Plaisir au travail

De la gestion des compétences (savoir-faire) au management des appétences (aimer-faire)

Contexte

Autrefois considéré comme une condition de survie, un devoir, puis un symbole de réussite sociale, le travail est à présent perçu comme un moyen de contribuer à son épanouissement et s'insère dans son projet de vie personnel.

Le report de l'âge de départ à la retraite, la quête d'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, la lutte contre les risques psychosociaux modifient le rapport au travail.

La 1ère décennie du XXIème siècle annonce le début d'une profonde mutation du rapport entre l'économique et le social et soulève de nombreuses interrogations.

Public

Dirigeants, managers et professionnels RH qui souhaitent découvrir un nouveau modèle de management de l'engagement et du plaisir au travail.

Introduction

Le plaisir au travail, une utopie ?

Comment expliquer cet élan de revendication du bien-être et du plaisir au travail ? Est-il raisonnable de penser que le travail puisse contribuer à l'épanouissement personnel ?

Quelles sont les différences entre bien-être, bonheur, satisfaction, motivation et plaisir ?

Satisfaire les besoins personnels des salariés est-il antinomique avec le lien de subordination qui le relie à l'employeur ? Qui est au service de qui ? Nos organisations et nos modes de management sont-ils adaptés pour développer et maintenir le plaisir au travail ?

La performance économique et le plaisir au travail sont-ils compatibles ? Comment concilier ces deux attentes ?

Comment faire pour renforcer l'engagement d'un collaborateur durablement ? Est-ce souhaitable ? Est-ce possible ?

Est-il préférable de limiter le stress ou développer le plaisir au travail ? Quelle est la différence ? Quels sont les leviers du plaisir au travail ? Et si les entreprises faisaient fausse route en la matière ?

Comment développer le plaisir au travail : par la gestion des compétences ou encore des conditions de travail ? Et si la réponse était ailleurs ?

Passez de l'utopie à la réalité grâce à cette nouvelle approche du management et **développez le plaisir au travail de manière durable dans votre entreprise**.

84% des Français se disent satisfaits de leurs conditions de travail et seulement 20% disent éprouver du plaisir

Sondage Ipsos-Endered, 2012

14% des salariés de par le Monde s'impliquent à fond dans leur travail, 24% pas du tout.

Enquête Towers Perrins de 2005 portant 86.000 salariés de 16 pays

72% des dirigeants pensent que leurs collaborateurs éprouvent du plaisir dans leur travail contre 51% des collaborateurs

Sondage Stepstone, 2012

46% des Français ne travaillent pas dans la fonction désirée

Sondage Stepstone, décembre 2010

52% des personnes se stressent souvent pour un rien, en se mettant toutes seules sous pression

Etude nationale IME, octobre 2010

Copyright Dynêsens

Animation d'une conférence d' 1 heure sur le "management du plaisir au travail"

Découvrir un nouveau concept de management des ressources humaines qui permet de **rendre les collaborateurs auteurs et acteurs de leur épanouissement professionnel.**

Partie	Contenu	Modalité
Plaisir au travail : De quoi parle-t'on vraiment ?	– Présentation de sondages sur le plaisir au travail – Bonheur, bien-être, motivation, satisfaction, qualité de vie et plaisir : quelles différences ?	Questions aux participants : - Quel est le % des français qui déclarent être satisfaits de leur travail ? - Quel est le % des français qui disent éprouver du plaisir dans leur travail ?
Le plaisir au travail : le nouveau défi des DRH	– La place du plaisir dans les différents styles de management (paternaliste, directif, bureaucratique, leadership, manager-coach) – Les 4 facteurs de plaisir au travail (conditions de travail, entreprise, relation aux autres, nature des missions confiées) – Au lieu de vouloir diminuer le stress, augmentez le plaisir !	Question aux participants : - Qu'est-ce qui vous procure le plus de plaisir dans le travail, en général ? puis positionnement sur le cadran des 4 sources de plaisir
De la compétence (savoir-faire) à l'appétence (aimer-faire)	– De la gestion du "savoir-faire" au management de "l'aimer-faire"… – Les 4 critères d'une appétence (capacité innée, facile à mobiliser, qui procure du plaisir et qui mène généralement au succès) – Présentation de quelques exemples d'appétences (débrouillardise, esthétisme, pensée critique, réseau, originalité…) – Comment identifier ses appétences ? – De l'évaluation des compétences à la déclaration des appétences : quelles différences ?	Manipulation de notre jeu de cartes : ● Sélectionner 5 appétences et 1 inappétence parmi 30 cartes Cartographie des appétences de l'équipe
Modalités d'utilisation des appétences dans les processus RH et de management	– Echanges autour des opportunités de valorisation des appétences dans le cadre de la gestion des ressources humaines (recrutement, emploi, formation, carrières, entretien professionnel…) et du management (évaluation, organisation, projets…) – Présentation de méthodes d'exploitation opérationnelle des appétences et exemples de nouvelles pratiques d'entreprises	Question aux participants : Comment pourriez-vous utiliser les appétences ? Proposition de "contributions" de valorisation d'une ou plusieurs de mes appétences à 4 niveaux : - Un collègue - Mon équipe - L'entreprise - L'environnement de mon entreprise
Feed-back	– Faire réagir les participants sur ce qu'ils ont découvert – Faire exprimer une action sur laquelle ils souhaiteraient s'engager (en option)	Avez-vous pris du plaisir dans cette conférence ? Qu'aimeriez-vous mettre en oeuvre demain ?

