

# Pourquoi un fat boy et une table de ping pong ne retiendront pas vos talents

*Peut-on en finir avec le "bien-être au travail washing" ? Comment trouver sa voie et sa manière d'avoir de l'impact dans ce monde ? C'est tout le sujet de la communauté Paumé.e.s créée par Makesense.*

Temps de lecture : minute

---

28 octobre 2019

Il y a un an, Aurore, Simon et moi faisons le constat suivant : Nous avons autour de nous de plus en plus d'amis qui, après quelques années d'expérience professionnelle, sont malheureux au travail et entament une "crise de sens" ; nous sommes nous-mêmes passés par des phases de transition professionnelle et aurions aimé avoir un espace de partage avec d'autres personnes dans la même situation, afin de nous sentir moins seul.e et de trouver notre chemin avec plus d'apaisement.

La communauté Paumé.e.s était née... et son succès a dépassé nos attentes. Des milliers de personnes échangent aujourd'hui quotidiennement sur leurs parcours via un groupe Facebook qui rassemble 8 000 membres. Notre podcast mensuel approche des 80 000 écoutes. À Paris, Lyon, Lille, Nantes, Angers ou encore Montpellier, les paumé.e.s se rencontrent et passent à l'action via plus de 80 événements organisés par les membres : *Paumé.e. dans le sens au travail, Paumé.e dans ma confiance en moi au chômage, Paumé.e dans mon changement de poste, Paumé.e dans mon burn-out, Paumé.e dans mes contradictions...*

# Ce qu'on a appris : il y a autant de définitions du sens au travail qu'il y a d'individus...

...et tant mieux ! Loin de nous l'idée de faire de chacun-e un éleveur de chèvres dans la Drôme. Le sens ne suffit d'ailleurs pas : même dans les métiers reconnus par les salariés eux-mêmes comme ayant du sens, la souffrance existe. Rien ne sert donc de céder aux sirènes qui glorifient le travail manuel ou les startups : il est tout à fait possible de trouver du sens dans un job dit classique. De la même façon, prendre un travail dans une association ou une startup réputée "cool" n'est pas la solution miracle.

Notre recommandation : L'entreprise de demain sera à mission sociale ou environnementale et tournée vers l'extérieur. Les collaborateurs veulent réinjecter une finalité respectueuse de l'environnement et des hommes dans leurs quotidiens. Cette finalité extra-financière peut s'inscrire directement dans leurs projets, par la transformation des façons de faire et des critères de réussite pris en compte. C'est là tout l'objet des communautés internes à impact que nous développons, qui favorisent une meilleure collaboration et la création de réflexes sociaux ou environnementaux au sein des métiers. Mais cette finalité extra-financière du travail peut aussi s'inscrire dans des projets menés sur un temps dédié, à côté de ses projets habituels : c'est le cas des programmes de mécénat de compétences que nous menons avec SAP ou Devoteam, qui réservent chaque mois un temps dédié à chaque collaborateur pour aider des entrepreneurs sociaux ; c'est aussi l'objectif de la startup Vendredi.

Le petit pas à mettre en place dès maintenant ? Assister à un [webinar autour du community building](#) pour découvrir comment une communauté peut engager des milliers de collaborateurs en interne.

# Ce qu'on a appris : il est urgent de transformer la gouvernance du travail

Abondance de process absurdes, management vertical, manque d'autonomie des salariés, pression forte couplée à l'impossibilité de couper liée au numérique... Les entreprises ont de plus en plus de mal à faire rêver les jeunes talents et tombent souvent dans l'écueil du "bonheur au travail" à grand renfort de massages, de cours de yoga ou de tables de ping-pong. Il est aujourd'hui temps de dire non au bullshit du bien-être au travail et à sa "comédie inhumaine" dénoncée par la philosophe Julia de Funès : oui, le travail doit se transformer et apporter du sens. Mais ces transformations ne peuvent pas porter que sur les "à-côtés" du travail : c'est notamment la gouvernance des entreprises qu'il faut réaménager.

Notre recommandation : l'entreprise de demain aura une gouvernance décentralisée. Si l'entreprise libérée a la côte, son application n'est pas possible ni même souhaitable dans l'immédiat dans toutes les entreprises. Le risque est de faire reposer une charge de travail et une pression encore plus fortes sur les épaules du salarié qui se retrouve en autonomie pour prendre des décisions parfois stratégiques. Cette transformation prend du temps et doit être accompagnée étape par étape. Le manager de demain sera manager-coach, il ne répondra pas directement aux questions de ses collaborateurs mais les aidera plutôt à y répondre par eux-mêmes. Cette transformation des rôles demande la mise en place de garde-fous : un cadre, un plan de formation interne, un système de régulation pour s'assurer du bien-être des personnes concernées. C'est le travail que nous avons notamment réalisé avec des centaines de managers Bouygues Telecom via un plan de formation sur neuf mois. D'autres initiatives peuvent être lancées plus rapidement, comme un shadow comex, que nous avons co-construit avec Randstad, ou l'utilisation de méthodologies de prises de décision innovantes.

Le petit pas à mettre en place dès maintenant ? Découvrir comment le patron de Chronoflex a libéré ses salariés et se former aux outils de l'Université du nous (gestion par consentement, élection sans candidat...).

## Ce qu'on a appris : la majorité des Paumé.es que nous rencontrons depuis un an n'est pas réfractaire à l'entreprise

Certains paumé.e.s ont d'ailleurs suivi des parcours d'excellence et rêvé de postes prestigieux avant de vivre une désillusion. Si se lancer dans une aventure entrepreneuriale, se reconvertir en freelance ou en artisan peut faire rêver sur le papier, la confrontation avec la réalité n'est pas simple et peut entraîner une grande solitude. Au contraire, l'entreprise apporte un collectif, du soutien, une occasion d'apprendre avec ses pairs ou son manager et des bénéfices sociaux.

Notre recommandation : l'entreprise de demain sera un terrain d'expérimentation et d'"empowerment" pour ses talents, avec un parcours de formation designé selon leurs envies de progression. Le temps de la dichotomie entre l'école et l'entreprise est terminé ! Les collaborateurs seront formés et suivis pour se sentir plus à l'aise dans leur communication orale (formation à la prise de parole en public, la gestion de leurs émotions), leur management ou encore leur leadership. A une époque où il est possible de vivre plusieurs vies, la mobilité en interne sera encouragée - notamment via des programmes d'intrapreneuriat qui leur permettront d'explorer de nouvelles postures - et la mobilité externe ne sera pas redoutée mais accompagnée, via les programmes makesense ou d'autres comme Chance ou So Many Ways qui permettent une meilleure connaissance de soi.

Le petit pas à mettre en place dès maintenant ? Découvrir la communication non violente en vidéo.

Les ingrédients pour construire le travail de demain existent déjà. Il est plus que temps de les mettre en place pour transformer les entreprises de l'intérieur. Contactez [lucie@makesense.org](mailto:lucie@makesense.org) pour en savoir plus.

---

Article écrit par Makesense