

accès ÉQUITÉ

Promouvoir l'équité d'accès aux services de santé en français

Comment se démarquer dans la
chasse aux talents bilingues en
santé?

Le 25 mai 2022



Société Santé
en français



Réseau franco-santé
du Sud de l'Ontario

Financé par:



Santé
Canada

Health
Canada

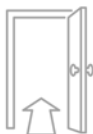


Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada



2014-2016

- Cadre de référence pour le recrutement et la rétention des ressources humaines bilingues en santé
- Identification et développement d'outils d'appui à la mise en oeuvre
- Formation des réseaux Santé en français



2017

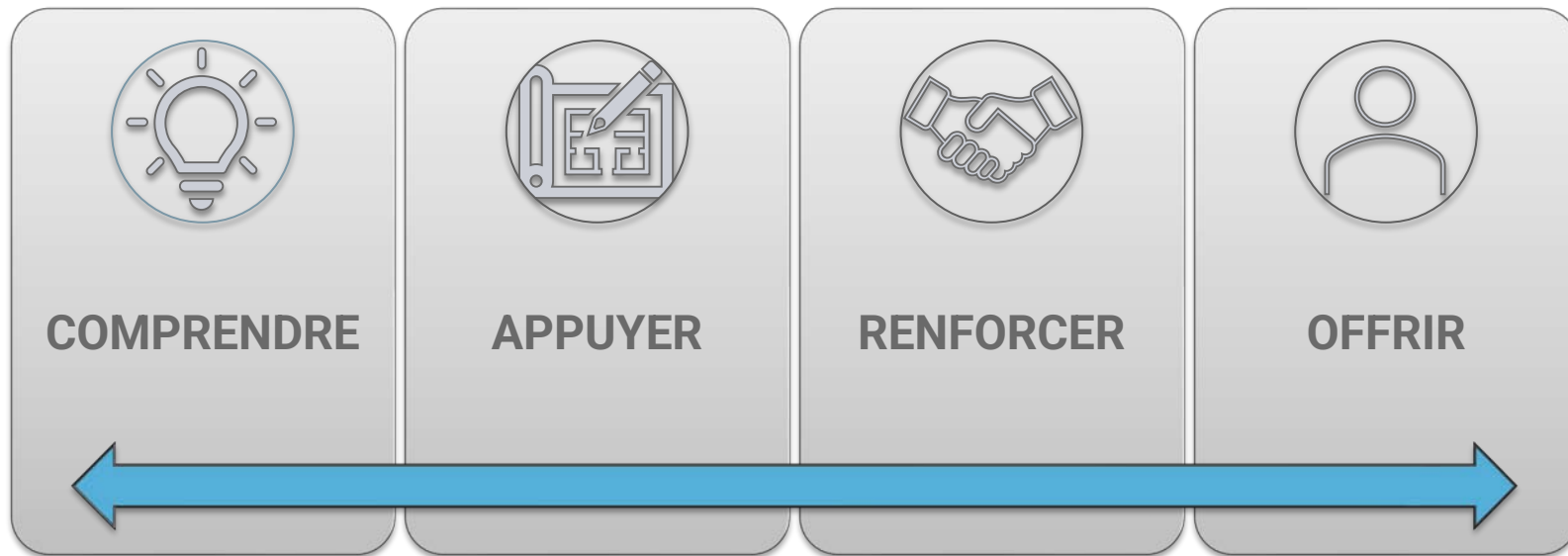
- Adaptation et lancement de la plateforme StrategieRHS.ca



2018-2021/ 2022

- Maintien de la plateforme
- Intégration en tant que ressource à Accès éQUITÉ
- Opportunité de mise à jour grâce à l'enveloppe Réseautage et au projet Santé immigration francophone





