

Hi Impact HR

*Du **DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL** à l'**ACTION**
pour booster **L'ENGAGEMENT**, le **BIEN-ÊTRE** et la
SANTE ORGANISATIONNELLE*

Laurent Jaquenoud
Salon RH 2013, 2 octobre 2013

Optimis

- ▶ Société active dans le conseil en gestion du Capital Humain, dans la formation en leadership et management des RH et dans des activités de sourcing.
- ▶ Consultants – formateurs – coachs expérimentés dans les domaines du développement de l'organisation et de ses ressources humaines.
- ▶ Les caractéristiques de nos solutions et interventions incluent:
 - Approche personnalisée et stratégique avec application opérationnelle directe, flexibilité, innovation, focalisation sur vos besoins et attentes, formations pratiques et orientées action.

Building your future!

Venez nous rendre visite au stand **G12**



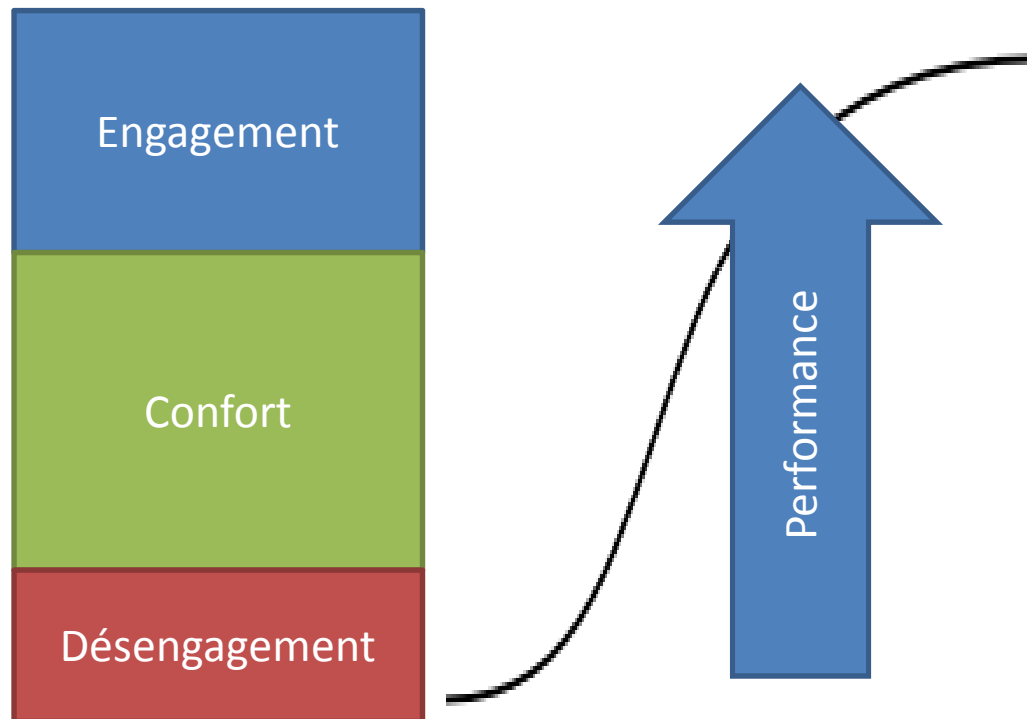
Pourquoi la santé organisationnelle est-elle si cruciale?

