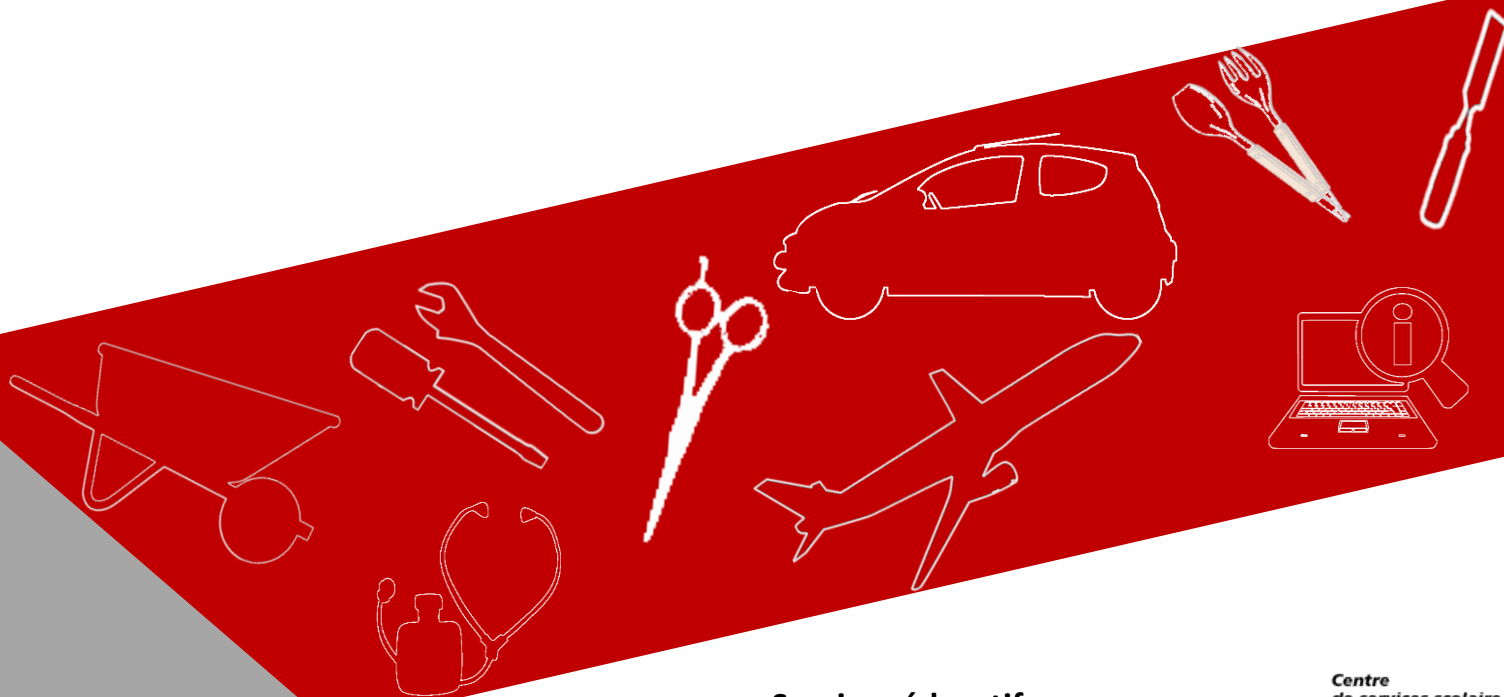


# Favoriser l'engagement

Programme d'insertion professionnelle des enseignants en  
formation professionnelle





# Intention de l'atelier

## Objectifs :

Au terme de la formation :

Comprendre quelles actions peuvent poser les  
gestionnaires pour  
influencer leurs employés afin de favoriser  
l'engagement organisationnel

