

Stratégie de reconnaissance des membres du corps professoral de la Faculté de médecine

Faculté de médecine
Faculty of Medicine
med.uOttawa.ca



Stratégie de reconnaissance des membres du corps professoral de la Faculté de médecine

Historique.....	2
Conseils en matière de reconnaissance.....	2
Modèle de reconnaissance tridimensionnel	4
La reconnaissance au quotidien:.....	5
Stratégies de reconnaissance au quotidien	5
La reconnaissance informelle.....	5
Reconnaissance informelle, catégorie 1: rencontres individuelles.....	6
Reconnaissance informelle, catégorie 2 : stratégies de communication	6
Reconnaissance informelle, catégorie 3 : événements et célébrations en équipe.....	7
Reconnaissance informelle, catégorie 4 : contact avec les dirigeants.....	8
Reconnaissance informelle, catégorie 5 : perfectionnement professionnel et soutien professionnel	8
Reconnaissance informelle, catégorie 6 : Autres stratégies	9
Reconnaissance formelle	9
Stratégies formelles : promotions et récompenses.....	9
Prix de la Faculté de médecine et de l'Université d'Ottawa pour les membres du corps professoral	11

Historique

Plusieurs membres du corps professoral de la Faculté de médecine ont indiqué que la reconnaissance est un élément clé pour renforcer **l'engagement et le sentiment d'appartenance**, de même que pour améliorer **la réussite au travail**.

En revanche, dans des sondages menés en 2017 et 2020, les membres du corps professoral ont indiqué qu'ils ne se sentaient pas suffisamment reconnus pour leurs succès et leurs contributions. Ainsi, l'amélioration des programmes de reconnaissance est devenue une priorité, non seulement pour l'Équipe de l'expérience facultaire (EEF), mais aussi pour l'Équipe exécutive de leadership (EEL) de la Faculté, qui a intégré la priorité « Améliorer nos programmes de reconnaissance » (pour les apprenants, le personnel et le corps professoral) aux priorités stratégiques 2021 de la FdM.

À la fin de l'année 2021, les résultats du sondage de 2020 sur la reconnaissance des membres du corps professoral, au niveau des départements et de la Faculté, ont été diffusés, ainsi qu'un la *Stratégie de reconnaissance des membres du corps professoral* détaillé.

Ce présent document stratégique condensé comprend des considérations et des listes d'idées classées par catégories pour guider les responsables de la Faculté et des départements dans l'élaboration d'initiatives de reconnaissance efficaces. Il peut également inciter les membres du corps professoral à reconnaître leurs pairs.

Conseils en matière de reconnaissance

La recherche suggère que les meilleurs programmes de reconnaissance :

- satisfassent et favorisent la **motivation intrinsèque plutôt que** la motivation extrinsèque;
- comprennent une **variété d'options** : les gens aiment être reconnus de différentes manières, et certaines stratégies motiveront davantage certains individus;
- reconnaissent la diversité des réussites de **l'équipe** et de **l'individu**;
- comprennent une formation pour les responsables sur les avantages de la reconnaissance, sur la manière de mener des évaluations annuelles efficaces, sur la manière de mettre en œuvre des initiatives de reconnaissance réussies et sur une variété de compétences non techniques. Pour connaître la date des prochaines sessions de formation des responsables de la Faculté de médecine, veuillez contacter le Bureau du développement professionnel continu : cpd@uOttawa.ca

Autres conseils :

- Reconnaître les membres du corps professoral **hors site**.
- **Demander aux individus** comment ils aimeraient être reconnus.
- **Impliquer les autres membres du corps professoral et du personnel** dans la reconnaissance (ce n'est pas seulement l'affaire des dirigeant(e)s).
- Reconnaître les individus **à chaque étape de leur carrière et de manière régulière**, au moyen d'une reconnaissance quotidienne.

