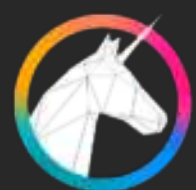


ANALYSE 2024 :

ENGAGEMENT COLLABORATEUR

Procertif.
Skilldy.

×



ASSESSFIRST
CONNECTING WITH MEANING

×

figures

×



lucca



Introduction.

Selon une étude de mai 2024 de Talent Solutions Right Management, seulement **48% des employés se considèrent pleinement engagés** dans leur travail, tandis que **29% se disent désengagés**.

En réponse à ces défis, il est essentiel de **se concentrer sur les piliers fondamentaux** de l'engagement des collaborateurs. Selon le rapport d'Érudit «Workforce Affinity' Project to Replace Climate Surveys », ces piliers sont au nombre de dix, nous allons les étudier un par un dans ce baromètre et vous **proposer des conseils pour les soigner**.

Ces piliers sont essentiels pour **créer une culture d'engagement** où les collaborateurs se sentent **valorisés, motivés et investis** dans le succès de l'entreprise. En mettant l'accent sur ces aspects, vous pouvez non seulement **améliorer la satisfaction et la rétention** des employés, mais aussi **stimuler la performance** globale et l'innovation au sein de vos équipes.

Découvrez avec nous **comment renforcer ces piliers au sein de votre organisation** et transformer l'engagement de vos collaborateurs !

Nous avons réalisé une enquête sur plus de **252 répondants** en collaboration avec Lucca, Figures, Procertif et Skilldy, vous offrant un **aperçu précieux de l'engagement collaborateur actuellement**.

Les participants à notre enquête **occupent divers postes**, allant de RRH / HRBP / HR Manager / DRH Adjoint(e) (21,15%) à des responsables développement RH (4,33%) et des consultants indépendants (12,98%). Les dirigeants (8,17%) et les responsables recrutement (4,33%) étaient également bien représentés.

Les entreprises représentées **varient en taille**, avec une majorité de répondants provenant de structures de 50 à 250 employés (27,38%), suivies par celles comptant 10 à 50 employés (22,22%) et 0 à 10 employés (16,67%). Les grandes entreprises de plus de 10 000 employés constituaient 3,97% des réponses.



Sommaire.



Autonomie

P.3



Alignement

P.4



Sens au travail

P.5



Support organisationnel

P.6



Relations entre collègues

P.7



Environnement de travail

P.8



Développement professionnel

P.9



Récompenses et reconnaissances

P.10



Satisfaction

P.11



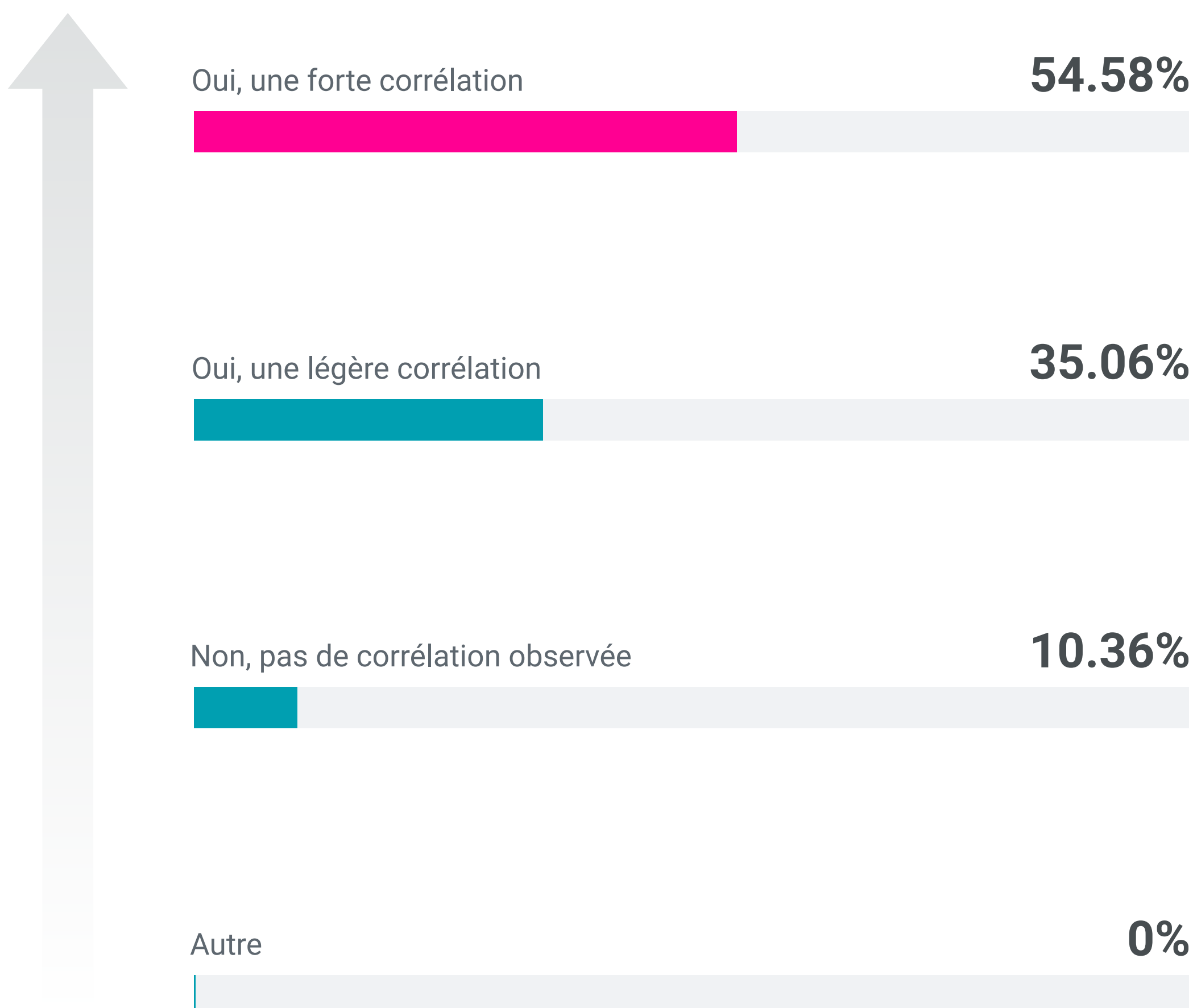
Charge de travail

P.12

1 Autonomie !

LE NIVEAU DE CONTRÔLE QUE LES COLLABORATEURS ONT SUR LEUR PROPRE TRAVAIL ET LEUR PROPRE PERFORMANCE.

Avez-vous constaté une corrélation entre le niveau d'autonomie accordé aux collaborateurs et leur performance ?



Zoom sur les chiffres

Les résultats révèlent une **nette corrélation** entre le niveau d'autonomie accordé aux collaborateurs et leur performance. (Près de 90%)

Cela a d'ailleurs été prouvé par la **théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan**, qui identifie l'autonomie comme **l'un des trois éléments essentiels de la motivation**. L'autonomie permet aux collaborateurs de se sentir responsables de leur travail, ce qui les incite à être plus efficaces et innovants.



Les conseils d'AssessFirst

L'autonomie au travail est un **facteur crucial pour l'épanouissement et la performance** des collaborateurs. Lorsqu'ils ont la liberté de prendre des décisions et de gérer leur travail, ils se sentent **plus responsables et motivés**. Voici donc **5 conseils pour accroître l'autonomie** des collaborateurs :

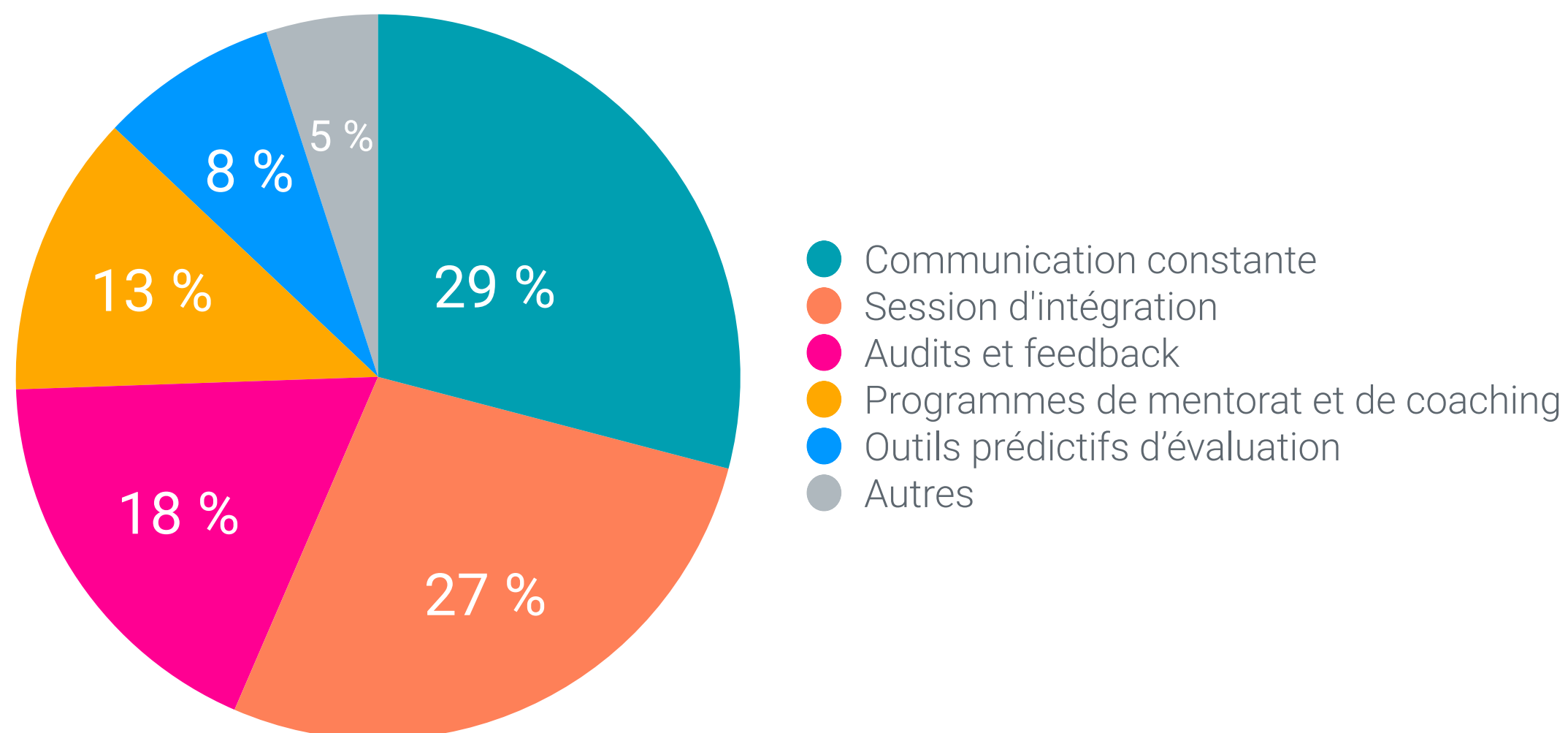
- **Encourager la prise de décision** : Donnez aux collaborateurs la possibilité de prendre des décisions qui affectent leur travail. Cela peut être fait en déléguant des responsabilités et en leur offrant un cadre pour expérimenter et innover.
- **Fournir les ressources nécessaires** : Assurez-vous que les collaborateurs disposent des outils et des ressources nécessaires pour accomplir leurs tâches de manière autonome. Cela inclut l'accès à la formation, aux technologies et aux informations pertinentes.
- **Établir des objectifs clairs** : Fixez des objectifs clairs et mesurables pour les collaborateurs. Des objectifs bien définis permettent aux employés de comprendre ce qui est attendu d'eux et de travailler de manière autonome pour atteindre ces objectifs.
- **Encourager le feedback et l'échange** : Créez un environnement où les collaborateurs se sentent à l'aise pour partager leurs idées et leurs préoccupations. Un feedback régulier aide à ajuster les niveaux d'autonomie et à identifier les domaines nécessitant du soutien.
- **Reconnaître et récompenser l'autonomie** : Valorisez les initiatives et les décisions prises de manière autonome. Nous le verrons un peu plus tard, mais la reconnaissance et les récompenses encouragent les collaborateurs à continuer de travailler de manière autonome.

