

## **Une transformation culturelle ça se planifie et ça se mesure!**

### **Contexte**

La mise en œuvre d'un nouveau plan stratégique quinquennal pour un organisme réglementaire a donné lieu à la mise en place de plusieurs initiatives afin d'accomplir l'un des principaux objectifs de ce plan : faire émerger une culture de collaboration et de performance au sein des équipes. Toutefois, une transformation culturelle implique des changements profonds, entre autres au niveau des comportements, qui prennent plusieurs années à s'ancrer. Pour naviguer efficacement dans ce type de transformation, il importe de comprendre d'où on part et d'en mesurer l'évolution et c'est dans cette optique que Brio y a joué un rôle-clé.

### **Approche**

Dans le contexte de ce plan stratégique, l'une des initiatives fut de réaliser une mesure de la culture organisationnelle à deux moments-clés de la transformation. Le premier fut le lancement du nouveau plan stratégique, où l'on a voulu faire un diagnostic de la culture actuelle, définir la culture souhaitée ainsi qu'identifier la présence des conditions pouvant mettre un frein à la mise en place de la culture de collaboration et de performance, et déterminer les actions à poser afin de faire évoluer la culture organisationnelle. Une deuxième mesure de la culture a été réalisée deux ans plus tard, afin de mesurer les progrès depuis le lancement et d'identifier les domaines où des efforts seraient encore requis pour poursuivre avec succès les travaux de transformation.

Brio Conseils a aussi accompagné l'organisme réglementaire dans le développement d'une capacité organisationnelle et de gestion des changements, ceux-ci devenant de plus en plus fréquents. L'outillage et le positionnement de la fonction de gestion du changement à l'interne ont été mis de l'avant pour soutenir les gestionnaires dans la « contamination » de l'ensemble de l'organisation et l'accomplissement du virage souhaité. Parmi les autres initiatives que le client a mises en œuvre, notons la communication régulière autour du plan stratégique et de sa réalisation, le déploiement de nouvelles instances de collaboration, la gestion intégrée des talents, le développement des compétences et du leadership.

## ***Résultats***

Au bout du compte, les deux mesures ainsi que les nombreuses initiatives mises en œuvre ont permis de piloter la transformation culturelle de l'organisme de manière très concrète et basée sur des faits. La deuxième mesure a démontré une évolution positive vers une plus grande culture de collaboration et de performance.