

Gestion des talents

Transfert des connaissances

@ SPAC



et plus encore!

Gestion des talents

Transfert des connaissances

@ SPAC

La gestion des talents

A SPAC, non seulement nous nous conformons à l'exigence du Facultés de Commerce de tenir nos talents en gestionnaires, mais nous offrons en plus de gestion des talents, aux employés qui ont surpassé les attentes, mais aussi nous permettons qu'ils puissent évoluer pour leur employeur.

Nous avons élaboré un Guide de gestion des talents qui couvre un spectre de sujets. L'ensemble de talent est de gestion des talents, dont le processus continu et les aspects importants à prendre en considération, et offre divers outils :

- qui permettent d'évaluer les besoins et les talents de l'organisation qui nécessitent des stratégies innovatrices pour le recrutement, le perfectionnement et la maintien en poste des talents.

Des spécialistes des RH sont aussi à la disposition des gestionnaires. Ils peuvent les assister par la présentation d'un brief, conseil, etc.

Dans les directions générales et les régions...

Un talent dans nos employés de la Direction générale et des régions, nous aide à atteindre nos objectifs stratégiques. Nous sommes fiers d'être une organisation qui a un excellent rendement en matière de gestion des talents. Les résultats de nos employés nous aident à atteindre nos objectifs stratégiques.

La Direction générale des Ressources Humaines a mis en place un processus de gestion des talents qui aide à atteindre nos objectifs stratégiques.

La Région de Québec a mis en place un processus de gestion des talents qui aide à atteindre nos objectifs stratégiques.

La Région de Montréal a mis en place un processus de gestion des talents qui aide à atteindre nos objectifs stratégiques.

Dans les directions générales et les régions...

Le talent est un atout précieux pour l'organisation de gestion des talents. Il aide à atteindre nos objectifs stratégiques. Les résultats de nos employés nous aident à atteindre nos objectifs stratégiques.

Le talent est un atout précieux pour l'organisation de gestion des talents. Il aide à atteindre nos objectifs stratégiques. Les résultats de nos employés nous aident à atteindre nos objectifs stratégiques.

Le talent est un atout précieux pour l'organisation de gestion des talents. Il aide à atteindre nos objectifs stratégiques. Les résultats de nos employés nous aident à atteindre nos objectifs stratégiques.

Le transfert des connaissances

Le transfert des connaissances est un processus continu qui permet de partager les connaissances et l'expérience des employés avec les autres employés de l'organisation.

La Région de Québec a mis en place un processus de gestion des talents qui aide à atteindre nos objectifs stratégiques.

La Région de Montréal a mis en place un processus de gestion des talents qui aide à atteindre nos objectifs stratégiques.

Transfert des connaissances

Avant-garde - le Réseau des jeunes professionnels de la région de Québec a mis en place un processus de gestion des talents qui aide à atteindre nos objectifs stratégiques.

Au départ, cette soirée met en vedette des membres de la haute direction. Des employés de tous les niveaux peuvent maintenant y être invités.

Transfert des connaissances

L'École d'apprentissage de la Région de Québec permet aux nouveaux employés d'acquies les compétences, les connaissances et l'expérience de leurs collègues pour planifier, réguler et administrer des projets pour divers biens et services à titre d'agents d'apprentissage.

La Direction générale de la comptabilité, de la gestion bancaire et de la rémunération compte des programmes d'apprentissage.

À la fin de la semaine, la Direction générale du dirigeant peut peut-être l'information, en demandant à des structures de présenter les résultats de leurs activités à la haute direction.

Out-lets à l'échelle de l'Administration :

- des séminaires d'apprentissage
- des programmes de perfectionnement
- des programmes de perfectionnement
- des programmes de perfectionnement
- des programmes de perfectionnement

et plus encore!



La gestion des talents

À SPAC, non seulement nous nous conformons à l'exigence du Secrétariat du Conseil du trésor selon laquelle les gestionnaires doivent offrir un plan de gestion des talents aux employés qui ont surpassé les attentes, mais aussi nous permettons qu'un tel plan soit élaboré pour tout employé.

