



L'engagement est ce qui transforme une promesse en réalité.

MON SUCCÈS EST VOTRE SUCCÈS

Abraham Lincoln.
16^e président des États-Unis (1809 -1865)
Lincoln a mené la nation à travers la guerre civile américaine et a réussi à préserver l'Union, à abolir l'esclavage, à renforcer le gouvernement fédéral et à moderniser l'économie américaine.

WebTechPublishing.com

Les citations, textes courts et photographies de cet ouvrage demeurent la propriété exclusive des auteurs concernés.

L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL

L'engagement au travail est défini comme le niveau d'enthousiasme d'un employé, d'un bénévole ou d'un patron envers les tâches qui lui sont confiées sur un lieu de travail.

C'est le sentiment de responsabilité qu'une personne a envers les objectifs, la vision et la mission de l'organisation à laquelle elle est associée.

Les hauts niveaux de satisfaction des employés dans une organisation sont liés à l'engagement au travail et dans son organisation. Il en résulte une performance supérieure, qui à son tour se traduit par une augmentation de la rentabilité, de la productivité, de la rétention des employés et de l'amélioration globale de l'atmosphère de travail.

Cependant, la plupart des grandes choses dans ce monde sont accomplies par la persévérance, le travail acharné et le dévouement. Toutes ces qualités ne se manifestent pas simplement en une journée.

Une personne développe ces qualités avec les années. Il en va de même pour les organisations, si une organisation s'attend à ce que ses employés soient exceptionnellement performants, elle devra fournir un environnement de travail qui contribuera à accroître l'engagement au travail.

Comment améliorer son engagement au travail ?



Améliorer l'engagement au travail ne peut pas se faire en une seule journée. Il faut du temps pour apporter des niveaux supérieurs d'engagement au travail.

Ci-dessous vous retrouverez des astuces pour apporter des changements efficaces et immédiats pour atteindre les succès escomptés. Il est important que l'employé comme le patron y participe activement et surtout de façon positive.

1. *Construisez une équipe solide* : le travail d'équipe fait des miracles. Les organisations doivent développer une culture où le travail en équipe devrait être important. Atteindre les objectifs ensemble rend les tâches difficiles plus faciles à réaliser.

Le travail d'équipe dépend de la capacité des employés à interagir et à travailler en tandem avec le patron, afin qu'ils puissent fonctionner en groupe.

2. *Informez l'équipe de ce que vous attendez d'eux* : les employés qui travaillent dur sont un atout pour une organisation. La plupart des employés veulent faire partie d'une histoire à succès de l'organisation à laquelle ils sont associés.

Par conséquent, il est important de communiquer clairement aux employés les objectifs, la vision et la mission. Ainsi, les employés sauront ce que l'organisation attend d'eux.

La clarté des pensées est importante pendant la durée du mandat. Avec la clarté vient la détermination de travailler et d'atteindre l'excellence.

3. *Favorisez une culture de la transparence* : l'organisation se doit d'être transparente. Laissez les employés participer librement aux discussions, aux décisions importantes liées aux employés et à la contribution qu'ils peuvent apporter à l'organisation.

Lorsqu'une organisation informe ses employés, ils se sentent valorisés et dignes de confiance. Cela accroît leur sentiment d'appartenance et, par conséquent, leur engagement au travail.

4. *Favorisez une communication ouverte et libre* : une communication ouverte et libre au sein d'une organisation facilite un environnement de confiance. La politique de la porte ouverte est l'un des moyens de promouvoir la libre communication. De plus, une organisation peut utiliser des enquêtes de satisfaction des employés, des sondages, etc. pour faire part de leurs commentaires à l'organisation.

Lorsqu'elles reçoivent ces commentaires, les organisations doivent garder l'esprit ouvert pour interpréter puis répondre logiquement aux attentes des employés dans le but d'améliorer la culture de travail, sans critiquer les employés qui ont fourni les commentaires.

Mettez à profit ces commentaires. Une fois que les employés sauront que leurs suggestions ou commentaires sont appréciés, l'engagement au travail augmentera.

5. *Mettez en place une solide éthique de travail* : l'éthique au travail comprend non seulement ce qu'un employé pense de son travail ou de sa carrière, mais aussi le degré de sérieux avec lequel il prend ses responsabilités professionnelles.

