



COMMENT CALCULER LE TAUX D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS DE VOTRE ENTREPRISE

www.altrum.com/fr/reconnaissance

altrum

TABLE DES MATIÈRES

Cliquez sur le titre de la section qui vous intéresse pour aller directement à la page correspondante.

01



INTRODUCTION

02



QU'EST-CE QUE
L'ENGAGEMENT
DES EMPLOYÉS

03



POURQUOI MESURER
L'ENGAGEMENT EST
IMPORTANT

04



LE SONDAGE
D'ENGAGEMENT DES
EMPLOYÉS (MODÈLE
COPIER/COLLER)

05



COMMENT CALCULER
VOTRE TAUX
D'ENGAGEMENT

06



COMMENT INTERPRÉTER
LES AMÉLIORATIONS
DANS LE TEMPS

07



CONCLUSION

1. INTRODUCTION

Comprendre l'engagement

L'engagement des employés est l'un des indicateurs les plus fiables d'une organisation en bonne santé.

Il reflète à quel point vos collaborateurs sont engagés, motivés et investis émotionnellement dans leur travail.

Mais, bien que tout le monde parle d'engagement...

- très peu d'entreprises savent le mesurer correctement
- encore moins utilisent des méthodes cohérentes
- et presque aucune ne compare les résultats avant et après une formation

Ce guide vous expliquera tout ce dont vous avez besoin pour mesurer l'engagement avec confiance au sein de votre organisation, en utilisant des formules claires et simples et un sondage prêt à l'emploi.



2. QU'EST-CE QUE L'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS ?

L'engagement des employés représente la connexion émotionnelle et psychologique que ces derniers ont avec leur travail, leur équipe et votre organisation.

Il inclut :



Motivation



Dévouement



Objectif



Reconnaissance



**Connexion à
la mission**



**Intention de
rester**

Les employés engagés ne se contentent pas de se présenter — ils viennent avec énergie, effort et intention.



3. POURQUOI MESURER L'ENGAGEMENT EST IMPORTANT

Mesurer l'engagement vous aide à :

- Identifier les forces et les risques
- Comprendre le moral des équipes
- Prévoir le turnover
- Améliorer la culture de manière intentionnelle
- Comparer les départements
- Suivre la performance dans le temps
- Démontrer le ROI des initiatives de reconnaissance, comme le Parcours Orange



On ne peut pas améliorer ce que l'on ne mesure pas. Et on ne peut pas prouver l'impact sans données.

4. LE SONDAGE D'ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS (MODÈLE À COPIER/COLLER)

Voici un **sondage prêt à envoyer** que vous pouvez recréer dans SurveyMonkey, Typeform, Google Forms ou toute autre plateforme RH.

Pour calculer efficacement votre taux d'engagement, votre sondage doit inclure :



Au cours de la dernière année, j'ai eu des occasions d'apprendre et de me développer au travail.



Au cours des six derniers mois, quelqu'un au travail m'a parlé de mes progrès.



Au travail, il semble que mes opinions comptent.



Il y a quelqu'un au travail qui encourage mon développement.



Mon superviseur, ou quelqu'un au travail, semble se soucier de moi en tant que personne.



Au cours des sept derniers jours, j'ai reçu de la reconnaissance ou des éloges pour mon bon travail.



La mission ou le but de mon entreprise me fait sentir que mon travail est important.



Je sais ce que l'on attend de moi au travail.

5. COMMENT CALCULER VOTRE TAUX D'ENGAGEMENT

Pour calculer le taux d'engagement de votre entreprise en utilisant le sondage de 8 questions :

Étape 1 : assigner des valeurs numériques aux réponses

Convertissez les réponses des employés en nombres :

- Tout à fait d'accord = 5
- D'accord = 4
- Neutre = 3
- Pas d'accord = 2
- Tout à fait pas d'accord = 1

Étape 2 : collecter toutes les réponses

Chaque employé répond à toutes les 8 questions en utilisant l'échelle ci-dessus.



Étape 3 : calculer le score total

Additionnez toutes les valeurs numériques de tous les répondants pour les 8 questions.

Étape 4 : trouver le score maximum possible

Score maximum = Nombre d'employés × 8 × 5

(Puisque le score le plus élevé par question est de 5.)

Étape 5 : calculer le taux d'engagement

$$\text{Taux d'engagement (\%)} = \frac{\text{Score total recueilli}}{\text{Score maximum}} \times 100$$

Astuce : incluez toujours une question ouverte facultative afin que les employés puissent partager leur contexte, mettre en évidence les obstacles ou faire des suggestions. Ces informations qualitatives révèlent souvent ce que les chiffres ne montrent pas.

Guide d'interprétation du score d'engagement

Utilisez ce tableau pour interpréter vos résultats :

Score	Interpretation
85% – 100%	Engagement excellent. Culture solide, équipes motivées.
70% – 84%	Bon. Santé organisationnelle correcte, mais la reconnaissance peut l'améliorer.
55% – 69%	À risque. Les équipes peuvent se sentir déconnectées ou insuffisamment reconnues.
En dessous de 55 %	Critique. Risque élevé de rotation, faible moral, préoccupations pour le leadership.

Utilisez ce tableau pour interpréter vos résultats.

Sondage d'engagement

Sondage éclair sur l'engagement des employés

Merci de prendre quelques minutes pour répondre à ce sondage sur l'engagement. Votre rétroaction est essentielle pour nous aider à comprendre comment vous vous sentez par rapport à votre travail, votre équipe et l'expérience employé en général.

