



Le Guide du plaisir au travail

**Le plaisir au travail :
la solution pour tous vos défis RH !**

**Mettez-vous facilement à l'œuvre grâce
à nos conseils et nos check-lists**



tempo team

Qu'est-ce que le plaisir au travail ?

Spoiler : c'est bien plus que faire la fête et lancer des confettis !



Bonne question ! Si on vous dit plaisir au travail, vous pensez à une méga fête annuelle ou un réfectoire confortable ? La Professeure Anja Van den Broeck explique que bien que ces éléments soient amusants, le plaisir au travail va bien au-delà de ça.

Selon notre enquête, voici les 3 ingrédients fondamentaux du plaisir au travail : un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, un contenu de fonction captivant et de la place pour le développement personnel. Mélangez le tout et vous obtenez le parfait cocktail du **plaisir au travail**.

Nous vous expliquons ci-dessous en quoi consistent exactement ces ingrédients. Ces ingrédients sont présents au sein de votre entreprise ? Alors vos collaborateurs éprouveront du plaisir au travail ! Mettez donc sur cette recette !

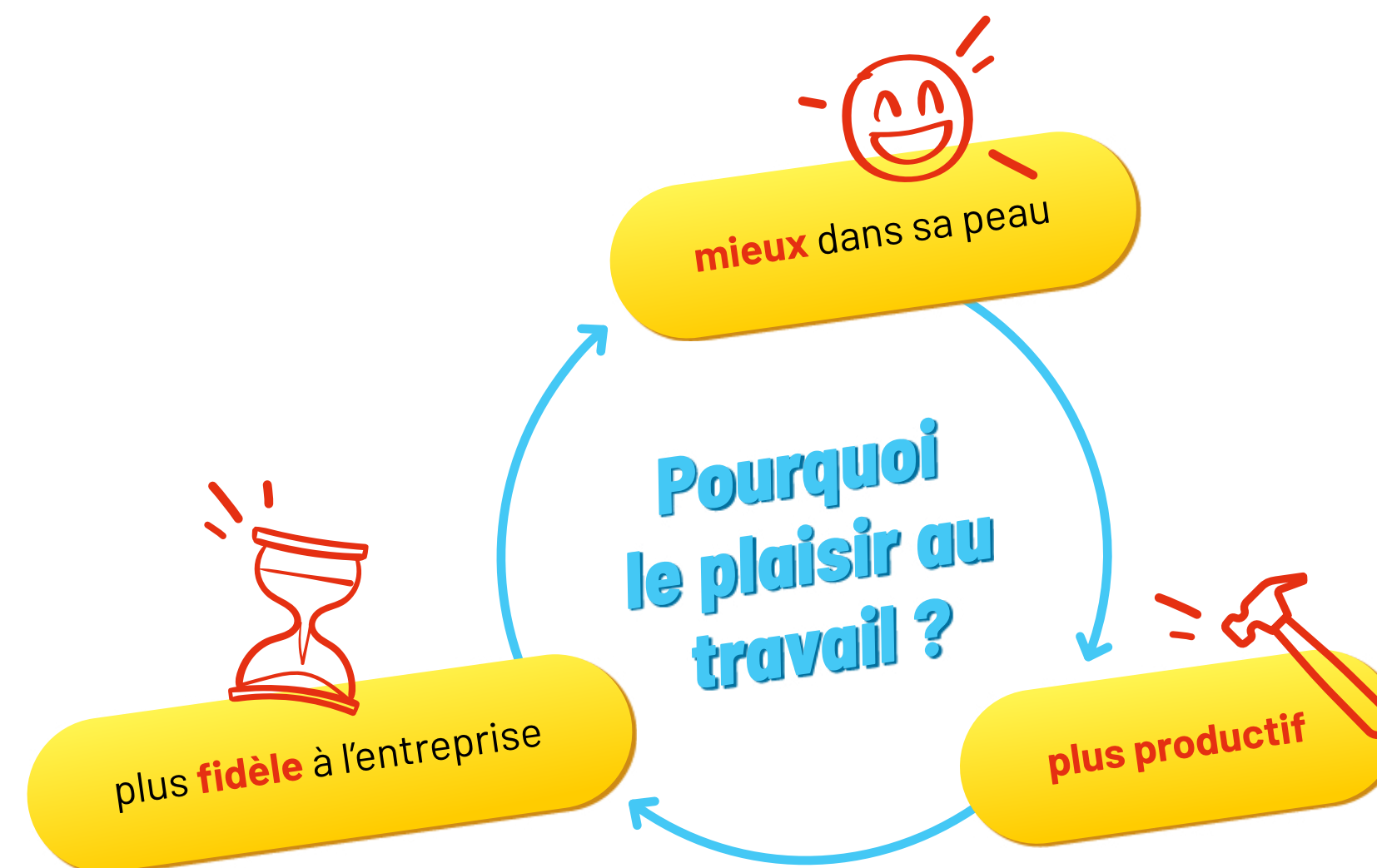


Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : c'est essentiel, mais ce n'est pas tout ! Travailler en autonomie, dans une équipe diversifiée en pouvant être soi-même : voilà qui contribue au plaisir au travail.

Contenu : un travail varié, qui a du sens. Le personnel veut de la variation et des défis dans les tâches quotidiennes et aussi créer des liens entre collègues. Il est donc essentiel d'avoir un(e) manager investi(e).

Développement : c'est essentiel, car le personnel souhaite apprendre de nouvelles choses. Comment ? Votre reconnaissance joue un rôle essentiel.

Pourquoi le plaisir au travail ?



