



Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés

Plaisir au travail en contexte de changement

6 éléments qui peuvent faire la différence !

Colette Côté, CRHA
3 octobre 2018

Un nouveau contexte se met en place



Les employeurs changent

Contexte

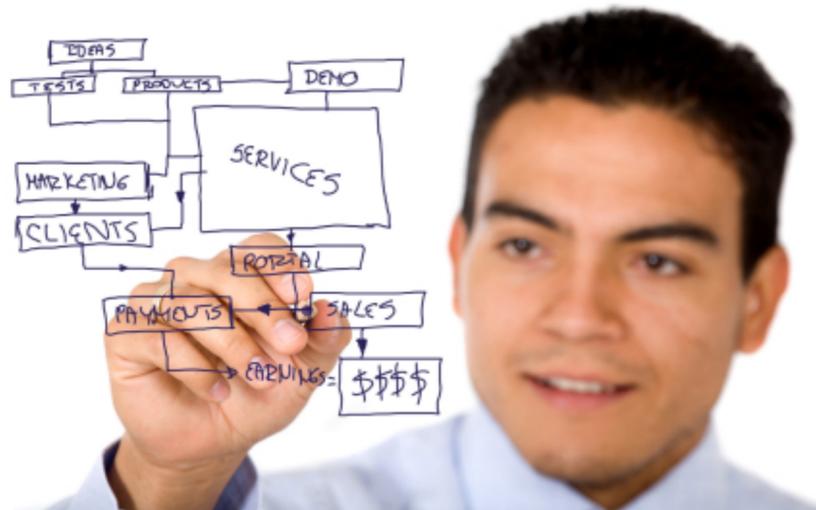
Enjeux

Priorités

Structures

Modèle d'affaires

Performance



Plus exigeants

Plus complexes

Plus agiles

Plus collaboratifs

Plus *intrapreneurs*



Notre façon de travailler change

Distance (virtuel)

24 / 7

Rapidité

Efficacité

Équipes

Projets



Plus flexible

Plus flou

Plus cognitif

Plus intense

Avec des statuts plus diversifiés

Plus personnalisé

Plus fragmenté

Plus sous surveillance

Les personnes changent

Attitudes

Besoins

Génération

Motivations

Diversité

Attentes



Plus compétents

Plus insécurisés

Plus diversifiés

Plus mobiles

Plus impatient

Plus «vocaux»

Dans les organisations où les collaborateurs sont heureux



ils sont aussi :

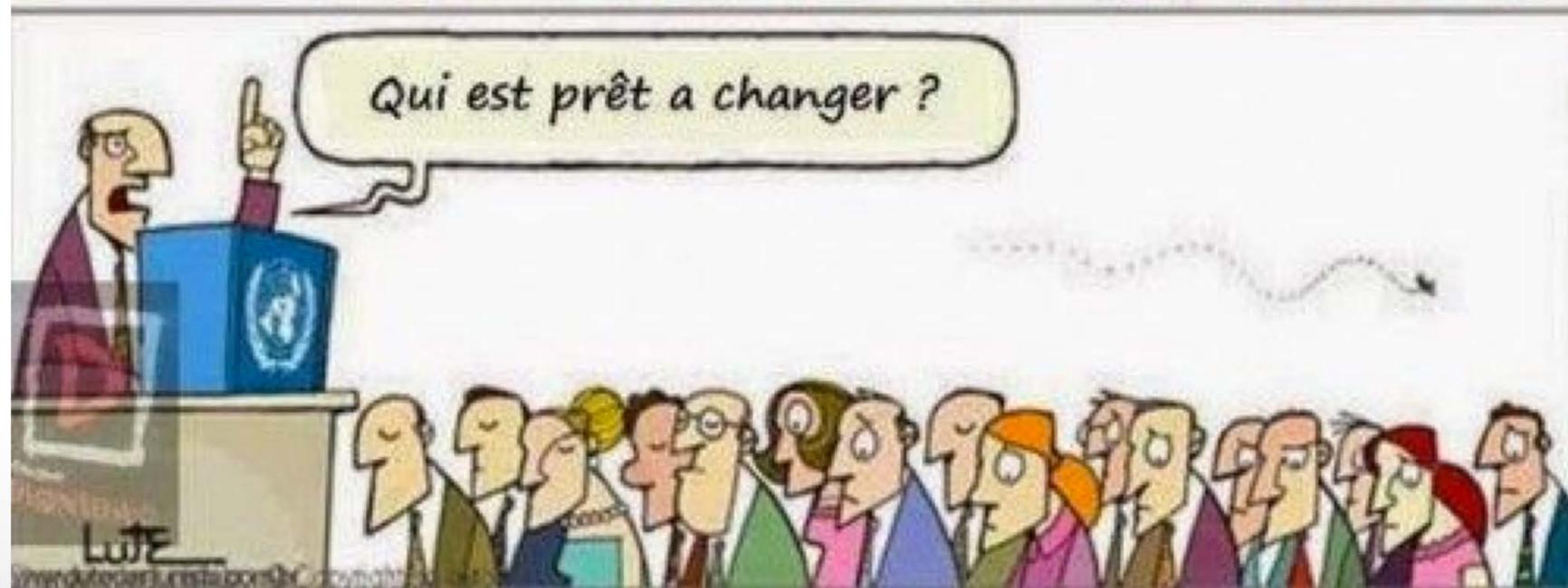
- *2 fois moins malades,*
- *6 fois moins absents,*
 - *9 fois plus loyaux,*
- *43% plus productifs*
- *55% plus créatifs,...*

