



Mme Stéphanie Perreault, CRHA
Présidente

L'agilité des organisations : comment introduire ce concept pour attirer et retenir les talents ?

Pourquoi l'innovation, l'agilité et l'attraction sont-elles interreliées et si importantes de nos jours? Comment une organisation municipale peut-elle y arriver? Tout d'abord, l'agilité organisationnelle se traduit par la capacité d'une organisation à s'adapter rapidement et efficacement aux changements de son environnement, en saisissant les occasions qui se présentent, tout en relevant de nouveaux défis avec souplesse et efficacité. Les employeurs de choix sont donc en mesure de faire preuve d'introspection et d'ouverture aux changements, et sont axés sur la qualité des services offerts à leur clientèle interne et externe.

Quelles sont les qualités d'une organisation agile et attractive ?

Réagir rapidement et efficacement: les organisations doivent repérer facilement les inefficacités en reconnaissant leurs besoins afin d'optimiser leurs ressources. Cela permet d'aller au-devant des événements plutôt que d'être en réaction à ceux-ci. Ainsi, une organisation qui se met en action rapidement stimulera les équipes et les amènera à se surpasser. Faire la différence dans son milieu, constater concrètement les résultats de son travail et se sentir utile sont tous des sentiments qui favoriseront la rétention de votre personnel.

Être un gestionnaire collaboratif et flexible: la collaboration permet un travail interfonctionnel essentiel au maintien des pratiques performantes. Le partage des connaissances stimule les équipes, favorise les contacts et optimise les processus, en plus d'alléger la charge de travail. Cela demande de mettre de côté le travail en silo et de gérer par projets, ce qui peut impliquer plusieurs personnes de services différents. Pour y arriver, les gestionnaires doivent démontrer de la flexibilité et de l'agilité dans leur gestion de projets, au bénéfice de l'intérêt collectif. Imaginez-vous en entrevue: vous expliquez à un candidat potentiel qu'il participera à un projet multidisciplinaire, qui aura un impact important sur les services aux citoyens. N'est-ce pas une excellente façon d'être attractif ?

Être prêt à saisir les occasions: afin d'innover et de rester compétitives, les organisations doivent revoir leurs processus en continu, optimiser leurs façons de faire et évaluer la charge de travail, tant dans sa structure, dans sa répartition que dans sa pertinence. L'air du temps est aux systèmes numériques et automatisés, mais ceux-ci ne sont efficaces que si la structure en place est solide. Si tel est le cas, vous serez en mesure de saisir des occasions et d'attirer de nouveaux talents qui auront le goût de contribuer à la croissance de l'organisation. Nous avons souvent tendance à faire l'inverse: nous ajoutons des projets sans évaluer l'impact sur les équipes. Certains employés peuvent s'essouffler et envisager de quitter l'organisation parce qu'ils ont perdu la maîtrise de leur travail. Alors, votre équipe est-elle prête à saisir les occasions ?

Relever des défis: les organisations doivent prévoir des plans stratégiques s'adaptant aux imprévus, aux absences et aux fluctuations de personnel. Une veille des changements législatifs, que ce soit en urbanisme, au greffe ou d'ordre général, comme la loi 25, devra être intégrée aux activités courantes afin de mettre en place une stratégie réalisable. La gestion de l'incertitude est maintenant une partie intégrante de la gestion des ressources humaines. Être en maîtrise des défis qui s'en viennent permet de planifier le travail, d'anticiper les situations et de mieux répondre aux besoins des équipes. Rien de pire pour un employé que d'avoir l'impression que l'organisation est passive face aux éventualités.

Comment un gestionnaire peut-il faire preuve d'agilité ?

Lorsqu'une organisation instaure une culture organisationnelle axée sur l'agilité, les gestionnaires doivent être à l'aise de naviguer dans la zone grise. Pour y arriver, ils doivent adopter un style de leadership transparent, empathique et communicatif afin d'établir un lien de confiance avec les équipes de travail. L'ego doit être mis de côté dans le but de permettre une bonne introspection de ses propres décisions.

Ainsi, une meilleure communication sur les objectifs, les prises de décisions et les changements à venir permettent un meilleur engagement de la part de vos employés. Ceux-ci aiment sentir que leur opinion est importante pour leur gestionnaire. Sans outrepasser les canaux formels de prise de décision, les comités de gestion gagnent à sonder leurs équipes sur les enjeux qui les concernent afin d'entretenir le lien de confiance ainsi que le sentiment d'appartenance et de valorisation de la contribution de chacun. N'hésitez pas à donner une rétroaction constructive à votre équipe. Il s'agit aussi d'une belle occasion de témoigner votre reconnaissance.

Offrir des conditions de travail adaptées pour attirer et retenir votre personnel.

Au-delà de la culture organisationnelle et des compétences de gestion, il y a également les aspects touchant la rémunération et les conditions de travail qui ont un rôle à jouer dans l'attraction et la rétention du personnel. Comment peut-on offrir des conditions flexibles dans un contexte plutôt rigide? La tendance est à la personnalisation des avantages offerts. Dans ces régimes, l'employeur offre une valeur monétaire à l'employé plutôt que des avantages prédéterminés. Cela permet de moduler les avantages offerts aux employés, selon leurs préférences. Il peut aussi opter pour des mesures de conciliation travail-vie personnelle telles que les horaires comprimés, la banque de temps, une flexibilité d'horaire, un service de conciergerie, des initiatives de bien-être, etc.

Pour les organisations régies par une convention collective, une réflexion sur ces aspects s'impose avec votre syndicat. Par exemple, afin d'attirer les chercheurs d'emploi d'autres secteurs d'activité, nous devons offrir un environnement de travail compétitif. Même dans un environnement à configuration statique, des améliorations créatives et innovantes peuvent être apportées. Encouragez les employés à contribuer à la recherche de solutions. L'implication des équipes dans le processus permettra d'investir dans le développement d'un plan qui correspond à leurs réels besoins.

Pour terminer, il est impératif que les employés, les cadres, les élus et, parfois même, la communauté comprennent les avantages de l'agilité dans les organisations. Cela passe par l'ouverture et l'acceptation que le monde du travail est en mutation et qu'il n'est plus possible de faire les choses comme avant. En effet, l'engagement des parties prenantes est l'un des piliers de la gestion du changement. Sans celui-ci, il sera difficile d'avancer et d'atteindre les objectifs fixés, soit d'offrir des environnements de travail attractifs et intéressants. Ainsi, l'engagement permettra d'assurer une participation, une implication, une contribution et une adaptation optimale des équipes, ce qui augmentera leur motivation à rester au sein des organisations.



DUNTON RAINVILLE
AVOCATS et NOTAIRES



VOTRE PARTENAIRE STRATÉGIQUE EN DROIT MUNICIPAL ET EN TRAVAIL ET EMPLOI

AU SERVICE DES MUNICIPALITÉS PARTOUT AU QUÉBEC

duntonrainville.com



Me
Yanick
Tanguay



Me
Sébastien
Dorion



Me
Annie
Daigneault



Me
Julien
Merleau-
Bourassa



Me
Émilie
Corriveau



Me
Thomas
Rainville

MONTRÉAL | JOLIETTE | LAVAL | AGGLOMÉRATION DE LONGUEUIL
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU | SAINT-JÉRÔME | SHERBROOKE

MEMBRE DE
SCGLEGAL

UN RÉSEAU MONDIAL DE CABINETS D'AVOCATS DE
PREMIER PLAN REPRÉSENTÉ PARTOUT AU CANADA