

# LES 12 ENSEIGNEMENTS



## du Q12 de Gallup

Si l'engagement des collaborateurs est un sujet stratégique pour vous, vous connaissez certainement le questionnaire Gallup, un des outils de mesure d'engagement les plus connus.

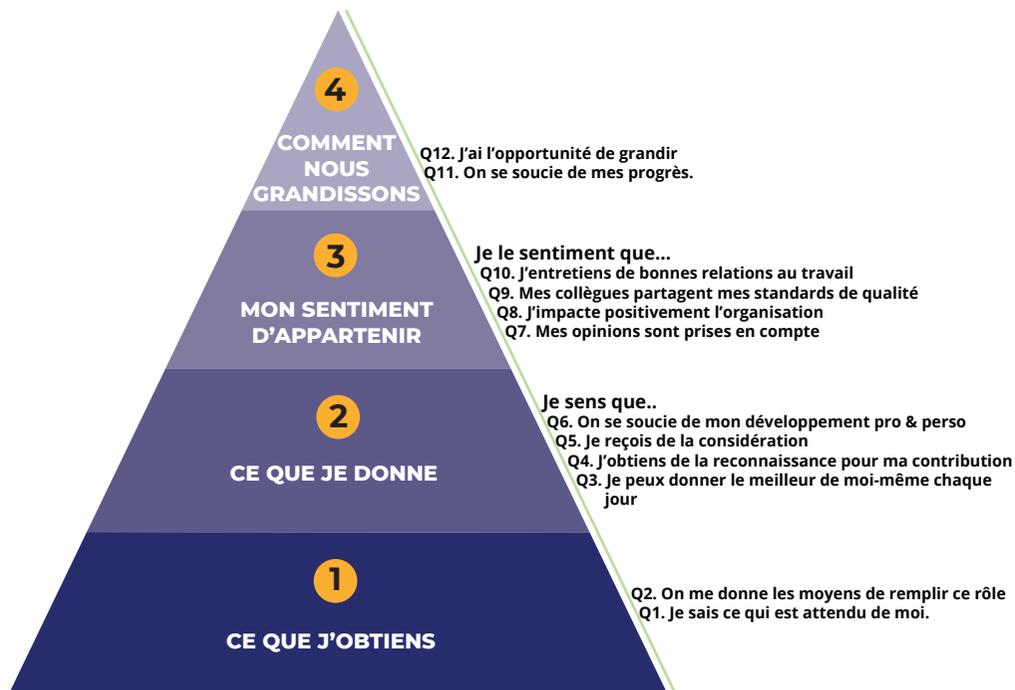
Le Q12 met en lumière certains leviers essentiels de l'engagement au travail. Dans cet ebook, nous revenons sur ces enseignements, à travers les quatre dimensions du sondage, et proposons des pistes possibles pour actionner ces différents leviers



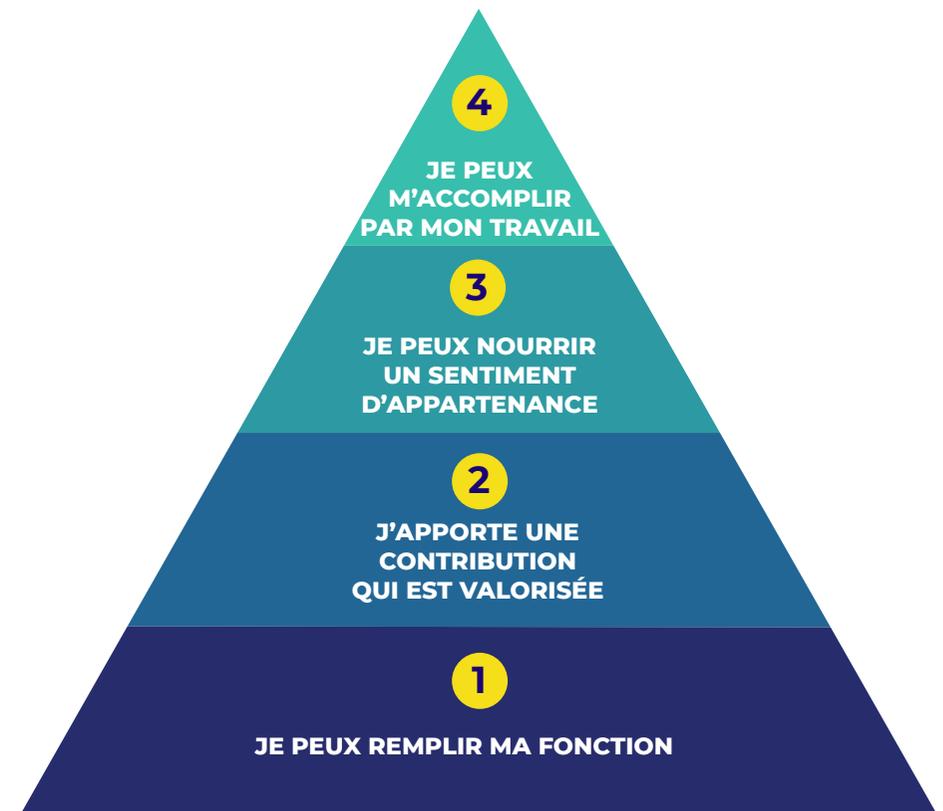
# LES 4 DIMENSIONS DU Q12

Les 12 questions du Q12 suivent **une structure pyramidale**, qui fait écho à la hiérarchie des besoins de Maslow.

