



Le sens au travail : Comment et pour quoi ?

par Isabel Bornet



La quête de sens prend de l'ampleur aujourd'hui. La place du sens au travail n'a pas attendu la COVID pour s'imposer. Or longtemps, le travail a été considéré comme une simple nécessité économique, de plus en plus de personnes veulent que leur travail ait un sens.

Bien que le sens attribué par une personne à cette notion, il est fortement subjectif. Pourtant, il existe des stimuli communs partagés de manière implicite par l'ensemble des collaborateurs dans une organisation.



Nous pouvons également faire un distinguo entre **le sens du travail** qui se rapporte aux tâches ou aux activités dans un rôle, une fonction et **le sens au travail** qui s'applique aux relations entretenues par chacun-e dans son organisation avec son écosystème (supérieurs, collègues, partenaires, clients). Le sens pour une personne résulte d'une cohérence pour se sentir bien parce que son travail et son milieu de travail ont un sens à ses yeux.

Quête individuelle ? collective ?

Chacun-e donne du sens à son travail en se dépassant pour réaliser un travail de qualité, en entretenant des relations constructives avec ses collègues, en se donnant les moyens d'évoluer... Cependant, le sens au travail est aussi **une affaire collective**. C'est ainsi agir sur l'organisation du travail, sur les relations sociales, sur les modes de management pour mobiliser des registres fortement porteurs de sens tels que le sentiment d'utilité, la reconnaissance du travail, effectuer son travail dans de bonnes conditions.

Engager le manager à donner du sens.

Il lui revient de diffuser les valeurs de l'entreprise, d'expliquer la stratégie, de remettre les objectifs de chacun-e en perspective, d'expliquer les réorganisations à venir, de proposer des évolutions professionnelles à condition d'avoir les moyens de construire ce sens avec ses équipes au quotidien.



C'est également à tous les acteurs d'être des porteurs dans l'entreprise. Quoi de plus légitime que d'être reconnu-e par ses pairs sur la technicité du geste, l'adaptation du process et contribuer à améliorer le travail. S'aménager des temps formels et informels où se construit le sens entre pairs et dans les équipes.

Il est également nécessaire d'être en accord avec la façon dont les valeurs sont réellement mises en pratique et contribuer à les faire vivre. Le sens au travail est défini par l'action, au quotidien, dans les collaborations au travers d'expériences et d'épreuves partagées.

Le sentiment d'utilité ne peut être réduit à l'utilité sociale

Sans que le sens au travail soit réservé aux plus qualifiés et aux plus diplômés, nous pouvons :



faire un travail qui a du sens dans un milieu qui n'en a pas;

faire un travail qui n'a pas de sens dans un milieu qui en a;



idéalement, faire un travail qui a du sens dans un milieu qui en a.

Lorsqu'un collaborateur considère que son travail n'a pas de sens, son bien-être psychologique est menacé. Il développe un sentiment d'aliénation (état de vide, d'apathie et d'ennui), ainsi qu'un sentiment d'inauthenticité, de dissonance émotionnelle et d'impuissance. Cet état anxieux n'est pas nécessairement pathologique. Afin de préserver la santé mentale de tous, il est important que le travail et le milieu de travail aient du sens.

Le sens au travail : une compétence ?

Les objectifs d'une entreprise s'atteignent avec l'implication de ses collaborateurs. Il est donc important d'adapter sa gestion de ses richesses humaines par une approche centrée sur l'humain et surtout revoir son modèle d'évaluation de la performance des équipes.

Avez-vous identifié le sens dans votre poste actuel ?



Approfondir

Porteuse et Porteur
de sens

Comment décliner la vision et les valeurs au quotidien ?



La vision et les valeurs dans une culture d'entreprise permettent de créer du sens. Ce socle doit être connu de tous et compris par tous. En période incertaine, l'organisation perd de vue parfois ses ambitions et sa vision. Le manager porteur de sens sait créer et co-élaborer avec ses collaborateurs une vision partagée et tout donnant

la direction. Il est à l'écoute des signaux faibles et des émergences que lui signalent ses collaborateurs pour adapter avec eux en permanence la vision.

Quelques actions du porteur de sens au quotidien :

- 1 Sonder son environnement (interne & externe).
- 2 Tester de nouvelles solutions.
- 3 Acquérir de nouvelles compétences.
- 4 Repousser ses limites.
- 5 Se rapprocher des autres pour trouver les meilleures expertises.
- 6 Encourager et développer le réseautage.

