

# Quel sens donner au sens?

Carmel CONNELL



“ Le sens au travail n'est souvent  
jamais aussi essentiel que  
lorsqu'il manque. ”

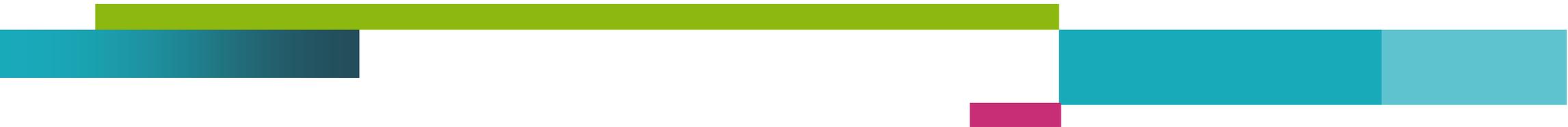
Edgar Morin, sociologue et philosophe





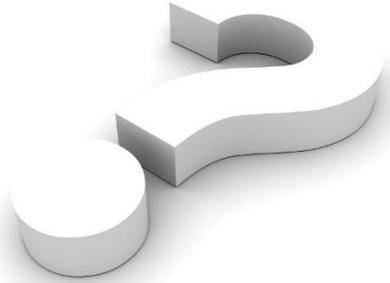
# Etude Deloitte: « Sens au travail ou sens interdit »

2017



# Quelques chiffres clés de l'étude Deloitte

- Echantillon de 2329 personnes.
- Pour 54% des personnes, la quête de sens a guidé leur choix de métier
- 55% des personnes sondées pensent que le sens au travail s'est dégradé
- Le sens au travail est surtout lié :
  - à la coopération / au travail d'équipe : 26%
  - aux valeurs de l'organisation : 26%
  - à l'activité réelle quotidienne : 29%



# Sens et tempérament

Comment la quête de sens s'exprime-t-elle chez les personnes de tempérament différent ?



# Qu'est-ce que le tempérament?

## SJ / SP / NF / NT

- Le tempérament est plus que les 2 préférences.
- Il décrit comment notre personnalité interagit avec l'environnement afin de **satisfaire nos besoins**. (*Kiersey*)
- C'est un schéma de besoins, valeurs et talents qui sous-tendent notre façon d'agir et d'être. (*Berens*)
- Il explique le « pourquoi » de nos comportements.

# Appellations de David Kiersey et Linda Berens

David Kiersey

**SJ** Gardien  
**SP** Artisan  
**NF** Idéaliste  
**NT** Rationnel



Linda Berens

**SJ** Stabilisateur  
**SP** Improvisateur  
**NF** Catalyseur  
**NT** Théoricien



Vous allez participer à un sondage basé sur l'étude Deloitte. Le slide suivant montre plusieurs réponses issues de l'étude. Vous allez voter pour celle qui vous parle le plus concernant l'affirmation suivante :

**Le sens est présent au travail quand ...**



# Le sens est présent au travail quand ...

1. Je tiens un délai très court quasi irréalisable.
2. J'écris en autonomie une procédure.
3. Je vérifie et contrôle le travail.
4. Je réalise un travail difficile et réussis.
5. Je montre à des collègues comment faire.
6. J'apprends de nouvelles choses dans un but précis.
7. J'interviens activement dans un conflit et contribue à le résoudre.
8. Je suis remercié régulièrement pour ce que je fais de bien.