L'Institut Gallup la présente comme suit :



Si les deux dimensions supérieures nous semblent pertinentes, ce n'est pas tout à fait le cas des deux autres. Nous proposons **une autre lecture** :



Pyramide de l'engagement



# ECLAIRAGES

Avant de démarrer l'analyse des questions, il nous semblait important d'apporter un éclairage sur le Q12 :

Le questionnaire n'évalue pas tant le niveau d'engagement des salariés en tant que tel, mais la qualité du lien et des conditions de travail, et même plus précisément, celle du management, perçue par les collaborateurs et la probabilité qui en découle que ces derniers soient engagés.

La nuance est de taille pour décrypter correctement les résultats du sondage.

Elle met par ailleurs en perspective les chiffres calamiteux de l'engagement, année après année (85% de désengagés aux dernières nouvelles Gallup).

Le Q12 vous en apprendra donc bien plus sur les forces et les écueils de votre environnement de travail et de votre culture d'entreprise, que sur l'enthousiasme de vos collaborateurs.

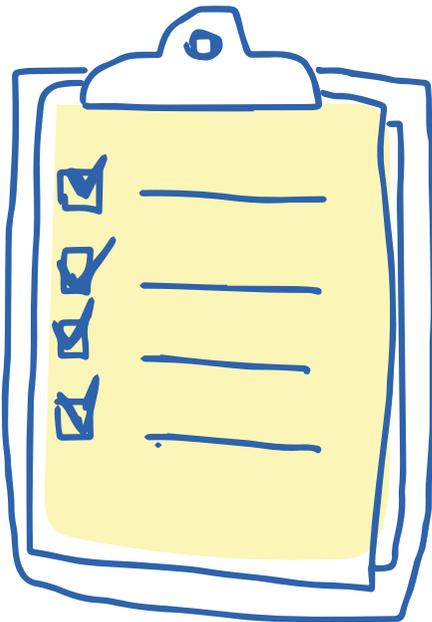


## Qu'est-ce qu'un collaborateur « engagé »?

Pour l'Institut Gallup, un collaborateur est engagé lorsqu'il montre de l'implication et de l'enthousiasme dans son travail.

# DIMENSIONS #1 :

## JE PEUX REMPLIR MA FONCTION



### **S'assurer que tous les collaborateurs :**

- Sont au clair sur leur mission et leur rôle dans l'organisation, non seulement sur les tâches qui leur incombent mais aussi sur la façon dont celles-ci s'inscrivent dans la mission globale de l'entreprise
- Ont les moyens, techniques et humains, pour la mener à bien.

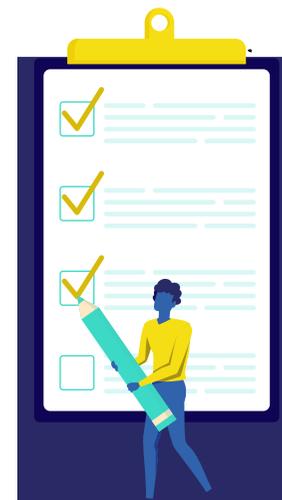


# CLARIFIER LA MISSION DE CHACUN

Q1. Je sais ce qu'on attend de moi au travail

→ Le collaborateur est-il au clair concernant le contenu de sa mission, ses tâches à accomplir, les résultats attendus ?

Sait-il ce que cela implique de « faire correctement son travail » ?



## SI LE BÂT BLESSE

Il s'agit de **clarifier les attentes** vis-à-vis du collaborateur, de préciser non seulement les contours de sa mission mais aussi les **priorités**, et de discuter ensemble des **objectifs** associés et des **indicateurs de performance** de façon à ce qu'ils soient partagés par tous (organisation, collaborateurs, managers)

- Quel est le **coeur** de la mission ?
- Quelles sont les missions **annexe** ?
- Quelles sont les principales **responsabilités** ?
- Quels sont les **critères de priorités** qui permettent de s'autonomiser sur la hiérarchisation des tâches ?
- Quels sont les **objectifs** de l'entreprise, du service, de l'équipe ?

## Qu'est-ce qu'un collaborateur « engagé » ?

Pour l'Institut Gallup, un collaborateur est engagé lorsqu'il *montre de l'implication et de l'enthousiasme dans son travail.*

# 2

## DONNER À CHACUN LES MOYENS DE REMPLIR SON RÔLE (EMPOWERMENT)

Q1. Je dispose des conditions matérielles, des outils et de l'équipement nécessaires pour faire correctement mon travail



→ Les collaborateurs disposent-ils des bons outils (matériel mais aussi logiciels, documents, information...) ou se sentent-ils démunis pour accomplir leur travail ?

Les équipements sont-ils source de stress ou d'inefficacité (obsolètes, inadaptés, chronophages, difficiles à prendre en main) ?

Au-delà du matériel, les ressources humaines suffisent-elles à faire correctement face à la charge de travail demandée ?



### SI LE BÂT BLESSE

Il s'agit en priorité de **pallier les manques**, en identifiant les ressources essentielles à fournir. Pour cela, mieux vaut **mettre les collaborateurs à contribution**.