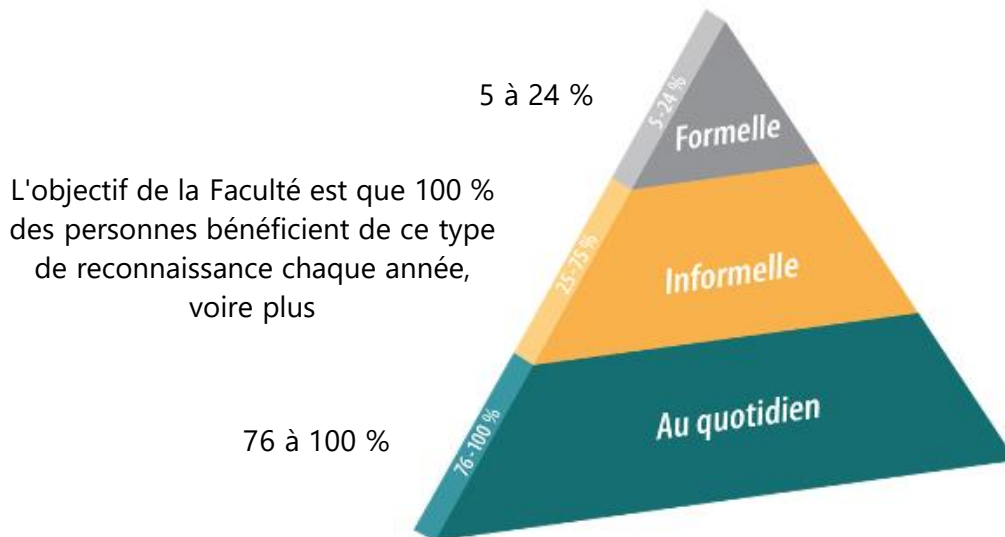
- Proposer aux membres du corps professoral **un large éventail de privilèges et d'avantages** offerts par l'Université et la Faculté. Des changements peuvent être apportés à ces avantages au fil du temps. Bon nombre de ces offres peuvent contribuer à répondre aux besoins exprimés par les membres du corps professoral, mais il se peut que certains membres ignorent leur existence. Veuillez contacter le bureau des Affaires professorales (proaff@uottawa.ca) pour obtenir la version la plus récente du document sur les privilèges et les avantages.
- Exemples de **stratégies de reconnaissance novatrices** pour diverses étapes de carrière :
 - Gestion du rendement
 - Événements marquants
 - Coaching et mentorat
 - Perfectionnement professionnel
 - Santé et mieux-être

Que faut-il souligner?

Les membres devraient être reconnus pour leur travail et leurs efforts exemplaires, ainsi que pour le respect des valeurs de la Faculté. Voici quelques exemples plus spécifiques :

- Nomination à la Faculté, promotion
- Démonstration des valeurs de la Faculté : compassion, diversité, inclusion, intégrité, professionnalisme, respect, responsabilité sociale, développement durable, mieux-être
- Publication
- Prix et subventions
- Action communautaire et participation aux comités, défense des intérêts, bénévolat et travail humanitaire
- Travail d'équipe et collaboration
- Rôles et contributions pédagogiques et administratives
- Succès clinique
- Années de service et retraite

Modèle de reconnaissance tridimensionnel



Ce modèle, de Recognition Professionals International¹¹, montre les trois niveaux de reconnaissance qui devraient être inclus dans une approche de reconnaissance.

Les fourchettes de pourcentage suggèrent les pourcentages de personnes qui devraient recevoir une reconnaissance à chaque niveau. Toutefois, étant donné l'importance et l'ampleur des stratégies de reconnaissance informelle, tous les membres devraient bénéficier de ce niveau de reconnaissance chaque année, si non plus fréquemment.

Vous trouverez plus de détails sur chaque niveau ci-dessous.

¹ Structuring Recognition Systems for Success: Participant Guide. Recognition Professionals International.

