

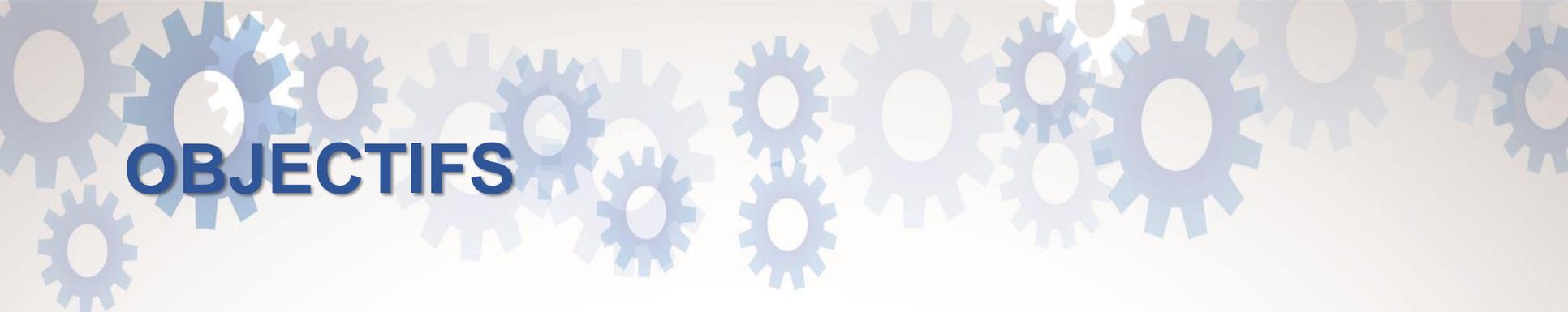


PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES LEADERS ÉMERGENTS

Réalisé par:

Service du développement des personnes et du soutien à la transformation

DRHCAJ – Octobre 2019



OBJECTIFS

Présentation du programme de développement des leaders émergents et ses principales étapes.

DÉVELOPPEMENT DE LA RELÈVE DE GESTION



VISION INTÉGRÉE!

PRATIQUES DE DÉVELOPPEMENT EN GESTION



UN PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES LEADERS ÉMERGENTS RENOUVELÉ

LA MISE EN PLACE D'UNE CULTURE DE GESTION DES TALENTS QUI SE TRADUIT PAR:

- L'**engagement** des directeurs et des cadres intermédiaires dans le repérage et le développement des talents
- Un **discours centré** non seulement sur les **compétences**, mais aussi sur l'identification des **potentiels** leaders en continu
- La **valorisation** de la mobilité des leaders émergents au sein de l'ensemble de l'établissement
- La **priorisation** des leaders émergents ayant participé au programme lors de l'attribution des postes

NOUVEAUTÉS POUR 2019

UN PROGRAMME EN CONTINU

- Identification de postes clés (pour 2020-2021)
- Intensification sur le repérage des talents par tous les cadres
- Revue et sélection des talents en comité de gestion de chacune des directions
- Constituer un bassin de leaders émergents en continu

CIBLE D'EMBAUCHE D'ICI 2 ANS :

