

THÈMES	RÉPONDANT 1 (R1)	RÉPONDANT 2 (R2)	RÉPONDANT 3 (R3)
(1) Posture du manager de proximité	-La confiance est importante et est prépondérante à une bonne relation -Transparence communicationnelle -Chaque profil est unique et il faut le considérer à part entière, car cela peut les amener à être plus engagés -Il faut garder une distance tout en gardant une dimension de proximité -La considération de la vie privée est prise en considération -il y a une difficulté à satisfaire 2 pôles (employés et dirigeants) -Répondre un minimum aux attentes -Equilibre à vouloir satisfaire tout le monde -La confiance est relative -Le manager doit être lui-même engagé - Equilibre entre vie privée et professionnelle -Bien-être au travail -L'ambiance, l'atmosphère e est important -Capacité d'être à l'écoute -Surveiller le bien-être de chaque collaborateur -une prédisposition à un bon climat favorise une meilleure productivité	-Support des compétences techniques -Dimension organisationnelle, technique et motivationnelle -Difficulté à transmettre la philosophie de l'entreprise -Gestion des émotions et de différentes personnalités -Adaptation -Vision partagée -Gestion émotionnelle parfois délicate -Instauration d'un climat positif -Rôle de sanction -Le manager n'a pas totalement la main mise sur l'engagement des collaborateurs -Légitimité de la place du manager -Le manager doit être lui-même engagé	-Une difficulté réside dans le fait de manager des collaborateurs aux différents profils -Il faut tenir compte d'une triangulation collaborateur-dirigeant-client -Il faut trouver ce qui motive réellement les travailleurs en fonction de leur profil -Traduction des attentes de la haute hiérarchie sur le terrain -Il faut s'adapter à chaque profil de collaborateur -Orienté humain et non-résultat -Nécessite une modification permanente de son discours et de ses façons d'être -il faut favoriser une compréhension mutuelle -Il y a une forme de prise en compte de la position des collaborateurs -Il existe 2 types de profils de collaborateurs : ceux qui veulent évoluer et ceux qui se contentent de faire simplement leur travail -Il faut s'intéresser à la personne même avant celle du travailleur -La confiance est prépondérante à un bon engagement -Il faut se montrer disponible par la communication
	-Se donner à fond	-Prise d'initiatives	-Cela pourrait être une question de génération

(2) Engagement	-Parité entre vie privée/professionnelle -disponibilité -conscience Professionnelle -L'engagement est une notion complexe qui est propre à chacun -Maximum pour satisfaire les clients, faire son maximum -Dimensions sentimentales -Engagement vis-à-vis du manager -Une image est renvoyée aux collaborateurs -Rôle d'acteur et de traducteur -Transmission de valeurs d'entreprise auprès des collaborateurs -Relation de confiance primordiale -Autonomie fait partie intégrante du processus d'engagement -Evolution et progression	-Conscience professionnelle -L'engagement c'est vouloir bien faire -L'engagement est lié est la qualité de la relation client du collaborateur -L'engagement du manager favorise celui du collaborateur -Disponibilité envers ses collaborateurs -Transmission de valeurs de l'entreprise, travail au quotidien -Travail qui a du sens -Relation de proximité -La relation de confiance favorise l'engagement -difficulté d'un « trop » de proximité -Le désengagement du manager a un impact sur l'engagement des collaborateurs -Dimension humaine -L'engagement est une question de génération -Il faut donner du sens à cette notion d'engagement aux collaborateurs -L'engagement peut être présent sans autonomie -Trop de procédures restreignent l'autonomie -La responsabilisation favorise l'engagement des collaborateurs	-Pour être engagé il faut responsabiliser ses collaborateurs -C'est être impliqué entre les attentes de la haute hiérarchie et du manager, mais aussi vis-à-vis de la clientèle. -L'engagement peut tant venir d'une volonté d'évolution comme une volonté de simplement vouloir bien faire -L'engagement vient de faire que ce qui est demandé -L'engagement provient d'un sentiment de participation active aux décisions de l'entreprise -L'engagement est influencé par la motivation intrinsèque -L'augmentation des compétences peut induire l'engagement (complémentarité des collaborateurs) -L'alliance de vie privée-professionnelle n'est pas à établir -Les travailleurs sont amenés à proposer des solutions dans la gestion quotidienne de l'entreprise pour induire l'engagement -La confiance est le facteur clé -La responsabilisation -Le manager doit être lui-même engagé pour avoir un impact sur l'engagement des siens -L'autonomie induit la confiance, qui à son tour favorise un engagement chez le collaborateur
----------------	---	--	---

