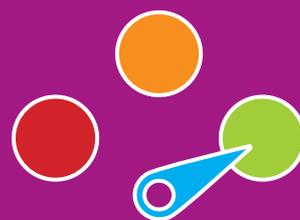




ENGAGE
& GROW®

HUM&CO
Recrutement • Accompagnement • Talents



Développer des
équipes hautement
performantes
en 6 étapes

Let's go green!



"Il est fascinant de constater la progression des équipes du rouge au vert !

Ce que nous ressentons dans les équipes qui passent au vert est très similaire à la perception du vert dans la nature.

A la fin de notre process en 6 étapes, chaque membre de l'équipe devient un arbre fort à lui seul, tandis que l'ensemble de l'équipe devient un riche écosystème et constitue une forêt."

Brad Sugars



Introduction

À travers cet e-book, nous souhaitons partager avec vous quelques éléments du concept d'Engage & Grow au travers de notre approche en 6 étapes pour développer des équipes hautement performantes.

Notre méthodologie, que nous appelons "6 étapes", s'articule autour de 3 types d'employés :

La couleur verte désigne les employés fortement engagés. Ce sont ceux que vous recherchez dans vos entreprises et que vous voulez fidéliser en leur offrant une expérience collaborateur de qualité. La couleur jaune correspond à ceux qui ne sont ni engagés ni désengagés et qui expriment une infime partie de leur potentiel dans leur travail. Enfin, la couleur rouge est celle des employés que vous ne voulez pas voir dans votre organisation : les employés activement désengagés.

Dans les programmes d'activation du collectif où nous transformons les employés « rouge » et « jaune » en collaborateurs « vert », nous nous concentrons sur un objectif : développer des équipes hautement performantes.

Une équipe hautement performante désigne un groupe d'individus autonomes ayant un certain degré d'expertise et des compétences associées. Ces personnes sont alignées sur un objectif commun et obtiennent d'excellents résultats. La collaboration est forte au sein de l'équipe et la capacité d'innovation y est élevée. Ces équipes ont leur

propre sensibilité, leurs normes, méthodes managériales, styles de leadership et valeurs. De hauts niveaux de confiance et de responsabilité sont des caractéristiques essentielles des équipes hautement performantes. Tous les conflits rencontrés dans l'environnement de travail peuvent alors être résolus efficacement à l'aide de méthodes solides basées sur la synergie et la communication ouverte et positive entre les membres de l'équipe.

Engage and Grow a développé un outil de diagnostic comme première étape vers des équipes hautement performantes. Cet outil est idéal pour explorer les enjeux et identifier les atouts des organisations. Il peut être utilisé dans toute structure, quelle que soit sa taille ou son secteur d'activité, car nous nous concentrons sur les PERSONNES, et pas sur les produits ou activités. C'est seulement à partir de ce diagnostic que les coachs Engage and Grow peuvent accompagner leurs clients avec nos programmes.

Nous souhaitons partager cette étude avec vous non seulement pour vous présenter la méthode E&G, mais aussi pour vous offrir une perspective dont les chefs d'entreprise et dirigeants peuvent s'inspirer pour l'intégrer à la vie de leur entreprise.

Let's go green !

Engage & Grow

Les 6 étapes de l'engagement collaborateur

Chez Engage and Grow, nous proposons à nos clients un modèle unique en 6 étapes, le Système d'activation du collectif, pour développer l'engagement collaborateur.



Créer une expérience collaborateur unique

La méthodologie en 6 étapes est axée sur les personnes ; nous l'avons précisé dans notre introduction. Il s'agit d'une représentation schématique du parcours idéal de l'expérience collaborateur, sujet de préoccupation majeure des entreprises actuellement.

Cette méthode, qui harmonise la communication entre les personnes au cours des deux premières étapes, vise à établir l'intégrité, puis la confiance.

Dans la phase finale, celle où nous obtenons des résultats tangibles et concrets, les entreprises peuvent observer ce que sont des équipes engagées et hautement performantes.



À noter :

À la fin des 6 étapes ou même avant, les employés et les équipes sont confrontés à la réalité qui peut parfois aussi conduire à la décision de quitter l'entreprise. S'interroger, à partir de critères précis, sur leur rôle dans l'entreprise, le sens qu'elles veulent donner à leur vie, amènent les personnes à des prises de conscience et des questions.

Qu'est-ce que je veux vraiment ?

