



**HR**  
NEUCHÂTEL  
Une association de  
professionnels en  
Ressources Humaines

# Pratiques porteuses de sens au travail

## Une nouvelle perspective

Olivia Guscelli Ngabonziza & Caroline Greutert  
[oguscelli@gmail.com](mailto:oguscelli@gmail.com) et [caroline.greutert@yahoo.fr](mailto:caroline.greutert@yahoo.fr)

## RTS - Spécimen - une approche holistique du travail



Sophia de Meyer

<https://www.rts.ch/play/tv/specimen/video/une-approche-holistique-de-la-vie-au-travail?urn=urn:rts:video:8522384>



Samuel Bendahan



Guy Suchet



Estelle M. Morin

## L'utilité du travail

*Vous faites des tâches qui ont un réel impact sur la vie de l'organisation*

## La rectitude morale

*Vous travaillez dans un environnement qui respecte les valeurs humaines, la justice et la dignité*

## Les occasions d'apprentissage et de développement

*Mon travail a un sens, qui me permet de me réaliser à travers mes apprentissages*

## L'autonomie

*Dans mon périmètre d'action défini je suis libre d'agir*

## La qualité des relations avec le management

*Ma responsable exprime clairement ses attentes, me soutient et m'écoute*

## La qualité des relations avec l'équipe

*Avoir une bonne cohésion d'équipe*

# Les pratiques liées aux RH



La gestion de carrière



L'environnement du travail



L'organisation du travail

# Les pratiques liées au Leadership



John Antonakis

## Idéal d'attribution

Les perceptions ressenties face à leur leader

## Influence idéale comportement

Le. La leadeur motive par ses comportements et ses attitudes

## Stimulation intellectuelle

Délégation des responsabilités et du pouvoir, empowerment

## Considération individuelle

Démonstration de respect et intérêts, de la valorisation de son travail

## Motivation inspirationnelle

Incarnation d'une vision, leader charismatique

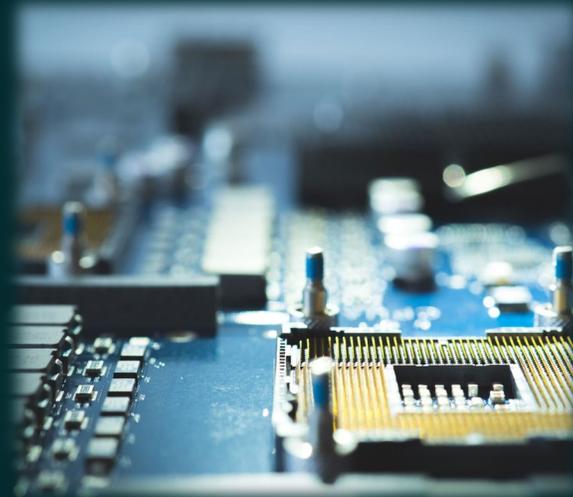
# 19

pratiques sont corrélées, positivement et significativement, à la perception du sens trouvé au travail?



# Méthodologie

# 450



Congrès **HR** Sections Romandes



## Liste des pratiques porteuses de sens

- L'accès à l'information
- La justice organisationnelle
- Les intérêts organisationnels du leader
- Le feed-back
- Les intérêts pour les problèmes individuels
- La communication des objectifs de l'organisation
- La consultation des collaboratrices et collaborateurs
- L'exemplarité du leader
- Le partage des valeurs
- L'ergonomie
- Le partage de la vision optimiste
- La gestion des compétences
- Le mentorat
- Les horaires flexibles
- La formation
- Le partage des informations sur la performance





