

# Renforcer la résilience dans le milieu de travail

Liste de contrôle  
pour les employeurs  
de la bioéconomie



# Table des matières

Conseils pour remplir la liste de contrôle .....	4
Section 1 : CULTURE ORGANISATIONNELLE .....	5
Section 2 : ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS .....	6
Section 3 : LEADERSHIP .....	7
Section 4 : GESTION DU RENDEMENT .....	8
Comment interpréter vos résultats .....	9
Ressources associées .....	10

## À propos de nous

BioTalent Canada soutient les gens derrière la science essentielle. Reconnue comme la source incontournable de renseignements sur le marché du travail, BioTalent Canada guide les intervenants de la bioéconomie avec des données factuelles et des normes axées sur l'industrie. Elle s'efforce de catalyser l'intelligence en bioéconomie, de combler le fossé entre les talents prêts à l'emploi et les employeurs et d'assurer l'agilité, la résilience et la durabilité de l'un des secteurs les plus vitaux au Canada.

Figurant depuis peu sur la liste des 50 Meilleurs lieux de travail au Canada dans la catégorie des employeurs qui comptent moins de 50 employés et parmi les Meilleurs lieux de travail<sup>MC</sup> pour le Bien-être mental et les Meilleurs lieux de travail<sup>MC</sup> dans les Soins de santé 2022, et certifiée Great Place to Work<sup>MD</sup> 2022, BioTalent Canada applique en son sein les mêmes normes que celles qu'elle recommande à ses partenaires. Ces distinctions lui ont été attribuées après une analyse rigoureuse et indépendante effectuée par Great Place to Work<sup>MD</sup>.

*Les renseignements contenus dans le présent document reposent sur des pratiques gagnantes et doivent être adaptés à votre situation. Les éléments obligatoires ou fortement recommandés sont indiqués clairement.*

Pour obtenir de plus amples renseignements, allez à [biotalent.ca](https://biotalent.ca)

© 2023 BioTalent Canada<sup>MC</sup>, Le PetriDish<sup>MC</sup>, Biocompatibilité<sup>MC</sup> et BioFin Prêt<sup>MC</sup> sont des marques de commerce enregistrées de BioTalent Canada. BioTalent<sup>MC</sup> et Employeur Bioscience I.D.É.A.L.<sup>MC</sup> sont des marques de commerce de BioTalent Canada.

## Qu'est-ce que la résilience organisationnelle?

La résilience organisationnelle se définit comme la capacité à anticiper les perturbations internes et externes et leurs répercussions, et à y réagir au niveau organisationnel. Les entreprises de la bioéconomie canadienne qui ont développé des niveaux supérieurs de résilience organisationnelle sont plus susceptibles de pouvoir s'adapter aux circonstances externes et d'être solides financièrement, entre autres avantages.

Dans le cadre d'un récent projet de recherche, BioTalent Canada a identifié quatre domaines liés au capital humain qui caractérisent les entreprises de la bioéconomie canadienne ayant fait preuve d'une solide résilience organisationnelle pendant la pandémie de COVID-19 :

- la culture organisationnelle
- l'engagement des employés
- le leadership
- la gestion du rendement

La présente liste de contrôle vous permet d'évaluer simplement à quel point votre organisation développe ces domaines et leur accorde la priorité. Elle demandera seulement de 10 à 15 minutes de votre temps. Les résultats pourront vous aider à déterminer les possibilités et les ressources accessibles pour renforcer la résilience organisationnelle dans certains domaines.

Vous trouverez des instructions sur la façon d'interpréter les résultats à la fin de la liste.

## Conseils pour remplir la liste de contrôle

1. **Anticipez** : réfléchissez à la façon dont votre organisation désire changer et prospérer au cours des trois à cinq prochaines années.
2. **Évitez de vous enliser** : ne réfléchissez pas trop longtemps avant de répondre aux questions. La première réponse est habituellement la plus juste.
3. **Osez comparer** : pensez à d'autres organisations que vous connaissez bien. Que font-elles mieux, différemment, ou ont-elles davantage de défis?
4. **N'oubliez pas que personne ne regarde** : cette liste est uniquement pour vous. Les réponses les plus utiles seront celles qui reflètent le mieux votre perception de votre organisation.
5. **Reflétez** : réfléchissez à la façon dont votre organisation a changé au cours des deux ou trois dernières années.

## Section 1 : CULTURE ORGANISATIONNELLE

La culture organisationnelle se définit comme un ensemble de valeurs, de visions, de comportements et de pratiques qui composent une organisation. L'environnement de travail, les comportements des leaders, la diversité, l'inclusion, les comportements des employés, les programmes, les politiques et les pratiques contribuent tous à la culture d'une entreprise. Non seulement la culture contribue-t-elle d'une manière importante à la résilience organisationnelle, mais elle définit aussi votre identité interne et externe et devient essentiellement votre marque d'employeur.

