

PRINCIPES DE L'APPROCHE ET STRUCTURE TEMPORAIRE PROPOSÉE¹

CARACTÉRISTIQUES

- **Stratégie ascendante – *bottom-up* : « Pensé et expérimenté par des gens près du terrain »**

Cette approche s'appuie sur le principe que ceux qui réalisent le travail sont les mieux placés pour générer et mettre en place des initiatives qui tiendront compte de la réalité des usagers et des différents contextes qui ont cours dans leurs organisations. La démarche s'appuie, dès le départ, sur des intervenants proches du terrain et des gestionnaires de premier niveau pour imaginer et mettre en place de nouvelles façons de répartir, de réaliser et de coordonner le travail en réseau.

- **Appui de la direction : « Des dirigeants engagés et en soutien »**

L'engagement des directions des organisations participantes est nécessaire pour prioriser la démarche. Leur implication permet de cautionner le choix des actions et d'accélérer leur mise en place pour agir rapidement. Dans la démarche, les directeurs joueront un rôle de soutien plutôt qu'un rôle de décideur, puisque ce sont des gens terrain qui penseront et expérimenteront les idées retenues.

- **Travail en partenariat : « Des acteurs qui réfléchissent et agissent ensemble »**

La concertation entre les acteurs concernés par la problématique est essentielle pour faire plus et mieux. La démarche vise une plus grande intégration des interventions en optimisant les ressources en place et en misant sur le travail interdisciplinaire, interdirectionnel, interorganisationnel et intersectoriel.

- **Parti pris pour l'action : « Agir rapidement pour apprendre dans l'action »**

La démarche vise à introduire des changements rapidement et de façon localisée. Il s'agit d'apprendre dans l'action ; rien n'est fixé à l'avance. La planification est réduite à sa plus simple expression. On expérimente les initiatives par essais et erreurs jusqu'à ce que la solution optimale soit adoptée.

OBJECTIFS POURSUIVIS

- **Développer une vision commune de la situation**

Le point d'ancrage de la démarche est le portrait de la situation de départ. La discussion autour de ce portrait permet aux participants de se donner une vision commune de la situation pour mieux se projeter, ensemble, vers l'avenir.

- **Favoriser la prise de conscience de la complémentarité de chacun**

Les personnes impliquées dans la démarche apportent avec eux des valeurs et des pratiques différentes. En encourageant la connaissance mutuelle entre les membres, on met en lumière la complémentarité des uns et des autres, ce qui favorise l'émergence d'idées nouvelles.

- **S'alimenter des bonnes pratiques pour nourrir la réflexion et l'action**

Selon la problématique et les questionnements qui émergent au cours de la démarche, les participants sont alimentés sur les pratiques reconnues efficaces. Ces pratiques sont mises au service de l'action.

- **Évaluer et pérenniser les actions mises de l'avant**

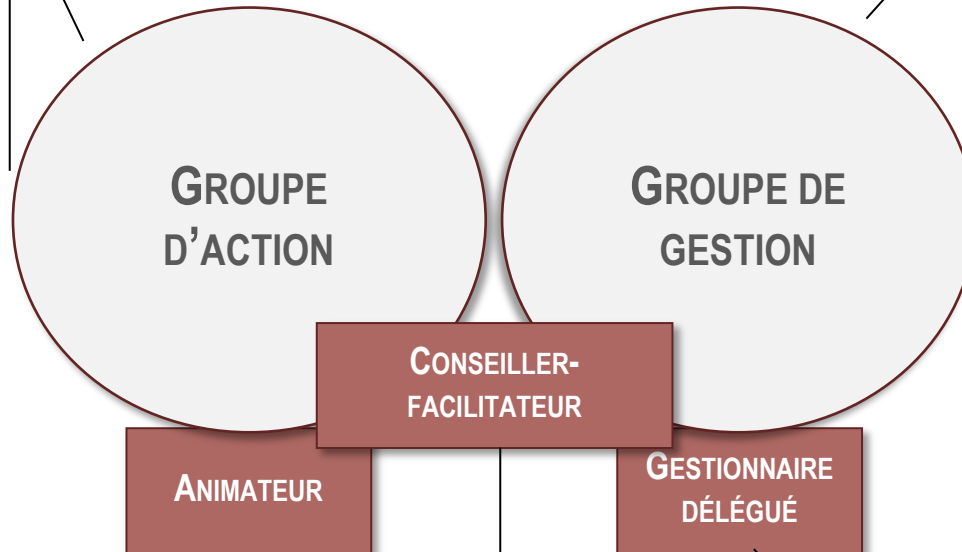
Dès le départ, il est souhaité que les changements générés par la démarche, s'ils sont jugés pertinents et efficaces, soient implantés de façon permanente. Au moment de passer à l'action, les participants identifient les objectifs visés par l'expérimentation qu'ils s'approprient à mettre en œuvre. Ils déterminent des indicateurs qui permettront de suivre l'évolution de l'expérimentation pour apporter les ajustements requis et mesurer l'atteinte des objectifs.

STRUCTURE PROPOSÉE

Composition
Une dizaine de personnes, praticiens et gestionnaires de premier niveau, provenant du CISSS et des partenaires du territoire

Rôle

- Imaginer, prioriser
- Choisir, planifier l'action
- Expérimenter, évaluer



Composition
Les directeurs des organisations concernées par les travaux du groupe d'action

Rôle

- Conseiller le groupe d'action
- Entériner les expérimentations
- Soutenir et faciliter les travaux du groupe d'action

« Personne expérimentée qui facilite la progression harmonieuse et efficace des travaux du groupe d'action »

Rôle

- Préparer les rencontres du groupe d'action en collaboration avec la conseillère-facilitatrice
- Animer les rencontres du groupe d'action
- Contribuer à l'avancement des travaux

« Pivot de la démarche et maître d'œuvre du projet »

Rôle

- Être gardien des principes de l'approche
- Encadrer la démarche
- Exercer un leadership rassembleur auprès des partenaires potentiels
- S'assurer que les choses avancent

« Maître d'œuvre de la mise en place et du fonctionnement du groupe de gestion »

Rôle

- Préparer, animer et assurer le suivi des rencontres du groupe de gestion
- Faciliter la réalisation de la démarche et des travaux
- Agir comme agent de liaison auprès des partenaires et des autres directions de l'établissement