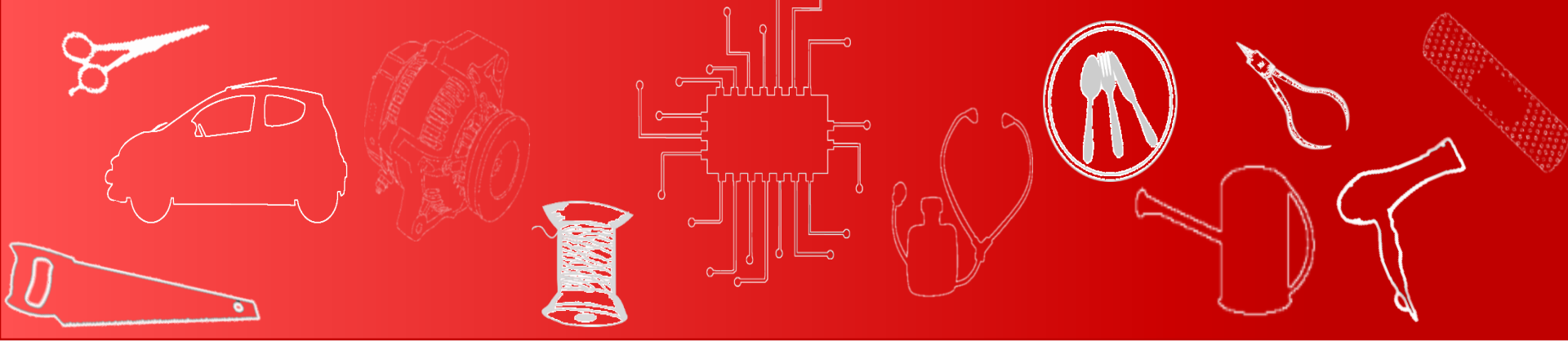


Image : Généré par IA, Optimisé par DALL·E 3

# Études réalisées par Gallup

# L'engagement au travail les chiffres clés

*Une étude  
menée en 2023,  
par Gallup, dans  
37 pays*

*Révèle douze  
facteurs liés à  
l'engagement  
organisationnel*

# Introduction

Le gestionnaire  
disposera de plusieurs  
moyens pour rendre  
le travail des  
employés significatif

# Favoriser l'engagement

Engagement  
organisationnel

=

Rétention du  
personnel

# 1/2 tout à fait d'accord

*Personnes en accord avec le facteur concernant leur gestionnaire*

1. Je sais ce qui est attendu de moi

La description de tâches est claire

La description de tâches est alignée avec ce que l'on demande aux employés de faire

# 1/3 tout à fait d'accord

2. Je dispose du matériel, des équipements et des informations nécessaires

Le gestionnaire est à l'écoute des besoins des employés

Le gestionnaire procure aux employés ce dont ils ont besoin

Le gestionnaire favorise le partage d'informations/expertises entre employés

Le gestionnaire favorise le partage d'informations/expertises entre employés



# 1/3 tout à fait d'accord

3. J'ai l'occasion  
de faire tous les  
jours ce  
que je fais de  
mieux

Le gestionnaire connaît les forces des  
employés

Le gestionnaire connaît les nécessités  
liées à chaque fonction

Le gestionnaire favorise le mariage :  
forces des employés et les nécessités de  
la fonction

# 1/4 tout à fait d'accord

4. Dans les sept derniers jours, j'ai reçu de la reconnaissance pour avoir accompli du bon travail

Le gestionnaire connaît la forme de reconnaissance désirée par les employés

Le gestionnaire procure aux employés une reconnaissance personnalisée

IPE-FP

# 4/10 tout à fait d'accord

5. Mon supérieur immédiat ou quelqu'un d'autre au travail semble se soucier de moi

Le gestionnaire se soucie des employés et il les respecte

Le gestionnaire crée des opportunités de développement/cheminement de carrière

Le gestionnaire soutient un environnement de collaboration/cohésion

Le gestionnaire reconnaît les succès/rencontres informelles et formelles

# 3/10 tout à fait d'accord

6. Il y a  
quelqu'un au  
travail qui  
encourage  
mon  
développement

Le gestionnaire crée des opportunités favorables à l'acquisition de compétences

Le gestionnaire guide les employés/les motive à se dépasser/les rends imputables

Le gestionnaire discute avec les employés de développement professionnel

Le gestionnaire favorise l'amélioration de la performance/évalue les progrès

# 1/4 tout à fait d'accord

7. Mes opinions semblent avoir de la valeur

Le gestionnaire considère l'opinion des employés/solutions/innovations

Le gestionnaire favorise le dialogue et encourage la créativité des employés

Le gestionnaire explique aux employés pourquoi leurs idées acceptées/refusées

# 1/3 tout à fait d'accord

8. La mission et la raison d'être de mon organisation me font sentir que mon travail est important

Le gestionnaire clarifie la mission/liens entre celle-ci et le travail des employés