- Quel est le **minimum vital** pour chaque collaborateur ?
- Et quels seraient les **«nice to have»** qui leur faciliteraient la vie, à fournir si le budget le permet ? Les collaborateurs ont-ils identifiés certains outils qui pourraient leur faire gagner du temps, leur éviter une tâche particulièrement pénible ou sur laquelle ils ont peu de valeur ajoutée ?

**41%** des DG et managers

considèrent les outils défectueux ou absents comme premier facteur de baisse d'engagement et de motivation des équipes (enquête Robert Half, 2017)



Comment pourriez-vous **responsabiliser les collaborateurs** en leur permettant de se procurer de nouveaux services et outils (logiciels, données, prestations, coachings...) ou de prendre des initiatives lorsque cela ne requiert pas ou très peu d'investissement (ce qui implique qu'ils connaissent le budget dont ils disposent).

## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?



Nos formations en ligne **Gérer son temps avec efficacité**, **Télétravailler sereinement** et **Déconnecter pour se reconnecter** aident les collaborateurs à mieux s'organiser et portent une attention particulière à la question de l'usage du numérique au travail, et des bonnes pratiques pour s'en servir au mieux sans que cela ne nuise au bien-être et à la qualité du travail

### FORMATION : GÉRER SON TEMPS AVEC EFFICACITÉ

Cette formation aide les collaborateurs à **adopter une organisation personnelle efficace au quotidien**, dans le respect des exigences de leur fonction et de leurs propres objectifs.

#### Objectif :

Acquérir des **réflexes et des méthodes** pour gérer ses priorités et passer du temps subi au temps choisi. Trouver un mode de fonctionnement à la fois écologique et efficace, pour soi et pour le collectif.

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)

### FORMATION : TÉLÉTRAVAILLER SEREINEMENT

Cette formation aide les collaborateurs à établir un **quotidien serein et satisfaisant en télétravail**, en adoptant de nouveaux réflexes et de nouvelles pratiques pour prendre soin de leur énergie dans toutes ses dimensions : relationnelle, émotionnelle, physique et mentale.

#### Objectif :

S'approprier des **méthodes simples et efficaces** pour prendre activement soin de sa qualité de vie au télétravail : (re)trouver la maîtrise de son temps, de son énergie et de son bien-être au quotidien

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)



## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?

### FORMATION : DÉCONNECTER POUR SE RECONNECTER

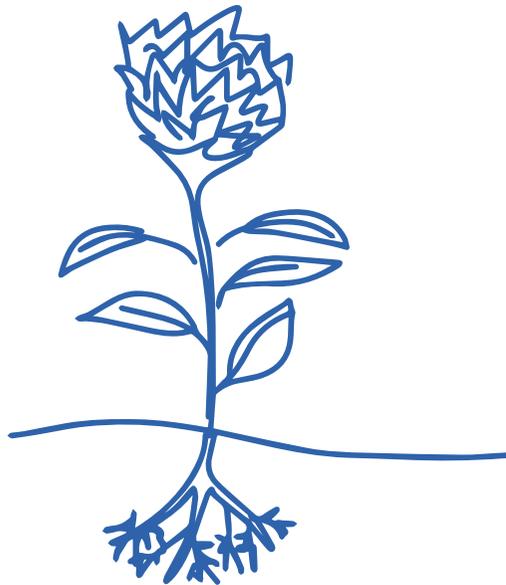
Pour lutter contre les **risques liés à l'hyperconnexion** en aidant les collaborateurs à établir un rapport sain et équilibré au numérique, et acquérir ainsi la maîtrise de leur temps, de leur énergie, et de la qualité de leur travail

**DÉCOUVREZ LE PROGRAMME**



# DIMENSIONS #2 :

## J'APPORTE UNE CONTRIBUTION QUI EST VALORISÉE



### S'assurer que tous les collaborateurs :

- Se sentent utiles dans leur travail
- Se sentent valorisés et reçoivent de la reconnaissance au quotidien
- Peuvent progresser dans l'entreprise

# 3

## DONNER À CHACUN L'OPPORTUNITÉ DE DÉPLOYER SON POTENTIEL

Q3. *Mon travail me donne chaque jour l'opportunité de faire ce que je fais de mieux*



*Cette question se fonde sur l'idée selon laquelle on est beaucoup plus épanoui lorsqu'on s'appuie sur ses forces plutôt que lorsqu'on s'ingénue (et se fatigue) à pallier ses faiblesses.*



Les collaborateurs ont-ils le sentiment que leurs atouts et leur mission au quotidien sont en adéquation? A quel point les deux sont-ils alignés ?

Y a-t-il certains aspects de leur travail qui leur posent problème ou les empêchent d'être pleinement efficaces ?

Ont-ils la latitude pour agir sur la façon d'atteindre leurs objectifs en utilisant leurs talents plutôt qu'en appliquant une méthode identique pour tous ?



### SI LE BÂT BLESSE

Il s'agit de s'assurer que les collaborateurs ont l'opportunité d'**utiliser régulièrement leurs talents** au moins sur une partie de leur mission.

