

# 5 façons d'améliorer l'engagement des employés



“L'engagement des employés est devenu la principale question à l'esprit des chefs d'entreprise, nous orientant vers un modèle de gestion entièrement nouveau”. C'est ce que révèle l'étude [Bersin by Deloitte](#), la branche

recherche et ressources humaines de Deloitte Consulting. C'est un excellent rapport rempli de données fantastiques et instructives, mais... que signifie l'engagement des employés ?

Dans le livre *Getting Engaged : The New Workplace Loyalty*, l'auteur Tim Rutledge explique que les employés réellement engagés se soucient de l'avenir de l'entreprise et sont prêts à faire des efforts pour que l'organisation réussisse. Plus important encore, nous pensons qu'un employé engagé le porte sur son visage, le démontre dans son travail et le partage à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail. Nous pensons également que des employés engagés sont essentiels à la croissance de l'entreprise. Alors, comment développer cela ?

Il s'agit d'une discussion permanente et d'un effort quotidien ici à [ECHOtape](#), et nous n'avons certainement pas toutes les réponses. Mais voici cinq domaines qui nous semblent primordiaux pour redynamiser notre entreprise.

**Plus de connexions humaines.** Les gens font la différence. C'est la raison pour laquelle ECHOtape a prospéré au cours des 40 dernières années, et ce sont les relations entre les personnes qui détermineront notre succès au cours des 40 prochaines années. Mais comme beaucoup d'entreprises, nous nous préoccupons parfois plus de nos relations avec les clients que de nos relations internes, et c'est la recette du désastre. Quelle qu'en soit la raison, si un employé a une mauvaise relation avec son manager, aucune incitation, aucun avantage ou aucune cajolerie ne le persuadera de se dépasser. L'engagement des employés est souvent le reflet direct de ce qu'ils pensent de leur relation avec leur patron. C'est pourquoi nous nous efforçons plus que jamais d'établir des liens entre notre équipe à l'intérieur et à l'extérieur du lieu de travail.

**Offrir un travail valorisant et des possibilités d'évolution.** Si vous voulez que vos employés donnent le meilleur d'eux-mêmes, faites-leur savoir que leur travail compte. Aidez-les à voir comment leur travail s'inscrit dans le contexte général. Qu'il s'agisse de formations spécifiques à un poste, de séminaires, de programmes de mentorat ou de remboursement des frais de scolarité, nous pensons que nous augmenterons l'engagement en encourageant nos employés à acquérir de nouvelles compétences et aptitudes qui améliorent leurs

performances professionnelles.

**Récompenser la créativité et la prise de risque.** Rien ne tue le moral et l'enthousiasme plus rapidement que de ne parler à vos employés que lorsqu'ils font quelque chose de mal. Vous pouvez renforcer la confiance, le respect et l'engagement de vos employés en les félicitant fréquemment et en reconnaissant leurs efforts et leurs résultats. Ensuite, lorsqu'une critique constructive est nécessaire, elle est absorbée plus facilement. Chez ECHOtape, nous récompensons traditionnellement le service et l'excellence lors de [notre tournoi de golf annuel](#). Mais nous sommes également conscients qu'une fois par an ne suffit pas, c'est pourquoi nous recherchons activement d'autres moyens de récompenser nos employés tout au long de l'année.

**Collaborez.** Des études montrent que, lorsque les employés travaillent en équipe et bénéficient de la confiance et de la coopération des membres de leur équipe, ils obtiennent de meilleurs résultats que les individus et les équipes qui n'ont pas de bonnes relations. Les grands leaders sont des bâtisseurs d'équipe ; ils créent un environnement qui favorise la confiance et la collaboration. Cette année, nous mettons notre équipe de direction au défi de trouver ou de créer des objectifs pour les départements ou les services transversaux afin de favoriser une plus grande collaboration.

**Soyez flexible.** La plupart d'entre nous ont des intérêts en dehors du travail, et parfois les circonstances de notre vie ont un impact sur notre capacité à nous engager pleinement au

travail. Il peut s'agir d'un enfant malade, de la mutation ou de la promotion d'un conjoint qui nécessite un déménagement. Vous pouvez créer un espace de travail plus inclusif en étant plus flexible dans la manière dont vous permettez à vos employés de réaliser leur travail. Nous permettons activement aux employés de travailler depuis leur domicile ou même de travailler en horaires réduits certains jours afin de leur faciliter l'accomplissement de leurs tâches tout en assurant un meilleur équilibre dans leur vie professionnelle et personnelle.

***Comment secouez-vous l'engagement et la performance des employés ? Partagez vos idées avec nous sur Facebook, Twitter ou LinkedIn.***