

#1

TERMINÉ

Collecteur : Cohorte 14 (Lien Web)
Commencé le : vendredi 11 septembre 2020 16:14:11
Dernière modification le : mardi 22 septembre 2020 15:04:18
Temps passé : Plus d'une semaine
Adresse IP : 205.151.112.72

Page 2: 1. Coordonnées du dirigeant qui propose votre candidature (SM/SMA/PDG/VP)

Q1

Nom, Prénom

Peters, Siegfried

Q2

Titre

Secrétaire général

Q3

Organisation

Assemblée nationale

Q4

Adresse postale

1035 rue des Parlementaires

Q5

Téléphone travail

418 643-2724 poste 70312

Q6

Adresse courriel

siegfried.peters@assnat.qc.ca

Q7

Adresse courriel de l'adjoint(e)

karine.dallaire@assnat.qc.ca

Page 3: 2. Coordonnées du participant

Q8

Nom, Prénom

Rousseau, Claudia

Q9

Date de naissance

1975-10-21

Q10

Adresse courriel

claudia.rousseau@assnat.qc.ca

Q11

Le participant a sauté cette question

Adresse courriel de l'adjoint(e)

Q12

Téléphone travail

418-928-2359

Q13

Adresse postale

1035, rue des Parlementaires

Q14

Ministère ou organisme pour lequel vous travaillez

Assemblée nationale

Q15

Cadre 4

Actuellement, vous-êtes:

Q16

Depuis combien de temps occupez-vous ce niveau d'encadrement?

Nomination en octobre 2014

Q17

Titre du poste occupé actuellement au sein de votre organisation

Directrice adjointe à l'administration et coordonnatrice de la stratégie du vivre-ensemble et du harcèlement

Q18

Oui

Avez-vous complété le PGAGL-N1?

Q19

Années à compléter avant la retraite

18 ans

Page 4: 3. Votre parcours académique

Q20

Décrivez votre parcours académique, en indiquant pour chaque diplôme l'année d'obtention, la spécialisation et l'établissement.

Diplôme d'études collégiales (année d'obtention)

DEC (1996)

Spécialisation

Sciences humaines

Établissement

Cégep Garneau

Baccalauréat (année d'obtention)

Bacc en sciences de l'éducation (1999)

Spécialisation

Sciences de l'orientation

Établissement

Université Laval

Maîtrise (année d'obtention)

Maîtrise des sciences (2003)

Spécialisation

Gestion des ressources humaines

Établissement

École des Hautes études commerciales (HEC)

Page 5: 4. Motivations liées à la carrière

Q21

Pour les questions suivantes, indiquez dans l'échelle ce qui correspond le mieux à votre perception. Quelles sont les principales motivations qui vous amènent à poser votre candidature pour participer au programme ?

Consolider ma confiance en moi	Moyennement
Développer mon réseau	Assez
Améliorer mes compétences	Très
Obtenir une promotion	Assez
Comprendre la réalité d'un cadre supérieur	Très
Élargir mes horizons de carrière	Très
Améliorer mes connaissances de la gestion dans la fonction publique	Très

Q22

Quelles sont vos motivations (autres) à devenir cadre supérieur?

La perspective de pouvoir contribuer à offrir aux citoyens les meilleures services possibles de par mon implication dans la définition et la mise en oeuvre d'une vision et des objectifs organisationnels afférents m'incite à viser un emploi de cadre supérieur dans la fonction publique québécoise.

En outre, les volets stratégiques et politiques inhérents à ce type de fonction m'intéressent particulièrement, et j'ai envie d'avoir une influence sur des dossiers transversaux ou encore qui sont au cœur de l'actualité. Le fait de me rapprocher des hautes autorités et de pouvoir m'impliquer dans les décisions organisationnelles me motivent également à aspirer à ce type de fonction.

Finalement, la gestion de gestionnaires constitue un défi de gestion en soi que je suis intéressée à relever éventuellement.

