Global Webinar Series:

Gérer les RH pendant et au delà de la crise.





Communication GRH en temps de crise et le futur de la GRH



I. Communication de crise et Environnement VUCA.

II. La crise, une opportunité pour la transformation de la GRH?

III. Recommandations pour une meilleure communication RH et gestion du changement.

IV. Considérer les besoins individuels dans la stratégie GRH.





I. Communication de crise et Environnement VUCA



Que voulons-nous faire de la Communication en temps de crise?

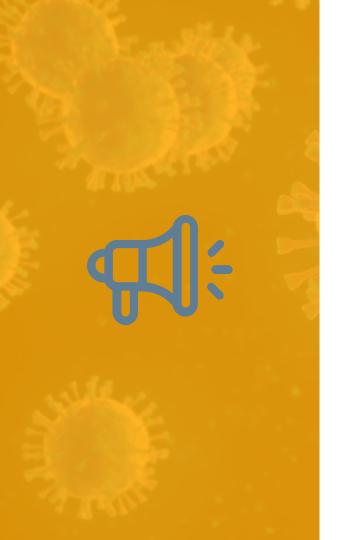
Communication:

Def. - Action consciente d'échanger de l'information entre 2 ou plusieurs participants.

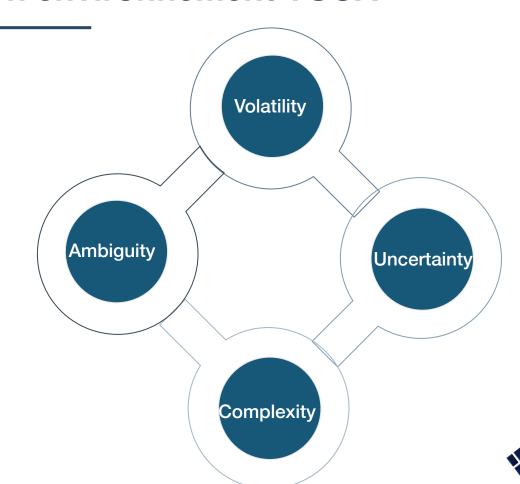
Obj: - Informer, transmettre certaine idée pour créer une compréhension ou générer des actions

Défi: - Interprétation du message.





Un environnement VUCA





3 Grands Défis pour les Organisations

- Manque de confiance général.
- Saturation de l'information.
- Exigence de nouveaux standards selon les audiences de nouvelle génération.

"We live in the age of a Total Transparency, Total Connectivity and Total Accountability".

Scott Bedbury.



II. La crise, une opportunité pour la transformation de la GRH?



La Gestion (stratégique) de Ressources Humaines

- ★ Gérer le changement et l'incertitude
- ★ Gérer la productivité du personnel à charge
- ★ Gérer le bien être du personnel



Pratiques GRH – Résultats

Effets sur les

Conséquence s sur la productivité et l'engagement



Une opportunité pour les GRH.

- Affirmer leur position stratégique.
- Lancer des messages positifs et renforcer la culture d'entreprise.
- Transmettre une préoccupation de l'entreprise pour les collaborateurs.
- Émettre une communication plus transparente, plus fluide et plus axée sur les personnes.





III. Recommandations pour une meilleure communication RH et gestion du changement



Comment communiquer et gérer le changement en temps de crise?

Développer un message d'entreprise depuis la DG

Identifier
les canaux de communication efficaces

Concrétiser le message institutionnel grâce aux RH

Être sensible aux besoin des collaborateurs



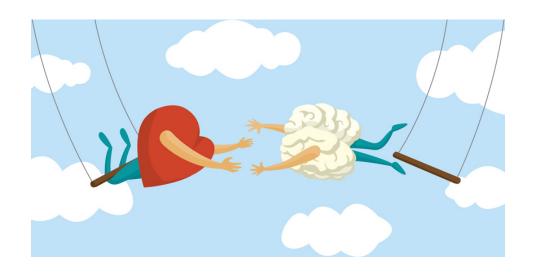






Favoriser une culture de portes ouvertes, une communication à double sens et un leadership empathique





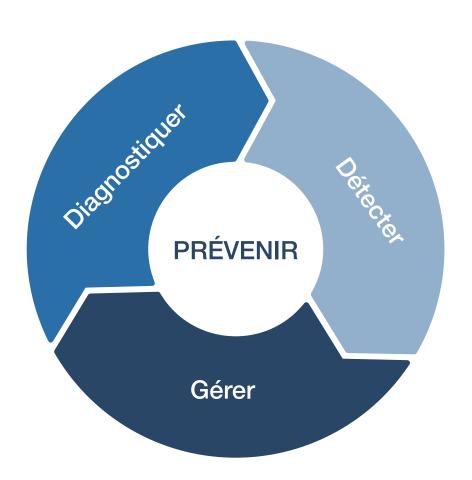
1. Laisser parler les coeurs



2. Faire parler les têtes





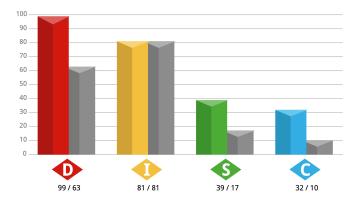




Comment peut m'aider Innermetrix?

- Comprendre les comportements -





Comment fonctionnent mes collaborateurs?