Chez AssessFirst par exemple, nous croyons fermement qu'**une grande liberté implique de grandes responsabilités**. Cette devise reflète nos valeurs fondamentales et guide notre approche pour **favoriser un environnement de travail autonome et responsabilisant** !

2 | Alignement !

COMMENT LES COLLABORATEURS COMPRENNENT ET ADHÈRENT AUX OBJECTIFS, VALEURS ET PRATIQUES DE L'ENTREPRISE ?

Comment votre entreprise s'assure-t-elle que les collaborateurs sont alignés avec votre entreprise ?



Zoom sur les chiffres

Ces résultats montrent que la plupart des entreprises mettent en oeuvre des stratégies afin d'aligner les collaborateurs avec la culture d'entreprise. *Mais est-ce les bonnes stratégies ? Est-ce suffisant ? Est-ce vraiment celles qui favoriseront l'alignement ?*

Un KPI peut vous être utile afin de savoir si vos actions fonctionnent : **votre taux de turnover**. Saviez-vous qu'en France, **45 % des démissions** ont lieu la première année, souvent en raison d'une intégration insuffisante ? Tandis que les entreprises qui mettent en place un onboarding structuré, avec des personnes déjà alignées avec les valeurs de l'entreprise, constatent au contraire une **réduction de 40 % du turnover** !

Les conseils d'AssessFirst :

Commencez dès le recrutement en sélectionnant les talents alignés !

Pour garantir que vos collaborateurs sont **bien alignés avec votre entreprise**, commencez par recruter les bons talents. L'alignement des valeurs et des styles de travail dès le processus de recrutement est très important pour une **collaboration efficace par la suite**. Les outils de recrutement prédictif peuvent vous permettre d'**identifier les candidats** dont les valeurs et les comportements correspondent à ceux de votre entreprise.

Vous pouvez **utiliser AssessFirst pour mieux comprendre comment les candidats vont s'intégrer** dans votre équipe et surtout **adhérer à la culture** de votre entreprise. Pour en savoir plus, [cliquez ici](#).

Les conseils de Lucca :

Alignez les objectifs de vos équipes avec ceux de l'entreprise avec les "objectifs en cascade"

Fixer des objectifs a de nombreuses vertus pour une entreprise. Ils donnent une orientation, facilitent la planification, **motivent et inspirent** les employés, aident à **évaluer les performances**.

Une cascade d'objectifs consiste à définir dans un premier temps les **objectifs stratégiques de l'entreprise** (court et long termes) puis à les décliner en **objectifs de performance pour les équipes**. On **aligne ainsi les objectifs** d'équipes et individuels sur ceux de l'entreprise.

Pour **engager davantage vos équipes**, une bonne pratique consiste à **impliquer les collaborateurs dans le processus**. Le manager fixe un certain nombre d'objectifs d'équipe pour atteindre ceux de l'entreprise. Les collaborateurs proposent quant à eux des **objectifs individuels en ligne** avec cette direction et peuvent choisir de prendre la responsabilité d'un ou plusieurs objectifs d'équipe.

Retour d'expérience : Mettez sur l'onboarding pour transmettre les valeurs et les pratiques de l'entreprise

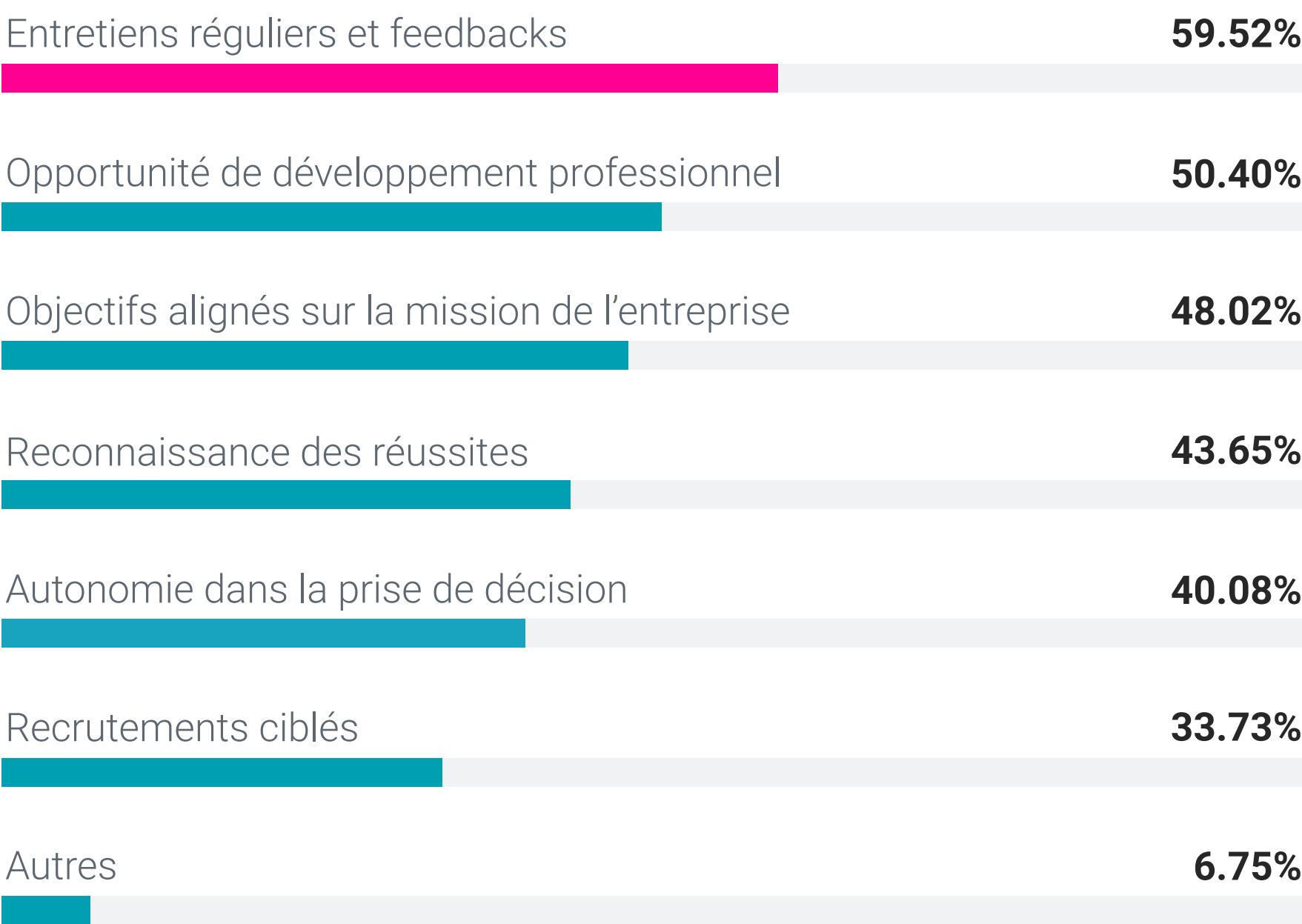
Chaque nouveau Luccasien (Et aussi chaque Licorne chez AssessFirst) se voit attribuer un **parrain ou une marraine extérieur à son équipe** pour le guider les 3 premiers mois. Son rôle est de **transmettre une partie de la culture** de Lucca et de **répondre à toutes ses questions** relatives aux rituels de la maison.

En groupe, tous les nouveaux arrivants rencontrent Gilles Satgé, le fondateur et CEO de Lucca, qui **leur présente l'histoire, l'origine, la mission et les valeurs de l'entreprise**. Chez AssessFirst, ça se déroule lors de la dernière étape du processus de recrutement : l'entretien culturel avec David Bernard, le CEO.