**Pour chaque dimension ci-dessous, indiquez dans quelle mesure elle décrit votre organisation actuelle.**

		DÉCRIT MON ORGANISATION...		
#	DIMENSION	BEAUCOUP	MODÉRÉMENT	LÉGÈREMENT
1	Mon organisation relève les défis et intègre les changements tout en restant concentré sur les impératifs commerciaux et la poursuite de sa croissance.			
2	La vision et la raison d'être de mon organisation sont largement communiquées à tous les niveaux.			
3	Les valeurs sont intégrées dans la culture, les politiques, les pratiques et les programmes du milieu de travail.			
4	Les leaders informent régulièrement et ouvertement les employés sur la situation de l'entreprise.	○	○	
5	La culture dans le milieu de travail prône la collaboration et le soutien mutuel.			
6	L'importance des principes d'IDÉA (inclusion, diversité, équité et accessibilité) est reconnue, et les politiques, les programmes et les pratiques commerciales contribuent à instaurer un milieu de travail où tous se sentent soutenus, respectés et valorisés, sans égard à leurs différences (par exemple, le genre, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique, les convictions religieuses, l'éducation, le statut socioéconomique et les antécédents).			
<b>TOTAL</b>				

## Section 2 : ENGAGEMENT DES EMPLOYÉS

L'engagement des employés est un facteur clé de la résilience organisationnelle. Une façon utile de conceptualiser l'engagement des employés pour la bioéconomie consiste à considérer trois catégories principales.

- *L'engagement émotionnel* : les employés ont un attachement émotif à leur travail et à l'organisation.
- *L'engagement cognitif* : les employés sont engagés envers leur travail et se concentrent sur sa réalisation.
- *L'engagement physique* : les attitudes et les actions des employés démontrent qu'ils sont alignés avec l'organisation et investis dans leur travail.

Pour chaque dimension ci-dessous, indiquez dans quelle mesure elle décrit votre organisation actuelle.

		DÉCRIT MON ORGANISATION...		
		BEAUCOUP	MODÉRÉMENT	LÉGÈREMENT
#	DIMENSION			
1	Les valeurs et les objectifs de l'organisation sont communiqués clairement à tous les employés.			
2	Une communication ouverte de la part des leaders assure que les employés comprennent la façon dont leur rôle contribue à l'atteinte des objectifs de l'organisation et à sa réussite globale.			
3	Les employés sont engagés envers leur travail et l'organisation, entrent au travail avec un sentiment d'avoir un but à atteindre et offrent un rendement adéquat.			
4	Les employés ont le sentiment d'être en sécurité sur les plans psychologique et physique au travail et d'être valorisés et respectés par leurs leaders et leurs collègues.			
5	Les employés bénéficient de soutien pour leur épanouissement professionnel (formation, participation dans des projets, encadrement, coaching, etc.).			
6	Tous les employés ont des possibilités équitables de promotion et d'épanouissement professionnel, sans égard à leurs différences.			
<b>TOTAL</b>				

## Section 3 : LEADERSHIP

Le leadership est l'acte d'influencer et d'inspirer des personnes ou des équipes à maximiser leurs efforts et à s'engager envers la mission, la vision et les valeurs de l'organisation en vue d'atteindre des objectifs. Le leader efficace est un mentor, un protecteur et un champion pour ses employés et assure cette responsabilité pour son organisation. Un leadership fort est essentiel pour renforcer la résilience organisationnelle.

**Pour chaque dimension ci-dessous, indiquez dans quelle mesure elle décrit votre organisation actuelle.**

#	DIMENSION	DÉCRIT MON ORGANISATION...		
		BEAUCOUP	MODÉRÉMENT	LÉGÈREMENT
1	Les actions et les comportements des leaders sont alignés avec les valeurs de l'organisation, ce qui assure la responsabilisation.			
2	Les leaders entretiennent de saines relations avec les membres de leur équipe et leurs collègues.			
3	Les leaders ont un état d'esprit orienté vers la croissance – ouverts d'esprit, optimistes, capables d'accepter la critique et la rétroaction et de les utiliser comme des occasions d'apporter des améliorations, ne perçoivent pas les obstacles comme des échecs.			
4	L'équipe de direction communique ouvertement avec les employés.			
5	Les leaders sont inclusifs et conscients de leurs biais, s'intéressent aux idées et aux opinions différentes sans les juger, accordent de la valeur aux opinions de chaque personne et sont compétents culturellement, humbles et capables d'empathie.			
6	Les leaders démontrent des capacités de leadership inclusif en raison d'une formation continue sur les principes d'IDÉA (inclusion, diversité, équité et accessibilité).			
<b>TOTAL</b>				

## Section 4 : GESTION DU RENDEMENT

La gestion du rendement est un processus continu de communication et de clarification des attentes, des priorités et des objectifs visant à améliorer le rendement de chaque employé et à atteindre les objectifs individuels et organisationnels. C'est une façon pour les leaders de s'engager avec leurs employés dans l'évaluation des efforts et des contributions de ces derniers, tout en les soutenant pendant le processus.

