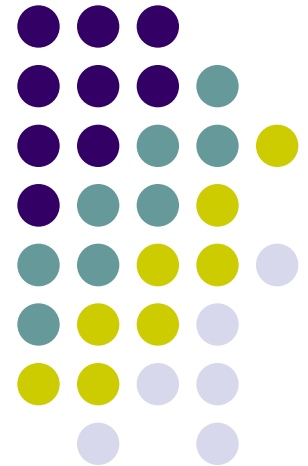


Projets de collaboration et capital humain

Douglas M. Lloyd





Quelle est la différence?

- Pressions démographiques
- Les 'Boomers' ne veulent pas se retirer
- Changement au niveau du revenu net
- Temps libre et les passes-temps
- Le désir de rétablir des nouveaux principes fondamentaux
- Les employés Gen-X abaissent l'engagement de continuation, démontrent un taux de roulement accru et possèdent moins de points quant aux perceptions de justice procédurale

N'oublions jamais qu'il existe une lutte inhérente entre les générations.

Des projets de collaboration dans un contexte moderne?



- Partage du pouvoir c. partage des responsabilités
- Partage quant à l'établissement de rapports c. partage au niveau du suivi
- Fonds partagés/équipes partagées?
- Gestion partagée/exécution partagée?
- Tous les éléments susmentionnés
- Cependant, pas tous dans la même mesure

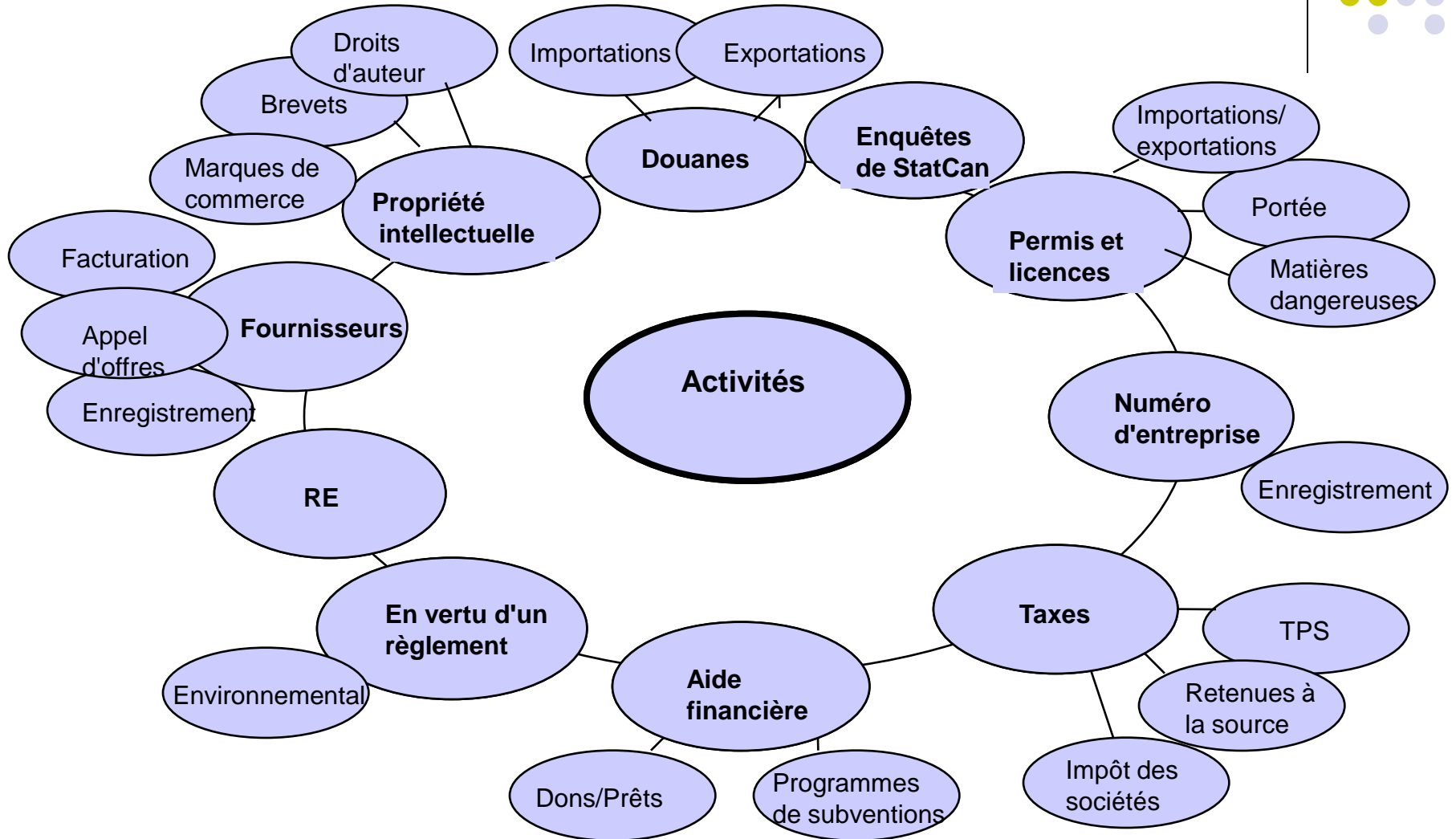
Quelqu'un doit agir à titre de fournisseur ultime