Nous avons élaboré un Guide de gestion des talents qui donne un aperçu de notre définition du talent et de la gestion des talents, décrit le processus connexe et les aspects importants à prendre en considération, et offre divers outils :

- qui permettent d'évaluer les besoins et les talents de l'organisation;
- qui proposent des stratégies à envisager pour le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste des talents.

Des spécialistes des RH sont aussi à la disposition des gestionnaires. Ils peuvent les orienter par la présentation d'un bref exposé interactif.

Dans les directions générales et les régions...

L'initiative Appui à nos employés de la **Direction générale des approvisionnements** est un bel exemple de notre engagement envers nos employés.

Approche complète englobant à la fois le recrutement, la mobilisation, le maintien en poste et le perfectionnement des employés...

...elle est le fruit d'idées mises en œuvre pour développer un effectif de professionnels.

La **Direction générale des biens immobiliers** a établi un processus de gestion des talents concernant les cadres de niveau EX, EX moins 1 et EX moins 2.

La **Région du Québec** a organisé une série de 7 dîners-conférences abordant des thèmes tels que le déroulement de carrière, les plans de carrière et la présentation de l'organisation. Soixante-quatre (64) employés y ont participé.

La **Région de l'Ouest** met actuellement à l'essai un programme élargi de gestion des talents destiné à tous les employés.

Dans les directions générales et les régions...

La **Région du Pacifique** a mis en place un programme de gestion des talents (GT) afin de perfectionner ses cadres de direction et de les maintenir en poste. Elle a en outre créé des possibilités de GT telles que de la formation par rotation de postes pour ses employés EX moins 1. Ce programme sera amélioré en 2016-2017 par l'inclusion d'un volet sur les intérêts professionnels pour les employés de tous les niveaux qui ont surpassé les attentes dans leur évaluation du rendement

Renouvellement et perfectionnement de la collectivité de la **Direction générale des finances et de l'administration** mène régulièrement des processus de nomination annoncés génériques, offrant ainsi aux employés l'occasion d'obtenir une promotion.

La **Direction générale de la Cité parlementaire** a réalisé deux projets pilotes durant lesquels elle a présenté des plans d'action en matière de GT à 35 employés.

La **Direction générale des services intégrés** a mis en place une approche structurée pour la gestion des talents en ce qui concerne les cadres EX moins 1 et EX moins 2.

Le transfert des connaissances

Séances Des cadres supérieurs racontent de la Région de l'Ontario

Des cadres supérieurs qui doivent prendre prochainement leur retraite sont invités à y parler de leur carrière dans la fonction publique. Les employés peuvent y apprendre comment ceux-ci ont géré le changement au cours de transformations ministérielles, ainsi qu'y obtenir des techniques et des trucs utiles sur la gestion du changement.

La **Région du Pacifique** tient des activités similaires appelées « Learning from Experience of Senior Executives (Apprendre de l'expérience des cadres supérieurs) ».

La **Région du Québec** a mis en place un réseau de super-utilisateurs RH pour faciliter la mise en œuvre des transformations relatives aux RH et diffuser l'information et les pratiques exemplaires.

Série d'ateliers d'apprentissage par l'action (Action Learning) de la **Région de l'Ouest** :

- Gestion du rendement
- Pensée stratégique

Le **Réseau des ambassadeurs d'Objectif 2020** a organisé une activité de mentorat inversé qui permet à des employés de niveau opérationnel de partager leurs connaissances sur les Outils du GC avec la haute gestion.

Transfert des connaissances

Avant-garde : le Réseau des jeunes professionnels de SPAC organise une série d'activités qui s'intitulent ***Au-delà du titre***. Cette série met en lumière les expériences personnelles et professionnelles d'employés dans le cadre de dîners-conférences se voulant décontractés.

Au départ, cette série mettait en vedette des membres de la haute direction. Des employés de tous les niveaux peuvent maintenant y être invités.



Transfert des connaissances

L'école de l'approvisionnement de la **Région de l'Ouest** permet aux nouveaux employés d'acquérir les compétences, les connaissances et l'expérience dont ils ont besoin pour planifier, négocier et administrer des contrats pour divers biens et services à titre d'agents d'approvisionnement.