- 75 % de la dotation cadre issue du programme



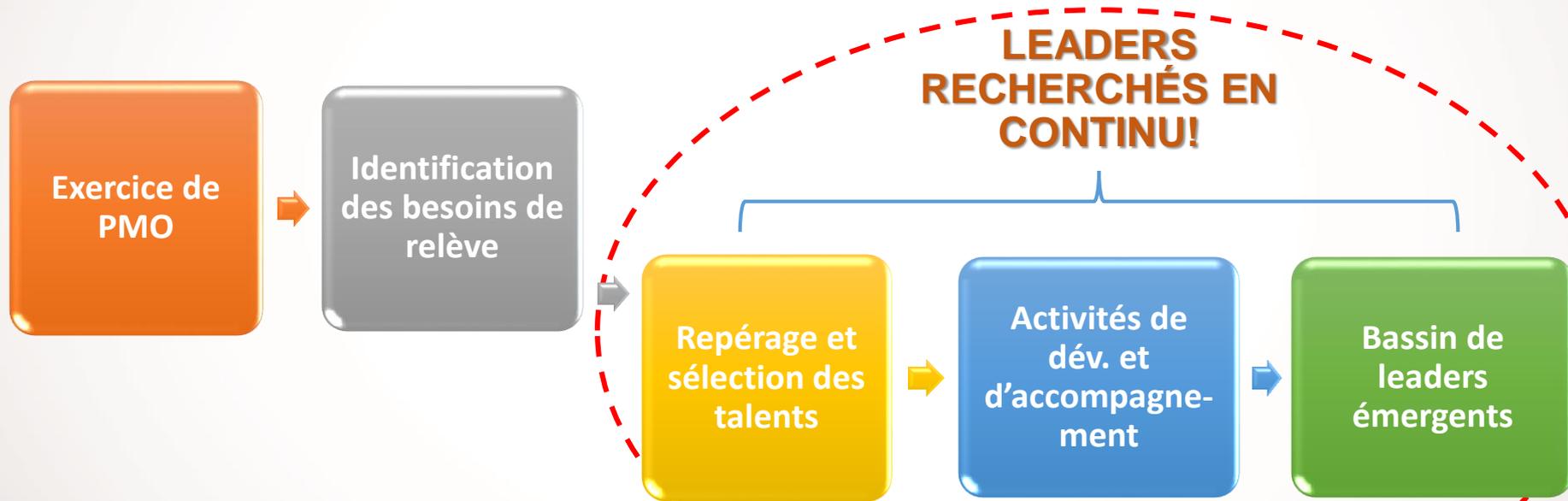
UN PROGRAMME CARACTÉRISÉ PAR...

UN PROCESSUS DE SÉLECTION RIGoureux ET UN ACCOMPAGNEMENT ACTIF

- Un processus et des critères de sélection rigoureux
- Des stratégies et des activités de développement fondées sur les meilleures pratiques et qui s'appuient sur nos valeurs organisationnelles
- Un partenariat de développement opérationnel et stratégique supervisé par:
 - des gestionnaires expérimentés (mentors)
 - la gestionnaire coach



