

LIVRE BLANC

LIBÉRER LE POTENTIEL DE VOS SALARIÉS


**Débloquez le Pouvoir de la Créativité et de
l'Engagement dans Votre Entreprise
en inspirant l'humain**

COEURS D'ENTREPRISES

Parce qu'il est essentiel pour le bonheur humain et le bien-être de la planète Terre que les organisations de demain soient agiles et organiques,

Cœurs d'entreprises unit dans une SCIC à gouvernance partagée, les forces de différents acteurs de la formation et du consulting tournés vers cette nouvelle donne, pour mettre en œuvre toutes les ressources et outils de gouvernance et d'intelligence collective au service de la société.

Nos Missions

- 
- ✓ Évaluer pour optimiser votre conduite du changement
 - ✓ Conseiller pour partager nos expertises et co-créer de la stratégie
 - ✓ Former pour transférer du savoir et accélérer votre montée en compétence et autonomie
 - ✓ Suivre pour faciliter et fluidifier votre processus de transformation
 - ✓ S'engager ensemble pour rester un partenaire fiable à solliciter

UN ENJEU STRATÉGIQUE

INSPIRER L'HUMAIN

L'un des actifs les plus précieux de toute entreprise est le potentiel de ses employés.

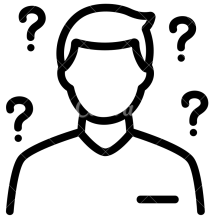
En libérant ce potentiel, vous pouvez créer un environnement dynamique où l'innovation, la productivité et la satisfaction au travail prospèrent.

CET E-BOOK EXPLORE DES STRATÉGIES ET DES PRATIQUES CLÉS POUR INSPIRER, MOTIVER ET LIBÉRER LE POTENTIEL INEXPLORÉ DE VOS SALARIÉS.

Inspire



SOMMAIRE



COMPRENDRE LES BESOINS INDIVIDUELS

1

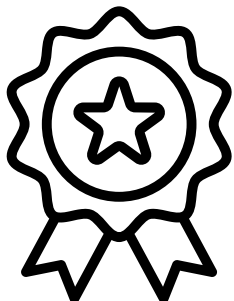
2 FAVORISER UNE CULTURE INCLUSIVE



ENCOURAGER L'AUTONOMIE

3

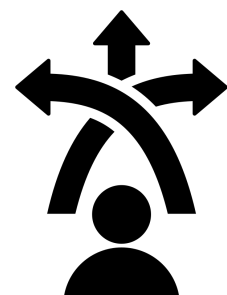
4 OUVRIR DES OPPORTUNITÉS



RÉCONNAÎTRE ET RÉCOMPENSER

5

6 FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FLEXIBLE



UNE HISTOIRE HUMAINE

Pour libérer le potentiel de vos employés, commencez par les comprendre en tant qu'individus. Explorez leurs aspirations, leurs talents et leurs objectifs personnels. Fournissez un environnement où chaque employé se sent écouté et respecté.

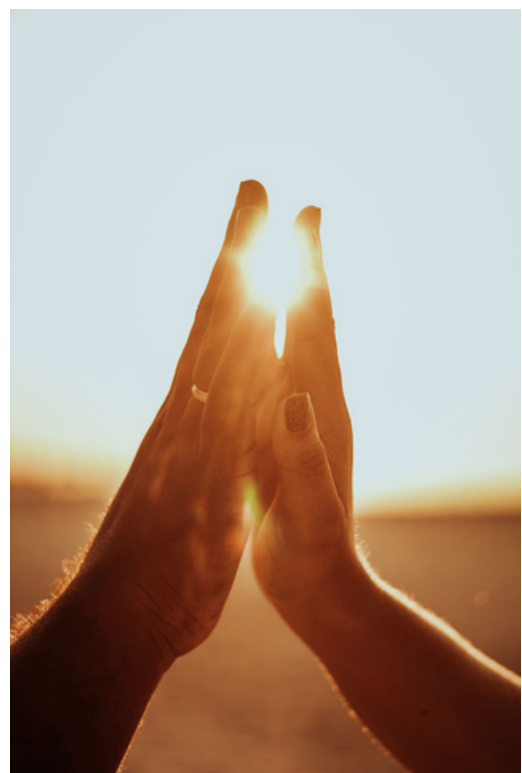
En comprenant mieux les besoins individuels des salariés, et en y apportant une réponse, vous pouvez créer un environnement de travail plus inclusif, satisfaisant et productif.

