

Émergence de la mobilisation en entreprise



Émer-gens
INNOVATION RH



Plan de l'atelier

1 Engagement - mobilisation

2 Exercice - Raisons de départ

3 Les 4 facteurs d'influence de la mobilisation

4 Les solutions selon 4 concepts:

- Engagement
- Mobilisation
- Fidélisation
- Rétention

5 Exercice vos pistes de solutions

- Exercice
- Propositions de solutions

6 Pour aller plus loin

- Programme Émergence de potentiel: comment devenir un acteur de mobilisation en entreprise

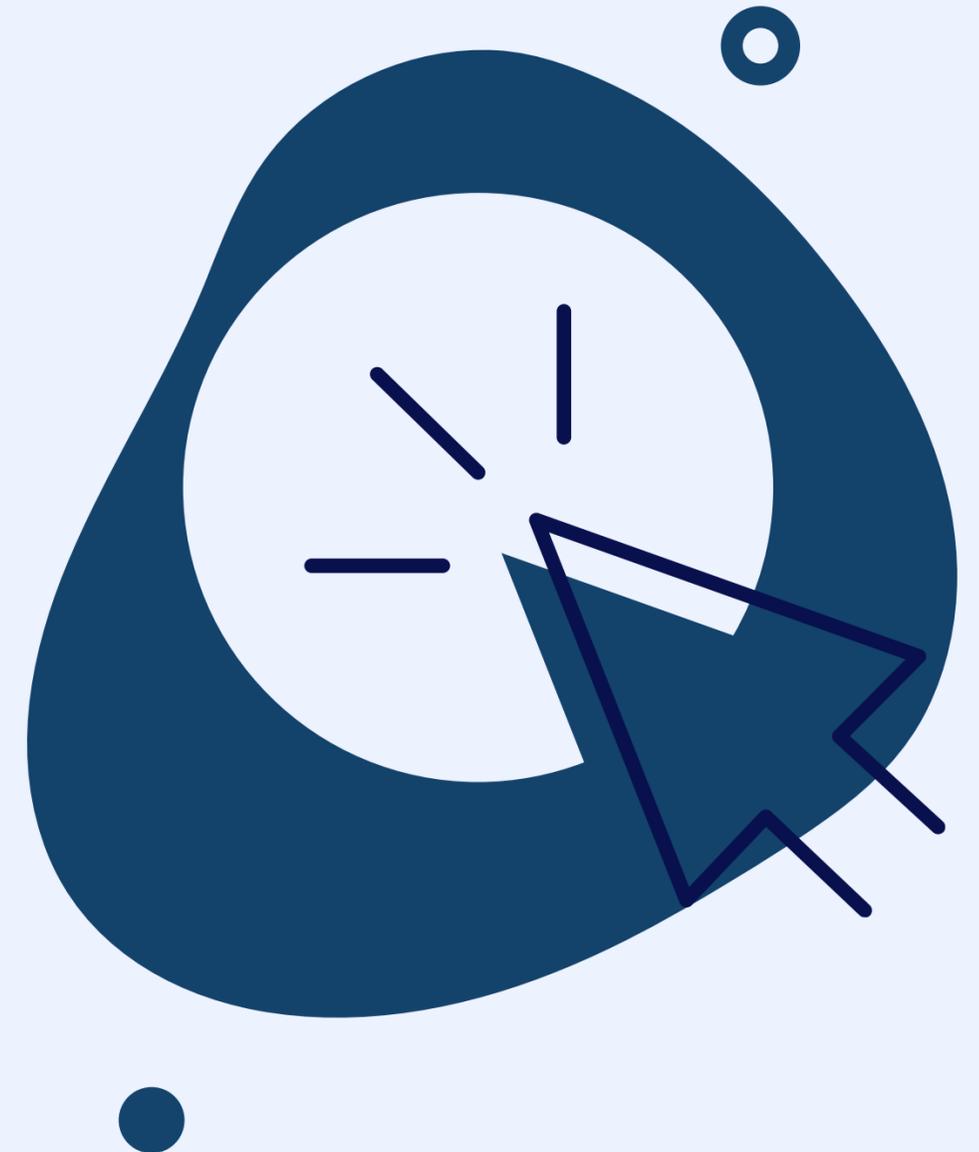


Engagement -mobilisation

Vous avez déjà entendu:

