

# Le coaching pour l'engagement

## Lancez la conversation de coaching sur... l'engagement

Cet outil de travail s'adresse aux leaders qui souhaitent stimuler l'engagement pour aider les individus et les équipes à rester connectés et engagés en période de changement et d'incertitude. Il propose des questions pour susciter la réflexion individuelle et soutenir la conversation en groupe de coaching avec des pairs ou en équipe.\*

### Engagement

#### Ce que c'est

- L'engagement est l'investissement émotionnel ou psychologique qu'un individu déploie envers son travail et son organisation.
- Les personnes très engagées trouvent leur travail motivant, se soucient des autres et du succès de leur organisation, et sont prêtes à en faire davantage.

#### Pourquoi c'est important

- Dans une culture axée sur l'engagement, les individus sont plus productifs, centrés sur la clientèle et en harmonie avec les objectifs de l'organisation. Ils sont mieux disposés à innover et à faire preuve d'initiative. Ils peuvent avoir une influence positive sur les autres.
- Les personnes désengagées vivent davantage d'épuisement professionnel et de stress lié au travail. Elles sont plus susceptibles de s'absenter du travail ou de quitter leur emploi.
- En période de changement, spécialement en contexte virtuel, l'engagement est encore plus important, mais aussi plus difficile à maintenir.

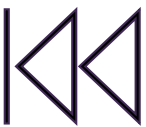
#### Comment ça fonctionne

- Piliers contribuant à l'engagement :
  - travail intéressant et stimulant
  - soutien et reconnaissance
  - croissance et occasions de perfectionnement
  - relations de confiance et positives avec les superviseurs et collègues
  - sentiment d'appartenance
  - autonomie.
- Réfléchir sur les expériences grâce aux questions de coaching donne l'occasion d'apprendre et de développer ces fondements. Cet exercice de réflexion favorise l'engagement, tant le nôtre que celui des autres.

## Questions à utiliser avec vos pairs (conversation de coaching avec des pairs)

Utilisez les questions suivantes pour mener une conversation de coaching avec des pairs visant à stimuler la réflexion personnelle et le perfectionnement du leadership. Vous pouvez utiliser chacune des questions proposées dans l'ordre désiré.

### Passé



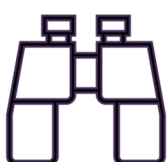
- Qu'est-ce qui a pu influencer la qualité de votre engagement plus récemment ? (Conscience de soi)
- Comment votre niveau d'engagement personnel a-t-il influencé celui de votre équipe ? (Soutien)
- Comment avez-vous montré votre appréciation aux membres de l'équipe ? (Reconnaissance)
- Quelles actions récentes avez-vous menées pour établir des relations positives avec chacun des membres de votre équipe ? (Relations)
- Qu'avez-vous fait dernièrement pour renforcer le sentiment de confiance et de compétence de votre équipe ? (Croissance)

### Présent



- Qu'est-ce qui allume votre sentiment d'accomplissement au travail, notamment en période d'incertitude ? (Travail stimulant)
- Que ressentez-vous et comment réagissez-vous si quelqu'un semble désengagé ? (Conscience de soi)
- Comment savez-vous, vous et votre équipe, que votre organisation tient à vous ? (Reconnaissance)
- Que savez-vous sur ce qui engage et motive chaque membre de votre équipe ? (Relations)
- En situation de télétravail, lorsque vous communiquez avec ceux qui relèvent de vous, discutez-vous souvent de vos défis liés à l'engagement ? (Perfectionnement)

### Futur



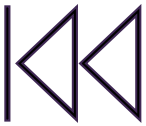
- Quelles nouvelles occasions vous aideraient à maintenir ou accroître votre niveau personnel d'engagement ? (Croissance)
- Quels changements dans vos relations pourraient renforcer l'engagement de chacun ? (Relations)
- Dans quelle mesure êtes-vous disposé à poser des questions plutôt qu'à dire comment faire ? (Autonomie)
- Comment pourriez-vous en savoir plus sur les préférences de chacun en matière de soutien et de reconnaissance ? (Soutien)
- Comment célébrez-vous ensemble la contribution de l'équipe à l'organisation ? (Appartenance)

# Le coaching pour l'engagement

## Questions à utiliser avec votre équipe (conversation de coaching en équipe)

Utilisez les questions suivantes pour mener une conversation de coaching lorsque vous dirigez une conversation de coaching avec les membres d'une équipe ou d'un groupe. Vous pouvez utiliser chacune des questions proposées dans l'ordre désiré.

