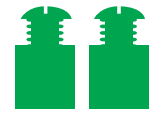


## Développer l'implication des salariés

**L'objectif :** Nous proposons des conseils pour agir sur l'implication des salariés articulés autour de trois axes : le management  
la gestion des Ressources Humaines  
la communication interne



### Management

#### **Créer et maintenir des relations de proximité entre l'encadrement et les collaborateurs**

- Au quotidien : échanges informels autour d'un café ou un visio en équipe, échanges réguliers entre managers et collaborateurs, etc.
- Lors d'évènements dédiés qui deviennent des moments "à part" (un barbecue, un évènement sportif) pour tous les acteurs de l'entreprise, quelle que soit leur position dans l'organigramme

#### **Partager des informations sur l'entreprise, l'actualité, les orientations prises, les difficultés... Faire preuve de transparence**

##### **Donner des signes de reconnaissance**

- Féliciter dans les réussites
- Encourager à persévérer et aider à comprendre dans les échecs

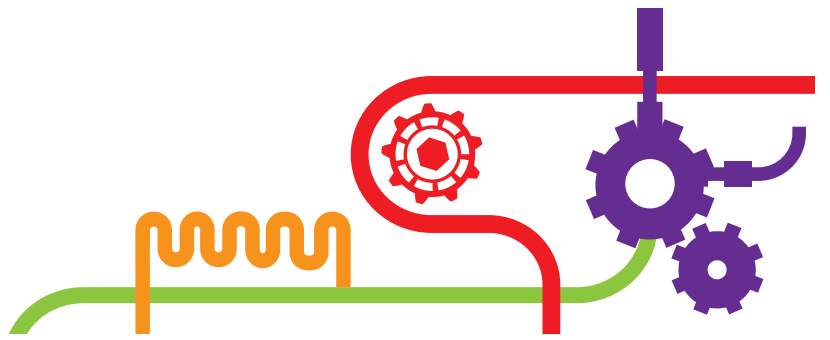
##### **Valoriser les comportements qu'on souhaite encourager**

#### **Ouvrir des espaces où les collaborateurs peuvent s'investir et dialoguer sur le fonctionnement de l'entreprise**

- Boîtes à idées, fiches de suggestion...
- Réunions récurrentes pour partager les informations, chercher des solutions collectivement, journées au vert annuelles pour resserrer les liens...
- Mettre en place des mesures correctives quand des dysfonctionnements sont identifiés

##### **Utiliser le management visuel**

- Mobiliser les collaborateurs autour d'objectifs communs
- Leur permettre de savoir où ils en sont
- Leur permettre de comprendre le sens de leur contribution



## Développer l'implication des salariés

### Ressources humaines

**Organiser les dispositifs d'entretiens qui sont de bonnes occasions pour dialoguer, faire le point sur sa situation, évoquer des projets personnels...**

- Entretiens annuels, entretiens professionnels
- Entretiens d'évaluation
- Entretiens de 2e partie de carrière

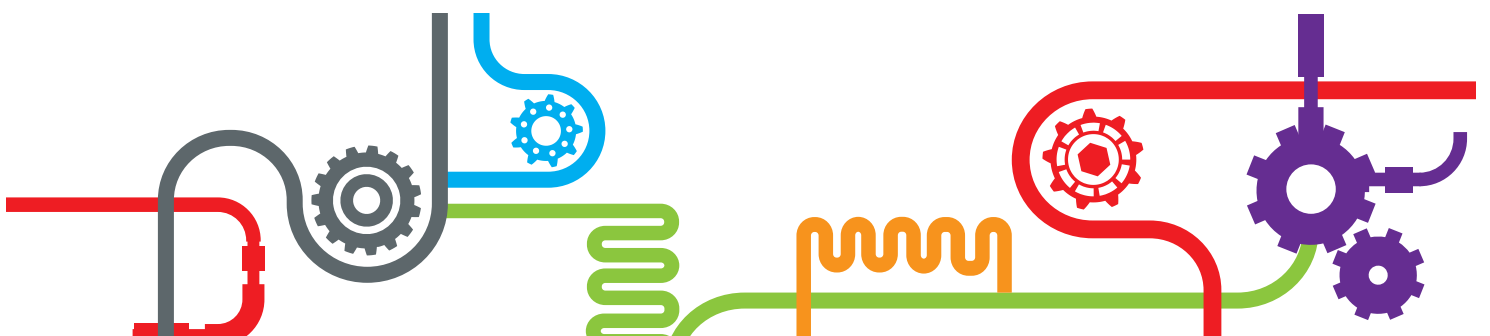
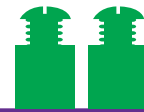
**Mettre en place des système de reconnaissance financière**

