

Engagement du personnel

Suggestions de lecture des professionnels de l'information du CIUSSS du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal



Shanafelt T.D., Noseworthy J.H.(2017). **Executive Leadership and Physician Well-being: Nine Organizational Strategies to Promote Engagement and Reduce Burnout.**
Mayo Clinics Proceedings .92(1), 129-146. doi: 10.1016/j.mayocp.2016.10.004

These are challenging times for health care executives. The health care field is experiencing unprecedented changes that threaten the survival of many health care organizations. To successfully navigate these challenges, health care executives need committed and productive physicians working in collaboration with organization leaders. ([suite](#))



Vandenberghé , C. (2017). **7 moyens de renforcer l'engagement de vos employés.**
GESTION : HEC Montréal, 41(4), 104-108.

Éprouver de la satisfaction devant le travail accompli, développer un sentiment d'appropriation (*ownership*), évoluer dans de bonnes conditions d'apprentissage, etc. Voilà autant de moyens de développer un engagement plus soutenu auprès de vos employés. Mais la question demeure: comment y parvenir?



Vitte-Blanchard, I. (2017). **Engagement & servitude : comment ne pas basculer de l'un vers l'autre ?** [France] : EMS Management et société.

Roissy: Drôle d'endroit pour un débat houleux sur l'engagement! C'est pourtant au cours d'une discussion animée à l'arrivée des bagages que Jean, qui a quitté sa start-up pour un poste de direction dans un grand groupe, croise la route d'une coach qui va l'accompagner sur un chemin semé d'ombres, de questionnements et de lumière. ([suite](#))



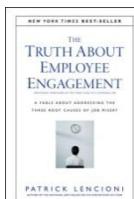
García-Sierra R, Fernández-Castro J, Martínez-Zaragoza F.(2016). **Work engagement in nursing: an integrative review of the literature.** *Journal of Nursing Management* . , 24(2):E101-11. doi: 10.1111/jonm.12312

There is clear evidence that the quality of care by nurses improves through engagement. However, this depends on contextual factors such as structural empowerment and social support and on dispositional factors such as efficacy and optimism. It is also evident that nurse managers are key to promoting engagement. ([suite](#))



Gillet-Goinard, F. (2016). **Happy management : osez manager par l'enthousiasme !**
 Paris : Dunod.

Qu'est-ce que l'enthousiasme ? À quoi ressemble un manager enthousiaste ? Comment cultiver la flamme dans un contexte de crise ou de démotivation ? Et si l'enthousiasme était la clé ? ([suite](#))



Lencioni, P. (2016). **The truth about employee engagement : a fable about addressing the three root causes of job misery.** San Francisco, CA : Jossey-Bass & Pfeiffer.

In his sixth fable, bestselling author Patrick Lencioni takes on a topic that almost everyone can relate to: job misery. Millions of workers, even those who have carefully chosen careers based on true passions and interests, dread going to work, suffering each day as they trudge to jobs that make them cynical, weary, and frustrated. [\(suite\)](#)



Simard, S. (2016). **Générer l'engagement au travail : 10 questions à se poser pour y arriver.** Carignan, QC : Éditions Viséo.

Gestionnaires, découvrez dix questions fondamentales que se posent vos employés et auxquelles vous devez absolument répondre si vous désirez susciter l'envie dévorante de se dépasser. [\(suite\)](#)

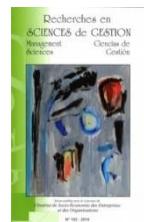


Bridger, E. (2015). **Employee engagement.** London ; Philadelphia : Kogan Page. Finding an answer to the question, 'What is employee engagement?' is much easier said than done. Currently there is no single, universally accepted definition of employee engagement, although huge amounts of time and energy have been spent trying to agree upon one! Googling 'employee engagement' turns in well over 45 million results: searching for a definition can feel quite overwhelming. [\(En ligne\)](#)



Measuring the Benefits of Employee Engagement [ressource électronique]. (2015). *MIT Sloan Management Review*, summer 2015. Vol.56, no4

It's well known that employees' attitudes toward the organization have a significant effect on how they approach their jobs and how they treat customers. But recent research also suggests that high levels of employee engagement are associated with higher rates of profitability growth. [\(En ligne\)](#)



