

PRIX GESTION DES PERSONNES

POUR UN CLIMAT ORGANISATIONNEL HARMONIEUX

Première phase d'une démarche triennale de changement organisationnel

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

La gestion des ressources humaines constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour les organisations. Au ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, la sous-ministre a fait le rêve d'inscrire son ministère parmi les meilleurs employeurs du Québec en se démarquant comme une organisation attrayante, performante et attentive à ses ressources humaines. Ce rêve a facilement obtenu l'adhésion de tous les membres de la haute direction et de l'ensemble du personnel. De là est né un projet collectif voulant que la gestion des ressources humaines soit remplacée par une gestion plus humaine des ressources et que les pratiques de gestion mises de l'avant soient les meilleures. Une démarche de changement organisationnel a donc été planifiée en trois phases s'étalant sur une période de trois ans. La première phase, qui fait l'objet de cette présentation, s'intéresse à la préparation et à la mise en œuvre du plan d'action Pour un climat organisationnel harmonieux. La deuxième phase de ce projet d'envergure est la mise en œuvre du plan d'action dans toutes ses composantes et la troisième phase sera l'évaluation des résultats et des changements obtenus au terme des trois ans. En raison de l'importance que revêt pour les autorités et les gestionnaires la réalisation du plan d'action, celui-ci a été inscrit dans le Plan stratégique 2008-2011 du Ministère.

S'appuyant sur les résultats d'un sondage effectué auprès de l'ensemble du personnel, un comité élargi représentatif des différents secteurs d'activité du Ministère a produit le plan d'action *Pour un climat organisationnel harmonieux*. La qualité de la préparation de ce plan était vitale pour être garante du succès à long terme du projet. L'intérêt et l'engagement soutenus de la haute direction, des gestionnaires, des professionnels, du personnel de soutien et des représentants syndicaux à toutes les étapes du processus témoignent du consensus organisationnel sur l'ensemble de la démarche. Chapeautées par des objectifs précis et des indicateurs de résultats, des mesures concrètes mettent l'accent sur le bien-être des personnes dans les différents aspects de leur vie professionnelle. Elles prennent en compte les préoccupations et les besoins individuels et collectifs de l'organisation.

Le plan d'action s'intéresse à la motivation et à la satisfaction au travail, à l'organisation du travail et aux relations professionnelles, aux relations avec le supérieur et aux pratiques de gestion, à l'évaluation du personnel, à la formation et au développement, à l'information et aux communications internes, aux valeurs de l'organisation et au sentiment d'appartenance et enfin à la qualité de vie au travail. La responsabilité de la réalisation des mesures inscrites au plan d'action est clairement partagée entre différents intervenants et fait appel à la bonne volonté de toutes et de tous. Des mécanismes de suivi et de contrôle ont été mis en place pour s'assurer de l'atteinte des objectifs durant les trois prochaines années.

Le lancement du plan d'action triennal était assorti d'une stratégie de communication originale axée sur les personnes. Des outils de promotion étaient destinés à l'ensemble du personnel, aux gestionnaires et aux membres de la haute direction. Afin de représenter l'énergie consacrée à la réalisation du plan d'action, le slogan **JE CULTIVE MON PLAN** a été retenu. Chaque membre du personnel a reçu, entre autres, une petite plante comme symbole du plan d'action à garder dans son bureau. Comme pour la plante à laquelle toutes et tous devront prodiguer des soins pour qu'elle s'épanouisse et grandisse, chacun et chacune devra consacrer l'énergie au plan d'action pour qu'il vive dans l'organisation. De plus, les membres de la haute direction se sont engagés à réaliser les actions qui relevaient de leur responsabilité et à assurer le suivi nécessaire pour que toutes les actions se concrétisent, bref à garder bien vivant ce plan pour les trois prochaines années.

Personne-ressource

NICOLE CHAMPAGNE

Conseillère en gestion des ressources humaines

Direction des ressources humaines

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Téléphone : 418 380-2329, poste 7167

Courriel : nicole.champagne@mcccf.gouv.qc.ca