- ▶ **L'engagement et le bien-être des collaborateurs** sont directement liés au succès de l'entreprise
- ▶ La **santé organisationnelle** passe par une prise de conscience proactive des problématiques liées à l'engagement et le bien-être des collaborateurs



L'impact de la santé organisationnelle sur la performance

ENGAGEMENT et BIEN-ÊTRE → PERFORMANCE



- ✓ Les collaborateurs dans leur zone d'engagement sont **2 à 5 fois plus performants** et productifs que ceux dans leur zone de confort
- ✓ **Seulement 15%-20%** des collaborateurs sont typiquement dans la zone d'engagement

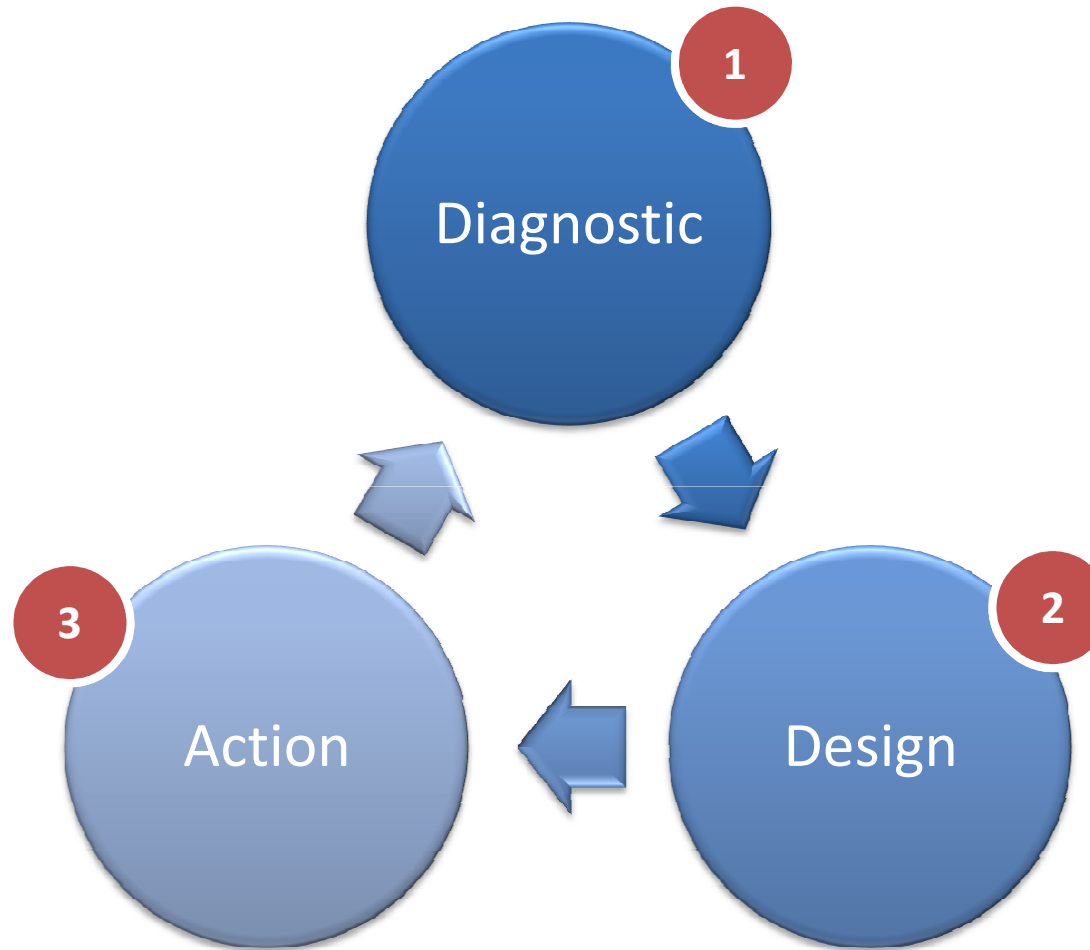
Les domaines clés (« drivers ») qui influencent la santé organisationnelle et l'engagement des collaborateurs

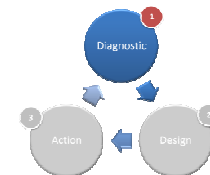


Pour un impact maximum: quel focus?

