



**L'EXPÉRIENCE-EMPLOYÉ  
UN TREMPLIN POUR LA RÉUSSITE ÉDUCATIVE!**

**CAHIER DU PARTICIPANT**

# NOS PRIORITÉS D'ACTION



## ÉVALUATION : SAVOIR ATTIRER LES TALENTS

		Force	Défi	Priorité d'action
<b>Se positionner sur le marché de l'emploi</b>				
1	L'organisation a défini son positionnement sur le marché de l'emploi et ses avantages distinctifs.			
2	L'organisation est à l'affût de sa réputation sur le marché de l'emploi.			
3	L'organisation se distingue dans la promotion de sa marque employeur.			
4	L'organisation innove dans ses stratégies de recrutement.			
5	L'organisation adapte ses stratégies de communication en fonction des groupes cibles.			
<b>Évaluer les moments de vérité</b>				
6	Les parcours des candidats ont été revus afin de mieux les « séduire ».			
7	L'expérience-employé promise tient compte des attentes des millénariaux.			
8	L'organisation a développé un processus rigoureux et efficace d'intégration.			
9	L'expérience-employé tient compte des rétroactions des employés communiquées lors des entrevues de départ.			
10	Les moments de vérité génèrent un engagement affectif chez l'employé tout au long de son parcours.			

La direction réfère aux membres de l'équipe de direction et/ou de l'équipe de leadership.

L'organisation réfère à la fois à la CS, aux services, aux écoles et aux centres.

# NOS PRIORITÉS D'ACTION



## ÉVALUATION : INSUFFLER DE L'ÂME<sup>MC</sup>

		Force	Défi	Priorité d'action
<b>ALIGNER</b>				
1	La vision inspire et donne un sens à l'engagement des personnes.			
2	L'expérience-employé est alignée et en cohérence avec l'expérience-élève et la réussite éducative.			
3	La direction a un plan d'action afin de développer une culture qui favorise l'apprentissage, la collaboration, l'innovation et l'agilité au changement.			
4	Les valeurs de l'organisation sont traduites en comportements observables.			
5	Le respect des valeurs fait l'objet d'un échange et d'une évaluation annuelle par les parties prenantes (employés, élèves, parents).			
6	Les objectifs prioritaires et les résultats sont communiqués régulièrement à l'ensemble des parties prenantes (employés, élèves, parents).			
7	Les objectifs d'apprentissage et leurs résultats sont communiqués régulièrement à l'ensemble de l'équipe-école.			
8	La direction a développé une politique de communication dynamique, bidirectionnelle et adaptée aux différentes parties prenantes (employés, élèves, parents).			
9	Les politiques organisationnelles et les processus sont cohérents et favorisent l'atteinte des objectifs.			

		Force	Défi	Priorité d'action
<b>MOBILISER</b>				
10	La direction aligne, encourage et facilite les initiatives des membres de l'organisation.			
11	Les employés et les équipes sont impliqués dans la détermination des objectifs organisationnels et dans la résolution de problèmes.			
12	Les rôles et les responsabilités des équipes interdépendantes sont communiqués aux parties prenantes (employés, élèves, parents).			
13	La direction priorise le développement de l'expertise et des compétences des employés.			
14	La direction encourage la création des communautés de pratique (CoP) et de communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) et facilite leur maintien.			
15	Les efforts, la contribution et les succès des parties prenantes (employés, élèves, parents) sont couramment reconnus et célébrés.			
16	L'école offre un soutien aux parents durant le cheminement scolaire de leur enfant.			

		Force	Défi	Priorité d'action
<b>ÉCOUTER</b>				
17	Les dirigeants sont accessibles et savent faire preuve d'empathie auprès des parties prenantes (employés, élèves, parents).			
18	L'organisation valorise une communication authentique entre les parties prenantes (employés, élèves, parents) et crée des espaces favorisant le dialogue.			
19	L'organisation sonde (via un sondage ou autre moyen) la perception des employés à l'égard de la qualité de leur expérience globale au sein du milieu de travail.			
20	L'organisation sonde les attentes et la satisfaction des parents.			
21	La direction a un plan d'action pour améliorer la qualité de l'expérience-employé et assurer leur bien-être.			
22	La direction a un plan d'action pour améliorer la qualité de l'expérience-élève et de l'expérience-parent.			

Créer l'expérience-employé, c'est créer un milieu de travail vivant où se conjuguent fierté, excellence, respect et diversité, mais surtout, c'est la condition de l'attraction et de la fidélité du personnel. Insuffler de l'AME<sup>MD</sup> à l'organisation, inspire et donne du sens à l'engagement de tous et de toutes. Cette démarche nous invite à revenir à l'essentiel et repose sur trois axes stratégiques : aligner, mobiliser, écouter.

Ces trois axes requièrent une attention constante et des actions concrètes qui interagiront entre elles de façon dynamique et synergique.

- Aligner pour s'assurer que tous et toutes travaillent dans la même direction.
- Mobiliser pour libérer le potentiel créatif des équipes.
- Écouter pour susciter l'engagement.