Disponible dès le 15 juin 2022 sur accès éQUITÉ





Attirer et retenir


Gestion des talents bilingues dans un contexte dynamique

Mai 2022



Sia Partners et ses services de Transformation et RH

Globalement


 **38** bureaux
18 pays


92%
clients
récurrents



4% du revenu
investi en R&D



5 centres d'IA

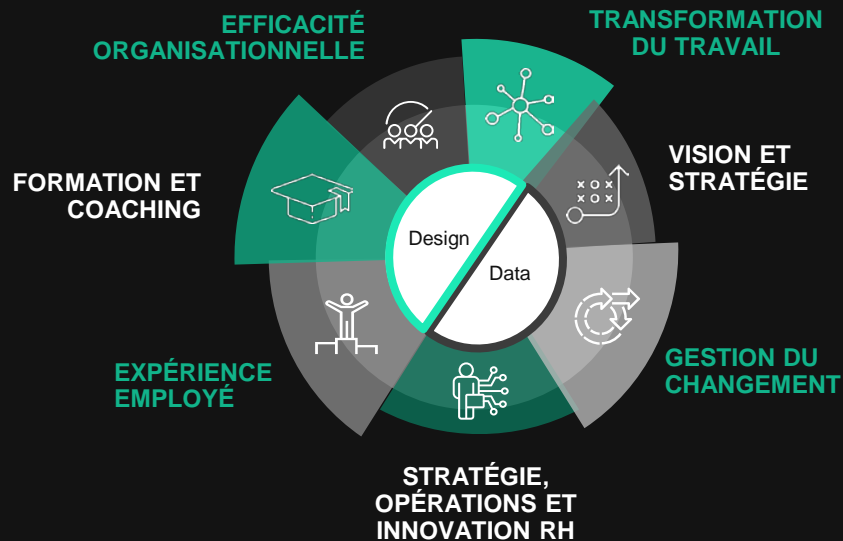
Au Canada



- Montréal
- Toronto
- Calgary
- Vancouver
- Ottawa (2022)

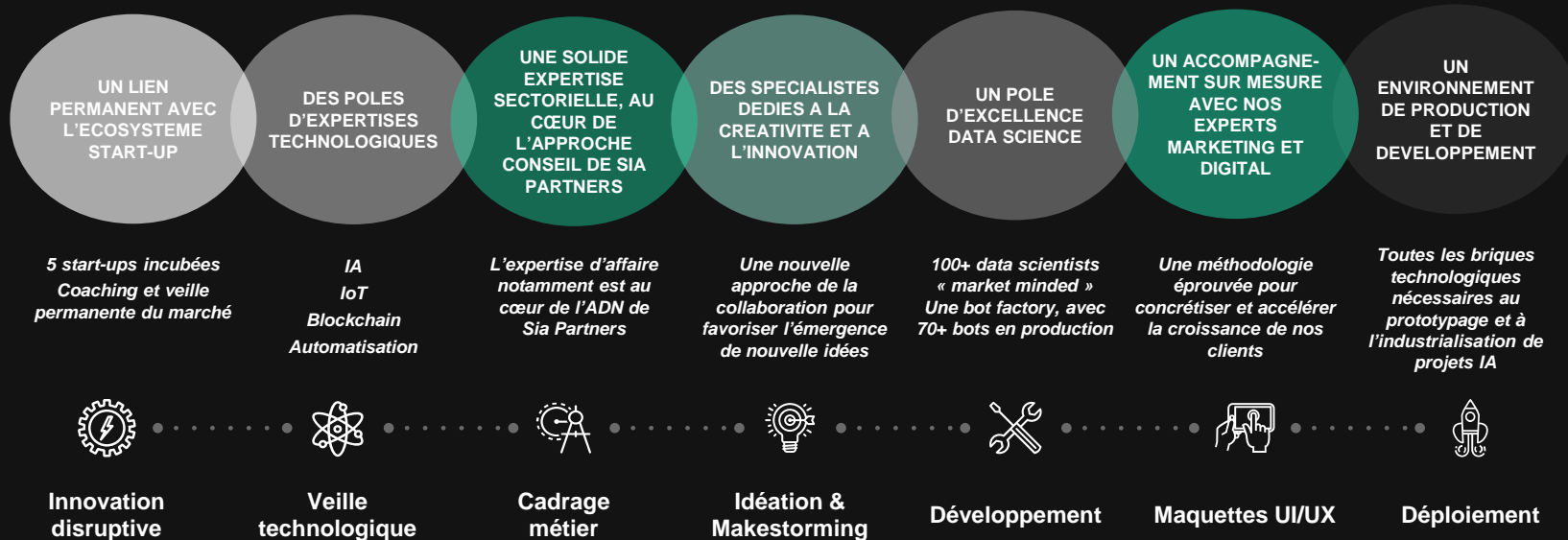
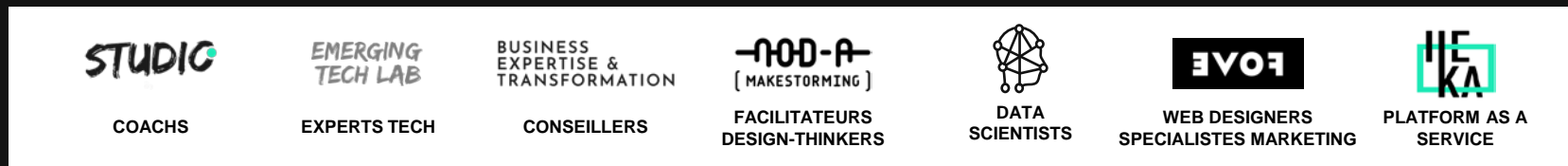