Secteurs sur lesquels sera axée la responsabilité partagée

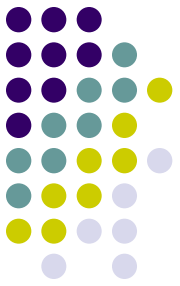


1. Harmonisation des activités
2. Gouvernance
3. Gestion de projet
4. Communications
5. Gestion des risques
6. Mesure du rendement
7. Gestion du savoir

Polarisation périphérique des intervenants

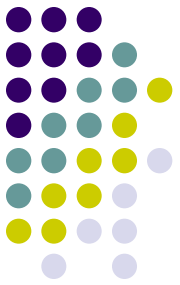


Points clés à ne pas oublier



Points cruciaux dans la gestion à responsabilité partagée des RH

- La gestion par les multiples intervenants est cruciale
- Il en est de même pour la communication
- Mettre sur pied des équipes internes chargées des RH en vue de combler les besoins à venir
- Mettre en application des méthodes de gestion de projet rigoureuses
- Rendre compte en compilant diverses mesures sur un tableau de bord
- Prendre garde aux problèmes de compatibilité entre les opérations, la technologie, la sécurité, la protection des renseignements personnels et la loi

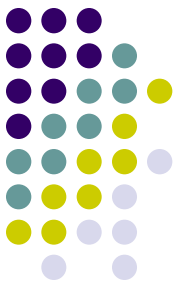


RH et compétences générales

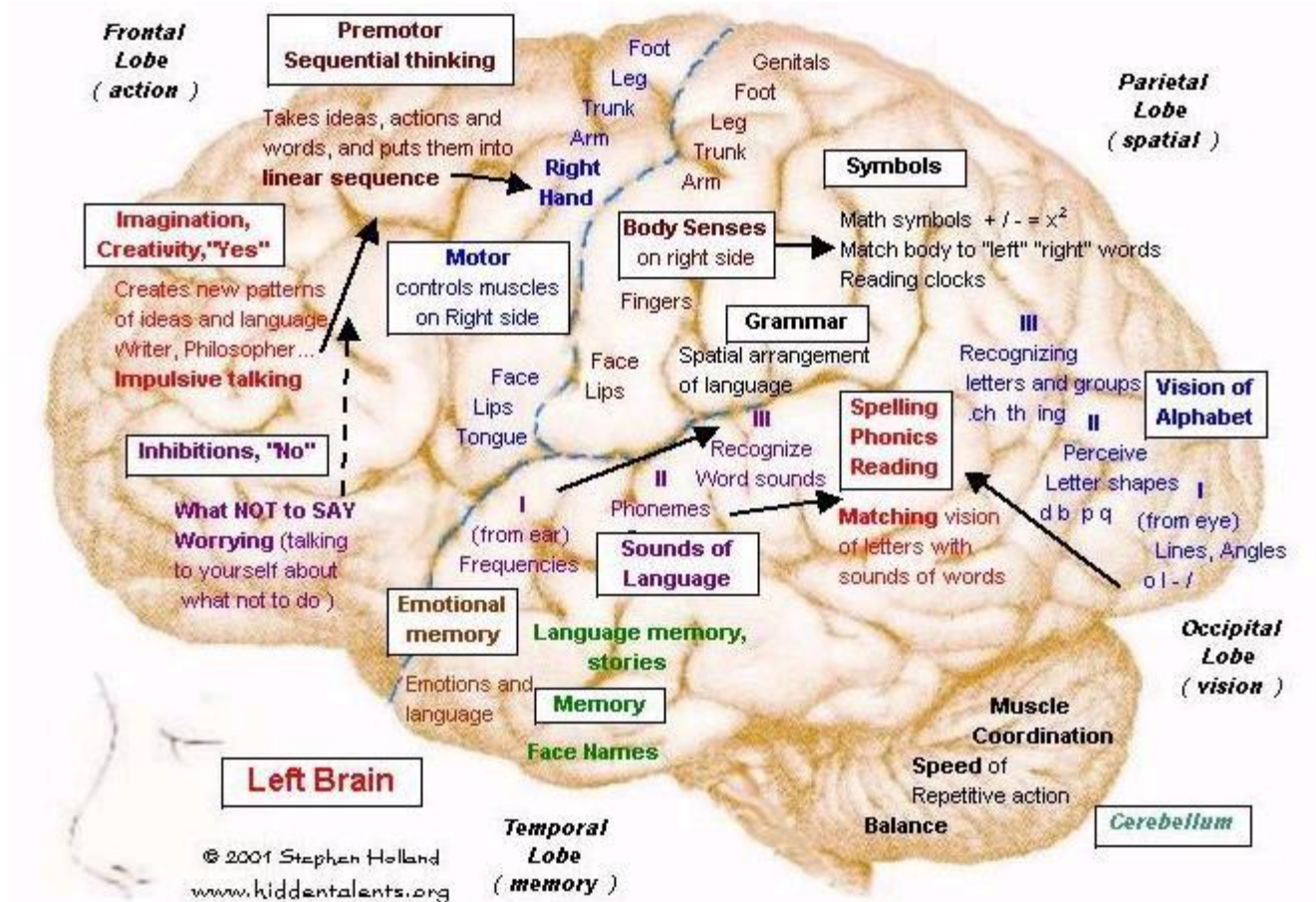
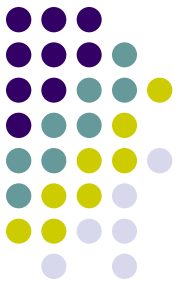
Les générations telles que perçues par les 'Boomers'



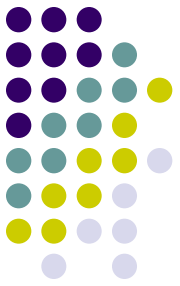
Les 'Boomers' tels que perçus par les générations



Analyse du cerveau



