

16 février 2017

Le Babillard transfo est un outil produit par l'équipe de soutien à la transformation pour informer régulièrement l'ensemble du personnel et des médecins du CISSS de la Montérégie-Ouest des activités en lien avec la démarche de transformation.

Au CISSS, la gestion du changement c'est :

- Une vision organisationnelle commune.
- Une méthodologie issue des meilleures pratiques.
- Un cadre de référence pour soutenir les gestionnaires dans l'application de la méthode.
- Plus de 300 personnes formées sur la méthodologie :
 - 100 % des professionnels des secteurs du développement organisationnel et des personnes (DOP), des communications et de l'amélioration continue.
 - 95 % des gestionnaires.
 - Les différents représentants des syndicats et des conseils professionnels participant aux instances consultatives.
 - Plusieurs chargés de projets.
 - Etc.
- Des centaines d'activités d'accompagnement mises en place pour soutenir les différents changements en cours.



Objectifs visés :

- Assurer le soutien à la transformation de l'organisation.
- Outiller les gestionnaires et leurs équipes dans la mise en place et la pérennité des changements.
- Aider le personnel à **comprendre le changement, à y participer, à s'exprimer et à être entendu.**
- Traiter les préoccupations des employés afin de les atténuer le plus possible.
- **Gérer humainement** le changement.

SPÉCIAL gestion du changement

S'impliquer dans le changement

Les changements peuvent être perçus soit comme des dangers, soit comme des opportunités (ex. : d'accomplir de nouvelles tâches, d'apprendre encore et de se développer, de rencontrer de nouvelles personnes sympathiques avec qui il est agréable de travailler, etc.).

Il faut également savoir que les changements organisationnels sont inévitables, que chacun d'eux fait vivre des préoccupations aux individus concernés et que celles-ci sont **normales et légitimes**.

Par conséquent, deux choix s'offrent à nous : **subir** le changement ou **s'impliquer** dans le changement.

Comment s'impliquer?

En partageant ses idées, en sachant reconnaître ses propres réactions et les accepter, en cherchant des réponses pour satisfaire ses préoccupations, en demeurant positif, en apprenant de chaque situation, etc. Vous disposez déjà de plusieurs moyens pour y parvenir... N'hésitez pas à les utiliser ou à faire usage de cette méthodologie dans vos différentes activités du quotidien. Soyez créatif!

Saviez-vous que ?

Le succès d'un changement repose sur trois éléments clés :

- Une **COMMUNICATION OUVERTE** entre les responsables du projet et les personnes visées.
- La **PARTICIPATION ACTIVE** de tous.
- Le **SOUTIEN** de la part des responsables/agents de changement.



À venir :

- Terminer la formation des gestionnaires (février).
- Terminer la formation des différents chargés de projets (hiver/printemps).

Les grandes lignes

Dès qu'un changement devient imminent, nous procédons à :

- La mise sur pied d'un comité de travail ainsi que d'un groupe de référence (échantillon représentatif des personnes ciblées par le changement).
- L'identification des gains du changement et l'anticipation des préoccupations potentielles liées à celui-ci.
- L'élaboration du plan d'action et des outils visant à mettre en place le changement (questions/réponses, activités d'accompagnement, etc.).
- La présentation du projet aux personnes concernées.
- La cueillette des préoccupations et des moyens à mettre en place pour les soutenir.
- L'ajustement du plan/création de nouveaux outils en fonction des échanges avec le personnel.
- La présentation du plan d'action final.
- La mise en place du changement et à l'évaluation des résultats.

La formation sur la gestion du changement a permis aux gestionnaires de développer leur rôle de « facilitateur » de la transition. En situation de changement, tenir des rencontres avec le personnel, les écouter, entendre leurs préoccupations, travailler en collaboration avec les différents partenaires internes et communiquer à tous sur l'avancement du projet sont des éléments essentiels. Dans le cadre du projet de réorganisation en CHSLD, c'est l'apport de chacun qui fait que l'implantation du changement devient possible.

Normand Gaudet

Directeur adjoint du programme Soutien à l'autonomie des personnes âgées - hébergement

Préoccupations, questions, commentaires ? Vous n'êtes pas seul...

Communiquez avec nous à l'adresse suivante :

equipe.soutien.transformation.ciSSSMO16@ssss.gouv.qc.ca

Nous nous assurons de les adresser aux personnes/directions concernées et vous reviendrons régulièrement, avec la DRHCAJ, sous forme de foire aux questions. Soyez à l'affût de l'espaceCISSSMO.com!

 = Plus de détails sur le portail transitoire ou sur espaceCISSSMO.com