



COMMUNAUTÉ SMET SLSJ

ESPRIT D'ÉQUIPE, COLLABORATION ET MOBILISATION

MANON DUCLOS

MQQ | Tous droits réservés

VERSION | 2024-07-03

■ QU'EST-CE QUE LA MOBILISATION ?

Une masse critique d'employés qui accomplissent des actions positives, faisant partie ou non de leur contrat de travail, rémunérées ou non, visant à favoriser le maintien et l'amélioration de la santé sociale et psychologique de leur milieu de travail et à rendre l'organisation meilleure et plus performante.

Tremblay, M., Simard, G. (2005). La mobilisation du personnel: l'art d'établir un climat d'échanges favorable basé sur la réciprocité, *Gestion*, 30, 2, p.60.

TROIS ASPECTS INTERRELIÉS

MQQ | Tous droits réservés



La culture de l'organisation
La marque employeur
Les facteurs de mobilisation

■ LA CULTURE AU CŒUR DE L'ORGANISATION

- Pourquoi une organisation existe-t-elle ?
 - *Pour obtenir des résultats, quel que soit le but visé. Pour ce faire, les organisations se munissent d'une boîte à outils et de systèmes. Toutefois, le point le plus important dans les organisations demeure la culture.*
- Qu'est-ce que la culture ?
 - *C'est l'ensemble des valeurs, croyances et comportements de l'organisation.*
- Qu'est-ce qu'un comportement ?
 - *C'est quelque chose d'observable et que l'on peut décrire de façon factuelle. Pour soutenir les comportements, des principes sont essentiels.*



■ QUELS ÉNONCÉS SONT DES COMPORTEMENTS ?

- A. Nos associés connaissent notre vision et notre mission
- B. Nos associés comprennent notre vision et notre mission
- C. Nos associés parlent de notre vision et de notre mission au début de chaque réunion

- D. Nos gestionnaires sont confus avec ce qu'est une priorité
- E. Nos gestionnaires arrivent tôt et partent tard chaque jour
- F. Nos gestionnaires sont fâchés par rapport aux nouveaux projets

■ QU'EST-CE QU'UN PRINCIPE ?

- C'est quelque chose d'universel, qui traverse le temps, qui est évident et qui donne lieu à des conséquences.
- **Les principes nous aident à voir les conséquences positives et négatives de nos comportements nous permettant ainsi de prendre des décisions mieux informées.**