Justice organisationnelle



L'accès à l'information



Communication de la vision

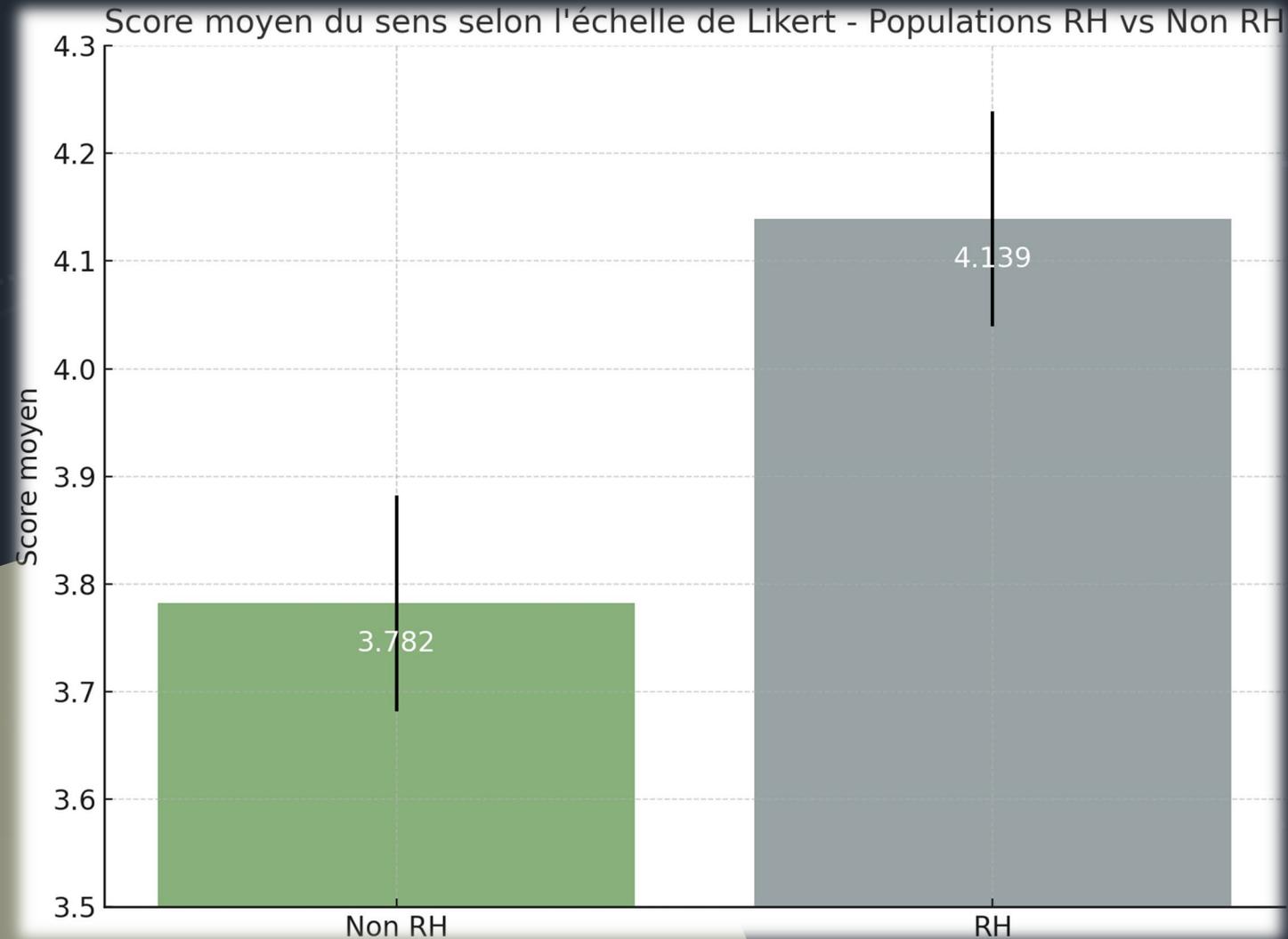


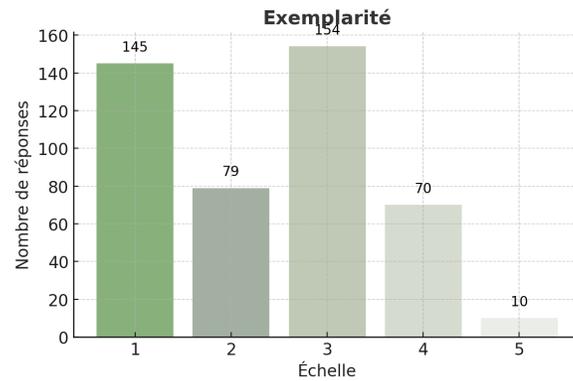