33% de profit en plus 

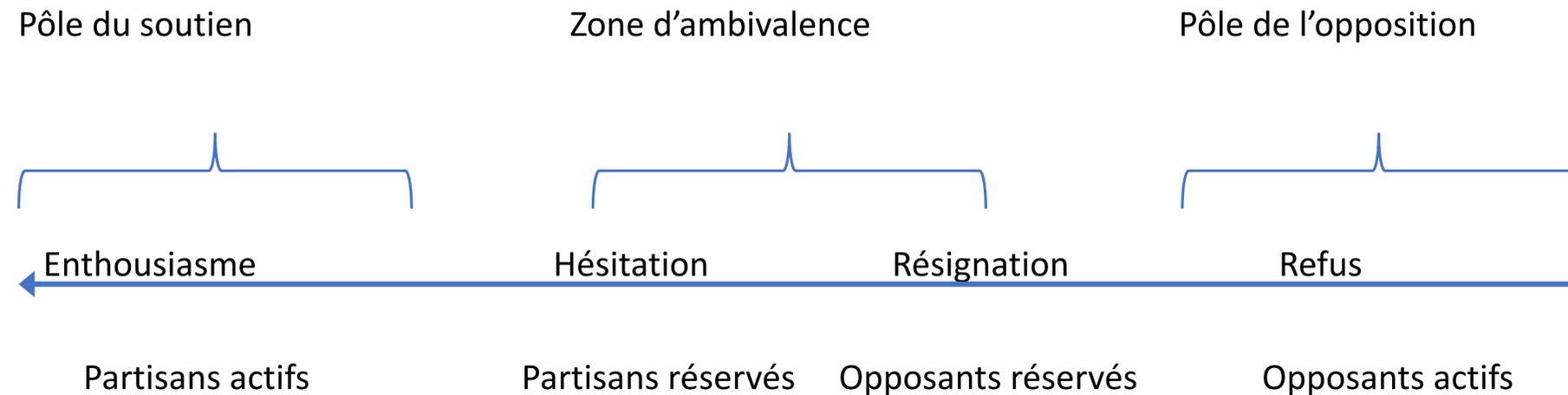
43% de productivité en plus 

37% de ventes en plus – Shawn Achor 

300% d'innovation en plus 



Continuum des comportements de soutien / opposition à une initiative de changement*



Les employés peuvent réagir de différentes façons : adhésion au changement, promotion du changement, engagement, résistance au changement (passive ou agressive), zèle, ralentissement dans la production, boycott des nouveaux outils ou des nouvelles initiatives, absences, etc.

*Source : Le pilotage du changement 2^e édition, Pierre Collerette, Martin Lauzier, Robert Schneider, Presse de l'Université du Québec, 2013

Quels sont les
changements
qui vous touchent plus
particulièrement ?

Plaisir au travail en contexte de changement

Changements que je vis présentement							Actions que je veux prendre dès maintenant

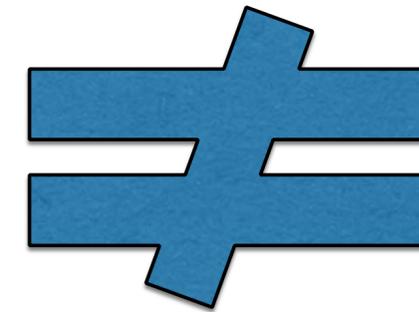
Peut-on avoir du
plaisir
malgré tout cela ?