Inutile de vous dire qu'il y a pénurie sur le marché du travail. Sur quoi faut-il miser de nos jours ? Comment se démarquer et attirer ces chercheurs d'emploi talentueux dans votre entreprise ? Et comment réduire le roulement de votre personnel ? En ce qui nous concerne, il n'y a qu'une seule réponse à tous ces défis : **le plaisir au travail !**

Alors, mettez le plaisir au travail tout en haut de vos priorités RH ! En effet, le plaisir au travail permet à votre personnel d'être :

- mieux dans sa peau (même au travail)
- plus productif
- et plus fidèle à votre entreprise

Le plaisir au travail a un impact positif sur le recrutement et la rétention. Dans notre enquête, nous avons constaté que les travailleurs/euses qui éprouvent moins de plaisir au travail ont plus souvent tendance à chercher un nouveau job. [Et pouvoir connecter votre personnel à votre entreprise est essentiel sur un marché du travail tendu.](#)

Comment le savons-nous ? Grâce à notre enquête annuelle à **grande échelle sur le plaisir au travail**, réalisée en collaboration avec la professeure Anja Van den Broeck de la KULeuven. Découvrez- en les premiers résultats dans ce guide !

Quel est le bénéfice du plaisir au travail (pour votre personnel) ?

4 raisons pour lesquelles le plaisir au travail fonctionne

Aller travailler chaque jour avec plaisir ? Cela présente de nombreux avantages pour votre personnel et votre entreprise.



1

Vos collaborateurs se sentent bien dans leur peau au travail

- Ils/elles peuvent **être** davantage **eux-mêmes/elles-mêmes**. C'est également bénéfique pour **la diversité et l'inclusion** dans vos équipes.
- Ils/elles **sont moins souvent malades ou absent.es**.
- Ils/elles éprouvent **moins de stress et ont moins de risques de burn-out**.

2

Vos collaborateurs sont plus productifs

- Notre enquête démontre que plus le plaisir au travail est élevé, plus la productivité est automatiquement élevée.

