



HAPPINESS

people
sphere

securex
human capital matters

Ius Laboris BELGIUM
CLAEYS & ENGELS

20th
mRH
congress

Venice
May 23rd - 25th

Conclusion

Jeudi 24 mai 2012

Happiness !

Happiness !

- Un choix personnel : autoresponsabilité

Happiness !

- Un choix personnel : autoresponsabilité
- Lutter contre la tyrannie du bonheur

Happiness !

- Un choix personnel : autoresponsabilité
- Lutter contre la tyrannie du bonheur
- Pas le rôle de l'entreprise de rendre ses collaborateurs heureux, mais l'obligation morale de créer l'environnement
 - Travail prioritaire sur les leviers et conditions
 - A minima : éviter le malheur

Quel intérêt pour l'organisation ?

Quel intérêt pour l'organisation ?

- Maintien sur le marché du travail

Quel intérêt pour l'organisation ?

- Maintien sur le marché du travail
- Performance évidemment !

Quel intérêt pour l'organisation ?

- Maintien sur le marché du travail
- Performance évidemment !
- Impact direct pour les clients (loyauté/satisfaction)

Quel intérêt pour l'organisation ?

- Maintien sur le marché du travail
- Performance évidemment !
- Impact direct pour les clients (loyauté/satisfaction)
- Impact sur les résultats financiers

Moyens d'action

Moyens d'action

- Leader libérateur (service provider) vs Manager

Moyens d'action

- Leader libérateur (service provider) vs Manager
- A good leader is good for your heart !

Moyens d'action

- Leader libérateur (service provider) vs Manager
- A good leader is good for your heart !
- Trust

Moyens d'action

- Leader libérateur (service provider) vs Manager
- A good leader is good for your heart !
- Trust
- Liberté/Autonomie – Responsabilité

Moyens d'action

- Leader libérateur (service provider) vs Manager
- A good leader is good for your heart !
- Trust
- Liberté/Autonomie – Responsabilité
- Et l'argent ? Bien sûr, il contribue...

Moyens d'action

- Leader libérateur (service provider) vs Manager
- A good leader is good for your heart !
- Trust
- Liberté/Autonomie – Responsabilité
- Et l'argent ? Bien sûr, il contribue...
- Respect (via Communication)

Moyens d'action

- Leader libérateur (service provider) vs Manager
- A good leader is good for your heart !
- Trust
- Liberté/Autonomie – Responsabilité
- Et l'argent ? Bien sûr, il contribue...
- Respect (via Communication)
- Démarches participatives : impliquer/responsabiliser

Moyens d'action

- Leader libérateur (service provider) vs Manager
- A good leader is good for your heart !
- Trust
- Liberté/Autonomie – Responsabilité
- Et l'argent ? Bien sûr, il contribue...
- Respect (via Communication)
- Démarches participatives : impliquer/responsabiliser
- Assurer la compréhension du contexte : sens !

Préparer le terrain

Préparer le terrain

- Une approche progressive, un cheminement

Préparer le terrain

- Une approche progressive, un cheminement
- Condition : avoir des processus

Préparer le terrain

- Une approche progressive, un cheminement
- Condition : avoir des processus
- Se libérer des tabous (type lutte des classes)

Préparer le terrain

- Une approche progressive, un cheminement
- Condition : avoir des processus
- Se libérer des tabous (type lutte des classes)
- Favoriser la prise de risques et la créativité

Préparer le terrain

- Une approche progressive, un cheminement
- Condition : avoir des processus
- Se libérer des tabous (type lutte des classes)
- Favoriser la prise de risques et la créativité
- Lever des systèmes de contrôle et certains outils
RH : pointage évidemment, rémunération à la performance, gestion des compétences, rétention...

Leader pépiniériste

Leader pépiniériste

- Le leader jardinier agit sur l'environnement

Leader pépiniériste

- Le leader jardinier agit sur l'environnement
- Attirer, détecter et développer pour prendre plus de responsabilités dans l'organisation ou ailleurs

Leader pépiniériste

- Le leader jardinier agit sur l'environnement
- Attirer, détecter et développer pour prendre plus de responsabilités dans l'organisation ou ailleurs
- Rôle du CEO avec RH en sparring partner

Leader pépiniériste

- Le leader jardinier agit sur l'environnement
- Attirer, détecter et développer pour prendre plus de responsabilités dans l'organisation ou ailleurs
- Rôle du CEO avec RH en sparring partner
- Leader avec ego zéro