



BIENVENUE !

WEBINAIRE

**Engagement des collaborateurs :**  
**Finissons-en avec la langue de bois !**

Mardi 14 juin 2022 de 10h à 11h

# QUI SUIS-JE ?



## Antoine LAFOND

- Consultant et formateur en Marque Employeur
- Chef de projet Marque Employeur et Com' RH
  
- Journaliste et reporter
- Community manager
- Ghostwriter



# QUI SOMMES-NOUS ?



## Nos métiers



LA FORMATION



LE CONSEIL



L'ÉDITION



À votre service  
depuis 40 ans !

# LES OBJECTIFS DU WEBINAIRE

- **Décomposer** la notion d'engagement
- **Se questionner** sur l'engagement d'une personne
- **Se demander** si l'entreprise est prête
- Repartir avec **encore plus de questions !**



# QUESTION #1 : (POUR)QUOI ?

➔ **Quels mots mettez-vous derrière l'engagement ?**

- Productivité ?
- Performance ?
- Fidélité ?
- Dévotion ?
- Qualité de vie au travail (QVT) ?
- Cohésion ?
- Sens ?



**3 minutes**



# C'EST QUOI L'ENGAGEMENT ?

## Définitions du Larousse

- « Acte par lequel on s'engage à accomplir quelque chose ; **promesse**, convention ou **contrat** par lesquels on se lie. »
- « Pour les existentialistes, acte par lequel l'individu **assume les valeurs** qu'il a choisies et **donne**, grâce à ce libre choix, **un sens** à son existence. »



# C'EST QUOI L'ENGAGEMENT ?

## Définitions de TGS France et Supermood

- « L'engagement, c'est **l'implication des collaborateurs** dans le travail qu'ils effectuent. Il caractérise **leur volonté de faire avancer positivement** l'entreprise dans son développement. »
- « L'engagement au travail est le **sentiment d'attachement, de loyauté** d'un individu envers son entreprise. »



# À RETENIR...

## ➔ La productivité est une conséquence !

- Vous voulez **plus d'efficacité** ? Revoyez vos process, améliorez votre communication interne...
- Vous voulez **plus de productivité** ? Embauchez de nouvelles personnes !

## ➔ Optez pour l'implication et l'investissement

- Le terme d'engagement est-il finalement **le bon** ?  
Quand vous recrutez quelqu'un, vous dites que vous « l'engagez ».
- Une personne engagée, n'est-elle pas impliquée, investie, concernée, par l'entreprise, **sa stratégie, son développement, ses engagements** ?





## QUESTION #2 : QUI ?

### ➔ Les personnes « engagées »

*“Engaged employees are **highly involved** in and enthusiastic about their work and workplace.”*

### ➔ Les personnes « non-engagées »

*“Not engaged employees are **psychologically unattached** to their work and company.”*

### ➔ Les personnes « activement désengagées »

*“Actively disengaged employees aren’t just unhappy at work – they are resentful that their needs aren’t being met and **are acting out their unhappiness.**”*



# LA GAUSSIENNE DE L'ENGAGEMENT

En 2018, selon l'enquête internationale de l'institut **Gallup** (spécialisé dans l'engagement au travail) :

- Les personnes **activement désengagées** représentaient **25%** des salariés
- Les personnes **non-engagées** représentaient **69%** des salariés
- Les personnes **engagées** représentaient seulement **6%** des salariés



# À RETENIR...

## ➔ Vous n'aurez jamais 100%

- Ne vous fixez pas des objectifs inatteignables et privilégiez l'écoute, l'échange, **l'intelligence collective** et le partage.
- **Identifiez**, autant que faire se peut, les personnes engagées, non-engagées et activement désengagées.

## ➔ Mesurez l'engagement régulièrement

- L'institut **Gallup** propose son baromètre qui s'appuie sur douze questions liées aux besoins des salariés (le **Q<sup>12</sup>**).
- Il existe des prestataires en France (**Supermood**) qui peuvent créer un **baromètre**, afin de mesurer l'engagement de vos salariés à période régulière.