3

Vos collaborateurs sont plus impliqués

- Et c'est **contagieux** : les managers impliqués obtiennent en retour un personnel impliqué.
- D'où vient cette motivation ? En majeure partie, **d'un travail au contenu intéressant et/ou qui fait sens**. En effet, selon notre enquête, ces aspects sont plus importants que la réussite financière ou une fonction prestigieuse.

4

Vos collaborateurs restent travailler chez vous plus longtemps

- Sur les personnes hyper motivées, seuls **24 %** sont ouvertes à un nouveau job (contre 47 % chez les moins motivées).

Sans oublier : les collaborateurs qui éprouvent beaucoup de plaisir au travail rayonnent. Les talents potentiels vous verront donc comme un employeur attrayant et votre entreprise sera mieux armée dans la guerre des talents.



Ce cocktail se composera de manière légèrement différente pour chaque membre du personnel

La quantité de chaque ingrédient peut varier, mais une chose est sûre : le cocktail n'est vraiment parfait que lorsque tous les ingrédients y sont.

C'est à vous de veiller à ce que les trois soient présents.

Comment ? Lisez vite nos conseils



tempo team

Équilibre

Pourquoi le personnel reste-t-il dans une entreprise ? Parmi le top 3 des motifs, on trouve un bon équilibre vie privée-vie professionnelle. Conjuguer travail et vie privée ? Pas si évident. Cela demande de la flexibilité, de la part des travailleurs et de l'employeur. Mais le jeu en vaut la chandelle, car, selon notre enquête, un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle a un impact direct sur le plaisir au travail.

Les avantages d'un bon équilibre vie privée-vie professionnelle ?

- Les membres de votre personnel se sentent bien
- Ils/elles éprouvent moins de stress (« Ouf 😊 suis arrivé à la crèche avant 18 heures ! »)
- Ils/elles font preuve de plus de créativité et leurs résultats sont bien meilleurs
- Conséquence : ils/elles sont moins enclins à changer d'employeur (« Je suis bien ici, car mon employeur se préoccupe de moi ».)

4 conseils pour aider les membres de votre personnel à atteindre un bon équilibre

1

Parlez avec eux/elles

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est-il bon ? La seule manière de le savoir est d'en discuter. Et pas uniquement pendant l'entretien d'évaluation annuel. [Dans une culture du feedback, les membres du personnel peuvent à tout moment vous parler de leurs préoccupations.](#) De quoi savoir immédiatement si quelque chose ne va pas. Travailler de manière un peu plus flexible ou mieux délimiter la frontière entre vie privée et vie professionnelle ? Instaurer des horaires flexibles ? **Cherchez ensemble des solutions qui conviennent tant à votre personnel qu'à vous.**

2

Permettez la flexibilité

Demandez aux membres de votre personnel où, quand et comment ils/elles souhaitent travailler ? **De quoi leur permettre d'harmoniser plus facilement leur travail et leur vie privée.** En ce qui concerne le plaisir au travail, l'implication et la motivation de vos équipes, le fait de leur donner plus d'autonomie s'avère bénéfique. Faut-il pour autant les laisser faire à leur guise ? Bien sûr que non, l'autogestion concertée peut être la meilleure option. Votre rôle en tant que manager ? [Découvrez-en plus dans cet article.](#)

3

Montrez le bon exemple

Il vous arrive d'envoyer des messages aux membres de votre personnel en dehors des heures de travail ? Mettez-vous d'accord. Convenez, par exemple, que vous n'attendez pas de réponse ni d'action de leur part en dehors des heures. Si vous montrez le bon exemple, vous les encouragerez à veiller à un bon équilibre vie professionnelle-vie privée.

4

Visez des solutions pratiques

Qu'est-ce qui facilite la combinaison entre vie professionnelle et vie privée pour votre personnel ? Ici aussi, discutez-en avec lui. Un service de repassage ? Partager les frais d'un abonnement à la salle de sport après le travail ? Des petits avantages que vous pouvez ajouter au package salarial de votre personnel.