PROGRAMME DE DÉVELOPPEMENT DES LEADERS ÉMERGENTS



REPÉRAGE ET SÉLECTION DES CANDIDATS

Supérieur immédiat

Direction

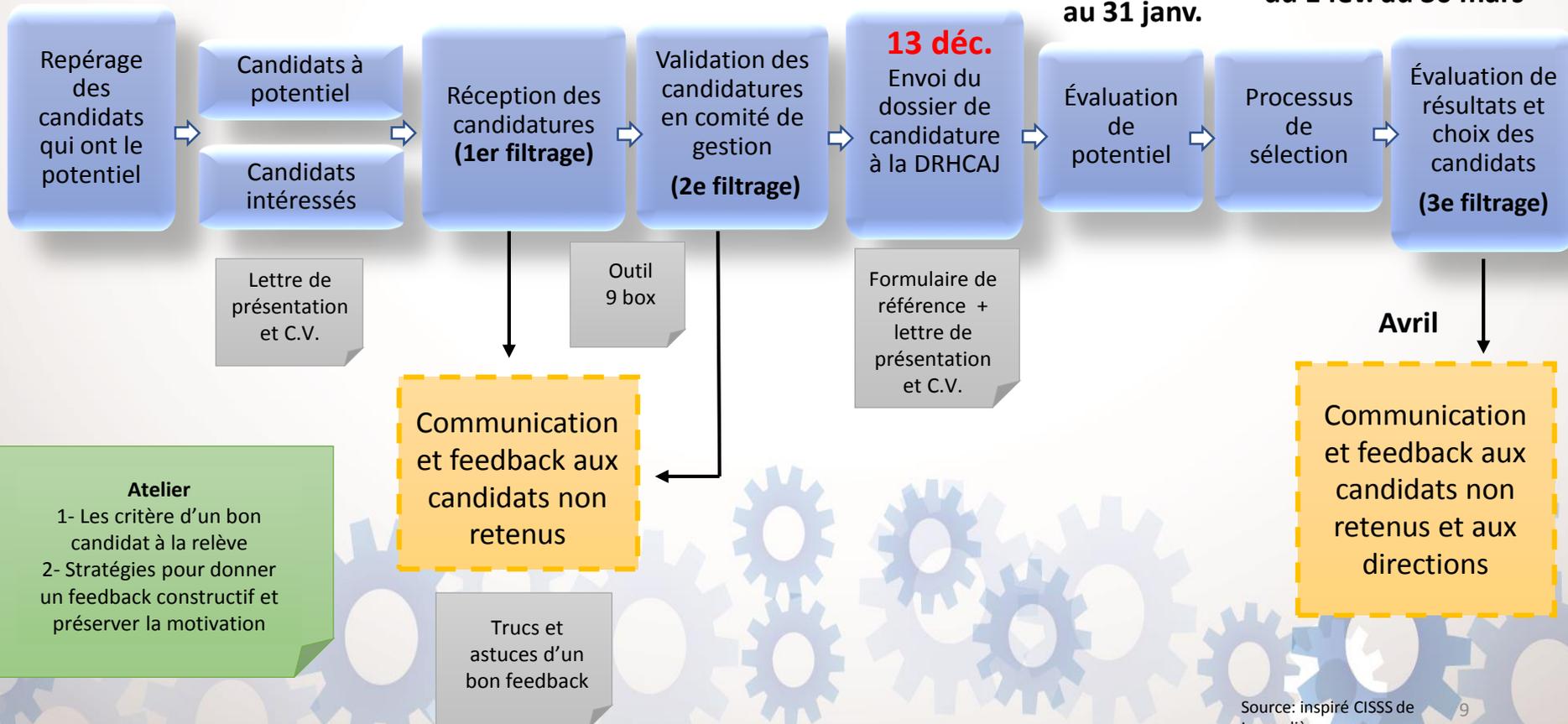
DRHCAJ

du 25 oct. au 22 nov.

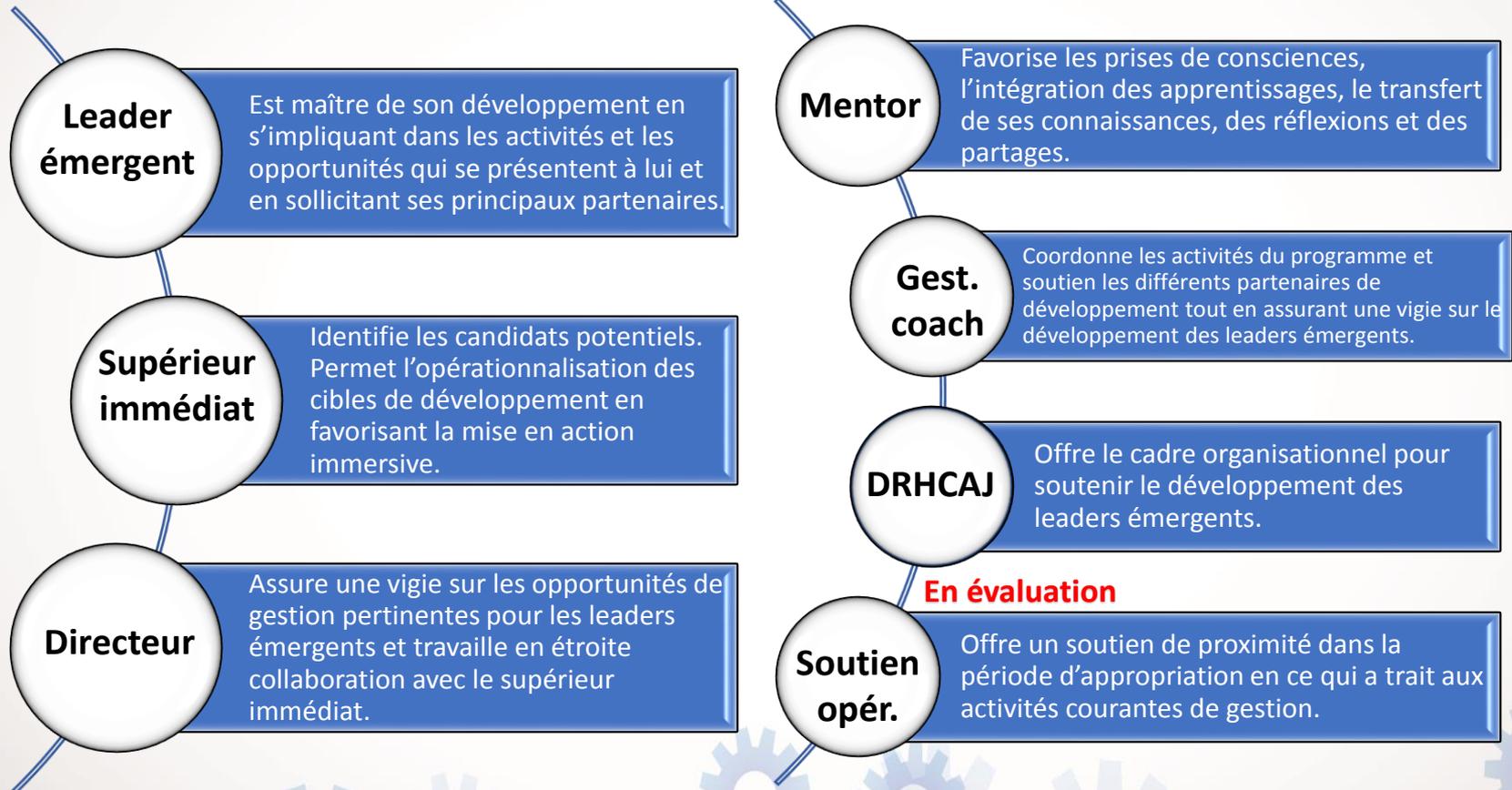
du 25 nov. au 12 déc.

