

COP INTERMINISTÉRIELLES : COACH RH

Voici l'extrait #13 du Compte rendu officiel de la Conférence COLLABORATION du 23 sept.2015--©Blanc & Lauzon

Propos tirés de l'allocution prononcée par **Mélanie Normand**, du CEFRIO, assistée de **Stéphanie Byrne & Marie-Pierre Marcoux-Tremblay** du CSPQ.

Coach RH

En novembre 2010, c'est la mise en production des premières fonctionnalités RH de SAGIR (*Solutions d'affaires en gestion intégrées des ressources*).

Les besoins de la clientèle sont alors plutôt diversifiés : Soutenir les utilisateurs spécialisés RH dans l'utilisation de la solution; Augmenter le niveau de connaissances des utilisateurs; Augmenter l'efficacité des communications entre le CSPQ et ses clients,

COMPTE RENDU OFFICIEL

50 ministères et organismes (MO) du gouvernement du Québec; Développer la collaboration entre les divers membres et partenaires du CSPQ.

Membres et partenaires rejoints par la Communauté de pratique Coach RH (*un centre névralgique de compétences*) : Animateurs DGSAGIR; SCT maître d'ouvrage; Membres utilisateurs des ministères et organismes; Pilote RH DGSAGIR; DGSR; SAGIP; Marraine DGSAGIR.

Grandes étapes

- 2010 Mise en production de la première livraison SAGIR- RH- «Dossier de l'Employé»
- 2011 Projet pilote Coach RH
- 2012 Lancement officiel et déploiement de la CoP
- 2013 Mise en place d'une 2^e CoP - «Assiduité»
- 2014 Intégration de la 2^e CoP à Coach RH
- 2015 Mise en place d'une 3^e CoP - «Dotation»

2011 - Étape-1 -Projet - Pilote Coach RH

- Création de l'équipe projet CEFRIO-U Laval-CSPQ
- Mise en place de la plateforme collaborative LIFERAY
- Développement des compétences des animateurs
- Élaboration de la charte de collaboration
- Nomination du parrain
- Création du Comité fondateur de la CoP - 15 MO
- Lancement et organisation d'activités sur une période de six mois
- Participation des pilotes du CSPQ
- Production du bilan et confirmation de la communauté

Premiers bénéficiaires retirés par les membres-clients

«La Communauté de pratique est positive, elle nous amène des discussions avec les autres ministères et on y retrouve de l'information pertinente.»

«La Communauté de pratique a une grande importance puisqu'elle permet de travailler en collaboration avec les autres MO qui vivent sensiblement la même réalité que nous. À ce jour, la communauté de pratique nous a permis de partager des façons de faire, de

COMPTE RENDU OFFICIEL

partager des problématiques vécues, de partager des mesures de contournement et de discuter de certaines requêtes (billets ouverts par des utilisateurs de SAGIR pour signaler une anomalie)

2012 - Étape-2 - Lancement officiel de la CoP

- Appui des autorités du CSPQ
- Invitation officielle auprès des directions des ressources humaines
- Rencontre de lancement officiel de la CoP : Objectifs, rôles, devoirs, et engagements
- Atelier de formation en petits groupes
- Calendrier des activités synchrones, Table de suivi des opérations RH, rencontres de cellule
- Échanges asynchrones quotidiens

2013 - Étape-3 - Création d'une deuxième CoP

Projet SAGIR RH : Assiduité (livraison 2)

- Faciliter les travaux d'implantation du nouveau module
- Utiliser un canal de communication permettant ainsi de maximiser les échanges entre les équipes de projet CSPQ - MO
- Récupérer la connaissance utile et la transférer sur Coach RH (WIKI)

2014 - Étape-4 - Intégration de la 2^e CoP

- Mise à jour et bonification de la plateforme
- Accueil des nouveaux membres, 49 MO sur 50, 250 membres (CSPQ, MO, SCT)

2015 - Mise en place d'une 3^e CoP - «Dotation»

- Faciliter les travaux d'implantation de la solution RH - Dotation.

COMPTE RENDU OFFICIEL

Bons coups

- Bonne analyse des besoins : Complémentarité des outils (portail AGIR), table-RH, CoP ; Choix des membres selon les bénéfiques potentiels ciblés
- Processus continu d'évaluation
- Soutien de la Direction
- Collaborateurs multiples de l'écosystème SAGIR
- Équipe d'animation dédiée : Accompagnement, appropriation, soutien technique; relance, synthèse et assignation des questions
- Plateforme collaborative simple et conviviale
- Création d'une base de connaissance partagée

Connaissances partagées

- Partage et transfert de connaissances «juste à temps», «juste assez» et «juste à moi». *Exemple : Période de fermeture annuelle RH - 68 fils de discussion, 2761 consultations*
- Validation des échanges et pratiques par les pilotes SAGIR - Spécialiste de la solution - 20 membres avec garde assignée
- Diffusion de l'information facilitée avec les partenaires - Réglementation, directives et communiqués
- Veille de l'équipe de formation SAGIR - Bonification du matériel de formation
- Le WIKI - la base de connaissances co-construites.

Défis rencontrés

- Maintenir l'appui de la direction
- Assurer une animation dynamique
- Dégager les ressources pour contribuer à la communauté : Répondre aux utilisateurs dans un délai de 24 heures; Stimuler la contribution des membres et l'échange entre MO
- Proposer un calendrier d'activités variées et maintenir les rencontres en personne : Table RH, conférences téléphoniques mensuelles - 100 membres; Ateliers - 3 par années : 50 membres (responsables de cellule)
- Faire évoluer les activités de résolution de problèmes (appel à tous) et transfert des connaissances vers la co-création et à la co-élaboration.

COMPTE RENDU OFFICIEL

Conclusion & Prospective

- Déployer de nouvelles initiatives de collaboration interministérielle
- Saisir les occasions pour faire évoluer la CoP (conventions collectives, réorganisation dans les MO)
- Mettre en place ou intégrer un nouveau groupe SAGIR; Coach RH; Coach RM
- Améliorer les outils

* * *

©Blanc & Lauzon – EXTRAIT #13 du Compte rendu officiel de la Conférence du 23 sept.2015 tenue à l'ENAP-Québec :

COLLABORATION dans les projets & organisations publiques – Défis & innovations à l'ère du numérique.

Les auteurs ont fait un effort marqué pour éviter toute répétition dans ce document de 128 pages publié le 22 janvier 2016. Cette conférence est la seconde d'une trilogie d'événements axés CITOYEN.

Pour information sur ces 3 événements GRATUITS : SMARTCONFERENCE.CA