Le partenaire RH qui veut avoir un **impact maximum doit focaliser ses actions sur les
« drivers » de la santé organisationnelle
pour amener les collaborateurs dans leur
zone d'ENGAGEMENT**

Un cheminement en 3 temps pour y parvenir

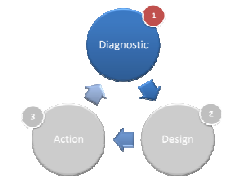




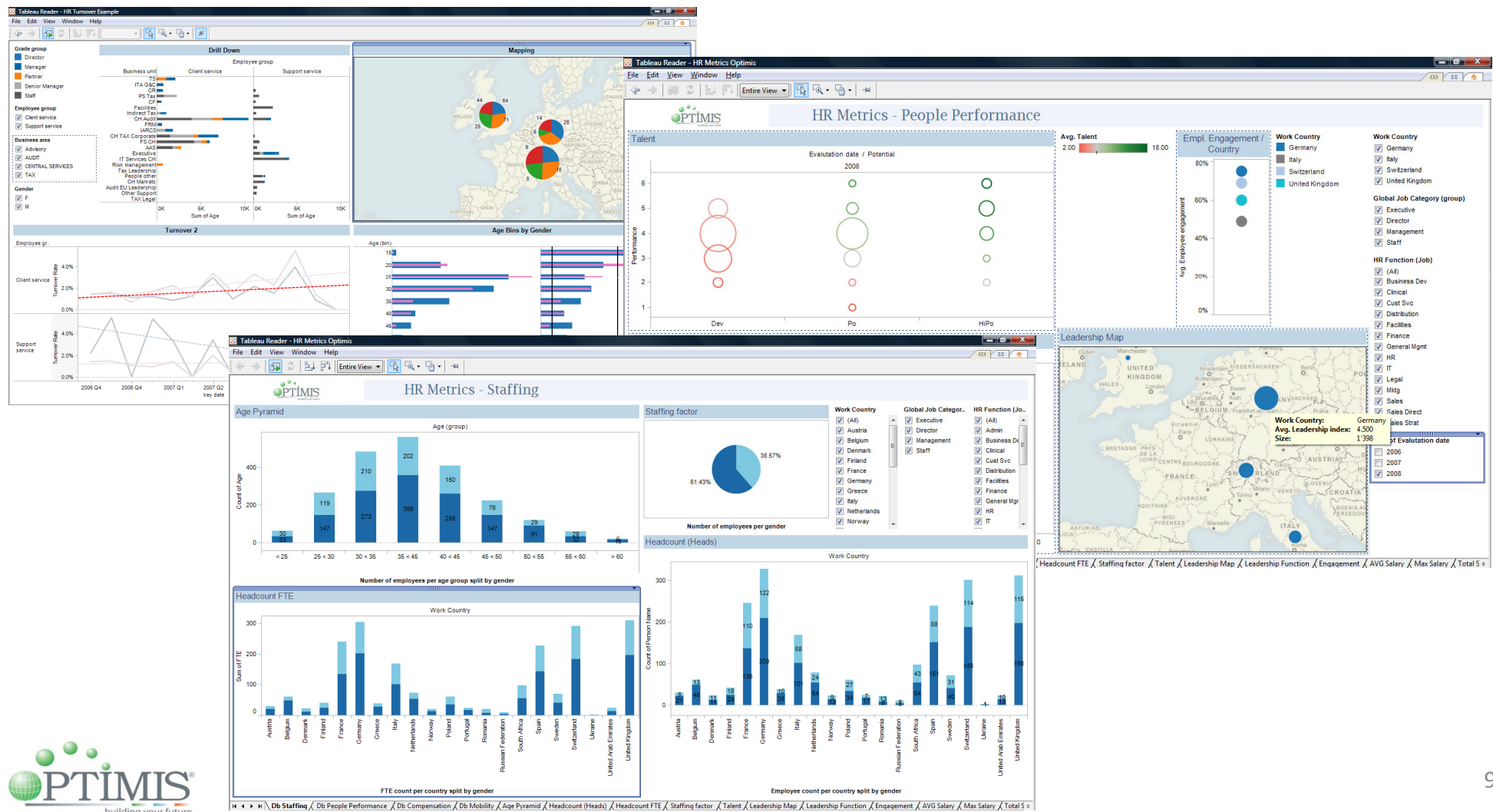
Quand initier un diagnostic?

