

Offre de service

Développement organisationnel



* Une offre de service spécifique est disponible pour cette pratique.

Expérience intervenant

Accompagnement et soutien à la gestion

Accompagnement à la gestion et dans l'utilisation des leviers tel que l'appréciation de la contribution des intervenants et des cadres

Rôle-conseil en matière de climat de travail et gestion des situations conflictuelles

Soutien et accompagnement à la gestion humaine du changement et dans les grands projets priorités*

Mesure, renforcement et suivi de l'engagement au travail

Consolidation de la Philosophie de gestion de la main-d'œuvre, incluant le télétravail

Conception de solutions visant le développement du leadership individuel, collectif et des compétences managériales *

Promotion de la civilité et traitement des signalements et des plaintes de harcèlement *



Gestion de proximité

Nos principes directeurs

- Proposer des stratégies d'intervention porteuses, en commençant par analyser le besoin.
- Plus tôt que tard*, être impliqué dans les projets pour bien comprendre la situation et les changements pour les personnes.
- Offrir une approche adaptable selon la nature du besoin. Structurée et flexible, elle permet aux intervenants d'acquérir les pratiques de gestion les plus porteuses et parfaire l'exercice de leur leadership.
- Encourager les cadres à s'élever et à prendre le recul nécessaire pour évaluer les conditions de succès et mettre en place des stratégies adaptées à la situation.
- Contribuer au développement des cadres par une approche coaching.

Le développement de l'organisation passe par le développement des personnes.

NIVEAUX D'IMPLICATION

À partir de l'analyse du besoin exprimé, la priorité organisationnelle, la disponibilité du service et les compétences requises, le conseiller déterminera le niveau d'implication qui sera proposé pour chacun des mandats qui lui seront confiés.

1^{ER} NIVEAU

Guider et fournir les outils essentiels

2^e NIVEAU

Conseiller et soutenir la réalisation des actions

3^e NIVEAU

Jouer un rôle actif selon son expertise dans le mandat et/ou le suivi du projet



NOTRE RAISON D'ÊTRE

Offrir un rôle-conseil et une expertise de qualité en proposant des solutions adaptées, novatrices dans une perspective de gestion de proximité, afin d'enrichir l'expérience intervenant.



NOTRE VISION

Dans une perspective stratégique et humaine, nous œuvrons avec nos collaborateurs(trices) afin d'assurer l'évolution du CHU d'aujourd'hui et de demain en s'inspirant des meilleures pratiques en développement organisationnel, des compétences et du leadership



NOS VALEURS CHU

- Bienveillance
- Engagement
- Partenariat
- Transparence
- Amélioration continue



Offre de service

Développement des compétences



1

Élaboration et suivi des Plans de développement des ressources humaines (PDRH)



Planification et contrôle des plans de développement RH par catégories d'emploi en collaboration avec nos partenaires syndicaux; Participation aux comités paritaires de développement RH.

2

Planification, organisation, logistique et publication des offres de formation



Calendriers de formation tels que RCR, ACLS, Arrhythmies, Bureautique et organisation du travail, OMEGA, PDSP, etc.

3

Traitement des données de formation et mise à jour des profils de formation des intervenants



Saisie des listes de présence et exportation de données; Demandes de remboursement (frais pédagogiques, déplacement, hébergement, repas liés à une activité de formation) Traitement des factures, etc.

4

Coordination des programmes de bourses ministériels



Démarrage de programmes et suivi en cours de formation de l'engagement des boursiers en vue d'obtenir un emploi dans le réseau de la santé.

5

Programme de soutien financier pour le remboursement partiel des frais de scolarité



Planification, coordination et traitement des demandes de remboursement partiel pour les frais de scolarité

6

Rôle-conseil en matière de développement des compétences et soutien aux gestionnaires



Accompagnement à la conception et réalisation de la formation, parcours et de programmes, en collaboration avec les experts de contenu.

7

Gestion des accès et soutien aux utilisateurs du système de gestion de la formation (SAGE Formation)



Entretien et évolution des plateformes de formation qui relèvent du service.

8

Soutien des répondants en formation, agents de développement et formateurs



Accompagnement et support des directions partenaires en formation.

Développement d'outils en matière de formation.