Contenu

Au total, 24 % des travailleurs trouvent que leur travail est monotone et manque de variété. Note-t-on une différence entre ouvriers et employés ? Pas du tout selon notre enquête. Les ouvriers déclarent plus souvent avoir un travail facile, mais sans pour autant s'ennuyer davantage que les employés. De même, ils ne sont pas plus nombreux à trouver leur travail monotone.



Monotonie et manque de variété : voilà qui est peu réjouissant. En effet, **un travail qui a du sens et qui offre des tâches intéressantes et suffisamment variées encourage les membres de votre personnel à se lever chaque matin et à aller travailler avec plaisir et entrain**. Si le contenu de la fonction n'est pas intéressant, il y a de fortes chances qu'ils/elles cherchent un autre job stimulant. Quel dommage en ces temps de pénurie sur le marché du travail !

« Ce que tu fais a de l'importance ! »

Un travail utile, c'est important ! Un travail qui a du sens est une chose essentielle, pour tout le monde. Plongeons dans notre enquête : les personnes qui accordent une très grande importance à un travail avec du sens attribuent un score de 9, voire plus, au plaisir au travail. Et celles qui attribuent un score de 9, voire plus, à leur plaisir au travail disent accorder une grande importance à un travail qui a du sens. Mais c'est quoi au juste « un travail qui a du sens » ? On ne parle pas ici de responsabilité sociale des entreprises, mais de la signification du travail en soi. **Expliquez donc aux membres de votre personnel en quoi leur travail est important, au sein de l'entreprise et au-delà.**

Booster le plaisir au travail : que pouvez-vous faire de plus ?

- **Augmenter la connexion**

Une bonne collaboration entre collègues peut faire des miracles sur le plaisir au travail de votre personnel. Et cela commence dès l'onboarding. N'oubliez évidemment pas le personnel temporaire, comme les intérimaires. Le fait de créer des liens avec votre personnel contribue également au plaisir au travail.

- **Autoriser l'autonomie**

Dans la mesure du possible, laissez vos équipes faire leurs propres choix sur l'organisation du travail.

- **Miser sur les compétences**

Aussi simples soient leurs tâches, veillez tout de même à ce que vos équipes soient motivées par de nouvelles choses à faire. Par exemple, un opérateur/une opératrice en production peut apprendre à travailler sur une ligne de production plus complexe. Ou encore, donnez à un préparateur/une préparatrice de commandes l'occasion de s'initier au nouveau système de préparation vocale.

Plus d'autonomie au travail :



check, check, check!

- ✓ Les membres de mon personnel **peuvent participer à la réflexion** sur les objectifs de l'entreprise et la manière d'y contribuer.
- ✓ Les membres de mon personnel **déterminent eux-mêmes** quand et dans quel ordre ils/elles souhaitent effectuer leurs tâches (si c'est possible).
- ✓ Les membres de mon personnel **proposent des adaptations** : une nouvelle manière de travailler, d'autres outils, une autre organisation du travail,...
- ✓ Les membres de mon personnel **repoussent leurs limites**. En suivant une formation, en collaborant sur un projet, en suivant ce qui se fait dans le secteur,...
- ✓ Les membres de mon personnel ont **plus de responsabilités**. Par exemple : diriger une réunion d'équipe, fermer le magasin, faire la caisse,...

Développement

Nous voici arrivés au troisième ingrédient : le développement. **Les membres du personnel qui peuvent exploiter pleinement leurs compétences pour leur travail et s'améliorer dans ce domaine sont plus productifs.**

Et bien évidemment, ils/elles sont aussi plus motivés.es. De plus, il est essentiel qu'ils/elles puissent s'épanouir sur le plan personnel. Autres éléments qui boostent le plaisir au travail et qui sont directement liés au développement : la reconnaissance et la valorisation. Comme le montre notre enquête, les compliments augmentent la collégialité et la qualité du travail. Bien vu !