L'objectif de ce sondage est d'identifier ce qui fonctionne bien et ce que nous pouvons améliorer afin de créer un environnement plus soutenant, productif et engageant pour tous.

Vos réponses sont entièrement confidentielles. Merci de répondre en toute honnêteté - il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Le sondage ne prend qu'environ 2 minutes à compléter.

*1. Au cours de la dernière année, j'ai eu des occasions d'apprendre et de me développer au travail.

- ☐ Tout à fait d'accord
☐ D'accord
☐ Neutre
☐ Pas d'accord
☐ Tout à fait pas d'accord

*2. Au cours des six derniers mois, quelqu'un au travail m'a parlé de mes progrès.

- ☐ Tout à fait d'accord
☐ D'accord
☐ Neutre
☐ Pas d'accord
☐ Tout à fait pas d'accord

ACCÉDER MAINTENANT





Modèle de suivi de l'engagement

<i>Date</i>	<i>Nombre d'employés</i>	<i>Questions</i>	<i>Taux d'engagement</i>
<i>Avant Orange</i>	<i>40</i>	<i>8</i>	<i>72%</i>
<i>Après Orange</i>	<i>40</i>	<i>8</i>	<i>84%</i>
<i>+ Changement</i>	<i>-</i>	<i>-</i>	<i>+12 points</i>

Transformez ceci en tableau Excel ou Google Sheets :

Pour rendre le calcul simple et reproductible, vous pouvez créer un tableau simple qui calcule automatiquement votre taux d'engagement.

À quelle fréquence devriez-vous le réaliser ?

Fréquence recommandée :

- Tous les 6 mois → Sondage d'engagement complet
- Tous les 2 à 3 mois → Mini-sondages (3-4 questions)
- Avant et après le Programme Orange → Obligatoire

Pour le Parcours Orange:

1. Réalisez le sondage complet avant la formation
2. Réalisez exactement le même sondage 6 à 8 semaines après la formation

La cohérence = des résultats fiables



ASTUCE :

Comparer les scores avant et après votre programme vous permet d'identifier les tendances, de mettre en évidence les améliorations et de démontrer le ROI auprès de la direction.

6. COMMENT INTERPRÉTER LES AMÉLIORATIONS DANS LE TEMPS

Comparer les scores avant et après le Programme Orange permet de mesurer l'impact.

Exemple :

Avant : 72 %

Après : 84 %

Amélioration : +12 points → +16,7 %
d'augmentation de l'engagement

Si vous divisez le sondage par catégories, vous pouvez montrer l'impact par thème :

- Reconnaissance ↑
- Soutien du manager ↑
- Motivation ↑
- Connexion à la mission ↑

Cela devient votre rapport d'impact pour la direction.

Mini-modèles de communication

Modèle : email aux employés avant le sondage

Objet : aidez-nous à améliorer l'engagement au travail

Bonjour à tous,

Nous réalisons un court sondage d'engagement afin de mieux comprendre comment vous vous sentez au travail.

Vos réponses sont anonymes et aideront directement à améliorer la reconnaissance, la communication et le soutien dans toute l'entreprise.

Merci pour votre temps, votre voix compte.



Modèle : courriel aux managers après les résultats

Objet : résultats de l'engagement — Ce que nous avons appris

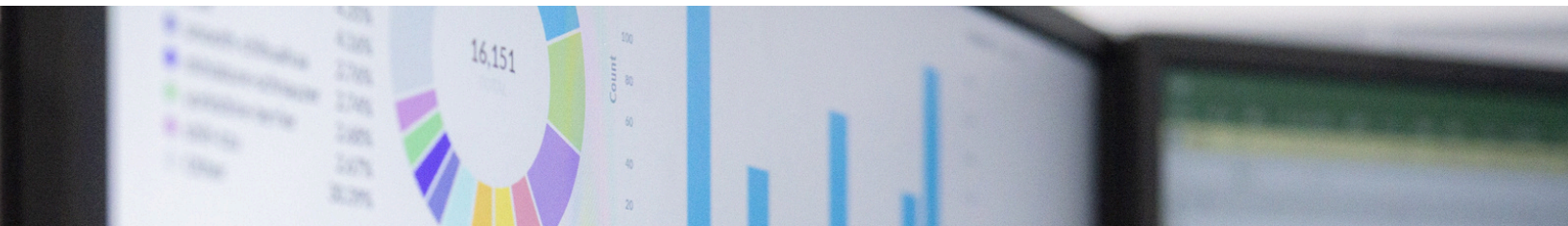
Bonjour les gestionnaires,

Merci d'avoir encouragé vos équipes à compléter le sondage d'engagement.

Voici les principaux enseignements :

- Engagement global : XX %
- Score de reconnaissance : XX %
- Soutien du manager : XX %

Nous utiliserons ces informations comme référence avant le Parcours Orange, et nous mesurerons de nouveau les améliorations dans 6 à 8 semaines.



7. CONCLUSION

Mesurer l'engagement ne doit pas être complexe. Avec le sondage de 8 questions et une conversion numérique claire, toute équipe RH peut comprendre à quel point les employés se sentent motivés, connectés et soutenus.

Une fois que les managers ont complété le Parcours Orange et appliqué quotidiennement les habitudes de reconnaissance, ce score d'engagement devient votre référence pour comparaison. Refaites le sondage après 6 à 8 semaines pour quantifier les progrès, mettre en évidence les axes d'amélioration et célébrer les réussites.

Un taux d'engagement bien mesuré ne donne pas seulement un chiffre.

Il apporte clarté, orientation et un point de départ solide pour construire une équipe plus heureuse et plus engagée.