Une animation participative

« PRENDRE CONSCIENCE »

Amener les participants à prendre de la hauteur pour une meilleure compréhension du contexte et des enjeux.

« IMPLIQUER »

Inviter les participants à vivre les découvertes qui sont à la base de la conception de notre modèle pour mieux saisir les opportunités.

« S'INSPIRER »

Découvrir des exemples d'applications concrètes mise en oeuvre par des entreprises de renom.

« PARTAGER »

Echanger librement avec les participants sur les freins et les conditions de réussite d'intégration des appétences dans le management des ressources humaines.

Copyright Dynêsens

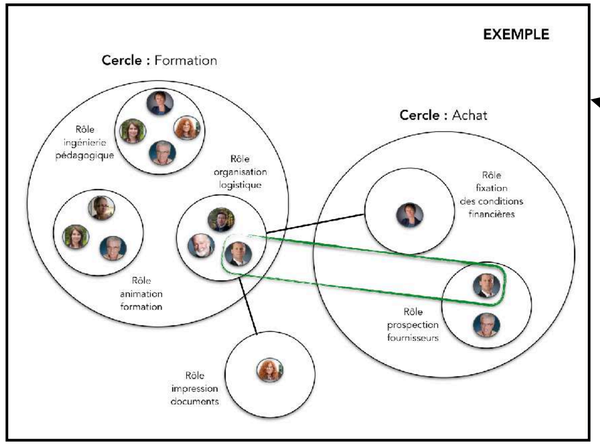
Objectifs de l'intervention :

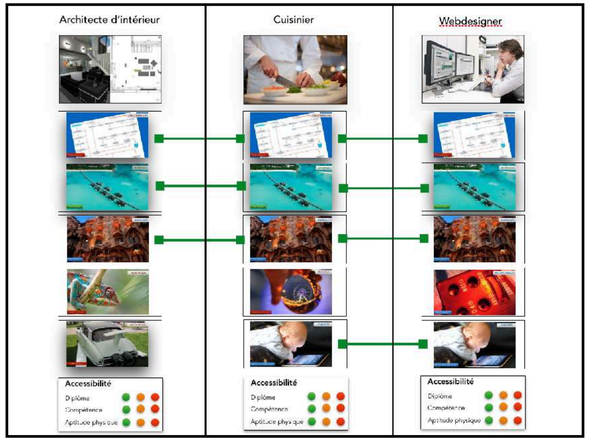
- Aider chaque collaborateur à prendre conscience de ce qui lui procure le plus de plaisir dans le travail
- Formaliser une cartographie d'équipe des appétences déclarée par chaque collaborateur
- Inviter les collaborateurs qui le souhaitent à proposer des actions qui permettraient de valoriser leurs appétences, pour le plus grand bien de l'entreprise
- Prendre connaissance des différents domaines d'utilisation des appétences (en option)

