



On a tout essayé...

**Comment (re)mobiliser les talents
sur un but et des valeurs communes**

Intervenant : Philippe MORIN, cabinet 

Marseille, Fietje Bar – 10 octobre 2017

Déroulé de l'AfterWork RH



QuizUp « **Bien traité / mal traité** » © (quiz remis aux participants, rempli en séance)

Les marges de manœuvre existent... Agir aux 3 niveaux Personne / Equipe / Entreprise

Conclusion provisoire pour une nouvelle dynamique : le cycle RCP©

Echanges : vos témoignages, les cailloux dans la chaussure dans l'entreprise, les fiertés...

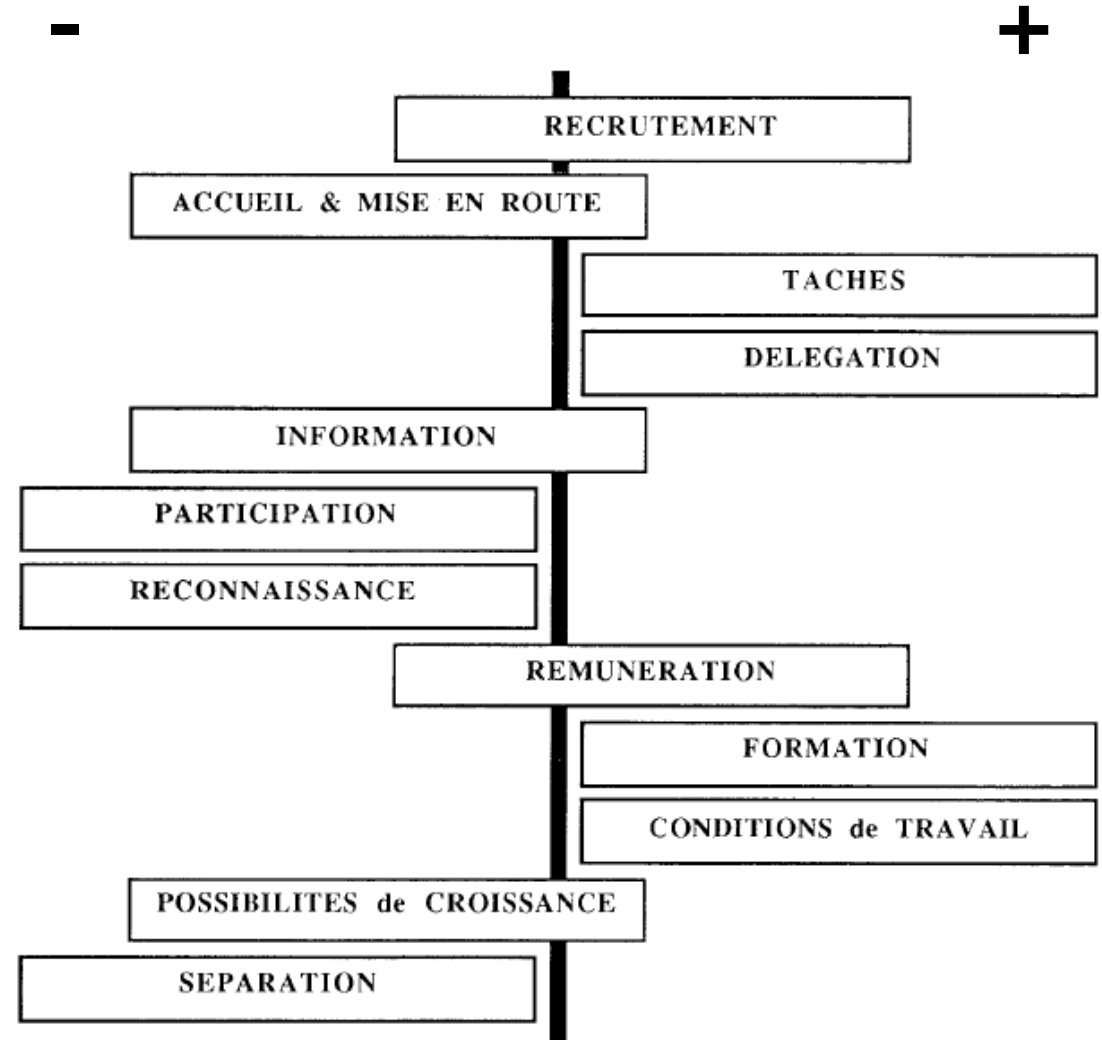


© déposé par le cabinet PMS



Vos talents sont-ils « Bien ou mal traités » ? ©

Dans quelle mesure les personnes sont-elles – **bien ou mal traitées** – aux différentes étapes de leur vie dans l'entreprise ?



Cela montre :

- les mécanismes du désengagement
- l'obligation de **cohérence**
- l'existence de **marges de manœuvre**

PEE[©] : mobiliser nécessite d'agir **simultanément** à 3 niveaux :



