

COMMUNIQUÉ DE PRESSE

« Aider spontanément ses collègues » : la preuve ultime de l'engagement

Une étude de SD Worx auprès de plus de 780 dirigeants de PME – Child Focus s'exprime

- Plus de huit chefs d'entreprise sur dix trouvent qu'aider spontanément ses collègues et contribuer à la réflexion sur l'avenir de l'entreprise sont des caractéristiques importantes des collaborateurs engagés.
- L'engagement envers les clients, l'entreprise et les collègues semble plus élevé qu'envers le supérieur direct ou le chef d'entreprise.
- Les chefs d'entreprise pensent pouvoir augmenter l'engagement des collaborateurs, notamment en stimulant et en reconnaissant les talents individuels ainsi que des valeurs et des normes claires.
- Des organisations qui mesurent l'engagement, comme Child Focus, savent exactement ce qui fait plaisir à leurs collaborateurs et quels sont les leviers les plus efficaces.

Bruxelles le 13 juin 2018 – Les dirigeants de PME belges considèrent le fait « d'aider spontanément ses collègues » comme la preuve ultime de l'engagement. Ils pensent pouvoir accroître le niveau d'engagement en accordant une attention particulière aux talents individuels de leurs collaborateurs. Ils constatent que l'engagement est le plus élevé vis-à-vis du client. Ce sont les conclusions frappantes d'une enquête menée en 2018 par SD Worx auprès de plus de 780 dirigeants de PME dans des entreprises comptant jusqu'à 100 travailleurs.

L'engagement réside dans les petites choses quotidiennes

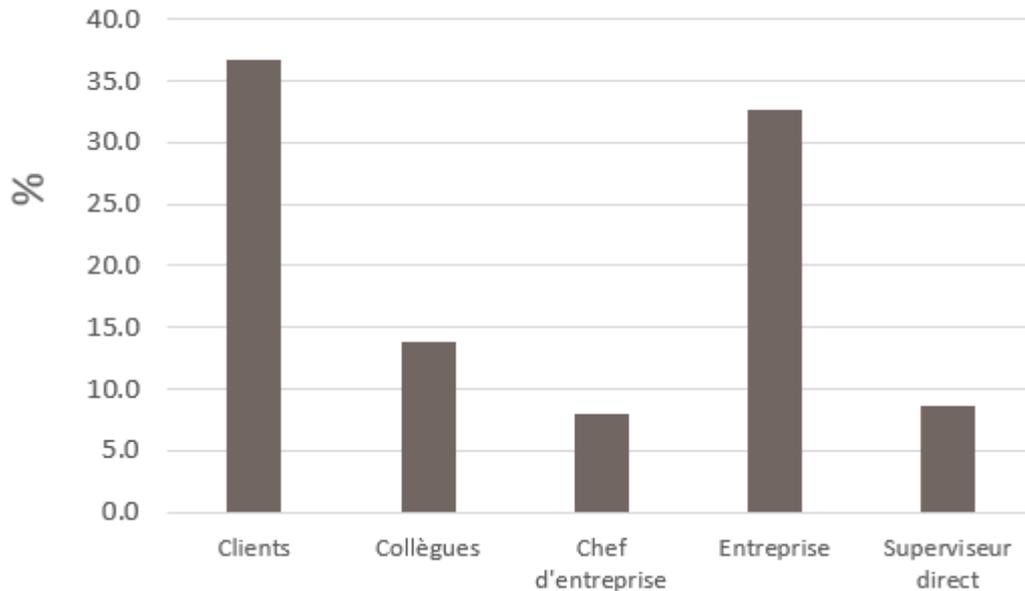
Pour les dirigeants de PME, l'engagement de leurs collaborateurs se traduit avant tout par de petites actions quotidiennes qui démontrent qu'ils mettent en œuvre leurs talents individuels pour le bien de toute l'entreprise. Aider spontanément ses collègues (82,3 %) et contribuer à la réflexion sur l'avenir de l'entreprise (80,1 %) sont ainsi les caractéristiques les plus importantes des travailleurs engagés. En revanche, les chefs d'entreprise sont moins nombreux à être convaincus que le contact avec l'entreprise en dehors des heures de travail (44,7 %) et l'organisation d'activités (sociales, familiales et autres) pour l'entreprise (47,3 %) sont le signe d'un engagement important de leurs collaborateurs.

Benoît Van Grieken, Partnerships Advisor de SD Worx, commente: « À première vue, la perspective de nos chefs d'entreprise peut surprendre : "aider spontanément ses collègues est la meilleure preuve d'engagement". Mais nous constatons chaque jour sur le lieu de travail que c'est tout à fait vrai. Un gérant remarque l'engagement dans les petites choses, et un collaborateur engagé est un collègue serviable et proactif. C'est un point de vue très juste sur la façon dont l'engagement se manifeste concrètement. »

L'engagement maximal envers le client et l'entreprise

Selon les dirigeants de PME, les collaborateurs sont en premier lieu engagés envers leurs clients (36,8 %) et leur entreprise (32,6 %), et dans une moindre mesure envers leurs collègues (13,9 %), leur supérieur direct (8,7 %) et leur chef d'entreprise (8,0 %).

