



LA MOBILISATION, une des clés pour la rétention des personnes et la performance de votre entreprise

La rétention et la mobilisation des personnes ... une priorité pour les entreprises

Aujourd'hui, la rétention des personnes figure en tête des priorités des entreprises.

La rétention... un enjeu démographique

Les enjeux démographiques, la guerre des talents, la pénurie de hauts potentiels nécessitent que les entreprises prêtent une attention particulière, non seulement au recrutement, mais aussi à la rétention des personnes. La mobilisation représente un défi majeur pour retenir les personnes.

Sensibilisées à ces enjeux, plusieurs entreprises ont mis en place des plans d'action et des outils pour prendre en compte les attentes des personnes et s'assurer de leur fidélisation : Programme d'intégration, Revue de la performance, Plans de succession, Enquête de climat, de rémunération... Ce sont des outils de gestion et des leviers indispensables certes, mais qui ne garantissent pas la mobilisation des personnes, facteur clé de leur rétention.

La mobilisation... catalyseur de la performance

Lors que la course à la performance est toujours plus effrénée et que les pressions concurrentielles se font de plus en plus fortes, la mobilisation des personnes reste un levier souvent mal exploité parce que mal compris.

L'entreprise mobilisatrice est en mesure de capter l'énergie positive de ses collaborateurs, et de générer une performance supérieure.

La corrélation entre mobilisation et performance organisationnelle est maintenant bien démontrée. La mobilisation agit efficacement sur l'accroissement du chiffre d'affaires, l'optimisation des coûts et l'augmentation du bénéfice des entreprises.

Avec l'IME, Indice de Mobilisation de l'Entreprise, mesurez la mobilisation dans votre entreprise et identifiez les conditions pour l'augmenter

La conviction de SECOR ... On ne mobilise pas par décret !

Pour SECOR, la mobilisation ne se décrète pas... elle naît de certaines conditions :

- > l'émergence du sens que les personnes trouvent dans leur travail, qui se fonde sur la connaissance de la stratégie, l'alignement des objectifs et le sentiment de donner la priorité au client, source de revenus,
- > la création d'un climat de motivation, par la responsabilisation et la considération,
- > le style de gestion qui donne du sens et crée un climat propice à la motivation.

C'est pour cette raison que SECOR a développé et utilise depuis de nombreuses années l'IME, un outil et une méthodologie qui permettent de mesurer la mobilisation et les conditions requises à son développement dans l'entreprise.

L'IME permet aux entreprises de mettre en place des plans d'action visant spécifiquement les conditions d'émergence qui leur font défaut et, partant, d'améliorer la mobilisation de leurs collaborateurs.

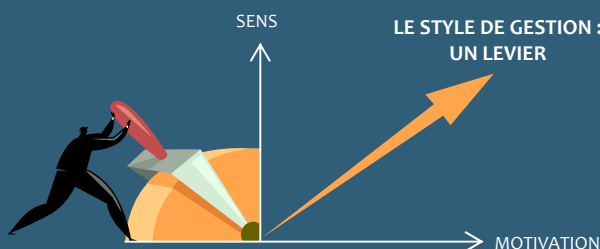
CORRÉLATION ENTRE MOBILISATION ET PERFORMANCE

2004 - CLC Les personnes mobilisées performant à 20 % au-dessus des démotivées, seul problème : les mobilisées ne représentent que 28% des collaborateurs!

2004 - Bates (étude sur les forces de ventes) L'écart de performance entre mobilisés et démotivés est de 25% et entre très mobilisés et très démotivés de 98 %!

2005 - SECOR (étude sur un grand détaillant) Les 12 magasins les plus mobilisés ont aussi le plus fort taux de croissance des ventes et la meilleure marge par pied carré!

LA FORMULE DE LA MOBILISATION



MOBILISATION

Depuis 1998, grâce à l'IME, SECOR mesure la mobilisation et accompagne ses clients dans leur plan d'action

Qu'est-ce que l'IME ?

SECOR a développé un outil et une méthodologie fondés sur la recherche consacrée à la mobilisation.

La mobilisation est une fonction du sens, de la motivation et des capacités des gestionnaires. L'IME reprend ces éléments et les mesure au travers de quatre dimensions : Alignement stratégique, Vision client, Responsabilisation et Considération, qui se décomposent chacune en deux ou trois composantes (voir figure ci-dessous).

L'IME vous permet de :

- > Identifier le niveau de mobilisation à travers les quatre dimensions
- > Mesurer ce niveau de mobilisation pour différentes catégories de collaborateurs : employés, experts, techniciens, etc.
- > Mesurer à quel point la relation avec les clients externes influence le niveau de mobilisation
- > Identifier les contraintes et les opportunités qui influencent la mobilisation
- > Comparer votre organisation avec le marché
- > Agir

L'IME, un outil éprouvé assurant fiabilité et qualité des données

L'outil est validé statistiquement, il a été administré auprès de nombreuses entreprises et plus de 100 000 répondants.