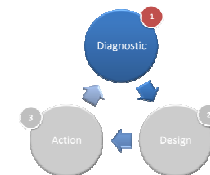
- ▶ Observation / suivi des tableaux de bord
- ▶ Prise de conscience du management pour agir de façon préventive
- ▶ Climat de tension au sein de l'entreprise
- ▶ Augmentation du turnover ou de l'absentéisme
- ▶ Augmentation des cas de maladie
- ▶ Nouveau Directeur
- ▶ Rumeurs « négatives »
- ▶ Mauvaise collaboration au sein d'une équipe
- ▶ ...

L'importance des tableaux de bord



Etre un Partenaire RH informé → se baser sur des faits!

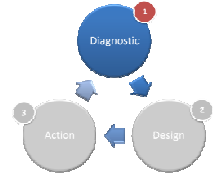




Comment faire un bon diagnostic?

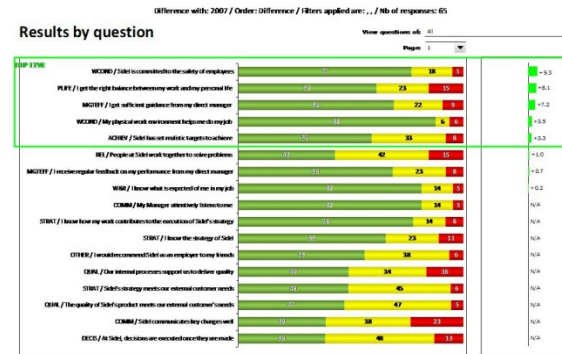
1. Identifier les « drivers » à diagnostiquer
2. Elaborer un **questionnaire** qui permettra de consolider les réponses à différents niveaux et selon des catégories démographiques pertinentes
3. Questionner les **collaborateurs**, les **managers**, les **clients** et autres **partenaires** externes
 1. Enquêtes online/papier, workshops, entretiens,...
4. Examiner les résultats et faire des comparaisons à l'interne pour identifier les domaines clés à traiter en priorité
5. Impliquer des groupes de travail dans l'analyse





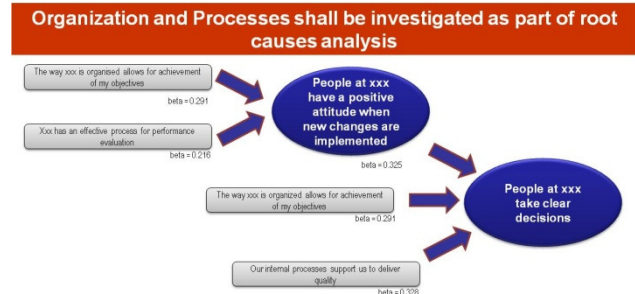
L'importance de l'analyse des causes

- Utilisation des analyses de corrélation
- Groupes de travail pour faire des analyses de causes

