

## **Leadership et engagement : remettre les pendules à l'heure**

**Stéphane Chiarello, Université Populaire Libre**

Une étude de Vikkie McCarthy et Gary Covella (2017) confirme les éléments suivant :

- 1- Il y a un lien positif entre les échanges du leader avec son employé son engagement dans son emploi;
- 2- L'engagement de l'employé dans son emploi n'a pas d'impact sur son souhait de départ ou de maintien à son poste;
- 3- Le fait que l'employé retrouve ce qu'il recherche en matière de tâches, responsabilités et rôles dans l'emploi qu'il occupe a un impact positif sur sa relation avec le leader ainsi que l'engagement qu'il mettra dans son poste;
- 4- Le fait que l'employé retrouve les conditions idéales mentionnées au point 3 n'aura pas d'impact sur son désir de départ ou de maintien à l'emploi.

Plusieurs gourous du leadership, des vedettes de conférence insistent sur l'importance de l'engagement de l'employé pour diminuer le taux de roulement. On vend des opinions sans aucune donnée probante. L'étude ici présentée nous permet de nous baser sur des éléments factuels ce qui favorise l'esprit critique.

En conclusion, oui vous pouvez chercher à placer l'employé dans des situations idéales d'emploi, mais pour les raisons suivantes : vous souhaitez améliorer la relation employé leader, vous souhaitez que l'employé soit plus engagé dans son emploi. Vous pouvez également travailler à améliorer les qualités de communicateur de votre leader, mais pour que celui-ci ait un impact sur l'engagement de l'employé. Au fond, on revient toujours à la même chose, identifier clairement l'objectif de départ, une fois celui-ci identifié, il devient capital de se baser sur des études sérieuses pour arriver à conclure aux actions que vous devriez poser. La rigueur, l'esprit critique feront de nous tous des individus qui feront des actions pour les bonnes raisons.