

HRwize



HUMAINS ENTIERS

Bâtir une culture de
milieu de travail humain
par le biais de la technologie

hrwize.com | 1.888.840.3375 | info@hrwize.com



LE MILIEU DE TRAVAIL ÉVOLUE.

Les progrès technologiques et les changements tant au niveau de la façon de travailler que des désirs et des besoins de la main-d'œuvre ont une incidence sur la culture et les pratiques d'entreprise traditionnelles. Cette adaptation est parfois désignée comme le mouvement pour un milieu de travail humain dans le cadre duquel les entreprises sont incitées à tenir compte des multiples facettes d'un être humain plutôt que du simple aspect d'employé.

Un milieu de travail humain, quelle que soit l'industrie dans laquelle œuvre l'entreprise ou sa taille, est un milieu de travail où les employés font preuve de :

- Empathie :** Ils établissent des liens avec les employés et veillent à leur bien-être émotionnel et physique.
- Engagement :** Ils donnent des rétroactions et interagissent plus fréquemment et concrètement avec les employés.
- Enrichissement :** Ils offrent aux employés des possibilités d'apprentissage et de développement.

Plus qu'une bonne idée, il s'agit d'un mouvement qui munit les entreprises de l'adaptabilité, de la résilience et de la durabilité nécessaires pour naviguer un marché en constante évolution. À mesure que sont créées les nouvelles technologies, de nouvelles compétences sont exigées des employés. Une automatisation et un progrès accrus entraînent la nécessité de connaissances encore plus spécialisées.

Le milieu de travail humain attire, développe et fidélise le genre d'employés qui peuvent contribuer au renforcement et à l'épanouissement de l'entreprise. Comment une entreprise peut-elle témoigner de l'empathie à ses employés, s'engager à interagir avec eux et contribuer à leur enrichissement afin de créer un milieu de travail axé davantage sur l'avenir et centré sur l'humain?

Dans ce livre électronique, nous allons :

- Examiner les facteurs qui alimentent le mouvement pour un milieu de travail humain.
- Étudier plus en profondeur les trois éléments du milieu de travail humain énumérés plus tôt.
- Explorer comment une entreprise peut mettre à profit un système d'information ou de gestion des ressources humaines (SIRH) pour s'adapter aux exigences du milieu de travail moderne.

Quelle est la raison d'être du mouvement pour un milieu de travail humain?

Il s'agit d'une réaction organisationnelle à un changement tant au niveau de la façon de travailler que de la façon dont fonctionnent les entreprises. La création d'un milieu de travail plus positif et inclusif contribue à l'atteinte du potentiel maximal des employés et, par conséquent, au rendement de l'entreprise. La création d'un milieu de travail humain contribue à améliorer le rendement des employés et à réduire le taux de roulement du personnel.



Rétroaction, reconnaissance et croissance associées à une expérience employé positive

Lorsque les employés disent être reconnus pour un travail bien fait :

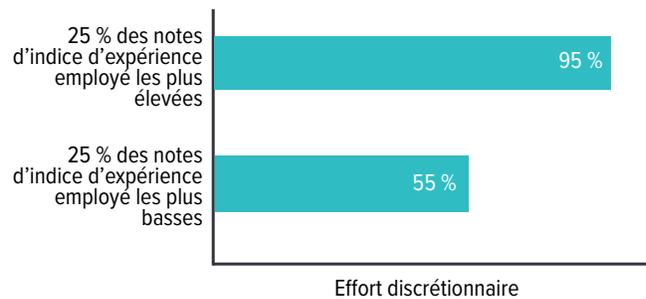


Lorsque les employés disent recevoir des rétroactions sur leur rendement au travail :



Source : Échantillon global WorkTrends 2016 pour l'étude sur l'indice de l'expérience employé menée par IBM/Globoforce (n=23,070)
Remarque : Les notes ci-dessus sont exprimées en pourcentage de réponses favorables, c'est-à-dire le niveau d'accord des questions de l'étude.