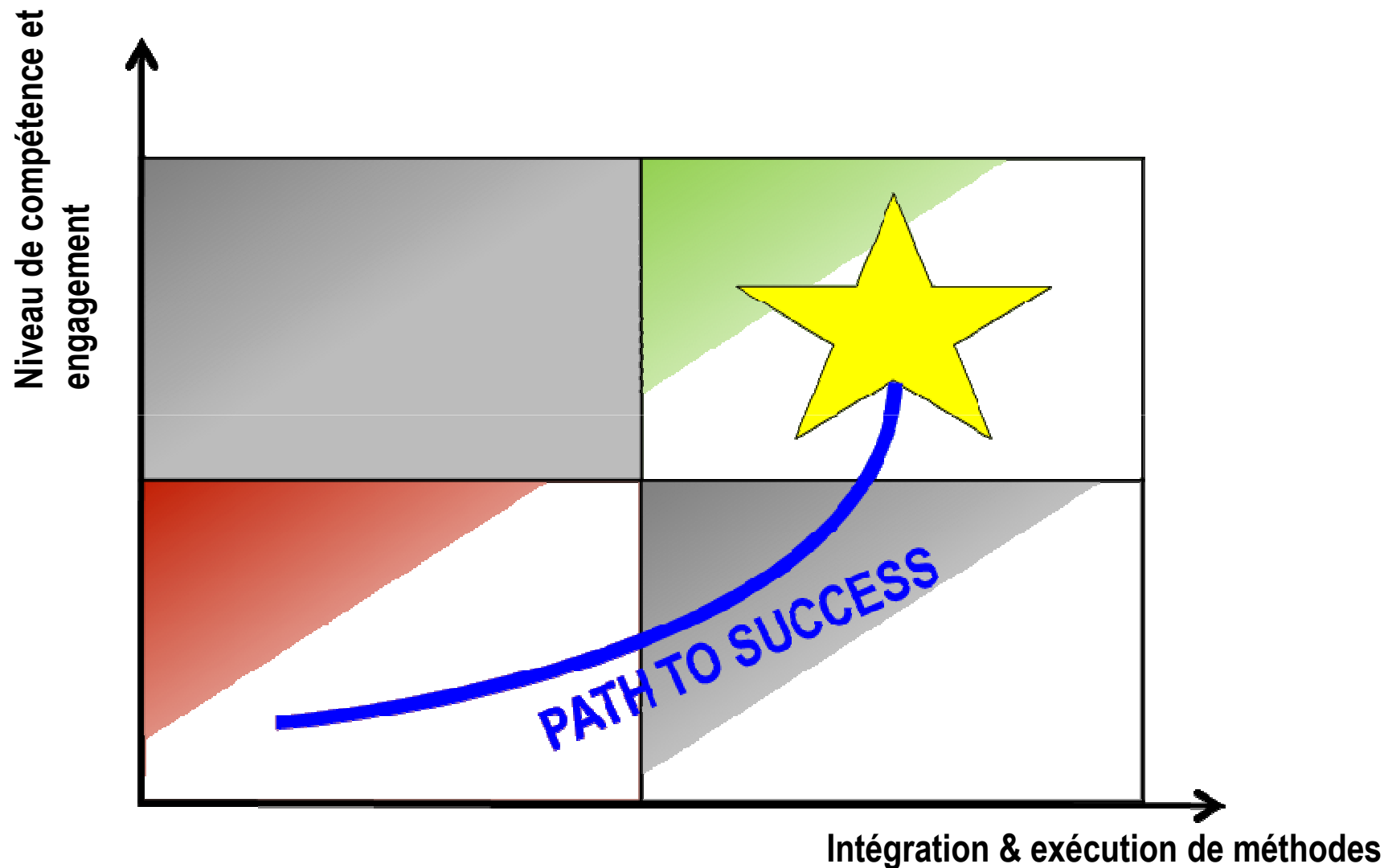
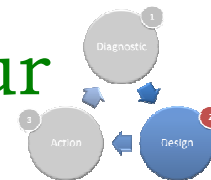