Ce qu'il y a de neuf



- Le cerveau pousse
- Le cerveau évolue
- Le cerveau est naturellement choisi
- La croissance du cerveau et sa structuration sont influencées par les entrées sensorielles et vice versa !
- Un jeune cerveau peut absorber jusqu'à 50% de l'apport calorique
- Nouveau cerveau de Google contre l'ancien cerveau de Google
- La gestion du réseau social met en parallèle les chemins de dendrite et d'axone

LA TECHNOLOGIE A DIVISÉ LES GÉNÉRATIONS



Empathie adolescente

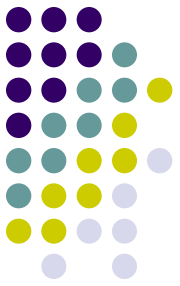
- L'adolescent
- L'adulte historique
- L'adulte d'aujourd'hui
- Satisfaction instantanée
- Multi-chargé
- Profond versus loïn
- Observez dehors votre cerveau – devenez intoxiqué (les cerveaux sur la fente)

Quelles sont « des qualifications douces » ?



- Un ensemble de qualifications qui influencent comment nous agissons les uns avec les autres. Il inclut des capacités telles que la communication efficace, la créativité, pensée analytique, la diplomatie, la flexibilité, la changer-promptitude, et résolution des problèmes, la conduite, le bâtiment d'équipe, et les qualifications d'écoute.

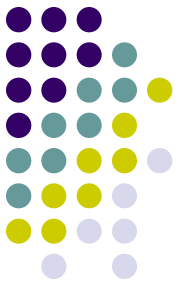
Qualifications supérieures exigées de nos nouvelles recrues (définies par les BB...)