L'expérience employé est associée de façon positive à l'effort discrétionnaire au travail



Source : Échantillon global WorkTrends 2016 pour l'étude sur l'indice de l'expérience employé menée par IBM/Globoforce (n=23,070)
Remarque : Les notes ci-dessus sont exprimées en pourcentage de réponses favorables, c'est-à-dire le niveau d'accord des questions de l'étude.

La plus forte proportion des travailleurs actuels est constituée de la génération millénaire, généralement définie comme étant les personnes nées entre 1981-1996.

La Grande récession de la fin des années 2000 au début des années 2010 a créé une instabilité sur le marché du travail lorsque plusieurs milléniaux faisaient leur entrée sur le marché du travail ou étaient en début de carrière.

Avant de nous attarder sur la façon de créer un milieu de travail plus humain, examinons plus attentivement pourquoi ce changement se produit. Le milieu de travail moderne exige que les employés en fassent plus avec moins, tout en restant au fait des changements d'un environnement en rapide évolution.

Des entreprises émergentes aux grandes sociétés, elles partagent toutes une volonté commune de tirer le maximum des ressources d'une entreprise. En plus d'une période d'instabilité sur le marché du travail appelée la « Grande récession », ces facteurs ont eu un impact considérable sur les travailleurs qui composent la main-d'œuvre d'aujourd'hui.

L'avancement et l'intégration de la technologie en milieu de travail signifient qu'il y a à la fois :

- Une augmentation de la pression exercée sur les employés à poursuivre leur travail à l'extérieur du bureau;
- Une attente des employés que les entreprises continuent d'avoir recours à une technologie de pointe pour atteindre un meilleur équilibre permettant d'atténuer le stress accru au travail.

Ces facteurs, jumelés à une multitude d'autres enjeux (ex. : évolution des normes sociétales et culturelles), ont entraîné un changement important des attentes des employés auprès de leurs employeurs. Les avantages traditionnels ne satisfont plus les candidats potentiels et une approche plus holistique à la création et au maintien de l'équilibre travail-vie personnelle est souhaitée. Les employés s'investissent auprès d'entreprises qui reconnaissent leur engagement et les récompensent de façons plus personnalisées et axées sur leurs objectifs de carrière.

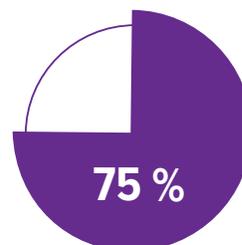
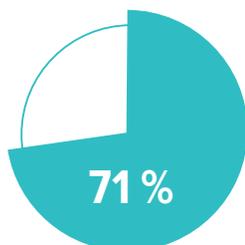
La conciliation travail-vie personnelle est indispensable au succès.

89 %

des travailleurs de toutes générations croient que la conciliation travail-vie personnelle est essentielle pour être heureux au travail.



des milléniaux veulent que leurs collègues soient comme une deuxième famille.



des milléniaux aimeraient avoir des mentors.



QU'EST-CE QUE CELA SIGNIFIE POUR LES ENTREPRISES?

La façon de travailler et les travailleurs eux-mêmes évoluent, et les entreprises doivent donc faire de même. Il n'est pas question d'abandonner les objectifs d'affaires, mais bien de s'adapter pour les réaliser et demeurer concurrentiel. La main-d'œuvre actuelle a des priorités différentes; notamment, elle :

01

Est plus à l'aise avec la technologie et s'attend à ce que davantage de solutions technologiques soient utilisées dans le milieu de travail. Les gens de cette génération ont grandi avec la technologie et sont très conscients de ses bienfaits potentiels.

02

Souhaite travailler à distance plus souvent et profiter d'horaires plus flexibles. Ceci est attribuable aux avancées technologiques et aux entreprises qui cherchent des moyens créatifs d'économiser de l'argent.