La reconnaissance au quotidien:

- appréciation **sincère** des efforts fournis et reconnaissance de ceux qui en font plus
- reconnaissance sur le moment est encouragée
- efficace pour créer une **culture de la reconnaissance**
- peut être utilisée pour **tous les individus** – convient parfaitement à la reconnaissance des apprenants et du personnel
- offre une occasion idéale pour la reconnaissance descendante, entre pairs, ascendante ou par les étudiants
- comprend des **options gratuites ou peu coûteuses** dont la mise en œuvre demande relativement **peu de temps**

Stratégies de reconnaissance au quotidien
Remercier verbalement les autres et leur adresser des mots d'appréciation et de félicitation peut être très utile, surtout si c'est « sur le moment ».
Reconnaître les besoins et les défis des membres du corps professoral au travail.
Faire preuve de souplesse, en proposant des horaires « flexibles », si possible.
Saluer ses collègues par leur nom.
Exprimer son intérêt pour les objectifs professionnels des membres du corps professoral et des pairs.
Au moment d'entendre une remarque positive au sujet d'une personne, la lui répéter. Il est préférable que cela soit fait face à face; le courriel ou la messagerie vocale sont également de bonnes options.
Reconnaître publiquement l'impact positif d'une solution que quelqu'un a imaginée pour résoudre un problème.
Demander aux membres du corps professoral leurs opinions et leurs suggestions et en tenir compte dans la mesure du possible.
Dans la mesure du possible, éviter de programmer des réunions et des événements obligatoires ou importants lors de fêtes religieuses.
Reconnaître les réalisations individuelles en mentionnant le nom des membres du corps professoral lors de la préparation de rapports, de présentations, etc.
Encourager tous les membres du corps professoral à pratiquer la reconnaissance au quotidien.

La reconnaissance informelle

- Peut être utilisée pour reconnaître les progrès accomplis dans la réalisation d'étapes, l'atteinte d'objectifs et l'achèvement de projets

- peut être moins structurée que la reconnaissance formelle et peut être utilisée pour une plus grande portion du corps professoral (devrait atteindre 100 %)
- se présente souvent sous la forme d'occasions de développement social ou l'avancement professionnel, qui donnent lieu à des résultats positifs supplémentaires

Reconnaissance informelle, catégorie 1: rencontres individuelles

Au cours de l'intégration ou des évaluations trimestrielles ou annuelles, les directeurs de département, les chefs de division, etc. pourraient avoir des discussions ouvertes avec les membres du corps professoral sur les sujets suivants :

- leurs objectifs
- ce qui fait qu'ils se sentent valorisés et les formes de reconnaissance qu'ils préfèrent
- s'il y a des réussites spécifiques que les membres du corps professoral aimeraient voir reconnues (p. ex., un prix, une publication, une réussite clinique ou une initiative qui n'a pas encore été reconnue)
- comment le département et la Faculté peuvent soutenir leur croissance et leur perfectionnement professionnels
- le perfectionnement professionnel, le mieux-être et les autres services pertinents mis à leur disposition

Au lieu d'attendre une rencontre annuelle, les suivis, les rencontres et les conversations occasionnels sur les sujets ci-dessus, même en passant, peuvent avoir un effet positif sur l'engagement, la reconnaissance, le sentiment d'appartenance et le rendement.

Encourager les directeurs de département, les chefs de division et les autres personnes occupant des postes de supervision à engager des discussions avec les membres du corps professoral sur la reconnaissance et l'engagement au moins une fois par an. Des séances de formation sont offertes pour les aider à mener efficacement ces discussions. Certaines unités peuvent bénéficier de la désignation de personnes supplémentaires pour assumer ce rôle.

Reconnaissance informelle, catégorie 2 : stratégies de communication

Partager des messages de réussite, de félicitations et d'appréciation via :

- les réunions de département et d'équipe
- les rapports annuels et les bulletins d'information
- les écrans numériques du pavillon RGN et des deux bâtiments PMC. Pour accéder aux modèles de diapositives, contactez le graphiste de la FdM à medgraphics@uottawa.ca.
- un tableau de félicitations placé à un endroit très visible, ou en ligne.

Partager l'information relative à la reconnaissance avec le Bureau du marketing et des communications de la Faculté (medmarcom@uottawa.ca) pour une éventuelle inclusion dans l'un des modes de communication de la Faculté tels que les bulletins d'information électroniques (Medpoint et MedFlash), la publication destinée aux diplômés (MedExtra) ou les médias sociaux.