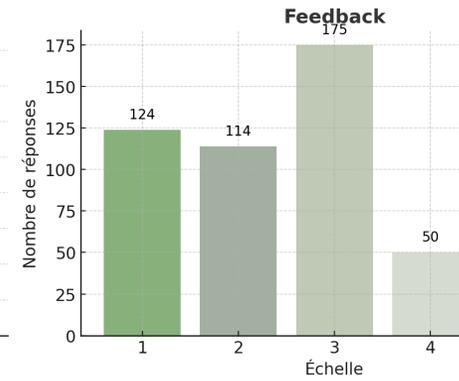
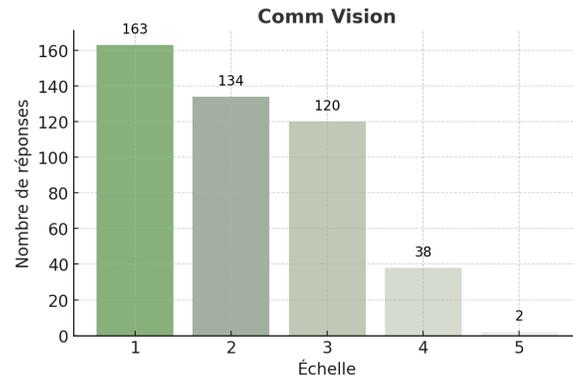
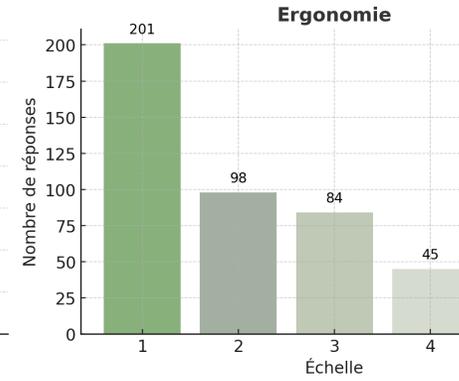
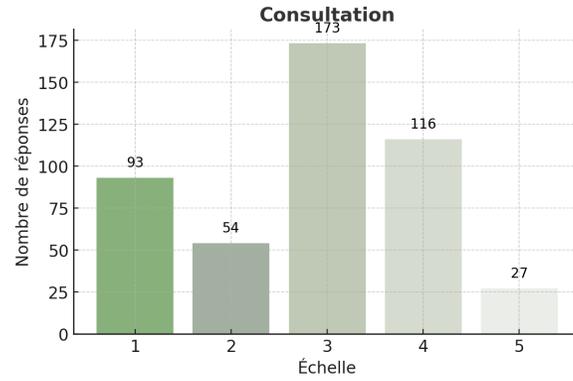
Exemplarité du leader