03

Cherche davantage à être mentorée et à saisir des occasions de développement personnel plutôt que de bénéficier d'avantages traditionnels.

04

Veut des leaders plus conscients qui donnent des rétroactions plus fréquentes et efficaces.

05

Veut travailler avec des entreprises auxquelles elle s'identifie et qui communiquent de façon transparente. Ces entreprises sont généralement :

Respectueuses et sensibilisées à l'environnement



Font passer la santé mentale et physique des employés avant les profits



Communiquent ouvertement avec leurs employés



Dans le cadre du mouvement pour un milieu de travail humain, chacune de ces priorités peut être catégorisée sous les thèmes de l'empathie, de l'engagement et de l'enrichissement qui ont été abordés dans la première section de ce livre électronique. Comment pouvons-nous maintenant miser sur la technologie, telle qu'un SIRH, pour contribuer à mettre en œuvre ces 3 critères de besoins des employés tout en atteignant les objectifs organisationnels?

Empathie

Dans le milieu de travail, l'empathie se traduit par une considération des travailleurs comme des êtres humains et non comme des marchandises. Lorsque vous investissez dans un employé, vous investissez dans ses réalisations; vous accordez ainsi de l'importance et mettez à profit leurs :

01

ÉMOTIONS

Comment se sentent-ils vis-à-vis du travail?

02

CHAMPS D'INTÉRÊT

Qu'aiment-ils faire ou qu'est-ce qu'ils aimeraient apprendre?

03

DÉSIRS

Quelles sont leurs aspirations professionnelles et personnelles?

04

OBJECTIFS

Que doivent-ils faire pour les atteindre?

La culture organisationnelle devrait viser le renforcement des compétences humaines ou du savoir-être à l'échelle de l'entreprise. Ceci revêt une importance particulière auprès des dirigeants et contribue à créer un environnement de travail plus productif et autonome. L'objectif n'est pas de réduire les attentes, mais de mieux permettre aux employés de répondre aux attentes élevées de l'entreprise en réduisant leur taux de stress ainsi que la microgestion.

La American Psychological Association estime que 550 millions de jours de travail sont perdus chaque année en raison du stress au travail.

Nourrir l'empathie grâce à l'efficacité

L'une des principales préoccupations liées à la création d'un environnement de travail plus empathique est le temps. D'un point de vue pratique, le travail doit être accompli, peu importe ce que ressent ou souhaite un employé. Le fait de communiquer davantage entraîne inévitablement une gestion de renseignements additionnels. Comment un SIRH peut-il soutenir cette gestion?

Automatisation

Les tâches prenantes telles que l'accueil et l'intégration des nouveaux employés, les évaluations du rendement, les rapports de dépenses, etc., peuvent être réalisées plus rapidement et efficacement.

Gestion des données

La recherche et le suivi d'information sont complètement automatisés et les données peuvent être utilisées à des fins statistiques, dans le cadre de réunions et pour faire le suivi d'objectifs.

Libre-service

Les tâches telles que les demandes de congé ou de formation et l'entrée des dépenses peuvent être faites par les employés et facilement approuvées par voie électronique.

L'élément le plus important pour nourrir l'empathie dans le milieu de travail est d'accorder le temps et l'espace nécessaires à son épanouissement. En gagnant du temps, les gestionnaires et le personnel des RH sont en mesure de se concentrer davantage sur les relations individuelles et moins sur les tâches administratives. Le personnel RH peut se consacrer davantage à des initiatives stratégiques liées au milieu de travail humain et les gestionnaires peuvent se concentrer à la fois sur les besoins de leurs employés et leur style de leadership.

Si l'objectif consiste à créer un environnement de travail qui est davantage axé sur l'humain, avoir plus de temps pour le faire est une première étape importante.



