

Mobilisation des employés du secteur de la transformation métallique: une opportunité de passer à l'action!



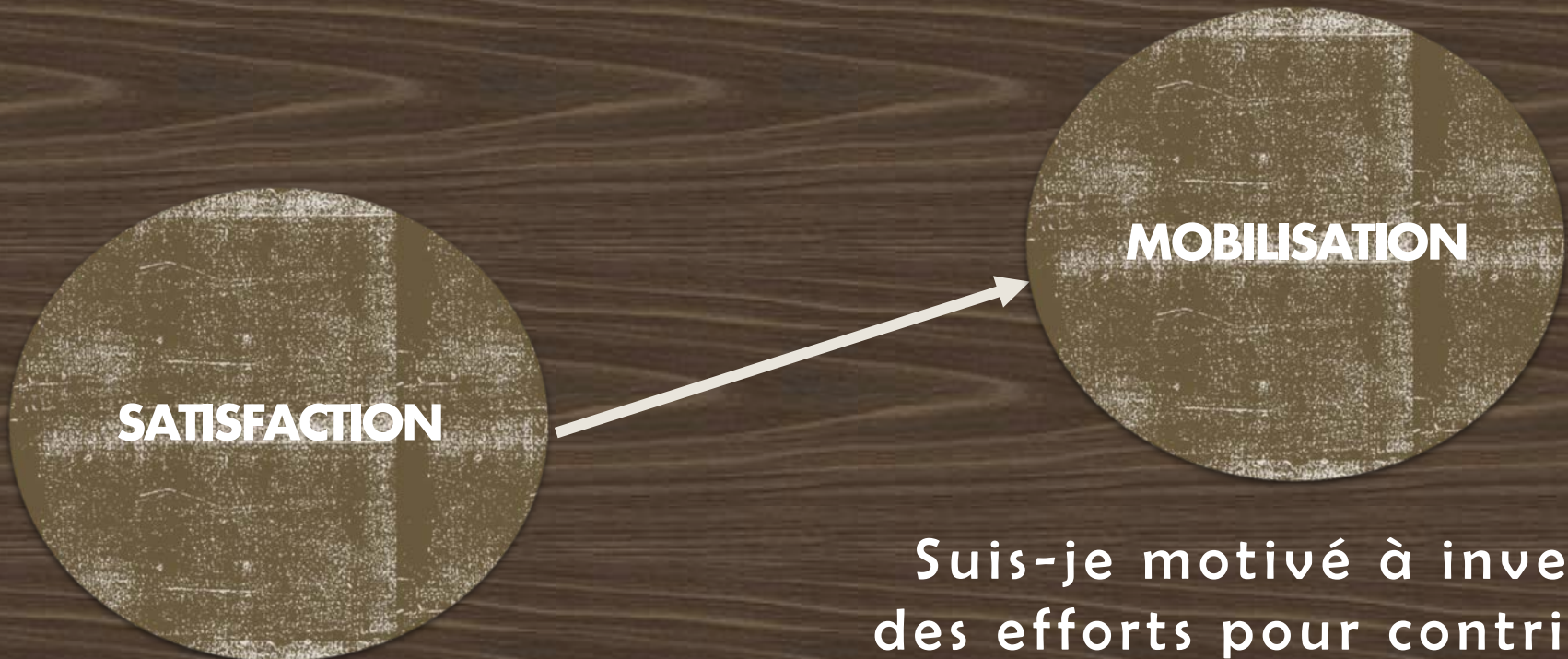
LA MOBILISATION, C'EST...

Une **masse critique d'employés** et de cadres qui acceptent de poser des gestes et des actions discrétionnaires dans le but d'améliorer le bien-être collectif et pour soutenir la performance de l'organisation.

On se mobilise avec et pour les autres. Se mobiliser, c'est **aider les autres à être meilleurs**, c'est **coopérer et coordonner son travail avec celui des autres**, c'est **proposer des avenues de changements pour améliorer les choses**, c'est poser des gestes de **loyauté** pour son employeur.

(Tremblay et Wils, HEC)

PASSER DE LA SATISFACTION À LA MOBILISATION.