Cela favorise également un sentiment de connexion et d'engagement envers l'entreprise.

Par exemple en organisant des routines régulières, formelles et informelles, individuelles et collectives, avec chaque employé pour discuter de leurs objectifs, de leurs préoccupations et de leurs besoins.

Ces routines offrent un espace sécurisé pour une communication franche et ouverte, et une excellente occasion de donner et prendre du feedback.

Le feedback est un élément primordial pour étancher les soifs de reconnaissance, ainsi que pour une vraie compréhension mutuelle.



COMPRENDRE LES BESOINS INDIVIDUELS

1



Pratiquez l'écoute active lors des conversations avec les employés.

Cela implique de se concentrer pleinement sur ce que dit l'employé, de poser des questions ouvertes et de montrer de l'empathie à leur égard, sans jugement.

Utilisez des questionnaires ou des sondages anonymes pour recueillir les opinions et les suggestions des employés sur divers aspects de leur travail, leur environnement de travail et leurs besoins personnels

Observez attentivement et évaluez le comportement des employés et leur interaction avec leur travail et leur environnement.

Cela peut fournir des indications sur leurs besoins et leurs préférences et c'est le moyen pour vous de vous assurer qu'ils adhèrent à la culture d'entreprise



COMPRENDRE LES BESOINS INDIVIDUELS

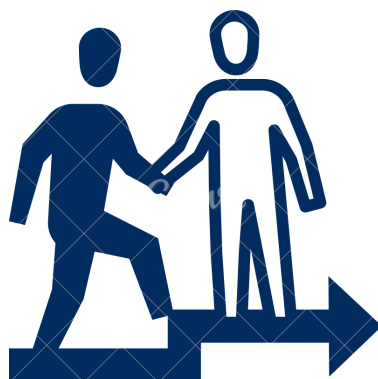
1

Examinez les performances individuelles des employés pour identifier leurs forces, leurs faiblesses et les domaines où ils pourraient avoir besoin de soutien ou de développement.

Créez ensuite des espaces de ressources pour les assister et développer la coopération.

Offrez des opportunités de développement professionnel et personnel aux employés, comme des formations, des ateliers ou du coaching.

Cela montre que vous vous souciez de leur croissance et de leur bien-être, et cela renforce les compétences humaines de vos salariés



N'hésitez pas à être ouverts à la flexibilité en matière d'horaires de travail, de télétravail, de congés ou d'aménagements spéciaux (congés menstruels, paternité, etc.) pour répondre aux besoins individuels des employés.

En comprenant mieux les besoins individuels des salariés, et en y apportant une réponse, vous pouvez créer un environnement de travail plus inclusif, satisfaisant et productif.

Cela favorise également un sentiment de connexion et d'engagement envers l'entreprise.

FAVORISER UNE CULTURE INCLUSIVE

#2

Une culture d'inclusion au sein de l'entreprise encourage la diversité des idées, des perspectives et des compétences.

Favorisez un environnement où chacun se sent libre de contribuer sans crainte de jugement.

Cela stimule la créativité et encourage la prise de risques.

Définissez une Vision et des Valeurs Inclusives en élaborant une raison d'être et des valeurs d'entreprise qui mettent en avant l'inclusion, la diversité et le respect.

Assurez-vous que ces principes guident toutes les décisions et actions de l'entreprise.



Organisez des séances de formation sur la sensibilisation à la diversité et à l'inclusion, pour sensibiliser les employés aux enjeux liés à la diversité, aux biais inconscients, et aux comportements discriminatoires.

