



Comment susciter l'engagement de son équipe?

Un guide ***Boostalab***

Boostalab

Comment susciter l'engagement de son équipe?

Plusieurs études démontrent qu'il existe une relation entre le niveau d'engagement des personnes et la réussite d'une entreprise. C'est logique, n'est-ce pas? Plus les employés sont engagés à réaliser les objectifs communs et sont enthousiastes au travail, plus grande sera leur performance.

Ceci dit, les sources de motivation et d'engagement sont différentes pour chacun et fluctuent. Cela exige donc du gestionnaire qu'il soit continuellement à l'écoute et à l'affût des comportements des membres de son équipe. Et, bien que le gestionnaire mette beaucoup d'effort à ce que tout le monde se sente bien au travail et souhaite donner le meilleur de soi, il suffit parfois de peu pour affecter son niveau d'engagement. Mais, si la base est forte et stable, un geste ou une parole ne sera pas le déclencheur d'une démotivation. En effet, chacun effectue son calcul : il additionne et soustrait les événements, et réévalue à tout moment son niveau d'engagement. C'est ce qu'on appelle le contrat psychologique.

Donc, en tant que gestionnaire, vous avez un rôle à jouer pour préserver ce contrat psychologique. Mais vous n'avez pas besoin d'être magicien ou de lire dans la tête des gens. Il suffit d'agir sur 3 des besoins fondamentaux de tout humain : les besoins d'affiliation sociale, d'autonomie et de développer ses compétences.

À travers ce guide, vous serez en mesure de porter un regard sur les différentes pratiques nécessaires à l'engagement des membres de votre équipe en plus d'obtenir leur feedback.

Quand l'utiliser?

- Vous connaissez l'importance de la notion d'engagement et désirez vous développer davantage sur le sujet dans le cadre de vos fonctions.
- Vous sentez que l'engagement d'une ou de plusieurs personnes de votre équipe semble décliner.

Comment l'utiliser?

- Complétez l'autoévaluation proposée.
- Faites le bilan de vos bonnes pratiques et de ce que vous souhaitez développer.
- Poursuivez l'exercice en obtenant le feedback de votre équipe pour améliorer vos pratiques.

En savoir +

- Article : FOREST, Jacques, CREVIER-BRAUD, Laurence, GAGNÉ, Marylène. [Mieux comprendre les différents types de motivation au travail](#)
- Vidéo : [What is Self Determination Theory?](#)
- Vidéo : SAVARD, André. [Au-delà de la mobilisation, susciter l'engagement](#)

1. Compléter l'autoévaluation

Chaque énoncé ci-dessous représente un comportement essentiel pour susciter l'engagement des membres de votre équipe. Pour chacun d'eux, en vous référant à des situations vécues, identifiez si celui-ci correspond à vos pratiques existantes.

AFFILIATION SOCIALE	Rarement	Parfois	La plupart du temps	Toujours
J'entretiens des conversations honnêtes et ouvertes avec chacun des membres de mon équipe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je valide avec les membres de mon équipe que leur travail est significatif pour eux.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je favorise l'entraide et les communications authentiques et respectueuses entre les membres de l'équipe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'encourage les activités sociales et toute opportunité servant à améliorer l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AUTONOMIE				
Je permets que chacun des membres de l'équipe organise son travail en fonction de ce qu'il considère le plus pertinent pour atteindre les résultats attendus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sollicite les idées et les opinions plutôt que de fournir les solutions.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Les membres de mon équipe savent qu'ils peuvent prendre des initiatives et des risques calculés à l'intérieur de balises déterminées.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'encourage chacun à prendre des décisions dans le cadre de son travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COMPÉTENCES				
Je m'assure que les forces et l'expérience de chacun sont mises à contribution.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je souligne les bons coups et offre de la reconnaissance à chacun des membres de mon équipe et ce autant au niveau des efforts que des résultats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je donne du feedback sur une base régulière pour renforcer les forces et favoriser le succès professionnel de chacun.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
J'encourage les membres de l'équipe à sortir de leur zone de confort, à développer de nouvelles compétences et à se dépasser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je considère les échecs comme des sources d'apprentissage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Tirer des apprentissages

L'autoévaluation complétée, vous êtes maintenant en mesure d'identifier ce que vous faites déjà bien et que vous devez continuer à faire, ainsi que ce que vous pourriez mettre davantage en application pour adopter les comportements essentiels qui suscitent l'engagement des membres de votre équipe.

Pour ancrer encore davantage ces comportements dans vos habitudes, demandez-vous aussi « pourquoi » vous devez continuer ou commencer à le faire. Cela donnera du sens à vos pratiques et vous convaincra de l'importance d'appliquer chacune d'elles.

Quels sont les comportements que je fais déjà bien et que je dois continuer à faire? Et pourquoi?

Quels sont les comportements que je ne fais pas suffisamment ou pas de la bonne façon et que je pourrais faire mieux ou plus souvent? Et pourquoi?