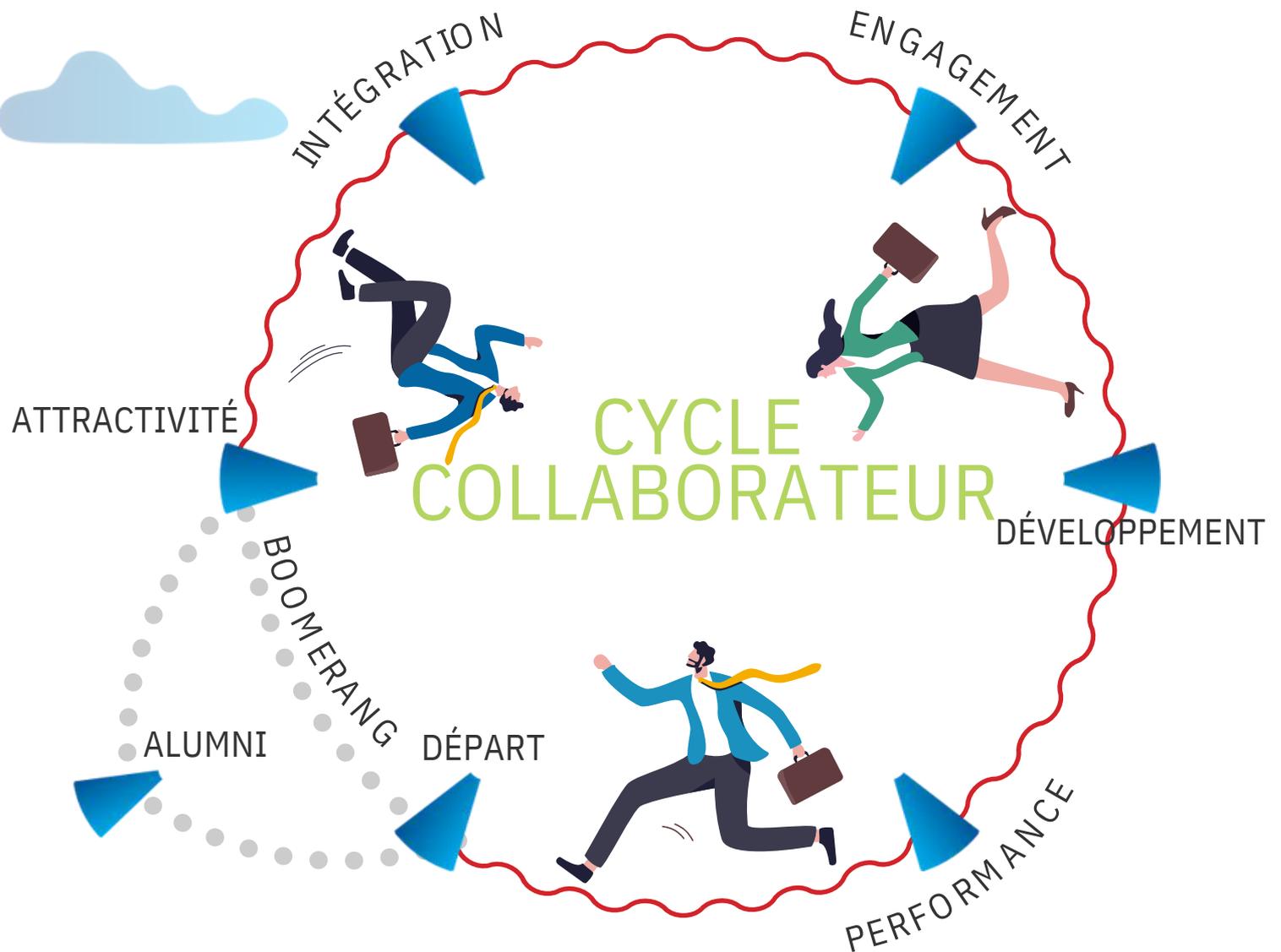
Qu'est-ce qui me rendrait plus heureux ?

Vous êtes responsable et c'est à vous d'en décider.

Où commence et où finit l'expérience collaborateur ?

Dès qu'une personne consulte votre offre d'emploi et jusqu'au moment où elle quitte votre entreprise, tout ce qu'elle apprend, fait, voit et ressent contribue à son expérience collaborateur, y compris la façon dont elle a quitté votre entreprise jusqu'aux retrouvailles avec les anciens ...

L'objectif final à atteindre dans ce processus global est, à notre avis, la participation volontaire des employés à leur travail, c'est-à-dire leur engagement.



Source : CultureAMP

ÉTAPE 1

La couleur est rouge et le premier objectif est d'ÉVALUER

Établir des repères

Lors de l'étape 1 de la méthodologie des 6 étapes, notre boussole pointe vers la zone rouge. Au cours de cette étape, nous nous intéressons à l'équipe qui participe au programme et évaluons la situation actuelle.