Engagement

Un manque d'engagement dans le milieu de travail engendre des taux de roulement du personnel plus élevés. Les entreprises ratent ainsi des opportunités cachées par le biais de la sous-utilisation des talents. Pourquoi les employés resteraient-ils si le milieu de travail ne leur fournit pas l'environnement dynamique et flexible qu'ils recherchent? Ils s'engagent lorsqu'ils sont sollicités de façon significative.

S'engager auprès des employés est un élément primordial à ajouter à l'empathie. Lorsque des liens sont établis avec eux et que leurs émotions, leurs champs d'intérêt, leurs désirs et leurs objectifs sont abordés et satisfaits, leur rendement est amélioré et toute l'entreprise en bénéficie.

L'engagement traditionnel était plus formel et consistait principalement à noter le rendement d'un employé. Dans le cadre d'un milieu de travail centré sur l'humain, l'engagement se manifeste par des interactions productives et une rétroaction mutuelle.

Le coût de l'inaction en matière d'engagement envers les employés s'élève à jusqu'à 33 % du salaire annuel d'un travailleur et ce, pour embaucher un remplacement si cet employé quitte.

01

FRÉQUENCE

Plus la fréquence est élevée, mieux c'est; interagissez plus brièvement, mais plus fréquemment.

02

TRANSPARENCE

Orientez la discussion et donnez le ton; soyez clair quant à la raison de l'interaction ainsi qu'aux attentes.

03

COMMUNICATION

Assurez-vous d'une transparence réciproque; la communication doit être multidirectionnelle entre l'employé et les gestionnaires.

04

COLLABORATION

Qu'est-ce qui les intéresse? Quelles sont leurs compétences? Comment pouvez-vous travailler ensemble pour être inspirés et réaliser vos objectifs?

Obtenir l'engagement par le biais de la responsabilisation

Un engagement accru de l'employé est avantageux tant pour l'employé que l'entreprise. La fréquence et la qualité des rétroactions et de la communication permettent une meilleure vue d'ensemble ainsi qu'une meilleure capacité à prendre des décisions. L'utilisation d'un SIRH peut également aider à améliorer le niveau d'engagement des travailleurs en facilitant les interactions avec les employés qui travaillent à distance ou à la maison. Alors comment un SIRH peut-il rehausser l'engagement des employés?

L'avantage principal qui découle de l'utilisation d'un SIRH afin d'améliorer l'engagement des employés est l'augmentation du niveau de responsabilisation de l'entreprise auprès de ses employés. Le SIRH aide l'entreprise à soutenir les actions requises pour créer un milieu de travail plus centré sur l'humain, et ce de manière durable, en mettant l'accent sur une meilleure écoute, une meilleure communication et un meilleur soutien fondés sur des renseignements facilement accessibles.

Accessibilité

Le SIRH permet une transparence accrue par le biais d'annonces et de communiqués, etc., à l'échelle de l'entreprise.

Contrôles automatisés

Le système aide à préétablir d'avance des contrôles auprès des employés, permettant des rétroactions, des collectes de données et des rappels qui aideront les gestionnaires à prendre des actions fondées sur des renseignements pertinents.