La **Direction générale de la comptabilité, de la gestion bancaire et de la rémunération** compte deux programmes d'apprentissage.

À la fin d'une session, la **Direction générale du dirigeant principal de l'information** a demandé à des étudiants de présenter les résultats de leurs activités à la haute direction.

Ont lieu à l'échelle du Ministère :

- ★ des séances d'encadrement;
- ★ des entrevues de départ;
- ★ des programmes de perfectionnement en leadership;
- ★ des stages d'observation;
- ★ des programmes de mentorat

Gestion des talents

Transfert des connaissances

@ SPAC

La gestion des talents

A SPAC, non seulement nous nous conformons à l'exigence du Facultés de Commerce de tenir nos talents en gestionnaires, mais nous offrons en plus de gestion des talents, aux employés qui ont surpassé les attentes, nous offrons des possibilités qui leur permettent d'être plus performants.

Nous avons élaboré un cadre de gestion des talents qui assure un accès de tous les talents de la région de la Grande Vallée, à des opportunités de carrière et des aspects importants à leur croissance personnelle et à leur développement.

Notre cadre d'évaluation des talents et des talents de l'organisation qui nous permet d'identifier les talents, de les perfectionner et de les maintenir en gestion des talents.

Des spécialistes des RH sont aussi à la disposition des gestionnaires. Ils peuvent les assister par la présentation d'un bon candidat idéal.

Dans les directions générales et les régions...

Un cadre d'évaluation des talents de la Direction générale de la région de la Grande Vallée, qui assure un accès de tous les talents de la région de la Grande Vallée, à des opportunités de carrière et des aspects importants à leur croissance personnelle et à leur développement.

Notre cadre d'évaluation des talents et des talents de l'organisation qui nous permet d'identifier les talents, de les perfectionner et de les maintenir en gestion des talents.

Des spécialistes des RH sont aussi à la disposition des gestionnaires. Ils peuvent les assister par la présentation d'un bon candidat idéal.

Dans les directions générales et les régions...

Un cadre d'évaluation des talents de la Direction générale de la région de la Grande Vallée, qui assure un accès de tous les talents de la région de la Grande Vallée, à des opportunités de carrière et des aspects importants à leur croissance personnelle et à leur développement.

Notre cadre d'évaluation des talents et des talents de l'organisation qui nous permet d'identifier les talents, de les perfectionner et de les maintenir en gestion des talents.

Des spécialistes des RH sont aussi à la disposition des gestionnaires. Ils peuvent les assister par la présentation d'un bon candidat idéal.

Le transfert des connaissances

Le transfert des connaissances est un processus qui permet de partager les connaissances, l'expérience et les compétences des employés avec d'autres employés de l'organisation.

Le transfert des connaissances est un processus qui permet de partager les connaissances, l'expérience et les compétences des employés avec d'autres employés de l'organisation.

Le transfert des connaissances est un processus qui permet de partager les connaissances, l'expérience et les compétences des employés avec d'autres employés de l'organisation.

Transfert des connaissances

Avant-garde - le Réseau des jeunes professionnels de la région de la Grande Vallée, qui assure un accès de tous les talents de la région de la Grande Vallée, à des opportunités de carrière et des aspects importants à leur croissance personnelle et à leur développement.

Avant-garde - le Réseau des jeunes professionnels de la région de la Grande Vallée, qui assure un accès de tous les talents de la région de la Grande Vallée, à des opportunités de carrière et des aspects importants à leur croissance personnelle et à leur développement.

Avant-garde - le Réseau des jeunes professionnels de la région de la Grande Vallée, qui assure un accès de tous les talents de la région de la Grande Vallée, à des opportunités de carrière et des aspects importants à leur croissance personnelle et à leur développement.

Transfert des connaissances

Le transfert des connaissances est un processus qui permet de partager les connaissances, l'expérience et les compétences des employés avec d'autres employés de l'organisation.

Le transfert des connaissances est un processus qui permet de partager les connaissances, l'expérience et les compétences des employés avec d'autres employés de l'organisation.

Le transfert des connaissances est un processus qui permet de partager les connaissances, l'expérience et les compétences des employés avec d'autres employés de l'organisation.

et plus encore!