3 | Sens au travail !

LA PERCEPTION DU COLLABORATEUR QUE SON TRAVAIL EST SIGNIFICATIF ET CONTRIBUE EN PLUS À SON DÉVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL.

Comment votre entreprise garantit-elle que les collaborateurs trouvent leur travail significatif ?



Zoom sur les chiffres

Pour la catégorie « Autres », de nombreux répondants ont mentionné que **leur entreprise n'avait pas de mesures en place** pour garantir un travail significatif, ce qui à terme, pourrait entraîner une **diminution de l'engagement** et de la motivation des collaborateurs, impactant ainsi leur performance et celle de l'équipe. Pour remédier à cela, nous vous proposons **plusieurs conseils** !



Les conseils de Procertif x Skilldy

Ne pas expliquer mais faciliter l'appropriation !

Si un collaborateur perçoit son travail comme non significatif et non contributif à son développement personnel et professionnel, c'est avant tout qu'il **ne sait pas où va l'entreprise**, ou encore qu'il a compris où elle va mais **ne comprend pas pourquoi elle y va**.

Face à ces difficultés, le réflexe est souvent d'expliquer, de ré-expliquer et de ré-expliquer encore. Mais si on veut donner du sens, **l'enjeu n'est pas l'explication mais l'appropriation**. L'exercice devient alors plus délicat car si vous pouvez expliquer à 1 000 personnes d'un coup votre projet, l'appropriation devra bien se faire 1 000 fois.

L'appropriation n'est possible qu'en **prenant en compte l'individu**, en lui reconnaissant les compétences qu'il a validées et qui seront contributives au projet et en **alignant ses envies, sa vision et les enjeux de l'entreprise**. Un beau challenge managérial qui s'avère redoutablement puissant s'il est réussi.

Les conseils de Lucca

Augmenter la fréquence de vos entretiens pour garder vos collaborateurs motivés !

Un **suivi régulier par les managers** aide les équipes à rester motivées lorsqu'elles constatent des progrès ou qu'elles sont sur le point de finir des objectifs.

Pour ce faire, **organisez des rencontres individuelles** au moins une fois par mois pour voir comment les choses se passent. Montrez à votre équipe que vous êtes **ouvert aux questions et aux conseils**, que **vous les soutenez** dans la réalisation de leurs objectifs. Profitez de ces échanges pour **faire des feedbacks constructifs** afin que les collaborateurs sachent ce qui va bien et ce qui pourrait être amélioré. Une bonne occasion également de **prendre le pouls de vos équipes** (satisfaction, charge de travail, etc.).

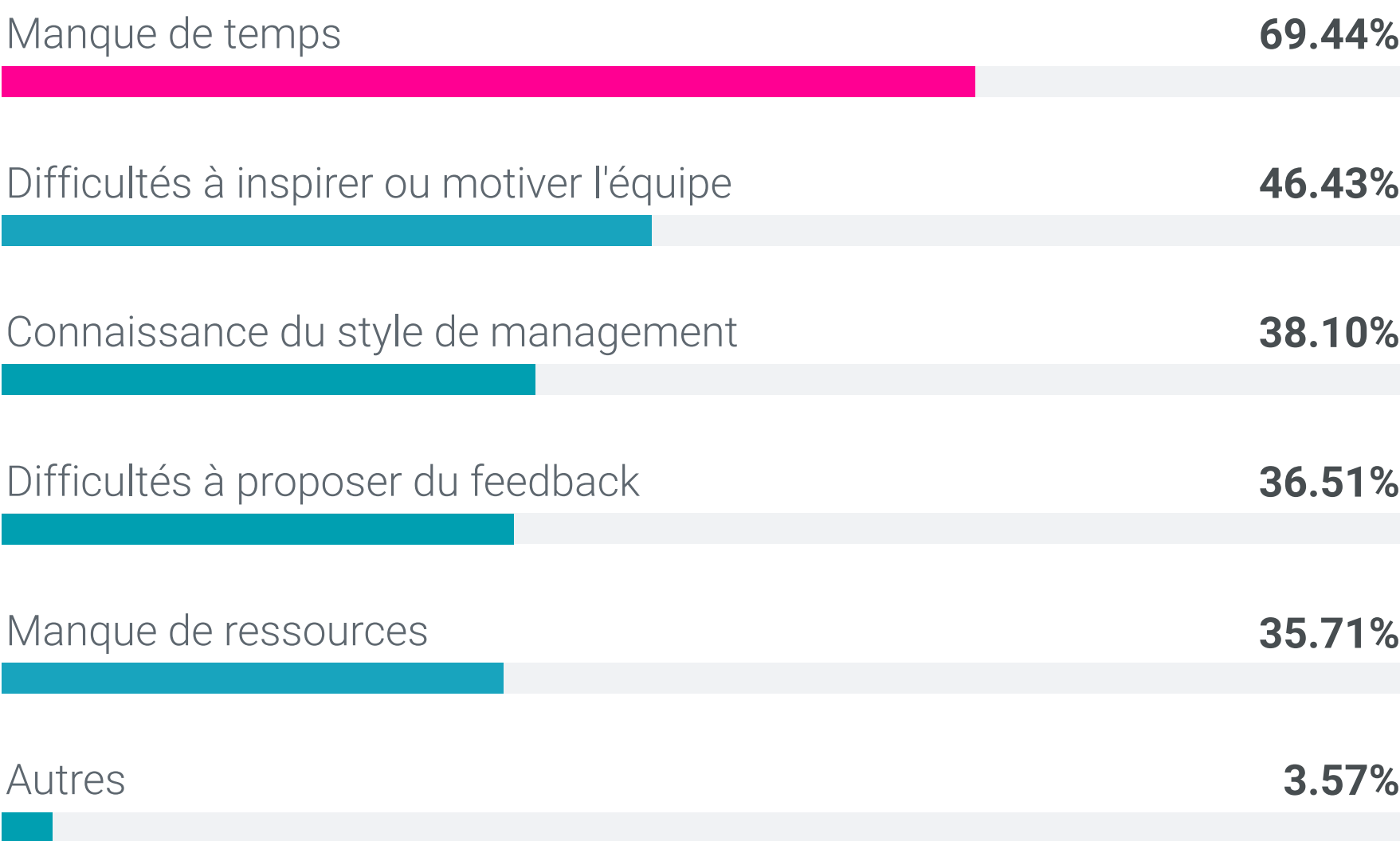
Le conseil en + d'AssessFirst

Le sens au travail passe aussi par la **satisfaction des motivations intrinsèques** telles que la recherche de défis, l'impact social ou le besoin de reconnaissance. **Trois acteurs principaux** jouent un rôle clé dans cette démarche : la direction et les ressources humaines, les managers, et les collaborateurs eux-mêmes. En comprenant mieux **ce qui anime vos futurs collaborateurs**, vous pouvez non seulement améliorer le processus de recrutement, mais aussi **favoriser leur épanouissement et leur performance à long terme** !

4 Support Organisationnel !

LE NIVEAU DE SOUTIEN QUE LES COLLABORATEURS PERÇOIVENT DE LA PART DE LA DIRECTION, DES COLLÈGUES ET DE L'ORGANISATION EN GÉNÉRAL.

Quels sont les défis auxquels sont confrontés vos managers pour soutenir leur équipe ?



Zoom sur les chiffres

Voici les réponses des **3.57% ayant mentionné d'autres défis** : le manque de qualification, la dissonance cognitive avec la politique RH, la gestion de profils divers avec des attentes et des besoins très différents en termes de management, des problèmes de communication avec la direction, la difficulté à trouver du temps en commun pour des réunions régulières, l'absence d'organisation et une gestion du personnel inexistante, ainsi qu'une culture parfois insuffisante et des difficultés de positionnement.



Les conseils d'Assessfirst

Les managers jouent un rôle essentiel dans le **soutien et la motivation** de leurs équipes. Voici quelques points clés à considérer :

Aidez-les à trouver le temps !

Le manque de temps est le défi le plus fréquent pour les managers, limitant leur capacité à soutenir leurs équipes efficacement. Voici 2 conseils :

- **Formation à la délégation** : Offrez des formations pour aider les managers à déléguer efficacement les tâches non essentielles, libérant ainsi du temps pour des activités à plus forte valeur ajoutée.
- **Automatisation des tâches administratives** : Investissez dans des outils qui peuvent les aider à automatiser les tâches administratives répétitives, permettant aux managers de se concentrer sur le soutien de leur équipe.

Inspirer et motiver les équipes

Les difficultés à inspirer ou motiver l'équipe peuvent être abordées en aidant ces derniers à **comprendre et connaître la personnalité et les motivations** de leurs collaborateurs. En utilisant AssessFirst, ils peuvent, par exemple, avoir **accès à un compte rendu complet** sur chaque collaborateur, et ce, avant même de le recruter ! Les managers obtiennent une **vision détaillée** des aptitudes, des traits de personnalité et des motivations profondes des candidats. Cela leur permet de **personnaliser leur approche de management** pour mieux inspirer et motiver chaque membre de l'équipe.