Pour assurer votre succès, prenez les bouchées une à la fois! Donnez-vous le défi de travailler sur un des comportements en tout premier lieu et ne passez au suivant qu'une fois le premier bien intégré.

3. Demander le feedback de l'équipe

Si vous souhaitez découvrir vos angles morts et poursuivre le développement de votre leadership, que diriez-vous d'aller chercher le feedback de votre équipe? Pour ce faire, invitez-les à compléter la fiche de feedback suivante.

FICHE DE FEEDBACK

Le niveau de motivation au travail est influencé, entre autres, par des pratiques et des comportements de gestion. Ainsi, pour t'aider à assurer ton succès et celui de l'équipe, voici une fiche pour recueillir ton feedback sur ce que je pourrais faire différemment et ce que je dois continuer à faire pour susciter l'engagement.

CONSIGNES

Pour chaque énoncé, indique comment je réponds « généralement » à ce comportement.

	Rarement	Parfois	La plupart du temps	Toujours
Je clarifie la vision et les buts de l'organisation dans l'équipe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je valide que ton travail est significatif pour toi.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je me soucie de ton engagement dans la réalisation des objectifs d'équipe et de ceux de l'organisation.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je clarifie mes attentes à l'égard des résultats à atteindre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je m'assure que tous les membres de l'équipe collaborent à la réalisation des objectifs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je permets que tu organises ton travail en fonction de ce que tu considères le plus pertinent pour atteindre les résultats attendus.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je favorise les communications authentiques et respectueuses entre les membres de l'équipe.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je sollicite tes idées et ton opinion plutôt que de t'indiquer les solutions.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je t'encourage à prendre des risques calculés.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je te permets de prendre davantage de décisions dans le cadre de ton travail.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je m'assure que tes forces et ton expérience sont mises à contribution.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je reconnais autant tes efforts que tes résultats.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je te donne du feedback pour ton succès professionnel.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je t'encourage à développer de nouvelles compétences et à te dépasser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Je considère les échecs comme des sources d'apprentissage.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Notes et commentaires

Indique ici l'impact qu'aura sur toi l'amélioration des comportements auxquels je réponds «rarement» ou «parfois».

Développez le leadership de vos équipes avec nos solutions d'apprentissage

Nos solutions clés en main allient des contenus pédagogiques de qualité à une expérience d'apprentissage efficace et une technologie avant-gardiste pour développer les compétences de leaders de vos équipes, gestionnaires et employé·es.

Liste des soft skills disponibles

Leadership d'équipe

- Aligner et responsabiliser
- Délégation
- Engagement
- Feedback constructif
- Normes d'équipe
- Proximité psychologique
- Reconnaissance
- Sécurité psychologique
- Se dépasser en équipe
- Synergie d'équipe

Leadership organisationnel

- Bienveillance
- Civilité
- Coaching
- Communication
- Collaboration
- Gestion du changement
- Impact et influence
- Transition gestionnaire
- Transition au mode de travail hybride

Leadership conscient

- Agilité numérique
- Autonomie
- Apprentissage
- Biais inconscients
- Gestion du stress
- Gestion du temps et des priorités
- Proactivité

Voir la liste complète [ici](#).



Le saviez-vous?

D'après [la recherche](#), les personnes qui ont participé à un programme de développement du leadership ont constaté une amélioration de 20% dans leurs performances au travail et 25% dans les résultats organisationnels.

Une étude de [Gallup](#) met en évidence qu'1 employé sur 2 a quitté son organisation dans sa carrière pour s'échapper d'un mauvais gestionnaire.

Les solutions d'apprentissage de Boostalab

Une approche unique axée actions et résultats!

Oubliez la formation traditionnelle et optez pour une approche qui transformera votre organisation et ancrera les apprentissages de manière durable et concrète.



Micro-contenus ah ah!

On ne propose que ce qui est innovant, concret et pertinent.



Défis en équipe

Les participants créent des liens authentiques en ciblant leurs défis.



Activation dans le quotidien

Ceux-ci appliquent les pratiques rapidement, afin que la magie opère.



Autonomie et responsabilité

Ils deviennent ainsi maîtres de leur développement!



Des solutions efficaces, engageantes et à fort impact

Les outils concrets offerts en ligne permettent de mettre en pratique les acquis immédiatement au sein des équipes et aux gestionnaires **de constater les changements positifs**.

Oxfam Québec

La solution a complètement répondu à nos besoins! Nos gestionnaires n'étaient pas habitués à échanger ensemble. Le fait que nous ayons aussi un défi à réaliser a mené à **de belles réalisations** qui se sont reflétées dans les équipes.

Humanware

Nos directeurs se sont donnés le défi d'accroître l'impact de leurs pratiques en matière de feedback. La plateforme a permis de se fixer des priorités de développement, de travailler en équipe et de s'encourager pour relever le défi et ainsi, réussir à **modifier leurs pratiques, dans l'action et de façon durable**.

Ubisoft