- *“J’ai l’impression de gérer une garderie”*
- *“Les jeunes d’aujourd’hui ça veut pu travailler”*
- *“Si le gouvernement mettait ses culottes”*
- *“Où est-ce que s’en va notre société”*
- *“Dans mon temps, on travaillait 70 heures... par jour!”*
- *“Les employés demandent la lune”*
- *“Si ils veulent aller travailler ailleurs, ils vont s’apercevoir que c’est pas mieux qu’ici!”*

Mais comment on fait pour que nos employés aient envie de travailler pour nous? Aient envie de rester?





Il y a des départs qu'on veut,
des départs qu'on ne veut pas,
des départs qu'on veut et
qui ne se produisent pas
qui provoquent des départs
qu'on ne veut pas...



Exercice

En sous-groupe, identifier DIX raisons qui poussent les employés à quitter une entreprise (autre que le salaire).



Les 4 groupes de facteurs influençant la mobilisation



→ Facteurs environnementaux

Ce qui est externe à l'organisation

→ Facteurs individuels

Ce qui est propre à l'individu

→ Facteurs relationnels

Entre collègues, avec les gestionnaires

→ Facteurs de gestion

Tout ce qui est mis en place comme structure de gestion



Tour de table

Facteurs environnementaux

- Quitte pour la concurrence
- Changements technologiques

Facteurs individuels

- Retour aux études
- Compétences des gestionnaires (manque)
- Manque de défi
- Manque de confiance envers le gestionnaire, superviseur ou directeur
- Charge de travail
- Changements technologiques
- Leadership (manque ou négatif)

Facteurs relationnels

- Manque de reconnaissance
- Climat de travail
- Activités sociales
- Conflit entre employé
- Communication et écoute

Facteurs de gestion

- Conciliation travail-famille (politique)
- Avantages sociaux
- Avancement professionnel (programme)
- Manque de compétences des gestionnaires
- Manque de vision (communication)
- Charge de travail
- Image de marque
- Orientation et description des tâches (clarté)

On posera des gestes selon 4 types d'impact:

La rétention

Impact à court terme

Retenir quelqu'un à tout prix pour un objectif précis...

Retenir c'est dissuader de quitter ou de magasiner...

La fidélisation

Impact court-moyen terme

S'attacher durablement une clientèle, un public, (des employés) par une politique appropriée (informations, prix préférentiels, etc.). Exemple: carte fidélité

L'engagement

Impact moyen – long terme

*Promesse, convention ou contrat par lequel on se lie.
On dira qu'on fait honneur à ses engagements.*