Pour cela, il est essentiel qu'ils soient à même **d'identifier** leurs talents. En effet, beaucoup de personnes ne sont pas au clair sur ce qui les fait sortir du lot, soit qu'elles n'ont jamais pris le temps d'y réfléchir, soit qu'elles n'ont pas trouvé de réponse satisfaisante à cette question, soit que personne ne les y a aidé.

Les organisations ont donc tout intérêt à **accompagner les collaborateurs** dans cette exploration, en leur proposant des ateliers, formations, coaching pour mieux se connaître.

Il y a également une sensibilisation à mener auprès des **managers** sur leur rôle dans le développement et l'identification des talents des collaborateurs. S'ils ont une carte de choix à jouer, ils **manquent souvent d'outils** pour y parvenir.



## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?



Nous créons des **formations en ligne** pour accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel et personnel. Deux d'entre elles se focalisent sur cette thématique des talents et de l'alignement entre atouts et quotidien au travail.

### FORMATION : MIEUX SE CONNAITRE

Pour **guider les collaborateurs dans l'exploration et l'identification de leurs aptitudes naturelles**, leurs modes de fonctionnement, et dans ce qui les fait vibrer.

Cette formation peut-être combiné à un volet collectif, afin que chacun **connaisse les points forts des autres** ce qui est un facteur puissant de cohésion et de performance collective.

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)

### FORMATION : DÉVELOPPER SON AUDACE

Cette formation invite les collaborateurs à sortir de leur zone de confort et à **oser** dire, agir, être eux-mêmes et développer leur esprit d'initiative au quotidien.

Les collaborateurs sont ainsi plus actifs dans leurs projets et plus autonomes dans leur prise de décision.

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)





## DIFFUSER DE LA RECONNAISSANCE

Q4. Dans la semaine écoulée, j'ai été reconnu.e ou félicité.e pour un travail bien fait



→ Les collaborateurs estiment-ils recevoir suffisamment de reconnaissance ?

*Notons que cette question n'évalue qu'une certaine forme de reconnaissance, associée à la performance et aux résultats sous forme de compliments – ce qui ne constitue en réalité qu'une partie de la reconnaissance attendue par les collaborateurs.*



### SI LE BÂT BLESSE

Si les collaborateurs souffrent d'un manque de reconnaissance, une des priorités est de **former les managers** sur ce sujet.

Objectif : leur rappeler l'importance d'une **reconnaissance régulière et sincère**, tant sur le bien être global que sur la performance des équipes et les initier aux bonnes pratiques.

Par exemple, féliciter pour un travail précis plutôt que par un compliment vague, le faire rapidement après que le travail ait été accompli, etc.

N'oublions pas l'importance, sur ce sujet tout particulièrement, de **l'exemplarité**. La reconnaissance se diffuse en cascade. Chacun a besoin d'en recevoir pour en donner à son tour.

D'ailleurs, la formulation de la question souligne que la reconnaissance ne repose pas uniquement sur les épaules des managers. Chacun est en mesure de complimenter un collègue, un client, un fournisseur pour son travail et cette **reconnaissance des pairs**, tout aussi importante que celle des managers, peut également être culturellement encouragée.

**46%** des DG et managers

citent le manque de reconnaissance comme principal facteur de baisse d'engagement et de motivation des équipes  
(enquête Robert Half, 2017)

**7** salariés sur 10

estiment ne pas être reconnus à leur juste valeur dans leur travail  
(Etude d'Odoxa-Dentsu Aegis Network, 2018)



# 5

## VALORISER LA SINGULARITÉ DE CHACUN

Q5. *Mon manager ou quelqu'un d'autre au travail me prend en considération en tant que personne*



→ Au-delà de la reconnaissance de la performance et des résultats, les collaborateurs se sentent-ils valorisés en tant qu'individus ?

Ont-ils le sentiment que leur singularité, leurs besoins, leurs aspirations et leurs ressentis sont reconnus et pris en compte et qu'on se soucie de leur bien être ?

*Cette question complète l'évaluation de la reconnaissance ressentie par le collaborateur. Il s'agit aussi d'évaluer l'attention portée à l'équilibre vie pro – vie perso, puisque cela passe par la reconnaissance des contraintes de chacun et de ses aspirations en dehors du travail.*



### SI LE BÂT BLESSE

Si les scores sont bas sur cette question, c'est peut-être révélateur d'un **manque d'écoute et de dialogue**.

Beaucoup de collaborateurs déclarent souffrir d'un certain **isolement**, d'un manque de communication et de connexion.

L'entreprise peut encourager ses managers à prévoir des **moments d'échange** et de partage en tête à tête avec les membres de leurs équipes mais aussi entre les membres eux-mêmes et en collectif afin de renforcer la cohésion et le **sentiment d'appartenance**.

Elle peut également les former à la bonne pratique de l'écoute, et au **management inclusif et de la diversité** afin d'encourager une culture de la confiance et de la bienveillance.

**59%** des Français

considèrent que globalement, leurs supérieurs ne se soucient pas de leur bien être  
(Parlons Travail, CFDT, 2019)

## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?



Une grande partie des questions du Q12 évaluent en réalité **la qualité du management** au sein de l'organisation, plus précisément sur des sujets autour de la reconnaissance, de l'accompagnement des équipes dans leur développement, de l'autonomie...