du 15 déc.
au 31 janv.

du 1 fév. au 30 mars



PARTENAIRES DE DÉVELOPPEMENT



CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ

EXIGENCES MINIMALES REQUISES:

- Avoir au minimum (1) an d'expérience au sein du Réseau de la santé et des services sociaux (RSSS).
- Être référé par son supérieur immédiat.
- Être recommandé par le comité de gestion de sa direction
- Avoir terminé sa période de probation.
- Être un détenteur d'un baccalauréat ou d'une formation pertinente assortie d'une expérience significative (selon les secteurs).
- Avoir réalisé un intérim cadre est considéré comme un atout

ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT

Types	Description
Plan de développement (PID)	<ul style="list-style-type: none"> • Cibles de développement et des apprentissage à réaliser, à partir des compétences clés et activités de leadership.
Apprentissage dans l'action	<ul style="list-style-type: none"> • Ces apprentissages pourront se réaliser à travers différents moyens privilégiés. Les projets spéciaux, les affectations, les mandats visent notamment à amener les candidats à sortir de leur zone de confort en les confrontant à de nouveaux défis, à des environnements variés, les amenant ainsi à côtoyer de nouvelles personnes.
Socialisation avec la mission, la vision et les valeurs <i>Nouveauté</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Le candidat devra côtoyer des cadres qui incarnent bien les valeurs de l'organisation et qui possèdent une vision claire de la mission de l'organisation (potentiellement activité avec cadres supérieurs, ex. organiser un avant-midi conférence). L'organisation offre la possibilité aux leaders émergent de participer à des rencontres habituellement réservées au personnel d'encadrement (rencontre des leaders, journée des cadres).
Journée d'expérimentation <i>Nouveauté</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Pour les candidats relève désirant observer un gestionnaire dans l'action, par le biais d'une journée à l'accompagner (ex. lors d'un comité de gestion, etc.).
Activité de suivi et coaching	<ul style="list-style-type: none"> • Suivi du PID– Rencontre souhaitée à tous les 3 mois avec le supérieur immédiat. • Coaching individuel avec la gestionnaire coach. (2 fois/an)
Mentorat	<ul style="list-style-type: none"> • Au début du programme, chaque candidat se verra assigner un mentor. La DRHCAJ de l'établissement peut au besoin soutenir les candidats dans leurs recherches.