Pour chaque dimension ci-dessous, indiquez dans quelle mesure elle décrit votre organisation actuelle.

		DÉCRIT MON ORGANISATION...		
#	DIMENSION	BEAUCOUP	MODÉRÉMENT	LÉGÈREMENT
1	Les nouveaux employés reçoivent la formation, les outils et les ressources dont ils ont besoin pour effectuer efficacement leurs tâches.			
2	Les nouveaux employés se font signifier des attentes et des objectifs clairs, alignés avec le plan stratégique de l'organisation.			
3	Un processus structuré d'évaluation du rendement permet aux employés d'obtenir de la rétroaction sur leur rendement et leurs réalisations.			
4	Il y a des cheminements de carrière clairement définis pour guider les employés.			
5	La rémunération globale comprend des échelles salariales et un programme d'avantages sociaux équitables pour tous les postes.			
6	Plus d'une personne fournit de la rétroaction à chaque employé afin d'éviter les biais et d'assurer un processus équitable.			
<b>TOTAL</b>				

## Comment interpréter vos résultats

La présente liste de contrôle fournit un aperçu de vos perceptions sur quelques dimensions associées au renforcement de la résilience organisationnelle. Elle peut aider à déterminer les possibilités et les ressources accessibles pour renforcer la résilience organisationnelle dans certains domaines. Prenez quelques instants pour évaluer vos résultats aux trois mesures de notation (beaucoup, modérément, légèrement) et dans les quatre domaines (culture organisationnelle, engagement des employés, leadership et gestion du rendement).

Si vos résultats dans les quatre domaines affichent une prédominance pour :

- **Beaucoup** : votre organisation possède une base solide pour renforcer sa résilience. Un soutien continu et de nouvelles idées peuvent aider à poursuivre l'amélioration dans chacun de ces domaines.
- **Modérément** : votre organisation devrait évaluer les possibilités d'améliorations à court terme (pensez à ce qui est faisable immédiatement) et à long terme (des changements plus systémiques et des programmes plus importants pour soutenir la culture, l'engagement et le leadership) qui pourraient aider au renforcement de la résilience organisationnelle.
- **Légèrement** : il semble que votre organisation ne bénéficie pas des niveaux de résilience supérieurs qu'elle pourrait atteindre en apportant des changements à la culture, à l'engagement des employés et au leadership.

Par ailleurs, si vos résultats tendent à être différents dans les quatre domaines, il pourrait être utile d'accorder une attention particulière à ceux dont la prédominance se situe sur « légèrement » et de déterminer si votre organisation peut y apporter des améliorations significatives.

## Ressources associées

BioTalent Canada a conçu divers documents ressources pour aider les employeurs de la bioéconomie à renforcer leur résilience. Cette série de documents, intitulée Renforcer la résilience dans le milieu de travail, comprend :

- Adopter l'inclusion, la diversité, l'équité et l'accessibilité (IDÉA)
- Embaucher des professionnels formés à l'étranger (PFÉ)
- Comprendre les droits de la personne au Canada
- Encourager l'engagement des employés
- Développer une culture organisationnelle
- Maximiser la gestion du rendement
- Favoriser un leadership fort

Découvrez ces ressources dans leur intégralité à l'adresse [biotalent.ca/resilience](https://biotalent.ca/resilience)

Financé par le Centre des Compétences futures du Gouvernement du Canada.



Les opinions et les interprétations contenues dans le présent document sont celles de l'auteur et ne représentent pas nécessairement celles du Gouvernement du Canada. Copyright 2023 par BioTalent Canada. Le présent document ne peut pas être reproduit ni distribué, en tout ou en partie, sans l'autorisation expresse de BioTalent Canada.

© 2023 BioTalent Canada<sup>MC</sup>, Le PetriDish<sup>MC</sup>, Biocompatibilité<sup>MC</sup> et BioFin Prêt<sup>MC</sup> sont des marques de commerce enregistrées de BioTalent Canada. BioTalent<sup>MC</sup> et Employeur Bioscience I.D.É.A.L.<sup>MC</sup> sont des marques de commerce de BioTalent Canada. Mars 2023.



[Biotalent.ca/resilience](https://biotalent.ca/resilience)



[facebook.com/biotalentcanada](https://facebook.com/biotalentcanada)



[twitter.com/BioTalentCanada](https://twitter.com/BioTalentCanada)



[linkedin.com/company/biotalent-canada](https://linkedin.com/company/biotalent-canada)



[youtube.com/user/BioTalentCanada](https://youtube.com/user/BioTalentCanada)



Catalyseur de l'intelligence en bioéconomie