Nous avons conçu un programme pour aider les managers à **mettre plus d'humain** dans leur pratique.

### PROGRAMME : MANAGER L'HUMAIN

Couplé à un accompagnement à distance par un coach ce programme permet aux managers de travailler leur pratique autour de :

- Quatre thématiques – **l'écoute, la confiance, le développement humain et l'authenticité**
- Trois prismes – **intrapersonnel, interpersonnel et collectif.**

**DÉCOUVREZ LE PROGRAMME**



# 6

## ACCOMPAGNER CHACUN DANS SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Q6. Je peux compter sur au moins une personne qui encourage mon développement personnel et professionnel



Les collaborateurs ont-ils le sentiment d'être soutenus, guidés dans leur parcours professionnel ?

Ont-ils des perspectives d'évolution ? Des opportunités de mobilité ?

Quelqu'un se préoccupe-t-il de leur développement ?



### SI LE BÂT BLESSE

Tout d'abord, un premier point à étudier est l'expérience collaborateur.

- Y a-t-il un **process clair** pour accompagner les collaborateurs dans leur développement ?
- Quels sont les **dispositifs de gestion de carrière** en place ? Sont-ils satisfaisants ?

Parmi les personnes les mieux placées pour assurer cet accompagnement, il y a bien entendu les RH mais aussi **les managers**. Ces derniers sont-ils encouragés à échanger régulièrement, de façon plus ou moins formelle, avec leurs équipes pour faire le point sur leurs situations et ressentis, s'enquérir de leurs aspirations, identifier des compétences à développer, des nouveaux projets, etc. ?

- Les managers sont-ils formés pour **accompagner la mobilité** ?
- Et pour mener les **entretiens annuels et professionnels** ?

## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?



Nous avons conçu plusieurs formations en ligne autour de la gestion de carrières pour aider les collaborateurs à **devenir acteur de leur parcours** professionnel

### FORMATION : PRÉPARER LES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Cette formation permet aux collaborateurs et managers sur le point de passer les entretiens professionnels de les **préparer**.

*Objectif :* que ces entretiens soient l'occasion d'un **échange riche et fructueux** afin que les collaborateurs puissent partager leurs **aspirations et leurs besoins** d'une part, et explorer les pistes et **opportunités** qui pourraient y répondre d'autre part.

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)

### FORMATION : PRÉPARER LA PROCHAINE ÉTAPE DE SON PARCOURS

Cette formation aide les collaborateurs à prendre en main leur parcours professionnel de façon proactive afin d'apporter de **l'agilité** dans la gestion des trajectoires.

#### 3 étapes :

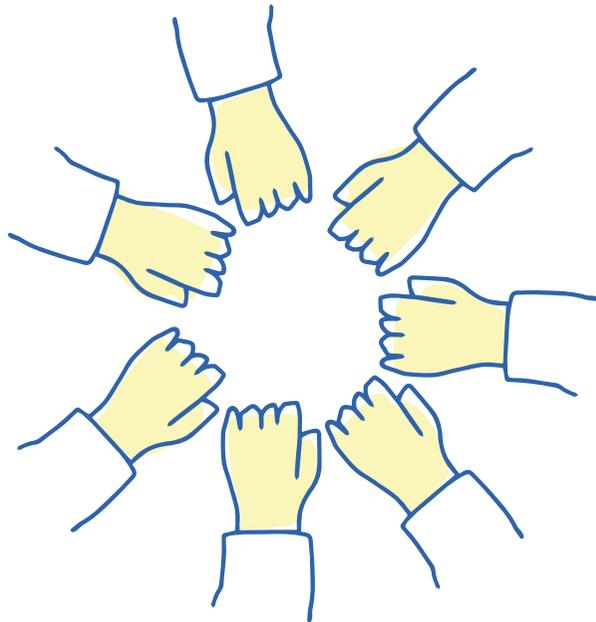
- Clarifier ses attentes
- Explorer le champ des possibles
- Affiner ses choix, et agir

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)



# DIMENSIONS #3 :

## JE PEUX NOURRIR UN SENTIMENT D'APPARTENANCE



### **S'assurer que tous les collaborateurs :**

- Se sentent appartenir au projet et occuper une place au sein de l'organisation
- Disposent de l'autonomie suffisante pour apporter la contribution la plus positive et significative possible
- Nourrissent de bonnes relations

# 7

## ENCOURAGER L'AUTONOMIE ET LA PRISE DE DÉCISION

Q7. Au travail, mon opinion semble compter



→ Les collaborateurs se sentent-ils libres de partager leurs avis et leurs idées ? Écoutés ? Entendus ?

Ont-ils leur mot à dire dans les décisions prises ?

Considèrent-ils qu'ils disposent de l'autonomie suffisante, qu'une confiance juste leur est accordée ?

*Aujourd'hui, un certain nombre de collaborateurs sont lassés d'avoir l'impression d'être un pion interchangeable, sommé de suivre sagement les consignes. Ils réclament de l'autonomie et veulent pouvoir faire la différence et prendre part à la marche de l'entreprise.*



### SI LE BÂT BLESSE

**Libérer la parole** est salutaire pour une organisation. Cela permet souvent de mettre en lumière des dysfonctionnements ou des aberrations tues jusque-là et permet d'éviter des malentendus et non-dits afin d'assainir le climat.