ACTIVITÉS DE DÉVELOPPEMENT ET D'ACCOMPAGNEMENT

Types	Description
Programme universitaire Nouveauté	<ul style="list-style-type: none">• Selon les exigences
Ateliers en présentiel	<ul style="list-style-type: none">• Visent à faire vivre une expérience commune aux leaders émergents et à leur permettre de créer des liens. Elles visent le partage et la réflexion commune autour de thématiques déterminées.<ul style="list-style-type: none">• Atelier 1 - Être leader• Atelier 2 - Être leader d'une équipe• Atelier 3 – Être leader dans une équipe de gestion• Atelier 4 – Être leader au CHU de Québec Université Laval• Atelier 5 – Atelier 90
Communauté de partage Nouveauté	<ul style="list-style-type: none">• Sous forme de co-développement conçue spécifiquement pour le programme les leaders émergents. Des discussions sont animées par les leaders émergents eux-mêmes et par la coordonnatrice du programme ainsi que différents intervenants.
Activité en mode virtuel Nouveauté	<ul style="list-style-type: none">• Webinaires, visioconférences, e-learning qui visent à transmettre du contenu général ou des connaissances spécifiques.
Atelier – Activités courantes de gestion Nouveauté	<ul style="list-style-type: none">• Présentation des différentes activités courantes du cycle de gestion

PROCHAINES ÉTAPES

- Rencontre d'information pour les employés par visioconférence :
 - **28 et 31 octobre 2019**
- Repérage et identification des candidats potentiels:
 - **25 octobre au 22 novembre 2019**
 - **Rencontrer votre supérieur immédiat**
 - **Préparer votre candidature (lettre de motivation, cv, relevés de notes)**
 - **Faites -vous connaitre!!!**
- Revue et sélection des talents en comité de gestion:
 - **23 novembre au 12 décembre 2019**
- Date limite d'envoi des candidatures à la DRHCAJ:
 - **13 décembre 2019**

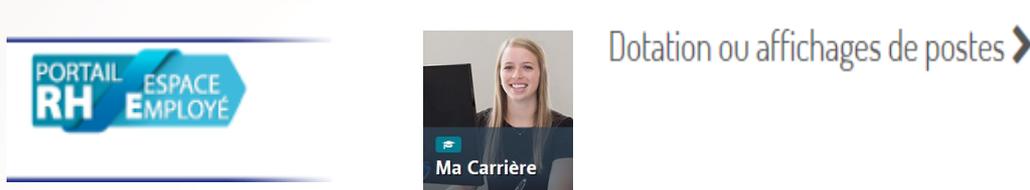
Présentation rencontre d'information

Liens

<https://portailrh.chudequebec.ca/banque?bcUuid=khejlg5nc9f>

Guide de préparation aux entrevues de sélection

https://portailrh.chudequebec.ca/repository/pub/files/public/guides/guide_preparation_entrevue_selection_1.pdf



PORTAIL RH ESPACE EMPLOYÉ

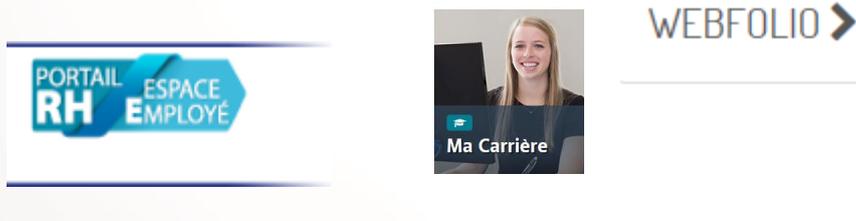
Ma Carrière

Dotation ou affichages de postes >

DOCUMENTS

Guide de préparation aux entrevues 

Webfolio (outil connaissance de soi et de l'organisation)



PORTAIL RH ESPACE EMPLOYÉ

Ma Carrière

WEBFOLIO >

Liens utiles

[WEBFOLIO](#)



MON WEBFOLIO

FAQ

CONNAISSANCE DE SOI

CONNAISSANCE DU CNU DE QUÉBEC - UNIVERSITÉ LAVAL

MON PROJET EN ACTION

MON BILAN PROFESSIONNEL

CHOOSE TON DÉFI Ta destination carrière dans le plus important centre de carrières universitaires au Québec

CHU de Québec Université Laval

Document du programme de développement des leaders émergents

<https://portailrh.chudequebec.ca/banque?bcUuid=khejlg5nc9f>



PORTAIL RH ESPACE EMPLOYÉ

Ma Carrière

Programme de développement des leaders émergents >

DOCUMENTS

Rencontre d'information - Futurs leaders recherchés 

Informations - Programme de développement des leaders émergents 

Merci