Suis-je
satisfait?

Suis-je motivé à investir
des efforts pour contribuer
à l'amélioration de mon
organisation?



ENGAGEMENT AFFECTIF...OU CALCULÉ!

Quel est l'état de la mobilisation dans votre organisation?



Ça ne fait pas partie de mon travail!

Vrai ou Faux !	VRAI	FAUX
Les projets de l'organisation sont souvent accueillis avec une bonne dose de cynisme, peu importe nos bonnes intentions.		
Les employés parlent de l'organisation en disant « eux », mais pas en disant « nous ».		
Plusieurs employés quitteraient si ce n'était pas qu'ils ont à perdre au niveau de leurs conditions de travail.		
Les employés attendent que les « boss » trouvent des solutions et prennent peu d'initiatives pour améliorer les choses.		
Plusieurs employés sont hésitants à en faire plus que ce que le contrat de travail demande.		
La main gauche ne sait pas ce que la main droite fait; il y a peu de collaboration entre les unités.		
Les problèmes d'absentéisme et de santé et sécurité au travail sont en croissance.		
Les gestionnaires ont de la difficulté à exercer leur leadership, celui-ci n'étant pas accepté par les employés.		

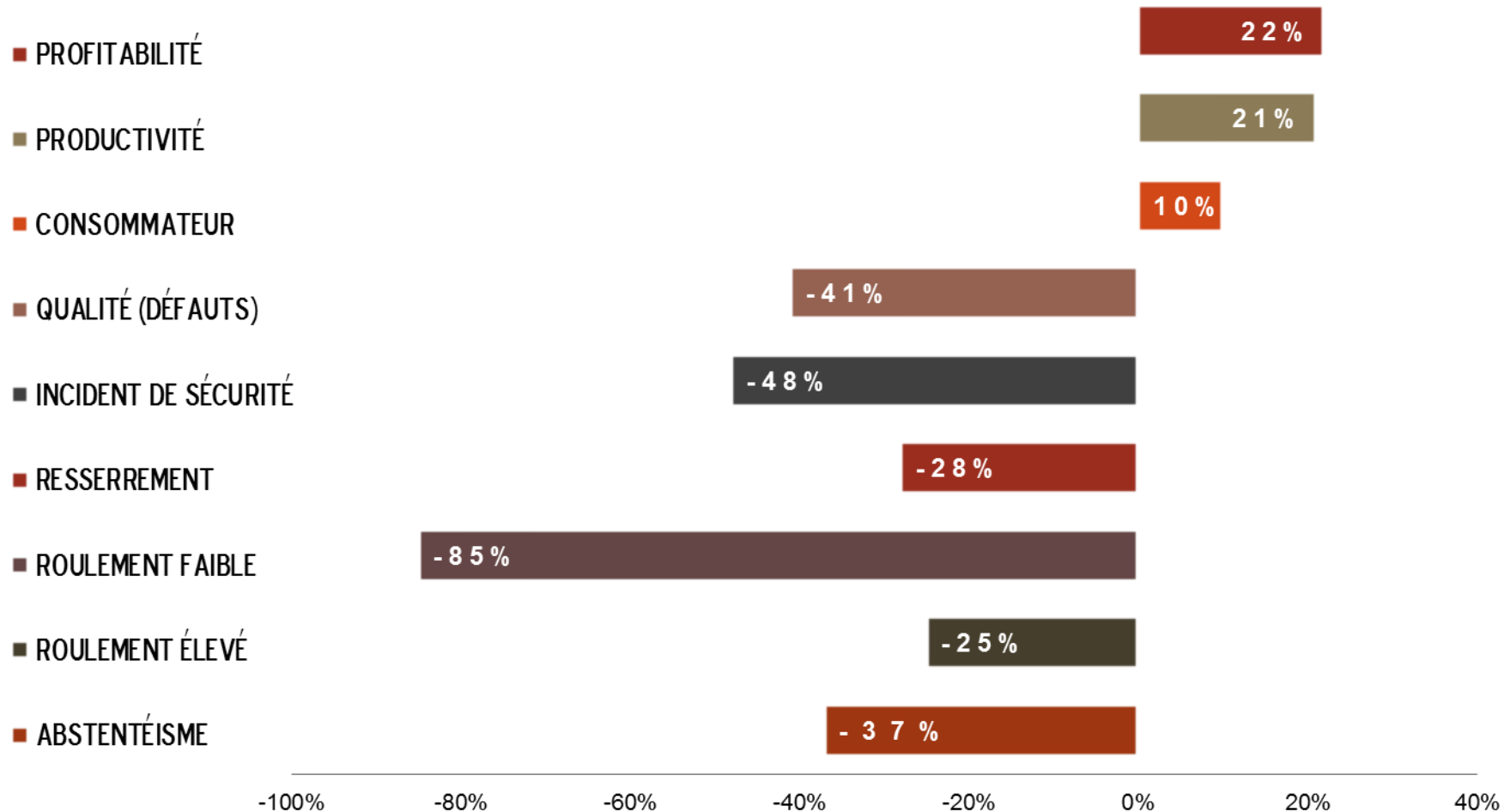
Une équipe mobilisée...