6 éléments

Besoins psychologiques fondamentaux



Satisfaction



Frustration

Co-responsabilité

On a le choix !

Rôle du gestionnaire

Mettre en place les CONDITIONS

Comment la passion dans votre travail
et dans votre vie peut rendre
l'ordinaire extraordinaire

Le

FACTEUR
Fred



Mark Sanborn
Avant-propos de John C. Maxwell

Compétence

« Le besoin de compétence est lié au fait d'avoir du succès dans des tâches comportant un défi optimal et d'atteindre les résultats souhaités tout en prévenant les conséquences indésirables »

A autonomie

« Le besoin d'autonomie fait référence à la possibilité de s'engager dans des activités à la suite d'un libre choix et d'être à l'origine de ses propres comportements. Il s'agit pour l'individu de sentir qu'il est l'instigateur et le régulateur de ses actions et que celles-ci sont conformes à ses valeurs. »

Affiliation

« Le besoin d'affiliation sociale a trait au fait d'avoir l'impression qu'on appartient à un milieu donné; l'individu éprouve alors envers les autres des sentiments de confiance, de respect et l'envie d'être attentionné. »

C A A

"Practical and powerful advice anyone can benefit from."
—Daniel Goleman

HOW TO BE HAPPY AT WORK

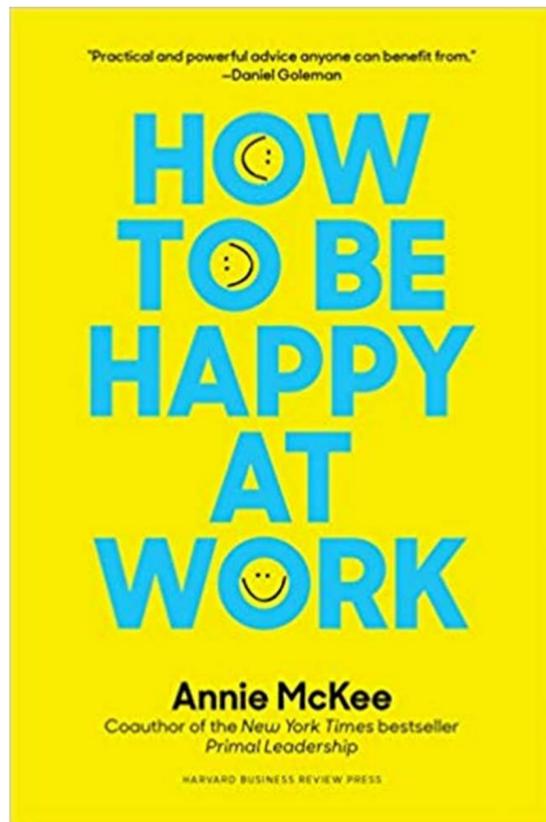
Annie McKee

Coauthor of the *New York Times* bestseller
Primal Leadership

HARVARD BUSINESS REVIEW PRESS

CRHA

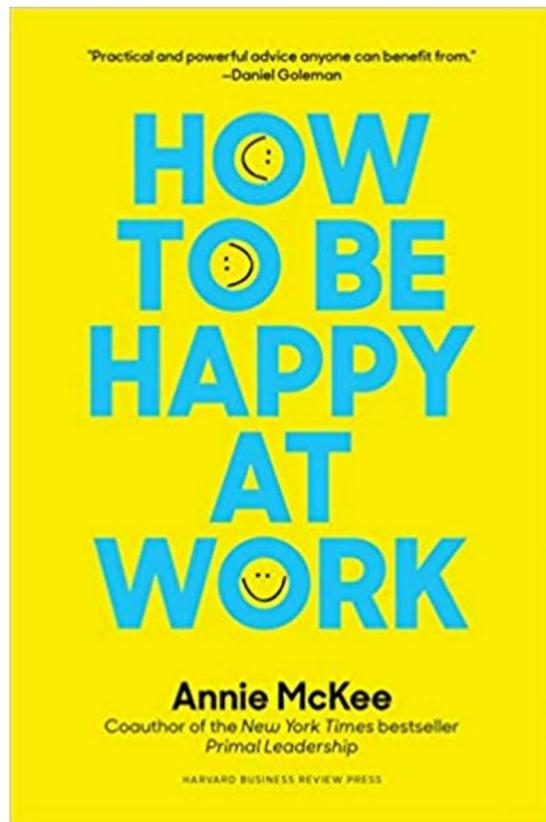
Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés



Objectif

La motivation intrinsèque a beaucoup plus d'impact.