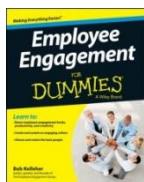
Codo, S. et Soparnot, R. (2014). **Le rôle ambivalent de l'engagement au travail dans le stress professionnel des managers de proximité du secteur public.** *Recherches en Sciences de Gestion* N° 102, 173-191, DOI : 10.3917/resg.102.0173

Cette recherche examine l'impact de l'engagement au travail sur le stress perçu par des managers de proximité (MP) dans le secteur public. [\(suite\)](#)



Dagenais-Desmarais, V. (2014). Le bien-être au travail, levier d'engagement et de motivation. Dans P. Paillé (Éd.). **Attirer, retenir et fidéliser les ressources humaines: nouveaux enjeux, nouvelles réponses** (p. 83-102). Québec : Presses de l'Université Laval.

Cet ouvrage s'adresse à toutes les personnes intéressées par les défis posés par les ressources humaines en matière d'attraction, de rétention et de fidélisation. Les chercheuses et chercheurs avancés, de même que les étudiantes et étudiants. [\(suite\)](#)



Kelleher, Bob (2014). **Employee engagement for dummies**. Hoboken, New Jersey : Wiley.

Today more than ever, companies and leaders need a road map to help them boost employee engagement levels. *Employee Engagement For Dummies* helps employers implement the necessary plans to create and sustain an engaging culture, allowing them to attract and retain the best people while boosting their productivity and

creativity. [\(suite\)](#)



Manville, C. (2014). « **Parce que je le vaux bien** » : les relations entre caractéristiques du travail, estime de soi et engagement affectif envers l'organisation. *Revue de gestion des ressources humaines*, N° 92, 52-68, DOI : 10.3917/grhu.092.0052

A quelles conditions un travail doté de certaines caractéristiques peut-il influencer l'engagement organisationnel des salariés ? Tel est le questionnement général de cette recherche. [\(suite\)](#)



FIDÉLISER SES EMPLOYÉS

Morin, L. (2014). **Fidéliser ses employés : des initiatives simples et efficaces pour réduire le taux de roulement**. Montréal : École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal.

« Alors qu'environ 90 % des gestionnaires croient que la cause première de départ tient au salaire, environ 90 % des employés invoquent une autre raison, soutient

Madame Morin. » [\(suite\)](#)



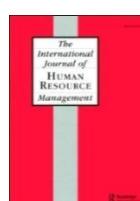
Morin, L. (2014). **Votre personnel est-il suffisamment engagé?** Montréal : École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal.

Le niveau d'engagement des employés a des effets majeurs sur une organisation. Les recherches des 30 dernières années montrent clairement qu'un travailleur engagé est plus fidèle à son employeur, et est aussi plus susceptible de se dépasser et de faire des efforts hors rôle (c'est-à-dire d'en faire plus que ce qu'exige sa description de tâches) qu'un employé peu engagé. [\(En ligne\)](#)



Noyé, D. (2014). **Restaurer la motivation et l'engagement : comment surmonter 20 motifs courants de désengagement**. Neuilly-sur-Seine : Julhiet.

La relation entre le manager et le salarié est déterminante pour restaurer le lien avec l'entreprise et l'envie de se donner à fond pour son travail. [\(suite\)](#)



Truss C., Shantz A., Emma S., Kerstin A., Delbridge R (2013). **Employee Engagement, organisational performance and individual well-being : exploring the evidence, developing the theory**. *International journal of human resource management*, 24(14), 2657-2669.

The development of mainstream human resource management (HRM) theory has long been concerned with how people management can enhance performance outcomes. [\(En ligne\)](#)



Garber, P. R. (2013). **The Manager's Employee Engagement Toolbox** Alexandria : American Society for Training & Development.

Everyone knows engaged employees are happier and improve the workforce. But engaged employees improve their managers' lives, too! Employee engagement has gotten the rap of being something "nice" to do, not something that can produce results. You need to reverse that perception in your organization by becoming an engaged leader yourself. [\(suite\)](#)



Tremblay, M. (2012). **Mobilisation des personnes au travail.** Montréal : Éditions Revue Gestion.