Offrir des cartes de remerciement manuscrites. Des options de cartes électroniques sont également disponibles.

Remettre des lettres ou des certificats de reconnaissance à des personnes méritantes.

Envoyer des courriels de remerciement. Envoyer une copie au superviseur du destinataire ou à une personne de plus haut rang.

Présenter les profils des membres du corps professoral et mettre en valeur leur travail dans les bulletins d'information du département et sur le site Web du département.

Reconnaissance informelle, catégorie 3 : événements et célébrations en équipe

Les événements et les célébrations en équipe peuvent renforcer le sentiment d'appartenance, d'engagement et d'affiliation des membres du corps professoral. Ils ne souhaiteront nécessairement pas tous participer à de tels événements, mais bon nombre d'entre eux ont exprimé le désir d'avoir la possibilité de le faire.

Célébrer les étapes professionnelles et personnelles par des dîners, des repas-partage, etc. Il peut être plus facile de le faire à l'échelle d'une division ou d'un petit groupe qu'à l'échelle du département.

Faire participer les membres du corps professoral à la planification des célébrations.

Célébrer les nouveaux membres du corps professoral et ceux qui quittent le département. Par exemple, les événements d'intégration sont une excellente occasion de réunir les membres du corps professoral.

Être inclusif dans les initiatives de reconnaissance; ne pas oublier les personnes discrètes, les contributeurs individuels, les collègues sous-représentés (p. ex., les femmes, les personnes racisées) et celles qui travaillent hors site.

Planifier une retraite départementale d'une demi-journée ou d'une journée complète pour des activités sociales, de renforcement de l'esprit d'équipe et de perfectionnement professionnel/de soutien professionnel. Offrir aux membres du corps professoral la possibilité de partager leur expertise avec d'autres. Envisager de s'associer à d'autres départements.

Pour les grands départements, tenir certains événements à deux ou plusieurs dates afin de concilier les différents horaires.

Offrir la possibilité aux membres et aux apprenants de présenter leurs travaux lors d'événements publics de la Faculté, tels que les journées de la recherche, les sommets sur la santé, la journée découverte du Temple de la renommée médicale canadienne, etc.

Reconnaître les célébrations et les convictions culturelles qui sont importantes pour les différents membres du corps professoral. (Cela peut se faire par écrit dans le cadre d'une communication départementale ou oralement lors d'une réunion).

Reconnaissance informelle, catégorie 4 : contact avec les dirigeants

Visibilité et contact avec les directeurs de département et les chefs de division, par exemple dans les hôpitaux, les laboratoires, les cliniques et les instituts de recherche.

Visites du doyen ou d'autres membres de l'EEL lors des réunions du département.

Visites occasionnelles du doyen ou de membres de la direction dans les hôpitaux et les instituts de recherche.

Reconnaissance informelle, catégorie 5 : perfectionnement professionnel et soutien professionnel

Les membres du corps professoral ont exprimé le souhait de bénéficier d'un meilleur soutien professionnel et d'avoir plus de temps pour profiter des occasions de perfectionnement professionnel.

Encourager et faciliter le mentorat et l'encadrement formel et informel pour les membres du corps professoral à tous les stades de leur carrière. Cela peut être virtuel ou en personne. Laisser le mentor et la personne encadrée décider de la fin naturelle de cette relation. Encourager les mentors/coachs à porter une attention particulière aux réalisations, aux efforts, aux compétences et aux attributs pour lesquels leurs mentorés devraient être reconnus. Ceux-ci peuvent être portés à l'attention de la direction du département ou de la Faculté.

Faciliter le mentorat et l'encadrement pour les membres du corps professoral qui travaillent à domicile ou à distance.

Établir un moyen pour le corps professoral de recevoir un soutien sous forme de relecture, d'aide à la rédaction de demandes de subvention et à la communication de la recherche (p. ex., faire des présentations PowerPoint), etc. Les mécanismes de soutien par les pairs peuvent être efficaces.