Le développement par l'apprentissage : 3 constats

- Les possibilités de formation formelle, comme les cours et les formations, ne constituent pas un facteur décisif dans le choix d'un employeur.
- Mais les travailleurs veulent apprendre de nouvelles choses et développer leurs compétences. S'ils en ont la possibilité, ils accorderont, en moyenne, un score plus élevé au plaisir au travail.
- Donc : les possibilités de formation sont déterminantes dans le choix de rester dans une entreprise. Rétention, bonjour !

3 conseils pour encourager une culture du développement

- 1 Reconnaître les talents de vos équipes :** leadership, organisation, potentiel créatif,... Donnez-leur les outils nécessaires pour développer leurs talents.

- 2 Laisser une nouvelle recrue côtoyer un.e collègue plus expérimenté.e.** De quoi exploiter pleinement les talents et l'expertise des collègues avec plus d'ancienneté. Vous leur donnez également la chance de continuer à se développer, de faire preuve de résilience et de faire un travail utile. Selon notre enquête, les entreprises n'exploitent pas encore assez cette possibilité. Seuls 20 % des travailleurs plus expérimentés ont l'occasion de parrainer leurs nouveaux collègues.

- 3 Intégrer un feedback structurel.** Ne vous limitez pas à un feedback une fois par an, lors de l'entretien d'évaluation et misez sur le feedback continu. Il est important que les membres de votre personnel puissent s'exprimer à tout moment sur leurs objectifs, leurs attentes et leur développement. Sans ce genre d'entretiens, il leur sera impossible de se développer.

L'importance de la reconnaissance au travail

« Bonjour Dan, tu as vraiment assuré lors de la réunion de ce matin ! » [La reconnaissance de vos travailleurs les fera grandir.](#) Et oui, **tout le monde aime avoir de la reconnaissance au travail.** Vos collaborateurs veulent être vus et écoutés. De quoi booster leur plaisir au travail et leur motivation.

Selon notre enquête, 8 personnes sur 10 reçoivent des compliments de la part de leurs collègues. Super ! Mais le manager peut faire un effort supplémentaire à cet égard. Au total, 28 % des personnes interrogées n'ont malheureusement jamais reçu de compliment de la part de leur « chef ». Notre conseil : intégrez les compliments dans votre feedback. Vous vous dites : « Je fais des compliments pourtant ? » Renseignez-vous davantage, [car la manière dont vous les faites est importante.](#) Il ne suffit donc pas de les sortir de votre manche.

Check-list : des compliments impactants ?



