

CONTENU DES SIX SÉANCES

1 : Une démarche conjuguant SENS et dialogue

Les participants seront appelés à identifier un certain nombre de dilemmes éthiques et seront prêts à poursuivre la démarche visant à les habiliter à résoudre l'un ou l'autre de ces enjeux dans leur propre organisation. De plus, ils auront compris l'importance accordée au dialogue dans le processus de délibération éthique.

2 : L'éthique et les valeurs

L'éthique de nos jours : donner du sens aux valeurs, donner du sens à la prise de décision et à l'agir. Mais qu'est-ce au juste l'éthique? Quelle est la finalité de l'éthique? Les sujets portant sur le professionnalisme et les valeurs seront abordés au cours de cette séance. Ce sera l'occasion pour les participants de se familiariser avec les étapes de la délibération éthique.

3 : Diagnostiquer l'éthique dans mon organisation

Les participants devront identifier toutes les composantes nécessaires pour faire, dans leur organisation, une éthique organisationnelle. De plus, il sera question d'éthique institutionnelle et d'éthique organisationnelle. Une étude pratique permettra aux participants de continuer à aiguiser leur habileté au dialogue et à la prise de décision éclairée.

4 : Des modèles d'organisation et des compétences éthiques

Présentation des organisations qui ont fait de leur éthique une éthique organisationnelle. En quoi ces organisations modèles se distinguent-elles? Quelles sont les compétences facilitant l'émergence d'une dynamique éthique organisationnelle? Un premier cas retenu par les participants, lors de la première rencontre, sera traité et/ou présenté lors de cette séance.

5 : Planter un projet éthique dans une organisation

Susciter avec succès l'émergence d'une dynamique éthique organisationnelle: une question de gestion stratégique. Quelles sont les étapes incontournables? Quelles sont ces règles que chaque organisation devrait minimalement développer pour être au fait de la question éthique? Un deuxième cas retenu par les participants sera traité et/ou présenté lors de cette séance.

6 : Forces et limites à l'émergence d'une dynamique éthique organisationnelle

L'éthique n'est pas une panacée. L'approche éthique comporte à la fois ses forces et ses limites. Cette dernière séance permettra aux participants de prendre conscience de cette réalité et d'identifier les éléments locaux susceptibles de favoriser ou d'entraver l'émergence d'une dynamique éthique dans l'organisation. Un troisième cas retenu par les participants sera traité et/ou présenté lors de cette séance.

Note : Afin de faciliter l'intégration des concepts et le transfert des acquis, il est souhaitable d'avoir un délai d'au moins cinq semaines entre chaque séance. Compte tenu du travail à réaliser en sous-groupe entre les sessions, ce délai est d'autant plus important.

RECONNAISSANCE DE FORMATION CONTINUE

Une attestation correspondant à 4.2 UEC
(unités d'éducation continue)
sera remise aux participants
Durée totale : 42 heures

ÉQUIPE D'INTERVENANTS

Une équipe de formateurs
et de professionnels aptes à vous aider
à définir vos besoins et à vous proposer
une solution optimale en formation.

LIEU DE FORMATION

Nos formations sont disponibles
sur demande partout en province.

Centre du savoir sur mesure (CESAM)
Université du Québec à Chicoutimi
555, boulevard de l'Université
Chicoutimi (Québec) G7H 2B1
418 545-5011, poste 1212
1 877 815-1212
cesam@uqac.ca

cesam.uqac.ca

SÉANCES DE PERFECTIONNEMENT

en ÉTHIQUE



Vers la création d'une dynamique
éthique organisationnelle

Portant sur les enjeux liés à la gestion
des ressources humaines
dans les organisations

CESAM
Centre du savoir sur mesure

UQAC

MISE EN CONTEXTE

Dans une société où la confiance et l'image sont devenues des éléments indissociables à la performance et à la réussite organisationnelles et dans un contexte où le respect de l'autre constitue un impératif et une valeur ajoutée aux pratiques organisationnelles, l'éthique apparaît comme un repère permettant aux organisations de faire face à ses défis et à ses enjeux. De fait, l'éthique s'inscrit comme une avenue privilégiée pour réfléchir, dialoguer, décider et faire le bien. Dans cette perspective, quelles sont les composantes qu'il faudrait retrouver pour susciter l'émergence d'une dynamique éthique organisationnelle?