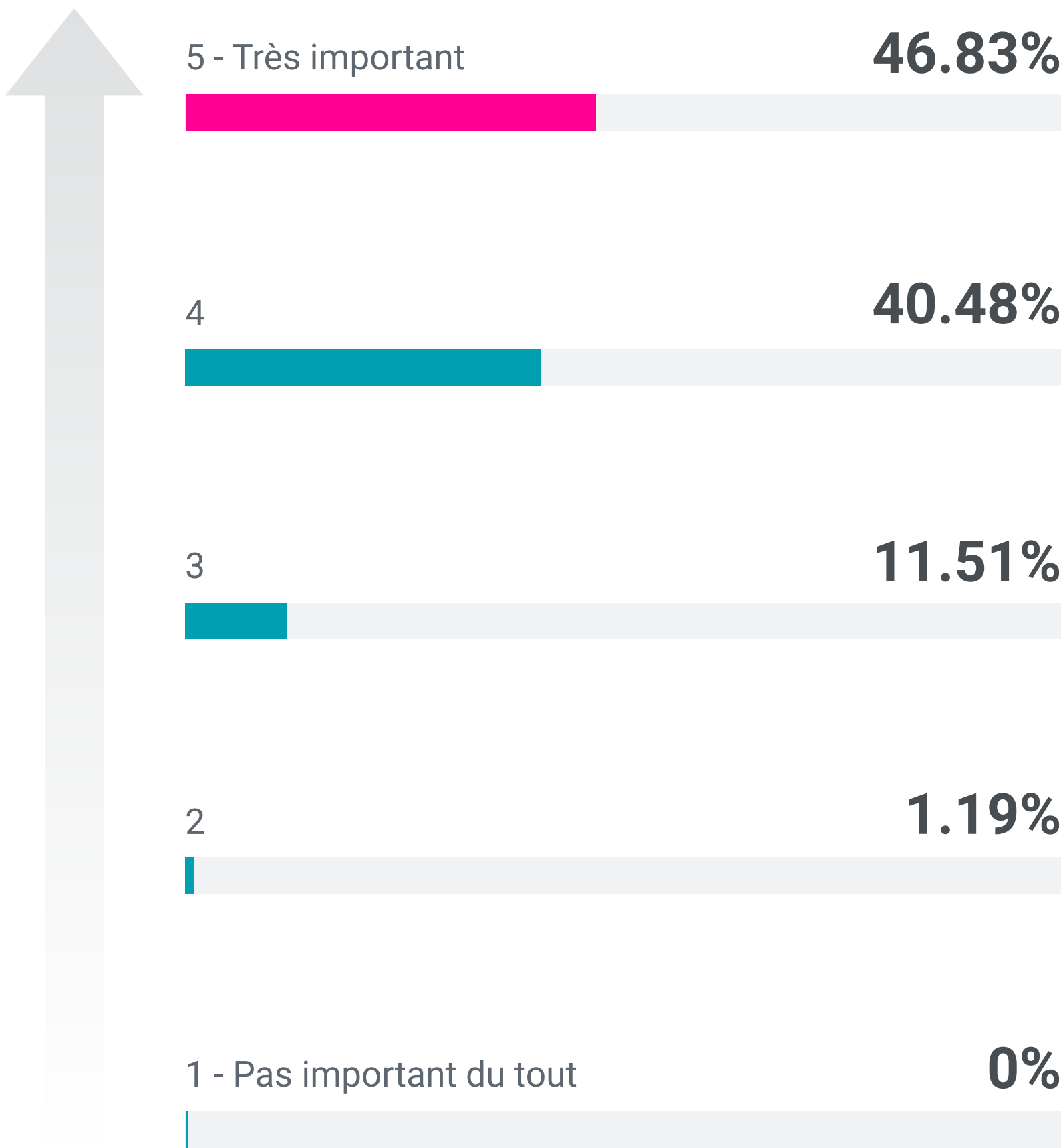
L'importance de connaître le style de management des collaborateurs

Le but d'un bon manager étant de **s'adapter aux individus** qui constituent son équipe, et non l'inverse, il est important de **connaître les styles de management** de cette dernière. Ces styles déterminent **comment un manager peut soutenir efficacement son équipe**. Selon la théorie de Daniel Goleman, il existe **six styles de management**, répartis entre ceux orientés vers les résultats et ceux orientés vers les personnes. Pour en savoir plus, [retrouvez notre article complet](#).

5 Relations entre collègues !

QU'IL S'AGISSE DE RELATIONS FORMELLES OU INFORMELLES SUR LE LIEU DE TRAVAIL, SONT-ELLES BONNES, COLLABORATIVES MAIS AUSSI GRATIFIANTES ?

Quelle est l'importance de l'adéquation des valeurs et des styles de travail d'un collaborateur avec ceux de son équipe pour une collaboration efficace ?



Zoom sur les chiffres

Les résultats valident bien que lorsqu'il y a un fort alignement, les équipes travaillent plus harmonieusement, ce qui améliore la cohésion et la productivité. Surtout lorsque l'on sait que **91% des Français considèrent le travail en équipe comme un critère important** dans le choix d'un emploi*, soulignant ainsi l'importance de la cohésion et de l'alignement pour attirer et retenir les talents !



Les conseils d'AssessFirst

Saviez-vous qu'il existe **3 grands facteurs** pour prédire la capacité d'une équipe à réussir ? Voyons-les ensemble :

1 L'affinité :

L'affinité au travail se réfère à la **facilité naturelle qu'ont deux personnes à collaborer et évoluer** ensemble, influencée par leurs personnalités, motivations et capacités cognitives. Il existe **deux types principaux d'attirance** : l'attirance socio-émotionnelle, où deux personnes aiment passer du temps ensemble, et l'attirance orientée vers la tâche, où les individus perçoivent leur capacité à collaborer efficacement pour atteindre un objectif spécifique. Pour **mesurer l'affinité** dans une équipe, il faut considérer plusieurs variables. **AssessFirst peut vous aider !**

2 L'énergie de l'équipe :

L'énergie de l'équipe se définit par la **manière dont les membres contribuent à l'ensemble de l'équipe**, basée sur leurs rôles psychologiques plutôt que professionnels. On distingue les rôles psychologiques orientés vers les relations, visant à créer ou maintenir des relations au sein de l'équipe, et ceux orientés vers les tâches, cherchant à faire avancer les projets. Une gestion efficace de l'équipe nécessite de **comprendre et équilibrer ces rôles**.

3 Le fit avec le manager :

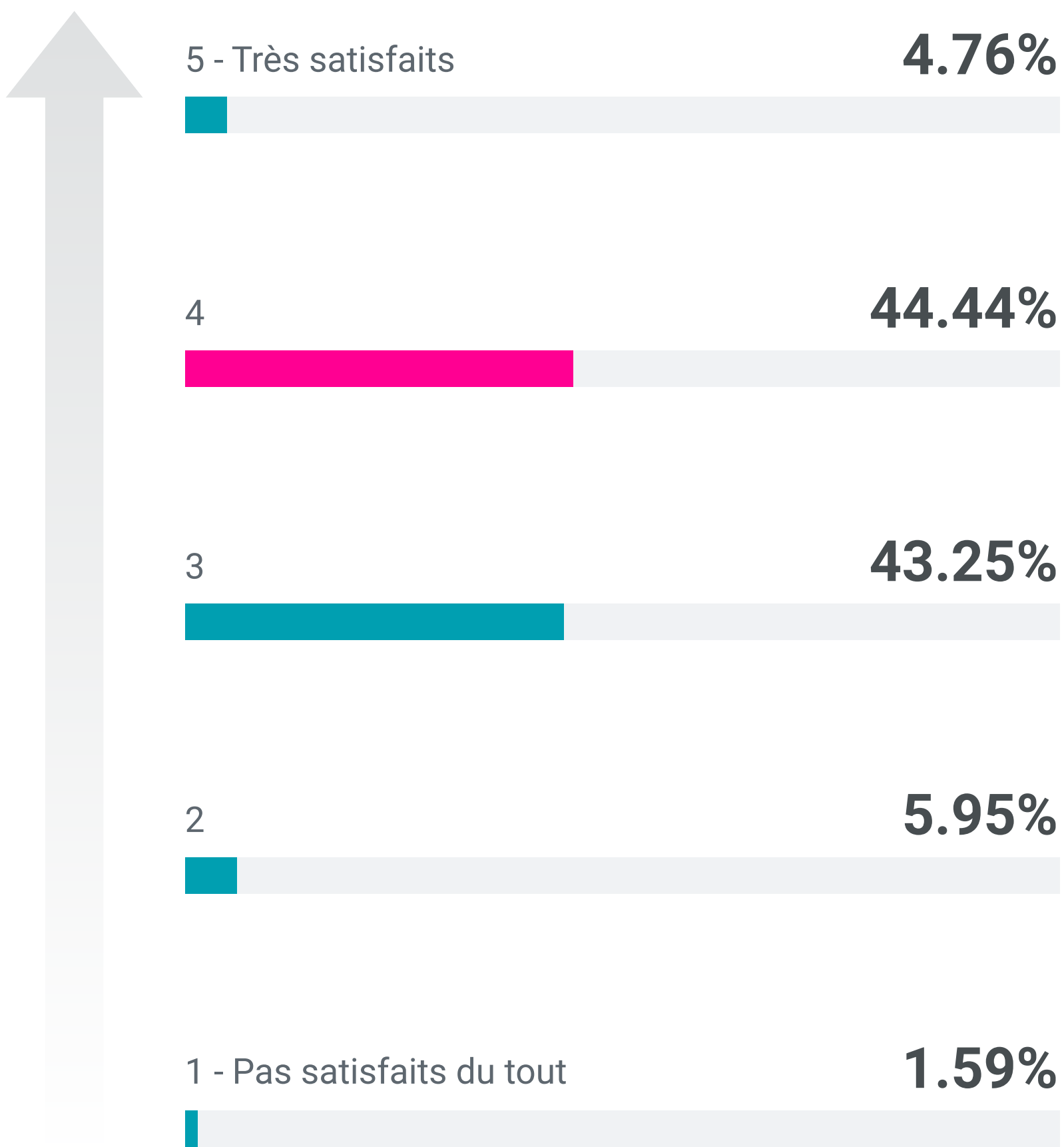
Pour une bonne communication entre le manager et ses collaborateurs, il faut prendre en compte le **style de management** naturel du manager et le style attendu par le collaborateur. Un manager doit **accompagner ses collaborateurs** dans leur évolution et épanouissement professionnel en connaissant bien leurs soft skills, la meilleure manière de communiquer avec eux, et comment les aider à **se réaliser**. Comme nous l'avons vu précédemment avec les différents styles de management.