J'adresse mon compliment à **une seule personne.**



J'appelle cette personne par son **nom.**



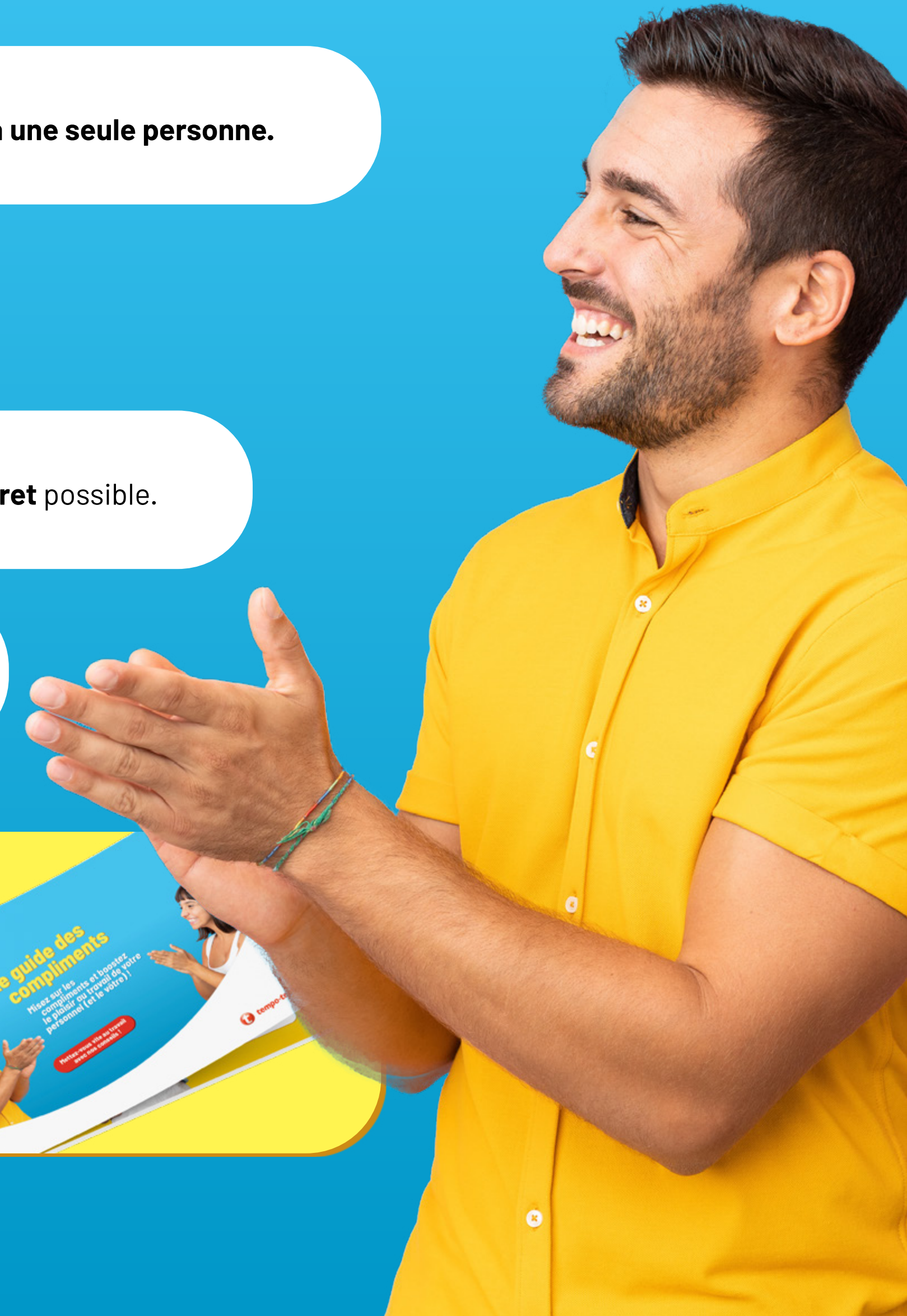
Je suis le plus **concret** possible.



Je fais **régulièrement** des compliments.

"8 personnes sur 10 reçoivent des compliments de la part de leurs collègues"

Téléchargez le Guide des Compliments ici



Plus il y a de plaisir au travail, mieux c'est !

Vous avez déniché quelques bons tuyaux ? Alors à vous de jouer : **lancez-vous dans le cocktail du plaisir au travail** et faites en sorte que vos collaborateurs et votre entreprise s'épanouissent. Même en période de pénurie sur le marché du travail.

Retenez :

Équilibre, Contenu et Développement

Vous aurez ainsi :

- plus de bien-être et moins d'absentéisme
- une plus grande productivité
- de meilleurs résultats
- une image positive en tant qu'employeur
- une meilleure rétention

Alors ? Satisfait(e) ? Nous aussi !



Équilibre

Contenu

Développement

**Aller encore plus loin dans
le plaisir au travail**

**et pouvoir connecter et
garder votre personnel
dans la guerre des talents ?**



Plus d'inspiration ?



BLOG

Lisez HR News sur
www.tempo-team.be/fr/entreprises/hr-news/

Suivez-nous sur

Tempo-Team Belgium



www.tempo-team.be



tempo team