Expert en matières CRÉATIVES

SOUMETTRE PAR COURRIEL | IMPRIMER

MISE EN CANDIDATURE

AMBASSADEURS 2013

LA RECONNAISSANCE DES TRAVAILLEURS

1 - Informations générales sur l'entreprise

Veuillez compléter le tableau suivant en y inscrivant les informations en lien avec l'entreprise que vous désirez soumettre dans le cadre des Trophées Ambassadeurs 2013.

Informations sur *l'entreprise mise en candidature*	
Nom de l'entreprise	
Adresse complète	
Numéro de téléphone	
Personne responsable des RH	
Courriel du responsable RH	
Informations sur la *personne soumettant la candidature* de l'entreprise	
Prénom et nom	
Courriel	
Fonction	

J'accepte que certaines des activités de reconnaissance que mon entreprise pratique soient citées en exemple. ☐ Oui ☐ Non

2 – Officialisation du processus de reconnaissance des employés

Parlez-nous de ce qui vous a emmené à développer une culture de reconnaissance de l'employé.

Existe-t-il un processus documenté pour vos actions de reconnaissance en termes de planification ? Si oui, décrivez-le nous.

Quels sont les objectifs visés par votre programme de reconnaissance des employés ?

S'il y a lieu, veuillez nommer les moyens utilisés pour vous renseigner sur le sujet de la reconnaissance (livres que vous avez lus, revues et magazines de gestion, rencontres, conférences auxquelles vous avez assistées, ou tout autre élément théorique qui vous a servi dans l'élaboration de votre processus).

3 – Activités de reconnaissance

Veuillez compléter le tableau ci-dessous. Il s'agit de :

- Lister les différentes actions que vous effectuez en lien avec la reconnaissance de vos employés ;
- Identifier s'il s'agit d'une action formelle ou informelle ;
- Cocher les *3 critères de qualité qui ressortent le plus* pour chaque action nommée.

Une explication des termes est fournie en annexe à ce document.

Activités	Types		Critères de réussite							
	Formelle	Informelle	Sincérité	Réactivité	Proximité	Variabilité	Personnalisation	Légitimité	Spécificité	Cohérence
Forme 1 – Reconnaissance existentielle										
Exemple : Tournoi de billard annuel (Voir autres ensembles dans document d'informations complémentaires)	x				x		x			x
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Activités	Types		Critères de réussite							
	Formelle	Informelle	Sincérité	Réactivité	Proximité	Variabilité	Personnalisation	Légitimité	Spécificité	Cohérence
Forme 2 – Reconnaissance des résultats du travail										
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forme 3 – Reconnaissance de la pratique de travail										
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Forme 4 – La reconnaissance de l'investissement dans le travail										
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

3 - Activités de reconnaissance (suite)

Parmi toutes les activités que vous avez présentées jusqu'ici dans ce document, veuillez nous présenter de façon plus détaillée la plus significative pour votre entreprise, c'est-à-dire l'activité de reconnaissance qui, selon vous, démarque votre organisation. Le texte peut être à même le présent document, ou être envoyé séparément par courriel.

4 – Témoignage d'un(e) employé(e)

Nous aimerions recevoir le témoignage d'un(e) de vos employé(e)s face aux pratiques de reconnaissance de l'entreprise. Il (ou elle) peut parler de divers aspects reliés aux actions faites en ce sens : sentiments générés, répercussions sur la vie dans l'organisation, appartenance à l'équipe, changements suites à l'implantation d'un processus de reconnaissance des employés, etc… Le texte peut être à même le présent document, ou être envoyé séparément par courriel.

Nom de l'employé(e)	
Fonction dans l'entreprise	
Nombre d'années à l'emploi de l'entreprise	

5 - Volet Ambassadeur

Veuillez noter quelques-unes des activités, études ou formations offertes par PlastiCompétences auxquelles vous avez participé dans les dernières années.

6 – Envoi de votre candidature

Merci de faire parvenir vos mise en candidature, avant 16h00 le 3 mai 2013, à :

Marie-Hélène Hamelin
Chargée de projet – Communications
PlastiCompétences
2751, boul. Jacques-Cartier Est, bureau 202
Longueuil (Québec) J4N 1L7
Téléphone : 450-448-5785, poste 5
Télécopieur : 450-651-3199
mhhamelin@plasticompetences.ca

Plasticompétences
Le comité sectoriel de main-d'œuvre
de l'industrie des plastiques et des composites

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES
AMBASSADEURS 2013

Trophée Ambassadeur de PlastiCompétences

Depuis 2012, PlastiCompétences désire reconnaître devant l'industrie québécoise de la plasturgie les entreprises qui se démarquent au niveau de la gestion de leurs ressources humaines et du développement des compétences de leurs employés. Chaque année, un thème relatif à la GRH est déterminé et des critères d'évaluation sont élaborés afin de faire ressortir les entreprises qui mettent des efforts particuliers dans le thème donné.

Le comité sectoriel souhaite aussi saluer les organisations qui agissent comme ambassadrices de ses produits et services. En effet, nos efforts étant tournés vers l'essor de l'industrie, il est primordial que les entreprises deviennent partie prenante de nos projets, qu'elles y participent et qu'elles en fassent la promotion. Ce trophée vise aussi à remercier celles qui le font régulièrement.

Lors de son assemblée générale annuelle, PlastiCompétences remet les Trophées Ambassadeurs aux 5 entreprises lauréates de l'année, qui auront été sélectionnées parmi 10 entreprises en nomination. Pour être en nomination, il faut avoir déposé sa candidature et se démarquer lors de l'évaluation des dossiers, réalisée par un comité jury qui se base sur une grille d'évaluation complète. Il est à noter que les dossiers seront présentés de façon anonyme.