Le gestionnaire s'assure que la mission n'est pas une coquille vide

# 1/3 tout à fait d'accord

9. Mes collègues sont engagés à produire un travail de qualité

Le gestionnaire établit des standards de performance/imputabilité

Le gestionnaire identifie des indicateurs de qualité pour chaque tâche

Le gestionnaire reconnaît l'excellence du travail accompli/soi-même et les autres

# 3/10 tout à fait d'accord

10. J'ai un meilleur ami au travail

Le gestionnaire reconnaît que les employés veulent des amitiés significatives

Le gestionnaire crée des opportunités de rencontres pour les employés

Le gestionnaire ne doit pas tenter de favoriser l'amitié entre tous et chacun



# 1/3 tout à fait d'accord

11. Au cours des six derniers mois, quelqu'un a abordé ma progression de carrière

Le gestionnaire distingue progression de carrière et évaluation de la contribution

Le gestionnaire aide les employés à évaluer et développer leurs compétences

Le gestionnaire connaît la forme de rétroaction désirée par les employés

Le gestionnaire procure aux employés une rétroaction personnalisée

# 1/3 tout à fait d'accord

12. Au cours de la dernière année, j'ai eu l'opportunité d'apprendre et de me développer

Le gestionnaire crée des opportunités d'apprentissage pour les employés

Le gestionnaire guide les employés sur leurs apprentissages/qu'apprends-tu?

Le gestionnaire évalue les capacités des employés/propose de nouveaux défis

# Favoriser l'engagement

Le chemin a été parcouru  
12 facteurs d'engagement sur 12

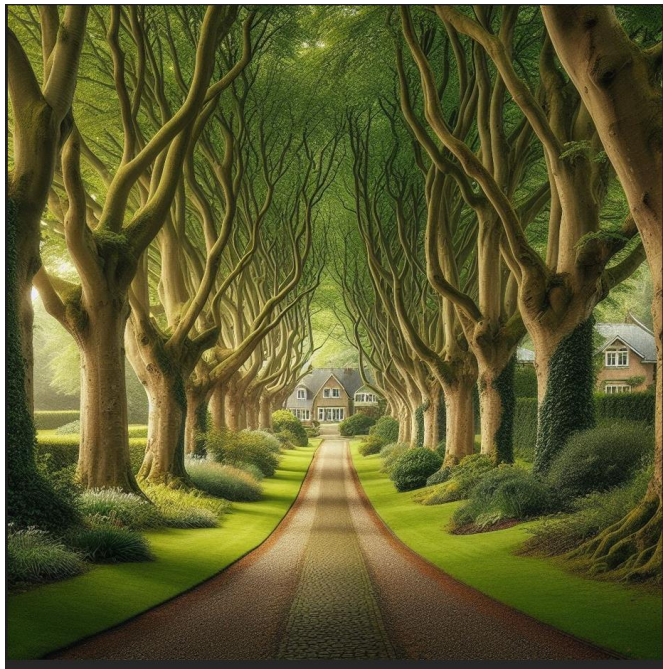


Image : Généré par IA, Optimisé par DALL·E 3

# Conclusion

La réflexion au sujet de l'engagement organisationnel nous permettra de réfléchir aussi bien à ce que nous aurions intérêt à ajouter qu'à ce que nous aurions intérêt à enlever à notre façon de faire

# Retour sur l'atelier

- Ce que j'ai appris...
- Ce que je souhaite mettre en application.....
- Ce que je fais déjà et que je souhaite poursuivre...

# Médiagraphie

**MORNEAU, Dominique** (*Conférencier TRÉAQ 2023*)

*M. Morneau détient une maîtrise en service social ainsi qu'une maîtrise et un doctorat en psychologie organisationnelle de l'Université de Sherbrooke. Il travaille dans le domaine du développement organisationnel depuis 2000. Il a réalisé différents mandats portant sur des diagnostics organisationnels, des résolutions de conflits et des consolidations d'équipes de travail. Il a également conçu et animé plusieurs programmes de formation ainsi que plusieurs conférences, en plus d'enseigner à l'Université Laval ainsi qu'à l'École nationale d'administration publique (ENAP).*

Il s'est inspiré de :

Gallup études :The Gallup Organization est une entreprise américaine qui offre un bouquet de services de recherche touchant la gestion du management, la gestion des ressources humaines et les statistiques.

Clifton & Harter. It's the manager.(au sujet de l'étude sur l'engagement organisationnel réalisée par Gallup)

Rath & Harter. Well being, the 5 essentials (au sujet de l'impact de la perte d'un emploi sur le bien-être)