OBJECTIFS

L'objectif de ces séances est de permettre à une organisation et à ses acteurs de se doter des outils nécessaires favorisant l'émergence d'une dynamique éthique dans l'organisation. Entre autres, les séances permettront :

- d'habiliter les personnes à résoudre les différentes situations posant problème sur le plan de l'éthique dans leur organisation;
- d'examiner les situations vécues pour en dégager les valeurs servant de balises afin de mieux comprendre les situations, de les analyser et de prendre des décisions respectant la dignité humaine.

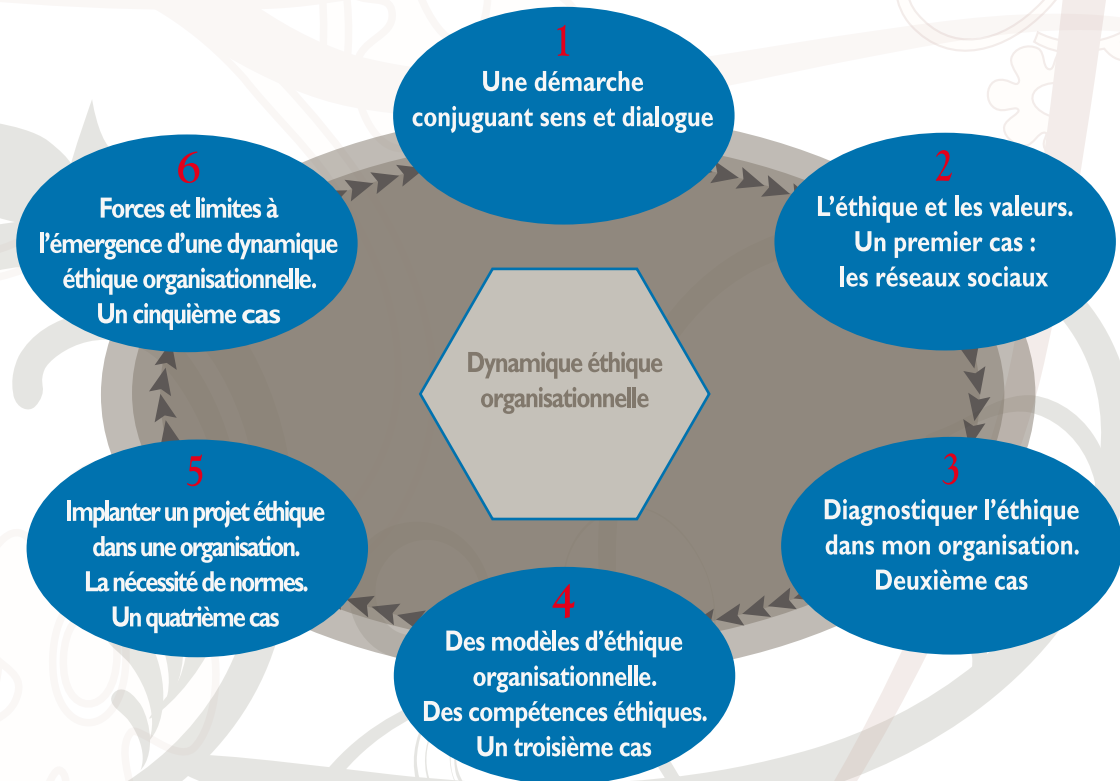
CLIENTÈLE VISÉE

Ces séances s'adressent à une clientèle multidisciplinaire telle que cadres, professionnels de la gestion des ressources humaines, représentants syndicaux et toutes personnes concernées par les enjeux éthiques liés à la gestion des ressources humaines.

SIX SÉANCES DE PERFECTIONNEMENT NON CONSÉCUTIVES DE SEPT HEURES MODULABLES SELON VOS INTÉRÊTS ET VOS BESOINS (4.2 UEC)

Fortes d'une expérience auprès de plusieurs organisations du réseau de la santé et des services sociaux, les séances qui vous sont offertes ont fait leur preuve. Elles ont contribué à rehausser le niveau de gestion des organisations qui ont accepté de s'engager sur la voie de l'éthique. Sur le plan des acquis, cela se traduit au niveau de la reconnaissance des problèmes éthiques, de la prise de décision éclairée et du sentiment de respect véhiculé, partagé et vécu par les différentes parties prenantes de l'organisation.

SÉANCES PROPOSÉES DANS LE PROGRAMME



Ces séances font contraste avec une formation en éthique professionnelle où l'accent est plutôt mis sur la pratique, la déontologie et l'appartenance à un ordre professionnel.

Elle se veut orientée vers la création d'une dynamique éthique organisationnelle.