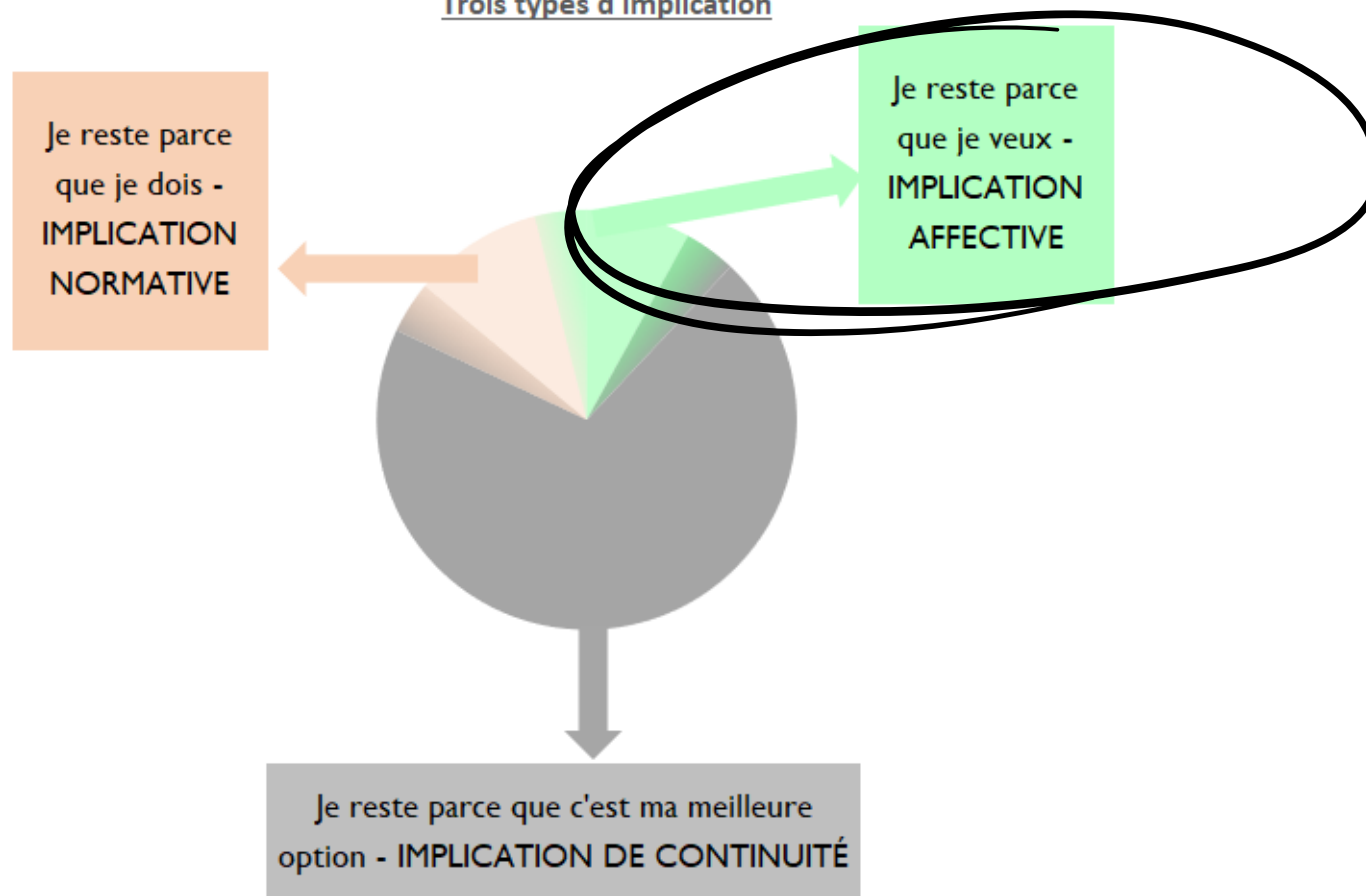


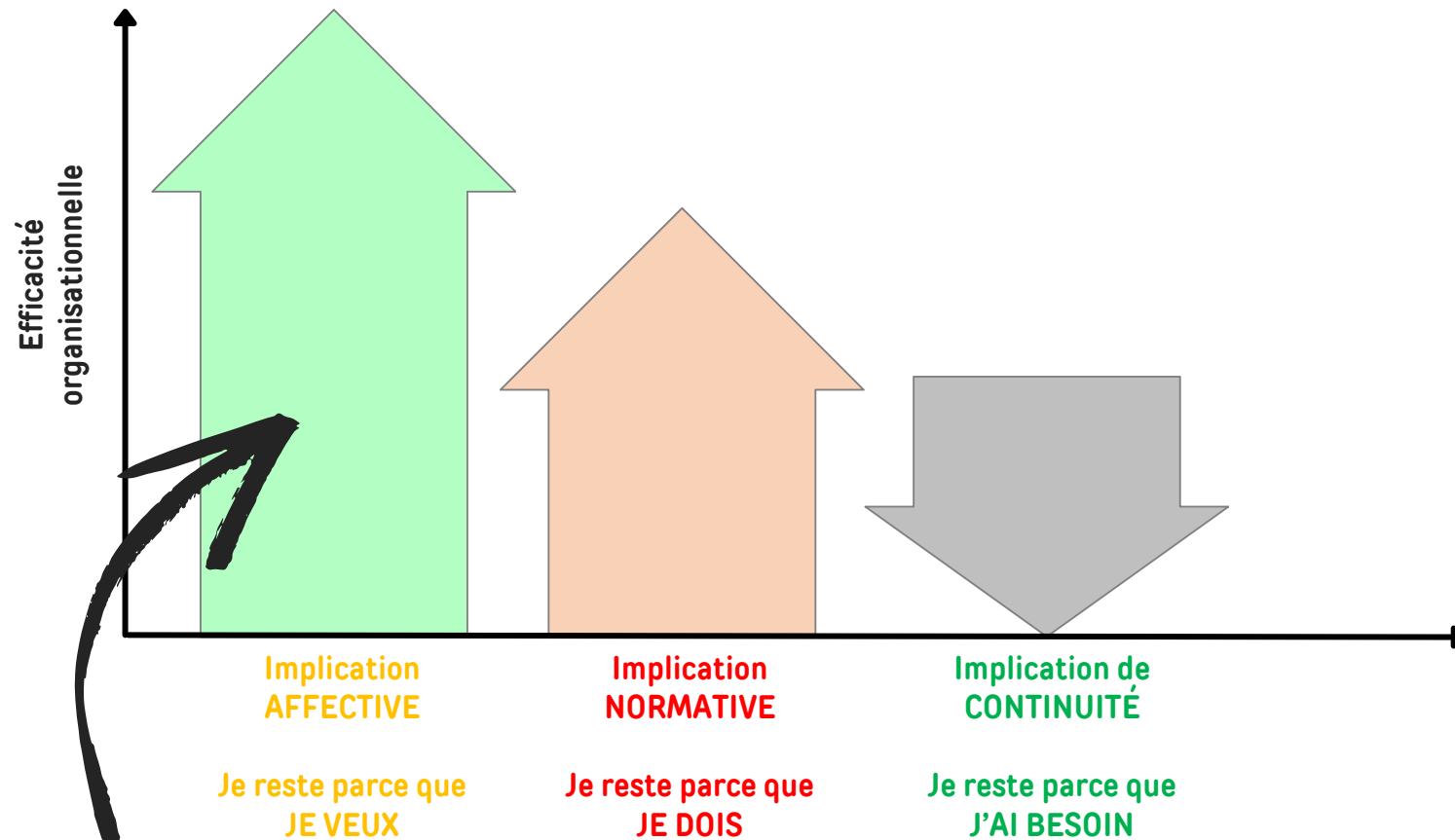


3 TYPES D'IMPLICATION

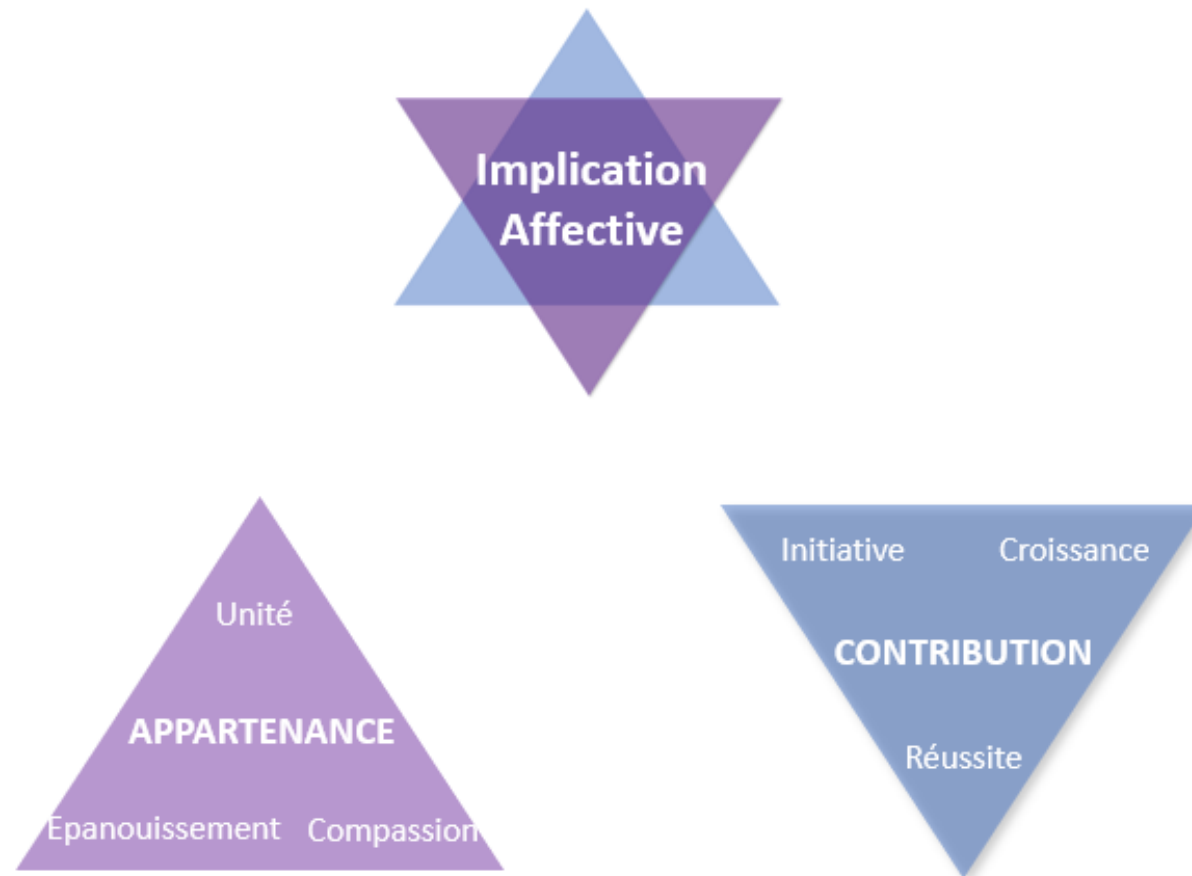
Trois types d'implication



3 TYPES D'IMPLICATION

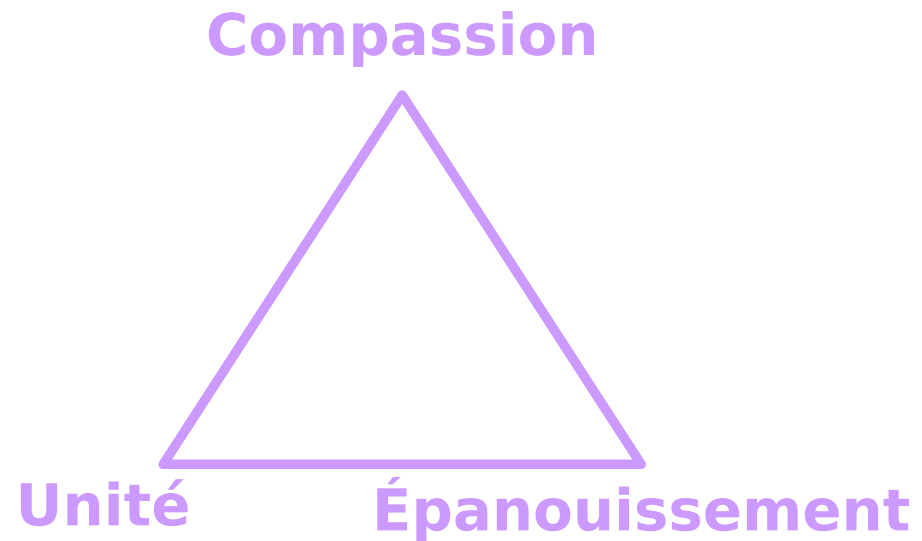


LES 2 PILIERS DE L'IMPLICATION AFFECTIVE



LE PILIER APPARTENANCE

Dans l'ensemble, le sentiment d'appartenance, guidé par les concepts d'unité, d'épanouissement et de compassion, joue un rôle crucial dans la promotion de l'implication affective. Lorsque les employés ressentent un fort sentiment de connexion avec leurs pairs et l'organisation, l'épanouissement dans leur travail et l'expérience d'interactions compatissantes, cela nourrit leur attachement émotionnel à l'organisation et les motive à contribuer à son succès.