Nous les écoutons, nous comprenons leurs difficultés et nous établissons des repères. Grâce à nos enquêtes d'engagement, nous déterminons le niveau d'engagement des collaborateurs.

Après une analyse approfondie des résultats de l'enquête d'engagement, des indicateurs clés de performance sont fixés.

Lorsque vous adaptez cette méthode à vos propres équipes, vous pouvez suivre le même chemin. Vous n'avez aucune chance de comprendre la situation dans laquelle vous vous trouvez sans l'analyser en profondeur.

“Quand je n'ai pas de bleu, j'utilise du rouge.”

Pablo Picasso

- Interrogez.
- Écoutez en parlant peu.
- Identifiez les attentes et les déceptions.
- Ouvrez différentes perspectives sur les mêmes questions tout en restant à l'écoute.
- Tirez profit des enquêtes d'engagement.
- Écoutez l'avis de vos managers opérationnels.
- Prenez la température avec votre talent unique qui fait de vous un leader.
- Et commencez à planifier votre stratégie.



Étape 2

Toujours rouge mais prêt à changer : ADHERER

Responsabilité collective

Vous avez fait votre évaluation.

La deuxième étape consiste à travailler sur la responsabilité collective afin que vos employés adhèrent à l'évolution et au changement dans l'organisation.

La responsabilité et la transparence d'un collectif sont des notions selon lesquelles chaque acteur est responsable et transparent vis-à-vis des autres acteurs.

Être responsable collectivement, c'est comprendre son rôle et l'impact qu'il a sur le collectif et agir en ce sens.

Cela peut aussi signifier aller au-delà des attendus de son poste et être capable d'aider un collègue dans le besoin.

“Un pour tous et tous pour un.”

Les 3 Mousquetaires



Comment ?

- Exprimez haut et fort l'objectif de l'entreprise. Sans un objectif commun, l'alignement n'est pas possible.
- Clarifiez ce que les collaborateurs attendent les uns des autres et de leurs dirigeants, ce que les dirigeants attendent de leurs équipes et ce qu'elles attendent les unes des autres.
- Assurez-vous que les canaux de communication sont ouverts et remédiez aux blocages s'il y en a.
- Maintenez tout le monde concentré. Communiquez sans relâche avec eux, posez-leur des questions, rappelez-leur pourquoi ce qu'ils font est important, etc.
- Créez les conditions d'une collaboration tout au long du processus afin que des ajustements puissent être effectués en temps réel.
- Encouragez les progrès et accompagnez vos collaborateurs. Ne leur dictez pas leur conduite.
- Tenez des réunions où vous n'exposez pas seulement ce qui ne va pas, mais aussi ce qui va bien.

Étape 3

Bienvenue dans le jaune : UNIR

Créer des liens significatifs.

L'adhésion est là. Les équipes sont prêtes à bouger.
Elles ont goûté au principe de responsabilité collective.

Il est temps de renforcer et d'approfondir les liens dans l'organisation. Une équipe unie pourra déplacer des montagnes !

Et pour cela, il faut aller au-delà des conversations banales autour de la machine à café ... Elles ne suffisent pas à créer un collectif soudé.

Créer des liens significatifs entre les personnes, c'est savoir échanger, partager autour de questions profondes pour apprendre à se connaître vraiment, se respecter, s'apprécier et être capable de construire ensemble. C'est aussi, oser la vulnérabilité pour s'offrir tel qu'on est et collaborer en sincérité et en confiance.

Comment ?

- Regardez les gens ! Vraiment.
- Allez au delà de "Bonjour !"
- Ne masquez pas vos faiblesses ; osez la vulnérabilité
- Organisez des activités ex traprofessionnelles
- Ouvrez votre porte (et votre coeur aussi)

“Nous construisons trop de murs et pas assez de ponts”
Isaac Newton



Étape 4

Soyez prêt à apprécier le plaisir de vivre en équipe : ALIGNER

Vision partagée

Conséquence logique des étapes précédentes, le groupe a maintenant une vision commune. Ils sont tous conscients qu'ils sont sur le même bateau et savent où il se dirige. Ils ont tous envie de ramer dans la bonne direction, au bon moment et de la bonne manière. Ils sont parfaitement alignés. L'alignement est une condition préalable et indispensable à l'engagement des équipes.

Lorsque les équipes sont alignées, on observe dans l'organisation une productivité plus importante, une meilleure communication, une fidélité plus importante des équipes. La prise de décision est plus rapide et l'agilité face aux pressions extérieures est plus grande.