On peut voir son travail comme un travail, comme une carrière ou comme une mission ou une vocation...

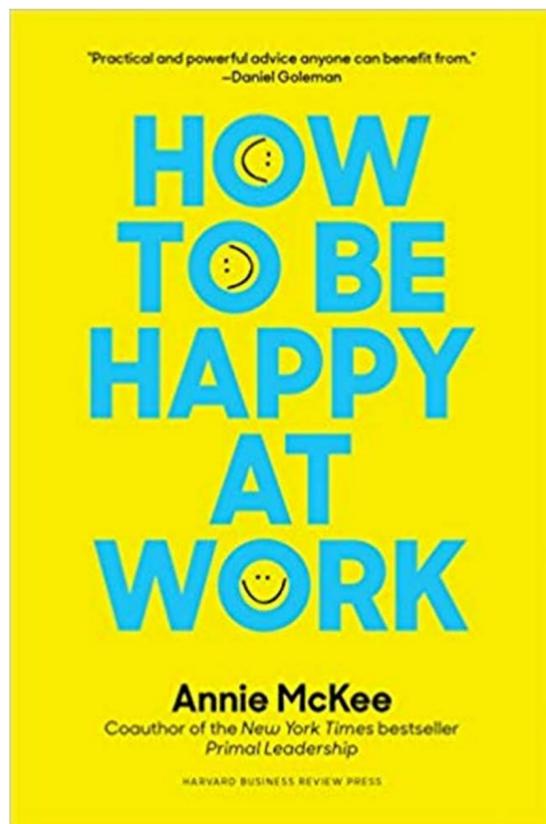


Espoir

Quelle est VOTRE vision personnelle de VOTRE futur ?

Comment planifiez-vous y arriver ?

Vous êtes le principal acteur de votre vie.

