

Stéphane Simard, CRHA, CSP
Générateur d'engagement



Les moyens d'attraction, de motivation et de fidélisation
pour réduire votre taux de roulement du personnel

Conférences

Services-conseil



www.StephaneSimard.com

Suivez-nous :

Stéphane Simard Conférencier

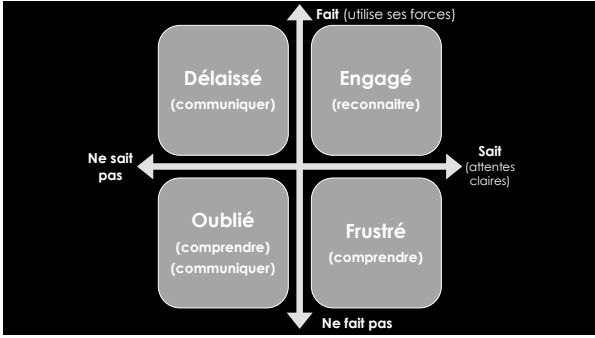
@ConneXionY

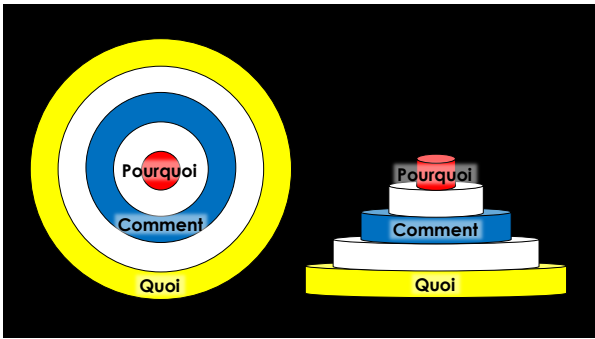
Au programme

- Les 3 comportements d'un générateur d'engagement.
- Comment faciliter la communication et la collaboration.
- Comment décrypter l'ADN des performants et piloter la progression d'une équipe?

Je suis mobilisé si mon patron...

Communique ses attentes
Utilise mes forces
Reconnait mes bons coups







Mission **excitante**





Être l'entreprise d'articles de sport #1 au monde



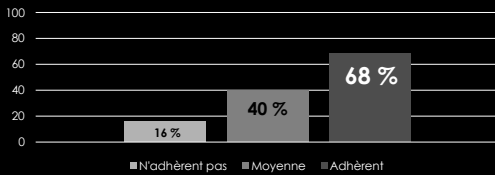
STANFORD UNIVERSITY

Devenir le Harvard de l'Ouest

Vision **claire** et **partagée**

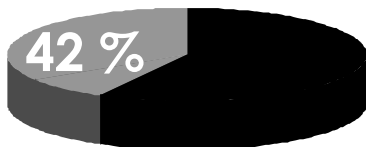
Les employés qui adhèrent à la vision sont 28 % plus engagés que la moyenne

Niveau d'engagement



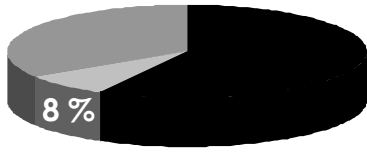
Source: Forbes, 2014

Mon patron sait où il s'en va



Source: CROP, 2012

J'y adhère totalement



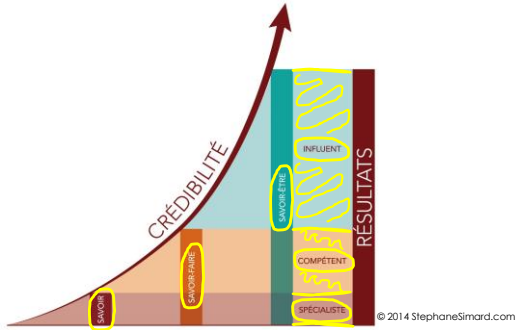
Source: CROP, 2012

Grille de cheminement

					Attitude				
				4					
				3					
				2					
				1				Aptitudes	
	-4	-3	-2	-1	0	1	2	3	4
					-1				
					-2				
					-3				
					-4				

L'ADN des performants

- Qu'est-ce qui t'a attiré ici au début?
- Que penses-tu faire mieux que la moyenne?
- Avec quel genre de personnes préfères-tu collaborer?
- Qu'est-ce qui te rend fier de ta journée?
- Comment aimerais-tu être reconnu?
- Quel mode de communication privilégies-tu?
- Qu'est-ce qui te retient ici?
- Qu'avais-tu entendu au sujet de nos emplois?
- Quels autres employeurs avais-tu considérés?