	Top of mind	Achievement	Achievement	Innovation	Management effectiveness	Organizational Policy & Administration	Personal growth	Personal life	Recognition	Relationship with Manager & co-workers	Salary	Work conditions	Work & responsibility	Communication	Decision execution	Strategy	Quality & Efficiency	Other								
Top of mind	63	15	6	28	6	8	3	10	18	6	3	20	7	22	23	5	18	8	3	16	11	1	10	4		
Achievement	52	11	4	10	2	14	12	9	5	3	8	8	5	9	2	8	11	14	3	3	5	22	11	0	5	3
Achievement	14	12	3	8	7	11	5	18	3	4	16	3	12	25	1	8	8	11	7	14	10	31	4	15	22	2
Innovation	14	11	3	0	3	18	1	10	8	10	1	7	16	36	12	3	8	7	6	10	4	40	6	16	15	26
Management effectiveness	49	17	20	6	11	2	12	14	13	3	15	11	18	4	3	4	5	3	4	12	10	4	2	17	31	21
Organizational Policy & Administration	24	11	3	4	11	8	12	3	2	2	22	5	4	8	6	9	4	14	5	3	11	7	5	2	4	5
Personal growth	40	15	12	12	13	3	12	10	2	3	21	3	8	5	1	4	12	10	14	8	3	2	29	3	15	10
Personal life	59	5	21	13	9	8	9	9	12	2	26	14	10	5	5	13	4	9	4	18	1	13	1	24	21	
Recognition	55	16	20	3	9	9	17	16	11	8	5	16	22	3	15	8	12	7	9	22	10	11	29	22	22	
Relationship with Manager & co-workers	18	16	0	3	26	8	26	14	9	4	22	7	22	21	3	1	13	14	6	12	17	15	11	4	14	24
Salary	28	26	19	20	3	6	16	6	4	0	12	1	10	12	6	14	6	1	8	6	4	5	9	12	15	19
Work conditions	69	5	4	17	1	21	20	25	8	13	16	15	3	4	3	3	14	6	1	12	40	0	8	12	2	
Work & responsibility	78	11	5	7	6	14	10	17	10	17	10	12	5	4	11	5	9	13	16	8	4	4	11	3	5	16
Communication	42	10	9	0	9	9	21	3	0	11	5	12	13	17	5	8	4	10	3	0	1	3	3	6	9	14
Decision execution	24	10	3	15	23	21	20	3	5	10	9	4	14	10	8	5	10	10	7	1	16	0	12	1	3	14
Strategy	48	13	2	3	10	18	19	7	9	5	3	10	11	3	3	4	12	26	2	7	1	8	14	5	3	10
Quality & Efficiency	37	1	5	5	9	17	4	2	10	4	14	17	6	2	5	6	15	16	2	5	4	10	24	3	3	12
Other	35	21	5	3	12	8	10	5	15	2	30	4	8	10	4	9	6	15	4	11	12	8	2	4	1	1

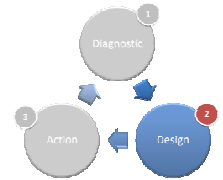
Key driver analysis



Le RH se doit d'implémenter des **méthodes** pour engager le management et les collaborateurs



Le design de méthodes efficaces



- ▶ Définir les programmes globaux qui répondent aux drivers identifiés durant le diagnostics
- ▶ Définir une boîte à outils pour des interventions ponctuelles qui répondent à des problématiques d'équipe ou personnelles identifiées



Exemples de programmes globaux

Des programmes basés sur les priorités

Driver d'engagement	Programmes
Reconnaissance	- Système de récompense lié à la performance - Célébration des succès à la fin de chaque projet - Introduction du feedback positif dans les principes de management - Prix globaux (annuel) pour des réussites particulières
Equilibre professionnel / privé	- Introduction du télé-travail - Horaires flexibles - Garderie sur le lieu de travail
Contribution à la « big-picture »	- Management par objectifs en équipe et cascade - Communication régulière sur la stratégie et les résultats de la part de la Direction
Développement de carrière	- Définition et implémentation d'une gestion des carrières en lien avec les successions et la mobilité

Reconnaissance, étude de cas: situation

- ▶ La crise financière de 2008-2009 a un impact sur l'économie globale
- ▶ Organisation a dû couper des postes
- ▶ Ambiance au plus bas due à l'insécurité
- ▶ Les talents clés ont tendance à partir
- ▶ L'organisation doit avoir un électro-choc pour booster la performance, garder ses talents en les reconnaissant et en leur offrant des opportunités