Cela implique une attitude et un comportement positifs, le respect des collègues, une communication efficace et une interaction sur le lieu de travail. L'éthique du travail montre qui est une personne et comment elle est.



Historiquement, les organisations à succès ont travaillé sans relâche pour introduire, améliorer et promouvoir l'éthique de travail, l'honnêteté, l'intégrité et la responsabilité. Ces facteurs clés contribuent à mettre en place et améliorer une éthique au travail avec comme but d'augmenter les chances de succès.

Lorsque les employés témoignent de telles valeurs dans une organisation, ils sont tentés de rester et de s'engager envers l'organisation.

6. *Développez une culture de confiance* : la confiance est un facteur essentiel qui apporte des résultats exceptionnels dans toute relation.

La confiance n'est pas une simple plaque sur la porte, un panneau d'accueil disant aux employés : « ici, nous offrons la confiance ». Autant le patron que l'employé se doivent de tout mettre en œuvre pour faire en sorte de créer un environnement de confiance mutuelle.

Cela implique beaucoup d'efforts de la part des cadres supérieurs et de l'organisation dans son ensemble pour introduire et promouvoir cette culture dans l'organisation. La confiance se gagne en mettant des efforts constants dans les actions de tous les jours.

Lorsqu'une organisation fait la promotion d'une telle culture, elle s'attire des employés qui auront un impact réel sur l'organisation et ceci de toutes les bonnes manières et augmentent ainsi l'engagement au travail.

7. *Servez-vous de l'innovation* : laissez vos employés faire preuve d'innovation en proposant des idées, des stratégies, des moyens de communication, etc.

Les innovateurs sont des collaborateurs engagés. Ces employés sont toujours à la recherche de meilleures façons d'effectuer même les tâches les plus banales.

Ces employés devraient être valorisés par les organisations et les encourager à proposer de meilleures idées et récompenser leurs réalisations et innovations.

8. *Aidez vos employés à se développer* : une organisation qui aide ses employés à s'épanouir professionnellement et personnellement et à répondre à leurs aspirations logiques de manière positive a beaucoup plus de chance de se placer en position d'avoir des gens qui travaillent pour l'organisation durant de longues périodes.

Une organisation peut soutenir ses employés en leur offrant des occasions d'apprentissage, de formation croisée et toute autre méthode interactive qui soutient leur développement global. De tels gestes aident les organisations à fidéliser leurs employés tout en les engageant davantage dans leur travail.

9. *Offrez des mesures incitatives* : les organisations ont besoin de récompenser les employés qui performent exceptionnellement bien. Chaque personne a différentes choses qui les motivent. Les incitations liées à un suivi et aux résultats permettent aux employés de se sentir importants.

Il est important pour les organisations de reconnaître le travail acharné des employés pour obtenir le résultat souhaité. Les incitations doivent être attribuées en fonction de critères d'objectifs.



10. *Célébrez le succès* : les employés ont besoin de se sentir validés et valorisés par l'organisation. Le leader se doit de montrer qu'il s'occupe d'eux.

Les employés ne quittent pas une organisation s'ils savent que leurs opinions comptent, s'ils sont traités équitablement, si leurs réalisations sont reconnues et s'ils ont le sentiment de faire partie intégrante d'une organisation.

Célébrez le succès avec vos employés, dites-leur qu'ils ont fait une différence, encouragez-les à faire mieux. Le moindre geste les amènera à s'améliorer chaque jour qui passe. Cela entraînera un meilleur engagement au travail.

11. *La différence entre implication et engagement* : l'implication et l'engagement sont différents, même s'il y a un certain chevauchement. Les employés impliqués sont engagés et cela se voit à travers leurs actions et leur éthique de travail. Ils seront plus attentifs, productifs, responsables et énergiques dans leur travail.

Bien que les deux termes soient souvent utilisés de façon interchangeable, il existe des différences évidentes. Par exemple, nous pouvons déclarer être engagés, mais nous ne démontrons pas par notre travail que nous le sommes.

12. *Les avantages de l'engagement au travail* : une équipe d'employés dévoués est le rêve d'une organisation devenu réalité. Une équipe d'employés engagés est la meilleure solution pour l'avenir à long terme d'une organisation ou de toute entreprise. Les leaders au sein de l'organisation ainsi que le positivisme des employés sont responsables de l'édification de cette culture.