Page 6: 5. Activités professionnelles antérieures

Q23

Emplois occupés dans le passé (commencez par le plus récent).Emploi 1

Poste occupé	Directrice adjointe à l'administration et coordonnatrice de la stratégie du vivre-ensemble et du harcèlement
Organisme	Assemblée nationale
Date	Juin 2018

Q24

Emploi 2

Poste occupé	Directrice des ressources humaines
Organisme	Assemblée nationale
Date	Octobre 2014

Q25

Emploi 3

Poste occupé

**Responsable du Service de gestion de la main-d'oeuvre
et du développement organisationnel**

Organisme

Assemblée nationale

Date

Janvier 2011

Q26

Emploi 4

Poste occupé

Conseillère en développement organisationnel

Organisme

Assemblée nationale

Date

Janvier 2009

Q27

Emploi 5

Poste occupé

Conseillère en gestion de la main-d'oeuvre

Organisme

Assemblée nationale

Date

Octobre 2002

Q28

Emploi 6

Poste occupé

Conseillère en gestion des ressources humaines

Organisme

École des Hautes études commerciales (HEC)

Date

2002

Q29

Le participant a sauté cette question

Emploi 7

Q30

Pourquoi avoir choisi de faire carrière dans la fonction publique québécoise?

J'ai intégré la fonction publique en occupant un emploi à l'Assemblée nationale, le siège du pouvoir législatif. Le fait d'être au service des 125 députés et au cœur de l'organe législatif me permet de contribuer, d'une façon indirecte, au fonctionnement de notre démocratie.

Q31

Décrivez brièvement vos fonctions actuelles?

- Appuyer activement le directeur général à l'administration dans la gestion des directions sous sa responsabilité (finances, RH, informatique, gestion immobilière, sécurité, restaurant) en prenant part aux activités entourant la planification, l'organisation et la mise en œuvre des mandats et en le représentant sur des comités dans le cadre de dossiers spécifiques.
 - Contribuer à développer une culture axée sur la planification et la reddition de compte en soutenant les directions de la DGA dans le développement d'indicateurs de gestion, permettant au DGA d'appuyer ses décisions sur des informations de gestion à jour.
 - Développer et diffuser une vision du vivre-ensemble et de prévention contre le harcèlement à l'Assemblée nationale par la coordination d'une stratégie institutionnelle et ce, en adoptant une approche consultative auprès des différents acteurs (députés, personnel politique, personnel administratif) tout en permettant de les rallier, et en communiquant une vision ambitieuse et stimulante.
-

Q32

Que préférez-vous dans ce travail?

Volet directrice adjointe à l'administration

Mon implication dans les dossiers de nature stratégique et politique me permet de mettre à profit mon jugement, mon sens de l'analyse ainsi que mon sens politique (implication dans la planification stratégique, participation au comité de gestion de l'organisation, etc.), ce qui est très stimulant.

La prise en charge de projets au nom du directeur général à l'administration me permet d'avoir une vision transversale des différents secteurs d'activités et de leurs interrelations et d'avoir une vision à haut niveau de l'institution.

Volet coordonnatrice de la stratégie du vivre-ensemble et du harcèlement

L'évolution de la société en matière de comportements inappropriés et de vivre-ensemble donne une impulsion à plusieurs moyens mis en place à l'Assemblée nationale au cours des dernières années. Le souhait de devenir leader en cette matière permet une grande créativité et donne place à de nouvelles initiatives. Il va sans dire que l'impact de la stratégie du vivre-ensemble sur l'évolution de la culture organisationnelle est extrêmement motivant. Les relations avec les autorités administratives et politiques dans le déploiement des différentes actions de cette stratégie sont très stimulantes et amènent souvent une complexité intéressante, en plus des enjeux médiatiques pouvant être associés à ce dossier.

Finalement, après plus de sept ans en gestion d'équipe, la gestion en mode matriciel a sollicité de nouvelles habiletés de gestion, représentant pour moi un nouveau défi.

Q33

Qu'appréciez-vous le moins dans ce travail?

Bien que la gestion directe d'une équipe d'une trentaine de personnes à titre de supérieur amène son lot de défi, il n'en demeure pas moins que ce contact étroit et quotidien me manque parfois.