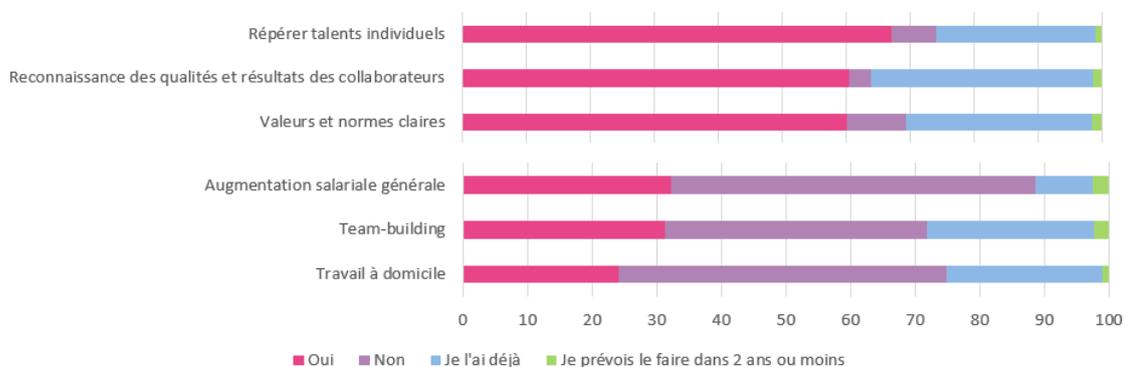
Les collaborateurs sont engagés envers



Les PME identifient les leviers de l'engagement

Les chefs d'entreprise sont conscients qu'ils peuvent eux-mêmes accroître l'engagement de leurs collaborateurs. Selon près de sept sur dix d'entre eux (67,2 %), repérer les talents individuels peut stimuler l'engagement de leurs collaborateurs, mais reconnaître les qualités et les résultats des collaborateurs (60,5 %) et mettre en place des valeurs et des normes claires (60,1 %) peut aussi pousser l'implication des travailleurs à la hausse, estiment les dirigeants de PME.

Qu'est-ce qui peut augmenter l'engagement de vos collaborateurs?



Il est très frappant de constater que de nombreux chefs d'entreprise considèrent que des sujets abondamment discutés sur le lieu de travail, comme le travail à domicile et les activités de team-building, n'entraîneront pas immédiatement un engagement accru de la part des

collaborateurs¹. Les augmentations salariales générales ne leur semblent pas non plus vectrices d'une plus grande implication dans l'entreprise. Ces éléments semblent en outre encore peu populaires : près d'un quart des dirigeants de PME déclarent avoir déjà introduit le travail à domicile (24,1 %) ou des activités de team-building (25,8 %), et moins de dix pour cent ont déjà procédé à une augmentation salariale générale (8,9 %).

Chez Child Focus, la mesure de l'engagement donne un aperçu clair

Les organisations qui mesurent l'engagement, comme Child Focus, savent très bien ce qui fait plaisir à leurs collaborateurs et quels sont les leviers les plus efficaces. Heidi De Pauw, PDG de Child Focus reconnaît les tendances de l'étude : « *Je reconnais sans hésitation que pour nous aussi, l'engagement est synonyme de solidarité entre collègues, comme lorsque nos collègues nous prêtent main-forte en cas d'urgence. Avec des collaborateurs engagés, nous faisons clairement la différence* » elle en parle. « *Même si vous croyez connaître vos collaborateurs et être au fait de la situation, une mesure de l'engagement est une plus-value incontestable : elle donne un aperçu objectif de ce qui va bien et de ce qui peut être amélioré. Parfois aussi, il y a des surprises* », dit Heidi en riant. « *C'est un baromètre parfait pour cibler les éléments qui contribuent au sentiment d'engagement de nos collaborateurs et continuer à y investir.* »

Heidi De Pauw explique : « *Par exemple, cette analyse nous a aidés à nous concentrer encore plus sur le télétravail, pour réagir aux difficultés que représente le trajet domicile-lieu de travail pour les jeunes parents. Une rémunération correcte et équitable et des perspectives de carrière se sont également avérées des éléments clés. Comme nous traitons de sujets sensibles et lourds, la majorité des collaborateurs attachent aussi de l'importance à une activité amusante occasionnelle avec tous les départements, comme une activité qui fait bouger, ou encore le "collaborateur du mois" par lequel nous exprimons explicitement notre appréciation.* »

Pour ses **prévisions d'emploi trimestrielles**, SD Worx a interrogé pour la 31^e fois un nombre représentatif de petites et moyennes entreprises belges sur leurs attentes en matière d'emploi. 781 entreprises occupant de 1 à 99 travailleurs ont pris part à cette édition de l'enquête. Pour l'ensemble de l'échantillonnage, la marge d'erreur est de 3,5 %. Le sondage a été mené par le bureau d'études WES.

Plus d'informations ?

Contact presse : Eva De Schryver GSM : 0496 02 67 08 Courriel : eva.deschryver@sdworx.com

À propos de Child Focus

Avec environ 50 collaborateurs, cette organisation non marchande belge met tout en œuvre sept jours sur sept et 24 heures sur 24 pour retrouver les enfants disparus et lutter contre l'exploitation sexuelle. Plus d'informations : www.childfocus.be

À propos de SD Worx

SD Worx propose des services spécifiques aux PME, notamment en matière d'avantages extralégaux. La division PME de SD Worx compte plus de quatre cents collaborateurs.

Ensemble, ils prennent en charge quelque 47.000 dirigeants de PME, qui occupent au total plus de 280.000 travailleurs. La prestation de services est fortement développée au plan régional par l'intermédiaire de 28 bureaux locaux. Chaque équipe PME régionale offre une prestation de services globale en matière de calcul salarial,

¹ 24,2 % des chefs d'entreprise indiquent que le travail à domicile peut augmenter l'engagement des collaborateurs ; 31,2 % estiment qu'il en est de même pour les activités de team-building, les fêtes ou les verres de l'amitié.



de législation sociale et de politique du personnel avec les conseils pratiques d'une personne de confiance qui maîtrise parfaitement la problématique des PME.

Plus d'infos sur : www.sdworx.com

Visitez le Grayling PR Belgium Press Room à l'adresse <http://press.grayling.be>