

L'expérience en héritage

Des conditions de succès à l'intergénérationnel

Colloque de l'APERSSS

18 novembre 2003

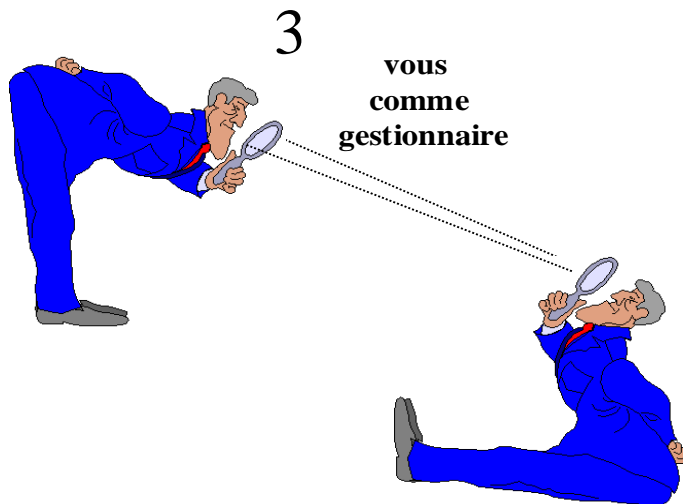
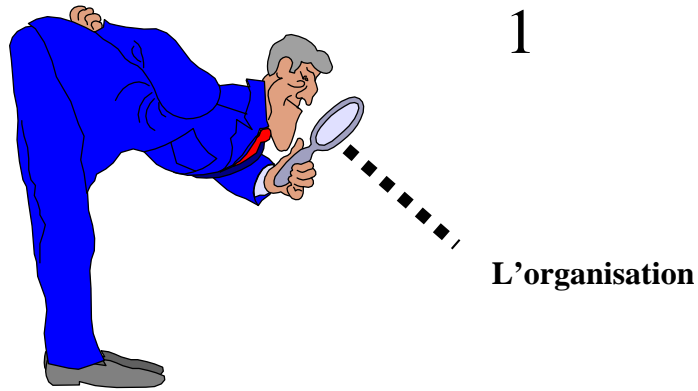
Pierre Dionne - directeur général
Formation continue - Université Laval

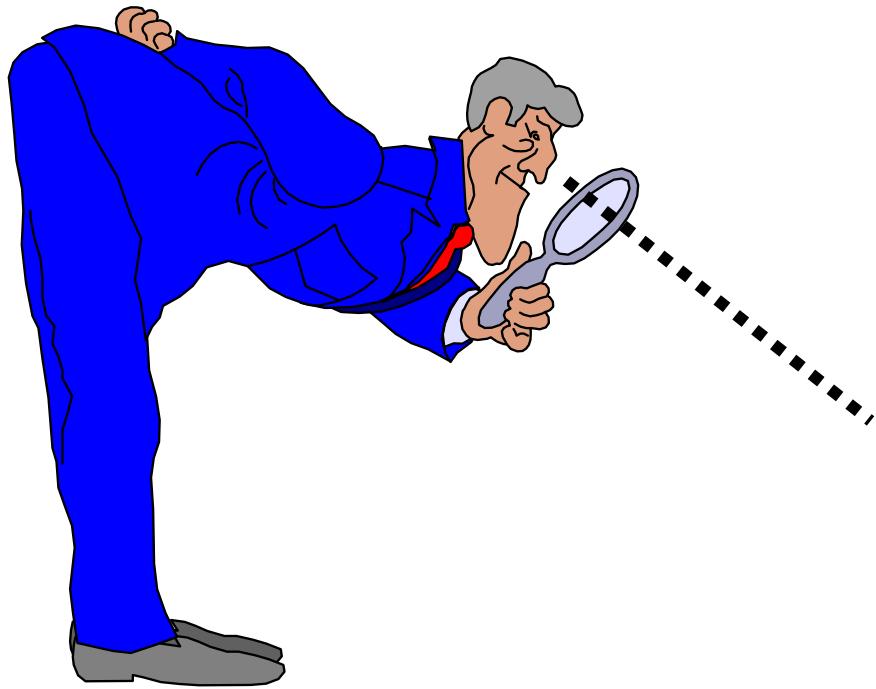


Jean Vézina - coordonnateur
Secteur planification et développement
régional du personnel d'encadrement
Régie régionale de Montréal-Centre



