Société Internationale d'Études et d'Interventions

SCOPE

www.siei.fr

Septembre 2022

Qu'est-ce que le désengagement ?

Le désengagement, c'est avant tout une absence, une baisse et un amoindrissement de l'intérêt du salarié pour son travail.

Le désengagement est la diminution de l'implication du collaborateur vis à vis de l'entreprise et de son travail. Ne trouvant plus de sens à sa tâche, découragé d'avoir le sentiment de faire des efforts en vain, las d'être déresponsabilisé par des contrôles et des reportings toujours plus fréquents, frustré de ne pouvoir prendre des initiatives ou de participer aux décisions qui le concernent, le salarié va progressivement se sentir libéré de son engagement moral qui donnait du sens à son travail.

Au lieu d'une contestation forte, il va choisir une passivité discrète, laisser faire…

La colère s'exprimera sournoisement, parfois même sans que l'individu en ait conscience.

Quelle sont les causes du désengagement ?

Une image négative de l'entreprise

L'image de l'entreprise semble s'être détériorée au cours des dernières années.

La méconnaissance du monde du travail par la jeune génération s'accentue.

Les causes internes à l'entreprise

Les motifs de satisfaction ou d'insatisfaction d'un collaborateur peuvent s'échelonner en cercle autour de lui-même. Ainsi ses relations avec ses collègues de travail peuvent être une source de préoccupations.

Un problème de qualité du management

Les carences en compétences du management de proximité n'ont jamais été aussi flagrantes.

Avec une mission floue, pas toujours assumée, coincé entre ses équipes et sa propre hiérarchie, le manager a souvent du mal à s'épanouir. L'entreprise lui demande beaucoup sans pour autant mettre en face la latitude d'action et l'autonomie que sa tache requière.

Certaines grandes entreprises ont connu au cours de ces dernières années de véritables bouleversements : changements de métier, changement de périmètre, changement parfois de statut. Ces changements, qui conditionnaient parfois la survie de l'entreprise, ont dû se faire d'une façon accélérée.

La centralisation excessive entraîne également une diminution de la compréhension des objectifs dictés par des standards impersonnels et la multiplication des outils de reporting, souvent mal acceptés par les salariés.

La dissolution des équipes et le développement de la solitude au travail

- L'individualisation des objectifs, les modifications incessantes de structure et le dispersement géographique rendent difficiles les rapports de collaboration, le tissage de liens et le sentiment de solidarité.

Tél : 00 33 1 42 40 67 36 – Fax : 00 33 1 42 40 53 70
5, Boulevard de Magenta 75010 PARIS • contact@siei.fr • www.siei.fr

L'émergence des comportements individualistes, l'accélération des flux de données et une quantité de travail en constante augmentation contribuent largement à la détérioration de l'ambiance de travail :

- La remise en cause des valeurs sur lesquelles se fonde le travail.
- L'absence de reconnaissance du travail et des efforts accomplis est sans doute l'erreur de management la plus répandue conduisant à un désengagement fort du salarié. Très mal vécue, elle exacerbe le sentiment d'injustice et, si elle devient chronique, remet en cause le rôle même du salarié.

Comment se manifeste le désengagement ?

Pour l'entreprise :

- Manque d'efficacité personnelle et collective
- Manque de proactivité
- Développement du turn-over
- Progression de l'absentéisme.

Pour l'individu :

- Le malaise au travail.

Ce que coûte le désengagement ?

- Turn-over excessif
- Absentéisme
- Perte d'efficacité et de l'image
- Un coût humain et sociétal.

Un engagement défectueux entraine de facto une perte de rentabilité de l'entreprise. Au-delà du coût sociétal, il y a également le coût humain avec les conséquences négatives d'un état de stress sur les relations familiales et sociétales.

Aussi, à l'échelle personnelle, le moral en est forcément amoindri.

Le désengagement coûte donc cher à l'entreprise même s'il est parfois difficile de le chiffrer. Mais en dehors de ce coût non négligeable, le désengagement d'un salarié entraine des impacts négatifs sur la créativité, l'innovation, l'image et la notoriété de l'entreprise.

Un suivi régulier de vos indicateurs est primordial. Une augmentation inhabituelle du taux d'absentéisme vous donnera une indication forte sur l'état du climat social de l'entreprise. C'est en analysant l'ensemble de vos données que vous pourrez agir rapidement et en tirer des enseignements.
Gardons en tête que vos collaborateurs veulent de la transparence dans la relation : le PARLER VRAI, L'ATTITUDE ADULTE.

Nous aimons travailler !

Nous aimons que notre travail ait du sens, nous aimons en être fiers, nous aimons en parler à nos amis.
Les entreprises s'engagent à survivre grâce au succès partagé par tous, recherché par tous, attendu par tous.

« Trouve un travail qui te passionne et tu n'auras pas à travailler un seul jour de ta vie »

Société Internationale d'Etudes et d'Interventions

Ghislaine JOST-RAFFORT - André RAFFORT
Serge BOUITI VIAUDO - Jean-Marie BOUVET - Claire CALMES - Clotilde BOCQUET SAINCY
Claude CAMUS - Guy CROST - Christophe LAMORILLE - Adélaïde LEON - Claude MARIUS –
Pascal OLOGOUDOU - Didier OZANNE