Les plus grandes œuvres humaines et les progrès les plus significatifs au plan social et économique ont souvent été le fruit d'une mobilisation d'une masse de personnes ayant une cause commune. Les organisations civiles, tant privées, publiques qu'associatives, comptent aussi, et plus que jamais, sur la mobilisation de leur personnel pour assurer leur existence et pour bénéficier d'un avantage concurrentiel. [\(suite\)](#)



Bernier, J. [et al.] (2012). **Pratique collaborative : engagement et leadership.**

Montréal : Comité sur les pratiques collaboratives et la formation professionnelle, Réseau universitaire intégré de Santé, Université de Montréal.

Soucieux de remplir son double mandat et de poursuivre les travaux engagés précédemment, le Comité sur les pratiques collaboratives et la formation interprofessionnelle du RUIS de l'UdeM a voulu explorer les conditions favorables et les obstacles à l'exercice d'un leadership en matière de pratique collaborative, notamment les enjeux particuliers liés à la formation, à l'engagement des médecins et à l'engagement des décideurs. [\(En ligne\)](#)



Carbonara, S. (2012). **Manager's Guide to Employee Engagement**. New York : McGraw-Hill.

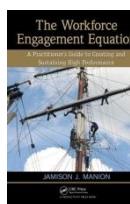
Successful managers understand that their job is to help employees do their best work, not simply give orders. The Manager's Guide to Employee Engagement shows leaders at all levels how to build relationships that support collaboration and drive meaningful performance improvement. Learn how to... [\(suite\)](#)



Dubertrand, M. (2012). **Engagement des employés : une délicate alchimie. EFFECTIF :**

Le magazine de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, 15(1), 30-33

L'engagement des employés a un impact fondamental sur la fidélisation, l'efficacité, la qualité du travail, le rendement et, au final, sur la performance de l'entreprise. Si les professionnels de la gestion des ressources humaines ont un rôle clé à jouer, ils ne sont pas les seuls : les gestionnaires d'équipe sont eux aussi en première ligne. [\(suite\)](#)



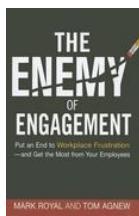
Manion, J.J. (2012). **The workforce engagement equation : a practitioner's guide to creating and sustaining high performance**. Boca Raton, FL : Taylor & Francis.

This step-by-step guide lays out the principles, tools, and techniques that have proven effective in leading and managing the "people side" of process improvement. The book demystifies the complexity of organizational change with easy-to-understand explanations, intuitive graphics, and real-world examples. [\(suite\)](#)



Rice, C. (2012). **The engagement equation: leadership strategies for an inspired workforce**. Hoboken, N.J. : Wiley.

"A thorough and helpful review of what engagement really means, how it evolves, and the leadership that it requires, written in clear and practical terms by three highly experienced consultants." [\(suite\)](#)



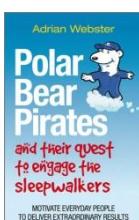
Royal, M. (2012). **The enemy of engagement: put an end to workplace frustration--and get the most from your employees**. New York : American Management Association.

There are a lot of frustrated people in most workplaces today. We're not talking about the incorrigible office grump or the permanent slacker. Instead, we're referring to dedicated workers who are being prevented from achieving their peak potential by organizational obstacles. ([suite](#))



Tracy, B. (2011). **Full engagement! : inspire, motivate, and bring out the best in your people**. New York : American Management Association.

How do you light a fire under every employee? Brian Tracy, the Master of Motivation, shows how! In these tough economic times, everyone is expected to produce more with less. And yet, studies have shown that on average, employees are working at only a fraction of their potential. What are managers to do? ([suite](#))



Webster, A. (2011). **Polar bear pirates and their quest to engage the sleepwalkers : motivate everyday people to deliver extraordinary results**. Chichester : Capstone.

Polar Bear Pirates are highly focused, successful characters, they can't help but motivate everyone around them and just like you; they love to have some fun. In their latest quest, they take on the **Sleepwalkers**, the workplace zombies who are with you in body but never take a step beyond the ordinary because their minds have drifted into sleep mode. Going through the motions, thinking the same old stuff and delivering the same results, they stand out like beacons of disappointment. ([suite](#))



Luc, É. (2010). **Le leadership partagé: modèle d'apprentissage et d'actualisation**. (2^e éd. Rev. Et augm.). Montréal: Presses de l'Université de Montréal.