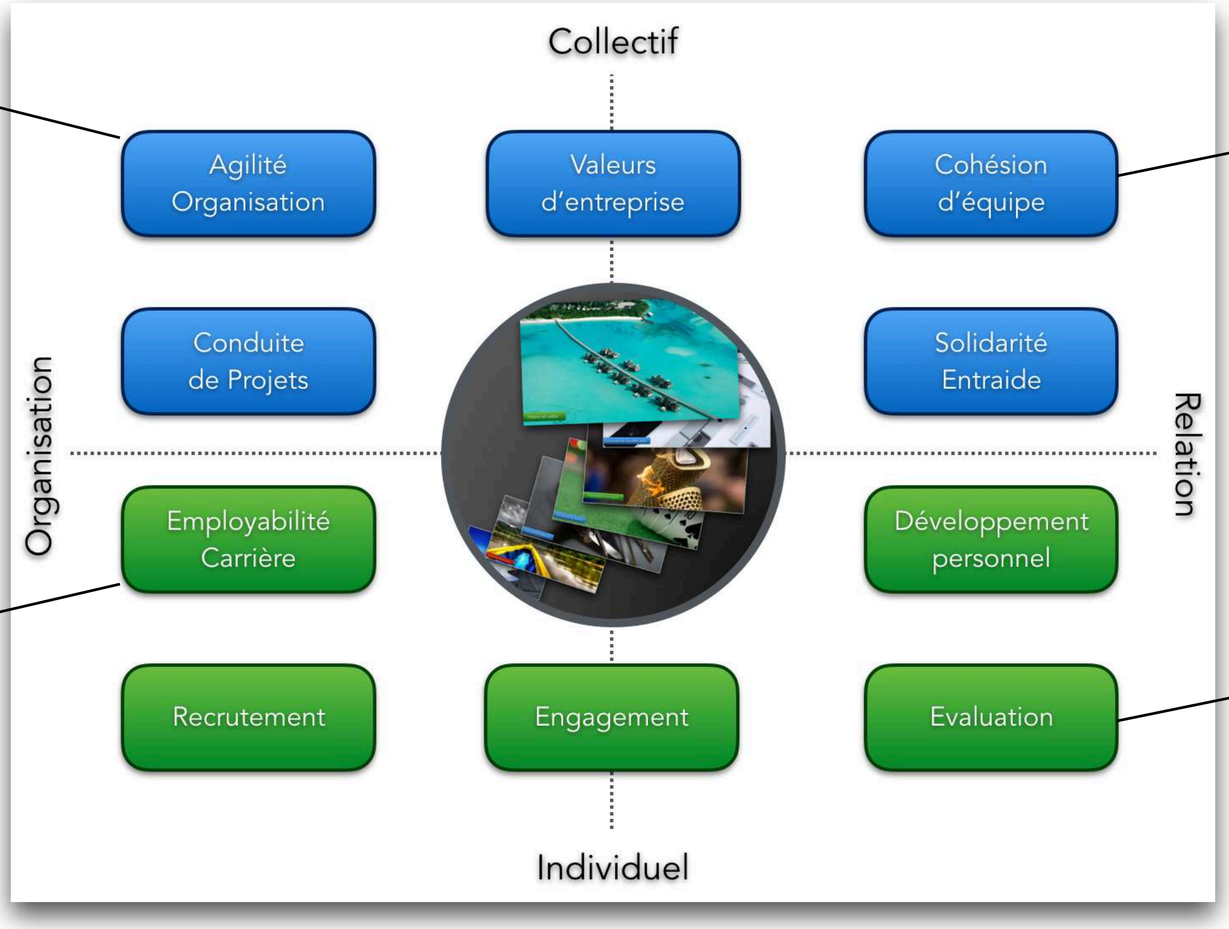
Exemples de Slides

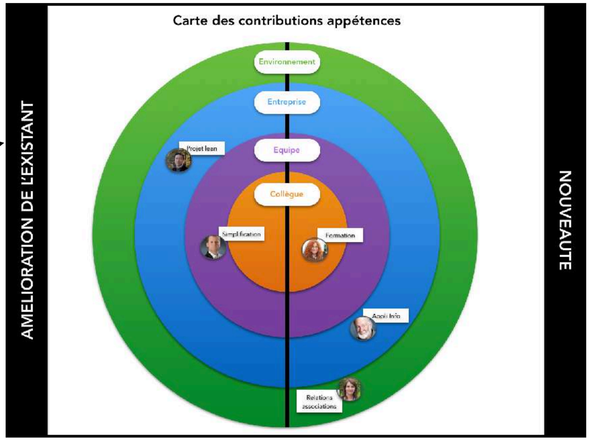
Copyright Dynêsens

Poursuivez la conférence par des ateliers thématiques d'expérimentation selon vos besoins









Francis Boyer est spécialiste en innovation managériale.

Son expérience opérationnelle de 20 années à des fonctions de direction en ressources humaines au sein d'entreprises variées lui a permis de vivre et de piloter de nombreux changements dans des environnements complexes.

Fondateur de Dynesens, consultant, formateur, coach et auteur de nombreux articles, il accompagne les entreprises dans la compréhension des évolutions sociétales, l'analyse des impacts sur leurs modes de management et la recherche de solutions adaptées.

Curieux et pragmatique, il développe des approches innovantes centrées sur les nouveaux défis à relever par les entreprises, à savoir comment concilier les besoins des entreprises et des collaborateurs.

C'est ainsi qu'il intervient sur des problématiques récentes, telles que le management de la diversité (cultures, générations, personnalités), le bien-être et le plaisir au travail, la responsabilisation, l'agilité et le management de demain.

Durée de 1 h à 3h (option ateliers)

Le contenu de nos conférence est adapté en fonction des besoins de nos clients.

La conférence peut être suivie d'ateliers d'explorations de nouvelles pratiques de management

Possibilité d'acquérir notre jeu de 30 cartes appétences avec votre logo

Innovation managériale

Ce ne sont pas les idées qui comptent mais ce que vous en faites

francisboyer@innovationmanageriale.com
06.84.01.01.98