

Meilleur employeur : DLGL!

Le magazine Affaires Plus organisait pour l'année 2002 un concours pour déterminer les meilleurs employeurs du Québec, conjointement avec la firme Watson Wyatt, responsable de la conduite du concours, de la méthodologie d'évaluation et de la sélection des finalistes.

Un prestigieux jury devait ensuite choisir un podium dans chacune des trois catégories d'entreprise. Les catégories étaient distinguées par le nombre d'employés. La composition du jury était la suivante : Richard Drouin, président du conseil de l'Université Laval, Richard Pound, chancelier de l'Université McGill, Yvon Boudreau, sous-ministre associé d'Emploi-Québec, André Brisson, chancelier de l'Université de Montréal et Florent Francoeur, PDG de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréées du Québec.

Dans sa catégorie, DLGL a gagné le titre de Meilleur Employeur. Tout DLGL en est extrêmement fière et honorée.

La méthodologie d'évaluation reposait sur un très élaboré questionnaire complété par 72% des employés et des cadres, un outil utilisé par Watson Wyatt de façon courante et très bien validé statistiquement. L'ensemble des questions visait à mesurer comment les employés et cadres jugeaient l'organisation sous huit aspects différents, un neuvième aspect étant le niveau d'«engagement» des répondants.

Dans une entreprise non hiérarchique, matricielle, sans titres, un tel sondage devient une opinion du groupe sur lui-même, et non sur un tiers distinct. C'est ce qui se reflète sans doute dans les scores très élevés de 4,80 sur 5,00 au chapitre de l'«engagement», de 4,77 sur l'«environnement de travail» de 4,73 sur le «leadership et l'efficacité» et 4,71 sur le «processus décisionnel». Ces aspects n'arrivent pas d'en haut, d'en bas, ou du côté; ils sont une biosphère dans laquelle oeuvrent les gens, engagés les uns envers les autres, s'entourant les uns les autres, exerçant l'autorité morale de la compétence les uns sur les autres.

Dans un tel contexte, le rôle de l'«organisation» à définition classique est de ne pas exister, autant que possible, de s'effacer devant la culture; c'est pourquoi il n'y a pas chez DLGL de contrôleur, d'acheteur, de directeur des ressources humaines ou autre, pas de titres ni d'organigramme, le moins possible de contrôles, dans un contexte de «Présomption de Compétence et d'Honnêteté». En 1998, l'International Association for Human Resource Information Management (IHRIM) nommait DLGL le Meilleur Fournisseur, internationalement. En 2002, c'est le Meilleur Employeur. Si jamais la croissance empêchait que demeurent vrais ces qualificatifs dans le coeur et la tête de tous ceux qui oeuvrent ici, il faudra la stopper. Mais je suis convaincu comme jamais auparavant qu'une croissance contrôlée ne pourra mettre en danger la solidité d'une culture qui nous permettra de continuer d'aspirer à être le meilleur fournisseur pour chacun de nos clients, et non le plus gros pour le marché, sans sacrifier le bonheur de chacun des membres du groupe.

Merci à Affaires PLUS, à Watson Wyatt, au jury, à tous nos clients qui font acte de confiance et à tout le groupe des uns et des autres ici, de la part des uns et des autres ici.

Jacques Guénette

Publié à l'automne 2002