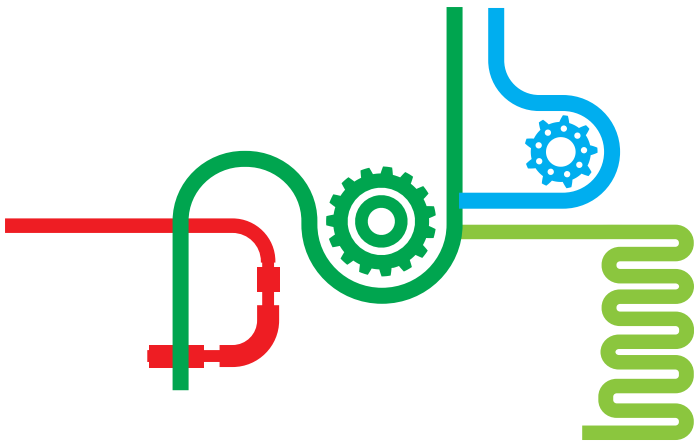
- Primes liées au résultat
- Augmentations liées au développement des compétences

**Créer des liens de proximité entre le service RH et les collaborateurs**

- Permanences sur les lieux de production
- Visites régulières dans les services

**Mettre en place une démarche QVT**





## Communication interne

### Développer le sentiment d'appartenance à l'entreprise

- Communiquer sur les engagements de l'entreprise en faveur de projets dont les salariés peuvent être fiers (œuvres caritatives par exemple)
- Proposer des objets et vêtements floqués aux couleurs de l'entreprise
- Organiser des visites et journées portes ouvertes pour les familles des collaborateurs

### Prévoir des "récompenses" sur des projets précis (concours internes, dépassements d'indicateurs)

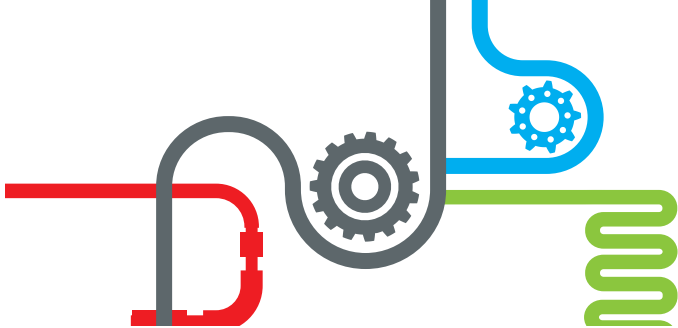
### Donner une image positive et moderne de l'entreprise en sortant des sentiers battus

- Organiser des événements spéciaux, sortant du quotidien (représentations théâtrales, concerts, projection de films, barbecue)
- Utiliser l'humour dans les supports de communication
- Mobiliser les salariés sur l'écologie et l'amélioration du bilan carbone (indemnités kilométriques multipliées par le nombre de covoitureurs, places de parking plus proches pour les véhicules de covoiturage, marquage gratuit des vélos, prise en charge de la révision annuelle des vélos, etc.)

### Mobiliser l'ensemble des collaborateurs autour de grands projets, continus ou ponctuels, servant de chapeau pour la communication interne

- Exemple de Tarifold dont le projet continu repose sur le développement durable qui sert de lien entre les démarches d'économie d'énergie, d'amélioration des conditions de travail, de réduction des déchets, de performance économique...





### Les incontournables

**Le portage politique** : comme dans toutes les démarches managériales, il faut une locomotive qui impulse le mouvement global et qui emmène tout le monde avec elle. De ce point de vue, il est indispensable que la direction de l'entreprise soit porteuse de la dynamique et que sa volonté de développer l'implication de tous soit connue de tous les acteurs de l'entreprise.

**L'exemplarité** : dans la continuité du point précédent, le discours n'est pas suffisant : les actes de toute la ligne managériale devront confirmer cette volonté. Cela implique un comportement clair et exemplaire de chaque manager par rapport à sa propre implication dans l'entreprise et à sa volonté de vouloir et permettre l'implication de ses collaborateurs directs.

### Les plus

**L'entreprise comme lieu de vie** : un autre levier consiste à penser et présenter l'entreprise comme lieu de vie, ce qui est assez cohérent au regard du temps que chacun y passe. Proposition d'activités extra-professionnelle, conciergerie d'entreprise, concours internes pourront faire partie des actions à développer.

**L'entreprise comme lieu d'engagement** : assez largement répandu au Etats-Unis, une idée stimulante pour les salariés est de leur proposer de les détacher pendant un temps donné, ponctuel ou régulier, afin de leur permettre de s'engager dans des œuvres caritatives. En plus de l'attrait pour les salariés intéressés par un tel engagement, l'entreprise peut également y trouver un intérêt si cet engagement est en phase avec les valeurs de l'entreprise ; et si la thématique s'y prête, cela peut même permettre aux salariés concernés de mieux comprendre le client final de l'entreprise.

### Les points de vigilance

**Le timing après les «chocs»** : l'implication des salariés après des moments douloureux dans l'histoire de l'entreprise (un PSE par exemple) est particulièrement importante, comme baromètre pour en évaluer l'impact, comme cap pour aller de l'avant. Une attention particulière sera donnée au timing des actions menées afin de laisser chacun faire le travail de deuil nécessaire et de ne pas donner l'impression de vouloir recoller trop rapidement les morceaux à peu de frais et d'éviter l'effet « sparadrap sur une jambe de bois ».