Sondages et suggestions

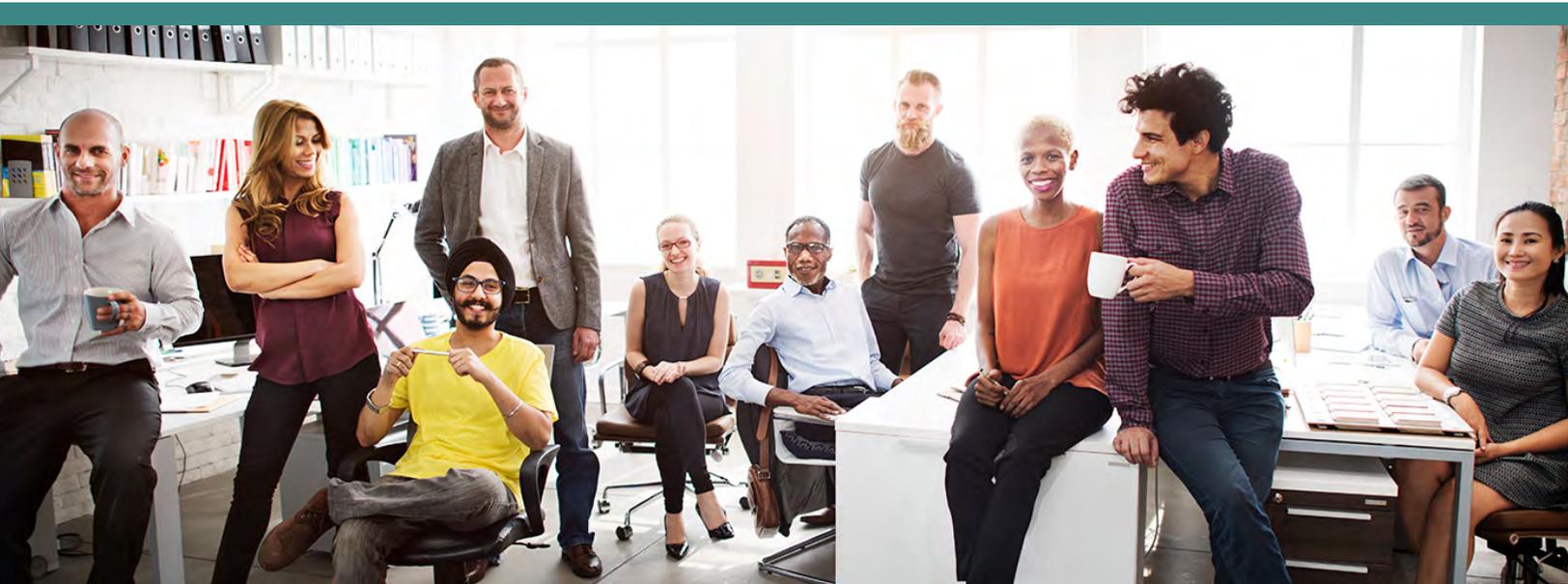
Comment les employés veulent-ils être engagés au sein de votre entreprise? Qu'est-ce qui leur convient le mieux?

Analyse des données

En assurant une meilleure collecte et une meilleure gestion des données grâce au SIRH, les gestionnaires et les RH seront mieux outillés pour faire des choix éclairés. À quoi doit-on accorder la priorité? Qui a une lourde charge de travail en ce moment? Qui vient de terminer ou de commencer un projet?

Outils de reconnaissance des pairs et des employés

Le système répond à la fois à la nécessité d'une reconnaissance dans le milieu de travail et d'une rétroaction de meilleure qualité et équilibrée. Si les employés veulent que leurs collègues soient comme une deuxième famille, un SIRH offre un moyen d'y parvenir.



Enrichissement

L'enrichissement au sein du milieu de travail humain consiste à renforcer les connaissances, le potentiel de développement et l'agilité d'un employé en fonction du lien (empathie) et de l'interaction constructive (engagement) qui ont été établis.



Traditionnellement, le cheminement de carrière consistait à « gravir les échelons ». Les employés dans un milieu de travail centré sur l'humain ont adapté leurs attentes entourant le développement de carrière. Pour demeurer pertinents, les entreprises et les employés cherchent à améliorer, élargir ou enrichir leurs connaissances et leurs compétences.

Dans l'environnement de travail d'aujourd'hui, cela ne veut pas nécessairement dire « gravir les échelons » puisque des déplacements horizontaux dans de nouveaux domaines ou des postes nouvellement créés sont devenus beaucoup plus courants. Dans ce contexte, les employés se retrouvent en quête de soutien pour les accompagner dans ces types de transitions et ces occasions d'apprentissage.

01

MENTORAT ET LEADERSHIP

Ce type d'enrichissement répond à la volonté d'entretenir des interactions plus fréquentes et concrètes; le mentorat et les conseils des gestionnaires peuvent aider à affiner les compétences et à renforcer la confiance.