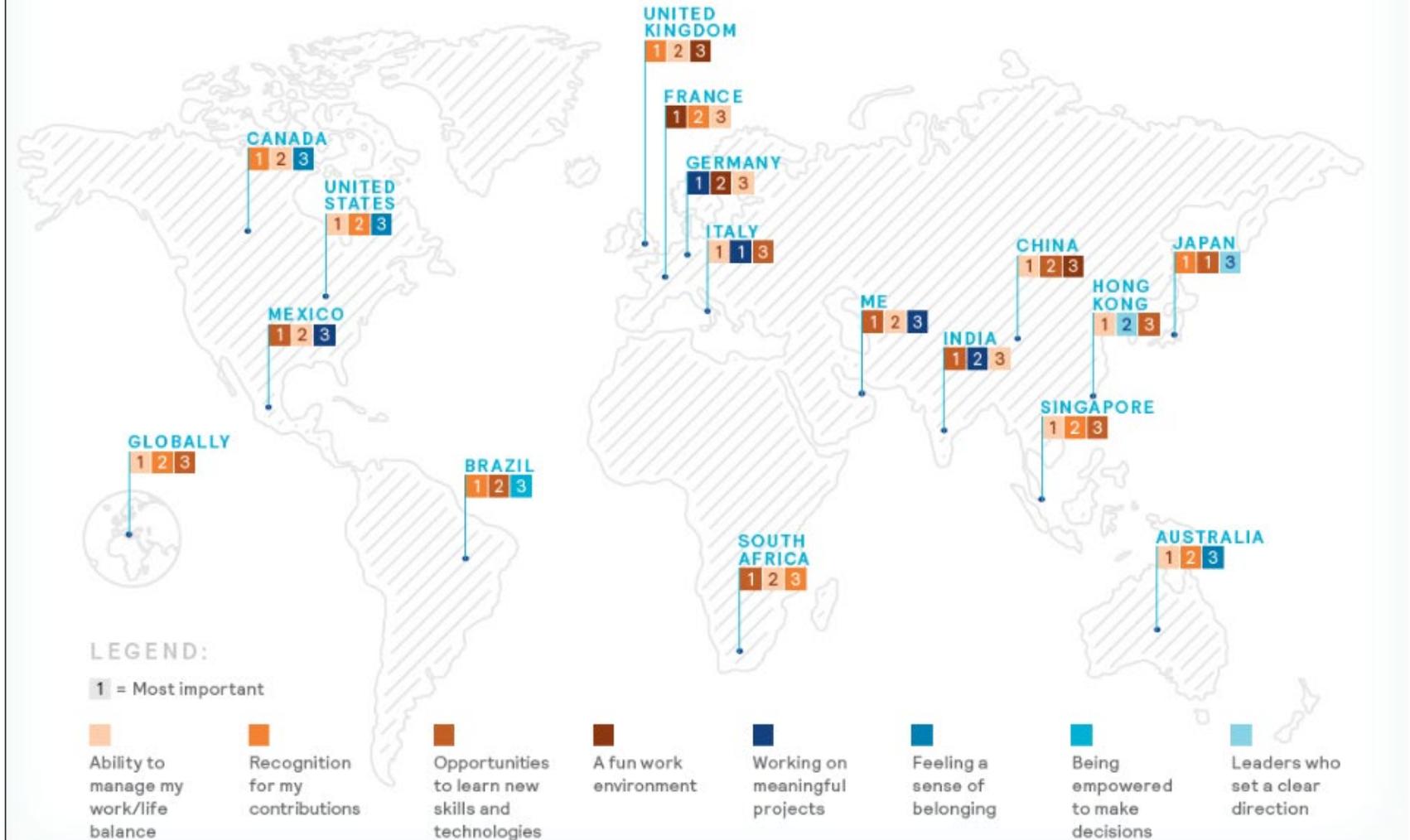
NOS VALEURS AU MOUVEMENT



FACTEURS DE MOBILISATION SELON LES PAYS

FIGURE 13. WHAT HELPS EMPLOYEES THRIVE AT WORK?

AROUND THE WORLD, CURATION IS KEY TO MAKING THE WORK EXPERIENCE RESONATE



Source : McKinsey 2022

B

X

Y

Z

les "boomers"
de 1940 à 1959

Gen X
de 1960 à 1979

Millennials
de 1980 à 1994

Gen Z
de 1995 à 2010

Contexte
Comportement
Consommation

65 à 84 ans

45 à 64 ans

30 à 44 ans

14 à 29 ans

Après guerre
Idéalisme

Transition politique
Capitalisme
Méritocratie

Mondialisation
Stabilité économique
Émergence d'internet

Mobilité
Réseaux sociaux
Digital natives

Révolutionnaire
Collectiviste

Matérialiste
Compétitif
Individualiste

Alter-mondialiste
Introspection
Auto-centrée

non-genrée
Communautaire
Communicante
Réaliste

Idéologique
Vinyls, films, culture...

De statut
Marques, voitures...
Articles de luxe

Expériences atypiques
Voyage, concerts
Festivals

Rareté
Sans limite
Ethique

noode.fr

ÊTRE UN « EMPLOYEUR DE CHOIX » POUR LES MILLÉNNIAUX

- Les caractéristiques qu'ils recherchent chez un employeur de choix

Table 5. Employer Image.

Employer characteristics	n	Public service	Private sector	χ^2	p
High ethical standards	5,616	2,277 (41.1%)	3,339 (24.4%)	528.9	<.001
Innovation	4,644	974 (17.6%)	3,670 (26.9%)	182.5	<.001
Financial strength	4,498	976 (17.6%)	3,522 (25.8%)	146.4	<.001
Attractive location	4,493	1,230 (22.2%)	3,263 (23.9%)	6.21	<.05
Progressive working environment	4,350	1,421 (25.7%)	2,929 (21.4%)	39.90	<.001
Industry leadership	4,290	704 (12.7%)	3,586 (26.3%)	416.5	<.001
Social responsibility	3,954	1,928 (34.8%)	2,026 (14.8%)	961.7	<.001
Market success	3,029	400 (7.2%)	2,629 (19.2%)	428.6	<.001
Diverse workforce	2,929	1,090 (19.7%)	1,839 (13.5%)	117.8	<.001
Environmental responsibility	2,893	1,061 (19.2%)	1,832 (13.4%)	101.6	<.001
Exciting products/services	2,550	378 (6.8%)	2,172 (15.9%)	281.9	<.001
Strong corporate culture	2,424	377 (6.8%)	2,047 (15.0%)	239.0	<.001
Corporate responsibility	2,290	572 (10.3%)	1,718 (12.6%)	18.99	<.001
Good reputation at my school	1,514	538 (9.7%)	976 (7.1%)	35.78	<.001
Recruiting only the best students	866	230 (4.2%)	636 (4.7%)	2.32	n.s.
Conservative working environment	777	268 (4.8%)	509 (3.7%)	12.55	<.001
Acceptance toward disabled employees	587	260 (4.7%)	327 (2.4%)	70.35	<.001
Acceptance toward gay employees	532	219 (4.0%)	313 (2.3%)	40.43	<.001

Note. Each respondent could choose three characteristics they wanted in an employer. Items in bold indicate that students preferring public service careers were significantly more likely than those preferring private sector careers to select this as a characteristic they wanted to see in a future employer.

