



*On embauche pour le savoir....*  
*On congédie pour le savoir-être!*  
**Comment choisir un bon candidat ?**

*Présenté par*

*Monique Perazzelli, inf., B.Sc., M.B.A., CSP©*

*Jeudi, le 21 octobre 2010*

*perazzellim@videotron.ca*

*dans le cadre du Colloque 2010 de l'AGS intitulé: « L'envol vers le changement »*

# Objectifs

## Ce qu'ils ne sont pas:

- ✚ Une approche scientifique et théorique au recrutement d'un candidat à l'URDM;
- ✚ Une recette unique et magique de réussite à l'embauche d'un candidat;
- ✚ Une conférence que l'on oubliera dès le dernier mot de la conférencière.

## Ce qu'ils sont :

- ✚ Un partage interactif d'expériences acquises et..... de GBS;
- ✚ Des outils pour mieux évaluer un candidat; outils papier, outils puisés dans l'assistance;
- ✚ Une conférence où vous aurez au moins retenu un élément qui pourra vous aider lors de votre prochaine embauche à l'URDM.



3

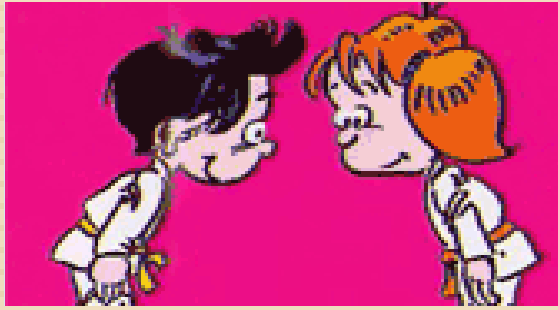
*Quelles sont vos attentes  
envers votre futur employé?*



4

***Nous posons la question à nos étudiants au début de chacune des cohortes...***

***.....qu'attendent-ils de leurs collègues , qu'attendent-ils de leur supérieur immédiat et dans quel genre d'établissement aimeraient-ils travailler.....***



## 1- RESPECT

Les employés sont inquiets que leur gestionnaire actuel ne soit remplacé par une personne moins compétente...

BOF...c'est comme ça que ça fonctionne aussi dans notre direction et personne s'en plaint !!!



## 3- COMPÉTENCES



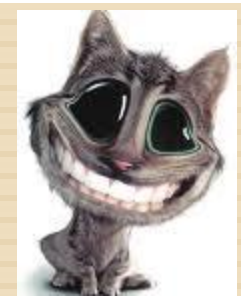
## 2- COMMUNICATION



## 4- JUSTICE / ÉQUITÉ

# 5

## Les réponses.....



## 5- LEADERSHIP ET HUMOUR

## ***Attitudes, comportements et qualités personnelles et professionnelles attendus du TES***

- Être en forme physiquement, sans restrictions
- Avoir une bonne acuité auditive, et les autres sens aiguisés
- Avoir une bonne dextérité manuelle et de la motricité fine
- Avoir le souci du détail (perfectionnisme), être consciencieux, consciencieuse
- Avoir le désir d'apprendre
- Avoir de la mémoire, être capable de se concentrer
- Avoir de la patience
- Faire preuve de jugement
- Être capable de gérer son temps, les priorités
- Être capable de travailler en équipe
- Être en contrôle de ses émotions
- Être capable de communiquer
- Être capable d'accepter les critiques constructives
- Être capable de reconnaître ses erreurs et de les assumer
- Être capable de s'adapter au stress
- Être capable de s'adapter au changement

# ENGAGEMENT à l'égard du SAVOIR-ÊTRE ATTENDU

## Considérant que:

L'organisation entend innover dans son processus de recrutement en accordant une très grande importance au savoir-être;

La mission première de l'organisation est d'offrir des services de qualité dans un environnement accueillant et sécuritaire;

*Mon savoir-être a une incidence directe sur les personnes que je côtoie, sur la qualité des services offerts, sur mon équipe de travail, sur le climat organisationnel et sur la performance de l'organisation;*

