

HIGH FIVE

Vos 5 engagements pour... plus d'engagement

Un véritable engagement ne s'impose pas d'en haut. Il est inscrit dans l'ADN de votre organisation. Mais vous devez vous aussi vous impliquer pour susciter et faciliter l'engagement au sein de votre organisation. C'est là la seule façon d'obtenir un engagement basé sur une motivation de haute qualité plutôt que sur des initiatives prémâchées.

1^{ER} ENGAGEMENT

Rendez les choses aussi concrètes que possible

Que signifie l'engagement pour notre organisation ? Et pour chaque collaborateur en particulier ? Dans quoi nous impliquons-nous en tant qu'organisation et/ou après les heures de travail ? Quelles actions correspondent à notre ADN, nos clients, notre communauté ?

Consultez différents collaborateurs et classez leurs réponses en **3 catégories** :

- 💡 Engagement **mutuel** (cohésion interne)
- 💡 Engagement vis-à-vis des **clients** (implication dans le service, qualité, attention)
- 💡 Engagement envers la **société** (solidarité, respect, impact positif)

Le résultat : le profil d'engagement de votre équipe – ce qui leur donne de l'énergie et les rend fiers.

2^{ER} ENGAGEMENT

Désignez des ambassadeurs

Vous favoriser ainsi le développement d'idées chez les personnes les plus proches de la réalité et non pas au sein de la hiérarchie. Vous pouvez sélectionner 2 ou 3 ambassadeurs issus de différentes équipes ou fonctions. Le plus important est que ces personnes soient enthousiastes et qu'elles aient une influence sur le reste de l'équipe. Les collaborateurs RH offrent un accompagnement et créent un cadre, sans que le but soit de piloter les ambassadeurs.

- 📋 Donnez à vos ambassadeurs le mandat de choisir un thème (par exemple, le bien-être, la collaboration, la solidarité).

3^{ER} ENGAGEMENT

Suscitez un flux d'idées

De nombreux collaborateurs ont de bonnes idées, mais sans cadre clair ni canaux appropriés, elles n'ont pas de portée au sein de l'organisation. Vos ambassadeurs vous aident à leur donner de la visibilité. Une boîte à idées, un canal sur Teams ou un tableau blanc près de la table du repas de midi peuvent aussi être des vecteurs.

- 🗨 Invitez vos ambassadeurs à mettre en lumière une seule idée lors de chaque réunion d'équipe.
- 🗨 Demandez aux collaborateurs s'ils sont prêts à communiquer eux-mêmes à propos de leur initiative, avec leurs propres mots, et non comme s'il s'agissait d'un discours RP.
- 🗨 Partagez des témoignages authentiques de collègues : « J'ai participé à cette action parce que... »

4^{ER} ENGAGEMENT

Laissez de la marge pour l'ownership

Qu'il s'agisse d'une action bénévole, d'un team building ou d'une initiative interne en matière de compliments, l'engagement se développe plus vite par le biais de dix petites actions qu'à travers un seul mégaprojet. Invitez vos collaborateurs à choisir une idée qui leur parle et laissez-les la développer eux-mêmes au sein d'un petit groupe.

Les membres de votre équipe ont besoin d'un canevas de base ? Ces questions leur seront utiles :

Que voulons-nous faire ?	
Pourquoi est-ce important pour notre équipe ?	
Qui fait quoi ?	
Quand commençons-nous ?	
Combien de temps l'action va-t-elle durer ?	
Quel nom allons-nous donner à notre action ?	





5^{ER} ENGAGEMENT

Célébrez, partagez et répétez

Peu importe la manière dont vous partagez l'engagement de vos collègues avec le reste de l'équipe, l'important est de le faire. Prenez donc le temps une fois par mois de partager via vos canaux internes une photo, un témoignage ou un compte-rendu concis. Et remerciez toutes les personnes concernées pour leurs efforts. En évoquant déjà aussi de futures initiatives, vous inciterez d'autres groupes de travail à donner le meilleur d'eux-mêmes.



L'objectif final ? Passer d'actions isolées à une culture reconnaissable de fierté, de connexion et de responsabilité partagée.

Conseils de Bright Plus pour plus d'engagement

1. Commencez par ce que les personnes jugent **vraiment important** – vous suscitez ainsi naturellement leur enthousiasme.
2. Faites de vos collaborateurs des **ambassadeurs**, pas des exécutants.
3. Travaillez avec des actions **modestes et reconnaissables**.
4. Renforcez la **cohésion**, au-delà des différences.
5. Laissez vos collaborateurs élaborer **eux-mêmes le narratif**.