

Formation

Programme de développement à la cogestion

CONTEXTE ET CLIENTÈLE De plus en plus d'établissements de santé optent pour un plan d'organisation où les programmes cliniques sont codirigés par des directeurs ou des chefs médicaux et des directeurs ou des coordonnateurs clinico-administratifs. Ce programme de formation s'adresse à ces cogestionnaires.

But du programme

Que les cogestionnaires soient outillés et supportés, selon leurs besoins, pour être efficaces et confortables dans leur rôle.

Un programme sur mesure

Le programme offert par le CFC Dolmen comporte deux particularités : d'une part, son adaptation au contexte particulier de chaque établissement qui se fait de concert avec les dirigeants de l'organisation et les cogestionnaires concernés et, d'autre part, le fait qu'il s'étale sur 8 à 12 mois, permettant d'approfondir les différentes dimensions de la cogestion.

Le canevas de base du programme est présenté ci-dessous.

Objectifs

- » S'approprier les rôles de cogestionnaire.
- » Clarifier ou spécifier l'entente de collaboration.
- » Approfondir différentes compétences de gestion¹ telles que le leadership, la mobilisation, la gestion de conflits, la décentralisation et la gestion de changements, et ce, dans un contexte de gestion partagée.
- » Apprendre de son expérience.

Responsable : Pierre Joron, Vice-président principal Stratégie et services-conseils



Pierre Joron détient une expérience de près de trente-cinq années en gestion stratégique et opérationnelle des ressources humaines acquise principalement dans le milieu de la santé, dont les dernières années à titre de consultant senior au sein d'un grand cabinet privé.

Son cheminement de carrière lui a permis de toucher à toutes les dimensions de la gestion des ressources humaines et de développer une grande expertise en gestion des relations de travail, du développement organisationnel et du changement. Il s'intéresse depuis plusieurs années à la mesure de la performance de la gestion des ressources humaines.

Tant comme praticien que comme consultant, il a contribué au développement d'une gestion des ressources humaines à valeur ajoutée et alignée sur les enjeux organisationnels. Il a également été associé de près à la décentralisation de la gestion des ressources humaines et à l'optimisation de la fonction RH dans les organisations.

Contenu type du programme

1	Session de formation d'une journée portant sur la cogestion d'un programme clinique (ou programme clientèle) avec la collaboration de Mireille Gaudreau, qui a réalisé sa thèse de maîtrise sur le partage des rôles au sein de tandems de cogestionnaires reconnus comme performants en milieu hospitalier.
2	Une séance de coaching pour chaque tandem afin d'identifier les forces et pistes d'amélioration de leur entente de collaboration (formelle et informelle). Possibilité d'autres séances de coaching sur demande à partir d'une banque d'heures préétablie.
3	Groupe de codéveloppement ² qui se réunit une fois toutes les 4 à 6 semaines à raison de 3,5 heures chaque fois, soit durant le jour ou en fin de journée selon les disponibilités des participants.
4	Capsules de formation et documentation théorique ou pratique sur les thèmes répondant aux besoins établis localement. Ces capsules sont intégrées aux rencontres de codéveloppement.

Pour en savoir plus

Par téléphone

514 286-8212 ou 418 681-7733
Sans frais : 1 800 499-8896

www.cfcdolmen.com

Par courriel

sac@cfcdolmen.com

1. Compétences à développer ou à perfectionner établies avec les dirigeants et les cogestionnaires concernés.

2. Un groupe de codéveloppement est un groupe de personnes qui s'entraident dans leur autodéveloppement respectif. Ces personnes se donnent des moyens pour apprendre par la réflexion et par l'échange réguliers sur des préoccupations professionnelles vécues actuellement par les participants (projets, problèmes, enjeux). Un des moyens privilégiés est un exercice structuré de consultation où, dans une perspective de recherche conjointe, les participants échangent afin d'enrichir leur compréhension et d'élargir leur capacité d'action.