



LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE, UN OUTIL DE MOBILISATION INDÉNIABLE

Dans les entreprises qui n'ont pas réalisé l'exercice de planification stratégique, on entend souvent des commentaires de la part des employés à l'effet que la direction ne sait pas où elle s'en va. On constate souvent un mode de gestion de type « réaction », des actions départementales non alignées avec celles des autres départements et de la frustration engendrée par les nombreux projets entrepris, mais non terminés. Les employés démontrent généralement plus de signes de démotivation et de désengagement.

Un exercice de planification stratégique est un processus par lequel une organisation définit une vision claire et partagée de sa destination et se dote de stratégies et de moyens à moyen et long terme afin d'atteindre ses objectifs. Elle s'avère un outil qui favorise l'alignement des objectifs individuels et organisationnels. Ainsi, il est plus facile pour vos employés d'être sur la même longueur d'onde et de mieux arrimer les efforts des groupes.

COMMENT RÉALISER UN TEL EXERCICE ?

La première étape consiste à faire un **BILAN DE LA SITUATION ACTUELLE**. Il importe ici de faire un bon diagnostic de la situation interne et externe de l'organisation. On veut connaître d'où l'on part, avant de fixer où on veut aller. On réfléchit ici aux forces et faiblesses de nos ressources humaines, financières, organisationnelles, technologiques et de nos produits et services. On analyse ensuite notre situation externe en ciblant les opportunités et menaces provenant de nos clients, nos fournisseurs, notre concurrence, des influences du gouvernement, de la conjoncture économique et des données démographiques concernant la main-d'œuvre.

Ensuite, la haute direction définira **LES CIBLES** à atteindre. Elle devra définir la mission, la vision, les valeurs et les orientations. Un maximum de trois (3) objectifs organisationnels devront être retenus.

Ensuite, le comité de direction prendra connaissance du bilan de la situation actuelle et dégagera un consensus. Il sera ensuite possible de **PRIORISER LES ACTIONS ET LES PROJETS** qui permettront l'atteinte des objectifs organisationnels.

Des **OBJECTIFS PAR SECTEUR** devront être fixés, tout en assurant une synergie et une cohésion entre les départements. Des **PLANS D'ACTION PAR SECTEUR** seront ensuite définis, et les actions seront réparties entre les membres des équipes. Enfin, un **PLAN DE COMMUNICATION ET DE MISE EN ŒUVRE**, incluant la définition d'indicateurs clés pour mesurer la réalisation, seront requis. Il est crucial de diffuser les résultats de cet exercice. Ceci permettra de mobiliser les ressources humaines de l'entreprise, avant, pendant et après son lancement.

Bien que cet exercice demande un investissement de temps, il permettra d'orienter les stratégies de chaque département vers les objectifs fixés et permettra d'améliorer l'engagement de vos ressources humaines et d'optimiser leur efficacité. Un professionnel, membre de l'ordre des CRHA, peut vous assister dans cet exercice.



STÉPHANIE GRENIER, CRHA
418 230-9993
stephanie@chorus-conseil.com



CYNTHIA BEAUDOIN, CRHA
418 484-9993
cynthia@chorus-conseil.com