ENTREPRISE



EQUIPE

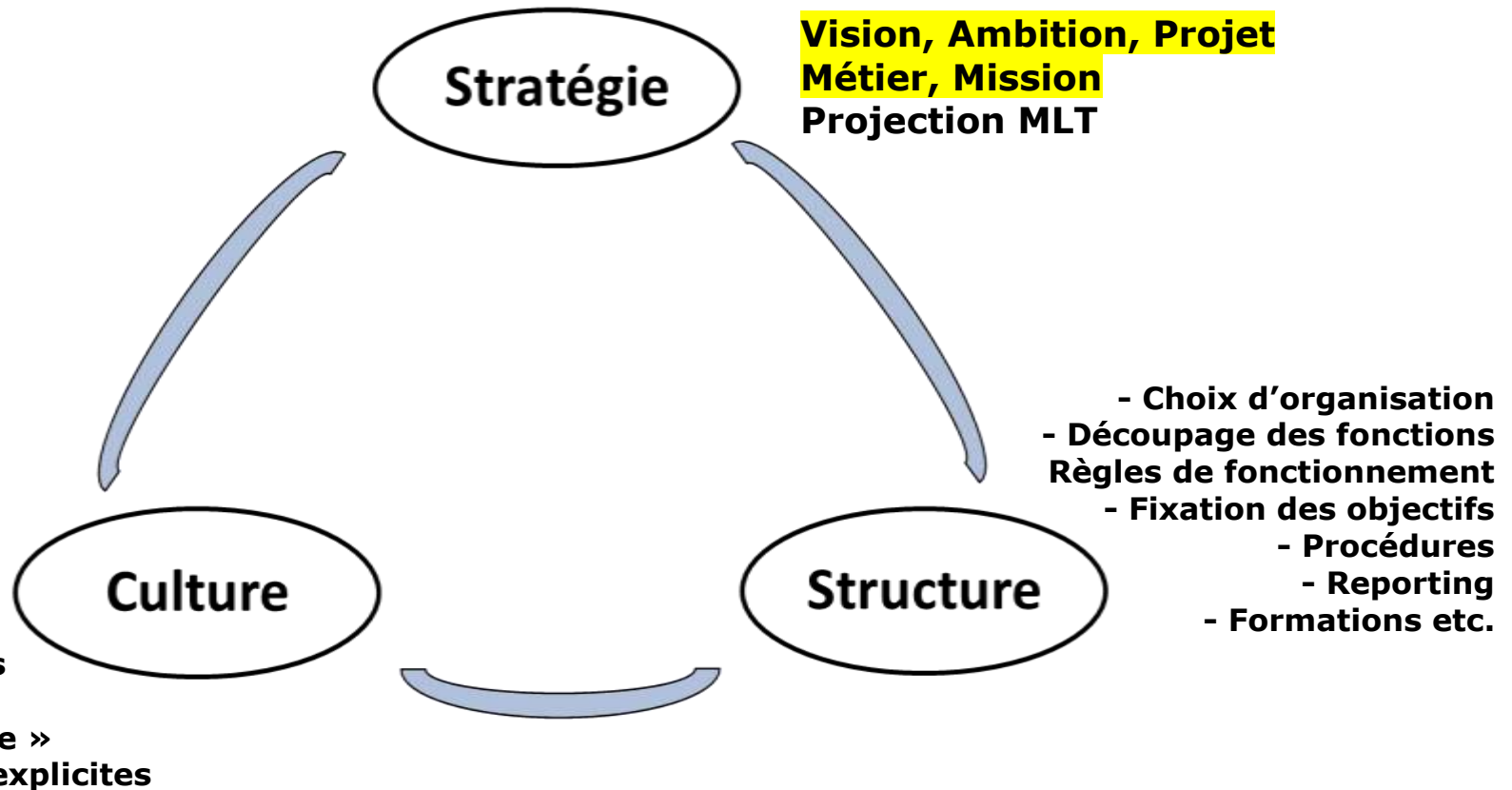


PERSONNES : le manager / le collaborateur

- **quelles nouvelles pratiques ?**
- **comment éviter le syndrome du dernier gadget à la mode ?**
- **comment redonner du souffle à des pratiques habituelles ?**



Stratégie, Structure, Culture (SSC[©]) : les 3 leviers pour le pilotage de la structure



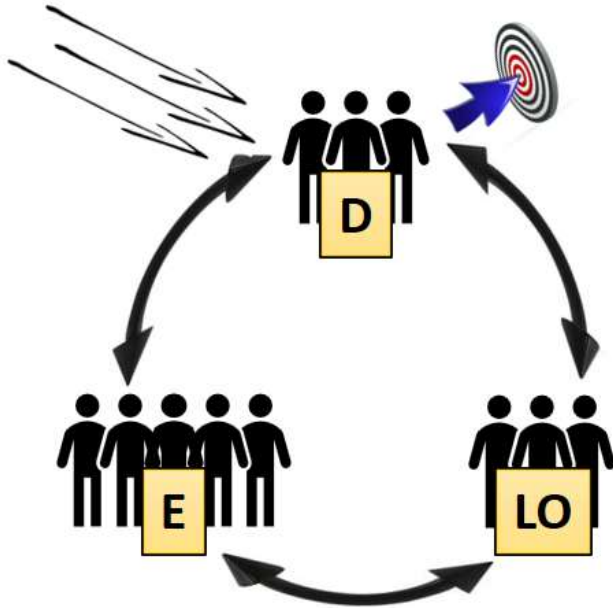
Diagnostic « Culture et valeurs » - Organisme : _____ Date : - -

Valeurs à effet positif	Vécu et observable	Souhaité	Valeurs à effet potentiellement négatif ou comportements négatifs	Vécu et observable	Souhaité
Amour du métier Passion de l'excellence technique Confiance et proximité avec la hiérarchie ou les dirigeants Intégrité Respect intergénérationnel, culture de l'échange Fierté d'appartenance Conscience de la dimension économique Intéressé au Résultat Sens de l'accueil et de l'écoute de l'utilisateur Sens du jeu collectif Esprit de gagne Culte de la créativité et de l'amélioration permanente Autonomie, valorisation de l'initiative Curiosité, ouverture à l'environnement Partage de l'information			Mise en compétition Rigueur, stabilité, méthode Respect de la hiérarchie Respect des normes et des procédures Culte de la tradition Protection de l'information Rétention de l'information Perruque Maquillage Gaspillage Défense du statut quo <i>Avant, c'était mieux...</i> Recherche permanente d'avantages Indifférence aux enjeux économiques <i>Défiance, les jeunes, les vieux...</i>		