3 DIMENSIONS POUR LE PILIER APPARTENANCE

Épanouissement

Se sentir épanoui au travail implique de ressentir un sentiment de croissance personnelle, de satisfaction et de sens dans son travail. Lorsque les employés trouvent leur travail gratifiant, cela contribue à leur sentiment général de bien-être et renforce l'engagement affectif.

Unité

Elle fait référence à la perception d'une identité partagée et d'objectifs communs parmi les membres de l'organisation. Lorsque les gens se perçoivent comme faisant partie intégrante de l'organisation et s'identifient à ses valeurs et à sa mission, cela favorise un lien émotionnel profond et crée un lien psychologique qui motive les individus à investir leur énergie et leurs efforts dans le succès de l'organisation.

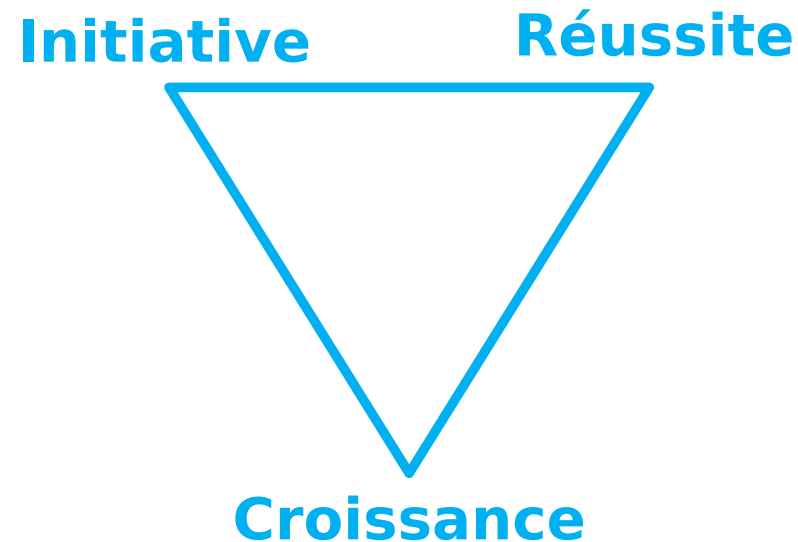
Compassion

Cela fait référence à la présence de relations bienveillantes et de soutien et à une culture d'empathie et de compréhension. Lorsque les employés éprouvent de la compassion de la part de leurs collègues et dirigeants, cela crée un climat émotionnel positif, où les individus se sentent valorisés, soutenus et connectés aux autres dans l'organisation. Ce soutien émotionnel renforce leur engagement et leur loyauté.



LE PILIER CONTRIBUTION

Lorsque les individus sentent que leurs contributions sont valorisées, que leurs compétences sont utilisées et que leur travail a un impact positif, cela renforce leur attachement émotionnel à l'organisation et augmente leur engagement. Lorsque les employés connaissent des opportunités de croissance, ont l'autonomie de prendre des initiatives et reçoivent la reconnaissance de leurs réalisations, cela nourrit leur attachement émotionnel et renforce leur engagement envers l'organisation.



3 DIMENSIONS POUR LE PILIER CONTRIBUTION

Croissance

L'engagement affectif est positivement influencé par la perception de la croissance personnelle et professionnelle au sein de l'organisation. Lorsque les employés ont des opportunités d'apprentissage, de développement de compétences et d'avancement professionnel, cela favorise un sentiment de progrès et d'épanouissement. L'engagement de l'organisation envers la croissance des employés, par le biais de programmes de formation, de mentorat et d'affectations stimulantes, contribue à leur attachement émotionnel.

Réussite

C'est le sentiment d'accomplissement et de reconnaissance de ses contributions. Lorsque les employés voient leurs efforts reconnus, appréciés et récompensés par l'organisation, cela renforce leur attachement émotionnel. Célébrer les réalisations individuelles et d'équipe, fournir des commentaires et de la reconnaissance et créer une culture de reconnaissance favorisent un sentiment de fierté et d'engagement.