9

Accréditations des formations



Processus et lien avec les organismes externes afin de donner accès aux intervenants à des formations accréditées

RÔLES DANS L'ÉCOSYSTÈME D'APPRENTISSAGE D'UN CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE

REPRÉSENTANT LOCAL (POUR LE CHU) DE LA FORMATION CONTINUE PARTAGÉE (FCP) ET PILOTE LOCAL DE LA PLATEFORME ENA POUR LE DIFFUSION DE FORMATIONS

MEMBRE INSTITUTIONNEL DE LA SOFEDUC POUR L'ACCREDITATION DES FORMATIONS LOCALES RÉALISÉES ET DESTINÉES AU CHU DE QUÉBEC (UEC)



NOTRE RAISON D'ÊTRE

Offrir un rôle-conseil et une expertise de qualité en proposant des solutions adaptées, novatrices dans une perspective de gestion de proximité, afin d'enrichir l'expérience intervenant.

NOTRE VISION

Dans une perspective stratégique et humaine, nous œuvrons avec nos collaborateurs(trices) afin d'assurer l'évolution du CHU d'aujourd'hui et de demain en s'inspirant des meilleures pratiques en développement organisationnel, des compétences et du leadership.

L'équipe du développement des compétences assure une utilisation optimale des ressources de formation afin de développer les compétences des employés et des cadres du CHU. Grâce à la collaboration des directions expertes, elle pilote le processus d'élaboration et de réalisation du plan de développement des ressources humaines pour l'ensemble du personnel et des gestionnaires. L'équipe offre un rôle conseil dans l'élaboration des stratégies de formation destinées au personnel en cohérence avec l'évolution de l'organisation.



Offre de service

Développement du leadership



1 Gestion du programme de formation pour le personnel d'encadrement et évolution de l'offre selon les besoins

2 Rôle-conseil en matière de développement des compétences et soutien aux gestionnaires

3 Soutien des formateurs internes et externes dans la mise en place des formations

4 Coordination des ateliers de développement collectif (Communauté de pratiques des leaders, codéveloppement, cercles de coaching)

5 Coordination des rencontres d'équipe leadership

6 Coordination du Comité de développement des leaders

7 Promotion du développement des compétences

8 Rôle-conseil expertise du modèle de leadership LEADS

PRINCIPES DIRECTEURS

- Offrir des activités de développement des compétences qui couvrent l'ensemble des domaines LEADS
- Avoir des formations qui permettent de développer les compétences de nos gestionnaires en lien avec notre philosophie de gestion, notre plan bisannuel et notre projet établissement.
- Sélectionner des activités qui répondent à des hauts standards de qualité CHU (fondements théoriques, données probantes).
- Permettre l'accessibilité en ayant une variété de modalités (virtuel, présentiel), dates offertes, diversité d'activités.
- Offrir des activités de formations pour tous les niveaux de gestion et clientèles d'encadrement
- S'assurer que les activités sélectionnées répondent aux balises de la politique nationale de développement du personnel d'encadrement de Santé Québec.



NOTRE RAISON D'ÊTRE

Offrir un rôle-conseil et une expertise de qualité en proposant des solutions adaptées, novatrices dans une perspective de gestion de proximité, afin d'enrichir l'expérience intervenant.



NOTRE VISION

Dans une perspective stratégique et humaine, nous œuvrons avec nos collaborateurs(trices) afin d'assurer l'évolution du CHU d'aujourd'hui et de demain en s'inspirant des meilleures pratiques en développement organisationnel, des compétences et du leadership



NOS VALEURS CHU

- Bienveillance
- Engagement
- Partenariat
- Transparence
- Amélioration continue



Offre de service

Respect de la personne



Application de la Politique en matière de promotion de la civilité, de prévention du harcèlement et de la violence en milieu de travail

Promotion de la civilité et développement d'outils d'aide à la gestion

Formateur expert pour le développement de pratiques en lien avec la civilité en milieu de travail

Soutien aux personnes tout au long du processus



Accompagnement des gestionnaires lors de situations adressées, signalements et plaintes

Aide et soutien à la résolution de conflits et de différends



Gestion des situations conflictuelles et traitement des plaintes et signalements d'incivilité et de harcèlement

Rôle-conseil en matière de civilité prévention et gestion des conflits

NOS VALEURS CHU

- Bienveillance
- Engagement
- Partenariat
- Transparence
- Amélioration continue

RÈGLES DE CIVISME

- Respect
- Collaboration
- Politesse
- Courtoisie
- Savoir-vivre

Suivi du portrait organisationnel, des indicateurs RH et recommandations



Responsabilités

Prendre les moyens appropriés pour prévenir le harcèlement dans notre milieu de travail et mettre fin aux situations problématiques qui sont portées à notre attention



NOTRE RAISON D'ÊTRE

Offrir un rôle-conseil et une expertise de qualité en proposant des solutions adaptées, novatrices dans une perspective de gestion de proximité, afin d'enrichir l'expérience intervenant.