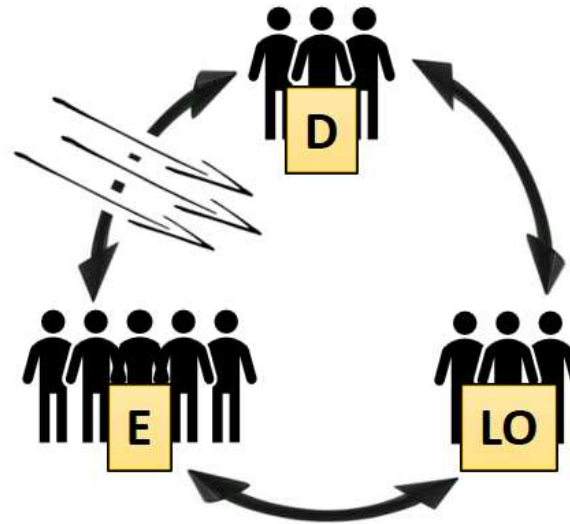


Les 3 scénarios CSA[®] vécus par les salariés

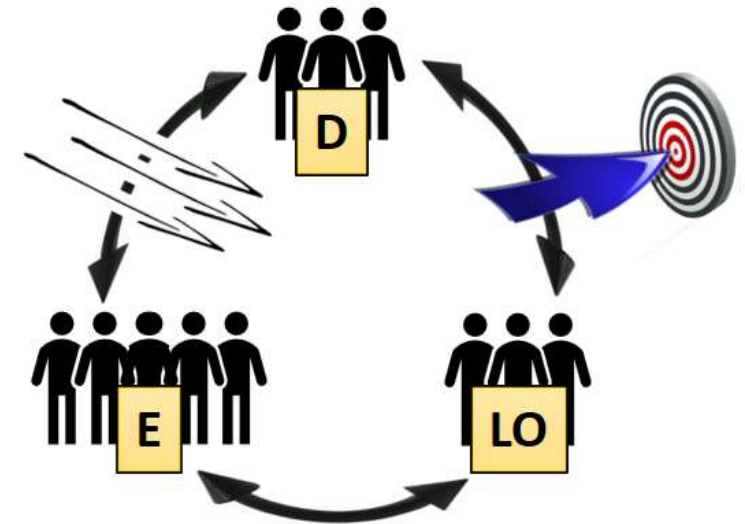
Confort



Stress



Ambition

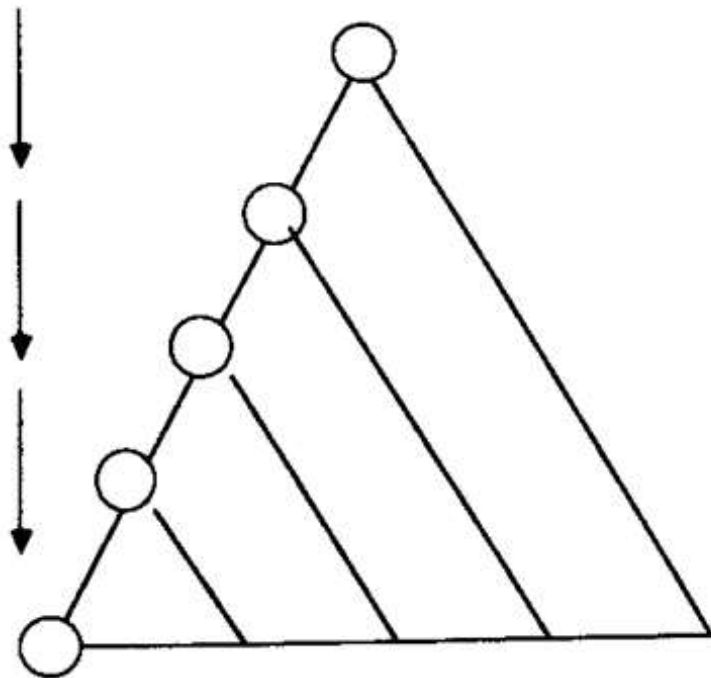


Légende : D : Dirigeant ;
E : Employés ; LO : Leaders d'opinion, IRP

Comment les talents, les acteurs, se positionnent dans l'entreprise :
par rapport à la stratégie (but, sens et valeurs) ?
sont-ils ou non conscients des conditions de la course (l'environnement) ?
La marge de manœuvre existe (sauf dans quelques cas)

