

## Cet établissement des soins de longue durée utilise l'Indice de personnalité de travail<sup>MD</sup> dans le cadre de son programme sur le développement de leadership.

### *Le respect, l'intégrité, l'excellence, la compassion*

---

Voilà des mots dignes de l'énoncé des valeurs d'une entreprise. Toutefois, ce sont plus que de simples mots pour Revera, société dispensatrice de services pour personnes âgées et responsable de soins à domicile. Revera a instauré plus de 220 résidences de retraite, de maisons de soins de longue durée et d'installations de soins infirmiers spécialisés à travers l'Amérique du Nord.

« Ces personnes sont notre raison d'être », affirme Darlene Friesen, spécialiste de l'apprentissage et du développement chez Revera. « Ces valeurs sont le miroir de notre promesse d'améliorer la vie des gens et leur offrir des choix au sein de leurs communautés », précise Barbara Bélanger, directrice du département d'apprentissage et de développement. « Ces préceptes sont entracinés dans chacun de nos gestes, qu'il s'agisse de nos signatures électroniques ou de notre formation en leadership. Ils représentent le principe directeur de plus de 26 000 employés qui interviennent auprès de milliers d'aînés chaque jour.

La société Revera a institué ces quatre valeurs il y a trois ans afin de cimenter une culture énergique capable de tenir le cap au plus fort des défis de mise en place d'une nouvelle image et de l'agrandissement de l'entreprise.

« Nous célébrerons notre 50e anniversaire en 2011, et nous avons fait beaucoup de chemin depuis l'instauration de notre première résidence à Winnipeg, en 1961 » avoue Mme Friesen. « Nous avons débuté avec la formation de nos directeurs », dit Mme Bélanger, « mais depuis, il y a eu une évolution vers une autoréflexion élargie en matière de compétences de leadership et d'opportunités.

Compte tenu de l'envergure et la répartition géographique de Revera, il est parfois plus difficile de joindre tout notre monde. Comme professionnels de l'apprentissage et du développement, nous devons maintenir la constance de nos thèmes et de nos messages pour assurer la croissance de notre leadership. »

L'Indice de personnalité de travail (IPT) est l'outil qui convenait tout naturellement à cette concentration sur les opportunités de leadership. À l'aide d'un curriculum fondé sur les résultats du rapport des compétences de leadership de l'IPT, on a animé des ateliers 'Diriger pour réussir' pour plus de 1 600 employés, dont des directeurs sur place au Canada et aux États-Unis ainsi que des dirigeants seniors des sièges sociaux.

Barbara Bélanger et Darlene Friesen ont mené des recherches intensives du côté des outils d'évaluation avant de se mettre d'accord sur l'outil IPT. Leurs raisons sont multiples : « Nous

vouions un produit que les directeurs peuvent utiliser en ligne, en confidentiellement, pour leur propre usage; un outil qui ouvre l'esprit à l'exploration et à l'autoréflexion. », avoue Mme Friesen. Elle ajoute, en soulignant le ton positif de l'IPT : « Il met l'accent sur les opportunités et non les faiblesses. »

Mme Bélanger affirme que la facilité d'administration et l'utilisation simplifiée de l'IPT ainsi que son rapport coût-efficacité et son coût abordable lui confèrent également une qualité de durabilité quant à son usage à la grandeur d'une entreprise telle que Revera.

L'un des volets des ateliers IPT intitulé la 'carte d'engagement' a largement contribué à consolider la culture de l'entreprise. Les participants inscrivent leurs champs d'opportunités d'épanouissement sur la carte et la remettent à l'animateur qui la leur renvoie par la poste trois mois plus tard à titre d'aide-mémoire. « Nous avons remarqué des cartes d'engagement affichées dans les bureaux des employés. » dit Mme Bélanger. Ensemble, elles affirment que les personnes qui partagent cet engagement avec leurs collègues ont contribué à l'épanouissement des équipes de la même façon positive et réflexive que l'ont fait les leaders individuels.

Cependant, l'engagement qui a remporté le plus grand succès auprès de Mesdames Friesen et Bélanger est celui du premier vice-président des ressources humaines et d'autres dirigeants de Revera. « Nous voulions souligner la valeur du leadership », dit Mme Bélanger. « L'équipe de leadership sénior a engagé énormément dans ce programme, et nous croyons que les participants ont beaucoup apprécié cette expérience. »

Mesdames Friesen et Bélanger déclarent que cet engagement des leaders à l'égard d'autres leaders est un exemple de la façon dont l'entreprise met en pratique ses quatre valeurs fondamentales : « Certains de nos vice-présidents et premiers vice-présidents s'impliquent à titre d'animateurs. Ils aident d'autres leaders à tirer parti de leur expérience, y compris les expériences moins réussies; ils démontrent comment ils ont atteint les postes qu'ils occupent aujourd'hui. »

« Cette entreprise prend le temps, elle consacre les efforts et l'énergie et elle fait le trajet voulu pour y arriver. », atteste Mme Friesen. « Et ça, c'est une preuve absolue de leadership. » Et n'oublions pas le respect, l'intégrité, l'excellence et la compassion. « Nous reconnaissons les difficultés et l'importance du leadership », confirme Mme Bélanger, « et nous apprécions le travail qu'ils font chaque jour. »

L'Indice de personnalité de travail est disponible chez Psychometrics Canada sur le site [www.psychometrics.com](http://www.psychometrics.com)