En adoptant ces pratiques, vous pouvez non seulement **améliorer la satisfaction au travail**, mais aussi **augmenter la productivité et l'engagement** de vos équipes.

6 Environnement de travail !

L'ENVIRONNEMENT, QU'IL SOIT PHYSIQUE OU VIRTUEL, EST-IL PROPICE AU TRAVAIL ET À L'ACCOMPLISSEMENT DES TÂCHES DES COLLABORATEURS ?

Comment évalueriez-vous la satisfaction globale de vos collaborateurs par rapport à leur environnement de travail ?



Zoom sur les chiffres

La majorité des répondants pensent que leurs collaborateurs sont globalement satisfaits de leur environnement de travail, ce qui est **très positif pour les entreprises** cherchant à maintenir un **niveau élevé de bien-être** au sein de leurs équipes. La satisfaction environnementale est effectivement essentielle car elle influence directement **la productivité, l'engagement et la rétention des talents** !



Les conseils d'AssessFirst

Pour créer un **environnement de travail positif et productif**, commencez par considérer plusieurs aspects qui peuvent l'influencer :

Connaître les préférences de chacun

Pour optimiser l'environnement de travail, il est essentiel de connaître les préférences et les besoins individuels de chaque collaborateur, en particulier dans le contexte du télétravail. Utiliser des outils comme le **ScoreRemote d'AssessFirst** peut vous permettre de mieux comprendre et anticiper ces préférences, garantissant ainsi une meilleure adaptation et satisfaction des employés.



REMOTE FIRST La majorité du temps en télétravail

L'analyse de votre profil montre que vous vivrez probablement une meilleure expérience de travail en travaillant principalement en télétravail. Vous avez en effet l'autodiscipline nécessaire pour être extrêmement efficace en télétravail. Cependant, travailler de manière occasionnelle quelques jours au bureau vous aidera à maintenir des relations de qualité avec les autres plus facilement.

Adapter l'environnement physique

Un environnement de travail bien conçu est essentiel pour la productivité et le bien-être des collaborateurs. Assurez-vous que chaque collaborateur est bien équipé pour réaliser les tâches qu'il doit accomplir.

Chez AssessFirst par exemple, nous avons un budget spécifique pour l'équipement en télétravail, les outils et les déplacements professionnels.

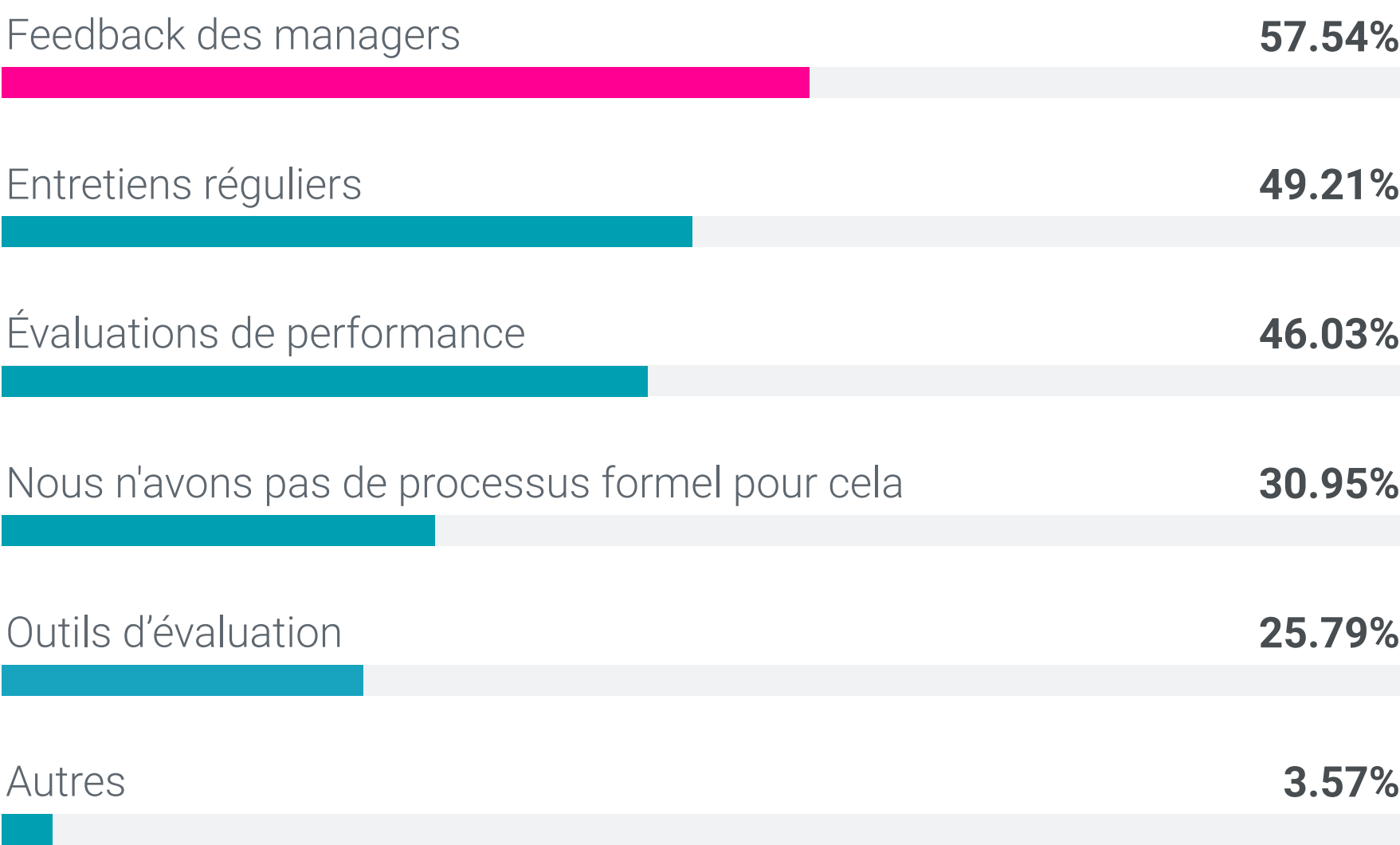
Définir et partager votre culture

La culture dans l'environnement de travail est un élément crucial qui influe sur la productivité, le bien-être et la satisfaction des employés. Elle se compose des valeurs, des croyances, des attitudes et des comportements partagés au sein d'une organisation. Une culture d'entreprise forte et positive peut favoriser un environnement de travail harmonieux et motivant, tandis qu'une culture toxique peut engendrer du stress, de la démotivation et un taux de turnover élevé.

7 Développement professionnel !

EST-CE QUE TRAVAIL ET LES TÂCHES CONTRIBUENT AU DÉVELOPPEMENT DE LEUR CARRIÈRE ET LES COLLABORATEURS SENTENT-ILS QU'ILS PEUVENT GRANDIR AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Comment identifiez-vous les collaborateurs ayant le potentiel pour une mobilité interne ou un développement professionnel ?



Zoom sur les chiffres

Selon une étude LinkedIn, **94 % des employés resteraient plus longtemps** dans une entreprise qui investit dans leur développement de carrière, ce qui souligne l'importance d'établir de tels processus. Pourtant, **30,95% des entreprises** disent ne pas avoir de processus formel pour identifier les opportunités de développement. Cet écart peut **engendrer du désengagement** voire du turnover. Pour palier à cela, certaines mettent en place des actions tel que le suivi des feedbacks des managers, les entretiens réguliers et l'évaluation de la performance. Cependant, n'oubliez pas de **vous faire accompagner d'outils objectifs** afin de **mettre les bonnes personnes au bon endroit !**



Les conseils de Procertif x Skilldy

Entendre, aligner, valider la progression personnelle

L'intérêt des missions mais surtout le sens qui leur est donné contribuent aux attentes des individus dans leur parcours de vie. L'enjeu étant en permanence d'**aligner le souhait de développement personnel et l'enjeu** des actions menées dans le travail.

Pour réussir cela, il faut **agir en trois temps** :

- **Entendre les appétences** personnelles.
- **Choisir et expliquer** les missions en présentant le lien avec l'attente individuelle.
- **Matérialiser le succès** et les compétences acquises.

Ce troisième est important et souvent oublié, ce qui génère petit à petit un sentiment de stagnation et donc d'envie de s'évader vers un autre horizon professionnel. **Validez et matérialisez les compétences acquises** tout au long du parcours d'un collaborateur est nécessaire pour lui montrer qu'il ne stagne pas. Cassez les ressentis par des preuves factuelles.

Les conseils de Lucca

Favorisez la formation interne et faites confiance à vos collaborateurs

La formation, et plus largement la **stratégie d'apprentissage et de développement** des compétences, permet de maximiser le gisement inexploité des compétences présentes dans l'entreprise. Pour cela il est nécessaire de **favoriser une culture de l'apprentissage** et notamment de la formation interne. Elle permet de valoriser l'expertise des collaborateurs et de proposer des apprentissages dans le contexte de l'entreprise. Les entreprises peuvent ainsi **former à moindre coût** un grand nombre de collaborateurs et s'assurer de **rester compétitives**.

Les conseils d'AssessFirst

Misez sur la mobilité interne !

La mobilité interne permet de **maintenir un haut niveau d'engagement** et de satisfaction parmi les collaborateurs. Elle montre que **l'entreprise investit** dans leur croissance et **reconnait leur potentiel**, ce qui renforce leur fidélité et leur motivation.