# Artisans/Improvisateurs - SP

Maestro de la variation

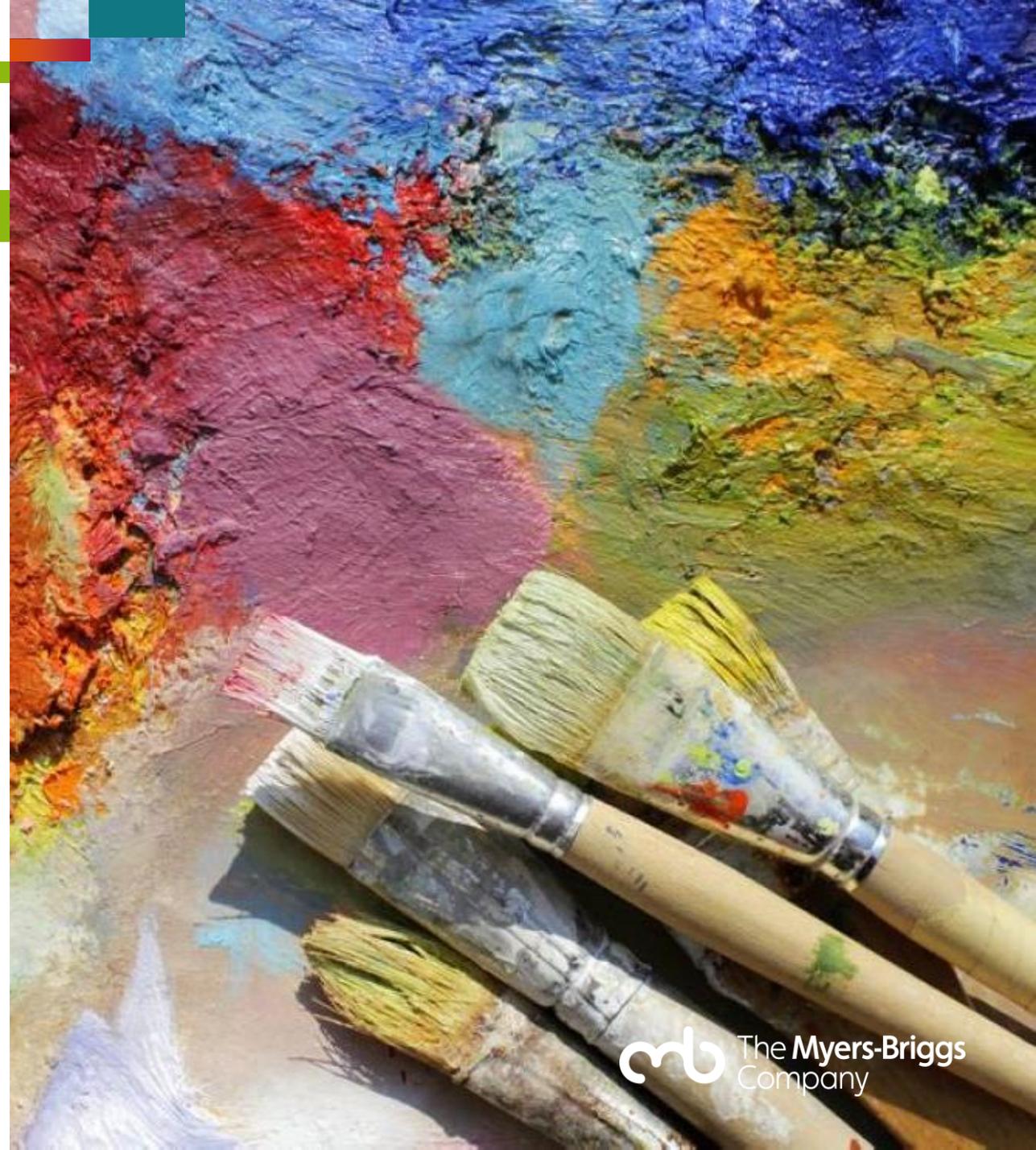
## Besoins fondamentaux :

- Liberté d'agir sans contraintes selon les besoins du moment
- Voir un résultat suite à son action
- Avoir un impact

Carpe Diem!

## Motivation et engagement au travail :

- « Learning by doing » - agir avec habileté
- Variété, environnement stimulant et peu structuré
- Aventure, solutions rapides, prise de risque, relations fraternelles et « fun »



# Gardiens/Stabilisateurs - SJ

Garants de la pérennité

## Besoins fondamentaux :

- Appartenance à un groupe, une communauté
- Savoir ce que les autres attendent de lui
- Responsabilité, sens du devoir

Un tiens vaut  
mieux que deux  
tu l'auras

## Motivation et engagement au travail :

- Partage de ce qui a fait ses preuves, utilité,
- Environnement ordonné et prévisible, offrant sécurité
- Rôles, structures hiérarchiques, relations de soutien
- Normes sociales et procédures pour stabiliser un système



# Rationnels/Théoriciens - NT

## Besoins fondamentaux :

Architecte de systèmes

- Connaissances, compétences, maîtrise
- Compréhension des principes opératoires
- Indépendance intellectuelle

Recherchons  
l'excellence!

## Motivation et engagement au travail :

- Conception de stratégies, cohérence logique, amélioration d'un système
- Environnement d'autonomie et de challenge
- Relations d'experts et d'égal à égal



# Idéalistes/Catalyseurs - NF

Activateur de potentiel

## Besoins fondamentaux :

- Trouver du sens
- Avoir un but supérieur – rendre le monde meilleur
- Être reconnu comme un individu unique

Être fidèle à  
soi-même

## Motivation et engagement au travail :

- Être champion d'une cause, développer le potentiel des autres
- Environnement positif avec interactions coopératives
- Relations empathiques et authentiques

