****

**Élaborer la stratégie de**

**Milieu de travail GC**

**OUTIL pour formuler une VISION DU MILIEU DE TRAVAIL**

**VERSION :**

**Date :**

# Processus en 10 étapes pour énoncer la vision de votre futur milieu de travail

## Qu’est-ce qu’un énoncé de vision et à quoi sert-il?

Selon l’American Institute of Research, la « vision guide une organisation en définissant ce qu’elle souhaite atteindre ». Pour aider le personnel à s’adapter au changement, cela signifie que la vision doit être tangible et porteuse de sens pour les employés.

La définition claire de la vision du projet de modernisation du milieu de travail vous aidera à :

* Définir l’expérience que vous souhaitez assurer à vos employés en milieu de travail;
* Favoriser l’harmonisation de la vision du milieu de travail au niveau de la direction;
* Prodiguer à l’organisation des conseils qui lui permettront de prendre des décisions et d’imaginer l’avenir (la raison du changement);
* Comprendre ce qui motive les objectifs et les priorités de l’organisation dans l’ensemble;
* Mener une réflexion sur le futur milieu de travail.

La vision du milieu de travail doit être adoptée par la haute direction et les gestionnaires.

## Formuler un énoncé de vision

1. Formez une équipe de parties intéressées. Le cadre champion ou le leader devra clairement appuyer les actions à prendre et les résultats attendus.
	1. Un participant peu enthousiaste ou sceptique peut constituer une source de distraction. Essayez de valider son point de vue et tirez parti des voix dissidentes pour formuler des énoncés de vision et de mission plus forts. Des dynamiques internes sont toujours à l’œuvre dans l’organisation cliente, mais ces dynamiques constituent un levier pour rassembler tous les participants autour d’un résultat commun.
	2. Participants :
		1. Employés des domaines de la gestion de l’information, de l’informatique, des ressources humaines, de la sécurité et des installations;
		2. Principaux aspects du programme;
		3. Centres d’innovation, personnes et culture;
		4. Champions et représentants (horizontaux) (Objectif 2020, bien-être, excellence, accessibilité, etc.).
2. Posez la question suivante : « Pourquoi est-il important d’avoir une vision du milieu de travail? »
	1. Pour mieux gérer les attentes des parties intéressées;
	2. Pour avoir un but commun et prendre conscience de ce que nous faisons et de la valeur que nous apportons;
	3. Pour utiliser un outil pour guider et évaluer l’exécution de la stratégie du milieu de travail.

*CONSEIL : Appliquer les principes de la réflexion conceptuelle et mener un court exercice de compassion en équipe en demandant aux employés, gestionnaires et cadres quels sont leurs craintes, leurs frustrations et leurs souhaits concernant leurs milieux de travail actuels et futurs.*

1. Expliquez la raison d’être de l’équipe (formée par la direction). Vous pouvez également parler de la vision, du mandat, et de l’objectif de votre ministère, afin d’éclairer la réflexion de l’équipe sur les objectifs qui nous rassemblent.
2. Tout d’abord, identifiez le moteur de changement et imaginez l’avenir. Visualisez tous les éléments du milieu de travail idéal et fixez des objectifs et des résultats stratégiques. Considérez le changement dans le milieu de travail comme une occasion pour l’organisation, et non comme une difficulté.
3. Mettez l’équipe au défi d’imaginer l’avenir, que ce soit dans les 6 à 12 prochains mois, ou dans 4 ans, au choix des participants. Comment les employés travailleront-ils? Comment géreront-ils l’information et les interactions? Pensez à ce que font vos enfants pour vous donner des idées! Vous pouvez faire un lien avec des jalons à venir pour un projet immobilier ou technologique, ou pour une activité spéciale. Après ce délai, quel sera l’état idéal? Demandez aux membres de l’équipe de noter des qualités ou des énoncés qui le décrivent. (Conseil : Pensez avant tout à l’expérience de l’employé et aux services rendus à la population canadienne!)
4. Pour casser la glace : « Nous construisons un nouveau milieu de travail »
	1. À tour de rôle, demandez à chaque participant de compléter la phrase : «  Nous construisons un nouveau milieu de travail, **ET :**… » et amusez-vous à échanger vos idées et vos souhaits.
	2. À tour de rôle, demandez à chaque participant de compléter la phrase : «  Nous construisons un nouveau milieu de travail, **MAIS :**… » et faites-leur remarquer que lorsque l’on dit « je suis d’accord », on veut vraiment dire « je ne suis pas d’accord ».
	3. Cette activité permet de casser la glace en stimulant les idées en permettant à l’équipe (et à l’expert-conseil) d’apprendre à se connaître et à travailler ensemble.
5. Questions à poser pour mieux définir la vision :

BUT ORGANISATIONNEL

• Quels objectifs visons-nous?

• Quels sont les principaux objectifs pour le milieu de travail?

• Quelle est notre vision de l’avenir?

AVANTAGES POUR L’ORGANISATION

• Comment les choses vont-elles s’améliorer?

INCIDENCE POUR LES PARTIES CONCERNÉES

• Quels sont les avantages attendus?

• Quels sont les conséquences ou les impacts?

MESURES DE SUCCÈS (INDICATEURS DE RENDEMENT CLÉ)

• À quoi ressemble le succès?

1. Rassemblez ces énoncés sur la vision en contexte pour formuler votre énoncé de vision. 
2. Au moment d’élaborer la vision, pensez à utiliser d’autres méthodes que les documents rédigés en langage simple (p. ex. slogans, infographies ou supports multimédias).
3. Lorsque vous avez formulé l’énoncé, adoptez-le et communiquez-le clairement à toute l’organisation. N’oubliez pas que le changement dans le milieu de travail est pour l’organisation, une occasion et non une difficulté.