■ LA MARQUE EMPLOYEUR

Certifications « Employeur de choix »

- Une liste non exhaustive incluant les programmes ci-dessous :
 - Greatplacetowork au Québec en 2023
 - Top employers Institute
 - Canada TOP 100
 - Forbes, Canada Top 2024
 - Employeur Remarquable (certification par le BNQ) en vigueur depuis 2008

Autres références :

- Les Affaires : Neuf règles d'or pour fidéliser vos employés
- Moderniser l'expérience employé par des pratiques concrètes (carrefourrh.org)
- <https://www.teamwork.com/blog/cross-team-collaboration/>
- <https://admincontrol.com/leaders-guide-workplace-collaboration/>

■ LE MOUVEMENT B CORP

Mouvement B-Corp vidéo générale B-Corporation (Évaluation MQQ)

Avantages du personnel de B-Corp :

- Le bien-être de notre personnel est la clé du succès de notre organisation, et nous prenons en compte les diverses façons dont le bien-être s'étend au-delà de la journée de travail. Étant donné que les membres du personnel de B Lab Global sont répartis partout dans le monde – Australie, Brésil, Chili, Pays-Bas, Royaume-Uni et États-Unis – les avantages sociaux spécifiques varient en fonction du pays ; cependant, tout le personnel a droit aux avantages suivants :
 - Congés de maladie et personnels illimités – si vous en avez besoin, prenez-les
 - Congés payés pour vacances / jours fériés
 - Congés payés et budget pour le développement professionnel
 - Congés payés pour faire du bénévolat
 - Vacances flottantes pour accompagner ou soutenir les vacances spécifiques à un pays
 - Aide financière pour installer un bureau à domicile

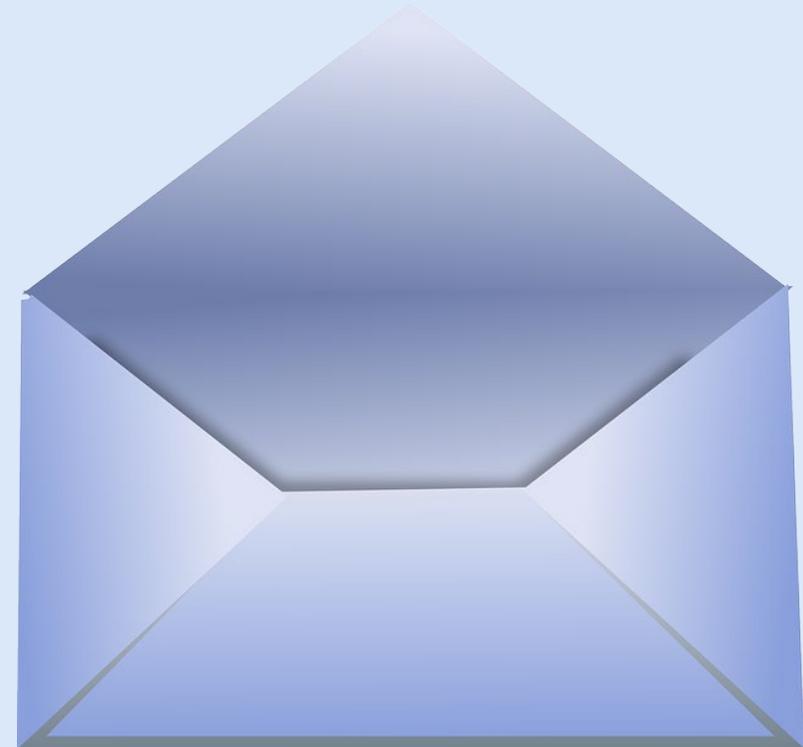
■ COMMENT FAIRE POUR ÊTRE UN EMPLOYEUR DE CHOIX...

- Dans un contexte multigénérationnel
- Dans un contexte multiethnique
- Dans un contexte VICA ?

1. Quelles sont les pratiques actuelles en place dans vos organisations?
2. Quelles autres pratiques gagneraient à être mises en place dans vos organisations?