La notion de vision partagée fait référence à une image, claire et commune, d'un état futur souhaité dans laquelle les membres d'une organisation se reconnaissent. Il s'agit en fait d'une vision qui est attendue, reconnue et intégrée.

- Les gens sont prêts à accomplir des missions qui ont du sens pour eux.
- En conséquence, en tant que membre d'une équipe, vous vous sentirez plus engagé, responsable, et enclin à vous surpasser si vous travaillez sur une tâche que vous considérez comme significative.
- Si vous parvenez à aligner votre vision avec celle de vos pairs, atteindre vos objectifs ne sera plus un exercice dénué d'intérêt et insurmontable.
- Au contraire, si tout le monde partage la même vision, la communication et la collaboration seront renforcées.
- Par conséquent, vous augmentez les performances globales de l'équipe.

“J'ai vu un ange dans la pierre alors j'ai sculpté pour le libérer”

Michel-Ange



Étape 5

Le summum de l'expérience collaborateur : **ENGAGER**

Performance élevée

L'étape 5 vise à renforcer l'engagement de l'équipe, désormais capable de travailler en collaboration pour obtenir des résultats significatifs et la meilleure performance possible.

Rappelons ici les principales caractéristiques des collaborateurs fortement engagés :

"Le talent fait gagner des matchs, mais le travail d'équipe et l'intelligence font gagner des championnats."

Michael Jordan

- Prendre des responsabilités
- Se concentrer sur les tâches et les objectifs
- Produire un travail de qualité
- Collaborer et interagir avec l'équipe
- Se motiver et motiver les autres
- Avoir envie de progresser
- Se fixer des objectifs sur l'entreprise
- Fournir des solutions créatives
- Admettre ses erreurs

Avec des équipes composées de membres qui présentent ces caractéristiques, il est possible d'avancer, de progresser, et d'aller plus loin.

Vous êtes à l'étape clé de votre expérience de leader, savourez !



Étape 6

Pas de limite : DÉVELOPPER

Amélioration continue

Maintenant, le groupe travaille en équipe, les relations sont fortes et la confiance est installée dans l'environnement de travail.

Chacun est devenu plus objectif sur lui-même, analyse les situations de manière plus consciente et, ainsi, peut se fixer des objectifs significatifs. L'organisation peut maintenant développer son activité dans le cadre d'un process d'amélioration continue.

Au cours de ces 6 étapes, le principe d'équité s'est d'abord installé, pour évoluer vers la notion d'unité ; et ce en quelques semaines.

Et parce que la confiance est présente, place maintenant à la fiabilité au sein de l'environnement : la voie de la croissance est ouverte.

Rappelons quelques exemples !

- Selon Glassdoor, en moyenne, une augmentation d'un point de la notation de l'entreprise est associée à une augmentation de 1,3 point de la satisfaction du client.
- Selon Harvard Business Review, les organisations dans lesquelles les employés sont plus engagés relèvent 48 % de moins d'incidents de sécurité.
- Selon TechJury, les entreprises où le niveau d'engagement des employés est élevé affichent 21 % de rentabilité supplémentaire.
- Selon Workplace Research Foundation, la productivité d'un collaborateur engagé a 38 % de chance de plus d'être supérieure à la moyenne.

“Lorsque nous commençons à nous engager, nous commençons à nous développer”

Engage & Grow

Notes :

Nous avons toujours rappelé et souligné qu'un engagement élevé des employés est le meilleur résultat auquel l'expérience collaborateur peut aspirer.

•

Que vous suiviez ces six étapes avec les coachs d'Engage & Grow ou avec vos propres méthodes, vous observerez une ambiance de travail vraiment différente.

•

Dans cet e-book, nous ne vous donnons pas de messages secrets qui ne tarderont pas à s'autodétruire. Nous voulons plutôt vous rappeler des éléments essentiels que vous avez peut-être oubliés dans votre emploi du temps (sur)chargé.

•

La méthodologie des 6 étapes, que nous avons mise en œuvre dans de nombreux pays, avec nos outils uniques et innovants, crée une augmentation moyenne de 300% de l'engagement des collaborateurs dans les entreprises avec lesquelles nous avons travaillé.

•

Enfin, soulignons que l'engagement et la croissance sont sans limite. Cette méthodologie contient les principes d'un voyage sans fin pour les équipes dirigeantes, les managers opérationnels et tous les responsables d'équipe.

•

La différence que fait Engage & Grow ? Nous soutenons la transformation durable des comportements dans les entreprises et nous participons à la création d'environnement de travail positif.

CONTACT

Catherine GRANGE

Dirigeante HUM&CO - Coach licenciée ENGAGE & GROW

06 65 82 34 23 - catherine.grange@humandco.fr