



RIGHT FIT: AMÉLIORER L'ACQUISITION ET LA RÉTENTION DES TALENTS DANS LES CLUBS/INSTALLATIONS

GESTION DU CHANGEMENT ET ALIGNEMENT DE LA CULTURE

A SURMONTER LA RÉSISTANCE AU CHANGEMENT AU SEIN DE L'ORGANISATION :

Le changement rencontre souvent des résistances, et il est important de les aborder et de les surmonter. La transparence et la clarté peuvent y contribuer. Pour ce faire, il convient de créer un sentiment d'urgence et de communiquer sur la nécessité du changement. Engagez-vous auprès des employés et des parties prenantes pour comprendre leurs préoccupations et y répondre par une communication ouverte et transparente. Fournir une formation et un soutien pour aider les employés à s'adapter aux changements et mettre en évidence les résultats positifs que le changement apportera. En outre, la communication précoce des changements à venir peut également réduire le niveau de stress et aider les employés à planifier et à s'adapter en conséquence. Comprenez qu'il s'agit d'un processus qui peut prendre un certain temps.

B ÉLABORER UN PLAN DE GESTION DU CHANGEMENT ET UN CALENDRIER :

Un plan de gestion du changement bien défini décrit les étapes, les ressources (budget associé, personnel, etc.) et le calendrier nécessaire à une mise en œuvre réussie. Il doit comprendre l'identification des objectifs, la définition des rôles et des responsabilités, la fixation d'étapes et l'établissement d'un calendrier précis. Le plan doit également prendre en compte les risques potentiels et les stratégies d'atténuation. En disposant d'un plan structuré, le processus de mise en œuvre devient plus organisé et plus facile à gérer. Des outils/modèles tels que les objectifs S.M.A.R.T. et les outils de gestion de projet peuvent être utilisés, pour que les choses restent organisées et opportunes, et pour soutenir la responsabilité et la transparence.

C IMPLIQUER LE PERSONNEL/LÉS PRINCIPALES PARTIES PRENANTES ET S'ASSURER DE LEUR ADHÉSION :

L'engagement du personnel et des principales parties prenantes est essentiel à la réussite de la mise en œuvre du changement. Identifiez les personnes ou les groupes qui seront directement touchés par le changement et faites-les participer au processus décisionnel. Sollicitez leur avis, répondez à leurs préoccupations et impliquez-les dans les phases de planification et de mise en œuvre. En vous assurant de leur adhésion et de leur participation, vous pouvez obtenir leur soutien et accroître votre succès.

D COMMUNIQUER LA RAISON D'ÊTRE DES CHANGEMENTS PROPOSÉS ET LEURS AVANTAGES :

Il est important de comprendre l'objectif. Une communication claire et efficace est essentielle lors de la mise en œuvre du changement. Communiquez clairement les raisons des changements proposés, y compris les avantages qu'ils apporteront à l'organisation, aux employés et aux parties prenantes. Utilisez plusieurs canaux pour vous assurer que le message atteint toutes les parties concernées. Dans la mesure du possible, utilisez une communication sur mesure pour tenir compte des différents points de vue et mettre en évidence les résultats positifs des changements.

E CONTRÔLER L'EFFICACITÉ DES NOUVELLES INITIATIVES D'ACQUISITION ET DE RÉTENTION DES TALENTS :

Pendant la phase de mise en œuvre, exécutez systématiquement les changements prévus et veillez à ce que les nouvelles initiatives d'acquisition et de rétention des talents soient effectivement mises en œuvre. Cela peut impliquer la mise à jour

des politiques et des procédures, la formation des employés aux nouveaux processus et l'intégration des initiatives dans les opérations quotidiennes. Établir des indicateurs clés de performance (ICP) pour contrôler l'efficacité des initiatives et suivre les progrès vers les résultats souhaités.

F APPORTER LES AJUSTEMENTS NÉCESSAIRES SUR LA BASE DU RETOUR D'INFORMATION ET DE L'ÉVALUATION :

La "**prise de température**" permet d'évaluer l'état des choses. Une évaluation et un retour d'information continus sont essentiels pour mesurer le succès de la mise en œuvre du changement et procéder aux ajustements nécessaires. Surveillez l'impact des nouvelles initiatives en matière d'acquisition et de rétention des talents et recueillez les réactions des employés et des parties prenantes. Analysez les données, identifiez les domaines à améliorer et procéder à des ajustements pour renforcer l'efficacité des initiatives. Communiquez régulièrement les progrès et les changements afin de tenir tout le monde informé et engagé.

RÉSUMÉ

En suivant ces étapes, les clubs/installations peuvent exécuter efficacement la gestion et la mise en œuvre du changement. Surmonter les résistances, élaborer un plan global, s'engager, renforcer l'engagement, communiquer efficacement, mettre en œuvre les initiatives et suivre les progrès sont autant d'éléments clés pour conduire avec succès le changement et atteindre les résultats souhaités en matière d'acquisition et de fidélisation des talents.



BUREAUX DE ZONE DE LA PGA OF CANADA

Découvrez comment un professionnel de la PGA du Canada peut aider votre établissement à améliorer ses normes de service et son rendement financier. Pour plus d'information sur les directives d'embauche, veuillez contacter votre bureau de zone de la PGA du Canada :

CONTACTER VOTRE BUREAU DE ZONE DE LA PGA DU CANADA