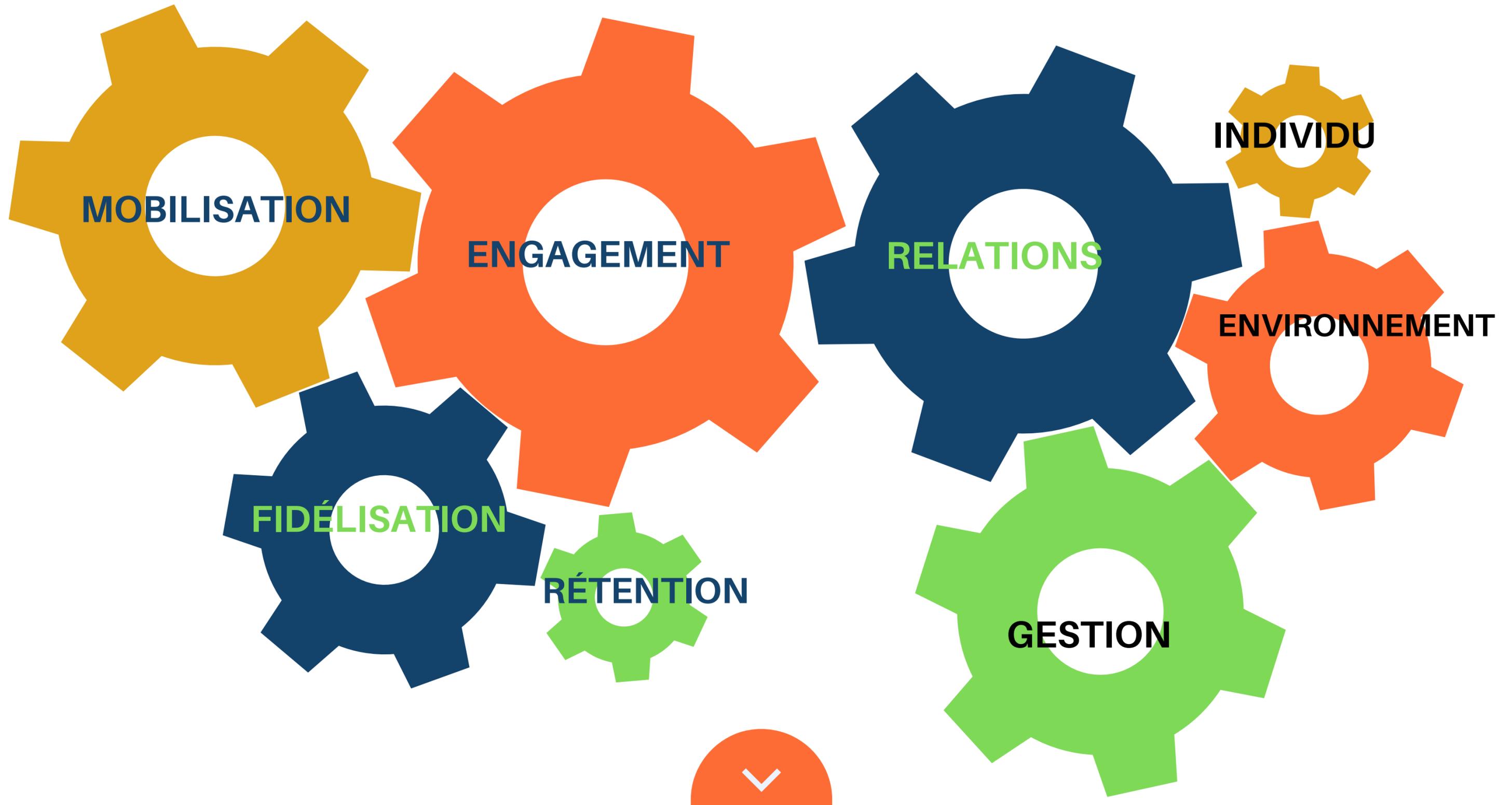
La mobilisation

Impact long terme

*On mobilise une équipe de travail vers un **but commun** (mission), **un objectif ultime** (vision) dans le respect des valeurs véhiculées.*

