

INSIDE[®]

Le baromètre de l'engagement
au service du management



Performance du Capital
H u m a i n



INSIDE[®]

Pourquoi mesurer le niveau d'engagement de vos collaborateurs ?

L'une des clés essentielles de l'amélioration durable de la performance d'une entreprise est la qualité et l'intensité de l'engagement de ses collaborateurs.

Mesurer et caractériser la réalité actuelle de votre entreprise en la matière, identifier les freins et les leviers de l'engagement des collaborateurs, constituent une priorité stratégique pour les équipes dirigeantes.

1

Développer l'engagement des collaborateurs est aujourd'hui le dernier gisement pour gagner en compétitivité.

Pour faire face à ces enjeux et concrétiser cette ambition de performance accrue, nous avons créé **INSIDE[®]**, un outil simple, fiable et opérationnel de mesure de l'engagement des collaborateurs.

INSIDE[®] est un outil au service du management.

INSIDE[®] permet la mise en place d'actions de progrès, concrètes et pratiques, ciblées par catégories de personnels, par métiers ou par entités organisationnelles.

INSIDE[®] s'adresse aux entreprises de toutes tailles (> 100 p) de tous secteurs d'activités.

Dans quels contextes spécifiques profiter des bénéfices d'INSIDE[®] ?

- **Pour gagner en compétitivité** et « réinvestir » l'entreprise afin de (re) mobiliser, (re) donner du sens, clarifier et renouveler le lien managérial au sein de l'entreprise.
- **Fusion / Intégration** pour faciliter la compréhension et la convergence des modèles culturels d'engagement des différentes entités.
- **Prise de fonction** d'un nouveau dirigeant pour faciliter sa bonne et rapide compréhension du modèle d'engagement de son nouvel environnement, éclairer sa vision et ses premières décisions.
- **Implémentation d'un plan stratégique à moyen terme** pour en faciliter l'appropriation et le succès.

INSIDE[®]

Les fondements de la démarche

- 67 questions sous la forme d'affirmations structurées autour des 18 leviers de l'engagement.
- Questionnaire 100% anonyme.
- Questionnaire 100% sécurisé.
- Recueil des réponses via internet ou via support papier.
- Temps de réponse de 15 mn en moyenne

L'engagement, ce sont des comportements révélés par ses effets concrets : Loyauté, efforts supérieurs déployés, attitude positive, etc.

Nous avons identifié les 7 révélateurs de l'engagement et les 18 leviers associés. Des marqueurs, traduisant précisément « comment se passe réellement les choses dans l'entreprise », sont attribués à chaque levier.

INSIDE[®] mesure le degré de perception positive des collaborateurs sur chaque marqueur. Les multiples analyses statistiques multivariées des réponses permettent d'identifier avec précision les marqueurs qui sont les plus (et les moins) explicatifs de l'engagement des collaborateurs.

Les analyses quantitatives des réponses au questionnaire sont complétées par des analyses qualitatives issues de deux sources (1) Interviews semi-directifs d'un panel de cadres dirigeants (2) Tables Rondes regroupant un panel de collaborateurs (durée, nombre et composition selon les spécificités de l'entreprise).

Les analyses ciblées sur les collaborateurs « super engagés » et « désengagés » permettent de définir la physionomie du « modèle de l'engagement » propre à l'entreprise étudiée.

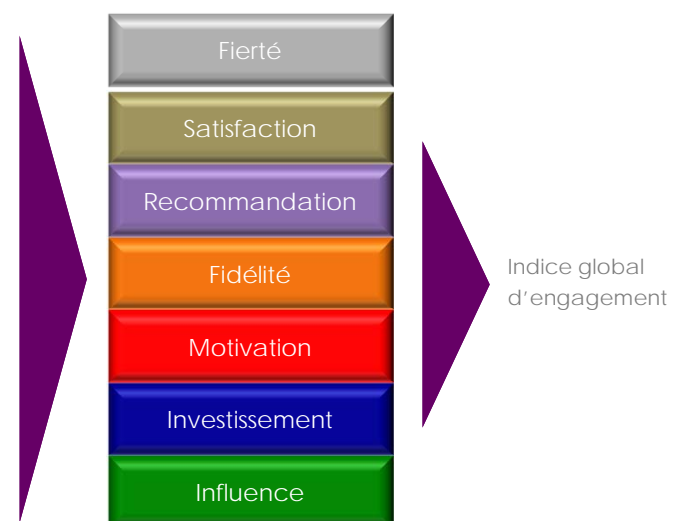
Centré sur les causes, **INSIDE[®]** permet d'identifier immédiatement sur quoi agir de façon prioritaire par catégories de personnels, par métiers ou par entités organisationnelles.

2

Les 18 leviers de l'engagement

1. Accès & Partage de l'Information
2. Structure organisationnelle
3. Autorité managériale & Leadership
4. Sens des responsabilités
5. Prise de décision
6. Conditions et Moyens de travail
7. Autonomie
8. Développement personnel & professionnel
9. Confiance
10. Règles & Valeurs
11. Collaboration
12. Orientation client
13. Relations fournisseurs & société civile
14. Récompenses et reconnaissances
15. Sanction & discipline
16. Vision et orientations stratégiques
17. Mission & sens
18. Attention aux réglementations

Les 7 révélateurs de l'engagement



Indice global d'engagement

INSIDE[®]

L'indice d'engagement



FIERTÉ
SATISFACTION
RECOMMANDATION
FIDELITE
MOTIVATION
INVESTISSEMENT
INFLUENCE

INDICE D'ENGAGEMENT

3

L'indice d'engagement **INSIDE[®]** est le niveau moyen d'accords sur les 7 révélateurs .