Pour booster l'autonomie, il serait bon de se pencher sur les **process de communication et de prise de décision** pour réfléchir à de nouvelles façons d'**ouvrir le dialogue** et **cultiver l'intelligence collective**. De nouveaux dispositifs peuvent être pensés pour encourager les collaborateurs à faire part de leurs suggestions et à remonter leur expérience du terrain.

Autre piste : valoriser plus fortement **l'audace**, mais aussi la franchise, la contestation constructive et le droit à l'erreur et responsabiliser les collaborateurs dans ce sens.

Enfin, une fois encore, **former les managers** à favoriser l'autonomie et la prise d'initiative dans leurs équipes est aussi primordial.

**78%** des Français

aimeraient participer davantage aux décisions importantes de l'entreprise  
(Parlons Travail, CFDT, 2019)

**44%** des Français

déclarent n'avoir que rarement voire jamais (8%) l'occasion de mettre leur propres idées en pratique dans leur travail  
(Parlons Travail, CFDT, 2019)



## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?



Nos formations en ligne pour développer son leadership et cultiver sa résilience participe à une meilleure prise en main de son quotidien vers plus de sérénité et de satisfaction.

### FORMATION : MON LEADERSHIP ET MOI

Cette formation invite les collaborateurs à révéler leur leadership personnel et à le développer pour mieux réussir leur mission

*Objectif* : s'affranchir des modèles pour s'appuyer sur ses propres forces et ressources afin de développer un **leadership situationnel**.

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)

### FORMATION : CULTIVER SA RÉSILIENCE

Pour aider les collaborateurs à développer leur **capacité à mieux vivre les changements**, et les défis de la vie professionnelle.

*Objectif* : savoir se “reconfigurer” pour **se remettre en mouvement** et repartir du bon pied après une période de turbulences.

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)



# 8

## METTRE DU SENS DANS LE TRAVAIL

Q8. *La mission ou la vision de mon entreprise me donnent le sentiment que mon travail a de l'importance*



Les collaborateurs ont-ils le sentiment de contribuer positivement à la société ?

Se sentent-ils part d'un projet à impact positif ?

Eprouvent-ils une certaine fierté à travailler pour l'organisation ?



*Cette question rejoint un élément essentiel de l'engagement et de l'épanouissement au travail : le sens. La quête de sens est au cœur des aspirations des actifs et passe, entre autres, par le fait de travailler pour une organisation dont on juge la mission utile et importante.*



### SI LE BÂT BLESSE

Certaines entreprises sont indéniablement plus susceptibles de soulever l'enthousiasme que d'autres, en fonction de la nature de leur raison d'être et de leur mission.

Néanmoins, si le score est bas, c'est peut-être le signe que la **vision** de l'entreprise n'est pas suffisamment claire, affirmée, et partagée ou que les valeurs affichées ne sont pas en phase avec le fonctionnement au quotidien.

Un travail peut alors être fait sur la **clarification des valeurs**, en impliquant les collaborateurs et en préférant partir des valeurs qui sont déjà effectivement ancrées dans les pratiques plutôt qu'en en créant de toutes pièces pour les imposer ensuite.

Puis il s'agira d'assurer une cohérence entre les valeurs affichées et les pratiques au quotidien.

Un autre travail de communication sur **l'impact de l'entreprise**, la façon dont elle change le monde, dont elle facilite la vie des clients, peut également contribuer à renforcer le sentiment d'appartenance et l'appropriation du projet par les collaborateurs.



## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?



Nous créons des **formations en ligne** pour accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel et personnel.

La formation Job crafting est dédié à cette thématique des talents et de l'alignement entre atouts et quotidien au travail.

### FORMATION : JOB CRAFTING, DYNAMISER SON QUOTIDIEN PROFESSIONNEL

Une fois les talents de chacun identifiés, comment **les aligner avec la mission** à accomplir pour créer du sens et de la satisfaction ?

C'est tout le principe du **job crafting**.

Ce programme invite les collaborateurs à **réfléchir à des ajustements** qu'ils pourraient apporter eux-mêmes à leur travail pour le rendre plus épanouissant et alignés avec leur potentiel.

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)



# 9

## ENCOURAGER UNE CULTURE COMMUNE DE LA QUALITÉ DU TRAVAIL FOURNI

Q9. Mes collègues ont à cœur de fournir un travail de qualité

→ Les collaborateurs ont-ils le sentiment qu'il y a équité dans les efforts fournis, que dans l'ensemble, chacun s'implique à un niveau acceptable, et partage certaines attentes et des standards de qualité ?

*C'est un point important dans la mesure où il est central pour assurer une bonne cohésion, une collaboration fluide et saine au sein intra et inter équipes.*



### SI LE BÂT BLESSE

Une première action pour pallier de mauvais résultats sur cette question peut être d'**établir des standards communs**, sous forme par exemple d'une charte fondée sur certaines valeurs comme la confiance et la responsabilité et règles de conduite que chacun devrait suivre. Là encore, il serait judicieux de co-concevoir cette charte avec les collaborateurs.

Sous-jacente à cette question, on retrouve également l'importance d'une **compréhension partagée des tâches**, enjeux, défis et contraintes des autres collaborateurs, y compris et peut être surtout dans d'autres départements.