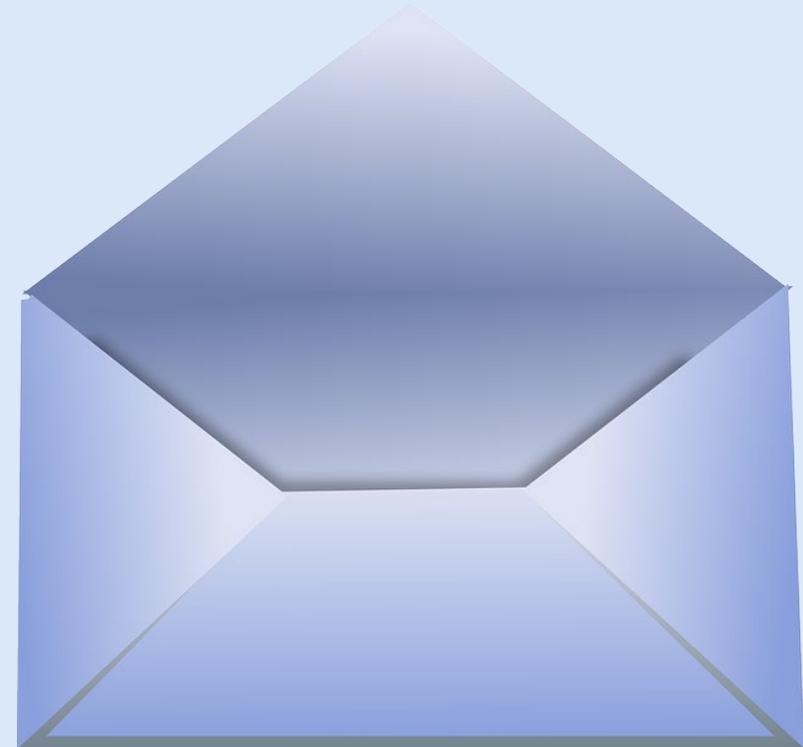
■ EXERCICE DE RÉFLEXION #1

- Je vous demande de mettre le nom d'un collègue dans une enveloppe
- Si c'est la prochaine personne qui quitte votre organisation volontairement (autre que pour sa retraite)
 - Je vous donne 1 000\$!
- Pour quelle(s) raison(s) avez-vous mis le nom de cette personne dans l'enveloppe?



■ EXERCICE DE RÉFLEXION #2

- Je vous demande de mettre le nom d'un collègue dans une enveloppe
 - Je vous donne 1 000\$
- Si ce collègue quitte votre organisation volontairement pour une raison autre que la retraite
 - Vous devez me donner 2 000\$
- Pour quelle(s) raison(s) avez-vous mis le nom de cette personne dans l'enveloppe?



■ FACTEURS DE MOBILISATION

- Salaire
- Avantages sociaux (La mode est d'y aller « à la carte » de nos jours)
 - Régime de retraite
 - Assurances
- Rémunération variable (Bonus, primes)
- Conditions de travail
 - Télétravail
 - Horaire flexible
 - Vacances

■ FACTEURS DE MOBILISATION

- Clarté des objectifs
- Vision claire d'où s'en va l'organisation
- Transparence de la part des dirigeants
- Travail intéressant et diversifié
- Possibilités d'avancement et de développement des compétences
 - Notion de « défi » et d'accomplissement
- Participation à la prise de décision
- Autonomie
- Climat et qualité des relations avec les collègues
- Relation avec le supérieur immédiat
 - « On ne quitte pas une organisation, on quitte un gestionnaire »

■ FACTEURS DE MOBILISATION

- **Reconnaissance**
 - Existentielle (L'employé comme être humain)
 - Saluer, jaser
 - Prendre des nouvelles et s'intéresser à la vie des employés
 - Connaître leurs motivations et leurs passions
 - Des compétences
 - Assigner un employé sur des projets spéciaux en fonction de ses compétences
 - Faire appel à l'expertise d'un employé pour résoudre une situation problématique
 - Souligner l'innovation d'une équipe de travail
 - Commenter la qualité du travail d'un collègue
 - Mettre en avant plan l'expertise d'un employé en lui demandant de présenter son projet à l'équipe de direction ou au conseil d'administration

■ FACTEURS DE MOBILISATION

- Reconnaissance
 - Des efforts
 - Remercier verbalement un employé pour son implication
 - Souligner la contribution et remercier en période de charge de travail intense
 - Reconnaissance du temps supplémentaire investi au travail
 - Remercier pour les années de service
 - Applaudir l'équipe pour relever les efforts lors d'une rencontre de projet
 - Des résultats
 - Les fruits du travail comme tels
 - Organiser une activité pour souligner une réussite importante ou spécifique
 - Féliciter un employé ou un collègue ayant réussi à relever un défi

■ OFFICEVIBE COMME SONDAGE DE MOBILISATION

- « Polling » régulier des employés
- Utilisation automatique d'une banque de 120 questions
- <https://login.workleap.com/?fallbackUrl=https%3A%2F%2Fauth.officevibe.com>

LES 10 TRUCS LES PLUS FOUS POUR SÉDUIRE LES NOUVEAUX TALENTS



MERCI POUR VOTRE ATTENTION

MOUVEMENT QUÉBÉCOIS QUALITÉ



514 874-9933

www.qualite.qc.ca

info@qualite.qc.ca

