

9 clés pour engager les employés dans le changement en période de crise, du 31 mars 2020

Webinaire, Institut de leadership, 1 heure

Cliquez sur le lien suivant : <https://vimeo.com/402988123>

Un grand merci à Claude Emond

Grandes lignes du webinaire :

Il faut travailler en équipe afin d'aller dans le même sens. Il est important de s'occuper des intérêts des employés afin de les engager.

Qu'est-ce qui fait que les employés sont désengagés?

Il y a plusieurs raisons...

- Les employés n'aiment pas le patron
- Les employés se sentent inutiles
- Les employés ne peuvent pas se développer professionnellement
- Il n'y a pas de possibilité d'avancement
- Les employés sont exposés au dysfonctionnement de la gouvernance
- Les employés ne se sentent pas appréciés
- La façon de diriger n'est pas adaptée au contexte

Comment savoir ce qui intéresse les employés?

Il faut leur demander afin de connaître ce qui les intéresse.

9 clés pour engager les employés

- 1- Le sens du travail (pourquoi travaille-t-on pour cette entreprise?)
- 2- Le sentiment d'urgence commun (partager la même perception que l'employeur)
- 3- La confiance mutuelle (si les employés n'ont pas confiance en l'employeur, il y aura du sabotage)
- 4- La vision commune (si les employés n'ont pas la même vision que l'employeur, il y aura de la confusion)
- 5- La compétence (si les employés ne ressentent pas que l'employeur est compétent, il y aura de l'anxiété)
- 6- Les ressources suffisantes (s'il n'y a pas assez de gens qui travaillent, il y aura de la colère)
- 7- Appréciation (si les employés ne se sentent pas appréciés, il y aura une performance aléatoire)
- 8- Plans d'action participatifs (s'il n'y a pas de plans d'action, il y aura un faux démarrage)
- 9- Bénéfices mutuels rapides (s'il n'y a pas de bénéfices, il y aura un découragement)