



# COMMENT RÉENGAGER ET REMOTIVER VOS COLLABORATEURS ?

Guide pratique : les enjeux du  
Talent Management post-crise



GUIDES PRATIQUES, LA SÉRIE :  
L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE



**Suite aux différentes crises, les collaborateurs se sont adaptés à de nouvelles façons de travailler, ont démontré leur flexibilité, ont adopté des nouvelles technologies et ont eu à jongler avec des demandes multiples pour répondre aux attentes de leurs entreprises.**

Les entreprises ont maintenant besoin de réengager et de remotiver les collaborateurs en leur fournissant une vision claire et inspirante, en créant un climat de travail positif et en garantissant le bien-être et la sécurité dans leur environnement.



GUIDES PRATIQUES, LA SÉRIE :  
**L'INTELLIGENCE ÉMOTIONNELLE**  
par Jo Maddocks, Chief Psychologist

# Trois axes stratégiques comme base de réflexion pour ces prochaines années :



## Inspirer

Une vision convaincante qui apporte de la clarté, de l'optimisme et de l'inspiration sera un facteur clé de succès pour la reprise. Les collaborateurs ont travaillé dur pendant la crise et auront besoin d'un cap clair pour maintenir leur énergie et se remobiliser.



## Engager

Comment vos collaborateurs se sentent-ils ? Quel est leur niveau d'implication et d'engagement ? Il est important de se poser ces questions pour travailler sur l'engagement et la fidélisation.



## Soutenir

Avoir des collaborateurs résilients qui peuvent gérer de nouveaux challenges sera critique pour votre entreprise. Mettre l'accent sur leur bien-être sera clé pour créer un environnement de travail agréable et de manière durable.

**Ces trois concepts sont à la base de l'Intelligence Émotionnelle (IE), qui est décrite par " la capacité d'un individu à utiliser sa personnalité pour être personnellement et inter- personnellement efficace ". L'Intelligence Émotionnelle est par conséquent le maillon qui fait de la personnalité un facteur de performance.**

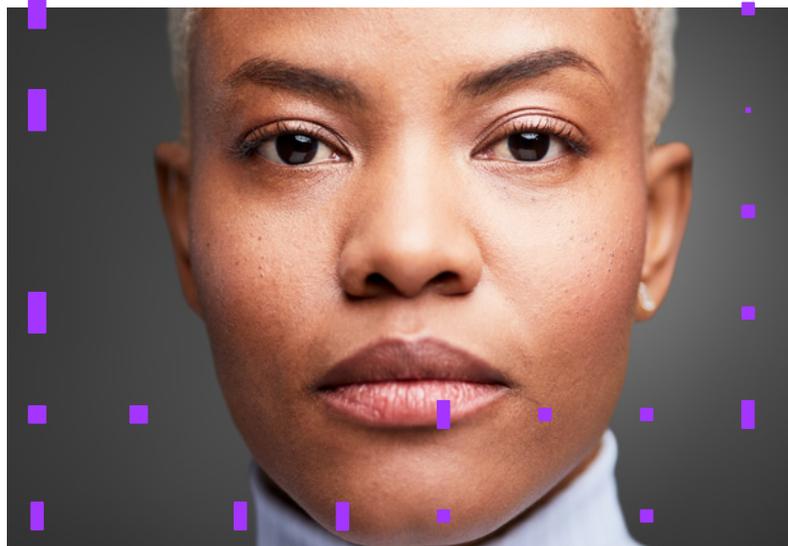
Nous avons identifié plusieurs éléments qui démontrent l'impact de l'IE sur l'engagement et le bien-être :

En plus de démontrer plus d'engagement et de satisfaction au travail, les personnes ayant une Intelligence Émotionnelle élevée sont plus dévouées, démissionnent moins, ont moins d'accidents du travail et connaissent une meilleure progression de carrière. Il est intéressant de noter que les qualités d'IE qui expliquent l'engagement d'un individu sont différentes de celles qu'un leader doit posséder pour engager les autres. En ce qui concerne ces qualités, nos analyses ont démontré qu'il s'agit principalement de qualités interpersonnelles (voir tableaux 1 et 2 de la page suivante).

Il a aussi été démontré que le fait de développer son IE permettait de renforcer sa résilience, de réduire son stress et d'améliorer son bien-être. Les recherches indiquent qu'une IE élevée favorise le maintien d'un état d'esprit positif au détriment de la mauvaise humeur, ce qui a par conséquent un impact positif sur le bien-être.

Un leader mondial dans le domaine de la recherche a suivi 20 000 nouveaux collaborateurs sur trois ans et a constaté que 23 % d'entre eux avaient échoué en raison de mauvaises compréhension et gestion des émotions.

L'enquête « The Future of Jobs » a classé l'IE dans le top 10 des compétences nécessaires pour les prochaines années.



ÉCHELLES DE L'EIP	LIENS AVEC L'ENGAGEMENT
Vision	Est clair sur ses besoins et ses objectifs
Capacité d'action	Se sent responsable et déterminé
Adaptabilité	Prêt à sortir de sa zone de confort
Équilibre de perspective	Met les problèmes et les difficultés en perspective
Interdépendance	Aime travailler avec les autres, sans dépendre d'eux
Résilience émotionnelle	Capable de rebondir facilement après un échec

**Tableau 1 :**  
Éléments de l'IE qui expliquent l'engagement d'un individu<sup>1</sup>

ÉCHELLES DE L'EIP	LIENS AVEC L'ENGAGEMENT
Conscience de l'autre	Fait attention à la manière dont les autres se sentent
Interdépendance	Consulte et implique les autres de manière opportune
Relation à l'autre	Investit du temps à construire des relations
Estime de l'autre	Valorise les individus et respecte leurs opinions
Confiance	Fait confiance aux autres tout en ayant des attentes réalistes

**Tableau 2 :**  
Éléments de l'IE qui permettent aux leaders d'engager les autres

<sup>1</sup> Maddocks, J., & Hughes, D. (2019). The Emotional Intelligence Profile (EIP3) technical manual. Talogy.

