



## L'engagement Baromètre de "l'entreprise humaine"?

Nous avons assisté récemment à un certain nombre de conférences, sur le thème de « l'entreprise libérée », du « management sans hiérarchie » ou encore « efficacité et intelligence collective ».

Le cœur de ces interventions était le même, et c'est [Bertrand Martin, président fondateur d'EVH](#) qui l'exprime fort bien :

*« L'entreprise emportée par la mutation en cours, attend des hommes qu'ils lui donnent le meilleur d'eux-mêmes.*

*L'homme évolué d'aujourd'hui attend de l'entreprise qu'elle puisse répondre à ses aspirations.*

*La rencontre de ces attentes est providentielle.*

*Elle peut nourrir toutes les espérances.*

***Seul un renversement managérial passant de la méfiance et de la contrainte à la confiance et la responsabilité peut libérer les énergies vitales***».

Le sujet n'est pas nouveau...

La question aujourd'hui est de savoir où nous en sommes. Comment progressons-nous collectivement vers cette «libération des énergies vitales», vers cette rencontre de l'entreprise et de l'humain ?

**Premier élément de réponse : un tel univers est possible**, puisque c'est justement le sujet en question de ces conférences : des entreprises plus ou moins importantes l'ont mis en place, comme FAVI, Gore-Tex , Insight Outside, La Boite à Outils...avec des résultats intéressants (la Boite à Outils connaît une croissance de son CA à l'inverse de la tendance du marché du bricolage, FAVI connaît des résultats d'exploitation supérieurs à ses rivaux et réalise des gains de productivité annuels de 3%... Depuis 20 ans !).

**Deuxième élément de réponse : il reste encore du chemin à faire...** Selon [la dernière enquête Gallup](#) auprès de millions de travailleurs américains, seuls 30% se sentent engagés dans leur emploi, c'est-à-dire travaillent avec passion et ressentent une connexion profonde avec leur organisation, leurs collègues et leurs buts.

**Equoranda**

569 Chemin du Levet  
38330 Biviers – France  
+33 (0)9 75 27 17 20  
[info@equoranda.com](mailto:info@equoranda.com)

[www.equoranda.com](http://www.equoranda.com)



Je pense que l'engagement reflète bien cette « rencontre » dont parle Bertrand Martin, un lieu où les intérêts de l'entreprise et de l'homme se retrouvent et s'enrichissent mutuellement.

### **Alors comment susciter cette « rencontre », comment accroître cet engagement?**

Nous ne pouvons pas, pour la plupart d'entre nous, transformer fondamentalement le système managérial de notre entreprise... Mais nous pouvons faire de petits pas dans notre quotidien. Voici quelques pistes :

- **Savoir d'où l'on part** : où en êtes-vous ? où en est votre équipe ? (êtes-vous « engagé », « non engagé » ou « activement désengagé » ?)  
Les [réponses à ces 12 questions](#) sont un indicateur pertinent de l'engagement, selon Gallup. Elles permettent également de donner des pistes pour améliorer votre engagement et/ou celui de vos collaborateurs.
- **Utiliser ses talents** : Pouvez-vous nommer 5 de vos talents ? Et ceux de vos collaborateurs ? Selon Gallup, ceux qui utilisent leurs talents sont 6 fois plus « engagés » !
- **Donner du sens** : passer du « comment » au « pourquoi ».
  - o En tant que manager, mettre en place un **partage régulier** avec les collaborateurs autour de la stratégie. Où en est-on ? Où souhaite-t-on aller et que mettre en place ? Quand avez-vous eu ce partage avec votre équipe pour la dernière fois ? Quand l'avez-vous planifié pour la prochaine fois ?
  - o En tant qu'individu, **questionner ses actions quotidiennes**. Pourquoi et pour quoi je vais à cette réunion par exemple ? A quels objectifs de l'entreprise se relie mes objectifs personnels du moment ?

Au-delà de ces pistes, il est important que chacun de nous prenions le temps d'avoir un peu de recul, afin de regarder notre propre baromètre d'engagement, et faire les petits pas nécessaires pour le mettre au beau fixe !

*Pascale Demont*