Organisation
leader dans
l'emballage



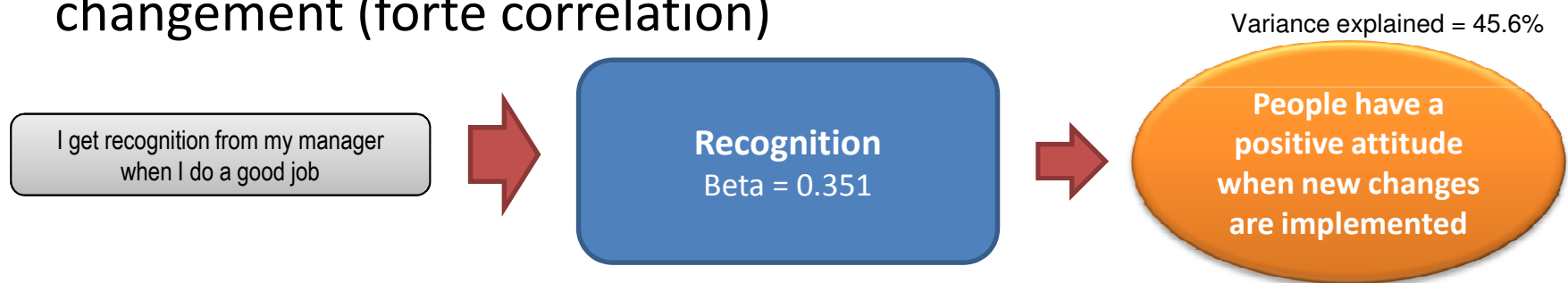
Reconnaissance, étude de cas: action

- ▶ Initiative globale de check de la santé organisationnelle et pour impliquer les collaborateurs dans le feedback
 1. 1st : vous êtes important et nous avons besoin de votre avis
 2. 2nd : impliquer les collaborateurs dans la génération d'idées
 3. 3rd : impliquer les collaborateurs dans les initiatives de changement
- ▶ 3 initiatives avec un grand impact sur la reconnaissance:
 1. Award ceremony
 2. Réseau d'experts avec une mission critique
 3. Gestion de carrière pour techniciens

Reconnaissance, étude de cas: résultats

► Résultats du diagnostic suivant:

- Engagement **+ 8%**
- Reconnaissance **+ 10%**
- Reconnaissance est un driver clé d'attitude positive face au changement (forte corrélation)



- Les réseaux d'experts amènent de nouvelles idées business
- Index d'attraction des talents techniques en hausse de 20%

Boîte à outils pour la reconnaissance...

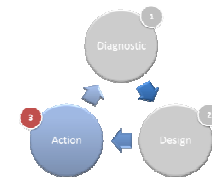


Le saviez-vous?

- ▶ Une personne qui se focalise sur ses forces est jusqu'à **6 fois plus engagée** que les autres
- ▶ **La confiance en soi** vient principalement de nos réussites liées à nos forces
- ▶ Le **feedback positif** crée une ambiance positive et de confiance
- ▶ Les chances d'être « désengagé » sont **moins de 1% si un manager donne du feedback positif**
(22% si négatif, 40% si aucun feedback)

Se focaliser sur
ses forces et sur
le positif



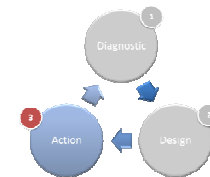


Exemple d'initiative visant à promouvoir l'esprit positif

Strengths Finder

- Méthode d'accompagnement d'équipe qui se focalise sur les forces de chacun et déploie un esprit positif de collaboration, de respect