Plan de la présentation





L'organisation

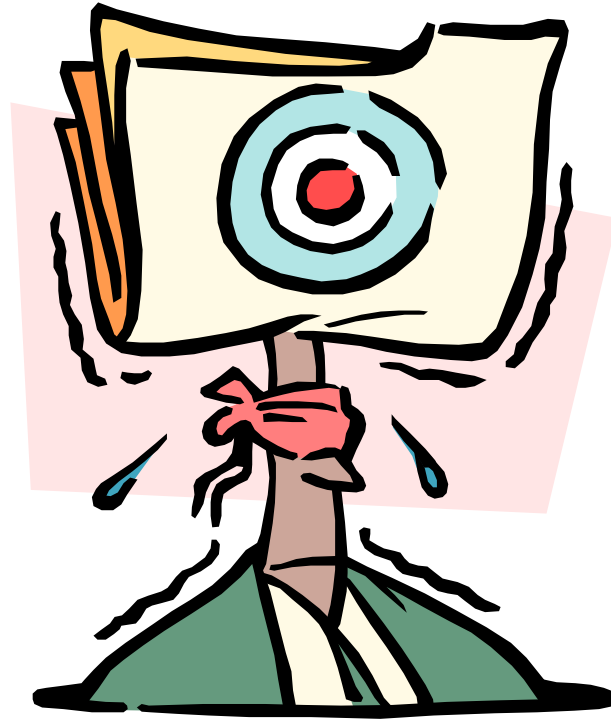


- Programme d'intégration du nouveau personnel
- Programme de stages
- Programme de relève des cadres
- Lieu de dialogue - cercle de dialogue
- Déjeuner rencontre avec jeunes cadres - jeunes infirmières
- Entrevue à la préparation de fin de carrière
- Pratiques ou clauses orphelines
- Mentorat et coaching