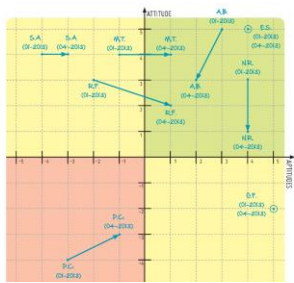


Les valeurs guident les actions

Respect
Respecter ses engagements

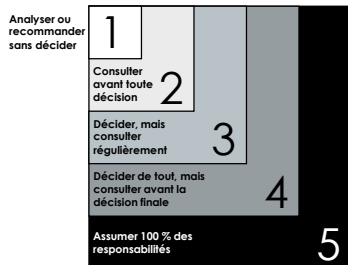
Communication/Honnêteté
Communiquer avec transparence et authenticité

Ouverture
S'adapter aux circonstances et aux autres

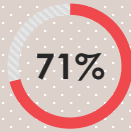




Niveaux de délégation

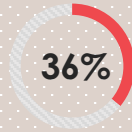


Utiles les évaluations?



des employés considèrent que cette rencontre est assez ou très utile.

- Léger, 2015



des employés n'ont pas rencontré leur superviseur au cours des 12 derniers mois.

- Léger, 2015

Suivi de performance en 10 minutes!



Pot (sur quoi travailler)

Qu'est-ce que je fais que je devrais changer?

1

Graine (objectif mesurable)

2

Fleur (contribution unique)

Qu'est-ce que je fais que je devrais continuer de faire?

3



Évaluation de rendement

Revue du rendement (20 %)

- Actions entreprises par l'employé
- Actions entreprises par le patron

Focus sur le futur (80 %)

- Quoi
- Comment (ressources)
- Mesure des résultats

5 incontournables pour une revue de performance réussie

1. Critères clairs et connus.
2. Chacun sait quoi faire pour s'y préparer.
3. Déroulement et but clairs.
4. Cédulée d'avance dans un endroit neutre.
5. Suivis planifiés et exécutés.

Le temps, c'est **plus que** de l'argent

- Réunions durant les heures normales
- Arrivée et départ flexibles
- Banque d'heures accumulées
- Congé personnel autofinancé
- Télétravail
- Semaine comprimée
- Services en entreprise ou au domicile



Le temps, c'est plus que de l'argent

54 % des pères changeraient d'emploi pour obtenir de meilleures mesures de conciliation travail-famille.

38 % des pères accepteraient une baisse de salaire pour faciliter leur vie familiale.

- Léger, 2017

40 façons de concilier travail et vie personnelle
www.ConnexionY.com

conneXionY

Partage d'un poste à temps plein entre plusieurs employés.

Sanction de congés flottants.

Volontaires pour travailler les jours fériés en échange de jours de congé supplémentaires.

Certificats pour des jours de congé mobiles offerts aux employés.

Semaine complète : effectuer le même nombre d'heures en quatre jours au lieu de cinq.

Congés mobiles non payés pour participer à des activités de bienfaisance.

Congés de maladie pris en heures ou en fraction d'heures.

Programme d'achat d'un ordinateur pour la maison.

Congé personnel sans solde ou autofinancé (traitement différé) de 9 à 12 mois pour réaliser un rêve ou prendre une pause.

Travail à contrat avec période d'arrêt entre chacun.

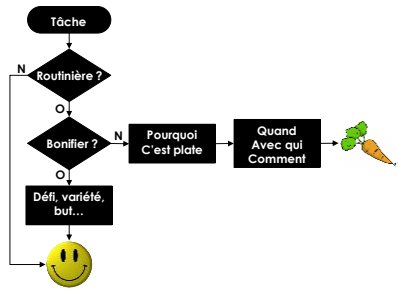
TELETRAVAIL. POUVOIR TRAVAILLER À SON DOMICILE OU DANS UN BUREAU SATELLITE.

