers de co-création où les employés peuvent partager leurs idées sur de nouveaux produits ou services innovants.
- Former des équipes interfonctionnelles chargées de travailler sur des projets stratégiques. Par exemple, une entreprise de fabrication peut constituer une équipe composée de représentants de la production, de la logistique et du marketing pour développer une nouvelle stratégie de lancement de produit.
- Mettre en place des outils de communication en ligne où les employés peuvent soumettre des suggestions et des commentaires à tout moment. Par exemple, une plateforme collaborative peut permettre aux employés de partager leurs idées d'amélioration des processus ou des produits de manière transparente.



La dernière édition du baromètre de la RSE le montre : il y a une corrélation positive entre sentiment d'appartenance des salariés et implication dans la démarche stratégique de l'entreprise. [En savoir +](#)



## ACTION 7

# Promouvoir la transparence (financière, mais pas que)

La transparence au sein de l'entreprise est cruciale pour établir la confiance et favoriser un environnement de travail ouvert et collaboratif. En partageant régulièrement des informations sur la performance de l'entreprise, les objectifs et les décisions prises, les dirigeants peuvent encourager une culture de confiance où les employés se sentent informés et impliqués.

*Voici plusieurs exemples de mise en œuvre :*

- Organiser des réunions régulières où la direction partage des mises à jour sur la performance de l'entreprise, les objectifs à court et à long terme, ainsi que les défis rencontrés.
- Mettre en place un système de communication bidirectionnel où les employés peuvent poser des questions et partager leurs préoccupations avec la direction. Par exemple, un forum en ligne ou une boîte à idées peut permettre aux employés de soumettre anonymement des questions ou des suggestions à la direction.
- Impliquer les employés dans le processus de prise de décision en sollicitant leur avis sur les questions importantes. Par exemple, une entreprise peut consulter ses employés sur les changements proposés dans les politiques de télétravail avant de les mettre en œuvre.
- Mettre en place une grille de salaires transparente qui explique clairement les critères de rémunération et les échelles salariales pour chaque poste. Par exemple, l'entreprise peut détailler les niveaux de rémunération en fonction de l'expérience, des compétences et des responsabilités, ce qui permet aux employés de comprendre comment leur salaire est déterminé.

## ACTION 8

# Permettre l'engagement en association et mettre en place des jours d'engagement au travail

L'engagement en association offre aux employés une opportunité précieuse de contribuer à des initiatives sociales ou environnementales qui correspondent à leurs valeurs et contribuent aux engagements RSE de leur entreprise.

Cela permet non seulement de renforcer le sentiment d'appartenance des employés à leur entreprise, mais aussi de générer un impact positif dans la société.

*Cela peut prendre plusieurs formes, par exemple :*

- Organiser des "jours d'engagement" où les employés sont encouragés à consacrer une journée de travail rémunérée à des actions sociales ou environnementales. Une entreprise peut permettre à ses employés de participer à des journées de bénévolat dans des associations locales, de s'impliquer dans des projets de reboisement ou de participer à des actions de sensibilisation sur des problématiques sociales ou environnementales.
- Établir des partenariats avec des organisations à but non lucratif ou des initiatives communautaires pour offrir aux employés une gamme d'options d'engagement. Par exemple, une entreprise peut collaborer avec des associations locales pour organiser des événements de collecte de fonds ou de bénévolat, offrant ainsi aux employés la possibilité de soutenir des causes qui leur tiennent à cœur.



**Les jours d'engagement au travail, ça marche ! Pour les associations, pour les entreprises, et pour les salariés. Découvrez le mouvement pour les Jours d'Engagement au Travail créé en 2023. [En savoir +](#)**

## ACTION 9

# Promouvoir la gouvernance partagée

La gouvernance partagée implique les employés dans les processus décisionnels de l'entreprise, ce qui favorise un climat de confiance et de collaboration. En donnant aux employés une voix dans les décisions stratégiques, les entreprises peuvent bénéficier de perspectives variées et d'une plus grande adhésion aux initiatives de l'entreprise.

Quelques exemples de mise en œuvre :

- Créer des comités consultatifs composés de représentants des employés et de membres de la direction pour discuter des questions stratégiques et des décisions importantes. Par exemple, un comité de gouvernance mixte peut se réunir régulièrement pour discuter des orientations stratégiques de l'entreprise, des investissements majeurs ou des changements organisationnels.
- Mettre en place des outils de participation tels que des sondages, des sessions de brainstorming ou des plateformes en ligne pour recueillir les idées et les commentaires des collaborateurs sur les questions stratégiques. Il est possible d'utiliser une plateforme pour permettre aux employés de soumettre des idées sur l'amélioration des processus internes ou sur de nouveaux projets à entreprendre.

## ACTION 9

# Mesurer régulièrement l'impact des actions d'engagement des salariés sur le long terme et valoriser leurs contributions.

Pour que les actions d'engagement des employés aient un impact durable, il est essentiel de mesurer régulièrement leur efficacité et de valoriser les contributions des employés. Cela renforce la culture d'engagement au sein de l'entreprise et encourage la continuité des efforts.

Exemples de mise en œuvre :

- Mettre en place des indicateurs de performance clés (KPI) pour évaluer l'impact des actions d'engagement des employés sur les objectifs de l'entreprise. Par exemple, une entreprise peut suivre le nombre d'heures de bénévolat des employés, les dons recueillis lors d'initiatives caritatives ou l'impact environnemental des actions de sensibilisation.
- Reconnaître et récompenser les employés engagés par le biais de programmes de reconnaissance ou de récompenses spéciales. Par exemple, une entreprise peut décerner des prix annuels pour l'engagement communautaire, la durabilité ou l'innovation sociale, mettant en valeur les contributions exceptionnelles des employés dans ces domaines.



Découvrez comment les entreprises mesurent leur démarche d'engagement et les bénéfices qu'elles en tirent . [En savoir +](#)

# Guide co-conçu par somanyWays et Vendredi.

## À PROPOS DE SOMANYWAYS

somanyWays aide les entreprises à résoudre leur problème d'engagement au travail grâce à une solution RH toute-en-un.

Le mode opératoire ?

Mettre le sens au travail au coeur des conversations managers-collaborateurs et recréer de la réciprocité dans les relations.



## À PROPOS DE VENDREDI

Vendredi place l'engagement au cœur de la culture des entreprises à l'aide d'une méthodologie de changement culturel, et d'une plateforme d'engagement des salariés pour l'appliquer.

Le mode opératoire ?

Permettre aux salariés de s'engager (engagement associatif, parcours de sensibilisation, actions autour de la stratégie RSE), une plateforme pour animer la démarche au quotidien et mesurer l'impact de l'entreprise en interne comme en externe.

