

[Français](#) [English](#)

Catégories

[Toutes les 60](#)[Actualité 16](#)[Infos-carrière 6](#)[Évoluer 2](#)[Postuler 17](#)[Quitter son emploi 4](#)[Salaire 5](#)[Travailler et vivre 10](#)

Des collaborateurs plus « engagés » en période de croissance

Alors que les entreprises se préparent, la croissance étant un peu plus positive, à devoir se battre pour conserver leurs talents ou en attirer de nouveaux, quels sont les principaux moteurs de l'engagement des collaborateurs ? C'est la question que s'est posée l'assureur Aon, se fondant sur une base de données contenant les informations relatives à 8 millions de travailleurs dans 164 pays.

Sans grande surprise, ce sont les opportunités de carrière qui motivent le plus les collaborateurs, quelle que soit la région du monde concernée. Traduction concrète : « *Donnez-moi des opportunités, des perspectives, pour que je continue à m'investir pour vous.* » Le second critère d'engagement est la réputation de l'entreprise, qui doit donc être positive, en tout cas en Europe. Ce critère n'arrive qu'en 3ème position en Amérique du Nord (derrière la performance du management) et en 4ème position en zone Asie Pacifique.

Quant au salaire, il arrive en 3ème position en Europe et en Amérique latine, et reste dans le quintet de tête des critères important dans les autres régions. Et ce, précise-t-on chez Aon, « *bien que moins de la moitié des travailleurs (46%) aient le sentiment d'être équitablement rémunérés pour leurs prestations.* »

L'enquête s'est aussi attachée à dresser un lien entre l'engagement des travailleurs et la croissance économique. « *L'interaction entre la croissance économique et l'engagement connaît d'importantes différences régionales qui s'expliquent par les différences culturelles, les risques régionaux et les opportunités économiques* », précise-t-on chez Aon. « *Les*

résultats plus faibles en Europe, qui stagnent depuis 3 ans déjà à 57 %, s'expliquent par les perspectives de croissance limitées. En effet, les entreprises qui font face à des vents contraires disposent de moins de moyens pour investir dans le capital humain, ce qui démotive les travailleurs. Lorsque le vent gonfle les voiles sur le plan économique, l'étude constate que l'année suivante, l'engagement des travailleurs s'accroît, ce qui a de nouveau une influence positive sur les résultats de l'entreprise. En Amérique du Nord, le résultat de 66 % a quasiment atteint le niveau d'avant la récession. »

Toutefois, l'étude constate également qu'une hyper croissance peut aussi décourager les travailleurs. « Les économies qui connaissent une croissance rapide en Asie de l'Est ne permettent pas aux entreprises de suivre les opportunités et les exigences des clients, ce qui accroît la pression sur les travailleurs et entraîne une diminution de l'engagement », conclut-on chez Aon.

Par B.J.

Publié : jeudi 7 janvier 2016



◀ [Retour à la liste](#)