

LL Nos **gens** sont la différence TT



MALLETTE

Certification
Fiscalité
Services-conseils
Actuariat
Syndics et gestionnaires

Comment arrimer le comportement d'un employé aux valeurs de l'organisation et susciter son engagement

Colloque en ressources humaines

31 mars 2011



LL Nos **gens** sont la différence TT

Présentation des conférenciers



- Johanne Simard, MBA, MSc.
- Jocelyn Boily, CA
- Danielle Leclerc, MBA

On fait connaissance



- Type d'entreprise
- Nombre d'employés
- Valeurs
- Évaluation de la performance

Nous vous proposons



- Quelques définitions
- Une évaluation de la performance à valeur ajoutée
- Des cas réels
- Un outil validé et efficace...

Quelques définitions



Valeurs

- Une norme de conduite relevant de la morale ou de l'éthique, de la politique, de la spiritualité ou encore de l'esthétique
- Les valeurs constituent une morale qui donne aux individus ou à l'organisation les moyens de juger leurs actes et de se construire une éthique personnelle
- Les principes moraux qui se classent différemment en fonction des particularités de l'individu ou de la société en général
- Les valeurs sont appelées à orienter l'action des individus ou de l'organisation en fixant des buts, des idéaux

Quelques définitions (suite)



Comportement

- Manière d'être et d'agir habituelle ou occasionnelle dans un milieu donné

Compétences

- Connaissances, capacités, habiletés et aptitudes d'une personne

Tâche

- Travail déterminé que le titulaire d'un poste doit exécuter

Quelques définitions (suite)



Les valeurs d'une organisation

- C'est un processus en trois étapes
 1. Sélectionner
 2. Communiquer
 3. Arrimer

« Les valeurs doivent être moins sur les murs que dans les murs »
- Les décisions et actions de l'organisation doivent être conséquentes de ses valeurs

Perception de l'évaluation en GRH



- Du point de vue de l'employé
 - Source de motivation
 - Source de stress
 - Occasion d'apprendre
 - Moment privilégié avec son supérieur
 - Source de développement personnel et professionnel
- Du point de vue de l'organisation
 - Outil d'encadrement
 - Obligation nécessaire
 - Consolidation de l'organisation du travail
 - Renforcement de l'équipe
 - Mise en valeur des forces des individus

Évaluation traditionnelle



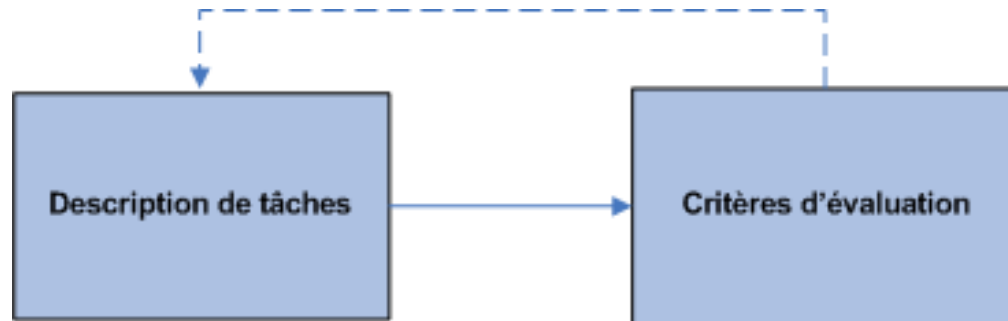
- Basée sur des critères tels que
 - Connaissance du travail
 - Volume de travail
 - Qualité du travail
 - Autonomie
 - Initiative
 - Motivation
 - Communication
 - Esprit d'équipe
 - Leadership
 - Résolution de problème

Évaluation à valeur ajoutée

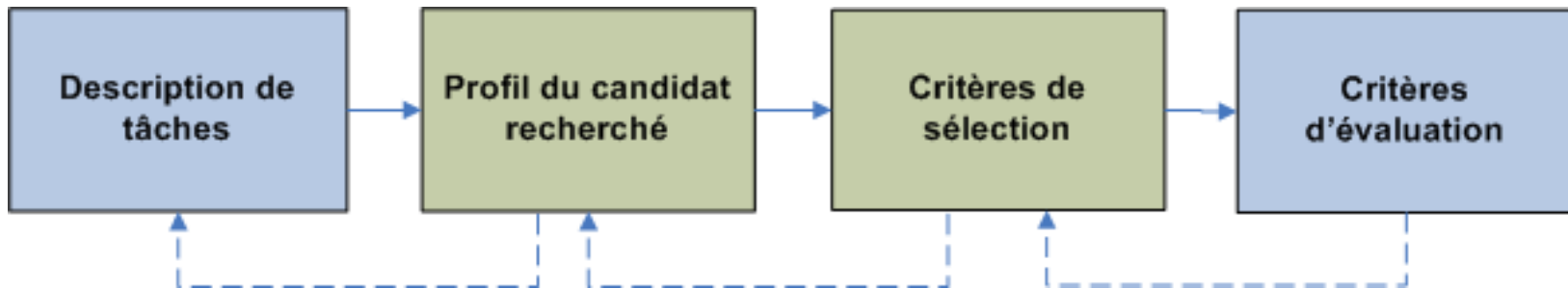


- Une évaluation fondée sur
 - des compétences reliées aux tâches
 - des comportements reflétant les valeurs de l'organisation