Les trois qualifications douces principales identifiées par des membres dans une fédération canadienne d'enquête conjoncturelle indépendante étaient :

- volonté d'apprendre
- volonté de rester à l'organisation
- qualifications de service à la clientèle

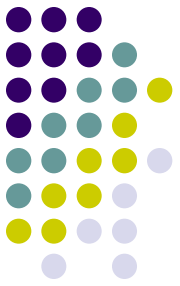
Qualifications supérieures telles que perçues par la Gen X



- Capacité de « me comprendre »
- Capacité de me laisser contrôler comme je veux
- Les hiérarchies n'existent pas
- Contact direct avec tous les niveaux de l'organisation
- Laissez-moi collaborer avec mes pairs quand et comment je veux
- Le social et le travail la tâche floue
- Si quelque chose de meilleure se présente, je partirai

Exemple de la génie

Établir les liens



Éthique de travail - une croyance que les employés doivent à leur employeur une journée complète de travail de travail diligent en suivant les instructions de leur surveillant.

La courtoisie - l'utilisation habituelle de « svp, » « je vous remercie » « excusez-moi, » et « puis-je vous aider ? » en faisant face aux clients, aux surveillants, et aux collègues.

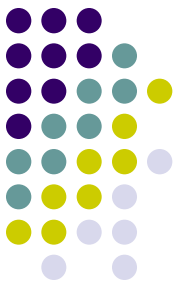
Le travail d'équipe - la capacité de partager des responsabilités, conférer avec d'autres, honorer des engagements, aider les autres à réaliser leur travail, et demander de l'aide au besoin.

Auto-discipline et confiance en soi - la capacité d'arranger ses propres tâches pour la meilleure exécution, d'apprendre de l'expérience, de demander des questions et de corriger les erreurs, et d'absorber la critique et la direction sans se sentir défait, irrité, ou offensé.

Conformité aux normes actuelles - la capacité de régir sa robe, sa toilette personnelle, son langage de corps, sa tonalité de voix, et son vocabulaire selon la culture particulière du lieu de travail donné.

La compétence linguistique - la capacité de parler, de lire, et écrire en anglais standard ou le français d'une manière d'affaires. On peut avoir la compétence « dure » de savoir quelle utilisation est correcte et ce qui est incorrecte mais manquer les qualifications « douces » de savoir quand employer seulement les formats standards et dans quelle tonalité pour les employer.

Relevant les défis avec les nouvelles générations (X, Y et perdu)



- La règle 80/20
 - Ressources
 - Formation
 - Efforts
 - Mentorat
 - Qualifications de visualisation
- Instruisez dans la nouvelle gestion de projets
- La communication est primordiale

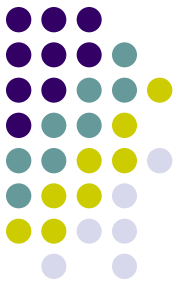
Donnez la fin de support de ce qu'ils veulent !



- Collaboration
- Éducation
- Amis
- Ajouts
- Jouez à leurs forces - traitement en simultanéité !

Il ne s'agit pas de le rémunération !

Relèvement aux défis - ce qu'on doit vraiment enseigner



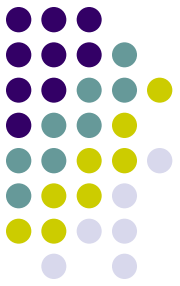
- Résolution du conflit
- Formation de négociation
- Co-location du personnel de programme
- Attribution du personnel central à l'équipe
- La gestion d'espérance
- Agents de communications

Leçons

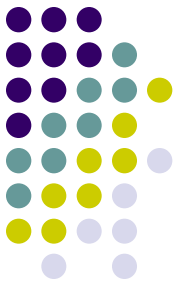


- Éduquer et promouvoir à l'interne
- Un dossier d'acheminement positif avec les 80 p. 100 ne veut pas dire qu'il peut être transféré aux 20 p. 100.
- La GI/TI exige de comprendre le programme.
- Il faut gérer les renseignements et les réalisations attendues.
- Il faut définir les paramètres d'assurance de la qualité et de contrôle de la qualité à l'avance.
- Assigner un coordonnateur des intervenants.

D'autres leçons



- Morceaux maniables (pouvez-vous vraiment gérer un projet qui comprend plusieurs exercices ?)
- Déléguer autant que possible
- Rendre les petites victoires - satisfaction instantanée annoncée – rappelez-vous des courriels !
- Marquer les victoires avec des cérémonies comprenant tous les déposataires et associés



Questions