>175
Conseillers
au Canada


100 clients



Design. Reshape. Reboot.

Consulting 4.0, notre écosystème d'innovation



Ordre du jour

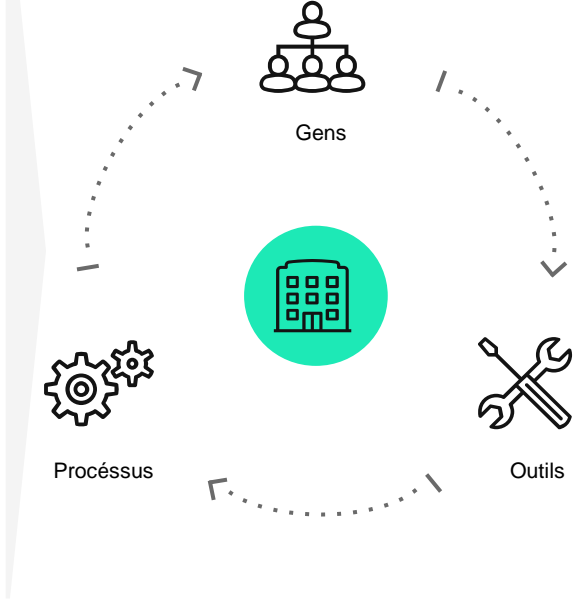
- 1 Introduction
- 2 Planifier
- 3 Attirer et embaucher
- 4 Intégrer
- 5 Soutenir et développer
- 6 Mobiliser et performer
- 7 Promouvoir et reconnaître
- 8 Questions réponses

1. Introduction - Évolution des 10 dernières années et impact organisationnel

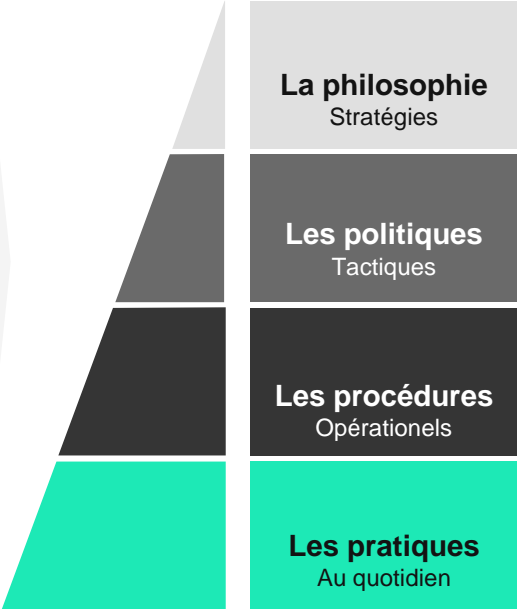
Contexte

-  **Rôle social de l'employeur accru**
-  **Délimitation plus claire entre habiletés et les postes**
-  **Compétitivité des talents est accrue**
-  **Pressions sociales, économiques et politiques dans le domaine de la santé**

