

RESUME DU COURS ET PLAN D'ACTION PERSONNEL

6B - AUGMENTEZ VOTRE PRODUCTIVITE GRACE A DES EMPLOYES MOTIVES

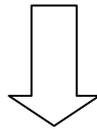
1. L'EFFORT DISCRETIONNAIRE est "l'effort qu'au-delà de toute attente vous décidez vous-même de fournir."
2. Il y a deux choses qui déterminent si un travail est gratifiant:
 - A. Ce que vous en pensez
 - B. Ce que vous faites.
3. Ce qu'une personne pense de son travail se mesure en niveaux de conscience. Les 4 niveaux sont les données, les informations, la connaissance et la sagesse.
4. Les employés motivés par le processus se concentrent sur ce qu'on leur demande de faire, sans percevoir l'objectif derrière le processus.
5. Les employés motivés par le but ont une vision d'ensemble.
6. Rien n'avance tant que personne n'en fait plus que ce qui est attendu.
7. Il y a QUATRE MODES DE PERFORMANCE.
 - LE MODE No. 1 est la mentalité de victime. Cette personne a un bas niveau de conscience et de performance. Elle pense n'avoir aucun contrôle sur quoi que ce soit.
 - LE MODE No. 2 est celui du spectateur. Niveau de conscience plus élevé, mais performance basse. Il ne fait qu'observer. Pour le motiver, invitez-le à donner son opinion, ses idées et à participer.
 - LE MODE No. 3 est celui du compétiteur. Bas niveau de conscience, mais performance plus élevée. Fait plus que ce qu'on lui demande, mais tire peu de satisfaction de son travail. Cet employé a besoin qu'on lui montre une vue d'ensemble pour comprendre l'importance de son rôle.
 - LE MODE No. 4 est celui du leader. Haut niveau de conscience du but de son travail et performance au-delà de ce qui est demandé. Les autres employés les écoutent et veulent travailler avec eux. Ces employés ont besoin de liberté d'action, d'un objectif clair et des outils adéquats pour travailler.
8. LA PREMIERE MISSION DU MANAGER quant à la motivation est d'entretenir les vrais objectifs, pour que les employés comprennent l'importance de leur travail.
9. Des études ont montré que les deux grands FACTEURS DE MOTIVATION sont: la responsabilité de chacun dans son travail et le sens de la valeur.
10. On doit diriger avec la tête et motiver avec le cœur

EXERCICES EFFECTUES

- **exercice 1** : définir les modes de performance de Jean, Gérard et Jérôme, et construire pour chaque profil un discours et une définition de poste motivants dans le cadre du nouveau challenge de l'entreprise.
- **exercice 2** : le « diagramme » des fonctions, ou des cercles d'impact et d'influence du poste de votre collaborateur, permettant de lui apporter la motivation : son impact sur sa fiche de poste, sur l'équipe qui l'entoure, sur l'entreprise, et sur la société.
- **exercice 3** : la différence entre fonction et objectif, ouvrant pour votre collaborateur la notion « de grand objectif » de son poste, après validation par votre hiérarchie.
- **exercice 4** : la démarche complète de motivation, depuis l'identification du mode de performance de chaque collaborateur/partenaire de votre équipe, jusqu'à la construction de la réunion

SUGGESTIONS POUR VOTRE PLAN D'ACTION PERSONNEL

- Lors du prochain entretien d'évaluation avec chacune des personnes de votre équipe :
 - Vérifiez avec eux la mise en valeur de la différence entre leur fonction et l'objectif de leur poste (exercice n° 3)
 - Faites-leur réaliser le diagramme de leur place dans l'entreprise (exercice N° 2)
- Identifiez le Mode de Performance de chaque personne de votre équipe :
 - La mission de chacun est-elle en adéquation avec son mode de performance ? (exercice n° 1)
 - Quel axe de progrès identifiez-vous pour chacun ? (exercice n° 4)
- Choisissez en priorité la personne la plus démotivée de votre Equipe, et suivez avec elle au "Questionnaire de motivation" remis par l'animateur (exercice "BONUS")
- OU** votre idée de Plan d'Action Personnel : _____

**1. Je vais utiliser cette idée dans mon équipe / département / entreprise :**

- A. (commencer) _____
- B. (arrêter) _____
- C. (continuer) _____

2. Je vais commencer le : _____ (précisez la date)**3. Les bénéfices attendus de cette action seront pour mon équipe / département / entreprise :**

- A. Bénéfice non-financier : _____
- B. Bénéfice en réduction de coûts : _____
- C. Bénéfice en augmentation de Chiffre d'Affaires : _____