Initiative

Il fait référence au sentiment d'autonomie des employés et à leur capacité à prendre des initiatives dans leur travail. Lorsque les individus sont encouragés à apporter leurs idées, à s'approprier leurs tâches et à prendre des décisions significatives, cela renforce leur sens de la valeur et leur impact au sein de l'organisation. Avoir l'autonomie nécessaire pour façonner leur travail et contribuer de manière significative favorise un sentiment d'appartenance et renforce l'engagement affectif.

LES 45 FACTEURS

APPARTENANCE *Dominante : organisationnel*

CONTRIBUTION *Dominante : travail*

Unité	Épanouissement	Compassion		Réussite	Initiative	Croissance
Finalité	Rémunération	Respect		Reconnaissance	Amélioration continue	Maîtrise émotionnelle
Valeurs	Environnement de travail	Discipline		Fierté	Courage	Retour
Leadership inspirant	Sécurité	Humilité		Responsabilité	Proactivité	Gestion des conflits
Style de relation	Fun	Fiabilité		Satisfaction au travail	Sens de propriété	Défi professionnel
Stratégie	Impartialité	Loyauté		Faire la différence	Communication efficace	Développement
Sentiment d'inclusion	Autonomie	Zèle		Clarté des objectifs	Innovation	Ouverture d'esprit
Esprit d'équipe	Éthique / Honnêteté	Soin profond		Ambition	Résilience	Adaptabilité
Collaboration	Équilibre de vie	Générosité				

DIMENSION UNITÉ DU PILIER APPARTENANCE

Finalité

Les entreprises axées sur un objectif placent leur objectif organisationnel au centre de tout ce qu'elles font et l'utilisent comme boussole pour guider la prise de décision.

Valeurs

Croyances ou principes profondément ancrés qui guident les comportements, les choix et les priorités, les valeurs personnelles ou d'entreprise servent également de référence pour fixer des limites et prendre des décisions dans des situations difficiles.

Leadership inspirant

Animés par leurs valeurs, les leaders inspirants fédèrent l'équipe et donnent l'exemple par leur passion, leur authenticité et leur grande intelligence émotionnelle. Ils investissent massivement dans le développement personnel et agissent comme des agents de transformation pour tous.

Style de relation

Le style relationnel fait référence à la manière dont les individus communiquent, coopèrent et établissent des relations de travail au sein de la structure organisationnelle (formelle/informelle, collaboratif/compétitif, distants/proches, etc.)

Stratégie

La stratégie implique la formulation et l'exécution d'un plan à long terme d'une organisation pour servir son but et atteindre ses objectifs. Elle guide les décisions concernant la sélection des activités, l'allocation des ressources et les efforts visant à générer un succès durable.

Sentiment d'inclusion

Il fait référence au sentiment d'appartenance, d'accueil, d'acceptation et d'appréciation en tant que membre d'un groupe ou d'une communauté.

Esprit d'équipe

L'esprit d'équipe se traduit par la loyauté et l'unité qui unit un groupe d'individus travaillant ensemble vers un objectif commun.

Collaboration

Dans un environnement collaboratif, les gens travaillent ensemble, partagent des idées et des connaissances, et atteignent des objectifs communs grâce à la coopération et à la communication.



DIMENSION ÉPANOUISSEMENT DU PILIER APPARTENANCE

Rémunération (gain, récompense)

Des packages de rémunération et de récompenses motivants répondent aux attentes individuelles et offrent un retour approprié sur les efforts. La rémunération peut être monétaire (salaire, primes, etc.) ou non monétaire (évolution professionnelle, expérience, qualité de vie, etc.)

Environnement de travail

De bonnes conditions de travail, avec à cœur la sécurité psychologique et physique, fournissent toutes les ressources appropriées pour l'amélioration des performances.

Sécurité

Des ressources stables et fiables permettent aux collaborateurs de faire face à leurs obligations, de couvrir leurs besoins et d'atteindre leurs objectifs avec une sérénité raisonnable.

Fun

Les employés éprouvent un sentiment de plaisir, d'enthousiasme et de légèreté dans leurs tâches et interactions quotidiennes, sans éliminer le sérieux ni compromettre la productivité.

Impartialité

Les employés et les autres parties intéressées sont traités de manière équitable et transparente, promouvant l'égalité des chances et l'accès aux ressources et aux avantages pour tous, quels que soient leurs antécédents ou leur situation.

