



L'EXPRESS, ÉDITION SPÉCIALE DU 8 NOVEMBRE 2022



Mot du directeur des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques

En juin dernier, nous annonçons des stratégies pour faciliter la planification de la période estivale qui, nous le savions, serait l'une des plus difficiles en ce qui a trait à la disponibilité de la main-d'œuvre.

L'été n'a effectivement pas été facile! Rappelons-nous qu'en plus de la pénurie de main-d'œuvre qui s'est accentuée, nous avons dû faire face à environ 300 absences quotidiennes liées à la septième vague de COVID-19. Nous avons cependant traversé cette période avec moins de difficultés que ce que nous avons anticipé grâce à la planification qui en a été faite, au travail des gestionnaires et des membres du personnel qui ont agi quotidiennement pour résoudre les défis et, surtout, à l'engagement des membres de notre communauté interne envers la population. Merci à toutes et à tous!

Nous avons pris l'engagement de présenter un bilan des résultats des actions mises en place. C'est ce que nous faisons dans cette édition spéciale de L'Express.

Bonne lecture!

YANN BELZILE

BILAN DE L'ÉTÉ 2022



MODULER LES SOINS ET SERVICES EN PÉRIODE ESTIVALE

Les objectifs

- Maintenir les soins et services
- Permettre la prise de vacances

Les résultats

- Réduction de 4,5% des heures travaillées par...

- Éviter le recours au temps supplémentaire obligatoire (TSO)

- Réduction de 4,3 % des heures travaillées par le personnel clinique par rapport à 2021
- Baisse importante du TSO (plutôt que la hausse anticipée)

Prochaine étape

Poursuivre les efforts pour faire encore mieux en 2023.



Nos actions ont permis de réduire la pression sur le personnel.

RAFFINER NOTRE PRÉCISION DE LA PROJECTION DE MAIN-D'ŒUVRE

Les objectifs

- Déterminer avec précision le personnel requis
- Cibler les situations critiques de manque de personnel
- Former à l'avance le personnel pour les secteurs prioritaires
- Améliorer la gestion des absences de dernière minute

Les résultats

- Diminution considérable du TSO
- Bris de services résolus en amont
- Disparition quasi complète des gestions de crises reliées au manque de main-d'œuvre
- Plus grande entraide à l'interne

Prochaine étape

Commencer rapidement la planification estivale de 2023.



Parmi les moyens utilisés : planification de la confection des horaires pour une période de trois mois, formation de personnel en prévision d'absences dans les secteurs prioritaires, mise en place d'une instance pour la gestion des absences de dernière minute

FACILITER LA PRISE DE VACANCES

Les objectifs

- Permettre la prise de vacances tout en assurant le maintien des opérations cliniques
- Offrir la possibilité d'adhérer au programme d'étalement des vacances permettant d'assurer la présence les fins de semaine

Les résultats

- Des vacances bien méritées pour nos employés
- 97 % des demandes d'adhésion au programme d'étalement des vacances autorisées pour le personnel en soins infirmiers
- Maintien des opérations cliniques

Prochaine étape

Entre autres actions, plus de

Poursuivre dans cette voie, tout en continuant de déployer l'horaire collaboratif AgiliT.



Entre autres actions, plus de 300 gestionnaires ont été accompagnés et formés en lien avec les bonnes pratiques de calculs de quotas.



BON COUP : DÉPLOIEMENT DE L'HORAIRE COLLABORATIF AGILIT

Les objectifs

- Mettre les employé(e)s au cœur du processus de gestion des horaires pour une meilleure conciliation travail / vie personnelle
- Accès au dossier employé(e) de la maison

Les résultats

- Augmentation du volontariat de plus de 550 heures par mois
- Taux de satisfaction maintenant à 80 %
- Diminution des absences de dernière minute de plus d'un tiers
- Diminution du TSO plus marquée de 70 % dans les secteurs AgiliT que dans le reste de l'organisation

Prochaines étapes

- Rendre l'horaire collaboratif disponible pour 5000 personnes d'ici avril 2023
- À terme, le déployer pour tous les membres du personnel visé



Près de 400 membres du personnel ont participé au projet pilote depuis mai 2022, et le déploiement est en cours dans 21 secteurs!



DIMINUER LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

Les objectifs

- Fixer des cibles de réduction du TSO dans 23 secteurs
- Réduire d'un tiers le TSO au cours de l'été 2022

Les résultats

- Amélioration de la situation dans 83 % des secteurs visés
- Réduction considérable du TSO dans les secteurs visés

Prochaine étape

Préparer la période estivale 2023 dès maintenant!



