

S'informer

Favoriser l'adhésion et la mobilisation de ses salariés

La mobilisation des salariés est un enjeu croissant dans les entreprises et devient l'un des vecteurs de leur performance économique. Elle passe par des principes de management qui place l'homme au centre de ses préoccupations.

? de quoi parle-t-on ?

À l'heure où le contexte de travail est à la productivité et à la compétitivité, les salariés ont le sentiment de devoir s'engager davantage et de faire plus d'efforts. Cet engagement appelle de leur part un besoin : celui d'être écouté, soutenu et reconnu.

Les principales conditions pour améliorer l'adhésion et la mobilisation des salariés en matière de management sont :

- la **confiance**, c'est-à-dire la cohérence entre les paroles et les actes des dirigeants et de la hiérarchie
- le **sens**, c'est-à-dire la cohérence entre le projet d'entreprise et le but du travail accompli quotidiennement
- l'**équité** dans les décisions de management et dans le partage des résultats
- et enfin le **respect** et la **reconnaissance** de l'engagement et du travail réalisé

👍 quels avantages ?

Pour l'entreprise :

- une plus grande productivité : les salariés les plus impliqués dans leur travail sont les plus performants
- une plus grande implication et fidélisation des salariés : ces derniers désirent rester dans l'entreprise et développer des comportements plus productifs par la formation et le perfectionnement
- un meilleur climat de travail : en améliorant les relations sociales et le dialogue dans l'entreprise (un collectif de travail soudé)

Pour les salariés :

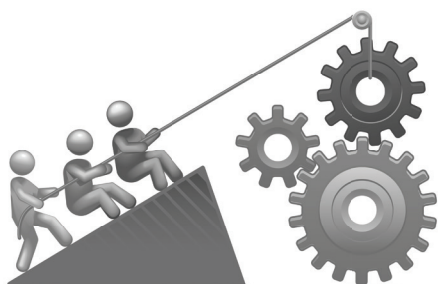
- une amélioration du bien-être au travail
- une valorisation des valeurs, des compétences mais aussi de l'engagement, des efforts et des résultats du travail
- une plus grande autonomie et responsabilisation au travail
- une plus grande cohésion de l'équipe et des relations interpersonnelles

🔧 par où commencer ?

Voici quelques leviers sur lesquels l'entreprise peut s'appuyer pour renforcer la mobilisation de ses salariés :

1. Soigner la culture d'entreprise. La culture d'entreprise est un ensemble de valeurs, de principes et de représentations partagés dans l'entreprise. Elle permet de fédérer la cohésion du groupe autour de valeurs communes, d'améliorer l'adaptation de ce groupe aux évolutions de l'environnement et de donner un sens au travail.

Cette culture peut être concrètement exprimée dans une charte, un projet d'entreprise en affirmant ce qu'est l'entreprise, ce qu'elle veut être et ce qui fonde sa stratégie, ses décisions, son mode de fonctionnement.



S'informer

2. Favoriser l'implication. L'implication décrit les attitudes des salariés vis-à-vis de leur entreprise ou de leur travail. Trois conditions peuvent permettre de favoriser l'implication des salariés dans l'entreprise :

- la cohérence de la politique générale de l'entreprise et de son organisation avec les décisions stratégiques et opérationnelles
- la réciprocité, c'est-à-dire que le salarié doit avoir le sentiment d'un juste rapport entre ce qu'il apporte à l'entreprise et ce que l'entreprise lui donne en retour (rémunération, avancement, statut, etc.)
- l'appropriation qui correspond au niveau d'identification, par le salarié, aux valeurs et objectifs de l'entreprise

3. Mettre en place un système de reconnaissance. Augmenter les salaires, mettre en place un accord d'intéressement demeurent des actions privilégiées de reconnaissance mais ce ne sont pas les seules. De multiples leviers existent et peuvent être classés en 3 catégories :

- la gestion des ressources humaines : politique de rémunération, politique de formation, parcours professionnels, etc.
- le travail : conditions et organisation du travail, missions et tâches (autonomie, responsabilités), implication dans des nouveaux projets
- les relations professionnelles et sociales : modes de management, relations de travail et dialogue social

La mise en place du système de reconnaissance s'appuie sur une participation des salariés. L'entreprise doit identifier ses besoins (autonomie souhaitée, coopération entre salariés, etc.) et les attentes des salariés (accès à plus d'autonomie, etc.). En fonction de ses possibilités, elle pourra choisir les leviers de reconnaissances adaptés et en concertation avec les salariés. Enfin, l'entreprise devra piloter la démarche : les pratiques doivent être sincères, équitables, différenciées et personnalisées car reconnaître, c'est aussi pointer les comportements déviants et recadrer, voire sanctionner.

 pour aller plus loin

www.aravis.aract.fr

Aravis est l'Agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail. Elle aide les entreprises à moderniser leur organisation en vue d'améliorer les conditions de travail et de développer leur performance, en recourant à des pratiques concertées et socialement innovantes (appui-conseil, formations, documentation et méthode).

AlpCoRe est un projet cofinancé par l'Union européenne. L'Europe s'engage en Savoie, Haute-Savoie et Région Piémont avec le Fonds européen de développement régional.