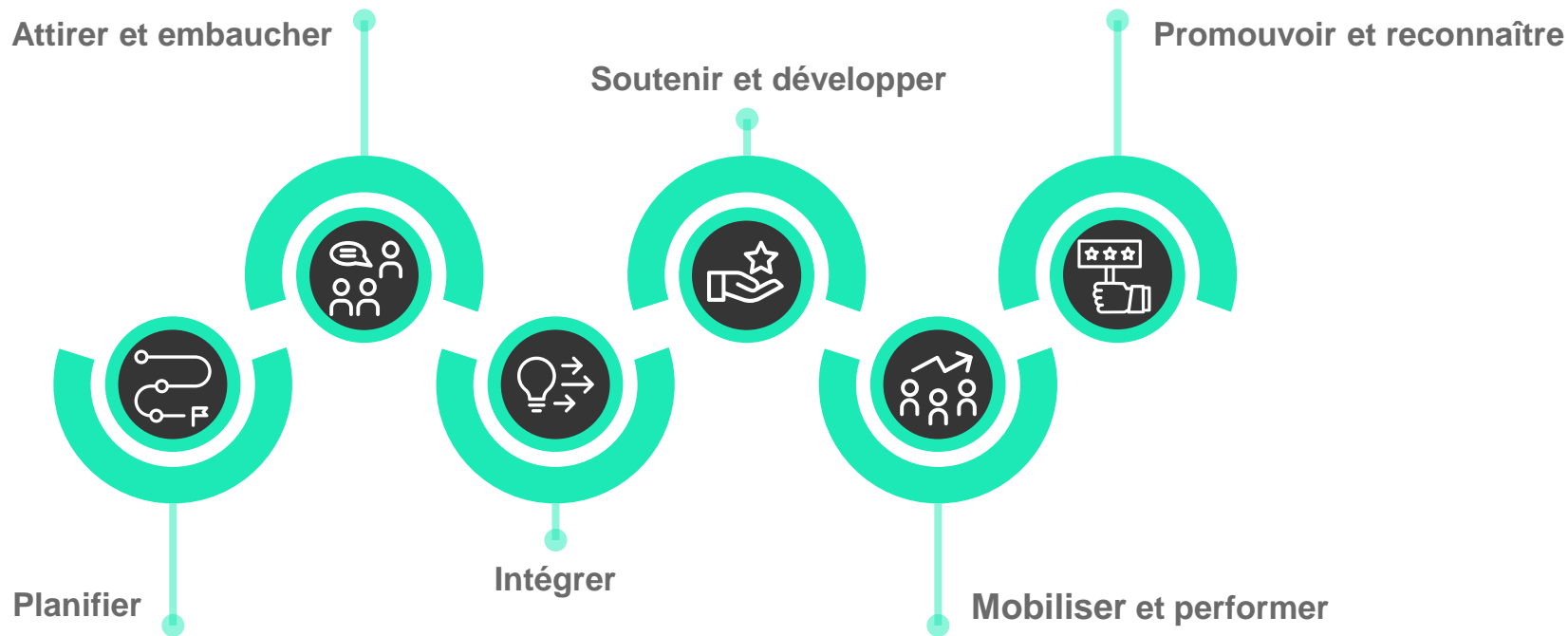
Planification



Alignement

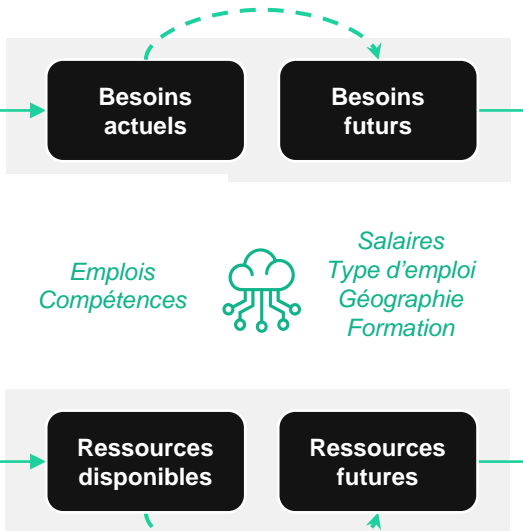


1. Introduction - Étapes à la gestion des talents



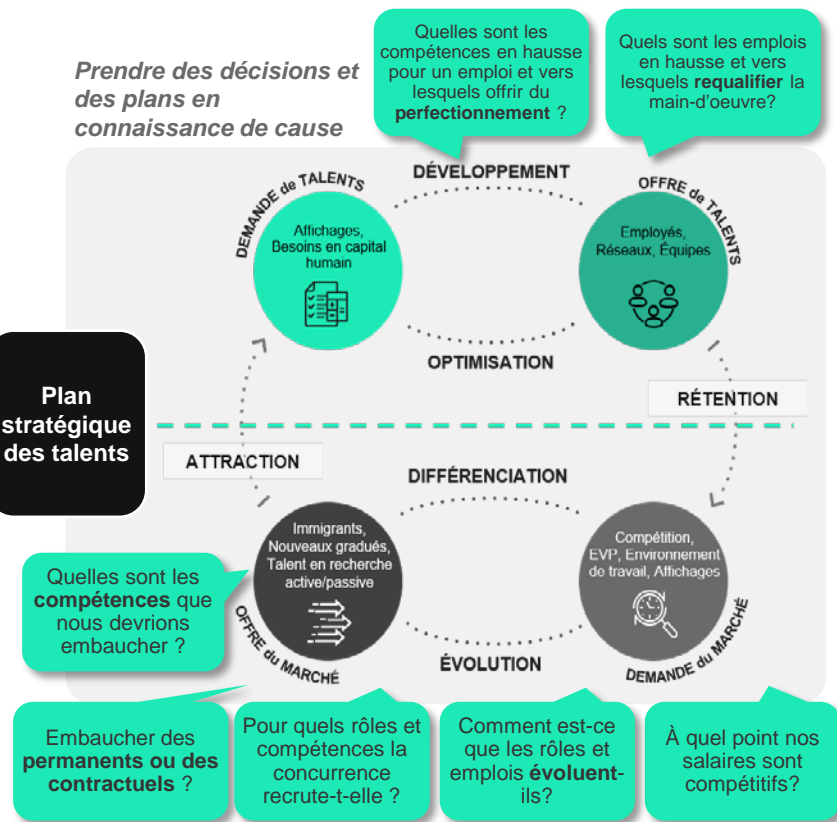
