



LE SENS DU TRAVAIL, ENJEU MAJEUR DE FIDÉLISATION DES SALARIÉS

Rallieront-ils bientôt la majorité des suffrages ? Selon le sondage Opinionway réalisé en mai auprès de plus de 1 000 salariés pour l'Anact, publié à l'occasion de la Semaine pour la qualité de vie au travail, ils sont déjà quatre actifs sur dix à envisager de changer d'emploi pour un travail qui aurait plus de sens dans les deux ans à venir. Cette proportion est encore plus importante parmi les jeunes actifs, mais aussi les femmes et ceux occupant des fonctions de management. À l'heure où des pénuries de main-d'œuvre se font sentir dans beaucoup de secteurs, renchérissant d'autant le coût des recrutements, cet indicateur mérite une attention particulière de la part des responsables des ressources humaines. Faut-il déjà sonner le tocsin ? Le sondage apporte une réponse plus nuancée au degré d'urgence de la situation. Il indique en effet que huit actifs sur dix estiment aujourd'hui que leur travail a du sens, cette proportion étant cependant nuancée entre ceux qui partagent "tout à fait" cette affirmation (39 %) et les autres, qui s'estiment "plutôt d'accord".

Le sondage relève toutefois que 20 % des salariés se posent plus de questions qu'avant la crise sanitaire sur le sens de leur travail, un taux cependant plus élevé parmi les jeunes actifs, en particulier ceux du secteur public et ceux occupant des fonctions de management. Quels facteurs contribuent à donner du sens au travail ? Pour les salariés, trois dimensions priment : le sentiment de l'utilité d'un métier (se sentir utile à la société, à la population ou... à l'entreprise) ; la concordance entre valeurs personnelles et professionnelles ; enfin la capacité du poste occupé à contribuer au développement de la personne (possibilité de s'exprimer au travail, d'apprendre, de progresser et d'évoluer professionnellement).

Autre enseignement clé du sondage : l'écart s'accroît entre ce que les salariés attendent d'un travail "qui a du sens" et leur activité actuelle. Ils regrettent en particulier l'insuffisance de leur rémunération (34 %) et un manque de reconnaissance (32 %). Ils sont presque aussi nombreux à souhaiter pouvoir davantage s'épanouir et progresser dans leur carrière (31 %), à aspirer à des pratiques managériales plus en accord avec leurs valeurs (32 %). Près d'un quart d'entre eux (24 %) voudraient travailler dans de meilleures conditions. Enfin, plus d'un tiers (36 %) souhaitent que leur activité puisse avoir un impact positif en matière d'écologie.

Auteur

● GILMAR SEQUEIRA MARTINS

[HTTPS://WWW.INFO-SOCIALRH.FR/FONCTION-RH/MANAGEMENT-RH/LE-SENS-DU-TRAVAIL-ENJEU-MAJEUR-DE-FIDELISATION-DES-SALARIES-700129.PHP](https://www.info-socialrh.fr/fonction-rh/management-rh/le-sens-du-travail-enjeu-majeur-de-fidelisation-des-salaries-700129.php)