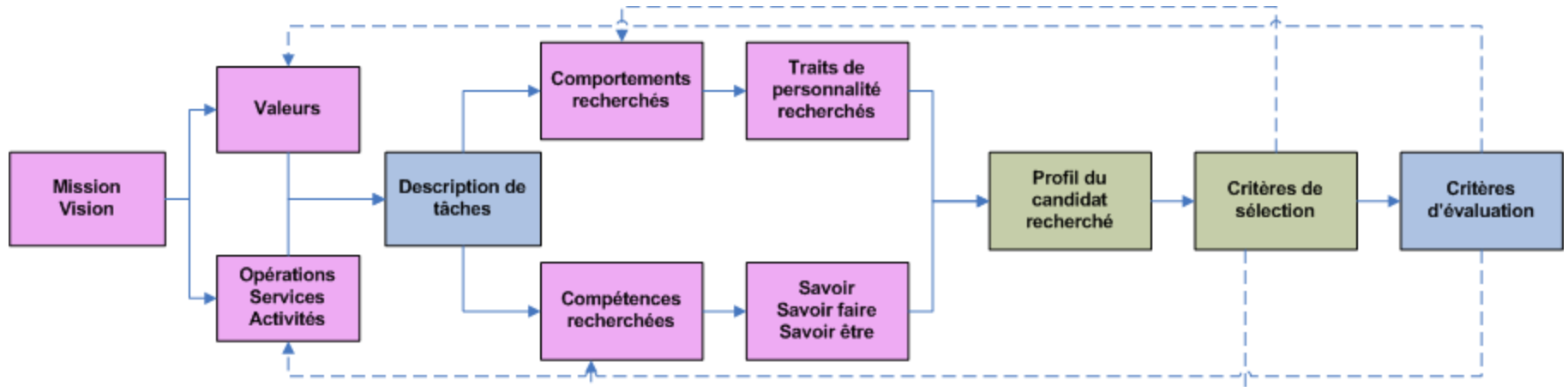
Une évaluation de la performance peut être minimale



Une évaluation de la performance peut être bonifiée



Une évaluation de la performance à valeur ajoutée



Des cas réalistes...



- Brigitte, la potineuse
- Sophie, la mélomane

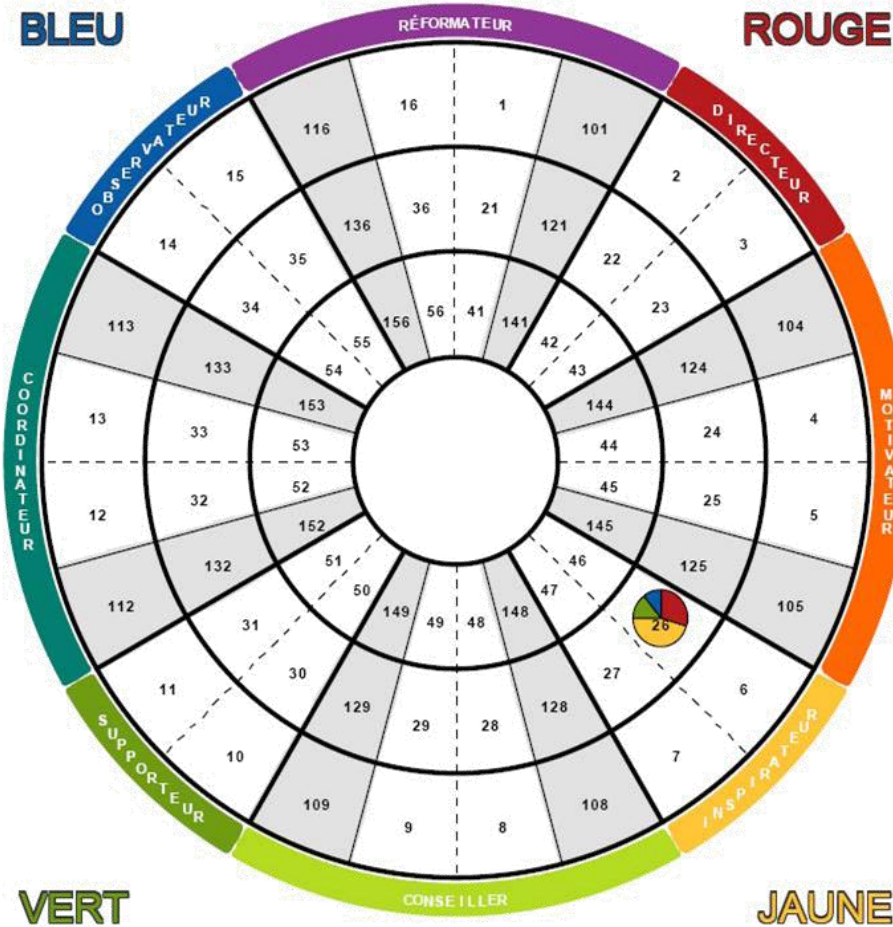
Des cas réels...



- Brigitte, ing., la chargée de projet
- Travaille depuis 3 ans dans une municipalité du coin
- Très professionnelle dans ses rapports avec l'externe (fournisseurs, sous-traitants)
- Rapports avec l'interne?
- Rendement satisfaisant+ (respect budget, qualité, échéancier)
- Valeurs de l'organisation: non communiquées
- Sauf...



La Roue Insights



Position Consciente sur la Roue
26: INSPIRATEUR MOTIVATEUR (Classique)

Position Personnelle (Inconsciente) sur la Roue

Des cas réels...



- Sophie, la réceptionniste
- En poste depuis 1 an dans un cabinet d'avocats
- Rendement supérieur (accueil, réception, classement, etc.)
- Valeurs de l'organisation
 - ▶ Respect
 - ▶ Engagement
 - ▶ Adaptation et flexibilité
 - ▶ Esprit d'équipe
- Sauf...



Quelques trucs et conseils



-
-
-
-
-
-
-



Mot de la fin!