Pratiquer la communication sur les engagements éthiques et responsables de son entreprise ne convainquent pas toujours. Les entreprises doivent donc s'assurer que les lettres « R-S-E » parlent aux collaborateurs et qu'ils ont réellement conscience des initiatives engagées. Cette crise du sens arrive à point. Elle peut aider les entreprises à réfléchir en profondeur sur la marque qu'elles veulent imprimer sur le monde et l'empreinte qu'elles veulent y laisser durablement.



Découvrir

Santé mentale au
travail : prévention



Un levier de la marque employeur

Actuellement, les tensions sur le marché de l'emploi sont importantes. Les entreprises ont du mal à recruter et les pénuries de collaborateurs touchent de nombreux secteurs. Depuis la crise de la COVID-19, les collaborateurs attendent de plus en plus que les entreprises prennent soin de leur bien-être et de leur santé physique comme mentale.

L'étude d'Empreinte Humaine constate que plus l'état de santé mentale est affecté, plus le rapport au travail est impacté. 70% des personnes « recherchent plus de sens dans leur travail. Il y a deux fois plus de détresse psychologique et 50% des personnes déclarent qu'avoir été affecté psychologiquement a fait changer leur rapport au travail. Pour 60% des personnes, le travail a pris moins d'importance dans leur vie, et leur santé psychologique a pris une place plus importante dans leur travail, surtout que la charge de travail a augmenté. En cette période de « démission silencieuse », 50% des personnes se reconnaissent dans le « quiet quitting ».

Dans la même étude, les raisons de la non prise en considération des attentes s'expliquent par :

- un manque d'intérêt des managers de proximité ;
- un manque d'intérêt de la direction générale ;
- un « manque de contraintes légales pour obliger » les employeurs à protéger la santé mentale des salariés ;
- un manque de connaissance sur les bonnes actions à mener ;
- la surcharge de travail des managers.

Pourtant, la loi santé du 31 mars 2022 renforce le périmètre d'action des services de santé au travail. Voici un programme de prévention construit en étapes :

- 1 Parrainer le programme de prévention par la direction générale et le porter en interne.
- 2 Réfléchir aux grands objectifs du programme avec le sens général et de la cohérence.
- 3 Identifier les publics pour chacune des actions proposées avec des messages sur mesure pour faire adhérer.
- 4 Engager le management dans cette démarche avec une stratégie dédiée pour faire adhérer les équipes au service proposé.
- 5 Communiquer sur le programme.



Manager : Astuces

Prendre soin de soi

Devant les défis pour les managers de proximité, il est nécessaire d'observer quelques pistes d'action pour réduire stress et tensions.

- Faire des pauses régulières, même courtes. Pour s'étirer, boire un thé, écouter de la musique, sortir marcher ou faire un tour de vélo.

- Eviter le stress inutile :



- apprendre à dire « non »
- classer ses tâches et responsabilités en deux catégories, urgentes et non urgentes
- reconnaître ses limites et en accepter de ne pas pouvoir tout faire
- décomposer les tâches insurmontables en plusieurs petits objectifs successifs

- Demander de l'aide et laisser les autres vous aider

- Porter votre attention sur les réussites dans votre travail

- Se sentir à l'aise pour dire « Je ne sais pas »

- Penser à la manière de rendre service à vos collègues.

- Mieux gérer les conflits avec vos collègues :

- Discuter des faits entourant le conflit avec une personne de confiance. Elle pourra vous donner une autre opinion et aider à ajuster votre perception de la situation.
- S'asseoir en privé avec votre collègue, sans blâmer ou d'humilier l'autre pour se concentrer sur la solution : quel changement est à apporter dans votre relation ?
- Trop dans le ressenti ? Demander à une autre personne de confiance pour tous les deux de vous aider à le faire.



Féliciter

Nous partageons les dernières newsletters et articles réalisés par nos bénévoles au service de la communauté des diplômés et des étudiants.

THANK YOU

Service Carrières#23

IMAGINER, AGIR, EXCELLER
DANS SA CARRIÈRE

Ce mois-ci, le management de transition ou un webinar "Les 6 étapes clés pour donner un nouveau souffle à sa carrière".

Club IAElles- les IAE au féminin #16

IMPLIQUER, ACTIVER, ENGAGER
DANS L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Ce mois-ci, 8 mars, Journée internationale des Droits des Femmes, bilan de l'année écoulée.

La santé physique et morale se conçoit dans l'action et la prévention.

Kheira Chakor



Suivez-nous !