Les jeunes recrues



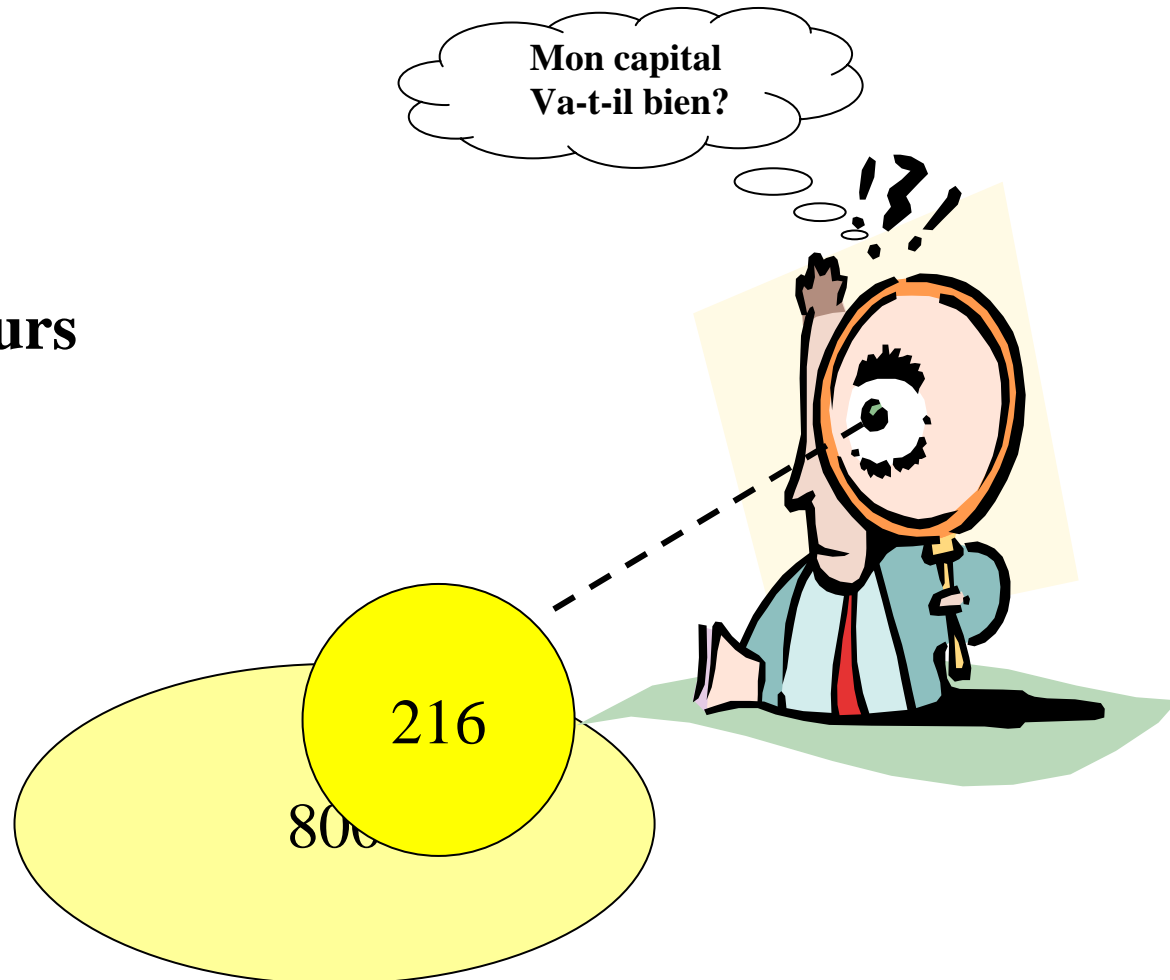
Être ou ne pas être un vieux sage?



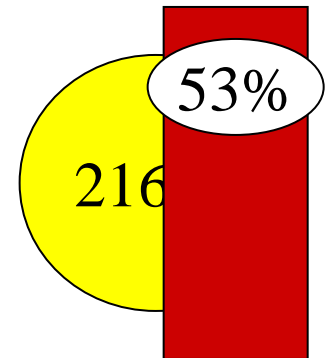
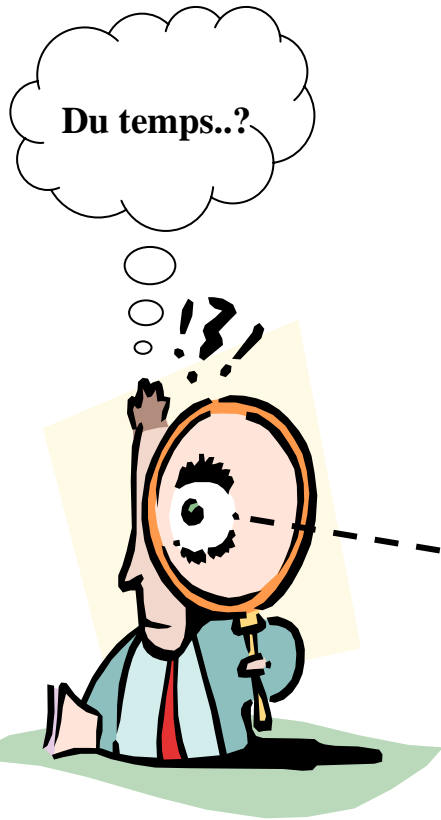
Telle est la question!

Des recrues en attente d'un héritage...

- **216** personne parmi plus de 800...
- Engagées dans un programme de développement de leurs compétences
- Qui aspirent à faire partie du personnel d'encadrement
- Un capital humain motivé...



À vol d'oiseau...