02

APPRENTISSAGE ET DÉVELOPPEMENT

Des moyens d'enrichissement tels que les certifications, les cours, l'acquisition de nouvelles compétences, le comblement des lacunes dans les connaissances, sont mutuellement avantageux et souvent plus souhaités qu'un gain financier direct.

03

ATTEINTE DES OBJECTIFS ET FLEXIBILITÉ

Permettre à un employé d'établir ses propres objectifs et d'explorer son propre cheminement de carrière lui donne une perspective plus complète de la façon dont fonctionne une entreprise, favorise sa réussite et son auto-responsabilisation, et peut contribuer à son potentiel de futur leader.



Réaliser l'enrichissement en établissement des perspectives claires

Contribuer au succès des employés de manières qui les rendent heureux tout en assurant la réussite de l'entreprise semble aller de soi. Il s'agit d'une étape essentielle à l'établissement d'un milieu de travail centré sur l'humain. Comment peut-on réaliser ces objectifs avec un SIRH?

Les employés souhaitent s'épanouir dans leur emploi et au sein de leur entreprise. Il est essentiel de les munir des outils dont ils ont besoin pour tracer la voie vers cet épanouissement et l'atteinte de cet objectif. En enrichissant leur expérience et en la rendant plus efficace, les objectifs seront plus ciblés et réalisables.

Établissement et suivi des objectifs individuels

La possibilité pour les employés de participer à l'établissement de leurs objectifs personnels démontre de l'empathie et de l'engagement. Un SIRH facilite la mise en place, l'accès, la gestion, le changement et le suivi de ce processus.

Évaluation des compétences actuelles et requises

La comparaison entre les exigences pour le rôle souhaité par un employé et ses compétences actuelles est une façon transparente de suivre et de gérer les possibilités de carrière d'un employé, et de déterminer où il peut acquérir davantage de compétences et combler les manques au sein de l'entreprise.

Plans de développement

Il s'agit d'un outil de suivi des objectifs à plus long terme. Le plan permet non seulement un meilleur développement de l'employé, mais aide également à identifier et à planifier la relève organisationnelle.

Rétroaction à 360 degrés

Cette approche permet de recueillir des commentaires plus étoffés sur les employés auprès des pairs, des collègues et des gestionnaires.

Contrôles du rendement

Des rétroactions plus fréquentes et pertinentes favorisent un dialogue ouvert tout au long de l'année.



LE MOUVEMENT DU LIEU DE TRAVAIL HUMAIN POUR DES ENTREPRISES À L'ÉPREUVE DU TEMPS

La tendance vers une culture d'entreprise plus centrée sur l'humain ne fait que prendre son élan. La mise à profit d'un SIRH est un moyen de munir et d'encourager les gestionnaires et les entreprises à créer un milieu de travail plus centré sur l'humain, mais le mouvement doit être établi de haut en bas.

Si nous considérons à nouveau les éléments de ce mouvement, soit l'empathie, l'engagement et l'enrichissement, et que nous passons en revue les composantes dont nous avons préalablement discuté, osez-vous imaginer jusqu'où ce genre de leadership pourrait mener une entreprise? C'est en encourageant un style de gestion humble, adaptative et surtout humaine que les entreprises seront mieux préparées à affronter les défis de l'avenir.



Au sujet de HRWize

HRWize est une plateforme SIRH en pleine croissance basée sur le modèle SaaS qui fait partie du groupe Diabsolut Inc. ayant des bureaux à Montréal, Toronto et Boston. Conçu par des professionnels en RH, HRWize offre une gestion RH du cycle de vie entier, du recrutement à la gestion des départs. Disposant d'une équipe de professionnels RH accrédités, nous vous aidons à simplifier vos procédés et opérations RH tout au long de votre parcours, et ce, dès sa mise en œuvre.