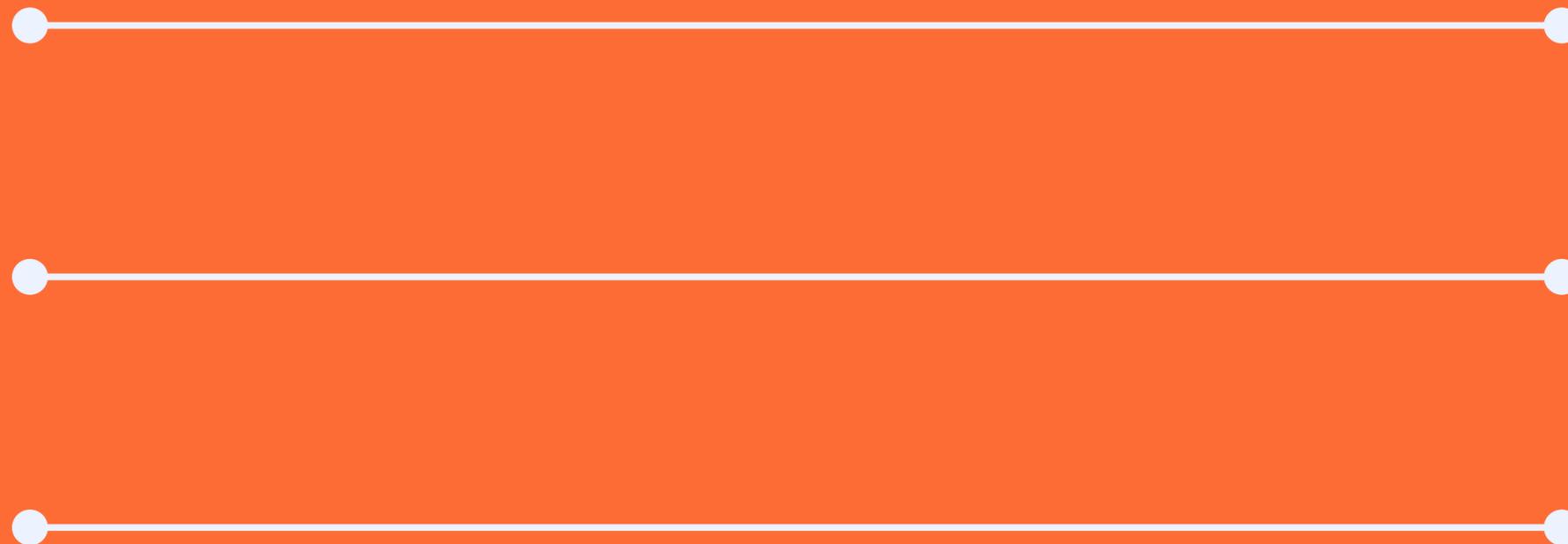


POUR FAIRE ÉMERGER L'ENGAGEMENT ET LA MOBILISATION, IL N'Y A PAS QU'UNE SOLUTION.



Appel à l'action

3 actions qui seront mise en oeuvre aujourd'hui!





Tout le monde est un génie

**Mais si tu juges un poisson
sur sa capacité à grimper aux arbres,
il croira toute sa vie qu'il est stupide.**

– Albert Einstein



3 BESOINS ESSENTIELS QUE TOUT LE MONDE A:

- COMPÉTENCE
- AUTONOMIE
- AFFILIATION



Quand on travaille sur les faiblesses de quelqu'un, il devient juste moins pas bon et non meilleur. Imaginer quand on travaille sur ses forces.

Jacques Forest



Programme de formation

THÈMES ABORDÉS:

1. Notre culture organisationnelle et mon rôle d'impact
2. Leadership :
 - Les styles de leadership
 - Mon style de leadership vs la culture organisationnelle et nos valeurs
 - Le leadership de mon équipe
 - Que faire avec les leader négatifs
3. Mon approche de communication
 - Nos systèmes de croyance sur la communication
 - La communication à 4 temps
 - Le précadrage : pour éviter le recadrage
 - La communication positive ou l'art de la communication non violente

Émergence de potentiel : comment devenir un acteur de mobilisation

4. La motivation, l'influence, la reconnaissance
 - Définitions
 - Prises de conscience
5. Déployer son courage managérial
 - Personnalités difficiles
 - Les approches d'intervention
 - Recadrer ou encadrer
6. Entre l'arbre et l'écorce, gestionnaire d'équipe et employé de gestionnaire
 - Ce que la direction attend de moi
 - Ce que j'attends de mes employés
 - Ce que les employés attendent de moi
 - Ce que les clients, patients, utilisateurs attendent de nous



Diane Malenfant
Formatrice - animatrice

Ce programme inclut un test de personnalité et du coaching individuel de 1h30 entre chaque atelier.
Chaque atelier est d'une durée de 3h30.

Coordonnées:

Diane Malenfant

Consultante - Animatrice - Formatrice

diane@emer-gens.com

418 858.8557

Chantale Gilbert

Consultante

chantale@emer-gens.com

418 551.7355



Présentes dans le Bas Saint-Laurent,
en Gaspésie, et dans la région d'Edmunston