NOTRE VISION

Dans une perspective stratégique et humaine, nous œuvrons avec nos collaborateurs(trices) afin d'assurer l'évolution du CHU d'aujourd'hui et de demain en s'inspirant des meilleures pratiques en développement organisationnel, des compétences et du leadership.

Offre de service

Gestion humaine du changement

* incluant la gestion des apprentissages en contexte de projets



Encadrement des pratiques en gestion de changement

Recommandation de la démarche structurée à suivre, proposition de méthodes et d'outils pour chacune des étapes

Clarification, documentation et vulgarisation de la vision

Aide à la réflexion, à la compréhension et à la préparation de la diffusion de la raison d'être, de l'histoire, des avantages recherchés et des objectifs d'un projet ou d'un changement.

Stratégies et plans de gestion de changement

Proposition de mesures de soutien pour répondre aux besoins prioritaires des destinataires, tels que la diffusion d'informations, l'offre d'activités de développement des compétences et des ateliers de préparation

Identification et analyse des parties prenantes (incluant les destinataires)

Soutien pour impliquer les personnes touchées, en fonction de leur influence sur la réussite du changement et des impacts occasionnés. Conseil pour ajuster la gouvernance et clarifier les rôles et responsabilités au besoin.

Collecte et gestion des préoccupations

Recommandation de stratégies pour documenter et prendre en charge les préoccupations des destinataires.

Déploiement et évaluation des mesures de soutien

Proposition de méthodes pour évaluer la satisfaction des destinataires et l'efficacité des mesures de soutien déployées. Proposition d'ajustements au besoin.

Identification et analyse des impacts sur les destinataires

Accompagnement et soutien pour détailler les impacts des changements sur les destinataires et les besoins de soutien en découlant.

Célébration et reconnaissance

Accompagnement et soutien pour élaborer et déployer des activités de reconnaissance

Retour sur expérience et évolution de la pratique

Soutien pour réaliser le bilan, documenter, partager les leçons apprises et améliorer les pratiques

NOTRE RAISON D'ÊTRE

Offrir un rôle-conseil et une expertise de qualité en proposant des solutions adaptées, novatrices dans une perspective de gestion de proximité, afin d'enrichir l'expérience intervenant.



NOTRE VISION

Dans une perspective stratégique et humaine, nous œuvrons avec nos collaborateurs(trices) afin d'assurer l'évolution du CHU d'aujourd'hui et de demain en s'inspirant des meilleures pratiques en développement organisationnel, des compétences et du leadership



NOS VALEURS CHU

- Bienveillance
- Engagement
- Partenariat
- Transparence
- Amélioration continue



Comprendre



Adhérer



Participer



Transférer



Évoluer

Expérience intervenant

L'équipe du développement organisationnel offre son expertise en gestion du changement afin d'accompagner les cadres du CHU. Les cadres peuvent agir à titre de responsables de la gestion de changement de proximité et en tant que responsables de projets majeurs. La méthodologie CAPTÉ* est préconisée, en complément des autres modèles suivant les meilleures pratiques connues à ce jour. Grâce à la collaboration des directions expertes en gestion de projet, en amélioration continue, en ressources humaines et en communications, elle mise sur le suivi de grandes étapes pour structurer les interventions et répondre aux besoins prioritaires des destinataires du changement. Elle vise ainsi que les destinataires puissent s'approprier le changement et traverser leur période de transition, avec le moins de perturbations et le plus de productivité possible.

*Bareil, Beausoleil et Charbonneau, 2011

Gestion de proximité

Expertise en formation en contexte de projets

Accompagnement en stratégies d'apprentissage

Accompagne dans l'identification des besoins de formation, assure un rôle-conseil sur le choix des stratégies d'apprentissage et de la stratégie globale de formation

Coordination de plans de formation

Fournit des outils et une structure de suivi de la mise en œuvre des plans de formation. Produit des indicateurs statistiques et fait les suivis budgétaires. Identifie et suit les risques et les enjeux liés à la formation.