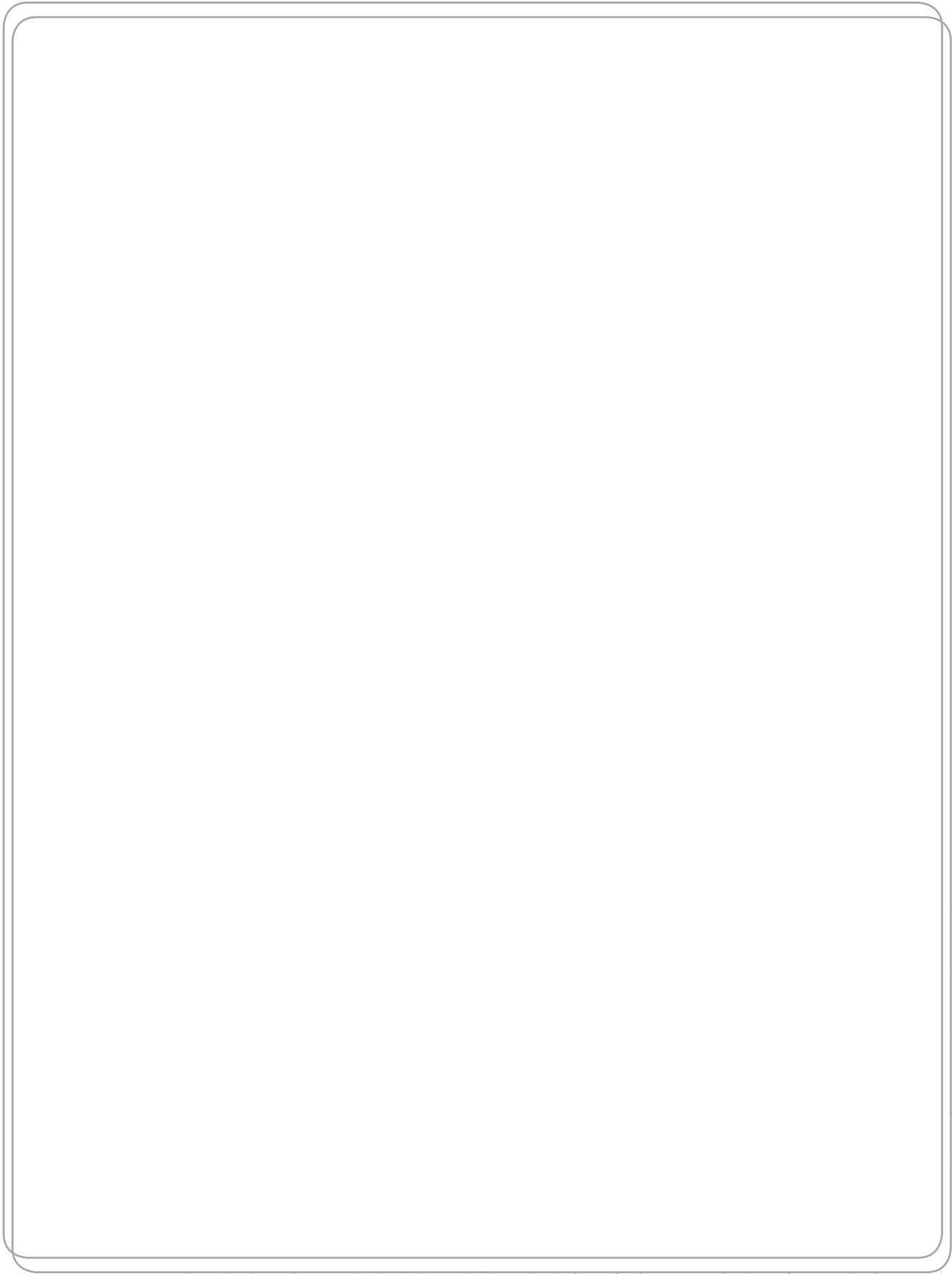
©Louise Bourget

# MES PRIORITÉS D'ACTION



## ÉVALUATION : MON LEADERSHIP

		Force	À faire	Priorité d'action
<b>LEADERSHIP</b>				
1	J'agis à titre d'orienteur et de gardien de la mission, de la vision, des valeurs et des objectifs de l'organisation.			
2	Mes comportements incarnent les valeurs organisationnelles.			
3	J'exerce un leadership pédagogique et je suis présent sur le terrain.			
4	Je fais preuve d'ouverture d'esprit et d'aptitude à recadrer mes paradigmes.			
5	Je manifeste de l'ouverture et de l'écoute lorsque je reçois de la rétroaction.			
6	Je prends régulièrement un recul pour me recentrer et avoir une vision systémique.			
7	J'adapte ma posture de leader en fonction de la maturité des équipes.			
8	Je fais preuve d'un regard lucide et bienveillant envers moi-même.			
9	Je développe ma conscience de soi et mon intelligence émotionnelle.			
10	Je développe ma confiance dans mes capacités à exercer un leadership facilitateur.			



# COLLOQUE 2019



Ce document a été réalisé par



En collaboration avec le Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ)



Tous les droits de reproduction et de diffusion de ce cahier appartiennent à Louise Bourget.