(3) Motivation et besoin des travailleurs	-Attitude en fonction de l'environnement -Facteurs intrinsèques (évolution/ambitions) -Facteurs extrinsèques (salaire) -Feedback régulier/réunion d'équipe -une communication transparente est importante -Besoin de se sentir impliqué dans les décisions de l'organisation -Relation extra-professionnelle -La reconnaissance/remerciement stimule la volonté et l'engagement -Responsabilité mène à un accroissement des compétences et du savoir -Les émotions sont à prendre en compte pour un engagement -« les émotions doivent rester de côté quand on travaille » -La dimension de confiance est complémentaire avec la prise en compte des émotions	-Il est difficile d'être engagé sans motivation -Facteurs intrinsèques (évolution/ambitions) -Facteurs extrinsèques (salaire) -Dimension relationnelle et émotionnelle -Actions au quotidien -La prise en compte de l'individu est importante pour induire la motivation -La reconnaissance influe sur la prise d'initiatives -Pyramide des besoins -Formation et accompagnement permanents -La notion de feedback motive les collaborateurs (communication transparente et constructive) -La prise en compte des émotions n'est pas importante, mais elle a un impact positif ou négatif -Il est plus facile d'agir avec des collaborateurs sans émotion, car cela complique le travail	-La motivation peut provenir tant du contexte du travail et des possibilités d'évolutions que de l'argent qui est gagné en fin de mois. (Intrinsèque-extrinsèque) -La bonne ambiance qu'instaure le manager peut favoriser l'engagement, car c'est une source de motivation -Les travailleurs les moins motivés sont les moins compétents -L'écoute du collaborateur est primordiale -La réussite d'une entreprise est liée à l'engagement des collaborateurs -La reconnaissance favorise l'engagement -La transmission de l'expérience du manager améliore les compétences des collaborateurs -Les émotions et le travail doivent être liés, car des émotions positives et/ou négatives ont un impact direct sur l'engagement du travailleur. -Les compétences et les émotions sont liées, car cela induit une forme d'engagement si les travailleurs se sentent accomplis.
--	--	---	---

THÈMES	RÉPONDANT 4 (R4)	RÉPONDANT 5 (R5)
(1) Posture du manager de proximité	-La fonction de manager de proximité repose sur une dimension de formation, sur l'opérationnel et sur le côté humain. -difficulté à devoir concilier ces 3 dimensions -Responsabilités à transmettre aux collaborateurs -Transmission des connaissances -fonction de suivi et d'écoute -Transmission d'une valeur d'objectif commun qui a du sens -Il faut avoir une communication simple, transparente et adaptée -fonction de proximité et de formateur tout en gardant un côté « répressif » -Dimension d'ordre humaine -Dimension d'ordre opérationnelle -Prise en compte des attentes des collaborateurs	-Fonctions qui a trait à plusieurs dimensions -Responsabilités -Grand contact humain -Motivation des collaborateurs -Adaptation à chaque type de collaborateur -Challenge d'ordre relationnel -Communication constructive et transparente -Dimension de reconnaissance et de répression -Donner un travail qui a du sens aux collaborateurs -rôle de Traducteur -Dimension de développement des collaborateurs -L'engagement doit être présent chez le manager pour que ses collaborateurs soient eux-mêmes engagés -Conciliation de compétences et de capacité à savoir guider -Piston stratégique des prises de décisions et de mise en application sur le terrain

(2) Engagement	-Notion sentimentale et de valeurs -L'engagement c'est vouloir évoluer et accroître ses compétences -Faire plus que ce qui est demandé/Vouloir plus de ce qui est attendu par l'organisation -Appropriation de la volonté du manager de proximité -L'engagement est lié à l'influence que va avoir le manager sur ses collaborateurs au quotidien -Adhésion aux valeurs communes de l'entreprise -Les valeurs doivent avoir du sens -Dimension sentimentale -Engagement tacite -Importance d'une prise en compte de cette dimension sentimentale -Relation de confiance avec les collaborateurs -Relation proche et amicale avec les collaborateurs -Instauration d'un climat de confiance -L'engagement est régulé par le degré de confiance accordé aux collaborateurs -Objectifs communs -Les collaborateurs ne peuvent être engagés sans un engagement du manager -Autonomie, liberté	-forme de volonté intangible -Emanant du cœur -Notion de reconnaissance -L'engagement induit de la performance -Degré de proactivisme avec l'entreprise et les clients -Faire plus que ce qui est demandé -Transmission d'engagement au travers du manager -Le manager doit être lui-même engagé pour induire l'engagement chez ses collaborateurs -Langage propre pour chaque collaborateur -Dimension de proximité et de répression -Influence au travers de la dimension de confiance -Forme d'énergie à vouloir bien faire -Compréhension des attentes des collaborateurs -Emane d'une contrepartie intangible -transmission des valeurs de l'entreprise et traduction -Donner du sens au travail -Communication claire -Confiance -Sentiment d'appartenance -Croyance aux capacités des travailleurs
----------------	--	---

	-Responsabilisation par l'autonomie -L'autonomie influence grandement l'engagement -La transmission des connaissances influe sur le degré d'engagement des collaborateurs -Reconnaissance primordiale -Feedback positifs	-Climat favorable -Création d'une dimension intangible -Autonomie est capitale. -Théorie X et Y -Responsabilisation -Reconnaissance induit l'engagement
(3) Motivation et besoin des travailleurs	-Il réside une difficulté dans le fait de motiver les collaborateurs -La motivation découle du fait que le manager va donner du sens aux tâches effectuées -La motivation peut sa caractériser par des facteurs intrinsèques et extrinsèques -Perspectives d'évolutions -La non-reconnaissance mène à la démotivation -Transmissions des connaissances -Ouverture d'esprit -Les collaborateurs doivent s'exprimer ouvertement et librement -La prise en compte des émotions et sentiments est compliquée, mais essentielle pour induire l'engagement chez les collaborateurs. -Gestion de la perception de chacun -Communication ouverte	-Force intangible -Forme extrinsèque, forme intrinsèque -Appréciation, reconnaissance des capacités et du travail accompli -Motivation induit l'engagement, complémentarité -Feedbacks réguliers -La reconnaissance induit la productivité -Climat favorable -Prise en compte des émotions et sentiments est primordiale et induit l'engagement -Aspect émotionnel et psychologique