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.

Sept moyens d'améliorer l'engagement des employés

Afin de renforcer l'engagement des employés, les employeurs doivent mettre à leur disposition de la formation, des occasions de s'améliorer sur le plan personnel et de se perfectionner sur le plan professionnel, du mentorat, des programmes de reconnaissance et des emplois intéressants. Les employés sont également de plus en plus nombreux à s'attendre à ce que leur employeur fasse preuve de responsabilité sociale, qu'il se soucie de l'environnement, de la collectivité ou d'autres causes importantes.



Vraisemblablement, les armes les plus puissantes de l'arsenal de stratégies d'engagement d'une organisation prennent la forme de gestionnaires doués qui savent exprimer leur reconnaissance à l'égard des compétences et de la contribution des employés. Peu importe le nombre de programmes et d'avantages sociaux mis sur pied pour maintenir en poste les meilleurs talents, les employés ne s'en soucieront pas et quitteront l'entreprise s'ils ont une mauvaise relation avec leur patron.

Voici quelques suggestions pour améliorer l'engagement des membres de votre équipe :

1. **Favorisez l'établissement d'objectifs de carrière.** Intégrez la planification de carrière dans le processus d'évaluation du rendement. Offrez aux employés un travail stimulant et satisfaisant qui leur permet d'acquérir de nouvelles compétences et une expérience qui les mèneront à la prochaine étape de leur parcours professionnel. Les bons gestionnaires encouragent les employés à relever des défis. Donnez aux membres de votre équipe les outils et ressources dont ils ont besoin. Incitez-les à suivre une formation et à saisir les occasions de perfectionnement (surtout dans le cadre de leur travail, et pas toujours dans une salle de classe). Encadrez les jeunes recrues de manière à ce qu'elles puissent avancer professionnellement.

2. **Communiquez clairement.** Les employés engagés s'investissent émotionnellement dans leur travail et l'organisation. Ils désirent participer à la progression de l'entreprise. C'est pourquoi il est important de communiquer ce que la haute direction envisage et fait. Les employés n'ont pas besoin de connaître l'information hautement confidentielle, mais ils doivent être au courant de la direction que compte prendre l'entreprise, de ses plans à court et à long terme, de ses succès, de ses échecs, etc. Ils doivent connaître le contexte, réentendre le message plusieurs fois de personnes différentes, avoir l'occasion de poser des questions et comprendre les répercussions sur eux et leur travail. Communiquez souvent avec vos employés avec un but précis, et effectuez un suivi. Les gestionnaires devraient également communiquer à leur équipe les projets relatifs au service ou à l'unité. La communication doit être claire, honnête et en temps opportun. Il est difficile d'être complètement engagé lorsqu'on se sent déconnecté de ce que compte faire l'entreprise et des moyens de réaliser ces objectifs.

3. **Formulez des commentaires positifs.** Les sondages montrent constamment que les employés ont l'impression de recevoir des commentaires dès qu'ils font une erreur ou que leur rendement ne répond pas aux attentes, tandis que les commentaires positifs et la reconnaissance d'un excellent travail tardent à se manifester. Comme les employés engagés savent qu'ils apportent une contribution positive à l'équipe, le gestionnaire doit prendre le temps de les louanger, les encourager et, au besoin, les encadrer et les conseiller. En tant que gestionnaire, vous connaissez mieux que quiconque les membres de votre

équipe et les besoins de chacun. Alors qu'une petite tape sur l'épaule suffit à remercier certains employés, d'autres tireront davantage de fierté d'un témoignage de gratitude en public.

4. Augmentez la participation des employés. Les employés désirent exercer un contrôle sur leur travail. À titre de gestionnaire, vous avez l'occasion de renforcer leur sentiment de contrôle. Êtes-vous flexible et à l'écoute des besoins des employés autant que vous l'êtes à l'égard des besoins de l'organisation? Invitez-vous les employés à participer à la prise de décisions, surtout lorsqu'ils sont directement touchés? Les employés ont-ils leur mot à dire sur l'établissement d'objectifs importants? Leur donne-t-on l'occasion d'exprimer leurs opinions? Leur contribution est-elle reconnue?

5. Favorisez les relations. Les études montrent que lorsque les employés travaillent en équipe, se font confiance et peuvent compter sur la coopération de leurs collègues, ils affichent un meilleur rendement que celui des équipes où les relations interpersonnelles laissent à désirer. Un bon gestionnaire favorise le travail d'équipe. Il crée un climat propice à la confiance et à la collaboration. Le degré de soutien que manifestent les employés envers leurs collègues constitue un indicateur significatif de l'engagement des employés.

6. Exprimez votre reconnaissance. Même s'il n'y a rien de mal à souligner la contribution des employés par une plaque ou un certificat de reconnaissance, ceux-ci finissent généralement dans un tiroir. Manifestez plutôt votre gratitude tout au long de l'année. Par exemple, offrez le lunch à votre équipe pour la remercier d'avoir réalisé un objectif important, donnez-lui congé le reste de l'après-midi ou organisez une activité de consolidation d'équipe à votre domicile. Il pourrait aussi être utile d'organiser une rencontre familiale dans le cadre festif d'un événement parrainé par l'entreprise. Une réunion d'enfants dans le temps des Fêtes ou une journée de divertissement familial sont de bons exemples.

7. Mettez en évidence la responsabilité sociale de l'entreprise. Les employés engagés sont fiers de leur employeur. Si ce dernier participe activement aux activités de sa collectivité, aide les moins bien nantis ou s'est donné pour mission d'améliorer la vie d'autrui ou l'environnement, ces initiatives seront particulièrement bien accueillies par les jeunes travailleurs. Pour motiver encore plus ces employés, faites appel à eux dans le cadre des programmes de responsabilité sociale de l'entreprise. Vous leur montrerez que leur contribution est également importante dans un cadre autre que celui de leur emploi.

Il est important de se souvenir que les moyens de renforcer l'engagement varient d'un groupe à l'autre et selon les besoins individuels des membres de votre équipe. Certaines de ces suggestions pourraient vous être utiles, d'autres sans doute un peu moins, selon la composition démographique et les besoins uniques de vos employés. Il se pourrait également que ces conseils s'avèrent moins efficaces auprès des générations présentes dans votre équipe et que vous ayez besoin d'une combinaison de mesures personnalisées afin de rehausser leur engagement. Si vous désirez obtenir de l'aide pour favoriser l'engagement au sein de votre équipe, communiquez avec votre programme d'aide aux employés et à la famille (PAEF) et demandez une consultation en gestion. Un expert du PAEF pourrait vous aider à élaborer une stratégie d'engagement qui vous permettra de mieux répondre aux demandes et aux autres particularités de votre équipe.

Enfin, n'oubliez pas que l'engagement des employés reflète directement leur perception de la relation avec leur supérieur immédiat et qu'ils s'attendent à ce que les gestionnaires et les membres de la haute direction joignent le geste à la parole quand ceux-ci proclament haut et fort que « les employés sont leur plus grande richesse ». Avez-vous récemment mené un sondage sur l'engagement des employés? Comment vous êtes-*vous* classé?

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