Travailler mieux... ensemble!

POURQUOI S'INTÉRESSER À LA MOBILISATION...ET À SA MESURE?

L'EFFET DE LA MOBILISATION SUR LES INDICATEURS CLÉS DE LA PERFORMANCE



LES ENTREPRISES, AYANT DES EMPLOYÉS MOBILISÉS, BÉNÉFICIENT DES AVANTAGES SUIVANTS :

SUCCÈS FINANCIER

- Un retour sur investissement supérieur
- Une meilleure croissance des revenus et un plus grand retour sur l'investissement
- Un taux plus élevé de satisfaction de la clientèle

ATTRACTION ET RÉTENTION

- Un taux de roulement des employés moins élevé
- Une plus grande stabilité leur permettant de mieux relever les défis
- Un plus grand nombre de demandes d'emploi non sollicitées
- Un bassin de talent plus vaste

LES ENTREPRISES, AYANT DES EMPLOYÉS MOBILISÉS, BÉNÉFICIENT DES AVANTAGES SUIVANTS :

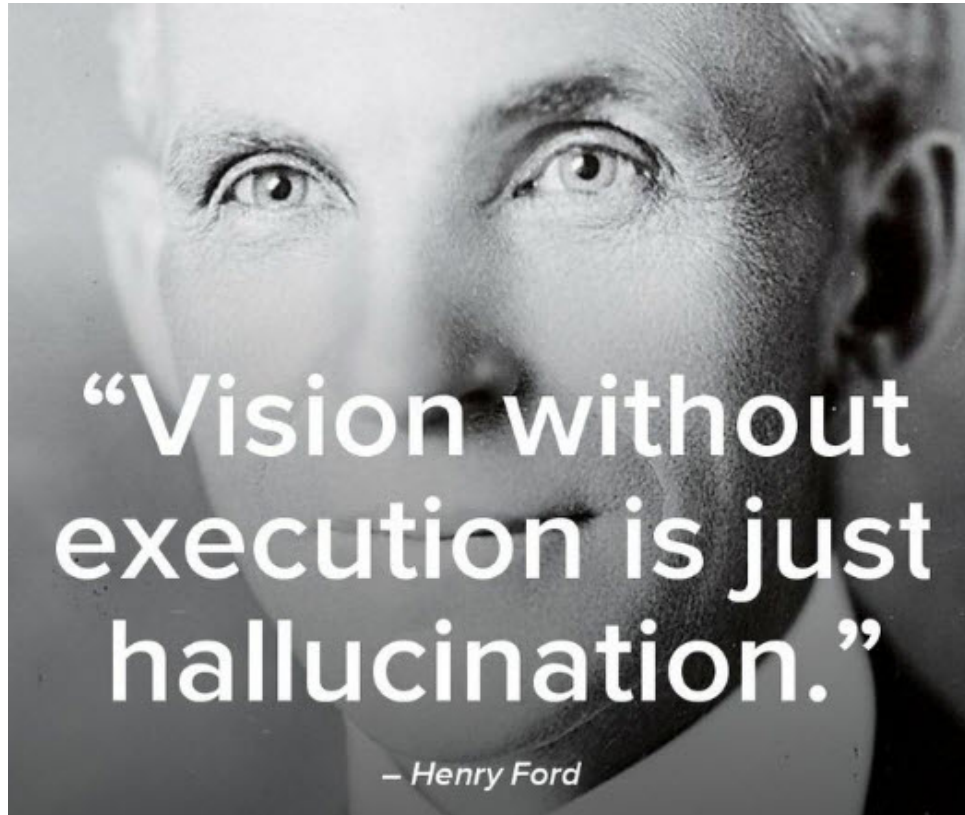
MORAL