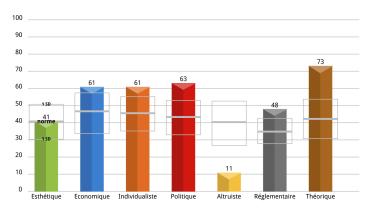
- Relations avec les autres
- Acceptation du changement
- Exactitude
- Aventure
- Agressivité
- Précision
- Attention au détail
- Soin
- Précaution
- Charme
- Compétitivité
- Cohérence
- Cooperation
- Décision
- Challenge - Optimisme
- Pessimisme
- Confiance
- Détermination
- Enthousiasme
- Extraversion
- Flexibilité

- Energie
- Générosité et service
- Impulsivité
- Indépendance
- Curiosité
- Introversion
- Modestie
- Organization
- Passivité
- Patience
- Perfectionnisme
- Persuasion
- Pragmatisme
- Rebellion
- Fiabilité
- Orientation aux résultats
- Aversion au risque
- Spontanéité
- Stabilité
- Orientation au travail en équipe
- Orientation aux données

Comment peut m'aider Innermetrix?

- Comprendre les motivations -





Pourquoi mes collaborateurs prennent-ils des décisions?

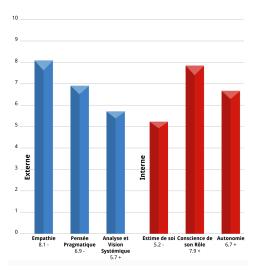
- Acquérir des connaissances
- Esthétique
- Une meilleure société
- Expression artistique
- Autorité
- Autonomie
- Équilibre et harmonie
- Bénéficier aux autres
- Valeur de l'argent
- Prendre soin des autres
- Compassion
- Avantage compétitif
- Créativité
- Découvrir la vérité
- Efficacité
- Éthique/Principes
- Générer des revenus
- Générosité

- Influence et Pouvoir
- Leadership
- Opportunités d'apprendre
- Logique
- Résultats pratiques
- Respect mutuel
- Responsabilités
- Règles et ordre
- Auto-réalisation
- Processus
- Statut et estime
- Systèmes/Structure
- Formes traditionnelles
- Unicité
- Utilité/fonctionnalité
- Reconnaissance

Comment peut m'aider Innermetrix?

- Comprendre les soft-skills-

ATTRIBUTE INDEX



Quelles sont les compétences de mes collaborateurs?

Attitude Envers les Autres (8.1) Point de Vue Empathique (8.1) Conscience Humaine (8.1) Superviser les Autres (8.1) Relations Personnelles (8.1) Communiquer avec les Autres (8.1) Attitude Compréhensive (8.1) Evaluer les Autres (8.0) Perspectives Réalistes (8.0) Sensibilité envers les Autres (8.0) Biens Matériels (7.9) Planification de Projet (7.9) Conscience de son Rôle (7.9) Corriger les Autres (7.6) Persévérance (7.5) Diriger les Autres (7.5) Cohérence et Fiabilité (7.4) Développer les Autres (7.4) Absence de Préjugés (7.4) Comprendre les Besoins de Motivation (7.4) Fixer des Objectifs Réalistes aux Autres (7.3) Obtenir l'Engagement (7.3) Se conformer aux Normes (7.3) Engagement Personnel (7.3) Initiative (7.1) Motivation Personnelle (7.1) Persuader les Autres (7.0) Organisation Concrète (6.9) Pensée Pragmatique (6.9) Respect de la Propriété (6.9) Statut et Reconnaissance (6.9) Détecter des Problèmes Potentiels (6.9) Sens du Timing (6.8) Esprit Proactif (6.7) Créativité (6.7) Prise de Décision Intuitive (6.7)

Autonomie (6.7)

Sens du Devoir (6.7)

Autodiscipline et Sens du Devoir (6.7)

Délégation du Contrôle (6.7) Flexibilité (6.6) Transmettre la Valeur du Rôle (6.5) Plaisir pour le Travail (6.5) Confiance en son Rôle (6.5) Capacité d'Assimilation (6.5) Résolution de Problème Théorique (6.5) Evaluer ce qui est dit (6.5) Capacité d'Initiative (6.4) Planification à Long Terme (6.4) Souci du Détail (6.3) Orientation vers la Qualité (6.3) Ethique de Travail (6.2) Responsabilité Personnelle (6.1) Résolution de Problème (6.1) Analyse de Problème et de Situation (6.1) Gestion de Problème (6.0) Contrôle Emotionnel (5.8) Attitude Honnête (5.7) Diplomatie (5.7) Pensée Conceptuelle (5.7) Suivre des Instructions (5.7) Respect des Politiques (5.7) Orientation vers les Résultats (5.7) Sentiment d'Appartenance (5.7) Analyse et Vision Systémique (5.7) Confiance en Soi (5.6) Se Fixer des Objectifs Personnels Réalistes (5.5) Prise de Décision Equilibrée (5.4) Autogestion (5.4) Concentration sur les Projets et Objectifs (5.4) Gestion du Stress (5.2) Estime de Soi (5.2) Perfectionnement Personnel (5.2) Usage du Bon Sens (5.1) Maîtrise de Soi (4.7) Responsabilité Pour les Autres (4.7) Gestion du Rejet (4.6) Auto-évaluation (4.0)



IV. Considérer les besoins individuels dans la stratégie GRH



Considérer les besoins individuels dans votre stratégie GRH et établir des plans d'adaptation personnalisés.

Donner aux collaborateur le temps de s'adapter

Vaincre les résistances au changement

Comprendre les comportements individuels

Gérer la motivation

Concevoir des programmes pour améliorer le bien-être de vos employés de manière plus ciblée et démontrer qu'il existe un réel souci de contribuer à réduire le stress causé par la situation actuelle de crise.





Merci!

Vous avez des questions?

Suivez-nous!



camille@imxtools.com



+521 555405 1274







www.solutionsinnermetrix.com







Innermetrix Latinoamérica



imxlatam