

Luc Boyer

Directeur de Recherches

Comment obtenir l'engagement des salariés en 2013 ?

A part quelques Organisations (structures administratives ou territoriales...) dans lesquelles les salariés ont beaucoup moins la notion de risque professionnel, depuis quelques années dans les Entreprises, le concept même de lien à l'entreprise , la confiance à long terme , la sécurité sociale dans le travail... se sont profondément dégradés.

Les raisons sont connues et multiples : vulnérabilité des structures, forte mutation rapide des métiers, environnement instable... Ce courttermisme voulue ou subie freine ou empêche les Responsables à prendre des engagements sur le long terme (quand ils le font quand même, le réveil est souvent brutal)

Dans ce contexte, on comprend que sans méthodes ou effort particuliers, il sera très difficile d'obtenir un engagement des salariés, l'incertitude ou le risque leur étant difficilement supportables.

Il n'y a pas de solution miracle.

Si l'engagement à long terme par rapport à une Organisation, perçue souvent comme lointaine, est relativement utopique, il reste à l'organisation à utiliser -autant que faire se peut –d'autres voies pour mobiliser les énergies. Dans cette courte note de réflexion, nous nous bornerons à en lister quelques unes :

- favoriser la création d'une communauté d'entreprise qui rendra les liens plus solides entre le personnel ; cela passe par des activités plus ou moins autogérées**
- développer le management de –ou par – projet ou un groupe de salariés se retrouvent sur un objectif, certes limité, mais auquel il peut s'identifier.**

- dégager et accentuer l'identification pour un maximum de personnel à un métier qui lui reconnaitra une forme de dignité spécifique
- la formation professionnelle peut utilement amplifier ce rôle du métier ; la maîtrise de compétences nouvelles va dans le même sens
- la RSE, dans la mesure où elle ouvre le champ des responsabilités peut conforter la position du salarié dans l'entreprise
- être très attentif à l'application de règles de rémunération équitables : ce point est d'une extrême importance en période difficile
- individualiser l'accompagnement (le mot à la mode est le coaching) des salariés en utilisant toutes les possibilités d'orientation et progression
- s'efforcer de mettre en valeur et d'appliquer le concept de pacte ou de contrat sur des objectifs de court ou moyen terme

-.....

On l'a compris : notre position dans le contexte difficile de beaucoup d'entreprise n'est pas pour obtenir l'engagement des salariés de jouer sur une communication intense ou sur des plans de long terme peu crédibles mais par des gestes au quotidien renforcer les liens dans la communauté de l'Entreprise.