

PLAN RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DU PERSONNEL D'ENCADREMENT 2005-2006

Les établissements de santé et de services sociaux de la région de la Capitale-Nationale emploient quelque 920 cadres. Ils ont également ciblé près de 150 candidats à la relève du personnel d'encadrement, dont ils soutiennent le développement des compétences de gestion.

Ce tableau présente en synthèse la planification des activités régionales adoptée par le Comité régional de développement du personnel d'encadrement (CRDPE) en mai 2005 et déposé au Comité directeur du projet régional d'organisation de services intégrés (PROSI) en juin 2005. Une information détaillée sera transmise aux établissements pour chacune de ces activités au moment requis pour l'inscription des participants.

THÈME	ACTIVITÉ	OBJECTIFS	Calendrier
Qualité	Session de formation des cadres intermédiaires - 1 jour	Partager l'alignement stratégique, développer la culture de qualité et discuter d'applications opérationnelles, en lien avec les cibles régionales de qualité identifiées par les responsables locaux de la qualité et la gestion des risques. Cibles : relation avec le client - accueil - information claire au client et aux partenaires	Hiver 2006
Gestion en réseau	Session de mise à niveau sur les concepts fondamentaux du projet régional d'organisation de services intégrés (PROSI) et la vision de la gouverne régionale - 1 jour	Partager l'information donnée aux membres de C.A. et équipes de direction sur le projet régional (projets cliniques, approche populationnelle, décentralisation, etc.) ainsi que les intentions et la vision de la gouverne régionale.	Automne 2005
	Session sur le travail en réseau à l'intention du CRDPE, des directeurs de ressources humaines et des conseillers en développement des cadres des établissements - 1 jour	S'approprier les concepts et la vision du travail en réseau issus de la mission ainsi que des intentions convenues par la gouverne régionale, faire une lecture des difficultés prévisibles et des compétences à maîtriser par les cadres.	Octobre 2005
	Session sur la gestion par projet pour les supérieurs des chargés de projets cliniques et les contributeurs - 1/2 jour à quelques jours, selon les besoins spécifiques	Phase 1 : cadres de l'Agence (réalisée) - Phase 2 : cadres des établissements Validation à faire sur l'intérêt d'offrir également un programme court sur mesure, en complément de la session d'une demi-journée.	Automne 2005 - hiver 2006
	Suivi et codéveloppement pour les coordonnateurs régionaux et chargés de projets cliniques locaux	Complément d'information conceptuelle, partage des expériences, échanges sur les difficultés rencontrées et les solutions efficaces, accompagnement à l'occasion si nécessaire.	Périodique
Communication	Session d'appropriation des concepts et outils de communication organisationnelle - 2 jours espacés (groupes additionnels)	Rôle primordial du cadre : autodiagnostic de ses habiletés, dans un contexte d'organisations décentralisées, accent sur la communication interpersonnelle et gestion du changement, animation de rencontres, outils de communication.	Octobre et novembre 2005

THÈME	ACTIVITÉ	OBJECTIFS	Calendrier
Communication	Session sur les communications publiques pour les dg et cadres supérieurs - 2 demi-journées : a) aspects théoriques; b) mises en situation sur des événements préidentifiés	Relations médias, communications grand public, conseil d'administration - information conceptuelle avec mises en situation.	Automne 2005 - hiver 2006
	Session sur les relations interpersonnelles - 1 jour	Développer des façons efficaces de composer avec différentes personnalités, les relations intergénérationnelles, les situations délicates.	Automne 2005 - hiver 2006
	Formation sur les habiletés politiques et l'animation - 1 jour	Habileté à lire l'environnement, à négocier, à dénouer les impasses relationnelles.	Printemps - automne 2006
Programme national sur l'analyse différenciée selon les sexes (ADS)	Session sur l'analyse différenciée selon les sexes - 1/2 journée Programmes clientèles prioritaires : jeunes et leur famille, santé mentale, personnes en perte d'autonomie liée à l'âge	S'habiller à mettre en application le processus qui vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception et de l'élaboration d'un programme ou autre mesure, les effets distinctifs qu'ils pourraient avoir sur les femmes et les hommes.	Automne 2005 - hiver 2006
Formation continue en gestion	Programmes de certificats et diplômes universitaires	1. Information sur les programmes disponibles Validation de l'intérêt d'adapter le volet "cadre" du PNF comme séminaire de base en gestion.	Mise à jour continue
Colloque régional annuel	Journée annuelle de ressourcement professionnel et de reconnaissance	Choix à faire en lien avec les 3 thèmes prioritaires dans la région (qualité, gestion en réseau, communications) et la démarche de mobilisation.	Mai 2006
Mobilisation sur la qualité des services	Activités liées à la mesure du climat organisationnel	Soutien aux plans d'action locaux sur la mobilisation des ressources humaines.	Printemps 2006+F19
Relève	Ateliers de sensibilisation	Reprise des 4 ateliers de base et autres thèmes à définir selon les besoins	Hiver 2006
	Tests psychométriques de nouveaux candidats	Appel de candidatures périodique et partage des coûts d'évaluation de potentiel à partir de la grille adoptée pour la région.	Automne 2006