Le processus de définition des objectifs collectifs : 2 philosophies

Descendant (top-down)



**Modèle de la Déclinaison
jusqu'aux objectifs individuels**

Inter-active



**Modèle des axes stratégiques
et des objectifs structurants**



Le Plan annuel d'équipe (PAE[©]), mobilisation collective des talents !

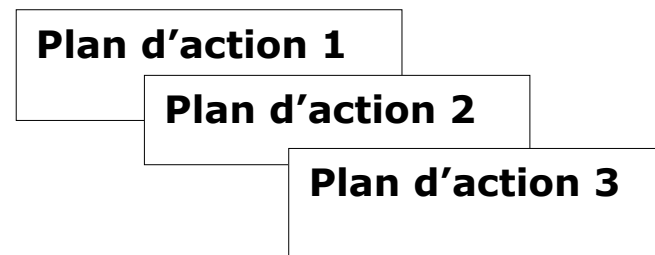
Etage 1



Etage 2



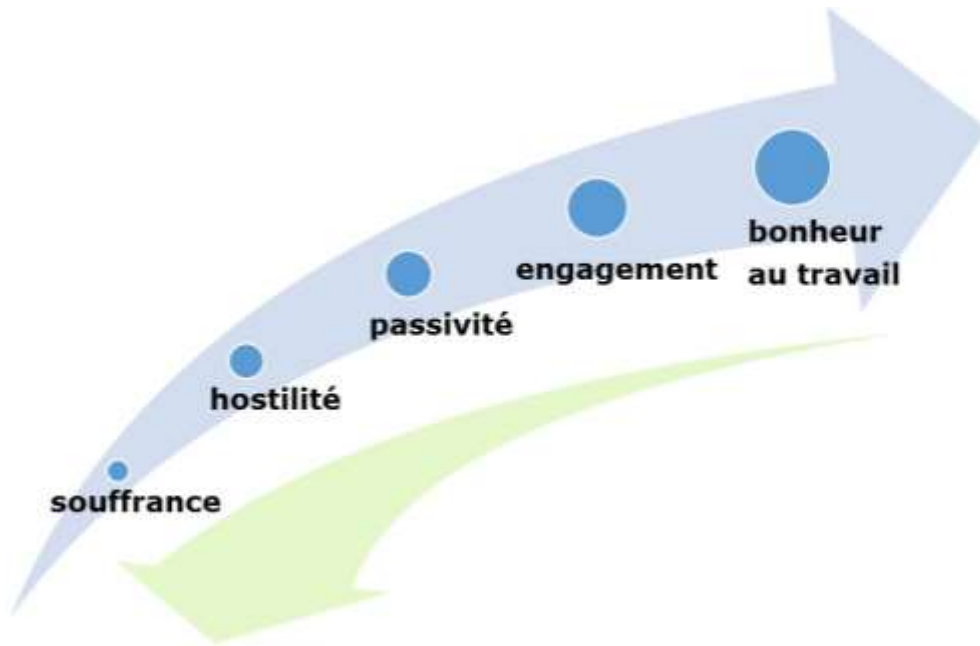
Etage 3





L'entreprise, la cohabitation entre les préoccupations du dirigeant et celles de l'employé

L'employé



Quel est le degré de maturité et d'autonomie de l'employé ?