Fierté	Je suis fier de dire que je travaille pour mon entreprise.
Satisfaction	Je suis extrêmement satisfait de mon emploi dans mon entreprise.
Recommandation	Je suis prêt à recommander mon entreprise à un ami pour venir y travailler.
Fidélité	Je songe rarement à rechercher un nouvel emploi au sein d'une autre société.
Motivation	Je travaille avec des collègues motivés au sein de mon service.
Investissement	Je vais au-delà de ce qui est normalement attendu dans mon travail pour contribuer à la réussite de mon entreprise.
Influence	J'essaie de motiver mes collègues par des commentaires et des actions.

INSIDE[®]

Une démarche aux multiples bénéfiques

> Pour les dirigeants

- Connaître et piloter le modèle d'engagement de son entreprise.
- Savoir sur quoi et comment agir pour obtenir l'engagement souhaité ou ciblé, par une combinaison d'actions de progrès, notamment sur :
 - Les pratiques managériales
 - La conduite des changements
 - L'organisation et la gouvernance
 - La communication
 - Les politiques et leviers RH clés
- Engager durablement les collaborateurs sur le projet de développement de l'entreprise.

> Pour les managers

- Prendre conscience de la réalité vécue par les équipes grâce à la « parole libérée ».
- Embarquer le management sur les leviers sur lesquels il faut agir pour progresser.

> Pour les collaborateurs

- Voir se concrétiser la considération accordée par la Direction Générale aux hommes et femmes de l'entreprise.
- Exprimer ses propres perceptions, attentes et propositions sur toutes les dimensions de son environnement professionnel.



Les facteurs clés du succès de la démarche

Communiquer de façon authentique sur les objectifs de la démarche qui est engagée.

Engagement de la Direction Générale dans le déroulement de la démarche, la communication des résultats et des plans d'action qui en découle.

Garantir le respect total de l'anonymat et la confidentialité des réponses des collaborateurs.

Accepter d'agir d'une façon participative dans la construction et la mise en œuvre des plans d'action validés.

INSIDE[©]

Une mise en œuvre
simple et rapide



> Étape 1 Cadrage & Planning

- Constitution de l'équipe projet.
- Composition des tables rondes et du panel de dirigeants.
- Validation des critères de tris et de la structure organisationnelle.
- Préparation et mise à disposition du fichier collaborateurs.
- Programmation et test du questionnaire en ligne.
- Validation du planning.

> Étape 3 Terrain du questionnaire

- Mise en ligne d'un portail internet dédié à la démarche et customisé pour le client.
- Mise en ligne du questionnaire / envoi des supports papier aux collaborateurs.
- Durée du terrain de l'enquête : 2 à 3 semaines en fonction de l'effectif.
- Suivi en temps réel du taux de participation / Relances ciblées.

> Étape 5 Restitutions dirigeants & Préconisations

- Traitements statistiques.
- Analyses globales et détaillées des résultats quantitatifs et qualitatifs.
- Synthèse des points forts et des points à améliorer sur chaque levier de l'engagement.
- Calcul de l'indice d'engagement de l'entreprise et présentation du modèle d'engagement de l'entreprise.
- Premières préconisations d'une « Roadmap » de progrès.

> Étape 2 Plan de communication

- Validation de la signalétique, des éléments de langage et des éditoriaux.
- Préparation des kits de communication.
- Mise en place du plan de communication et des actions de sensibilisation des managers.
- Information (éventuelle) des IRP sur la démarche.

> Étape 4 Analyses Qualitatives

- Interviews d'un échantillon des principaux cadres dirigeants.
- Mise en place des Tables Rondes « Échanges & Partages » avec des échantillons de collaborateurs.

> Étape 6 Restitution Managers & communication aux équipes

- Validation des éléments de résultats à restituer.
- Validation des éléments de langages.
- Préparation de la stratégie et des modalités de communication en interne de la démarche de progrès.

INSIDE[®]

Une restitution & des analyses interactives des résultats avec nos clients

Pour les analyses statistiques des données, nous avons adopté la solution progiciel **QlikView** en partenariat avec BISEUM – acteur de référence spécialiste de la business Intelligence (www.biseum.com).

6

Allant beaucoup plus loin que la logique des rapports plats et unitaires, notre solution permet une représentation dynamique des résultats avec une ergonomie léchée qui facilitent la lecture et l'interprétation in vivo.

Le chemin de progression sur chacun des 18 leviers de l'engagement est balisé par une « roadmap » qui présente concrètement pour chaque levier les niveaux d'exigence requis pour progresser.



Les fonctionnalités d'analyses interactives de notre solution progicielle permettent à nos clients de consulter, analyser et faire évoluer de façon ciblée et en fonction de tous les critères possibles, tous les éléments de résultats à leur demande et en temps réel.



Vos contacts **INSIDE**©

Marcel BERNADET
Directeur Associé

marcel.bernadet@executive-consulting.fr
Tel : + 33 (0)6 77 13 61 75

Jean-Erwin NIZET
Directeur Associé

jean-erwin.nizet@executive-consulting.fr
Tel : + 33 (0)7 86 40 74 89

A partir d'approches exclusives à forte valeur ajoutée, nous aidons les dirigeants à construire la vision humaine de leur stratégie, à optimiser la performance du capital humain de leur entreprise et à aligner les comportements des collaborateurs sur la mission et les valeurs de l'entreprise.

Performance du Capital
H u m a i n



www.executive-consulting.fr

Executive Consulting
99, avenue Albert Premier,
92 500 RUEIL MALMAISON
Téléphone: 01 46 67 05 76