



LE MODULE RH

RÉVÉLEZ LES TALENTS ET LES PASSIONS DE VOTRE ÉQUIPE !

La culture d'entreprise

La réussite d'une entreprise ne relève pas seulement de sa bonne gestion ou de la qualité de ses produits/services, elle passe aussi par un élément qui ne s'inscrit ni dans un bilan, ni dans un tableau Excel : **la culture d'entreprise**. Le bien-être, l'épanouissement, l'implication et la productivité de votre équipe sont la conséquence d'une culture d'entreprise bien définie et articulée autour de valeurs fortes. Les avez-vous déjà définies ? Sont-elles suffisamment inspirantes ?

La ressource humaine est la première force de toute entreprise... lorsqu'elle se porte bien. **L'atout majeur de votre entreprise réside donc dans la gestion des talents et des compétences de vos collaborateurs !**

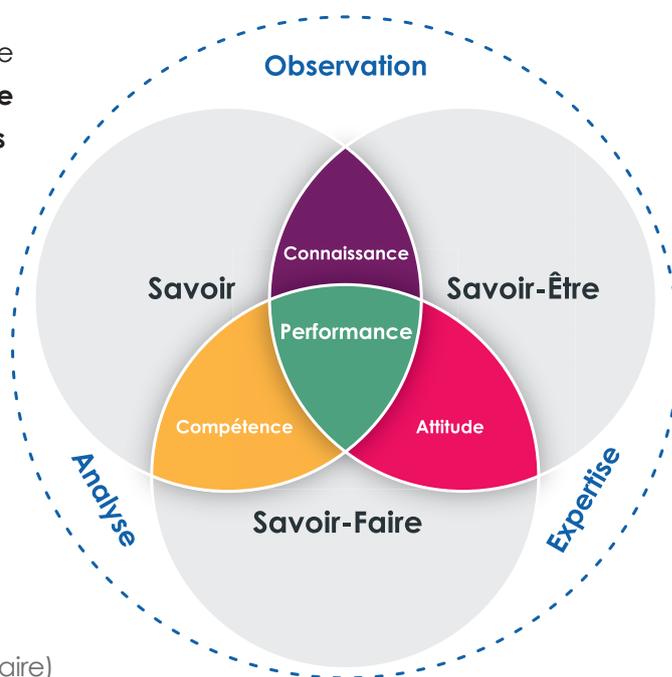
Les collaborateurs doivent se sentir à l'aise dans leur entreprise et c'est à VOUS de faire le nécessaire pour cela. Il faut qu'ils puissent s'y épanouir tant professionnellement que personnellement.

Lorsque vos pratiques managériales sont centrées sur le développement des 3 savoirs, on parle d'organisation apprenante :

R (résultat) = M (motivation) x S^3 (savoir, savoir-être, savoir-faire)

Aujourd'hui, l'avantage compétitif déterminant d'une entreprise repose principalement sur sa capacité à créer, faire circuler ses connaissances et conserver la motivation.

NOUS AVONS DES QUESTIONS
À TOUTES À VOS RÉPONSES !



La méthode

Le management va devoir veiller à activer, maintenir, et réguler les mécanismes de coopération de sorte que les collaborateurs produisent ensemble connaissances et compétences. L'attitude de chacun renforcée par la motivation fera ainsi émerger les talents de chaque collaborateur et révéler les qualités de l'équipe.



1 PILIER C'EST BIEN,
5 C'EST MEUX !
C'EST PLUS... STABLE !

La fidélisation du personnel repose sur 5 grands piliers :

- 1 Les conditions contractuelles**
Les rétributions sont-elles justes et équitables ?
La vie privée est-elle prise en compte ?
Se soucie-t-on du bien-être au travail ?
- 2 L'appartenance**
Les valeurs sont-elles partagées ?
Y a-t-il une écoute et l'avis de chacun est-il pris en compte ?
Le sentiment d'être utile et intégré à l'équipe est-il présent ?
- 3 La confiance**
L'entreprise est-elle digne de foi et me fait-elle confiance ?
Des défis stimulants sont-ils proposés ?
Chacun est-il respecté dans sa différence ?
- 4 L'autonomie**
Chacun est-il au courant de son degré de responsabilité ?
Les initiatives sont-elles encouragées ?
Quelles sont les marges de liberté ?
- 5 La reconnaissance**
Le management est-il positif et inspirant ?
Les formations sont-elles régulièrement planifiées ?
Un plan de carrière a-t-il été mis en place ?

Un salarié heureux restera toujours votre meilleur ambassadeur auprès de vos clients. Son enthousiasme contagieux séduit naturellement et donne envie de travailler avec une si « belle » entreprise.

Vous devez donc prendre soin de ce capital humain afin de le développer mais aussi de le fidéliser !

L'évaluation du personnel

L'entretien d'évaluation **augmente le niveau de confiance de l'employé envers son manager**. Ces rencontres régulières permettent d'évaluer les performances de l'employé, mais elles sont aussi bénéfiques pour le fidéliser en abordant son évolution de carrière. Plus la fréquence des entretiens est élevée, plus la relation entre le management et les employés se solidifie.

Attention... dans une culture axée sur l'objectif et le résultat, qu'ils soient managers ou opérationnels, les collaborateurs s'épuisent, se perdent et se démotivent. **L'entreprise se doit de positionner l'humain au cœur de toutes ses préoccupations.**

Les critères d'évaluation doivent ainsi directement découler des valeurs, de la mission et de la vision de l'entreprise. **Établir des critères d'évaluation mesurables permet d'être plus objectif**, de se fier à des faits et des chiffres plutôt qu'à son intuition ou à sa perception de l'employé évalué. Cela diminue la subjectivité, qu'elle soit volontaire ou inconsciente.