Afin d'y pallier, j'ai développé encore davantage mon réseau à l'interne et ce, à différents niveaux. Le tout facilite ma gestion matricielle ainsi que les interventions que je réalise au nom du DGA dans l'organisation.

Q34

Quelle est votre définition du leadership?

Ma vision du leadership est axée sur la mobilisation des ressources dans un contexte de transformation organisationnel.

Le leader actuel doit donner la vision et ce, après avoir impliqué son équipe dans la réflexion, pour ensuite faire en sorte que les membres de celle-ci aient envie de mettre à profit leurs compétences et leurs habiletés et de se surpasser pour en arriver à atteindre les objectifs fixés. Le tout doit se faire dans un contexte de transformation en continue des façons de faire et d'une multiplicité de projets en simultanée.

Le leader est au premier plan et doit contribuer à cette transformation en mettant à profit ses habiletés de communication, en incitant ses équipes à travailler en collaboration et à briser les silos au sein des organisations.

Il doit finalement être à l'avant-garde au niveau des nouveaux courants et des meilleures pratiques afin d'amener ses équipes à viser être parmi les meilleurs.

Q35

Selon vous, quelles caractéristiques, compétences ou quels comportements font de vous un leader?

Je prône une gestion des personnes axée sur la communication, la collaboration et l'implication des ressources par leur participation aux réflexions et aux décisions et j'agis, au quotidien, dans le respect de ces orientations. En effet, je considère qu'une équipe impliquée dans les réflexions et bien informée de la vision, des objectifs, du plan directeur et des enjeux est plus susceptible d'être mobilisée dans le travail et engagée envers l'organisation. Le fait de favoriser le travail d'équipe ainsi que la collaboration inter-direction, notamment via des comités de travail multi-sectoriel, donne également lieu à de belles réussites et fait rayonner les équipes.

Après de mes autorités, j'oriente mes interventions en essayant d'être à l'avant-garde afin de les alimenter sur les enjeux à venir et les solutions possibles. Je privilégie la proactivité à la réactivité dans l'ensemble de mes actions.

Page 8: 7. Activités de perfectionnement

Q36

Énumérez, s'il y a lieu, les activités de perfectionnement que vous avez suivies au cours des dernières années.

J'ai récemment pris part, pour la première fois, à un cercle de co-développement de gestionnaires et l'expérience a été fort enrichissante. En plus d'échanger sur nos enjeux de gestion respectifs dans un cadre respectueux, le tout a permis de créer un réseau de contacts et d'en apprendre davantage sur la réalité d'autres organisations.

Voici d'autres activités de formation auxquelles j'ai récemment participé:

- communication interne
 - gestion transversale
 - milieu de travail en transformation
 - harcèlement
-

Page 9: 8. Prix et distinctions

Q37

Le participant a sauté cette question

Énumérez, s'il y a lieu, les prix et distinctions que vous avez reçus au cours de votre parcours professionnel.

Page 10: 9. Implication professionnelle et sociale

Q38

Le participant a sauté cette question

Énumérez, s'il y a lieu, vos activités d'implication professionnelle et sociale au cours de votre carrière.

Page 11: 10. Réalisation professionnelle importante

Q39

Décrivez une réalisation professionnelle dont vous êtes particulièrement fier (fière) à titre de cadre et à laquelle vous jugez avoir contribué de manière importante (décisive).

Dans le cadre de mon rôle de coordonnatrice de la stratégie du Vivre-ensemble et du harcèlement, j'ai d'abord eu à développer une vision de celle-ci et à l'intégrer dans l'un des axes de la planification stratégique de l'administration de l'ANQ 2019-2023.

En étant porteuse de cette stratégie autant pour le personnel administratif que pour les députés et leur personnel, j'ai ensuite dû m'assurer de tenir compte des réalités propres à chacune des clientèles dans son élaboration. C'est ainsi que je me suis assurée, avec un niveau d'autonomie très élevé, d'obtenir divers intrants afin de développer une stratégie permettant à l'Assemblée nationale d'être chef de file en matière de milieu de vie sain et respectueux. C'est dans ce contexte que j'ai été appelée à appuyer, dans ses travaux, le «Comité Zéro harcèlement à l'Assnat», formé de députés de différents partis représentés à l'Assemblée nationale. Les mêmes raisons m'ont amené à créer des liens avec certaines universités afin que les moyens proposés dans la stratégie s'appuient sur les meilleures pratiques.