### Passé



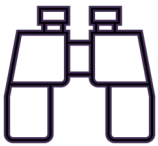
- Comment nous sommes-nous soutenus devant l'incertitude et le changement accéléré ? (Soutien)
- Dans vos emplois passés et présent, quels aspects ont favorisé votre engagement ? (Conscience de soi)
- Quels exemples démontrent la capacité de notre équipe à être attentive aux besoins de chacun pour se sentir engagé ? (Reconnaissance)
- Quelles sont les répercussions du télétravail sur notre motivation en tant qu'équipe ? (Autonomie)
- Quelles nouvelles compétences ou pratiques d'équipe avons-nous acquises en travaillant virtuellement ? (Croissance)

### Présent



- Dans quelle mesure avez-vous du plaisir au travail ? (Travail intéressant)
- Pourquoi est-ce important de parler d'engagement en équipe ? (Appartenance)
- Comment soutenir un individu qui se sent démotivé au travail ? (Confiance)
- Quels problèmes actuels pourraient menacer votre enthousiasme au travail ? (Travail stimulant)
- Comment se manifeste notre appréciation envers chaque membre de l'équipe ? (Reconnaissance)

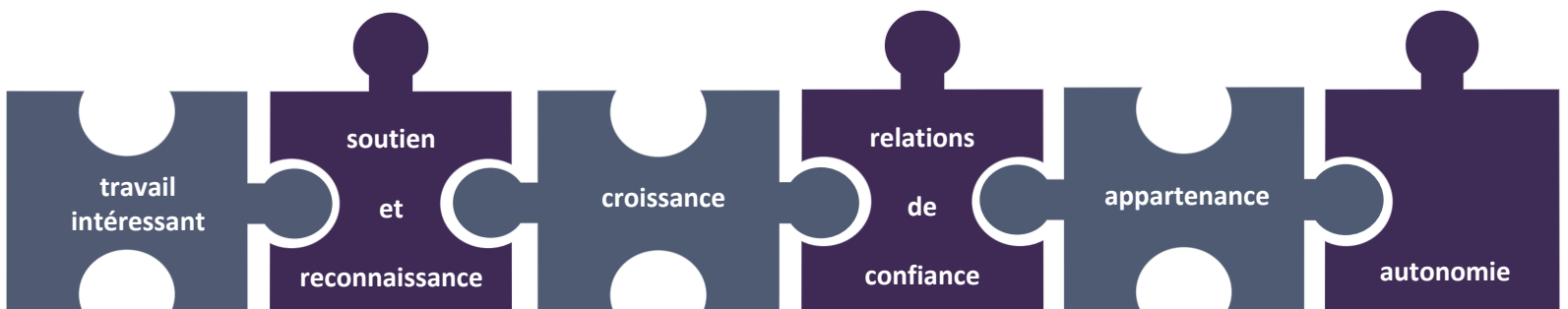
### Futur



- Comment pouvons-nous soutenir les collègues qui acceptent de nouvelles responsabilités de développement exigeantes ? (Travail stimulant)
- Quelle approche créative pourrait améliorer la qualité de nos relations, dans un contexte virtuel ou autre ? (Relations)
- Comment renforcer notre capacité collective de s'épanouir en période de changement ? (Soutien)
- Qu'est-ce qu'on pourrait amplifier pour accroître ton enthousiasme au travail ? (Travail intéressant)
- Qu'aimeriez-vous demander à la direction générale qui pourrait amplifier notre sentiment d'engagement ? (Appartenance)

## Astuce

Chacun est différent et perçoit le contexte à sa façon. Concentrez-vous sur les besoins de chacun en matière d'engagement et essayez de découvrir ce qui motive chaque personne. Examinez régulièrement votre niveau d'engagement personnel. Il peut influencer la qualité de l'engagement chez les autres.



\* Cet outil de travail est conçu pour ceux qui mènent les conversations de coaching. Nous recommandons que les utilisateurs se familiarisent et suivent les principes et techniques de coaching pour optimiser les résultats. Visitez [le catalogue d'apprentissage](#) pour des ressources d'apprentissage sur le coaching.