Ceci a été rendu possible grâce aux efforts concertés des directions, à la contribution des membres du personnel qui ont fait du temps supplémentaire volontaire, au ralentissement des activités et

à une meilleure planification de la période estivale.



MAINTENIR LA CADENCE DE RECRUTEMENT

Les objectifs

- Procéder à 3500 embauches entre septembre 2021 et septembre 2022

Prochaine étape

Maintenir nos efforts élevés et soutenus de recrutement.

** Le recrutement est calculé sur une base annuelle commençant et se terminant en septembre.*

Les résultats

- 3200 nouvelles personnes ont rejoint l'organisation au cours de la dernière année* (cible atteinte à 92 %)



Chaque jour ouvrable, ce sont en moyenne 13 nouvelles personnes qui rejoignent notre organisation!



AUGMENTER LA RÉTENTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Les objectifs

- Retenir 600 personnes de plus que l'an dernier

Prochaine étape

Poursuivre les travaux afin de réduire le nombre de départs.

Les résultats

- Situation comparable à celle de l'an dernier



Les objectifs de rétention de la main-d'œuvre prennent plus de temps à atteindre puisque la rétention est l'aboutissement de plusieurs autres actions, telles que le rehaussement du climat de travail, une meilleure planification de la période estivale et le déploiement de l'horaire AgiliT.



REHAUSSER L'EXPÉRIENCE-EMPLOYÉ(E)

Les objectifs

Les résultats

Les objectifs

- Faire vivre une expérience-employé(e) et une expérience-gestionnaire positives
- Assurer le maintien d'un climat de travail sain

Prochaines étapes

Intensifier les mesures pour améliorer ces aspects et poursuivre les sondages auprès des employé(e)s et des gestionnaires.

Chaque direction doit aussi identifier les actions porteuses pour ses équipes.

Les résultats

- Satisfaction globale de 7/10 (objectif visé : 8/10)



Parmi les actions réalisées :

Vigie et escalade –par les gestionnaires– des préoccupations exprimées par les employé(e)s, soutien à la réintégration après un arrêt de travail, soutien aux veilleurs et aux consœurs et confrères pairs aidants



UTILISER LES COMMUNICATIONS DE FAÇON OPTIMALE

Les objectifs

- Projeter une image plus réaliste et favorable de l'établissement
- Maintenir la confiance de la population envers les soins et les services sociaux
- Valoriser les professions de la santé et des services sociaux

Prochaine étape

Déployer de nouveaux moyens de communication accessibles à l'ensemble de la communauté interne.

Les résultats

- Nomination d'une personne responsable du rayonnement
- Ouverture de 10 nouvelles pages Facebook (une pour chacun des RLS et une pour le personnel)
- Ouverture d'un compte LinkedIn pour le PDG



Abonnez-vous au groupe privé Facebook « Personnel du CIUSSS de l'Estrie – CHUS (groupe officiel) »

Nous avons déjà commencé nos travaux pour planifier l'été 2023. Nous sommes réalistes quant au nombre de nouveaux employés et de nouvelles employées que nous pourrions recruter. Nous maintiendrons toutefois nos efforts en ce sens tout en accentuant nos actions sur les volets de l'utilisation, de la rétention et de la disponibilité de la main-d'œuvre. Nous sommes confiants que ces actions auront bientôt de nouvelles retombées positives!

IMPRIMER

ACCUEIL LA VIETRINE

Dernières parutions de L'Express

Édition

spéciale RH

Numéro 1 →

8 novembre 2022

Volume 7

Numéro 43 →

7 novembre 2022

Volume 7

Numéro 42 →

31 octobre 2022

Volume 7

Numéro 41 →

24 octobre 2022

[Voir les archives](#)

Vous avez une nouvelle à partager? Écrivez-nous!

[Nous joindre](#)

LA VIETRINE NUMÉRIQUE

La VIETrine est le journal de la communauté interne du CIUSSS de l'Estrie – CHUS. Nous permettant de mieux nous connaître et de nous reconnaître, La VIETrine témoigne de notre énergie, de notre engagement à répondre aux besoins de la population et de l'évolution de l'organisation.

SUIVEZ-NOUS!



Centre intégré
universitaire de santé
et de services sociaux
de l'Estrie – Centre
hospitalier universitaire
de Sherbrooke

Québec

©Une production de la Direction des ressources humaines, des communications et des affaires juridiques, 2022
[Archives](#) | [Plan du site](#) | [Politique de confidentialité](#)