

Cette présentation a été effectuée le 24 novembre 2014 au cours de la journée « Responsabilité populationnelle : miser sur le développement des communautés et l'action intersectorielle » dans le cadre des 18<sup>es</sup> Journées annuelles de santé publique (JASP 2014). L'ensemble des présentations est disponible sur le site Web des JASP à la section Archives au : <http://jasp.inspq.qc.ca>.

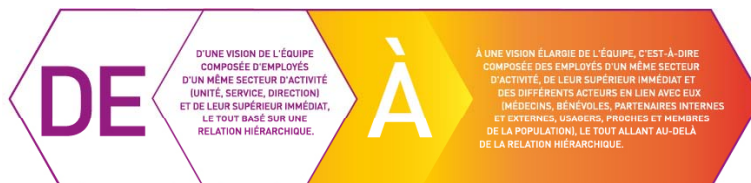


## — CONSTATS



## — LES SIX PRINCIPES DIRECTEURS

### 1. Élargir sa vision de l'équipe.



## LES SIX PRINCIPES DIRECTEURS

### 2. Penser globalement et de façon plus durable.



## LES SIX PRINCIPES DIRECTEURS

### 3. Adopter des modes de travail collaboratif.



## LES SIX PRINCIPES DIRECTEURS

### 4. Remettre en question les façons de faire et de penser.



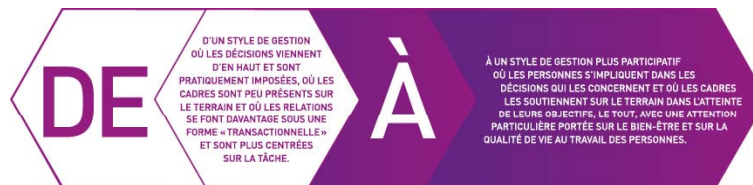
## LES SIX PRINCIPES DIRECTEURS

### 5. Mesurer avec rigueur, s'évaluer et se dépasser.



## LES SIX PRINCIPES DIRECTEURS

### 6. Exercer un leadership de proximité.



## Le portrait des compétences

## LE PORTRAIT DES COMPÉTENCES



### Tête

Connaissance intégrée  
de l'environnement  
Sens de l'analyse  
Réflexion critique



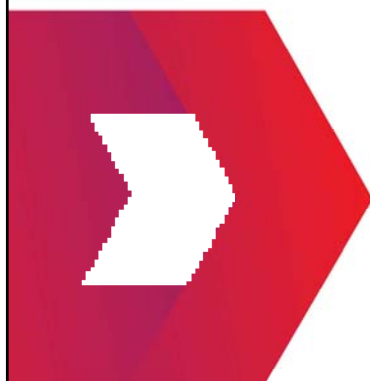
### Cœur

Préoccupation pour le  
bien-être et la sécurité des  
personnes  
Habilités relationnelles  
Capacité de rassembler



### Action

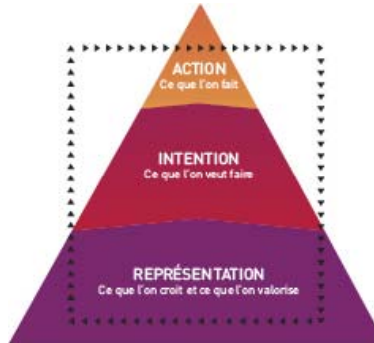
Travail collaboratif  
Amélioration continue  
et mesure  
Accompagnement  
dans l'action



Les huit  
«C» du  
changement

## 1. LA CULTURE

Un changement qui agit en profondeur.



## 2. LA COMPLEXITÉ

Un changement qui cohabite avec d'autres changements.



---

### 3. LA CAPACITÉ

Un changement qui demande de l'énergie.



Capacité de mise en œuvre du changement

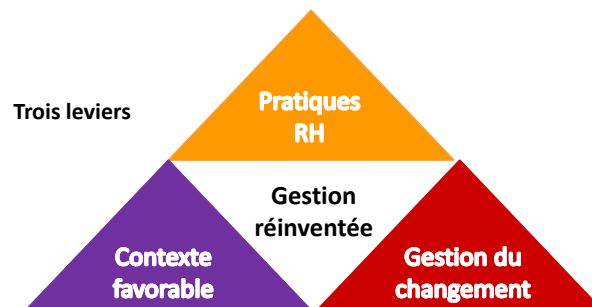


Capacité des cadres et de l'organisation à changer

---

### 4. LA COHÉRENCE

Un changement qui comporte son lot d'incohérences.





---

**5. LA CONVERGENCE**

Un changement où tous doivent progresser ensemble.

« Donner du sens! »

---

**6. LA COMPÉTENCE**

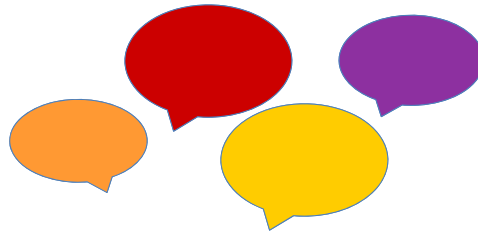
Un changement qui implique d'apprendre  
et aussi de «désapprendre».

savoir agir  
vouloir agir  pouvoir agir

---

## 7. LA COMMUNICATION

Un changement qui fait appel au dialogue ouvert.







**Communiquer, communiquer et communiquer!**

---

## 8. LA CONSTANCE

Un changement qui demande du temps.

Quatre éléments pour garder le cap :

-  Des objectifs bien ciblés, pas trop nombreux à la fois, ayant une fin planifiée.
-  Un plan d'action intégré, développé en fonction des leviers et des obstacles identifiés.
-  Un engagement soutenu, favorisé par le rappel de la vision et des problèmes à corriger.
-  Des indicateurs de résultats et des mécanismes de suivi.

---

**SOURCE :**



AQESSS (2014). *La gestion réinventée. Trousse de réflexion pour gestionnaires audacieux*, [En ligne], [www.aqesss.qc.ca/gestionreinventee](http://www.aqesss.qc.ca/gestionreinventee)



Côté, M., Harvey, J.-F. et Picard, A. (2014). Vers un accompagnement des cadres dans l'adoption d'une vision moderne de la gestion : le rôle de la direction des ressources humaines. *Gestion, automne, vol. 39 no 3*, p. 85-96.

**À VENIR :**



Classe des maîtres et Colloque RH 2014 – Oser la gestion réinventée! (3 et 4 décembre 2014)