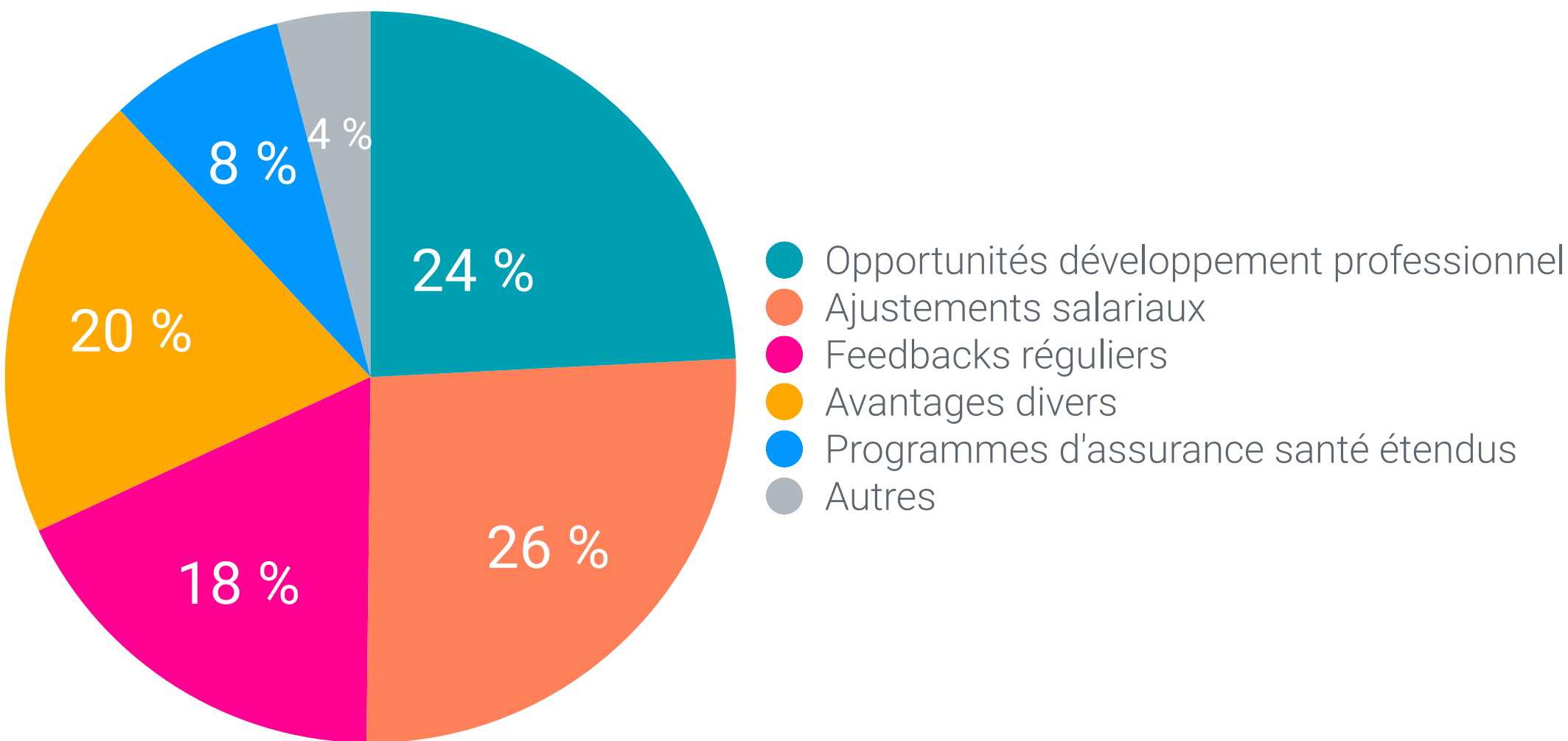
De plus, en favorisant la mobilité interne, vous pouvez **mieux aligner les compétences** disponibles avec les besoins évolutifs de l'entreprise, assurant ainsi une **adaptation plus rapide aux changements**.

Attention cependant à l'importance de mettre en place des outils et des politiques clairs. Nous vous proposons un **guide complet sur la thématique pour vous aider**.

8 Récompense et Reconnaissance !

LA RÉCOMPENSE SE RÉFÈRE À UNE COMPENSATION ÉQUITABLE POUR LE TRAVAIL ACCOMPLI ET LA RECONNAISSANCE VA AU-DELÀ, À TRAVERS L'ACKNOWLEDGEMENT ET L'APPRÉCIATION DE L'ORGANISATION.

Quelles stratégies de récompense et de reconnaissance avez-vous mises en place ?



Zoom sur les chiffres

Les **autres stratégies de reconnaissance et de récompense mentionnées** : beaucoup de mentions sur l'absence de stratégies formelles, des projets RSE, des concours annuels (voyages, etc.), des primes, des moments de QVT, la communication sur les réussites en interne, etc.

Les ajustements salariaux restent la principale stratégie. Cependant, il est **intéressant de voir que les entreprises** offrent également des opportunités de développement professionnel. Comme nous l'avons abordé dans le point précédent, cela répond à **l'une des attentes majeures des collaborateurs** !



Les conseils de Figures

Proposez différentes formes de récompenses et reconnaissances

Garantir une reconnaissance juste et efficace des collaborateurs passe par une **rémunération équitable**. La rémunération juste est la **forme de reconnaissance la plus fondamentale**, car elle reflète directement la valeur du travail accompli. Assurez-vous que les **salaires sont compétitifs et alignés** avec le marché, les compétences et les performances des employés.

En plus de la rémunération, **mettez en place des feedbacks réguliers** et **offrez des opportunités de développement professionnel**. Les feedbacks réguliers permettent de reconnaître les efforts et d'orienter les collaborateurs vers l'amélioration continue.

Offrir des opportunités de développement professionnel, telles que des formations, des mentorats, ou des projets stimulants, **montre aux collaborateurs que leur croissance est valorisée**. Encouragez également la reconnaissance entre pairs et formez les managers à exprimer régulièrement leur gratitude.

Enfin, **communiquez de manière transparente** sur les critères et processus de reconnaissance pour **instaurer une culture de reconnaissance cohérente et motivante**. En intégrant une rémunération juste et des pratiques de reconnaissance adaptées, les managers RH favoriseront un environnement de travail positif et performant.

Les conseils de Procertif x Skilldy

Zoom sur le développement de compétences

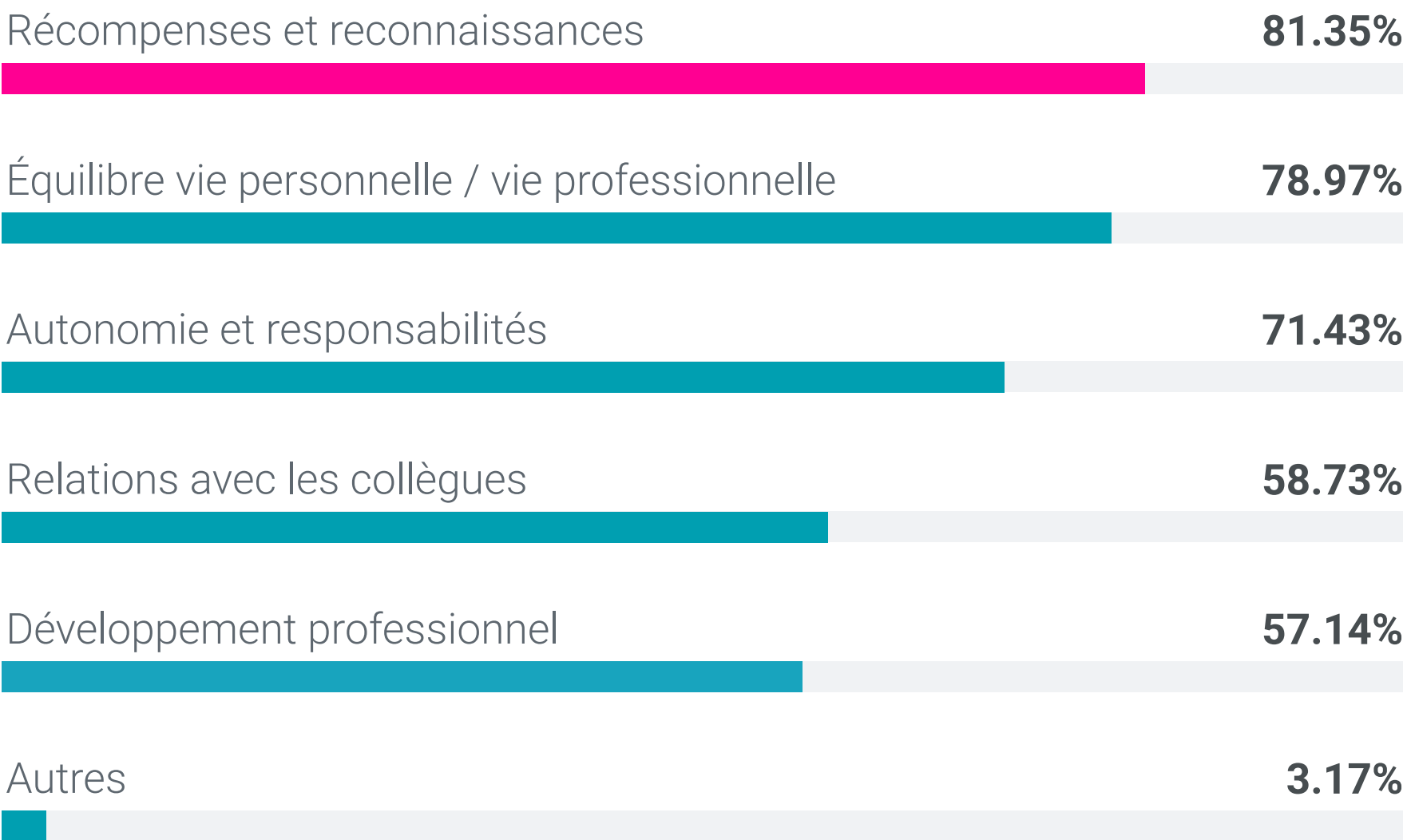
Le développement des compétences joue un rôle important dans les **facteurs d'engagement des collaborateurs** au sein de leurs organisations. Bien conscientes de cela, les entreprises investissent à juste titre dans la formation de leurs équipes. Toutefois, elles négligent pour certaines le **pouvoir de la ligne d'arrivée des formations**. En effet, l'enjeu n'est pas tant d'envoyer en formation que de reconnaître les compétences acquises. Pour cela, **remettre des badges ou des certificats** afin d'attester des compétences d'un collaborateur sur des aptitudes opérationnelles précises, est un moyen simple et hautement efficace pour **augmenter le sentiment de reconnaissance et favoriser la rétention de talents**.