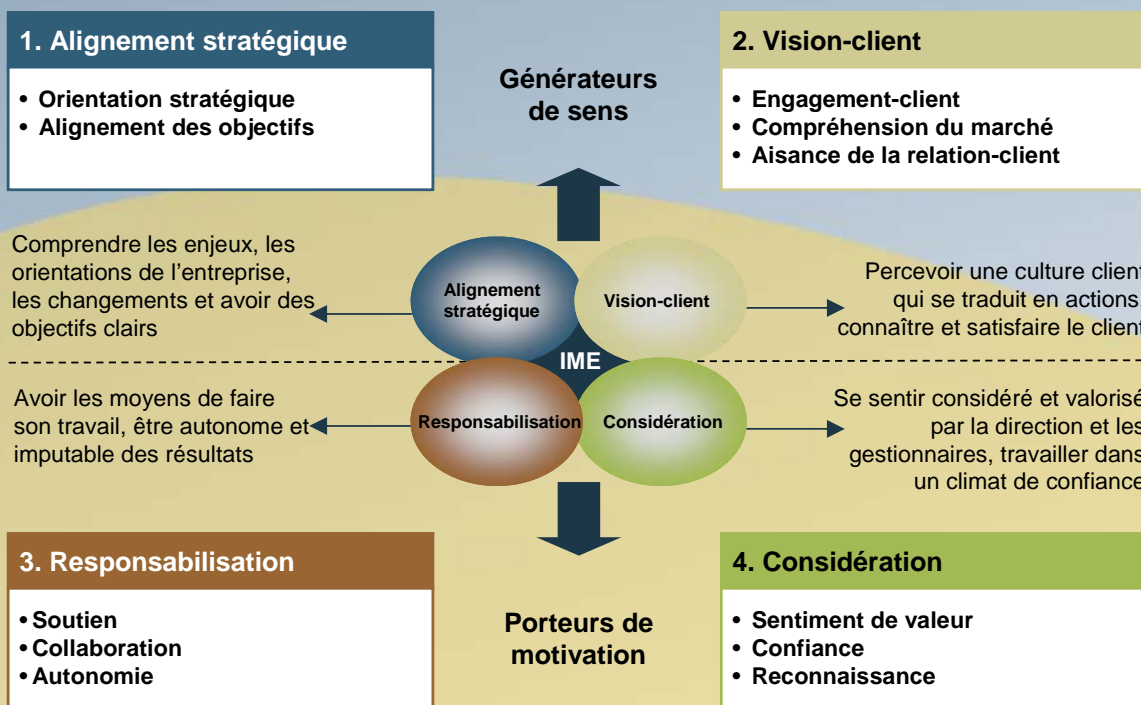
Questions :

- > Formulation de la question : courte et claire
- > Terminologie standardisée (ex. : « mon unité », « la haute direction ») à adapter à votre réalité
- > Questionnaire personnalisé (ex. : « L'Oréal », au lieu de « mon entreprise »)
- > Deux questionnaires avec deux formulations :
Dirigeants : ce que je pense que le personnel pense
Le personnel : ce que je pense

Les résultats sont interprétés au travers d'un effet miroir : est-ce que les dirigeants perçoivent réellement la situation ?

Présentation et montage :

- > Directives claires sur la première page
- > Questions distribuées de manière aléatoire pour éviter l'effet de « halo » (les questions ne sont pas groupées par thème)
- > Chaque composante compte 3 questions ou plus pour garantir une analyse statistique significative
- > Un questionnaire court avec un maximum de 60 questions

