Votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) est un service confidentiel de soutien pouvant vous aider à entreprendre une démarche pour effectuer un changement.

Repenser l'engagement de l'équipe



Chaque organisation comprend qu'un effectif engagé est plus innovant, créatif, efficient et productif. Selon des études, les organisations bénéficiant d'un degré d'engagement élevé produisent un meilleur rendement pour leurs actionnaires même pendant les périodes de volatilité. Par exemple, en 2010, les entreprises ayant un personnel très engagé ont obtenu pour leurs actionnaires un rendement global supérieur de 22 % à la moyenne. À l'opposé, les sociétés comptant des employés peu mobilisés ont enregistré un rendement *inférieur* de 28 % à la moyenne.

Il est de plus en plus difficile de créer une organisation hautement performante. Dans le monde du travail actuel, qui est multiculturel et multigénérationnel et où un nombre croissant de personnes font du télétravail, les méthodes traditionnelles s'appliquant à tous sont de moins en moins efficaces. Par conséquent, aux quatre coins du monde, les organisations doivent repenser leurs stratégies d'engagement.

Satisfaction versus engagement

La satisfaction des employés diffère de l'engagement des employés. Les employés satisfaits ne travaillent pas nécessairement plus fort. Les personnes engagées produisent des résultats. Elles se soucient de leur travail et font des efforts supplémentaires pour aider l'organisation à atteindre ses objectifs.

Les stratégies traditionnelles d'engagement des employés englobent plusieurs éléments, notamment :

- des communications efficaces informant les employés de la mission, des valeurs, des stratégies et des objectifs de l'entreprise;
- des salaires et avantages sociaux attrayants;
- des occasions de perfectionnement professionnel;
- des programmes de récompenses et de reconnaissance;
- un milieu de travail inclusif, sécuritaire et équitable.

Ces éléments sont encore importants, mais si l'on veut tenir compte de la nouvelle génération qui commence à dominer la main-d'œuvre et des nouvelles technologies qui transforment la manière de travailler et de communiquer, il faut mettre en place des stratégies d'engagement novatrices.

Un nouveau millénaire

L'avènement de l'énorme génération du millénaire (personnes nées entre 1980 et 1999) représente le plus grand changement touchant la main-d'œuvre mondiale, dont les milléniaux composeront 50 % de l'effectif d'ici 2020 et 75 % d'ici 2025. Non seulement les milléniaux ont-ils une façon de communiquer et des attitudes professionnelles différentes, ils exigent des choses différentes des employeurs, par exemple :

- des entreprises pour lesquels ils seraient fiers de travailler;
- des leaders possédant un pouvoir transformateur faisant preuve d'intégrité et d'empathie;

- des entreprises assumant leur responsabilité sociale, car cette génération a l'intention de changer le monde en mieux et elle s'attend à ce que les entreprises fassent de même;
- une culture d'entreprise inclusive et équitable dans laquelle ils peuvent apprécier leur travail et leurs collègues;
- des gestionnaires offrant constamment de la rétroaction, de la reconnaissance et du mentorat, car les milléniaux ont tendance à se démobiliser rapidement lorsqu'ils estiment ne pas être appréciés ou en mesure d'évoluer professionnellement;
- un bon équilibre travail-vie personnelle, car la famille, la communauté, la spiritualité et les intérêts personnels comptent beaucoup pour eux; les modes de travail flexibles sont donc devenus un facteur d'engagement crucial.

Nouvelles tendances en matière d'engagement des employés

Favoriser l'engagement d'employés de générations, de cultures et de profils divers, répartis dans plusieurs bureaux et ayant tous des besoins, des préférences et des désirs différents peut sembler décourageant, mais c'est possible. De plus en plus d'organisations réorientent leurs efforts; on assiste donc à l'émergence de nouvelles tendances en matière d'engagement, dont vous trouverez ci-dessous quelques exemples.

1. **Sondages du « pouls » du personnel.** Compte tenu de l'évolution rapide de la main-d'œuvre mondiale, les sondages annuels ne suffisent plus. Réalisés fréquemment, les sondages visant à prendre le pouls des employés sont courts et ils fournissent un instantané de l'état d'esprit des employés et des fluctuations de leur degré d'engagement.
2. **Applications de sondage des employés.** Ces applications permettent aux employés d'indiquer en temps réel comment ils se sentent et aident les gestionnaires à détecter les problèmes potentiels.
3. **Sites intranet et réseaux sociaux.** Moyens efficaces de communiquer et de recueillir de l'information, ce sont d'excellents outils pour aider les employés à collaborer, à échanger et à se soutenir les uns les autres. Toutefois, les organisations doivent suivre l'évolution des nouvelles plateformes et tendances en matière de réseaux sociaux.
4. **Nivellement des structures hiérarchiques.** Les milléniaux réussissent bien dans un cadre de travail informel structuré horizontalement, et des organisations de nombreux pays approuvent cette façon de faire. Une étude de Deloitte a révélé que 92 % des entreprises ne pensent pas avoir une bonne structure organisationnelle. La hiérarchie et la bureaucratie sont remplacées par des équipes flexibles et réceptives.

Évaluer votre stratégie d'engagement actuelle

Ajuster ou remanier les stratégies d'engagement peut être complexe. La première étape consiste à évaluer si vos stratégies d'entreprise fonctionnent. À cette fin, posez-vous ces quelques questions importantes.

1. Les caractéristiques démographiques de nos employés ont-elles changé? Notre effectif a-t-il rajeuni? Est-il plus multiculturel? Combien d'employés travaillent dans des lieux distants ou en mode virtuel?
2. Quel est notre taux de roulement? Notre taux d'absentéisme?
3. Notre productivité a-t-elle augmenté ou diminué?
4. Nos clients sont-ils satisfaits de nos produits et services?
5. Posons-nous les bonnes questions dans nos sondages sur l'engagement des employés? Gallup, une société mondiale de services-conseils en gestion du rendement utilise les questions de sondage suivantes :
    - Je sais ce qu'on attend de moi au travail.
    - Au travail, mes opinions semblent compter.
    - J'ai la documentation et l'équipement dont j'ai besoin pour bien faire mon travail.
    - La mission ou la raison d'être de mon entreprise me fait sentir que mon travail est important
    - Au travail, j'ai la possibilité de faire ce que je fais de mieux chaque jour.

© 2026 Morneau Shepell ltée. Votre programme ne comprend pas nécessairement tous les services

- Mes collègues s’efforcent de produire un travail de la meilleure qualité possible.
- Au cours des sept derniers jours, j’ai reçu une marque de reconnaissance ou des félicitations pour mon bon travail.
- J’ai un(e) bon(ne) ami(e) au travail.
- Mon supérieur ou quelqu’un d’autre au travail semble se soucier de moi comme personne.
- Au cours des six derniers mois, quelqu’un au travail m’a parlé de mes progrès.
- Il y a quelqu’un au travail qui encourage mon développement
- Durant l’année qui vient de s’écouler, j’ai eu des occasions d’apprendre et de m’épanouir au travail.

6. Utilisons-nous la technologie efficacement?

Pour obtenir de plus amples renseignements sur l’évaluation, l’élaboration et le maintien d’une stratégie d’engagement des employés adaptée à l’effectif particulier de votre entreprise, communiquez avec votre programme d’aide aux employés et à la famille.

décrits dans ce site. Veuillez consulter la documentation de votre programme pour plus d’information. Pour une assistance immédiate, composez le 1 844 880 9137.