2. Planifier - Modèle de gestion des talents

Facteurs clés de l'évolution des impacts sur les emplois



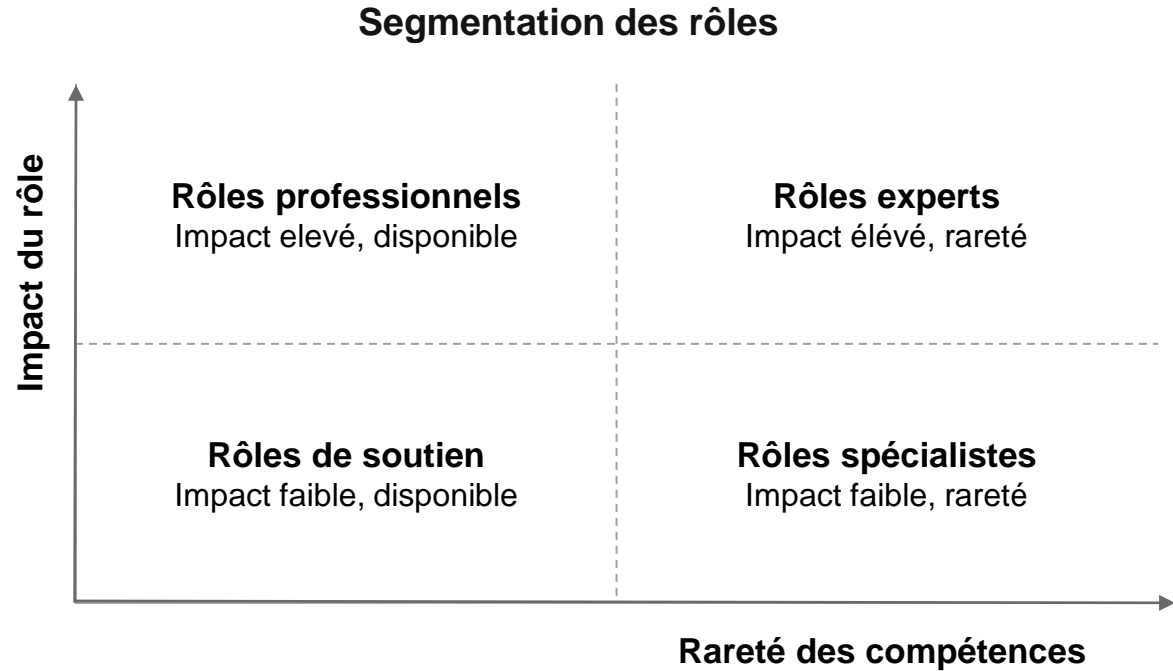
Simulation de l'évolution selon les politiques actuelles de GRH