Voici les avantages d'avoir une équipe qui s'engage à travailler :

- *Une productivité accrue* : les employés engagés ont besoin d'un leader qui les guidera. Ils n'ont pas besoin de quelqu'un qui doit être constamment derrière eux pour accomplir les tâches. Un tel engagement organisationnel se traduit par une productivité accrue au travail.

Une équipe conforme créera ses propres tâches et s'assurera qu'elles sont mises en œuvre. Ils se présenteront à l'heure pour exécuter le travail et même se surpasser.

- *L'objectif est atteint* : une équipe complaisante ne fera que ce qui lui est demandé, une équipe engagée le fera et plus encore pour atteindre ses cibles et ses objectifs.

Une équipe engagée comprend les objectifs et leur rôle individuel dans la réalisation de ces objectifs. Ils sont motivés et se fixent des objectifs plus élevés que ce que l'on attend d'eux. Pour une équipe engagée, les objectifs ne sont pas seulement un nombre, une date ou une cible. Il s'agit pour eux d'une vision, une aventure !

- *Répandez la joie de vivre au travail* : en termes simples, une équipe engagée fait la promotion de l'enthousiasme et la joie de vivre au travail. L'engagement apporte l'appropriation et plus de créativité dans les tâches. Une équipe engagée se nourrit d'idées nouvelles et innovantes, et il est amusant de mettre en œuvre de telles idées encore et encore.



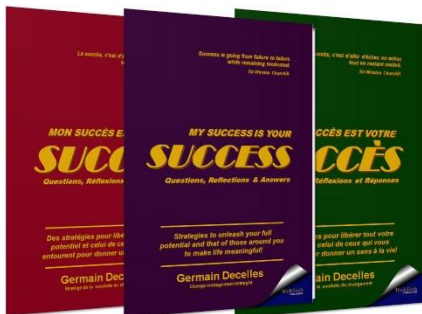
L'engagement au travail apporte une valeur ajoutée par une participation active aux discussions liées à l'entreprise.

Des employés engagés apportent d'excellentes idées et sont toujours heureux d'aider les autres à visualiser leurs idées.

Une organisation a besoin d'engagement et de dévouement de la part de ses employés pour atteindre leurs objectifs.

Pour télécharger cet article ainsi que les précédents, visitez WebTech Publishing (www.webtechpublishing.com) et cliquez sur l'image verte (e-NewsLine).

Pour en savoir plus sur la façon d'inspirer le succès, visitez WebTech Management and Publishing Incorporated (www.webtechmanagement.com) et cliquez sur l'image bleue (Wise whiZ) en bas à droite de l'écran.



Ce livre de développement personnel de 404 pages a été publié par WebTech Publishing et est disponible en librairies ou en ligne via www.publier-un-livre.com. Pour plus d'information et pour consulter le folioscope, rendez-vous sur : www.webtechpublishing.com.

Au sujet de l'auteur

En plus de la rédaction, Germain Decelles agit comme stratège en gestion du changement. Il possède plus de 40 ans d'expérience en affaires et en consultation sur les marchés locaux et internationaux, notamment dans des secteurs tels que le commerce de détail, la distribution, les technologies de l'information et les communications, le transport, la fabrication, les services financiers et les organisations gouvernementales.



Autres parutions : ISO Pour Tous – Le manuel d'information ISO – Le guide de préparation ISO – La gestion du changement en affaires – La gestion de projet d'affaires – Le changement POUR TOUS – Change your future, now! – My Success Is Your Success.

Information

Europe :

Impression et diffusion : <https://www.publier-un-livre.com>

- Format carton souple: ISBN 978-1-7388000-6-3 (38.93 Euro (Inclue la TVA, hors frais de port))



Amérique :

Impression et diffusion : <http://www.lulu.com>

Disponible pour les bibliothécaires via le Ingram Content Group : <https://www.ingramcontent.com>

- Format carton souple: ISBN: 9978-1-7388000-1-8 (\$32.20 us - \$45.16 ca - 29.18 Euro)

Contact presse



Germain Decelles, o.s.j.

WebTech Management et Publication Incorporée

514-575-3427

gdecelles@webtechmanagement.com

— 30 —