Autonomie

Les collaborateurs autonomes ont le pouvoir et la responsabilité de faire des choix, de fixer des objectifs et de déterminer comment accomplir leur travail, dans les limites de leurs rôles et objectifs organisationnels.

Éthique / Honnêteté

Les décisions sont prises et les affaires menées conformément aux valeurs de l'organisation et de son environnement, dans le respect des droits et de la dignité de chacun, en évitant les conflits d'intérêts et en suivant les exigences légales et réglementaires.

Équilibre de vie

L'équilibre de vie fait référence à l'équilibre et à l'harmonie entre les responsabilités et les engagements liés au travail et la vie personnelle, y compris la famille, les relations, la santé, les loisirs et les soins personnels.

DIMENSION COMPASSION DU PILIER APPARTENANCE

Respect

Les collaborateurs se traitent avec courtoisie, considération et équité, quelles que soient leurs différences, leurs responsabilités ou leurs positions.

Discipline

La discipline fait référence au respect d'un ensemble de règles, de politiques et de procédures conçues pour maintenir l'ordre, promouvoir la productivité et assurer le respect des normes et des attentes de l'organisation.

Humilité

Être humble signifie faire preuve de modestie, de respect et d'un manque d'arrogance ou de supériorité, reconnaître ses limites et valoriser les perspectives et les contributions des autres.

Fiabilité

Les personnes fiables démontrent leur capacité à respecter constamment leurs engagements, à accomplir des tâches avec cohérence et précision, et à être dignes de confiance dans toutes leurs actions et tous leurs comportements au fil du temps.

Loyauté

C'est un fort sentiment d'engagement, de dévouement et de soutien à la fois pour les collègues et pour la mission et les objectifs généraux de l'organisation.

Zèle

Les collaborateurs font preuve d'un haut niveau d'enthousiasme, de dévouement et d'une volonté d'investir du temps et des efforts dans la poursuite d'objectifs ou d'intérêts communs.

Soins profonds

Prendre soin des personnes implique de faire preuve d'une empathie, d'une compassion et d'un soutien authentiques pour leur bien-être et leur croissance.

Générosité

La générosité est la qualité ou la vertu d'être gentil, de donner et de partager de manière désintéressée ses ressources, son temps ou ses talents avec les autres.

DIMENSION INITIATIVE DU PILIER CONTRIBUTION

Amélioration continue

La gestion de l'amélioration continue fait référence à l'effort continu pour améliorer les processus, les produits, les services et la performance globale au sein d'une organisation.

Courage

Le courage au travail est la capacité de prendre des risques et d'agir selon ses convictions malgré les conséquences potentielles.

Proactivité

Les travailleurs proactifs apportent des améliorations dans leur environnement sans que personne ne leur demande de le faire.

Sens de propriété

Posséder un processus implique de superviser sa gestion et son exécution de bout en bout, en veillant à son efficience, son efficacité et son amélioration continue afin de sécuriser le résultat final.

Communication efficace

Une communication efficace sur le lieu de travail implique des messages clairs, transparents et utiles, une écoute active et une rétroaction rapide, tant de la part de l'organisation que des collaborateurs.

Innovation

L'innovation est la capacité à générer des idées qui créent de la valeur et améliorent les processus, depuis la révision d'un processus de manière inédite jusqu'à l'invention d'un nouvel équipement à partir de zéro.

Résilience

La résilience est la capacité à faire face au stress et à l'adversité, la capacité à se remettre des revers et à continuer malgré les défis.



DIMENSION CROISSANCE DU PILIER CONTRIBUTION

Maîtrise émotionnelle

La maîtrise émotionnelle fait référence à la capacité de gérer ses émotions et de réagir de manière appropriée aux situations.

Feedback

Un feedback efficace est une façon de donner des commentaires qui peuvent être positifs (compliment), négatifs (mesure corrective) ou neutres (observation générale) et de fournir aux destinataires des idées ou des suggestions qui contribuent aux résultats souhaités.

Gestion des conflits

La gestion des conflits fait référence au processus de traitement et de résolution des désaccords ou des différends qui surviennent entre des individus ou des groupes, en les identifiant et en les résolvant de manière juste et efficace.

Défi professionnel

Le défi professionnel fait référence aux tâches, projets ou responsabilités au sein d'un emploi qui obligent les individus à dépasser leur niveau de compétence, leurs connaissances ou leur zone de confort actuels.