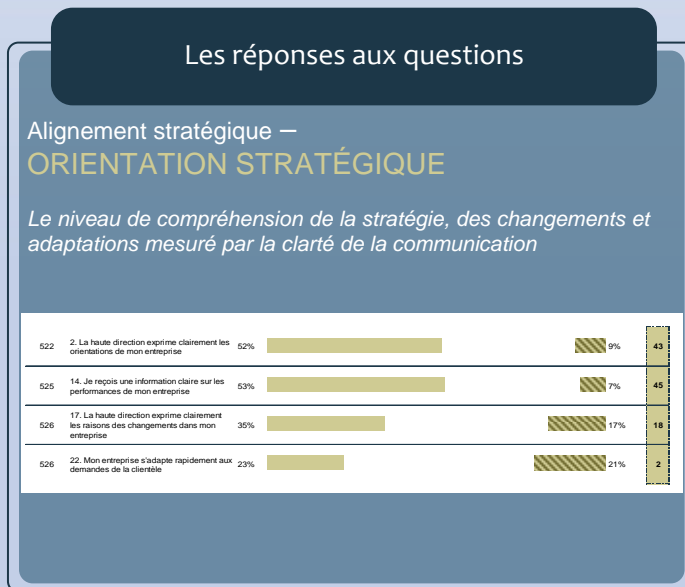
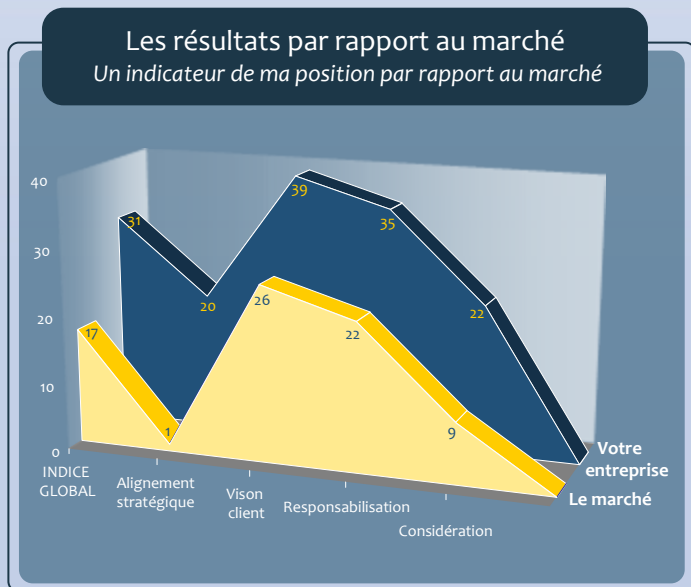
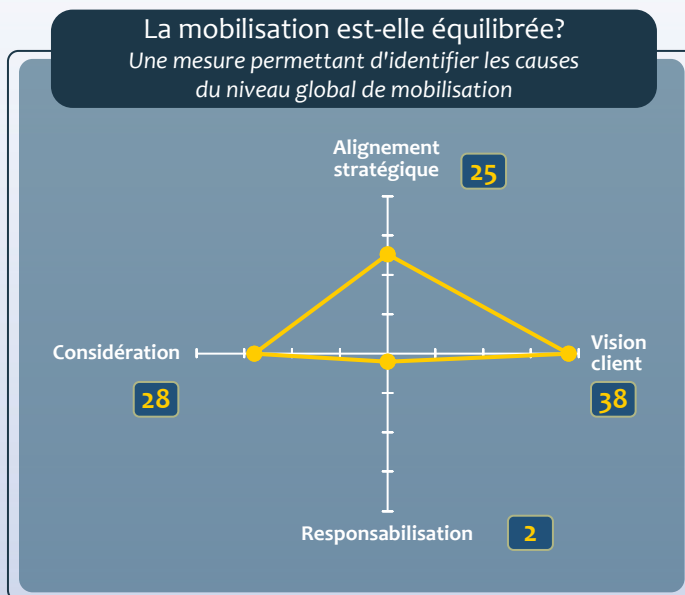
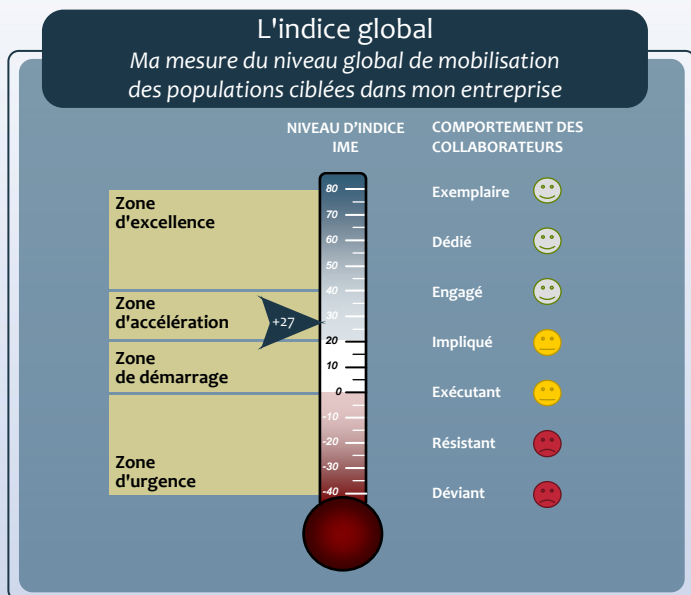


Comme client de l'IME, vous aurez accès à des rapports permettant de connaître votre niveau global de mobilisation, ses causes, comment vous vous positionnez par rapport au marché, etc.

LES LIVRABLES

- > Un rapport de synthèse personnalisé
- > Une présentation globale des résultats
- > Votre positionnement par rapport au marché
- > Chaque entreprise reçoit un rapport détaillé. Des analyses complémentaires des résultats peuvent être produites sur demande

Des extraits du rapport fourni aux entreprises participantes



Les autres données du rapport

- > Le baromètre, un indicateur avancé du climat
- > Les résultats par composante (orientation stratégique, alignement des objectifs, engagement client, etc.)
- > Une synthèse permettant de poser un premier diagnostic
- > Résultats par catégories (cadres, employés, etc.)
- > Résultats par groupe
- > Résultats par âge
- > Résultats par ancienneté
- > Résultats par genre
- > Résultats par composante par service