Mon équipe et l'organisation doivent être un modèle de courtoisie, de gentillesse, de professionnalisme, et que le milieu de travail doit être stimulant et épanouissant pour l'ensemble du personnel;

La direction a adopté la philosophie de gestion de la Performance par le plaisir (PPLP);

## Sur mon honneur, je m'engage:

- À respecter les quatre valeurs de l'organisation, soit le respect, la loyauté, la solidarité et la transparence envers les membres de mon équipe et ceux des autres secteurs;*
- À adopter des moyens de communication personnalisés qui favorisent le développement de relations interpersonnelles harmonieuses entre les membres du personnel;*
- À être de bonne foi et à accepter avec tolérance les commentaires qui me sont formulés;*
- À exprimer, lorsqu'il y a lieu, mon insatisfaction ou mon désaccord avec diplomatie et franchise uniquement à la personne concernée et, le cas échéant à mon supérieur immédiat;*

# ENGAGEMENT à l'égard du SAVOIR-ÊTRE ATTENDU

## Sur mon honneur, je m'engage:

- À ne tolérer aucune violence physique ou psychologique à mon égard, à l'égard de mes collègues ou des clients, et à le signaler à mon supérieur immédiat lorsque je subis de la violence ou que j'en suis témoin;*
- À signaler à mon supérieur immédiat les problèmes rencontrés et à lui suggérer des solutions appropriées;*
- À être accueillant et souriant avec mes collègues et mes supérieurs, à adopter une attitude aidante envers eux et à bien servir les clients;*
- À collaborer à la création d'une équipe gagnante grâce à des attitudes et à des comportements appropriés;*
- À faire preuve de dynamisme, de créativité et d'esprit d'équipe pour promouvoir un bon climat de travail dans mon équipe et dans l'organisation;*
- À utiliser régulièrement et judicieusement l'humour pour dynamiser mon environnement de travail;*
- 
- À promouvoir le plaisir par le travail et à illuminer la vie des personnes que je côtoie grâce à des gestes appropriés qui parfois, peuvent être inusités;*
- À être un digne représentant de l'organisation dans l'exercice de mes fonctions.*

\_\_\_\_\_  
*Signature de l'employé*

\_\_\_\_\_  
*Date*

*Fournir à la clientèle*

**QUOI?**

***un produit sécuritaire***

- *Absence de microorganismes vivants*
- *Absence de toxicité*
- *Conservation de l'intégrité physique*
- *Conservation de l'état stérile*
- *Protection de l'environnement*

**QUAND?**

***au moment opportun***

9

***QUALITÉ attendue par l'URDM  
du service rendu***

# Lors d'une entrevue.....

## Questions d'usage telles:

*Date, nom, lieu de résidence, éducation, année d'expérience ...etc.*

## Évaluer le savoir:

*Norme CSA Z314.8-08, Annexe C:*

### **Modèle de liste de vérification de la compétence en matière de retraitement**

*Poser une question dans chacune des sections et faire parler le candidat sur le processus de RDM; demander comment il maintient ses compétences à jour*

## Évaluer le savoir-faire:

*Si c'est un candidat qui a l'AEC en techniques de stérilisation ou si c'est un candidat qui a travaillé dans une autre URDM, invitez-le à passer une journée dans l'URDM avec le chef d'équipe ou un employé dont vous trouvez qu'il a un bon jugement sur les personnes....*

## Évaluer le savoir-être:

*Durant l'entrevue, vous pouvez déjà évaluer*

- *Sa ponctualité...est-ce que le candidat s'est présenté à l'heure prévue?*
- *Son non-verbal...comment il est vêtu, sa propreté extérieure, sa gestuelle, son regard (fonceur ou gêné, respectueux..)*
- *Comment il s'exprime...enthousiasme sur l'établissement lui-même, sur le travail de TES, qualité de la langue parlée, facilité à formuler sa pensée, et...*
- *Les questions usuelles telles: comment vos collègues vous perçoivent, quels sont vos points forts/points faibles*

## Questions de références



# Pourquoi embaucher un TES détenant un AEC en Techniques de stérilisation ?

## 1- La formation en RDM est obligatoire selon la loi:

La loi 113 sur les accidents évitables, et les organismes normatifs demandent que le RDM soit effectué par des personnes formées...