Soutenir et encourager le recours aux avantages du soutien aux frais de scolarité.

Soutenir et encourager les individus à participer aux conférences et séminaires locaux.

Développer les dirigeant(e)s pour qu'ils et elles acquièrent de solides compétences générales (non techniques), notamment des compétences de reconnaissance efficaces.

Organiser davantage d'événements de réseautage interdépartementaux pour faciliter les partenariats de recherche.

Reconnaître les nouveaux membres du corps professoral grâce à un programme d'intégration complet (p. ex., réunions, trousse d'intégration, jumelage avec un mentor).

Offrir du temps protégé et un soutien administratif pour l'enseignement.

Donner aux mentors formels et informels des « cartes-cadeaux dans des cafés » pour offrir à un collègue une séance de mentorat.

Encourager ses collègues à profiter des nombreux services de formation et de soutien offerts par la Faculté et l'Université.

Reconnaissance informelle, catégorie 6 : Autres stratégies

Allouer aux membres du corps professoral du temps protégé pour leur permettre de s'occuper de divers aspects importants de leur travail (enseignement, amélioration de la qualité, sensibilisation de la communauté, mentorat, formation médicale continue, équité, diversité et inclusion, etc.)

Valoriser et reconnaître le temps passé dans les comités.

Offrir un abonnement à un centre de conditionnement physique, un stationnement payant, etc.

Le financement de rôles de direction dans des domaines tels que le mieux-être, l'engagement et la reconnaissance indique au département qu'il s'agit de priorités.

Congé parental, congé sabbatique.

Reconnaissance formelle

- consiste principalement en des prix et des cérémonies de remise de prix
- a souvent des processus de nomination et de sélection
- est liée aux objectifs et aux valeurs de l'organisation et en fait la promotion

Stratégies formelles : promotions et récompenses

Envisager de mettre en place un comité des prix si le département n'en a pas. Ce comité peut aider à préparer les nominations pour les prix internes et externes, peut contribuer à la création de prix départementaux, et faire office de comité de sélection.

Envisager de décerner des prix pour une variété de contributions et de réussites professionnelles (p. ex. recherche, clinique, éducation, réalisations communautaires) et aussi à ceux qui incarnent les valeurs du département et de la Faculté. Ces prix peuvent être plus flexibles que les prix ayant des critères plus précis.

Envisager d'ajouter des prix légers et des prix suggérés et sélectionnés par les apprenants.

Envisager des récompenses ou d'autres formes de reconnaissance pour les années de service.

Bien que la Faculté organise des cérémonies de promotion universitaire, la reconnaissance départementale de ces moments importants peut également être significative et inspirante pour les autres membres du corps professoral. Cette reconnaissance peut prendre la forme d'un événement de célébration plus restreint, d'une communication départementale ou d'une autre stratégie de reconnaissance. Cela peut également être inclus dans une soirée de remise de prix du département.

Utiliser les médias sociaux, les bulletins d'information, les écrans numériques et d'autres canaux de communication pour annoncer les lauréats des subventions et des prix. Voir la section Communications sous Reconnaissance informelle, ci-dessus.

Envisager d'organiser des événements de reconnaissance (en personne ou virtuellement), au cours desquels les récompenses, la promotion universitaire et d'autres étapes et réussites peuvent être célébrées.

Prix de la Faculté de médecine et de l'Université d'Ottawa pour les membres du corps professoral

Cette liste n'est pas exhaustive et les prix offerts peuvent changer au fil du temps. Pour obtenir les informations les plus récentes, veuillez contacter le bureau qui gère le programme.

Faculté de médecine

Prix d'excellence de la Faculté de médecine. Ce concours comprend des catégories de prix alignées sur les priorités stratégiques de la Faculté : l'éducation, la recherche, l'engagement, la Francophonie, et l'internationalisation et santé mondiale.

Les prix de l'éducateur/éducatrice des EMPC et de l'EMPD comprennent les catégories suivantes, basées sur les compétences CanMEDS : professionnel, collaborateur, être humain, gestionnaire, défenseur de la santé, communicateur, et meilleur moniteur de portfolio en ligne de l'année.