## 8 manières dont l'IE améliore l'engagement et le bien-être au travail\*

1. Les personnes ayant une forte IE ont tendance à être plus **satisfaites de leur travail, plus engagées dans leur entreprise** et moins enclines à démissionner.
2. L'IE apporte **une valeur ajoutée** dans la prédiction de l'attitude positive au travail, en complément des traits de personnalité et des aptitudes cognitives.
3. Les personnes ayant une IE élevée **gèrent mieux leurs émotions** ce qui leur permet d'augmenter leurs émotions positives et de réduire les émotions négatives, apportant plus de satisfaction au travail.
4. L'IE (mesurée par l'EIP3) impacte **un peu plus d'un tiers (31%)** du niveau d'engagement d'un individu au travail.
5. Un niveau d'engagement élevé des collaborateurs, ayant des **retombées positives sur l'entreprise**, telles que l'amélioration des ventes, de la productivité, de la qualité du service client et de la sécurité.
6. L'amélioration du bien-être des salariés peut contribuer à **l'amélioration des résultats financiers**.
7. L'IE est associée à l'amélioration de la santé **psychologique, psychosomatique et physique**.
8. Le développement de l'IE a démontré son impact sur **l'augmentation de la résilience, la réduction du stress et l'amélioration du bien-être**.



//

La dynamique est lancée : nos leaders s'intéressent sincèrement à leurs collaborateurs et j'ai remarqué à quel point le programme « Leading Through Emotional Intelligence » avait aidé tout le monde, que ce soit au niveau de la santé, du bien-être ou développement relationnel. Nos leaders sont dorénavant plus aptes à se sortir par eux-mêmes de situations personnelles ou interpersonnelles difficiles.

//

**Neil Miles**

Leadership Development Manager, British Gas

# Comment agir sur l'Intelligence Émotionnelle ?

Chez Talogy nous nous engageons à aider nos clients à inspirer, à engager et à soutenir leurs collaborateurs. Ces trois piliers permettront aux entreprises de réengager et remotiver leurs collaborateurs ces prochaines années.

## 1. Inspirer

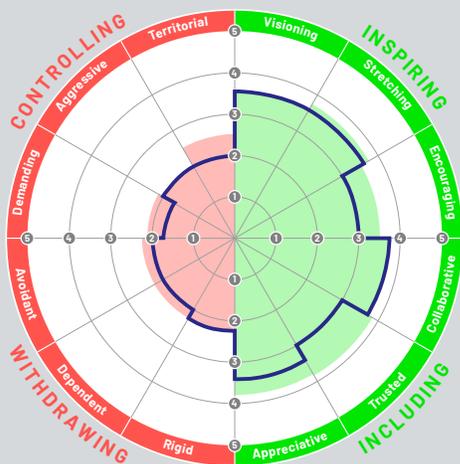
Pourquoi les autres devraient-ils vous écouter ? Comment votre style de leadership est-il perçu ? Ce sont les questions qui permettent d'identifier le climat d'une entreprise, c'est-à-dire le sentiment qu'ont les personnes envers leur appartenance à votre entreprise. **The Leadership Climate Indicator (LCI)** consiste à mesurer le climat et l'engagement créés par les leaders au sein de votre entreprise. Utiliser le LCI vous permettra de bâtir un environnement de travail émotionnellement intelligent dans lequel les personnes peuvent progresser, s'épanouir et innover.

## 2. Engager

Allez plus loin dans l'évaluation du potentiel de vos collaborateurs avec l'**Emotional Intelligence Profile (EIP3)**. L'EIP3 permettra à vos managers de se développer et de tirer le meilleur de leurs équipes. La structure de l'EIP3 propose un modèle pour développer le potentiel des personnes en travaillant sur trois fondamentaux : La performance (comportement), l'engagement (les ressentis) et le bien-être (l'attitude).

## 3. Soutenir

Accompagnez vos collaborateurs en les interrogeant sur leur bien-être et leur développement personnel au quotidien. La clé pour transformer les choses de manière durable est de s'assurer que les personnes passent de l'intention à l'action. L'application **IE zone** (disponible en anglais uniquement) apporte à tous du soutien et leur propose des activités personnalisées pour qu'ils développent leur Intelligence Émotionnelle. Cela peut prendre la forme de feedbacks, d'un relevé quotidien de leur état émotionnel ou de la mise en place d'un programme de changement en 21 jours.



Le modèle Leadership Climate Indicator (LCI)

# Guides pratiques : les enjeux du Talent Management post-crise

Ce guide à l'intention des RH propose une immersion dans les domaines qui seront primordiaux à l'avenir et que toutes les entreprises doivent garder à l'esprit. Il présente des stratégies concrètes :



**Réinventer les politiques de Talent Management**



**Organiser une reprise des activités en toute sécurité**



**Comment recruter, développer et manager des collaborateurs en télétravail ?**



**Leadership : Comment piloter une entreprise dans une période si complexe ?**



**Comment réengager et remotiver vos collaborateurs ?**

