

# 4 clés pour engager son équipe

## Objectifs

- Identifier les leviers de l'engagement.
- Mettre en place des actions concrètes pour favoriser l'engagement de vos collaborateurs.

## Introduction

L'énergie, le dévouement et l'absorption sont les signes d'un engagement fort de la part de vos collaborateurs. Mais cet engagement n'est pas immuable et vous éprouvez peut-être des difficultés à le favoriser et le maintenir chez vos collaborateurs. En effet, l'engagement dépend de la situation. Ainsi, il n'aît et se développe dans une interaction entre l'individu et son environnement. En tant que responsable d'équipe, vous avez donc un rôle important à jouer dans l'engagement que vos collaborateurs éprouvent.



### Le saviez-vous ?

D'après le rapport GALLUP, réalisé en 2020 sur l'engagement au sein des organisations et des entreprises, **70% de l'engagement d'une équipe est déterminé par le manager.**

## L'exemple : un outil managérial utile à l'engagement

En tant que responsable de votre équipe, votre conduite est une source d'inspiration et d'engagement. Vous devez donc être l'exemple des valeurs que vous prônez. L'objectif n'est pas d'être parfait, mais d'être en cohérence avec les valeurs et les objectifs que vous voulez transmettre. Ainsi, le niveau d'exigence que vous demandez à vos collaborateurs doit être le même que celui que vous vous imposez. De même, vous devez être le garant de l'équité au sein de votre équipe. L'équité et le sentiment de justice perçue par vos collaborateurs seront des leviers pour leur engagement.



## Une équipe soudée est le signe d'un engagement fort

La dynamique au sein de votre équipe est une source d'engagement. En plus de garantir l'équité et la justice

# Mise en pratique

En tant que manager, vous pouvez développer l'engagement de vos collaborateurs par plusieurs actions. En voici quelques exemples :

**Faire des feedbacks constructifs et réguliers**

**Créer des moments d'échanges en équipe**

**Valoriser les réussites**

**Garantir les opportunités de carrières**

**Donner des objectifs clairs, précis et atteignables**

**Être exemplaire**

## Conclusion

L'engagement n'est pas inné. Bien que chacun puisse ressentir un engagement plus ou moins fort envers une tâche, son équipe ou son entreprise, celui-ci est souvent issu d'une multitude d'éléments. L'organisation physique et sociale est une part importante de l'engagement. En tant que manager, vous avez donc un rôle important à jouer pour le développer et le maintenir. Ce travail du quotidien nécessite une forte prise en compte des besoins de votre équipe.

## Points à retenir

Le manager a un rôle central dans l'engagement ressenti par ses collaborateurs.

La valorisation et la reconnaissance des collaborateurs sont des moteurs d'engagement.

Favoriser et prendre en compte les échanges au sein de l'équipe développe l'engagement.

Un collaborateur acteur est un collaborateur engagé.

## Pour aller plus loin

Poser les bases d'une coopération efficace Décrypter l'implication de ses collaborateurs L'engagement est-il un gage de satisfaction ?