9 | Satisfaction !

LES COLLABORATEURS SENTENT QUE LEURS BESOINS SONT COMBLÉS ET TROUVENT DU PLAISIR À RÉALISER LEUR TRAVAIL.

Selon vous, quels facteurs contribuent le plus à la satisfaction au travail des collaborateurs ?



Zoom sur les chiffres

3.17% des répondants ont mentionné d'autres facteurs : Capacité d'agir sur le travail et innover, les feedbacks, un mix de ces éléments avec une importance variable d'un individu à l'autre, être entendu et considéré, etc.

Pour garantir une véritable satisfaction au travail, il est important d'adopter une **approche holistique** qui englobe tous ces éléments. En répondant de manière équilibrée à ces différents besoins, les entreprises peuvent créer un environnement de travail où chaque collaborateur se sent **valorisé, motivé et engagé**.



Les conseils de Lucca

Mesurez la satisfaction de vos collaborateurs à l'aide d'enquêtes régulières

La satisfaction des salariés au travail joue un rôle clé puisqu'elle agit directement sur la productivité, la fidélisation des collaborateurs et favorise l'attractivité de l'entreprise. Il est dès lors nécessaire de l'évaluer pour **identifier les points** de souffrance et les améliorations à apporter.

Les **enquêtes de satisfaction** sont un bon moyen d'y parvenir. En voici deux que vous pouvez combiner :

- **L'enquête de satisfaction annuelle** pour obtenir une photographie à l'instant T de ce qui est apprécié ou non. En revanche, cette fréquence ne permet pas aux équipes RH d'intervenir rapidement en cas de problèmes (risques psychosociaux, baisse de motivation temporaire...).
- **L'enquête Pulse** : envoyée chaque mois ou chaque trimestre, elle permet aux RH et aux managers de recueillir des feedbacks réguliers des collaborateurs sur différents sujets QVT. Son format, plus court et rapide à remplir, améliore le taux de réponses des collaborateurs et les problèmes sont rapidement identifiés par les équipes RH.

Bon à savoir : des outils dédiés, comme **Poplee Engagement**, vous aideront à réaliser et automatiser vos enquêtes de satisfaction.

Les conseils d'AssessFirst

Accompagner dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée

Nous avons abordé la question des récompenses et de la reconnaissance dans la question précédente, prenons donc la deuxième majorité : **l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle**.

Un environnement de travail sain et épanouissant passe d'abord par un équilibre entre **les exigences du travail et les besoins personnels, familiaux et sociaux**.

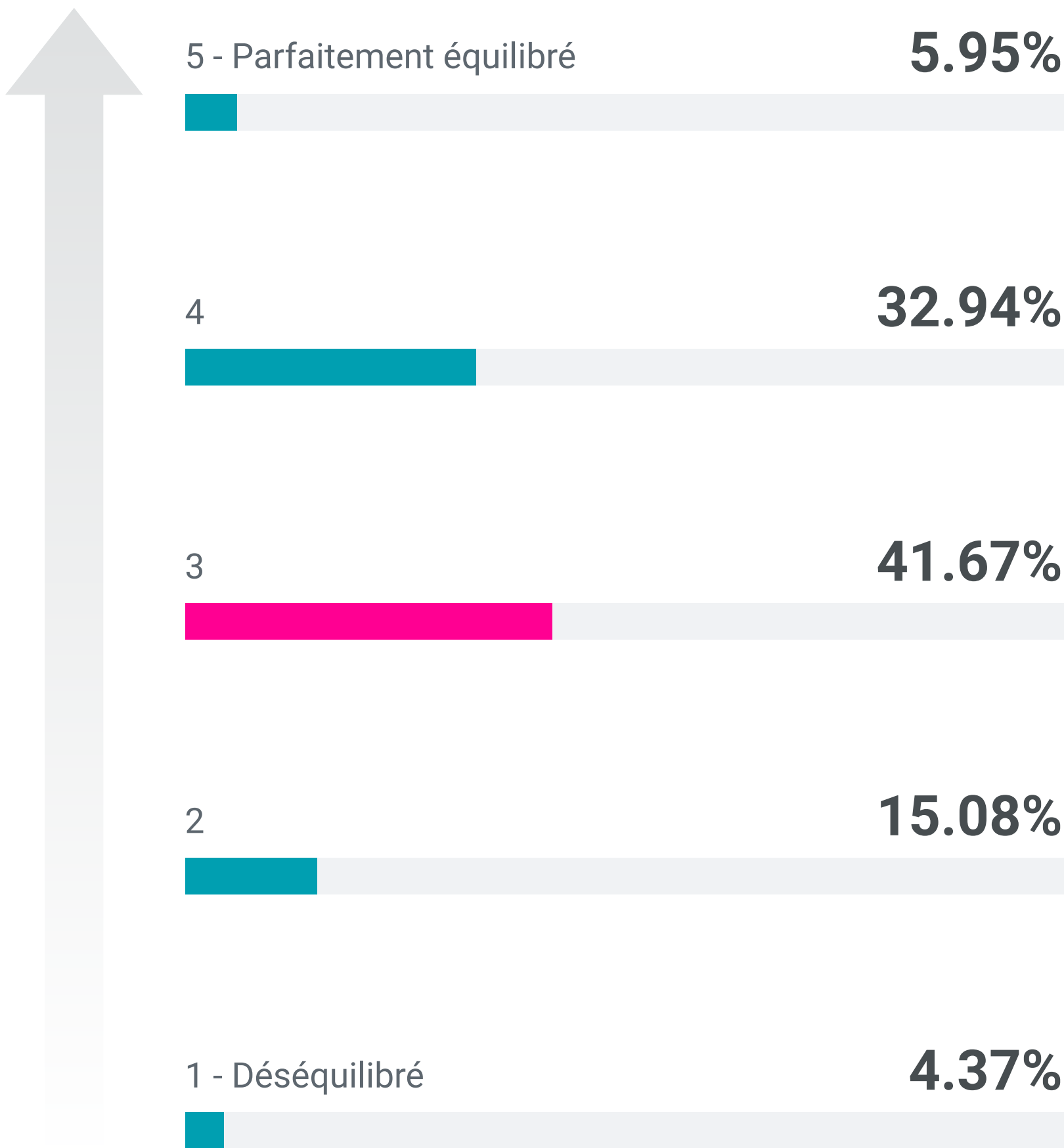
Les pressions professionnelles peuvent malheureusement **compromettre la qualité de vie et le bien-être des employés**. Par exemple, les horaires chargés et les demandes de disponibilité constante sont des facteurs de stress qui peuvent avoir un **impact négatif sur l'engagement** au travail.

Ces problèmes constituent un défi que chaque employeur doit relever en trouvant des **solutions flexibles pour accompagner les collaborateurs** dans la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée. D'un point de vue général, l'entreprise doit **respecter le droit à la déconnexion** des employés et limiter les sollicitations en dehors des heures de travail.

10 | Gestion de la charge de travail !

LES COLLABORATEURS SE SENTENT-ILS PRÊTS, CAPABLES ET SOUTENUS POUR GÉRER LA CHARGE DE TRAVAIL QUI LEUR EST ATTRIBUÉE ?

Comment qualifieriez-vous le rapport entre la charge de travail assignée et les ressources fournies à vos collaborateurs ?



Zoom sur les chiffres

Ces résultats montrent que la perception des répondants concernant l'équilibre entre la charge de travail et les ressources disponibles varie largement. Il est également possible qu'il **existe une différence de perception** entre ce que pensent les répondants (RH, CEO, managers) et les collaborateurs. En effet, selon le dernier baromètre de Malakoff Humanis, **près d'un salarié sur deux** exprime des craintes liées à une **surcharge de travail** en raison de sous-effectifs.



Le conseil de Lucca

4 bonnes pratiques pour gérer la charge de travail de son équipe

Pour le manager, **juger de la gestion de la charge de travail adéquate** revient à effectuer un vrai numéro d'équilibriste. Il doit trouver le **juste dosage** entre ce dont il a besoin que son collaborateur réalise, ce que ce dernier a la capacité d'absorber et comment il le vit au quotidien. Voici **4 conseils pour y parvenir** :

- **Prioriser les projets** : il est important de savoir distinguer les tâches urgentes ou importantes et d'éliminer le superflu. Pour faire le tri, il est possible de classer les sujets par ordre d'importance (urgent, important, non urgent...).
- **Mettre en place des outils de gestion de projet collaboratif** : il est indispensable pour le manager d'avoir une vue d'ensemble des différents projets en cours. Le marché propose quantité de logiciels de gestion collaboratifs pour mener à bien les projets d'équipe (Trello, Notion...).
- **Organiser des points d'échanges réguliers** : vous pouvez par exemple opter pour le format 1:1, la réunion hebdomadaire collective pour échanger sur les idées des différents membres de votre équipe, le daily check-in check-out afin d'éviter la surcharge de travail, etc.
- **Oser demander de l'aide** : la surcharge de travail ne concerne pas uniquement les collaborateurs. Les managers sont aussi largement concernés, faire appel à son N+1 ou au RH pour identifier la source du dysfonctionnement est une réaction saine.



Les ressources sur l'engagement collaborateur !

Articles, guides, contenus scientifiques... : Retrouvez des **ressources** pour approfondir la thématique de l'engagement collaborateur.



20 conseils pour développer l'engagement au travail de ses collaborateurs !



Comment mettre en place une rémunération attractive dans son entreprise ?



Comment développer l'autonomie au travail ?



5 étapes pour réaliser une enquête pulse efficace



Guide GEPP : Construire et consolider une GEPP plus sereinement, c'est possible !



Guide : Pourquoi les entreprises passent à la certification des compétences ?