Adoptez des pratiques de recrutement et de promotion basées uniquement sur la conscience, la compétence et l'alignement du comportement avec les valeurs, en veillant à ce que les candidats et les employés ne soient évalués que sur ces critères, et non sur leur origine ethnique, leur genre ou d'autres caractéristiques personnelles (handicap, âge, apparence, etc.)



FAVORISER UNE CULTURE INCLUSIVE

#2



Encouragez activement la diversité au sein de votre équipe en recrutant et en favorisant la participation de personnes de différents milieux, cultures, genres, âges et capacités.

Révissez et mettez à jour vos politiques et pratiques internes pour garantir qu'elles sont inclusives et respectueuses de la diversité. Cela peut inclure des politiques anti-discrimination, des programmes de flexibilité du travail et des initiatives de conciliation travail-vie personnelle.

Les dirigeants de l'entreprise doivent montrer l'exemple en matière d'inclusion en adoptant des comportements respectueux, en soutenant activement la diversité et en défendant les valeurs de l'entreprise.

Organisez des événements et des initiatives qui célèbrent la diversité culturelle, religieuse, ethnique, sexuelle et d'autres formes de diversité. Cela peut inclure des ateliers, des conférences, des groupes de discussion et des activités de réseautage.

Enfin, évaluez régulièrement l'efficacité de vos initiatives d'inclusion et sollicitez les commentaires des employés pour identifier les domaines d'amélioration. Ajustez vos stratégies en fonction des résultats de l'évaluation.



ENCOURAGER L'AUTONOMIE

#3

Donnez à vos employés l'autonomie nécessaire pour prendre des initiatives et prendre des décisions. La responsabilisation les motive et stimule un sentiment d'appartenance à l'entreprise.

D'abord, il s'agit de définir des Objectifs Clairs et réalisables pour chaque membre de l'équipe. Assurez-vous que ces objectifs soient alignés sur la vision et les valeurs de l'entreprise.

Délégez des responsabilités et des tâches à vos employés tout en leur faisant confiance pour les accomplir.

Offrez-leur le soutien nécessaire, mais évitez de microgérer leur travail.

Encouragez par différents moyens les employés à prendre des décisions autonomes dans leur domaine d'expertise.

Donnez-leur la latitude nécessaire pour explorer des solutions créatives et innovantes : idéation, codev, développement de l'intuition.

Assurez-vous également que les employés disposent des ressources, des compétences et des informations nécessaires pour réussir dans leurs responsabilités. Cela peut inclure une formation supplémentaire, un accès à des outils et des technologies, ou des budgets adéquats.

Valorisez l'initiative personnelle et l'entrepreneuriat interne chez vos employés.

Encouragez-les à proposer de nouvelles idées, à prendre des risques calculés et à explorer de nouvelles opportunités, en valorisant le droit à l'erreur.



ENCOURAGER L'AUTONOMIE

#3

Toujours célébrer les réussites individuelles et collectives de l'équipe. Reconnaître publiquement les contributions des employés renforce leur sentiment d'accomplissement et d'appartenance à l'entreprise.

Encouragez les employés à assumer la responsabilité de leur propre apprentissage et développement professionnel.

Les dirigeants de l'entreprise doivent montrer l'exemple en matière d'autonomisation et de responsabilisation. Ils doivent démontrer un leadership participatif et déléguer les responsabilités de manière équilibrée.

Évaluez régulièrement les progrès réalisés dans l'autonomisation et la responsabilisation des employés. Identifiez les succès et les défis, et ajustez vos stratégies en conséquence pour maintenir un environnement de travail stimulant et motivant.





Investissez dans le développement professionnel de vos employés. Des opportunités de formation et d'apprentissage continue favorisent la croissance individuelle et renforcent les compétences ainsi que l'engagement dans la structure.