Quant à la mise en oeuvre de cette stratégie, plusieurs moyens ont été déployés jusqu'à maintenant:

- une campagne de sensibilisation (gagnante d'un prix en communication interne);
- des formations obligatoires pour tous les députés et les employés;
- la création d'un comité d'employés administratifs appelé «Comité Respect en milieu de travail»;
- une nouvelle reddition de compte concernant l'utilisation de la politique de harcèlement, laquelle a été déposée en chambre par la présidente du «Comité Zéro harcèlement au travail».

L'impact de cette stratégie au quotidien se fait sentir sur l'ensemble des acteurs de l'ANQ, ce qui m'amène à en être fière!

Page 12: 11. Défis et enjeux de l'administration publique québécoise

Q40

Selon vous, quels sont les grands défis et/ou enjeux de la gestion dans l'administration publique québécoise?

Le principal défi des dernières années, qui se poursuivra sans doute au delà de la pandémie, est celui relié à la pénurie de main-d'oeuvre, soit la capacité des organisations à recruter les meilleures talents afin de doter leurs postes. Dans ce contexte, la mobilisation et la rétention des employés s'avèrent primordiales afin de ne pas mettre une pression indue sur les équipes en place qui doivent souvent pallier pour le manque de ressources.

La transformation constante des organisations est également bien présente, nécessitant une agilité de la part des gestionnaires et des équipes ainsi qu'une adaptation rapide des façons de faire.

Outre les enjeux habituels d'imputabilité et de transparence auprès des citoyens, qui demeurent toujours d'actualité, la pandémie en elle-même a engendré son lot de défis dont certains sont là pour rester. La gestion à distance d'employés en télétravail ou encore la gestion d'équipes hybrides fait dorénavant partie de la réalité des gestionnaires et l'administration publique québécoise n'y échappe pas.

Dans ce contexte, le mot d'ordre est de porter une attention toute particulière aux équipes qui constituent l'organisation, autant employés que gestionnaires.

Page 13: 12. Motivations à participer au programme

Q41

Comment avez-vous entendu parler du programme Cercle des jeunes leaders?

C'est comme directrice des ressources humaines que j'ai d'abord connu ce programme.

Cette année, le directeur général à l'administration m'a informé que l'institution souhaitait proposer ma candidature.

Q42

Quelles sont vos motivations à participer au programme Cercle des jeunes leaders?

Ayant travaillé à l'Assemblée nationale depuis mon entrée dans la fonction publique, j'ai œuvré avec la clientèle politique ainsi qu'administrative. Quoi que bien au fait des éléments entourant le pouvoir législatif, une meilleure connaissance de la fonction publique et des rouages de l'exécutif me permettrait d'avoir une vue plus globale.

En outre, le fait d'avoir accès à des formations sur les nouvelles tendances en gestion et les enjeux plus spécifiques des cadres supérieurs m'intéresse grandement et me permettrait d'être mieux préparé encore à occuper un emploi de cadre supérieur en poursuivant le développement de mes compétences en leadership. Le coaching prévu au sein du programme s'avère également un outil de développement précieux que j'aimerais exploiter.

Finalement, le volet associé au réseautage avec des pairs m'apparaît être un atout appréciable en gestion.

Page 14: 13. Objectifs d'apprentissage et de développement

Q43

Quels sont les compétences de gestion que vous souhaitez développer dans le cadre de votre participation au programme?

Les différents types de gestion qui favorise la flexibilité organisationnelle, notamment la gestion transversale ou matricielle que j'expérimente actuellement, m'intéressent particulièrement puisqu'ils permettent de rallier autour d'un projet les meilleures ressources de l'organisation sans égard à la structure hiérarchique, le tout permettant de mieux soutenir les transformations qui ont cours au sein des organisations.

La poursuite du développement du leadership, en particulier le leadership transformationnel, s'avère également un incontournable pour la poursuite de ma carrière.

Merci!