Prendre des décisions et des plans en connaissance de cause



3. Attirer et retenir

- **La rétention commence lors de la recherche:**
 - Recherche des bonnes compétences
 - Recherche du bon "fit" culturel
- **Facteurs clés - Marque employeur**
 - Réputation de l'employeur
 - Conditions de travail
 - Qualité de vie au travail
 - Salaire
- **Activités d'attraction**
 - Partenariats, immigration, médias, approche directe, incitatifs et boomerangs



4. Intégrer

Éléments clés de l'intégration

- L'intégration est le moment décisif au niveau de la rétention
- Elle n'est pas limitée à l'aspect administratif.
- L'intégration culturelle à l'organisation à travers les principes d'IDEA est primordiale
- Le processus est une responsabilité partagée, et requiert une approche adaptée pour les ressources bilingues
- Il faut également prévoir le télétravail, et les personnes qui travaillent de manière indépendante

Exemple de plan d'intégration

Pré-intégration	Orientation		Bâtir les fondements		
Avant	Premier jour	30 jours	60 jours	90 jours	180 jours
Préparation des outils, matériels, documents et accès reliés au poste	Activités du premier jour, rencontres, visite des lieux, familiarisation avec les outils, attentes et objectifs etc.	Rencontre pour faire le point: finalisation des formulaires etc.	Rencontre pour faire le point: Rétroaction, observations, validation des responsabilités etc..	Rencontre pour faire le point: fin de probation ou prolongement selon le cas.	Rencontre pour faire le point: évolution, suivi des objectifs etc.

5. Soutenir et développer



Outils afin de soutenir les ressources bilingues:

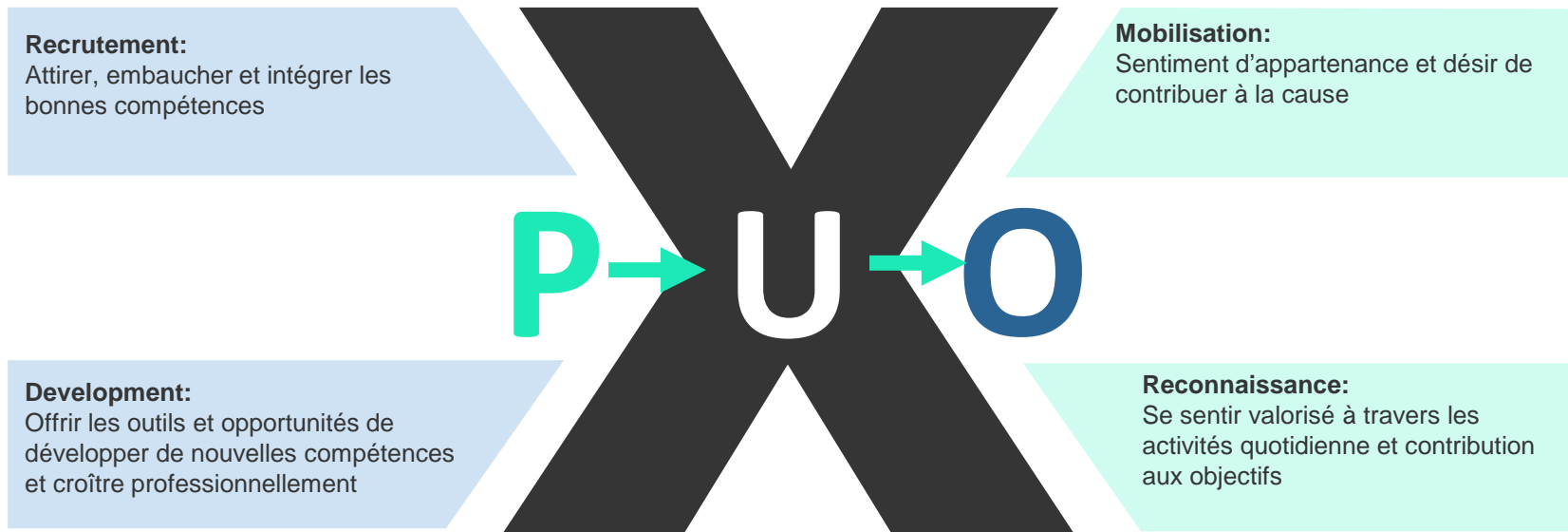
- Formulaires et documents traduits,
- Outils de soutien linguistique
- Accès aux formations linguistiques et formations dans les deux langues
- Intégration et soutien (mentorat, accompagnement, collaboration linguistiques etc.)

