

<p align="center">Canadian Association of Municipal Administrators 2022 Awards of Excellence</p>	<p align="center">Association canadienne des administrateurs municipaux Prix d'excellence 2022</p>
<p>Town of Innisfil, ON 2022 CAMA Professional Development Award (20,001 to 100,000 Population Category) Learning & Development 2.0 Strategy</p>	<p>Ville de Innisfil (Ontario) Prix d'excellence en développement professionnel 2022 de l'ACAM (20 001 – 100 000 habitants) Stratégie d'apprentissage et de perfectionnement 2.0</p>
<p>The Town of Innisfil, ON is being recognized with a 2022 CAMA Professional Development Award, in the 20,001 to 100,000 population category, for its Learning & Development 2.0 Strategy.</p> <p>As a learning organization, Innisfil prides itself on developing and growing their people and developing the skills, strengths, and abilities to meet current and future community needs.</p> <p>A Learning & Development 2.0 strategy was developed solidifying our commitment to high-performance, revenue generation and dynamic learning opportunities.</p> <p>It also supported the change necessary for the organization and its employees to move the Town toward its desired corporate culture and community focused approach to excellence in service delivery.</p> <p>The approach focuses on programs that support short-term and long-term learning objectives and align with Innisfil's culture, mission, vision, and values. The goals of the learning and development program are:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continue to understand employee and organizational learning needs • Offer more accessible and relevant learning opportunities to all employee groups • Improve learning opportunities for leadership and management development skills • More effectively measure learning impact • Ensure the Town is in compliance with legislated training requirements (but not 'drive' the program based on this need) • Focus on generating revenue instead of cutting costs to offer learning and development opportunities to both internal employees as well as external parties. 	<p>La Ville d'Innisfil, en Ontario, reçoit le prix d'excellence en développement professionnel 2022 de l'ACAM, dans la catégorie des municipalités de 20 001 à 100 000 habitants, pour sa stratégie d'apprentissage et de perfectionnement 2.0.</p> <p>En tant qu'organisation favorisant l'apprentissage, la Ville d'Innisfil se félicite de développer chez son personnel les compétences, les forces et les capacités nécessaires pour répondre aux besoins actuels et futurs de sa population.</p> <p>La stratégie d'apprentissage et de perfectionnement 2.0 a été mise au point pour consolider l'engagement de la municipalité envers l'excellence du rendement, la génération de revenus et les possibilités d'apprentissage dynamique.</p> <p>La Ville a également porté les changements qui sont nécessaires dans son organisation et chez ses employés pour évoluer vers la culture organisationnelle souhaitée et mettre en place un modèle collaboratif en vue d'atteindre l'excellence dans ses prestations de services.</p> <p>Cette approche se concentre sur des programmes qui soutiennent des objectifs d'apprentissage à court et à long terme, en harmonie avec la culture, la mission, la vision et les valeurs d'Innisfil. Les objectifs de la stratégie d'apprentissage et de perfectionnement sont multiples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser en continu les besoins d'apprentissage des employés et de l'organisation • Proposer des formations plus accessibles et plus pertinentes à tous les groupes d'employés. • Améliorer les possibilités de renforcement des compétences de leadership et de gestion. • Mesurer plus efficacement l'impact des activités d'apprentissage.

The strategy ultimately supports a strong culture that differentiates Innisfil from others, so the Town can attract critical talent, support, and retain employees, and develop and grow their staff.

This is especially important with employees facing increased service demands from a growing community with limited opportunities to grow operating budgets.

- Veiller à ce que la Ville soit en conformité avec les exigences gouvernementales de formation (sans pour autant « orienter » le programme en fonction de ce besoin).
- Favoriser la génération de revenus plutôt que la réduction des coûts pour offrir des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement tant aux employés qu'aux partenaires externes.

La stratégie vise l'enracinement d'une culture forte qui différencie Innisfil des autres villes, afin qu'elle puisse attirer les talents dont elle a besoin, soutenir et conserver ses employés ainsi que développer et faire évoluer son personnel.

Ces mesures sont d'autant plus importantes que les employés doivent faire face à des demandes de service accrues de la part d'une collectivité locale en pleine croissance, tout en ayant des possibilités limitées d'augmenter les budgets de fonctionnement.