Mettez en place des programmes de formation et de développement qui couvrent une variété de compétences pertinentes pour les rôles et les responsabilités de vos employés. Cela peut inclure des formations techniques, des compétences en leadership, des compétences interpersonnelles, psychosociales, etc.

Offrez des programmes de mentorat et de coaching où les employés peuvent être jumelés à des mentors expérimentés ou à des coachs internes pour les guider dans leur développement professionnel et personnel.

Impliquez vos employés dans des projets spéciaux ou des initiatives transversales qui leur permettent d'acquérir de nouvelles compétences, d'explorer de nouveaux domaines et de travailler avec des collègues de différents départements.

Proposez des opportunités de rotation des postes ou de job shadowing où les employés peuvent découvrir différents aspects de l'entreprise et acquérir une expérience diversifiée.

Offrez un accès à des plateformes d'apprentissage en ligne où les employés peuvent suivre des cours et des formations à leur propre rythme, à distance.



Encouragez les employés à participer à des conférences, des séminaires ou des événements de l'industrie où ils peuvent élargir leurs connaissances, établir des réseaux et s'inspirer de meilleures pratiques.

Travaillez avec chaque employé pour élaborer un plan de développement individuel qui identifie leurs objectifs professionnels, leurs domaines de développement et les actions nécessaires pour atteindre ces objectifs.

Créez une culture qui valorise la formation continue et l'apprentissage tout au long de la vie, où les employés sont encouragés à investir dans leur propre développement professionnel.

Si possible, offrez un soutien financier pour aider les employés à suivre des formations externes ou à obtenir des certifications pertinentes pour leur carrière



RECONNAÎTRE ET RÉCOMPENSER

#5

La reconnaissance est une force puissante pour libérer le potentiel des employés. Célébrez les réussites, grandes et petites.

Offrez des récompenses qui vont au-delà des incitatifs financiers.

Félicitez et reconnaissez les réalisations des employés en public, lors de réunions d'équipe ou par le biais de communications internes telles que des newsletters, des e-mails ou des affichages dans l'entreprise.

Offrez un feedback personnalisé et spécifique sur les réalisations et les contributions des employés. Mettez en avant les aspects précis de leur travail qui ont été remarquables et dignes de reconnaissance.

Parce que l'argent est une énergie qui peut être positive, offrez des récompenses monétaires sous forme de bonus, de primes ou d'augmentations de salaire pour reconnaître les performances exceptionnelles et les contributions exceptionnelles des employés.

Offrez des avantages tangibles tels que des cartes-cadeaux, des bons de repas, des journées de congé supplémentaires ou des cadeaux personnalisés pour récompenser les employés pour leurs réalisations.

Ouvrez des opportunités de développement professionnel telles que des formations, des cours ou des sessions de coaching pour les employés qui se distinguent et qui cherchent à progresser dans leur carrière.



GOOD JOB!

RECONNAÎTRE ET RÉCOMPENSER

#5

Accordez aux employés la flexibilité du travail, comme des horaires de travail flexibles, des jours de télétravail ou des congés spéciaux, pour reconnaître leur engagement et leur contribution.

Impliquez les dirigeants et les responsables dans la reconnaissance en encourageant les managers à exprimer leur gratitude et à féliciter les membres de leur équipe pour leurs succès.

Programmes de Reconnaissance à Long Terme : Mettez en place des programmes de reconnaissance à long terme qui récompensent la loyauté, l'ancienneté et les contributions continues des employés à l'entreprise.



Organisez des événements spéciaux de célébration, comme des déjeuners ou des dîners d'entreprise, des soirées de gala ou des sorties d'équipe, pour célébrer les réalisations collectives et individuelles.