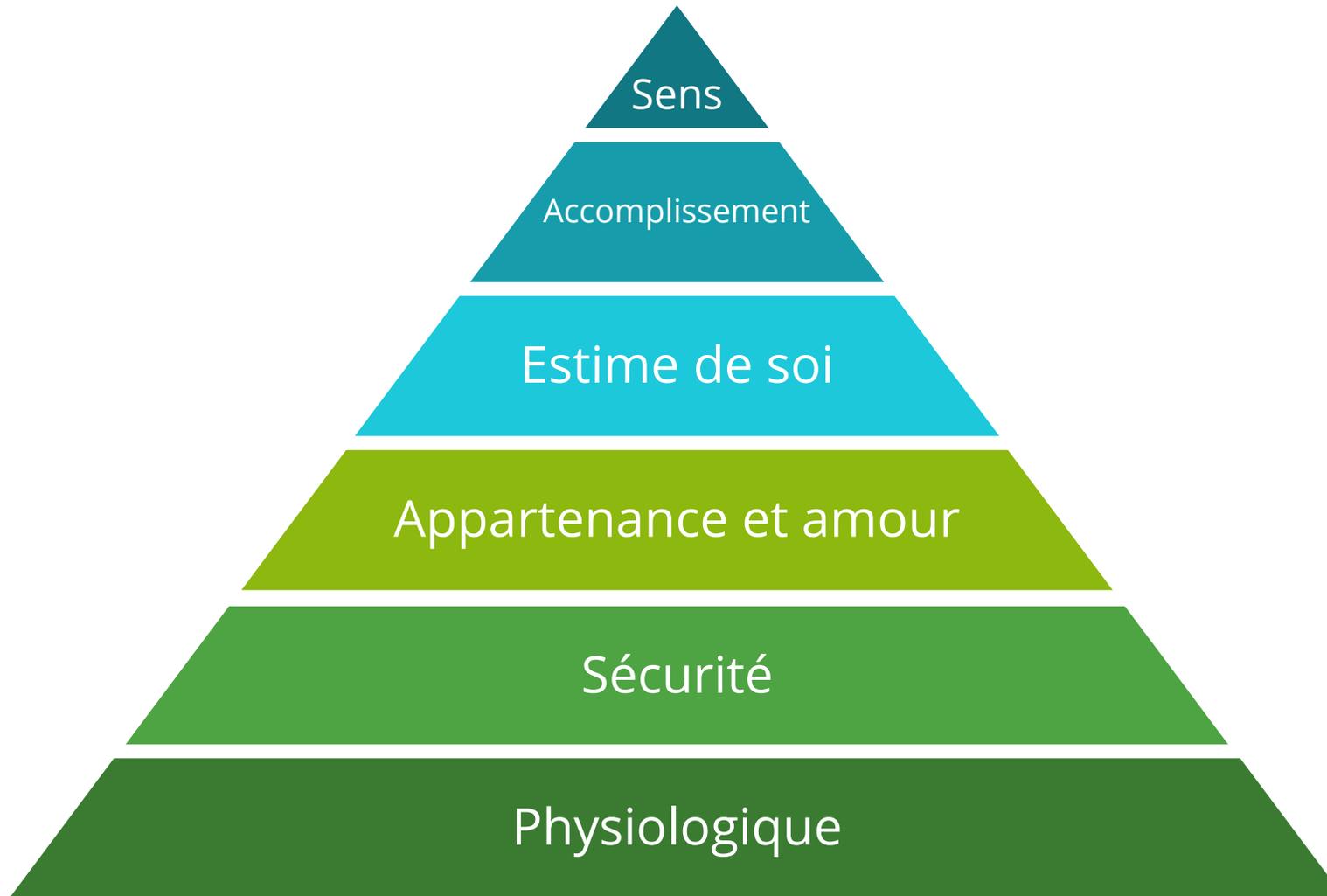


# Que vous évoque la notion de sens au travail ?

Résultats de l'étude Deloitte :

1. La réponse à la question « pourquoi travaillons-nous ? »
2. Faire quelque chose d'utile.
3. Savoir ce que l'on doit faire avec des objectifs clairs dans le cadre d'une stratégie bien définie.
4. Avoir le sentiment de contribuer à quelque chose de plus grand que soi.
5. Satisfaction de faire et de partager ce que l'on fait.
6. Ethique, respect, bienveillance. Une entreprise doit jouer un rôle socioéconomique.
7. Liberté.
8. Capacité d'un individu d'être en mesure de comprendre pleinement toutes ses missions et actions – avoir accès à l'information et pouvoir questionner

# Maslow : Pyramide des besoins



# MASLOW REVISITED : 4 formes d'estime et de réalisation de soi :

**Improvisateur SP**

LIBERTE  
& IMPACT

**Stabilisateur SJ**

RESPONSABILITE  
& STABILITE

**Théoricien NT**

CONNAISSANCE  
& MAITRISE

**Catalyseur NF**

REALISATION &  
INTEGRITE

APPARTENANCE ET AMOUR

SECURITE

PHYSIOLOGIQUES

# Comment aider nos clients dans leur recherche de sens?



# Comment aider nos clients dans leur recherche de sens ?

- **Souvenez-vous que les 4 tempéraments peuvent faire la même chose pour des raisons différentes.**

Par exemple, on pourrait **s'intéresser aux autres** afin de :

- mieux comprendre leurs motifs (SP)
  - créer un lien unique (NF)
  - développer leur compétences/comprendre les mécanismes humains (NT)
  - les soutenir et remplir son rôle (SJ)
- **Posez des questions d'approfondissement :**
    - « qu'est-ce qui est important pour vous dans le fait de... ? »
    - « en quoi est-ce important de... »

# Comment aider nos clients dans leur recherche de sens ?

- Posez des questions sur leur motivations, leurs besoins ...
  - **Qu'est-ce qui est vraiment motivant pour vous ?**
  - **Qu'est-ce que vous adorez faire ?**
  - **Qu'est-ce qui vous fait vous lever le matin ?**
  - **De quoi avez-vous besoin pour vous sentir vraiment épanoui ?**