- 216 participants...
- 77% libérés, avec solde(40%) ou en partie avec solde (37%): des \$\$\$ investis...
- **53% ne reçoivent pas de suivi de l'établissement!**
- 17% déclarent que le personnel montre de l'intérêt pour leur apprentissage!
- **Et avec les cadres, ça va?...**

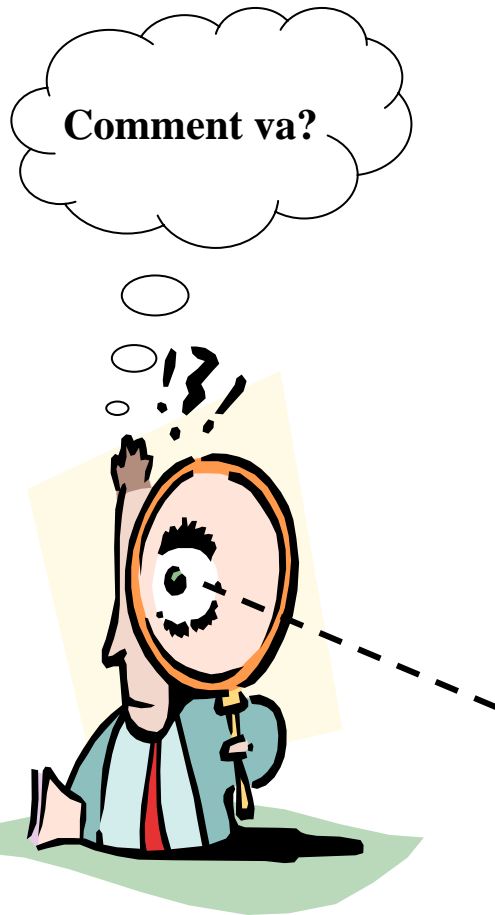
Avec les cadres...

- **81% disent avoir pris l'initiative auprès d'un cadre de l'établissement...**
- **44% disent avoir pris l'initiative avec leur supérieur...**
- **13% disent avoir sollicité le support de leur supérieur...**

**Il y a donc une main tendue...
on cherche le contact!**



Comment se porte la relation recrue vs cadres?



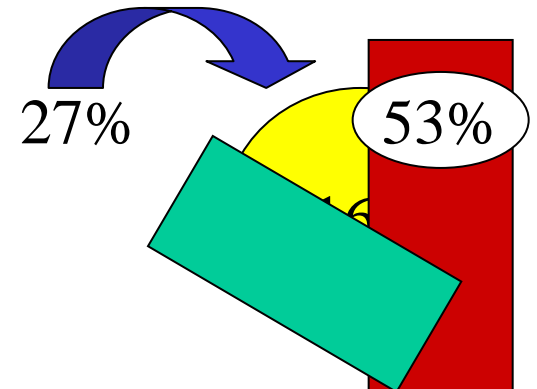
- **85% disent que la relation est bonne...pourquoi?**
- **21% parce que le cadre est intéressé par la formation suivie...**
- **21% parce que les cadres aiment partager leur expérience**
- **19% parce que les cadres se sentent capables de leur apporter quelque chose**
- **12% parce que les cadres aiment prendre une recrue sous leur aile...**
- **1% parce qu'ils sont heureux de voir arriver de l'aide**

Or....