# Le top 4

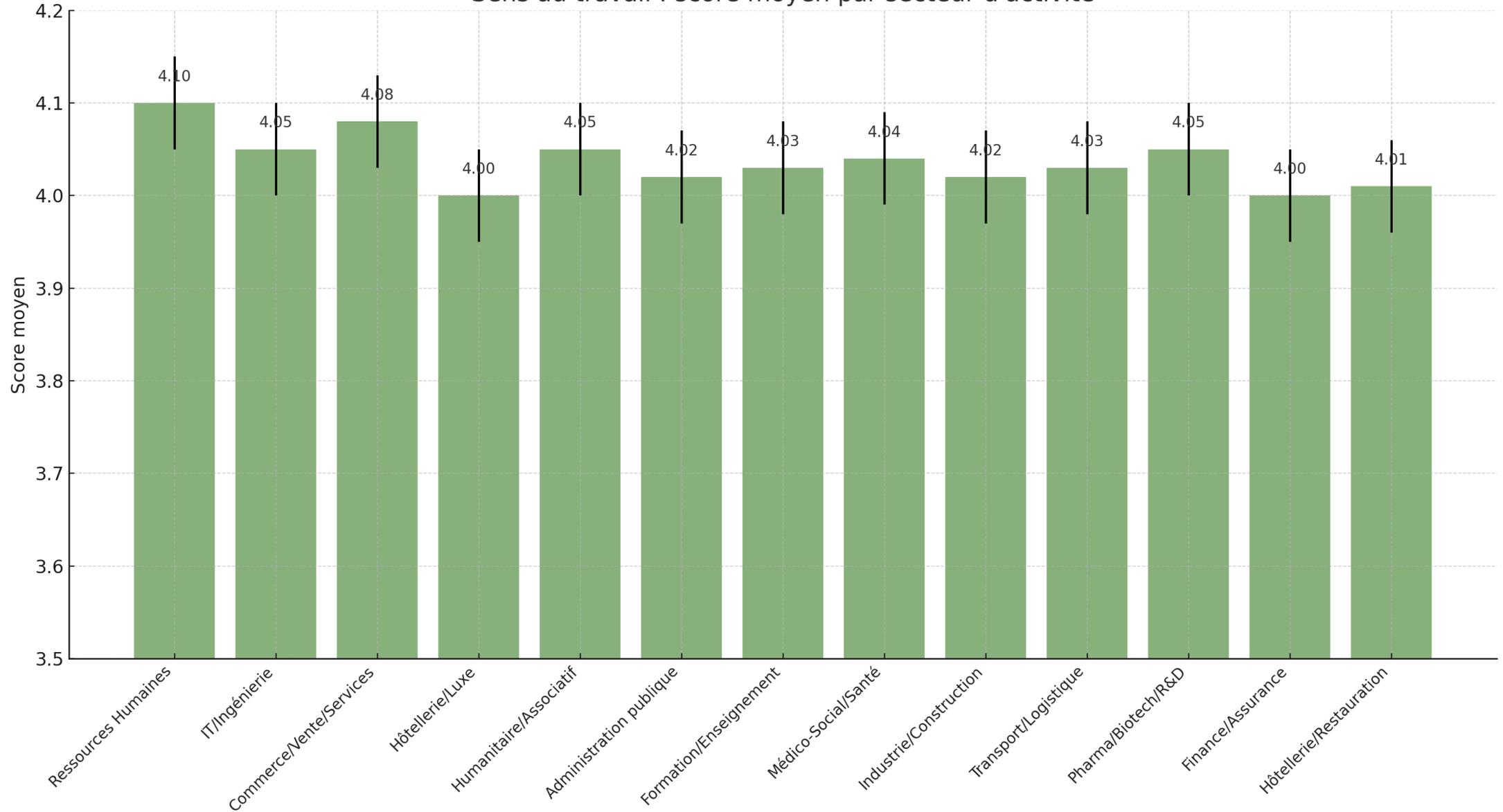


# Comparaison entre population non-RH et RH du sens au travail

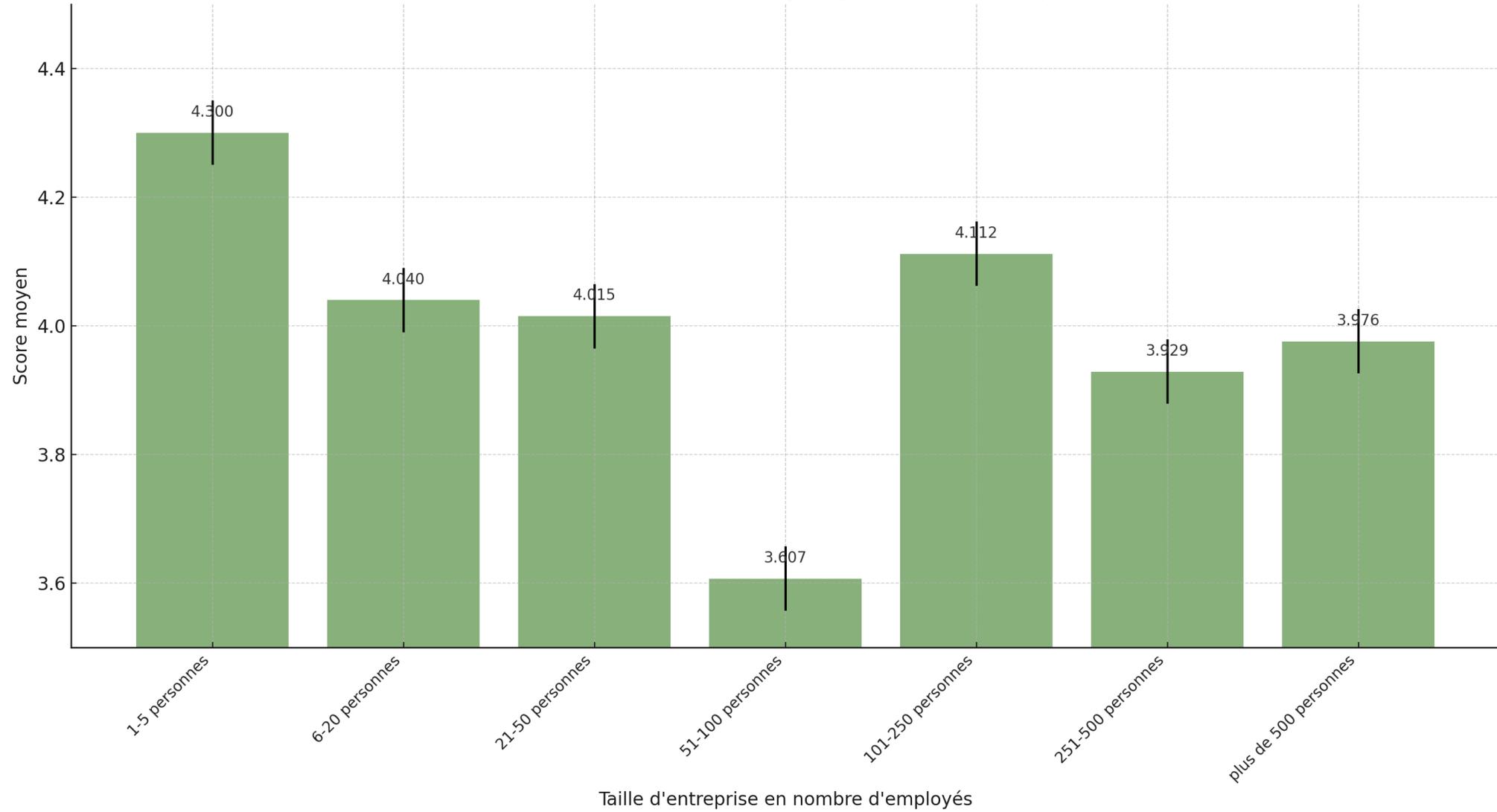




## Sens au travail : score moyen par secteur d'activité



Sens au travail : score moyen par taille d'entreprise

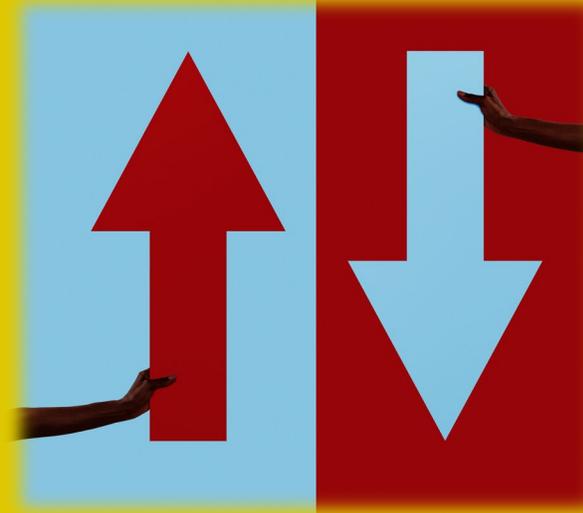




Vision



Alignement



Bottum up



Collaboration Manager - RH

Nos recommandations

RTS – Infrarouge – 1<sup>er</sup> mai 2024



Samuel Bendahan

<https://www.rts.ch/emissions/infrarouge/2024/video/1er-mai-faut-il-encore-feter-le-travail-28489384.html#ece-28489390>



**HR**  
NEUCHÂTEL  
Une association de  
professionnels en  
Ressources Humaines

# Discussion

# Bibliographie

Antonakis, J., & House, R. J. (2004, June). On instrumental leadership: Beyond transactions and transformations. In Gallup Leadership Institute Conference, University of Nebraska.

Morin, E. M. (1996). L'efficacité organisationnelle et le sens du travail. La quête du sens.

Gérer nos organisations pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature, Montréal, Québec/Amérique, et Paris, Éditions de l'organisation, Collection Manpower, 257-286.  
Pauchant, T. C. (2000).

Pour un management éthique et spirituel: défis, cas, outils et questions. Les Editions Fides.

Tremblay, M., Chênevert, D., Simard, G., Lapalme, M. È., & Doucet, O. (2005). Agir sur les leviers organisationnels pour mobiliser le personnel: le rôle de la vision, du leadership, des pratiques de GRH et de l'organisation du travail. *Gestion*, 30(2), 69-78.