❑ Selon Santé Canada: *La désinfection et la stérilisation doivent être confiées à une personne compétente qui a reçu une formation spéciale à cette fin*

*Guide de prévention des infections, Lavage des mains, p26 Cat BIII*

❑ Selon Agrément Canada: *L'organisme forme les membres de l'équipe de retraitement, leur offre du perfectionnement et évalue leurs compétences*

*Programme Qmentum 2010, norme 2.0*

❑ Selon AIISOC/ORNAC: *Le personnel assigné au traitement des instruments doit être formé adéquatement* *Normes de pratique recommandées en soins infirmiers périopératoires, art 8.6 module 2*

*Les pratiques de traitement des instruments chirurgicaux doivent s'appuyer sur plusieurs normes, dont celles de la CSA Normes de pratique recommandées en soins infirmiers périopératoires, art 8.7 module 2*

❑ Selon Acnor/CSA : *Des activités d'orientation, d'entraînement et de formation continue doivent être suivies par le personnel participant à la stérilisation des DM et doivent être consignées* *Normes Z314.2-09, Z314.3-09 et Z314.8-08... Chapitre 6.3: Orientation, entraînement et formation continue et, chapitre 6.4: Évaluation des compétences*

# *Pourquoi embaucher un TES détenant un AEC en Techniques de stérilisation ?*

**2- Le candidat détenant un AEC sait déjà qu'il désire travailler dans une URDM...**

- ❑ *Il a étudié une année pour cela et a été en contact avec plusieurs URDM...il sait ce qu'il veut.....*
- ❑ *En demandant l'AEC dans les exigences de poste, cela évite la période d'orientation et de formation où un candidat non formé en RDM, découvre qu'il n'aime pas ce domaine d'activités et retourne à son unité. Un deuxième candidat recommence donc le processus de réaffectation et ainsi de suite.*

**3- Le candidat détenant un AEC possède le savoir et le savoir-faire nécessaire à l'emploi...valeur ajoutée**

- ❑ *Il a été formé pour le RDM et le maîtrise. Le transfert de sa connaissance permet aux URDM de modifier certaines pratiques de travail qui sont actuellement non- conformes aux normes de pratiques exemplaires reconnues dans le domaine; souvent il le fait par de petites interventions non coûteuses financièrement. Sa connaissance en RDM est une valeur ajoutée pour l'établissement.*

# *Pourquoi embaucher un TES détenant un AEC en Techniques de stérilisation ?*

## **4- Le candidat détenant un AEC a déjà conscience du savoir-être nécessaire pour l'emploi...**

- ❑ *Les candidats dont le savoir-être ne répond pas aux critères émis par les Cégep offrant l'AEC en Techniques de stérilisation sont éliminés à la source;*
- ❑ *Cela évite d'avoir à monter un dossier administratif pour un congédiement d'employé dont le comportement nuit au climat et à la bonne marche du département. « Monter un dossier » est un processus laborieux, difficile, grugeur du temps et d'argent; aucun gestionnaire ou membre de l'équipe des ressources humaines n'aime traiter ces dossiers.*

## **5- Dernier argument et non le moindre.....\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$\$**

*En embauchant un TES détenant un AEC en Techniques de stérilisation, l'établissement épargne de nombreux dollars sur:*

- ❑ *Les coûts de temps de formation du TES qui sont presque nuls;*
- ❑ *Les coûts de temps d'orientation qui sont diminués considérablement;*
- ❑ *Les coûts directs de la réaffectation d'un employé qui retourne à son département après la période d'essai sont nuls;*
- ❑ *Les coûts indirects sur le climat de travail, lorsque les employés travaillent avec un collègue qui n'est pas à sa place et sape le moral de l'équipe toute entière; ces coûts sont énormes mais malheureusement peu quantifiés dans l'équation totale.*

# Jeu de rôle.... Jeu drôle!



**QU'AVEZ-VOUS  
RETENU?**

**MERCI!**