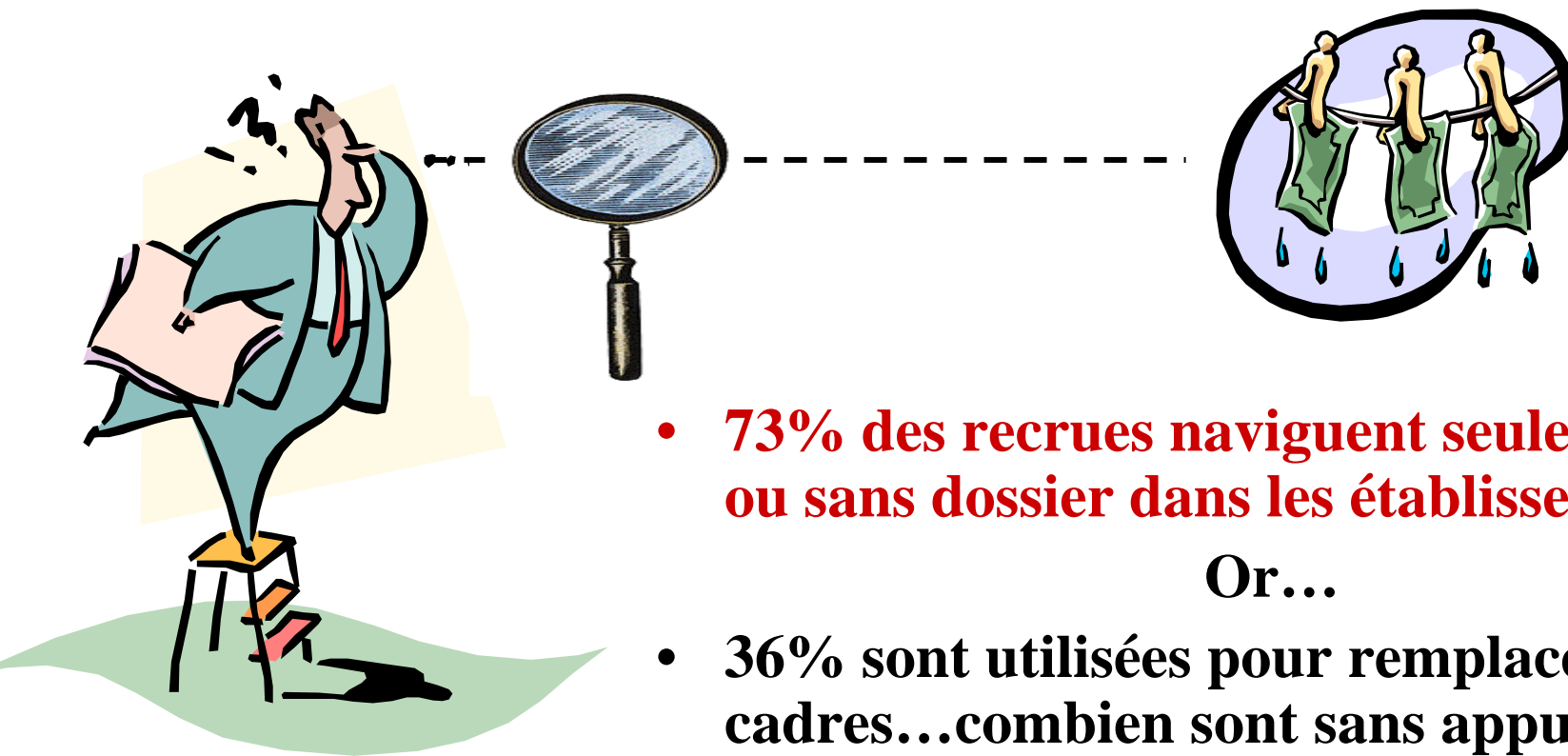
Où cela mène-t-il?

- 49% disent à rien: **on me laisse dans mon rôle habituel...**
- 23% disent à me confier un dossier, mais sans supervision...
- 27% disent à me confier un dossier avec supervision

Donc 27% des candidats profitent de cette bonne relation... **environ 50 personnes sur 216 ont du support...**



Constat: gérons-nous nos investissements?