Développement

Le développement personnel dans une organisation fait référence au processus continu d'amélioration des compétences, des connaissances, des capacités et de la conscience de soi d'un individu.

Ouverture d'esprit

C'est accueillir différents points de vue et les considérer équitablement, valoriser les opinions diverses et être ouvert à changer ses propres croyances ou opinions en fonction de nouvelles informations ou expériences.

Adaptabilité

L'adaptabilité en milieu de travail fait référence à la capacité des employés et des organisations à réagir et à s'adapter efficacement aux circonstances changeantes, aux nouveaux défis et à l'évolution des demandes.



DIMENSION RÉUSSITE DU PILIER CONTRIBUTION

Reconnaissance

Appréciation des contributions, des réalisations et des efforts de chacun par le biais de crédits, d'éloges et de commentaires positifs aux individus ou aux équipes pour leur travail et leurs réalisations.

Fierté

Le sentiment général de joie, d'honneur et d'attachement qu'un individu éprouve envers son organisation.

Responsabilité

Les collaborateurs assument la responsabilité personnelle des résultats, tant individuellement que collectivement, ils répondent aux niveaux supérieurs du succès et de l'échec des projets auxquels ils sont affectés.

Satisfaction au travail

La satisfaction au travail fait référence au niveau de contentement et d'émotions positives qu'un individu éprouve par rapport à son travail.

Faire la différence

Les collaborateurs laissent un impact durable et créent un héritage positif, conduisant à un plus grand sentiment de bien-être général dans leur vie personnelle et professionnelle.

Clarté des objectifs

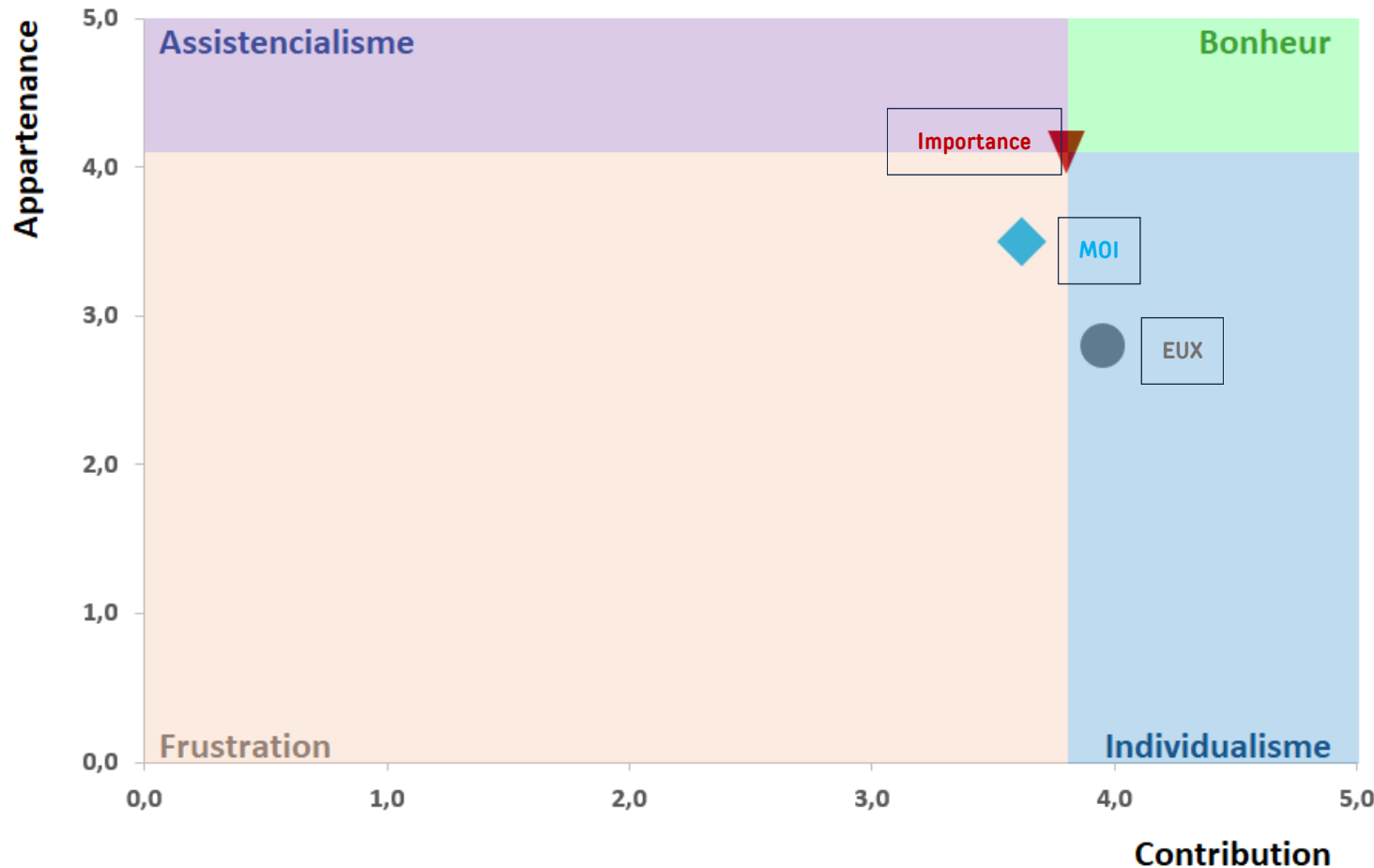
Les individus ou les équipes ont une compréhension claire de leurs objectifs, cibles et résultats souhaités, ainsi que des indicateurs et du planning de réalisation.

