



Mobilisation

Présentation ADRIQ

Hélène J. Perreault CRHA

Mars 2016

Pluridis

Services en management

POURQUOI MOBILISER ?

- » Un employé mobilisé participe et adhère
- » Plus les employés sont mobilisés, plus l'entreprise est performante
- » La mobilisation des employés contribue grandement à l'atteinte des objectifs de l'entreprise
- » Un employé qui comprend et qui est compris, est prêt à se mobiliser

IMPACTS DE LA MOBILISATION

La mobilisation du personnel a un impact réel sur :

- » Le niveau de satisfaction au travail
- » La fidélisation des employés
- » Le succès d'une équipe
- » L'amélioration du climat de travail/des relations de travail
- » L'efficacité et la performance financière de l'entreprise
- » La qualité des produits et du service client
- » Le succès d'un changement organisationnel
- » La perception de l'entreprise dans le marché de l'emploi

COMMENT MOBILISER ?

1. Avec des superviseurs présents sur le terrain (on sort du bureau)
2. Transmettre aux employés de l'information honnête, au bon moment
3. Solliciter les idées des employés (boîte à suggestions, sondages, questionnaires, journal d'entreprise, déjeuner du Président,...)
4. Gérer les écarts de comportement
5. Remercier souvent et sincèrement les employés pour leurs bons coups, leur contribution
6. Traiter les employés avec respect et impartialité

CARACTÉRISTIQUES D'UN EMPLOYÉ MOBILISÉ

- » Je suis fier de ma contribution, je sais que le travail que j'accomplis a de la valeur pour mon organisation
- » J'ai l'occasion d'acquérir de nouvelles connaissances et habiletés
- » Je participe à l'amélioration des façons de faire
- » J'apprécie que mon superviseur me respecte et m'écoute quand je lui parle
- » Je possède, l'information, les outils et la liberté nécessaires pour faire un bon travail
- » Le feed-back et les remerciements que je reçois de mon superviseur me donne le goût d'en faire davantage
- » Je suis heureux de travailler dans cette organisation et je le dis à mon entourage

CONCLUSION

Le gestionnaire de premier niveau est le principal outil de mobilisation des employés.

La direction doit y croire et par conséquent elle doit :

- » préciser ce qu'elle attend de lui
- » le former, l'écouter, le soutenir dans son développement
- » le guider et le conseiller, au besoin
- » embaucher / donner une promotion à des candidats qui démontrent les habiletés requises pour devenir gestionnaire

« Devenir un gestionnaire, un patron, ça s'apprend »

ATTENTES DE LA NOUVELLE GÉNÉRATION

La génération des moins de 35 ans:

- » a des attentes élevées en matière de mobilisation et d'engagement
- » en fait souvent une condition d'emploi
- » s'investit pleinement :
 - si elle est bien informée des orientations de la direction
 - que ses idées sont sollicitées et entendues
 - si elle obtient la reconnaissance qu'elle croit mériter