Créez une culture où les employés sont encouragés à se reconnaître mutuellement pour leurs réalisations, en mettant en place des systèmes de reconnaissance entre pairs ou des programmes de "kudos"(un kudo est un signe de reconnaissance positif, qui sont souvent à la base de l'estime de soi)



FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FLEXIBLE

#6

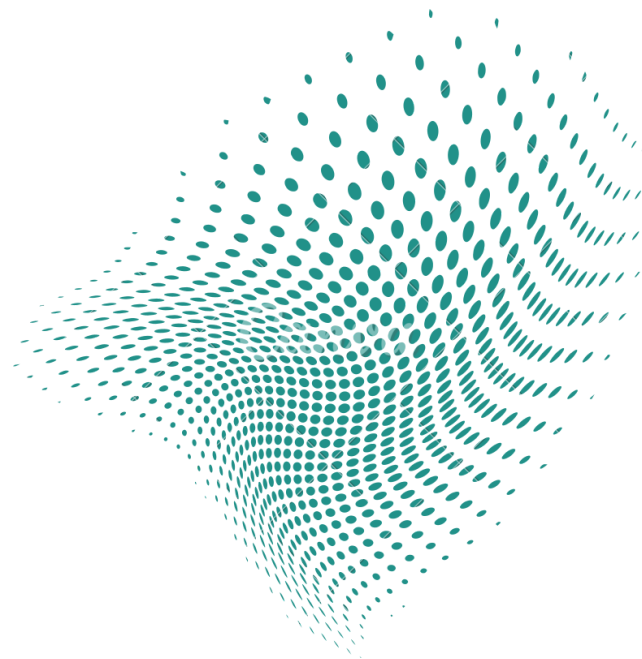
Un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est essentiel.

Offrez des options de travail flexibles, encouragez les pauses et maintenez une atmosphère où la santé mentale est prise au sérieux.

Permettez aux employés de modifier leurs horaires de travail pour mieux s'adapter à leurs besoins personnels, comme commencer ou finir plus tôt, ou travailler à temps partiel, dans la mesure où cela ne perturbe pas clairement l'organisation du travail global de l'entreprise

Offrez la possibilité de travailler à distance, que ce soit de façon occasionnelle ou régulière, pour permettre aux employés de travailler de chez eux ou d'autres endroits en dehors du bureau, quand cela est possible

Autorisez les employés à prendre des congés personnels ou des jours de vacances à des moments qui leur conviennent, plutôt que de suivre un calendrier strictement défini.



FAVORISER UN ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL FLEXIBLE

#6

Pourquoi ne pas mettre en place un système de gestion du temps libre où les employés peuvent accumuler des heures supplémentaires et les utiliser ultérieurement pour prendre des congés ou des journées libres.

Lâchez prise, adoptez une approche souple à l'égard de la présence physique au bureau, en mettant l'accent sur la réalisation des résultats plutôt que sur le temps passé au bureau.

Investissez dans des technologies et des outils de collaboration à distance, tels que des logiciels de visioconférence et des plateformes de travail collaboratif, pour faciliter le travail à distance.

Encouragez une communication ouverte et transparente entre les employés et les gestionnaires pour discuter des besoins en matière de flexibilité et trouver des solutions adaptées.

Organisez des réunions virtuelles plutôt que des réunions en personne lorsque cela est possible, pour permettre aux employés de participer depuis n'importe où, sans perdre du temps et de l'argent dans les transports

Offrez un soutien spécifique aux parents en leur permettant de gérer leur emploi du temps en fonction des besoins de leur famille, par exemple en leur permettant de quitter plus tôt pour aller chercher leurs enfants à l'école.



CONCLUSION

Libérer le potentiel de vos salariés nécessite un engagement continu envers leur bien-être, leur développement et leur épanouissement.

En suivant ces principes, vous pouvez créer une entreprise dynamique où chaque membre de l'équipe prospère, contribue de manière significative et atteint son plein potentiel



VOUS VOULEZ APPROFONDIR LE SUJET ?

"Faites moi un message directement, ou appelez moi.
Je prends un engagement à répondre personnellement à
toute demande que vous pourriez faire à la coopérative"

Didier Friederich
Président, Associé fondateur

06 08 77 12 97

DIDIER.FRIEDERICH@COEURSDENTREPRISES.ORG