Cette année, la remise des Trophées Ambassadeurs se tiendra le 14 juin.

Critères généraux de sélection

Qualité de présentation de la candidature, respect des procédures	5 %
Officialisation du processus de reconnaissance	20 %
Activités de reconnaissance	45 %
Témoignage d'un employé	20 %
Volet Ambassadeur de PlastiCompétences	10 %

Qui peut participer ?

Toute entreprise oeuvrant dans l'industrie québécoise des plastiques et des composites peut soumettre sa candidature pour recevoir un trophée Ambassadeur.

Envoi des mises en candidature

Vous pouvez répondre aux questions à même le document de façon électronique ou manuscrite, ou encore y répondre sur un autre document si vous ne disposez pas de l'espace suffisant pour détailler vos réponses.

Merci de faire parvenir vos mise en candidature, avant 16h00 le 3 mai 2013, à :
Marie-Hélène Hamelin
Chargée de projet – Communications
PlastiCompétences
2751, boul. Jacques-Cartier Est, bureau 202
Longueuil (Québec) J4N 1L7
Téléphone : 450-448-5785, poste 5
Télécopieur : 450-651-3199
mhhamelin@plasticompetences.ca

Informations relatives au thème de la reconnaissance

La gestion des ressources humaines et ses impacts est difficile à évaluer ; la reconnaissance des employés l'est tout autant. Nous avons donc, par nos lectures et nos recherches sur le sujet, décidé d'évaluer, dans le cadre de ce projet, la conscientisation avec laquelle vous effectuez vos actions.

Afin de vous aider à remplir le formulaire de mise en candidature, nous vous définissions ici les termes et expressions contenus dans la section *3 – Activités de reconnaissance* pour que tous soient sur le même pied d'égalité. Les informations ci-dessous sont principalement tirées du site web de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations.

Les formes de la reconnaissance

Il existe 4 formes de reconnaissance. Voici une brève explication de ces formes, ainsi que des exemples d'activités pour chacune.

La reconnaissance existentielle

En bref
S'intéresse à la personne ou au collectif de travail
S'exprime au sein des relations interpersonnelles
Surtout de nature informelle

Quelques exemples

- Respect des caractéristiques personnelles et des besoins des employés
- Gestes simples: bonjour, merci, appeler les gens par leur nom
- Souci du bonheur des employés au travail
- Soutien entre pairs, parrainage, mentorat
- Colloque de reconnaissance du métier
- Rencontres sociales et occasions de convivialité
- Accessibilité et visibilité de la direction
- Autonomie, latitude décisionnelle
- Cartes d'anniversaire

La reconnaissance des résultats

En bref
Porte sur les résultats, le rendement, la contribution des employés à l'atteinte des objectifs de l'entreprise
Souvent de nature formelle (prix, bonus, etc.)

Quelques exemples

- Rencontres d'évaluation du rendement
- Boni au rendement exceptionnel
- Colloque annuel
- Félicitations spontanées exprimées par les collègues
- Célébration des réussites d'équipe
- Lettre personnalisée de la part du superviseur
- Cadeaux pour réussites particulières
- Activité sociale pour souligner la fin d'un projet

La reconnaissance de la pratique de travail

En bref
Reconnaissance de la manière d'exécuter le travail englobant les comportements, les compétences et les qualités professionnelles de l'employé

Quelques exemples

- Mise en valeur des compétences de chacun
- Évaluation des forces et des faiblesses, prise en compte des difficultés et des risques
- Valorisation du rôle professionnel de l'employé
- Reconnaissance des tâches non officielles
- Assignation à des tâches délicates
- Compliments entre collègues sur façons de travailler
- Cérémonie de Reconnaissance
- Trophée à l'équipe de travail la plus performante
- Affichage des lettres de remerciement des clients

La reconnaissance dans l'investissement au travail

En bref
Reconnaissance de la participation et de la contribution en termes d'efforts consentis et d'énergie déployée sans égard aux résultats

Quelques exemples

- Reconnaissance de la valeur du travail accompli ou des idées proposées qui n'ont pas de suites
- Reconnaissance des efforts déployés par l'employé pour s'améliorer
- Encouragements lors d'échecs, soutien à la progression
- Remerciements publics ou individuels pour l'effort quotidien fourni par le personnel
- Cérémonies 25 ans de service, départs à la retraite
- Prix de l'équipe la plus utile

Les critères de qualité d'une action de reconnaissance

Il existe huit critères pour juger de la qualité d'une action de reconnaissance. Bien que chaque action ne puisse répondre aux huit critères, il est important de s'assurer d'avoir une variété de moyens qui rejoindront l'ensemble critères. Les voici :

• **La sincérité:** Authentique et empreinte de franchise.

• **La réactivité:** Immédiatement après l'acte, le résultat ou le comportement.

• **La proximité hiérarchique:** Exprimée par un supérieur de niveau hiérarchiquement près de celui à qui s'adresse la manifestation de reconnaissance ou à l'inverse par un patron ou un gestionnaire.

• **La variabilité:** Diversité des pratiques de reconnaissance.

• **La personnalisation:** Adaptée aux caractéristiques et aux valeurs de l'individu ou du groupe d'employés.

• **La légitimité:** Significative et crédible.

• **La spécificité:** Formulée en fonction d'une réalisation, d'un effort ou un événement spécifique.

• **La cohérence:** Lien avec les objectifs et les priorités de l'organisation.