Activités de développement des talents

- Coaching
- Mentorat
- Plans de développement individuels
- Grille à neuf cases
- Formation transversale
- Affectations temporaires
- Jumelage
- Rotation des postes (si possible)
- Planification de la relève
- Formations externes en ligne



6. Mobiliser et performer - Lien entre la mobilisation et la performance



Légende: P: Personel U: utilisateur des services O: Objectifs organisationnels

6. Mobiliser et performer - Gestion de la performanc

Potentiel	<p>Case 5:</p> <p>Chevronné capable d'élargir ses responsabilités, mais peut avoir besoin d'un encadrement et un mentorat.</p>	<p>Case 2:</p> <p>Se débrouille très bien dans son travail actuel, avec le potentiel d'en faire davantage afin de passer au prochain niveau.</p>	<p>Case 1:</p> <p>Rencontre et dépasse les attentes avec aisance. Possède une vision globale, résolution de problèmes, motivation personnelle.</p>
	<p>Case 8:</p> <p>Besoin d'encadrement pour progresser au sein d'un même niveau. Établir des objectifs ambitieux.</p>	<p>Case 6:</p> <p>Peut être considéré pour une formation transversale à son niveau. Besoin d'encadrement sur plusieurs domaines, y compris la gestion des personnes.</p>	<p>Case 3:</p> <p>Le rôle actuel peut encore offrir des possibilités de développement et l'amélioration de la pensée stratégique</p>
	<p>Case 9:</p> <p>Considérer pour une réaffectation, au reclassement à un niveau inférieur ou à programme formel d'amélioration de la performance</p>	<p>Case 7:</p> <p>Performant, mais a peut-être atteint son potentiel de carrière encadrement pour se développer dans l'innovation.</p>	<p>Case 4:</p> <p>Bonne expérience mais qui a possiblement atteint la limite de son potentiel de carrière. Développer les compétences en matière de communication et de délégation.</p>
	Performance		

7. Promouvoir et reconnaître

4 modes de reconnaissance

- ✓ Reconnaissance de la personne
- ✓ Reconnaissance de résultats
- ✓ Reconnaissance de l'effort
- ✓ Reconnaissance de la pratique de travail

2 formes de reconnaissance

- ✓ Monétaire
- ✓ Non-monétaire

Fréquences

- ✓ Au quotidien
- ✓ À long terme



Idées de promotion des habiletés linguistiques

- Encourager les formation linguistiques
- Appuyer en jumelant avec des ressources bilingues
- Créer des occasions de maintenir la langue française
- Communications bilingues

8. Conclusion

Environnement de travail

Aménagement de l'espace de travail physique et gestion des politiques de l'organisation pour maximiser le plein potentiel des employés



Sens au travail

Raison de l'existence, du credo de l'organisation, de la réflexion à long terme, des objectifs qu'elle souhaite atteindre et du type de clients qu'elle sert

Transformation

Vitesse et échelle auxquelles le changement est introduit, mis en œuvre et adopté dans toute l'organisation



Organisation

Structuration des rôles et des responsabilités grâce à un leadership clairement défini, une équité répartie et l'inclusion ressentie à tous les niveaux



Main-d'œuvre

Niveau de collaboration entre les employés et comment ils perçoivent leur évolution professionnelle potentielle au sein de l'organisation

Merci!

Questions et réponses



SIAPARTNERS

Questions? Contactez-nous:
maurice.lemaire@sia-partners.com