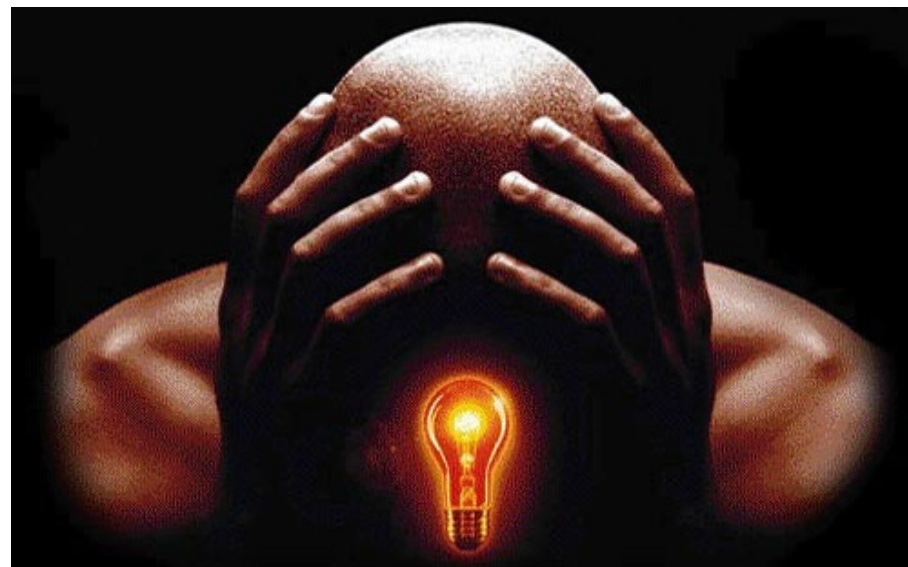




Exemple d'initiative visant à promouvoir l'esprit de créativité

INNOVA

- Mobilisation des équipes pour stimuler la créativité et récompenser les bonnes idées



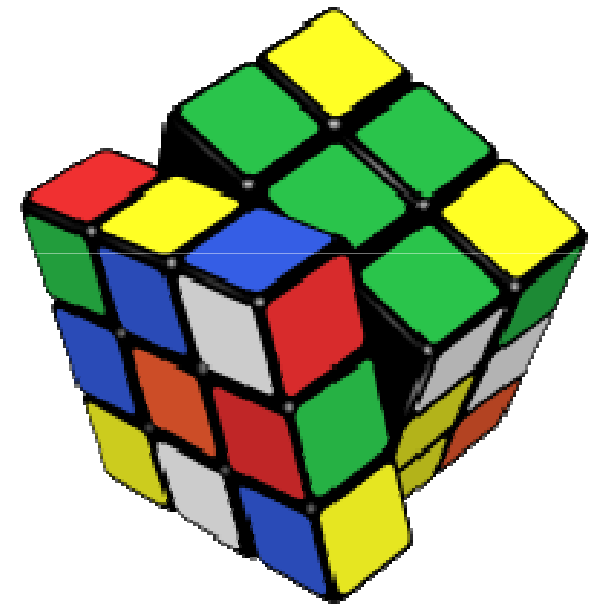
Autres exemples...

- ▶ Building High Performance Teams
- ▶ Gestion du stress
- ▶ Partage de connaissance avec une contribution du management
- ▶ Implication des experts dans les formations
- ▶ ...



Les challenges!

- ▶ Volonté du Management!
- ▶ Budget!
- ▶ Comment répondre aux attentes!?!
- ▶ Temps!
- ▶ Compétences!



Vos facteurs de succès

1. **Convaincre** le Management que le succès de l'organisation passe par la santé organisationnelle et l'engagement
2. Mettre en place des **méthodes de diagnostic** pour identifier les facteurs qui influencent le plus l'engagement
3. Mettre en œuvre des **programmes et interventions adéquats**
4. **Mesurer l'impact** des programmes lors d'un prochain diagnostic
5. **Communiquer** avec les collaborateurs du début à la fin pour les impliquer à cette évolution

En route vers un impact fort et mesurable





Bienvenue au stand G12



OPTIMIS HCM Sàrl

Route de la Gare 17, 1026 Echandens
Switzerland

T: +41 21 701 9121, F: +41 21 701 9120

www.optimis.ch, info@optimis.ch