- **73% des recrues naviguent seules avec ou sans dossier dans les établissements!**

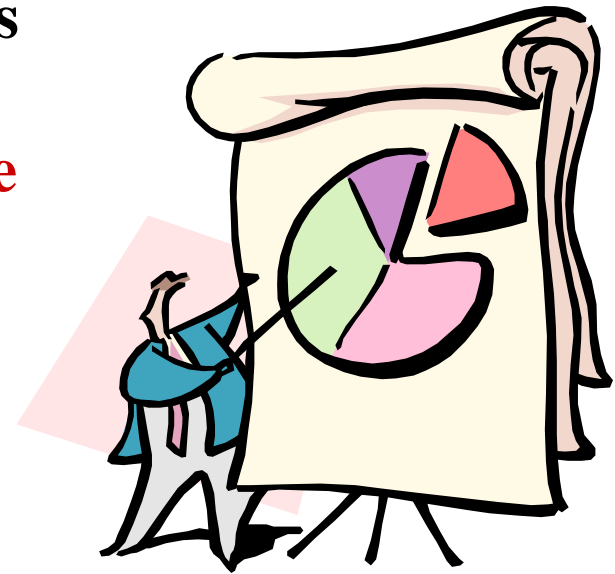
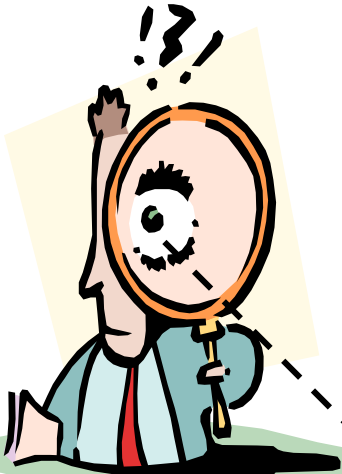
Or...

- 36% sont utilisées pour remplacer des cadres...combien sont sans appui?
- 20% seulement se sont vues fixer des objectifs à atteindre au terme de leur formation...

Qui gérons-nous?

- **Les jeunes cadres: 81%**
(100 personnes) sans suivi
ou sans encadrement
versus 19%
- **Les professionnels,
techniciens ou autres: 87%**
(77 personnes) sans suivi ou
sans encadrement versus
13%

**les moins initiés en ont le
moins!...**



Est-il possible d'agir autrement?

Des recrues suggèrent...

- 19,8% disent placez-nous dans des situations qui sollicitent nos apprentissages...
- 17,7% disent donnez-nous des mandats en relation avec nos apprentissages...
- 13,9% disent offrez-nous un parrain ou un pairage avec un cadre expérimenté...

Les candidats n'ont pas encore décroché...mais le risque est là...



Pour le moment...

Le petit 15% qui déclare que les choses vont mal avec les cadres (environ 30 personnes) disent que la chose est due:

- à la barrière de l'âge...6 personnes
- à la difficulté d'accueillir du sang neuf...7 personnes
- et à la surcharge des superviseurs...12 personnes

**Rien n'est encore joué,
mais le temps presse!**

Le dialogue est encore possible....