Sept stratégies à la portée de tous permettent de devenir un acteur du leadership partagé : se libérer des divers conformismes ; appliquer l'apprentissage en T ; construire un sentiment d'efficacité ; renforcer sa résilience ; apprendre des autres ; définir une vision ; et, surtout, agir. ([suite](#))



Savard, A. (2010). **Au-delà de la mobilisation : susciter l'engagement**. Montréal : Groupe conseil CFC.

De nos jours, pour susciter les " supercontributions " dont ils ont besoin, les gestionnaires doivent oser aller plus loin que la simple mobilisation de leur personnel. En effet, il ne suffit plus que les employés adhèrent à la vision, à la mission et aux valeurs organisationnelles. Pour passer de la mobilisation à l'engagement, les employés doivent aussi faire du succès de leur organisation une affaire personnelle! ([suite](#))



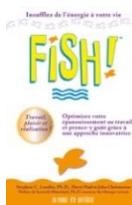
Tremblay, J.-L. (2010). **La performance par le plaisir**. Montréal : Éditions Transcontinental.

Manque criant de médecins, roulement de personnel effarant, climat de travail malsain, déficit accumulé de trois millions de dollars : le diagnostic était consternant au Centre hospitalier de Rouyn-Noranda quand Jean-Luc Tremblay en a pris les rênes. Pourtant, deux ans plus tard, l'établissement était devenu un modèle. Comment un seul homme a-t-il pu opérer un tel miracle ? ([suite](#))



Cattan, M. (2009). **Managers, engagez-vous! : la recette du chef**. La Plaine-Saint-Denis : AFNOR.

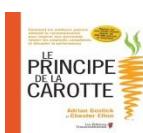
Michel Cattan ne nous a pas habitués aux livres de cuisine, et pourtant ce sont ses meilleures recettes qu'il nous offre dans ce nouvel ouvrage consacré à l'engagement de la direction, qui se révèle indispensable non seulement à la mise en oeuvre d'une démarche qualité, mais aussi à la réussite de tout projet d'entreprise. [\(suite\)](#)



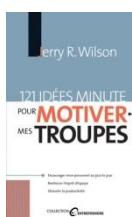
Lundin, S. C., (2009) **Fish! Une remarquable approche pour optimiser l'épanouissement au travail tout en y prenant goût**. Brossard : Un monde différent. Imaginez un milieu de travail où chacun choisit d'insuffler de l'énergie, de la passion, de la bonne humeur et une attitude positive dans toute tâche quotidienne. Ou encore, imaginez un environnement dans lequel tous les employés entretiendraient un lien étroit avec leur travail, leurs collègues et la clientèle. Impossible ? [\(suite\)](#)



Rojot, J., Roussel, P., Vandenberghe, C. (2009). **Comportement organisationnel. Volume 3. Théories des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel**. Bruxelles : De Boeck.
Ce dernier volume d'une série de 3 ouvrages développe plusieurs thèmes fondamentaux du comportement organisationnel. C'est la place des relations humaines dans les organisations qui est explorée ici selon des perspectives variées et novatrices. [\(suite\)](#)



Gostick, A.R., Elton, C. (2008). **Le principe de la carotte**. Montréal: Éditions Transcontinental.
Vous pensez qu'emmener luncer votre équipe est un geste de remerciement suffisant pour lui donner des ailes ? Qu'offrir des récompenses à vos employés est une dépense trop lourde pour votre budget ? Que faire des compliments peut altérer l'éclat de votre propre réussite ? Eh bien, c'est confirmé : ce livre vous sera très profitable. [\(suite\)](#)



Wilson, J.R. (2008). **121 idées minute pour motiver mes troupes**. Montréal : Éditions Transcontinental.
Déployez-vous beaucoup d'énergie à inciter vos employés à donner le meilleur d'eux-mêmes afin d'atteindre les résultats escomptés ? Malgré tous vos efforts, avez-vous l'impression de ne jamais y parvenir ? Si oui, adoptez les 121 idées minute suggérées par Jerry R. Wilson et validées par des milliers de professionnels aux États-Unis, au Canada et dans plusieurs autres pays. [\(suite\)](#)

Vous souhaitez obtenir un de ces documents? Communiquez avec votre bibliothèque ou centre de documentation de proximité. La liste des coordonnées est disponible dans l'Intranet, section Enseignement et recherche.

Plus de références ainsi que les résumés sont disponibles dans l'Intranet des cadres.