

[Exercice sur les valeurs organisationnelles

La Ville de Pointe-Claire

Riche d'un peu plus de cent ans d'histoire, la Ville de Pointe-Claire regroupe environ 30 000 résidents. Dans un élan de croissance au fil des ans, elle s'est transformée en communauté à la fois résidentielle, commerciale et industrielle. « Qualité de vie, prospérité économique, efficacité et efficience fonctionnelles et financières, développement durable et écoresponsable, voilà les priorités pour 2015 – 2019 de toute l'organisation municipale de Pointe-Claire. » Robert-F. Weemaes, Directeur général.

[En résumé

L'enjeu

À la suite de l'adoption de son plan stratégique pour 2015 - 2019 qui a tracé les lignes directrices visant à assurer la croissance et le développement de la Ville, l'organisation municipale cherchait une manière réaliste et pragmatique permettant de faire vivre ces grandes orientations au quotidien et de camper solidement une culture organisationnelle en lien avec ces priorités.

La solution

Nous avons misé sur un exercice de consultation en lien avec les valeurs organisationnelles afin de faire cheminer l'ensemble des cadres sur les moyens et les finalités qui devaient être privilégiées afin d'atteindre les objectifs stratégiques du plan.

Les retombées

- + Animation d'un atelier de réflexion avec les membres du comité de direction sur les valeurs de l'organisation.
- + Consultation des 80 cadres de l'organisation.
- + Élaboration d'un cadre de référence pour la Ville de Pointe-Claire.

Pourquoi avons-nous été impliqués ?

De prime abord, la Direction des ressources humaines de la Ville de Pointe-Claire démontrait un intérêt envers la conceptualisation d'un processus de recrutement qui assurerait une meilleure adéquation entre les personnes nouvellement embauchées à la Ville et les valeurs fondamentales privilégiées par l'organisation pour atteindre ses objectifs stratégiques. Or, pour atteindre ce but, la première étape est nécessairement d'entreprendre un processus de réflexion et de consultation sur les valeurs au sein de l'organisation.

Comment avons-nous contribué ?

Tout d'abord, les membres du comité de la direction de la Ville de Pointe-Claire ont complété le Test de valeurs organisationnelles (TVO) au cours duquel il leur était demandé de mettre en ordre de priorité une série de valeurs qui peuvent être privilégiées par une organisation. Par la suite, un expert-conseil a analysé le profil des valeurs qui étaient partagées et communes à l'intérieur de ce groupe de travail. Finalement, un atelier de réflexion sur les valeurs organisationnelles en général et celles privilégiées par le comité de direction a été animé afin d'en apprendre plus sur l'importance des valeurs en milieu organisationnel ainsi que d'échanger sur un cadre de référence commun à la Ville de Pointe-Claire.

Par la suite, l'ensemble des cadres (80) ont participé à cet exercice de consultation en complétant le Test de valeurs organisationnelles (TVO). Au terme de l'analyse, nous avons pu y constater qu'un très grand nombre de valeurs étaient communes à travers les services de l'organisation municipale. Dans le cadre d'une journée de retraite corporative, les grandes lignes de cette réflexion portant sur les valeurs ont été présentées dans le but d'appuyer et de renforcer l'accomplissement de la mission de l'organisation auprès de l'ensemble des cadres.

Finalement, tous les services ont été rencontrés en comité de travail afin d'expliquer les résultats comparatifs entre chaque cadre et les résultats de la consultation de son unité d'affaires. Cet exercice de développement organisationnel a permis à chaque participant un cheminement individuel par rapport à l'adéquation entre ses valeurs et celles de l'organisation.

Comment les choses ont-elles évolué ?

Au-delà de son plan stratégique, la Ville de Pointe-Claire peut maintenant :

- + Mobiliser les employé(e)s vers la réalisation de son plan stratégique en procédant à la diffusion des quatre valeurs organisationnelles pour appuyer des centaines de décisions qui doivent être prises au quotidien par l'ensemble des 800 employés de la Ville, dont la mission est d'assurer quotidiennement une qualité de vie enviable et une offre de services sans pareille. Dans la mesure où elles sont bien connues, intégrées et partagées, les valeurs organisationnelles ont un impact sur les façons d'être et d'agir du personnel, qui se reflètent tant à l'intérieur qu'à l'extérieur d'une organisation.
- + Sélectionner de nouvelles recrues pour leur adéquation avec ce profil de valeurs organisationnelles dans le but d'assurer une meilleure rétention à long terme, une meilleure satisfaction au travail et ultimement un meilleur rendement dans les fonctions.