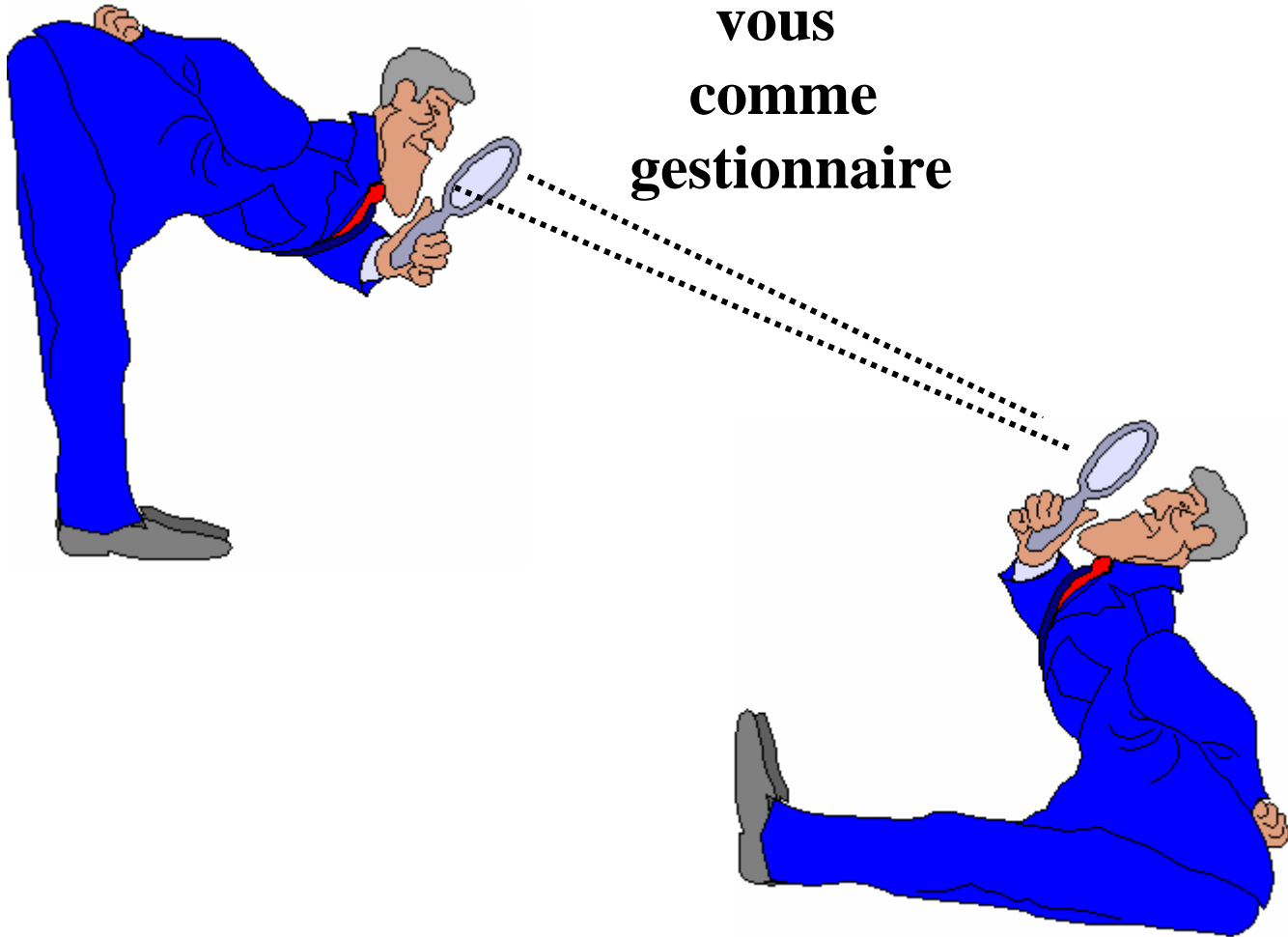


Que penser de tout cela?

- Il n'y a pas de problème intergénérationnel...pour l'instant...
- Les recrues sont en attente d'une réponse...
- Pour que l'héritage se transmette, au minimum, on a besoin d'un dialogue...
- **Quel serait le choix d'un vieux sage face aux besoins des recrues?**

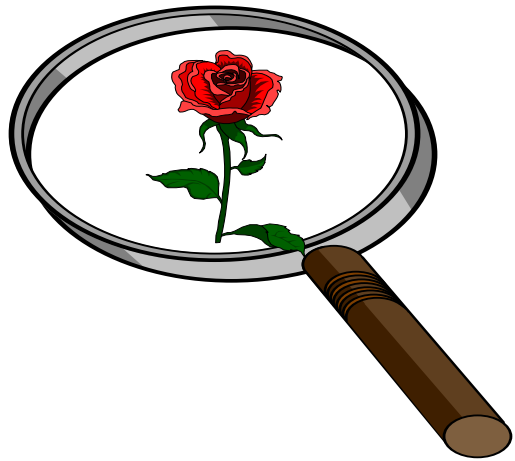


**vous
comme
gestionnaire**





- **Pouvoir de s'intéresser à leur travail**
- **Pouvoir de consolider les gens de votre équipe autour de valeurs**
- **Pouvoir d'exiger des choses de l'organisation**
- **Pouvoir d'agir et de créer**



**« Je commence à comprendre »,
dit le Petit Prince.**

« Il y a une fleur qui m'a apprivoisé »