## QUESTION #3 : COMMENT ?

### ➔ Qu'est-ce qui peut booster l'engagement ?

- **Les engagements de l'entreprise** (Patagonia)
- **Les figures / modèles de l'entreprise** (Steve Jobs)
- **Le sens** (métier, projets et adéquation stratégique)
- **La reconnaissance managériale** (l'art du feedback)
- **L'équilibre vie pro / vie perso** (la notion de travail)
- **Le matériel / les outils / les process** (source de stress)
- **Les relations entre collègues** (le plaisir de se voir)



**3 minutes**



## DEUX AUTRES PISTES...

### ➔ Le travail en équipe

Il apparaît, d'après les résultats d'une enquête menée par **ADP Research Institute** (2019), que les personnes sont plus engagées quand elles travaillent **en équipe**.

En France, le delta d'engagement est d'environ **huit points** entre les personnes travaillant seules et celles qui font partie d'une équipe !

### ➔ La possibilité d'être soi-même

Plus une personne devra « porter un masque » sur son lieu de travail, moins elle sera engagée. Plus elle pourra être soi-même, exprimer **sa personnalité, sa créativité**, plus elle sera, potentiellement, épanouie.

C'est une des raisons pour lesquelles **les engagements d'une entreprise** sont importantes, car elles peuvent rejoindre celles des candidats et collaborateurs.



# À RETENIR...

## ➔ Engagez vous pour engager

- Le monde subit **des transformations** qui touchent directement la société. Les entreprises doivent en tenir compte et **s'engager** !
- Une entreprise activement engagée dans une cause peut sortir du lot et **attirera** des personnes plus « engageables ».

## ➔ Un alignement des planètes

- L'engagement est une notion plus complexe qu'elle n'y paraît... C'est un **alignement permanent** de plusieurs paramètres qui ne sont **pas forcément stables**.
- Moins ce qui est communiqué (valeurs, culture, engagements, bienveillance...), est **incarné**, plus vous risquez de provoquer du désengagement !



# SOYEZ PRÊT·E·S !

## ➔ L'enfer est pavé de bonnes intentions

Il faut que l'entreprise soit, **au préalable**, structurée pour gérer l'engagement des collaboratrices et collaborateurs ! Sinon, vous risquez de générer de la **frustration** et du **mal-être**. N'oubliez pas que les personnes les plus susceptibles de faire un **burn-out** sont celles qui sont très engagées !

## ➔ L'importance de l'intégration et du départ

- L'intégration, c'est la **transition** entre l'expérience candidat et l'expérience collaborateur. C'est l'étape durant laquelle l'entreprise **prouve** ce qu'elle a pu annoncer !
- L'entreprise a encore **des valeurs** à montrer, lors du départ d'une personne ! C'est une étape qui se soigne, car un ancien peut rester un **ambassadeur** !



**Avez-vous des questions ?**



# BIBLIOGRAPHIE / WEBOGRAPHIE



- ➔ <https://www.groupe-partnaire.com/engagement-salaries/>
- ➔ <https://www.supermood.com/fr-fr/blog/post/engagement-collaborateur/quest-ce-que-lengagement-au-travail>
- ➔ <https://www.hbrfrance.fr/magazine/2020/03/29363-lengagement-au-travail-dans-le-monde-en-7-graphiques/>
- ➔ <https://www.gallup.com/workplace/285674/improve-employee-engagement-workplace.aspx>

# POUR ALLER PLUS LOIN...

Votre formation intra sur ce thème

## « **RECONNAISSANCE AU TRAVAIL** »

1 jour – En présentiel ou à distance

- **Comprendre et mesurer** les bénéfices liés à la reconnaissance en milieu professionnel.
- **Acquérir les notions clés** de la reconnaissance et identifier les pistes d'action à privilégier.
- **Mettre en œuvre des actions** de reconnaissance significatives et efficaces dans le temps.
- **Utiliser** la reconnaissance dans son management au quotidien.

> **En savoir plus**  
[www.gereso.com/YREC](http://www.gereso.com/YREC)

# MERCI À VOUS !



**Gardons le contact !**

[formation@gereso.fr](mailto:formation@gereso.fr)