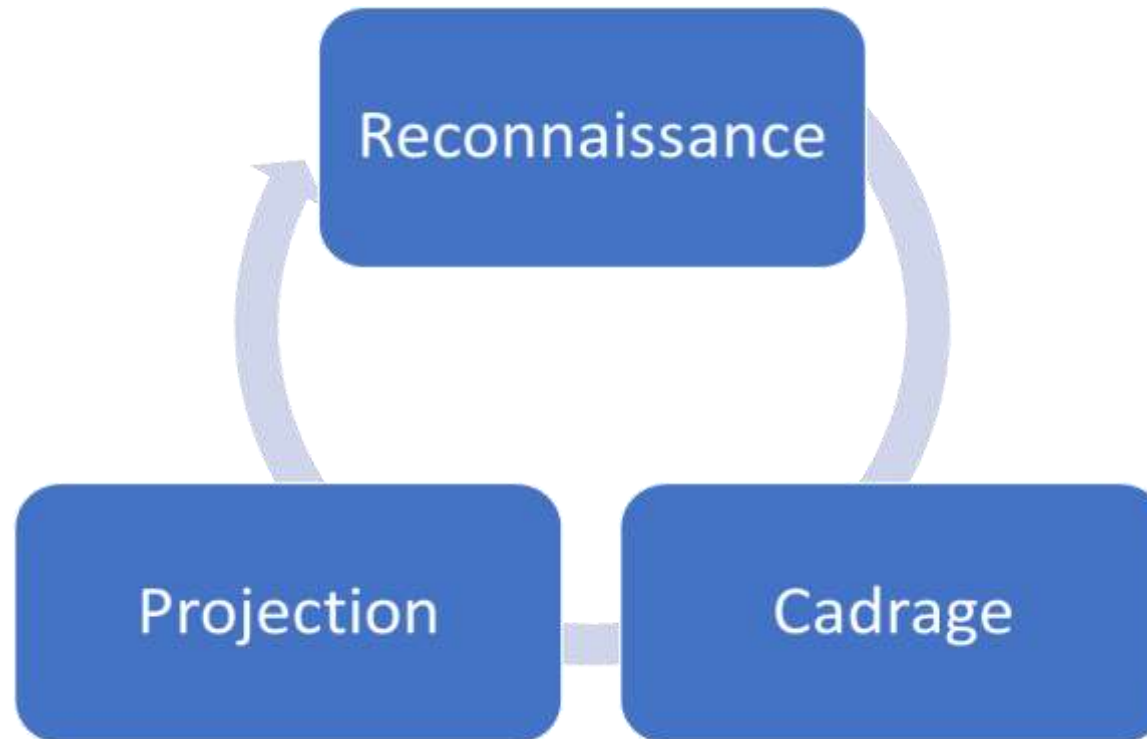
Le dirigeant



Avec quelle croyance, quel style gère-t-il sa relation avec l'employé ?



Le cycle **RCP**®



... pour (re)mobiliser l'énergie et les talents de la personne :

application au suivi d'activité, l'entretien basé sur une synthèse, pour donner du sens au reporting





Les 4 étapes de la SAM-P,

Synthèse d'Activité Mensuelle et de Planification (Source Texas Instruments)

Synthèse d'activité Mensuelle : octobre 2017 Rédacteur :	IV - Planning période de : novembre 2017					
I - Réalisations de la période (essentiel des réalisations, complète qualitativement les reportings, fonction Reconnaissance) II - Faits marquants (évènements, difficultés particulières ou récurrentes -> fonctions : Explication, Justification et ARP) III - Alertes (« planches pourries », demande d'aide... -> fonctions : Prévention, Anticipation, Accompagnement)	Dossiers :	Qui :	—	—	—	—

Merci de votre attention !


**Place aux témoignages :
les bonnes pratiques,
les principales difficultés...
Place aux échanges**





(avec modération)

***Un grand merci
au Fietje Bar pour leur accueil,
à Gaëlle GUERBIGNY et Elodie MARTZ pour l'organisation***

Conception et animation : Cabinet  PMS
Conseil et formation en management

Contact : Philippe MORIN

04 88 71 88 70 - 06 42 83 09 88

www.pm-s.org