Prix départementaux à la Faculté de médecine

Plusieurs départements de la Faculté de médecine remettent des prix aux membres du corps professoral, y compris :

En enseignement

- Prix d'enseignement aux études de premier cycle (certains sont offerts pour chaque hôpital d'enseignement)
- Prix de formation en résidence
- Prix de supervision en résidence
- Prix d'enseignement au chevet
- Prix pour les cliniciens-formateurs / Prix pour le corps professoral clinicien

En milieu clinique

- Meilleur soutien sur appel

Autres prix

- Prix de mentorat / Excellence en mentorat (parfois décerné par les apprenantes et apprenants eux-mêmes)
- Les résidents et résidentes récompensent un membre du corps professoral pour son travail de sensibilisation
- Prix d'excellence pour les jeunes membres du corps professoral (contributions exceptionnelles à l'éducation et à la recherche, professionnalisme et respect de la mission et de la vision du département)
- Prix du professionnalisme et de la collégialité
- Prix pour la défense des soins de santé
- Prix Vision
- Prix remis à un membre du corps professoral d'expérience ayant fait preuve d'un dévouement exemplaire à l'enseignement ou à la recherche, reconnu pour ses qualités

en matière de professionnalisme, de motivation, de connaissances, de mentorat et de respect de tous

- Prix du collaborateur MD
- Prix pour les années de service
- Prix de soutien exceptionnel au projet d'érudition d'un résident ou d'une résidente

Université d'Ottawa

- Pour les professeurs de l'APUO
 - [Prix d'excellence en enseignement de l'Université d'Ottawa](#)
 - [Prix d'excellence en recherche de l'Université d'Ottawa](#)
- [Prix du professeur.e à temps partiel de l'année](#) (pour les membres de l'Association des professeurs à temps partiel de l'Université d'Ottawa) : « Chaque année, l'Association des professeur.e.s à temps partiel de l'Université d'Ottawa (APTPUO) décerne à l'un de ses membres le titre de Professeur.e à temps partiel de l'année. »
- [Professeurs éminents et professeures éminentes](#) : « Les universitaires d'expérience peuvent recevoir le titre de Professeur éminent en reconnaissance de leur rendement exceptionnel dans les activités savantes à l'Université et de leur supériorité dans un domaine particulier ainsi que pour leur solide dossier en enseignement. Il ne devrait normalement pas y avoir plus de 20 professeurs réguliers permanents portant ce titre. Exceptionnellement, un professeur clinicien, particulièrement actif dans l'encadrement d'étudiants de 2^e et 3^e cycles et contribuant de manière significative au rayonnement de l'Université, peut être candidat. »
- [Prix d'excellence en éducation](#) : « Les Prix d'excellence en éducation sont attribués chaque année pour rendre hommage à des éducateurs exceptionnels animés par la passion de faire avancer et de transmettre les connaissances. Ces chefs de file de l'éducation universitaire se démarquent tant en salle de classe qu'en laboratoire ou sur le terrain et sont reconnus tant par les étudiants que par leurs pairs. »
- [Prix d'excellence en relations médiatiques](#) : « Ce prix annuel a pour objet de récompenser annuellement deux membres du corps professoral ou du personnel de soutien (un francophone et un anglophone) qui ont rendu un service hors pair à l'Université en faisant bénéficier l'ensemble de la communauté de leur expertise par la voie des médias. »
- [Prix et fonds offerts par le SAEA](#) : « Le SAEA (Service d'appui à l'enseignement et à l'apprentissage) encourage et soutient le travail exemplaire et les réalisations novatrices du corps professoral. C'est pourquoi il tient à reconnaître ceux et celles qui se distinguent en matière d'enseignement. »

Prix externes :

La Faculté tient à jour [une liste de prix de l'Université d'Ottawa et de l'extérieur](#).

Si vous avez des questions, des commentaires ou de la rétroaction au sujet de ce document, veuillez envoyer un courriel à medmarcom@uottawa.ca.

Dernière mise à jour : le 16 mai 2023