

[EPSI au service de la santé

Optimisation des ressources humaines

Le milieu de la santé fait face plus que jamais à de nombreux défis en matière d'optimisation de ses ressources, tant humaines et matérielles que financières. Les critiques virulentes de la part de l'opinion publique et des milieux professionnels concernés ont amené plusieurs centres intégrés de santé et des services sociaux à se pencher sur le sujet et à prendre action afin de résoudre plusieurs problèmes récurrents en ce qui concerne leur main d'œuvre.

[En résumé

L'enjeu

La présence de multiples défis, incluant des processus de recrutement et de sélection désuets, non alignés sur les orientations stratégiques ni sur les exigences actuelles en matière d'innovation technologique, à titre d'exemple. Un milieu névralgique, sollicité de toutes parts, qui se doit d'avoir une main-d'œuvre performante et portée vers l'avenir et qui doit développer une solide relève interne dans les postes d'encadrement.

La solution

- + Miser sur l'approche par compétence stratégique à partir d'un référentiel reconnu : le *Modèle de compétences COMPMETRICA* ;
- + Structurer les mécanismes de recrutement et de sélection en amont ;
- + Opter pour des outils d'évaluation, prédicteurs de la performance future en emploi – batterie de tests psychométriques COMPMETRICA ;
- + Être appuyé par les *Plans de formation COMPMETRICA* pour le développement de la main d'œuvre.

Les retombées

- + Augmentation de l'efficacité et standardisation des processus de recrutement pour tous les niveaux de cadres : premier niveau, intermédiaire et supérieur ;
- + Accès aux profils de compétences pour les niveaux métier, soutien, technique et professionnel afin d'aligner les entrevues structurées sur les compétences clefs.

Pourquoi avons-nous été impliqués ?

Pour les centres de santé, les défis en matière de gestion des ressources humaines peuvent parfois sembler colossaux, surtout lorsque la main-d'œuvre interne est à bout de souffle. Chef de file dans les outils d'évaluation, de sélection et de développement de main d'œuvre, EPSI avait les ressources et l'expertise pour prendre en charge ce type de projet.

Comment avons-nous contribué ?

- + Établir des processus en amont pour être proactif en matière de recrutement et sélection ;
- + Animation de groupes de discussion avec les experts de contenu et des représentants du comité de gestion afin d'établir des profils de compétences – famille d'emplois pour les niveaux métier, soutien, technique et professionnel (poste syndiqué) ;
- + Créer des listes d'admissibilité (*agent administratif - niveaux 1-2-3 et technicien administratif*) permettant de pourvoir des postes rapidement selon des critères de sélection, en arrimage avec les valeurs et les compétences clefs ;
- + Cibler les compétences à développer pour le personnel d'encadrement (plus de 200 cadres évalués) pour bâtir le programme de perfectionnement collectif et individuel ;
- + Lors de la prise de décision, cibler les forces des candidatures tout en ayant un portrait des risques et défis de chaque candidature ;
- + Connaître les points de vigilance pour bien accueillir, intégrer et superviser la nouvelle main-d'œuvre en matière de perfectionnement.

Comment les choses ont-elles évolué ?

- + Amélioration de la durée du processus de dotation des différents postes ;
- + Diminution des griefs pour les postes syndiqués – processus équitable impliquant une tierce partie ;
- + Augmentation de la qualité de la main-d'œuvre : la capacité d'apprentissage du personnel a été soulignée par les formateurs et le taux de réussite suite à la période de probation a augmenté ;
- + Clarification des attentes quant au profil de compétences recherché pour les cadres ;
- + Priorisation des compétences à développer afin d'actualiser la mission et les objectifs stratégiques.