Ambition

Un fort désir et une détermination à atteindre des objectifs spécifiques dans sa vie personnelle ou professionnelle.



EXEMPLE DE PRÉSENTATION DU DIAGNOSTIC



- **IMPORTANCE** : Où se situe mon niveau d'attente en tant qu'individu (ou que collectif) ?
- **MOI** : Comment mes attentes et besoins (ou ceux du collectif) sont aujourd'hui comblés ?
- **EUX** : Dans quelle mesure l'organisation dispose-t-elle aujourd'hui des facteurs d'engagement qui sont attendus par l'individu (ou le collectif) ?

EXEMPLE DE PRÉSENTATION DU DIAGNOSTIC

		Importance	Moi	Eux
Unité	Esprit d'équipe	★★★★★		
Compassion	Loyauté	★★★★★		
Croissance	Feedback	★★★★★		
Réussite	Satisfaction au travail	★★★★★		
Unité	Leadership inspirant	★★★★★		
Unité	Stratégie	★★★★★		
Unité	Sentiment d'inclusion	★★★★★		
Epanouissement	Fun	★★★★★		
Epanouissement	Ethique / Honnêteté	★★★★★		
Compassion	Respect	★★★★★		
Compassion	Fiabilité	★★★★★		
Réussite	Reconnaissance	★★★★★		
Réussite	Clarté des objectifs	★★★★★		
Unité	Collaboration	★★★		
Compassion	Humilité	★★★		
Compassion	Générosité	★★★		
Initiative	Amélioration continue	★★★		
Initiative	Proactivité	★★★		
Initiative	Innovation	★★★		
Initiative	Résilience	★★★		
Croissance	Ouverture d'esprit	★★★		
Réussite	Fierté	★★★		
Réussite	Responsabilité	★★★		
Réussite	Ambition	★★★		
Unité	Finalité	★★		
Unité	Valeurs	★★		
Unité	Style de relation	★★		
Epanouissement	Rémunération	★★		
Epanouissement	Environnement de travail	★★		
Epanouissement	Impartialité	★★		
Epanouissement	Équilibre de vie	★★		
Compassion	Discipline	★★		
Compassion	Zèle	★★		
Initiative	Courage	★★		
Initiative	Sens de propriété	★★		
Initiative	Communication efficace	★★		
Croissance	Maîtrise émotionnelle	★★		
Croissance	Gestion des conflits	★★		
Croissance	Défi professionnel	★★		
Croissance	Adaptabilité	★★		
Epanouissement	Autonomie	★		
Compassion	Soin profond	★		
Croissance	Développement	★		
Réussite	Faire la différence	★		
Epanouissement	Sécurité			

- **IMPORTANCE** : Où se situe mon niveau d'attente en tant qu'individu (ou que collectif) ?
- **MOI** : Comment mes attentes et besoins (ou ceux du collectif) sont aujourd'hui comblés ?
- **EUX** : Dans quelle mesure l'organisation dispose-t-elle aujourd'hui des facteurs d'engagement qui sont attendus par l'individu (ou le collectif) ?

LE RAPPORT D'ENVIRON 20 PAGES RESTITUTION PAR LE FACILITATEUR