Pour cela, l'organisation par exemple d'un «Vis ma vie » peut permettre à chacun de se mettre un peu plus dans la peau des collègues afin de comprendre ce que fournir un travail de qualité signifie pour les uns et les autres.

# 10

## FAVORISER LA COOPÉRATION ET LA COHÉSION

Q10. *J'ai au moins un.e très bon.ne ami.e au travail*



→ Les collaborateurs se sentent-ils en confiance ?  
Respectés ? Acceptés ?

Les relations qu'ils entretiennent sont-elles positives ? Enrichissantes ? Complices ? Solidaires ?

Apprécient-ils l'ambiance de travail ? Se sentent-ils appartenir au groupe ?

*Cette question qui peut sembler étrange découle directement des résultats d'une recherche selon laquelle avoir un "meilleur ami" au travail augmenterait l'efficacité. Si l'on extrapole, il s'agit de veiller à la qualité des relations au travail en général.*



### SI LE BÂT BLESSE

Est-il utile de rappeler que l'amitié ne se force pas ? En revanche, il est toujours possible de favoriser une ambiance de travail saine, conviviale, et engageante.

Pour cela, il existe évidemment les classiques événements team building pour renforcer la **cohésion**.

Mais avant toute chose, afin qu'ils puissent porter leur fruit, il est incontournable d'**assurer de bonnes bases** : des équipes qui fonctionnent, des relations fondées sur des valeurs fondamentales telles que le respect, la politesse, la prévenance, l'ouverture d'esprit, la tolérance, l'entraide, le partage...

D'autres initiatives peuvent être lancées comme des projets destinés à faire travailler ensemble des collaborateurs qui n'en ont généralement pas l'occasion, que ce soit à travers des projets spécifiques, du bénévolat, etc.

**34%** des Français

déclarent se sentir seuls dans leur travail  
(Parlons Travail, CFDT, 2019)

## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?



Bien entendu, avant même de favoriser les relations positives, il est primordial de garder les **tensions et les conflits** au minimum et de faire en sorte que la collaboration se passe bien dans un climat apaisé.

C'est en partie avec ce but en tête que nous proposons une formation en ligne pour aider les collaborateurs à développer leur agilité relationnelle.

### FORMATION : DÉVELOPPER SON AGILITÉ RELATIONNELLE

Cette formation aide les collaborateurs à découvrir leur **mode de fonctionnement** relationnel, et à apprendre à mieux interagir avec les autres.

*Objectif* : développer sa **capacité d'adaptation** dans ses interactions professionnelles afin d'entretenir des relations respectueuses, responsables et écologiques pour soi;

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)



# DIMENSIONS #4 :

## JE PEUX M'ACCOMPLIR DANS MON TRAVAIL



### S'assurer que tous les collaborateurs :

- Ont l'opportunité de grandir et de se développer au quotidien
- Sont soutenus dans leur apprentissage et leur progrès





# ACCOMPAGNER CHACUN DANS SON DÉVELOPPEMENT PRO & PERSO

Q11. Dans les 6 derniers mois, j'ai eu l'occasion de faire le point avec quelqu'un sur mes progrès

→ Les collaborateurs ont-ils l'occasion de faire le point régulièrement avec leurs managers ?

Reçoivent-ils fréquemment du feedback sur la qualité de leur travail et les points d'amélioration ?

*Si cette question peut sembler similaire à Q6, il s'agit ici plutôt d'évaluer la qualité du feedback reçu par les collaborateurs.*



## SI LE BÂT BLESSE

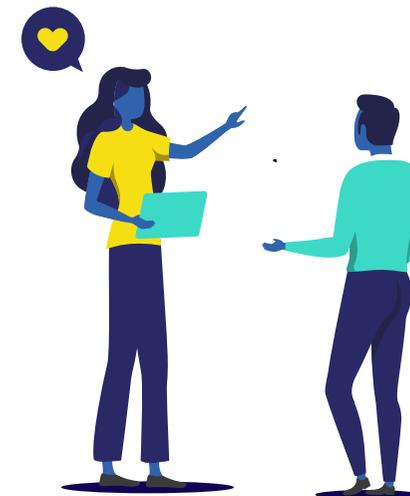
Les managers sont les principaux garants des bonnes pratiques en termes de **feedback**.

Il s'agit donc de les former à en donner régulièrement, à reconnaître les progrès, célébrer les victoires, à faire également des feedbacks négatifs de manière constructive et ce autant en bilatérale qu'en collectif.

Si l'**entretien annuel** est le moment dédié au feedback, il nous semble judicieux d'assurer un feedback bien plus régulier qu'une fois l'an, l'idée étant plutôt d'encourager à en donner souvent et au bon moment plutôt que de façon formelle et programmée.

Par ailleurs, ces retours peuvent également venir d'autres personnes que les managers : des collègues, des clients, les RH...

On en revient à la question de la culture au sein de l'organisation, et au fait d'encourager chacun à porter attention à son voisin, à féliciter lorsque cela est mérité, à s'entraider pour apprendre, à partager le fruit des expériences diverses, à soutenir...



**34%** des Français

déclarent que leurs supérieurs ne leur font aucun retour sur leur travail et 18% qu'ils ne le font que pour critiquer  
(Parlons Travail, CFDT, 2019)



## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?