Trois études sur les effets du soutien organisationnel sur le stress, la santé psychologique des employés et la performance.



Anticiper L'affinité interpersonnelle grâce aux algorithmes



Avantages en entreprise : fidélisez vos collaborateurs !



Comment encourager la formation des managers et des collaborateurs ?



Et si vous pouviez enfin construire des équipes plus performantes ?



Les clés pour gérer la charge de travail de ses équipes !

Cliquez sur chaque bloc pour découvrir la ressource associée ! 🖱️

Conclusion.

Nous l'avons vu, l'engagement est régi par **10 piliers** :

Autonomie : Prendre des décisions et gérer leur travail de manière indépendante.

Alignement : Assurer que les objectifs et les valeurs des collaborateurs sont en phase avec ceux de l'entreprise.

Sens au travail : Donner du sens au travail des collaborateurs en alignant leurs missions avec leurs aspirations personnelles et les objectifs de l'entreprise.

Support organisationnel : Un soutien constant de la part de la direction, des managers et des collègues.

Relations entre collègues : Des relations de travail saines et collaboratives.

Environnement de travail : Un environnement de travail bien conçu avec des outils adaptés aux missions.

Développement professionnel : Offrir des opportunités de formation et de développement.

Récompense et reconnaissance : Une reconnaissance juste et régulière des efforts et des succès des collaborateurs.

Satisfaction : Prendre en compte les différents facteurs.

Gestion de la charge de travail : Assurer un équilibre entre la charge de travail et les ressources disponibles.

Nous vous encourageons à **évaluer vos pratiques actuelles** à la lumière de ces résultats et à **identifier les domaines** où des améliorations peuvent être apportées. **Utilisez les conseils et les stratégies** de ce baromètre pour développer des stratégies qui soutiennent et renforcent l'engagement de vos collaborateurs.

Car en investissant dans ces 10 piliers, vous pourrez créer un environnement de travail où les collaborateurs se sentent **engagés, soutenus et prêts à contribuer** au succès de l'entreprise !



Les chiffres à retenir.

55%

des répondants ont observé une forte corrélation positive entre le niveau d'autonomie accordé aux collaborateurs et leur performance.

31%

des entreprises n'ont pas de processus formel pour identifier les collaborateurs ayant le potentiel pour une mobilité interne ou un développement professionnel.

87%

des répondants estiment que l'adéquation des valeurs et des styles de travail d'un collaborateur avec ceux de son équipe est importante ou très importante pour une collaboration efficace.

79%

des répondants considèrent que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle est un facteur clé de satisfaction au travail.

42%

des répondants considèrent que le rapport entre la charge de travail assignée et les ressources fournies est moyen.



Attirez, recrutez et développez les meilleurs talents !

AssessFirst s'appuie sur la **science des comportements** et sur une technologie I.A. **qui limite les biais** pour vous permettre de **prendre les meilleures décisions** de recrutement, de management et de développement des personnes. Ceci grâce à de multiples modules.

Pourquoi tester notre solution ?

Aujourd'hui, ce sont plus de **3 500 entreprises** réparties dans **40 pays** qui utilisent AssessFirst pour faire de meilleurs recrutements et gérer plus efficacement leurs talents en interne. Grâce à notre solution, vous allez pouvoir :



Prédire la réussite et l'engagement :

AssessFirst vous permet **d'anticiper de manière fiable** la capacité de vos candidats et collaborateurs à réussir et à **s'engager activement** dans les postes pour lesquels vous souhaitez recruter, dans le contexte ultra-spécifique de votre entreprise.



Valoriser l'expérience candidat / collaborateur :

Nous avons conçu un **parcours d'évaluation unique** qui permet à vos candidats et à vos collaborateurs de **découvrir et de valoriser leurs talents** comme jamais auparavant.



Offrir la carrière que vos collaborateurs méritent :

Notre fonctionnalité est conçue pour **reconnaître et valoriser vos talents**. En **identifiant proactivement** les compétences et potentialités des employés, nous vous offrons une occasion unique de les propulser vers de nouveaux défis, **renforçant ainsi leur engagement** envers votre entreprise.

Le + : Les impacts directs d'un point de vue opérationnel :

+ 40% de performance : Les personnes sélectionnées sur la base de leurs talents (avec AssessFirst) produisent plus de résultats, plus rapidement.

-50% de turnover : Les personnes recrutées restent plus longtemps car leurs motivations sont plus alignées avec le job et la culture d'entreprise.

Essayez gratuitement pendant 14 jours !

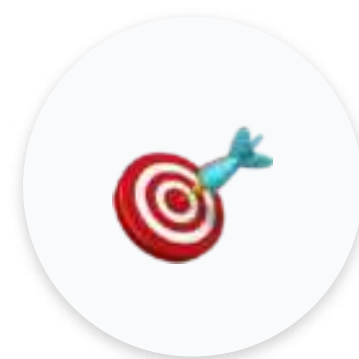


Des processus de gestion efficaces pour des entreprises plus performantes !

Lucca développe des **solutions RH et finance** qui simplifient la vie des collaborateurs, de leurs managers et des responsables. Nos logiciels aident les entreprises à devenir plus performantes en **améliorant l'efficacité et l'engagement des collaborateurs**.

4 gammes de logiciels, une plateforme unique

La plateforme **Lucca se compose de 12 solutions**, que nous avons regroupées en **4 gammes** : Talent, Temps et activités, Paie et Finance.



Des outils simples pour des besoins précis :

Chaque solution Lucca est **dédiée à la résolution d'un problème de gestion RH** bien défini. Ainsi, vous **construisez votre SIRH** en choisissant un logiciel spécialisé pour chacune de vos problématiques.



Des logiciels pensés pour les utilisateurs :

Quand nous concevons nos logiciels, **nous pensons d'abord à l'utilisateur** final, à celui qui utilisera nos logiciels devant son écran. Nos logiciels ont pour **objectif de lui simplifier la vie**.



Ni gris, ni moches, ni tristes :

Lucca s'applique à **concevoir des applications ludiques et intuitives** pour une **prise en main rapide**. Pour nous, un logiciel de gestion n'est pas nécessairement gris, moche et triste.

Le + : Des solutions flexibles, une gestion RH rigoureuse.

Avec les solutions Lucca, **vous bénéficiez de :**

- Facturation ajustée à votre consommation.
- Nouvelles fonctionnalités sans coût additionnel.
- Sauvegarde quotidienne des données.
- Disponibilité 7j/7 - 24h/24.
- Interfaces avec vos logiciels de paie et de comptabilité.
- Conformité avec le RGPD.

Testez gratuitement nos solutions !

Collaborons ensemble pour une rémunération juste !

Figures est la **première plateforme de gestion de la rémunération en Europe**, aidant les moyennes et grandes entreprises à prendre des décisions salariales justes et efficaces.

Et parce que de **grands changements sont à venir avec les directives européennes** (transparence des salaires & CSRD), nous vous proposons de prendre le sujet à bras-le-corps dès à présent grâce à notre **solution directement intégrée à vos outils RH** (SIRH, Recrutement, Revue de performance).

Comment nous vous aidons ?



Benchmark :

Appuyez-vous sur notre module "Benchmark" pour **accéder aux données de marché et de performance en temps réel** mises à jour depuis les SIRH de nos clients, et augmentées par nos modèles propriétaires d'IA. L'objectif ? **Faciliter votre prise de décisions** et viser au plus juste en matière de rémunération. Un outil précieux pour **attirer et retenir les meilleurs talents**.



Grilles de salaires :

Pour un accompagnement encore plus avancé, les données actualisées sont transformées en **recommandations actionnables**. Celles-ci sont à exploiter en un seul et même endroit sécurisé. Avec Figures, il n'a jamais été aussi facile de **construire et partager votre grille de salaires**.



Revue de salaire :

Toutes les décisions de rémunération sont enregistrées **en un seul et même endroit**, pour un **gain de temps précieux** lors des revues de salaire annuelles, et surtout une sauvegarde de l'historique des décisions.

Le + : Notre solution est conforme avec la réglementation RGPD actuelle et avec les lois à venir. Elle est certifiée ISO 27001 & Soc2 Type II et adaptée à vos besoins IT : SSO-SAML, G-Suite, Microsoft 365.

Découvrez tout ce que Figures peut faire pour vous !

Faites du micro-credential un accélérateur de performance !

Avec Skilldy, **matérialisez et valorisez les compétences** de vos équipes, celles de vos clients ou vos partenaires.

Pourquoi choisir Skilldy ?

La plateforme Skilldy possède une **interface ergonomique et intuitive** vous permettant de **gérer l'entièreté de votre processus de certification** en toute autonomie. **Valorisez les compétences de vos collaborateurs dès maintenant !**



Design rapide des certificats, badges et micro-certification :

Grâce à **plusieurs templates et un designer facile à utiliser**, vous pourrez **créer vous-même vos preuves de compétences** sécurisées dans la blockchain en quelques clics !



Évaluation des compétences :

Avec une très grande simplicité, Skilldy vous **offre la possibilité de mettre en place des évaluations de différentes natures**. Vous pourrez notamment **dématérialiser des grilles d'évaluation** pour des managers en charge d'évaluer sur leurs équipes sur leurs postes de travail ou pour des jurys dans le cadre de simulations de **missions en situation**. Vous pouvez également **créer des questionnaires en ligne** pour évaluer les candidats depuis leur ordinateur ou leur téléphone portable.



Publication sur les réseaux sociaux

Vos collaborateurs font **rayonner leurs compétences et donc votre marque employeur** sur les plus grands réseaux du monde. À réception de leur certification, ils les publient en 1 clic sur LinkedIn, Facebook, WhatsApp, Yammer... ! Un moyen simple de **valoriser leur expérience et de renforcer votre image d'entreprise apprenante**.

Le + : Solution Plug & Play : reliez sans aucune complexité informatique Skilldy avec **vos outils SIRH (Intranet, LMS, ...)** !

Je teste la solution !



ASSESSFIRST
CONNECTING WITH MEANING