- Un sentiment d'accomplissement et le moral des employés plus élevés
- Une plus grande cohérence entre la vision des dirigeants et celle des employés
- Une plus grande adhésion des employés aux valeurs et à la culture de l'organisation

PRODUCTIVITÉ

- Un nombre plus bas d'absences et de journées de travail perdues en raison d'accidents ou de maladies
- Une culture de haute performance
- Des employés davantage concentrés sur la direction future et les stratégies de l'organisation
- Des employés plus performants

STRATÉGIE VS EXÉCUTION



UN PROJET OFFERT AUX MEMBRES



AVANTAGES DE LA DÉMARCHE DE MOBILISATION POUR LE PARTICIPANT

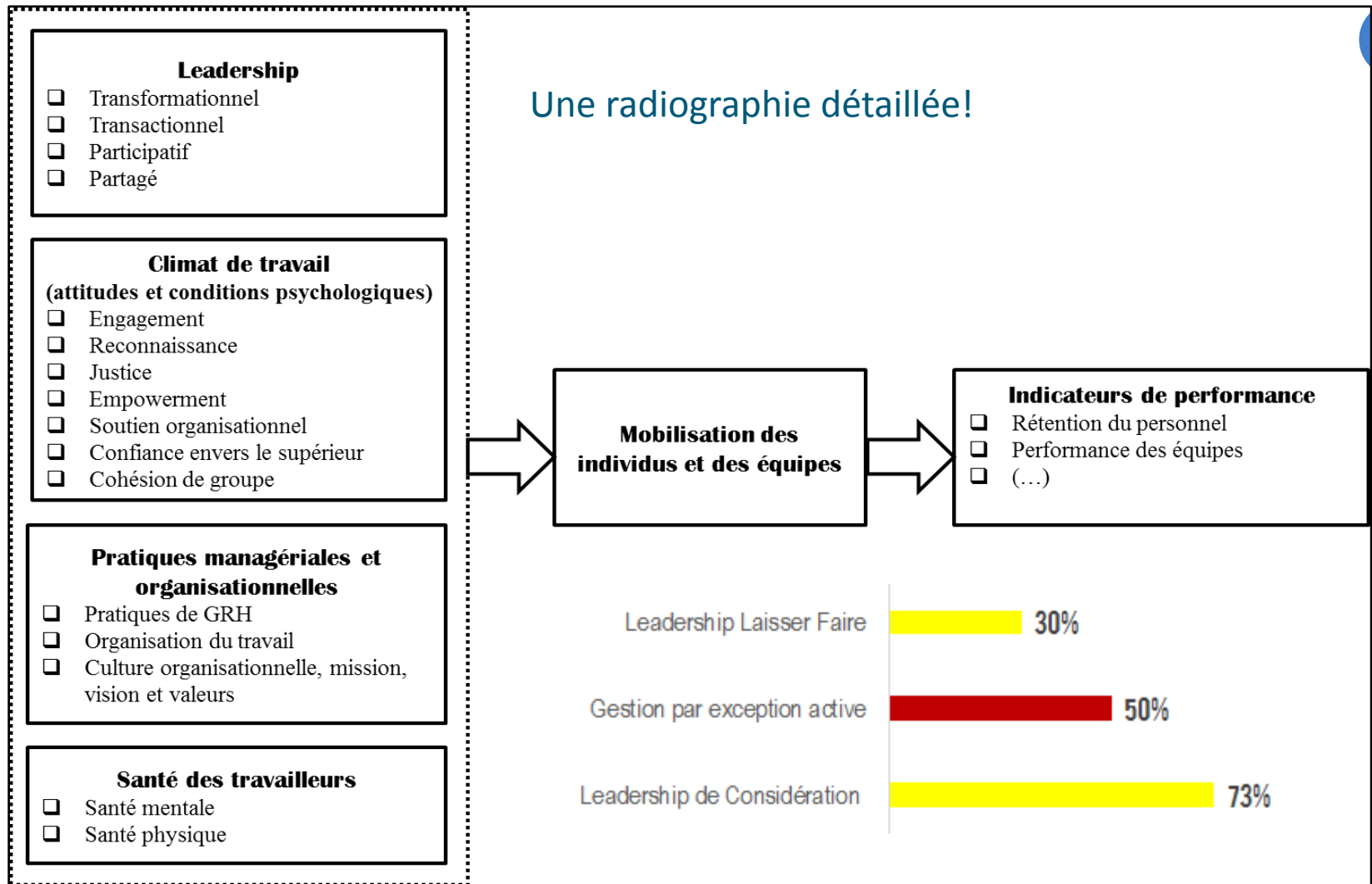
Une entreprise qui participe activement à une démarche de mobilisation de son personnel peut s'attendre à en retirer les avantages suivants:



- ✓ De donner une voix aux employés, de susciter leur adhésion et de leur communiquer la vision de l'organisation
- ✓ D'évaluer une panoplie d'indicateurs de fidélisation et de succès organisationnel;
- ✓ D'évaluer non seulement des attitudes, mais aussi des comportements (la performance réelle des RH);
- ✓ D'agir sur ce que les gens expriment plutôt que sur des intuitions ou de fausses croyances;
- ✓ D'identifier les forces de l'entreprise et ses zones de progrès
- ✓ D'établir un plan d'action pertinent.



Une radiographie détaillée!



- Résultats détaillés par unités (ex: usine, direction, entretien/ opération, jeunes/ vétérans)
- Possibilité d'intégrer des indicateurs spécifiques à votre réalité:
Exemple: Culture de SST, Culture d'absentéisme, Culture qualité, Innovation, Amélioration continue, Valeurs

L'INTELLIGENCE D'AFFAIRES...PASSER DU REPORTING À LA STRATÉGIE!

Bersin by Deloitte

Talent Analytics Maturity Model®



LA PARTICIPATION AU PROJET MOBILISATION COMPREND:

- Le soutien dans la préparation de la démarche de sondage (guide de communication, plan de match, etc.)
- L'accès à un questionnaire validé scientifiquement par une équipe de chercheurs universitaire et adapté à la réalité de l'AMQ.
- La passation du sondage dans votre entreprise
 - Au choix: collecte papier (2 demi-journées)
Entrée de données et analyse de données
- Production d'un rapport de résultats personnalisé pour votre entreprise, avec des recommandations développées par une équipe d'experts.
- Activité de présentation des résultats du sondage à la direction de l'entreprise par un consultant expert en mobilisation.
- 2 activités/coaching d'une demi-journée directement dans votre entreprise pour passer des résultats à l'action!

RESPONSABLES DU PROJET

<p>Olivier Doucet, MBA, Ph. D. Professeur, HEC Montréal Spécialiste en leadership, mobilisation, empowerment et organisation du travail</p>	<p>Chercheur associé. Modélisation, mesure et développement de questionnaire, collectes de données et publication.</p>
<p>Jean-François Bertholet, M.Sc. Chargé de cours, École des relations industrielles Spécialiste en leadership et mobilisation</p>	<p>Gestion de projet Interprétation des résultats et conseil en amélioration de l'environnement de travail.</p>
<p>Marie-Claude Gaudet, Ph. D. Professeure Udm Spécialiste en leadership, mobilisation, performance, justice organisationnelle et épuisement professionnel</p>	<p>Chercheure principale et directrice de projet, volet recherche. Modélisation, mesure et développement de questionnaire, collectes de données, diagnostic.</p>

