

Formation administrative – Parlement d’Haïti

Coopération

Virtuel

10 mars 2026

Délégation québécoise

- Conseillère en relations interparlementaires et internationales
- Représentants du Service de l’attraction et de la gestion des talents et du Service du développement des personnes et de l’organisation

Contexte

L’Assemblée nationale du Québec entretient une relation de coopération institutionnelle continue avec le Parlement d’Haïti. Dans le cadre des activités de renforcement des capacités administratives, une formation virtuelle a été dispensée sur les processus de recrutement, d’intégration et de développement des compétences des cadres. Cette activité visait à partager les pratiques québécoises en gestion des ressources humaines dans un contexte organisationnel public.

Objectifs et résultats

1. Présenter les objectifs et les défis liés au rôle de gestionnaire

- Mise en contexte des réalités actuelles des gestionnaires (complexité, adaptation)
- Identification des principaux défis organisationnels et humains
- Illustration des rôles attendus des gestionnaires (leader, mobilisateur, agent de changement)

2. Expliquer le processus de dotation des cadres

- Cadre légal et structure des emplois d'encadrement
- Utilisation de la méthode HAY pour l'évaluation des postes afin d'assurer l'équité interne. Elle repose sur un système de pointage basé sur trois facteurs : la compétence, l'initiative créatrice et la finalité (impact des décisions). Cette approche soutient les décisions en matière de classification et de rémunération.
- Analyse des besoins à partir de questionnaires d'emploi et échanges avec la direction
- Élaboration et diffusion des offres d'emploi (profil, compétences, conditions)

3. Décrire les étapes de sélection et d'évaluation des candidatures

- Analyse des candidatures (scolarité, expérience, pertinence du profil)
- Processus d'entrevue et outils d'évaluation
- Prise en compte des compétences de gestion et des qualités personnelles

4. Présenter les pratiques d'accueil et d'intégration des gestionnaires

- Importance d'un processus structuré d'intégration
- Accompagnement des nouveaux gestionnaires avec, par exemple, l'approche des 100 jours qui vise à structurer l'intégration pour accélérer la prise de poste. Elle se déploie en trois phases : comprendre (observer et apprendre), s'aligner (bâtir des relations et clarifier les priorités) et agir (mettre en œuvre des actions concrètes).
- Soutien organisationnel pour favoriser une prise de poste efficace

5. Mettre en valeur les stratégies de développement des compétences

- Présentation du Parcours des gestionnaires-leaders (PGL)
- Exemples de formations offertes à l'interne et par divers partenaires (gestion du changement, leadership, rétroaction, gestion hybride, diversité, etc.)
- Groupes de codéveloppement interministériel
- Promotion d'une posture de gestionnaire-coach

6. Identifier les compétences clés des gestionnaires modernes

- Porteur de sens
- Propulseur de l'expérience employé
- Producteur de résultats
- Pilote de changements
- Générateur de participation
- Leader authentique

La formation a permis :

- de mieux comprendre les pratiques structurées de dotation des cadres au Québec ;
- de présenter un modèle complet intégrant recrutement, sélection et intégration ;
- de mettre en lumière l'importance du développement continu des compétences en gestion ;
- d'offrir des outils concrets pour soutenir les gestionnaires dans leurs fonctions ;
- de partager des approches favorisant l'engagement, la performance et l'adaptation au changement.

Statistiques



20 participants

Suivi

Cette formation s'inscrit dans la continuité des activités de coopération visant le renforcement des capacités administratives du Parlement d'Haïti. Des formations complémentaires pourraient être offertes, selon les besoins exprimés par les partenaires haïtiens.