Nous avons conçu trois formations autour de la gestion de carrières : une pour **aider les managers** à accompagner le développement de leurs équipes, une pour aider les collaborateurs à **devenir acteurs de leur parcours** professionnel et une pour **préparer les entretiens professionnels**.

### FORMATION : MANAGER LA MOBILITÉ

Ce programme aide les managers à gérer la mobilité de façon **proactive** :

- En comprendre les enjeux
- Se doter des **bons outils**
- **Ouvrir le dialogue** pour impliquer les collaborateurs dans leur propre mobilité
- Adopter une **attitude facilitante** en passant en revue 26 situations de mobilité

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)

### FORMATION : FAIRE LE POINT SUR SON PARCOURS

Un bilan professionnel souple et bienveillant, pour aider les collaborateurs à trouver leur juste place.

*Objectif* : créer son **blason professionnel**, qui servira de boussole pour prendre en main son développement et construire les prochaines étapes de son parcours..

[DÉCOUVREZ LE PROGRAMME](#)



# 12

## ENCOURAGER L'APPRENTISSAGE CONTINU

Q12. Durant l'année j'ai eu l'opportunité d'apprendre des choses intéressantes et de grandir

→ Cerise sur le gâteau de l'engagement : le sentiment de s'accomplir dans son travail et de déployer son potentiel.

On peut supposer qu'il ne s'agit pas ici uniquement de compétences techniques, ou d'expertise, mais aussi de compétences humaines, d'enrichir sa vision des choses, ses points de vue, de faire de nouvelles expériences, d'ouvrir ses horizons.



### SI LE BÂT BLESSE

Il y a plusieurs façons d'apprendre et de grandir pour un collaborateur:

- Les **formations formelles**, destinées à diffuser un enseignement spécifique.
- Les **formations plus informelles**, de type mentorat ou l'apprentissage autonome. Sur l'initiative du collaborateur, il convient d'y laisser du temps, comme dans ces entreprises où 10 à 20 % du temps est consacré à la R&D ou formation libre.
- **L'expérience terrain**, qui permet de progresser naturellement. Cela signifie que les collaborateurs ont besoin d'être stimulés, d'avoir l'opportunité de vivre des expériences enrichissantes, de sortir de leur zone de confort, de s'attaquer à de nouvelles responsabilités, de nouveaux projets, etc.

Pour offrir aux collaborateurs ces opportunités, le plus efficace est d'en discuter avec eux, en veillant à créer des temps d'échanges dédiés que ce soit avec les managers ou avec les RH.

L'objectif est de comprendre leurs attentes, ce qui les fait vibrer, les compétences qu'ils souhaiteraient développer, y compris celles qui ne sont pas écrites sur la fiche de poste.

Autre point important : une **communication percutante** autour des dispositifs à disposition des collaborateurs.

Enfin, il s'agit d'encourager une **culture de l'apprentissage continu**. Quelques idées : organiser des événements, des conférences, des petits déjeuners thématiques, favoriser le partage d'expérience, ouvrir les horizons.

## COMMENT BLOOMR IMPULSE PEUT VOUS AIDER ?



L'ensemble du dispositif Bloomr Impulse a pour objectif de stimuler et d'accompagner ce développement continu des collaborateurs sur toute une palette de thématiques, via des formations en ligne couplés à un accompagnement personnalisé.

[DÉCOUVREZ NOTRE SOLUTION](#)

**Qualiopi**  
processus certifié

 RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

### *Pour conclure...*

Faire remplir le Q12 par les collaborateurs n'est qu'une première étape pour booster l'engagement, la clé étant ensuite d'analyser les données afin d'activer les leviers pertinents auprès des collaborateurs et des managers.

En effet, ces derniers sont la pierre angulaire de l'engagement, il est donc élémentaire de les impliquer dans la démarche en leur fournissant l'accompagnement, la marge de manœuvre et les outils nécessaires.

Par ailleurs, une amélioration significative de l'engagement va de pair avec un travail sur la culture globale de l'entreprise, les val-\*eurs phares et les pratiques communes.



# À PROPOS DE BLOOMR IMPULSE

**Des formations en ligne de développement personnel et professionnel, couplés à un accompagnement individuel et humain.**

Pour prendre soin du développement de chacun, impulser l'adoption de nouvelles postures et comportements, et les ancrer dans la durée, Bloomr Impulse accompagne le développement humain de vos collaborateurs, via des formations en ligne rythmées par des séances individuelles avec des coachs certifiés

A la clé : des collaborateurs acteurs de leur développement et de leur épanouissement, et un environnement de travail propice à l'engagement durable.

Nos formations s'articulent autour de quatre piliers stratégiques pour l'engagement, la performance et la fidélisation

- Développer les savoir-être et compétences humaines
- Permettre aux collaborateurs de prendre sereinement en main leur parcours professionnel
- Cultiver leur bien-être au travail
- Déployer leur potentiel et prendre leur juste place

**Boostez l'engagement de vos collaborateurs !**

**Contactez Laurent Morel :**

Tel : 06 52 24 02 07

Email : laurent.morel@bloomr.life

**Ou rendez-vous sur [www.bloomr.life](http://www.bloomr.life)**