Heures flexibles saisonnières.

Echange de quarts ou de journées de travail entre employés sur approbation de l'employeur.

Congés pour étudier ou se former à l'extérieur de l'entreprise.

Changement de poste.



Adapté de Drive par Daniel H. Pink

Comment reconnaître?



- Fréquente
- Anticipée et inattendue
- Mémorable
- Collective
- Secrète puis partagée
- Offerte par patron, collègues, clients, soi-même...**













52 formes de reconnaissance
www.ConnexionY.com

conneXionY
gestion d'entreprise

Acheminer un courriel à tous soulignant l'arrivée d'une nouvelle personne.

ANNONCER LES ARRIVÉES ET LES PROMOTIONS DANS LES JOURNAUX LOCAUX OU LES PUBLICATIONS SPÉCIALISÉES.

Faire signer par toute l'équipe une carte de bienvenue pour le pit nouveau.

Participer à un repas à la belle étoile avec l'équipe de nuit.

Confier l'accueil ou le transfert d'un nouveau à un membre expérimenté du groupe.

Faire participer un membre actuel de l'équipe à l'entrevue de sélection.

Partager ses conseils sur la façon de réaliser une tâche.

Distribuer crème glacée, pop-corn, café ou chocolat chaud par températures extrêmes.

Laisser un message de félicitations dans la boîte vocale en imitant la voix d'une célébrité.

Livrer un repas chez la personne qui doit travailler un week-end ou à ceux qui travaillent la garde durant les congés.

Donner un certificat de LUNCH OU DE PAUSE ALLONGÉS.

Offrir un abonnement à l'... ..

Offrir une soirée perso... ..

Monter un document officiel présentant chaque membre du groupe (appreciation personnelle et expertise).

Offrir un document officiel présentant chaque membre du groupe (appreciation personnelle et expertise).

ORGANISER UNE SÉANCE DE MESSAGES SURCHARGÉS.

Offrir de se faire conduire en limousine à tout un moment.

Donner une heure de congé au parent pour préparer la fête de son enfant.

Des choses qui ne s'achètent pas

Avoir assez de temps pour faire son travail	+ 3 000 \$
Ne pas recevoir des demandes contradictoires	+ 4 500 \$
Varié les tâches	+ 9 000 \$
Améliorer le climat de confiance	+ 12 000 \$
Faire l'amour une fois par semaine	+ 63 000 \$
TOTAL	+ 91 500 \$

- Journal Les Affaires, 2008

Rendement = engagement ?

42%

des entreprises où les sous-performants sont plus engagés que les performants.

- Leadership IQ, 2013

72%

des employés sont très engagés quand leur patron est perçu comme étant efficace.

- Towers Watson, 2014



Ce n'est pas ce que l'on **sait** qui compte,
mais plutôt ce que l'on **fait** avec ce qu'on sait.

Comment attirer, mobiliser et fidéliser

Employeur de choix : comment pour améliorer sa qualité de travail à long terme.
Pénurie de main-d'œuvre : stratégies pour vous débarrasser de vos compétences.

LA LÉVELLÉE

Les attentes de la génération de travail bien chargé.

Les patrons sont-ils tous des menteurs ?

Internet mis-il à votre recrutement ?

Pénurie de main-d'œuvre : fermetures temporaires à prévoir cet été

CAHIER SPÉCIAL

ATTIRER MOBILISER FIDÉLISER

«Comment attirer, mobiliser et fidéliser des employés?»
Stéphane Simard, B.A., B.A.A.

Stéphane Simard, CRHA, CSP
Générateur d'engagement



Les moyens d'attraction, de motivation et de fidélisation pour réduire votre taux de roulement du personnel

Conférences

Services-conseil

GSP

www.StephaneSimard.com
Suivez-nous :
Stéphane Simard Conférencier
@ConneXionY