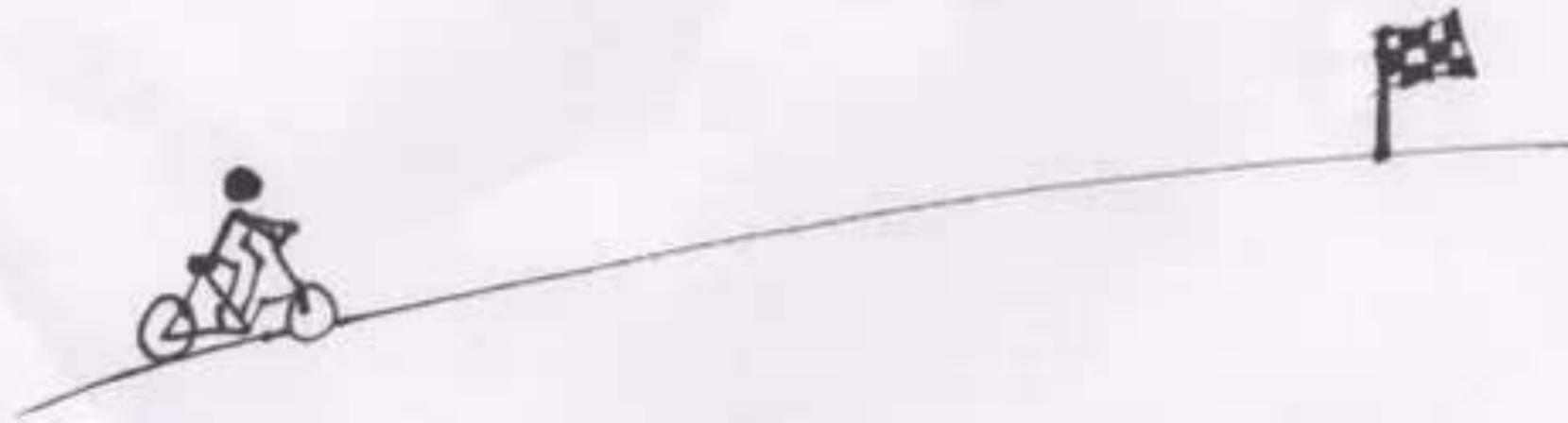


Amitiés

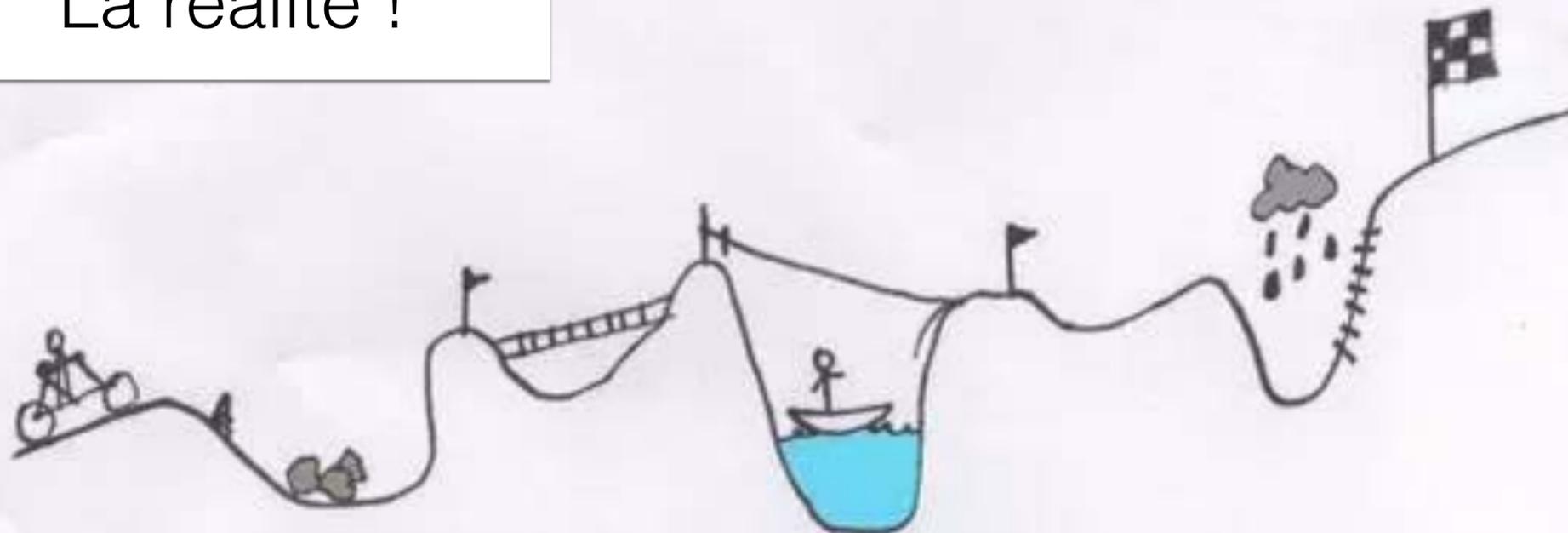
Les fondements des amitiés au travail... et dans la vie :

La confiance, la générosité, l'empathie, le pardon et la compassion !

Votre plan...



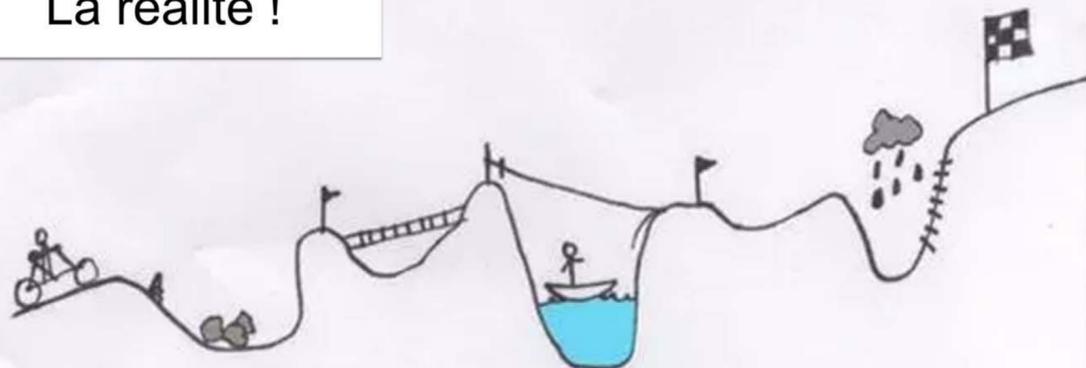
La réalité !



Votre plan...



La réalité !



Peut-on avoir du
plaisir
malgré tout cela ?

Compétence
Autonomie
Affiliation **E**spoir
Objectif
Amitiés

CRHA

Ordre des conseillers
en ressources
humaines agréés