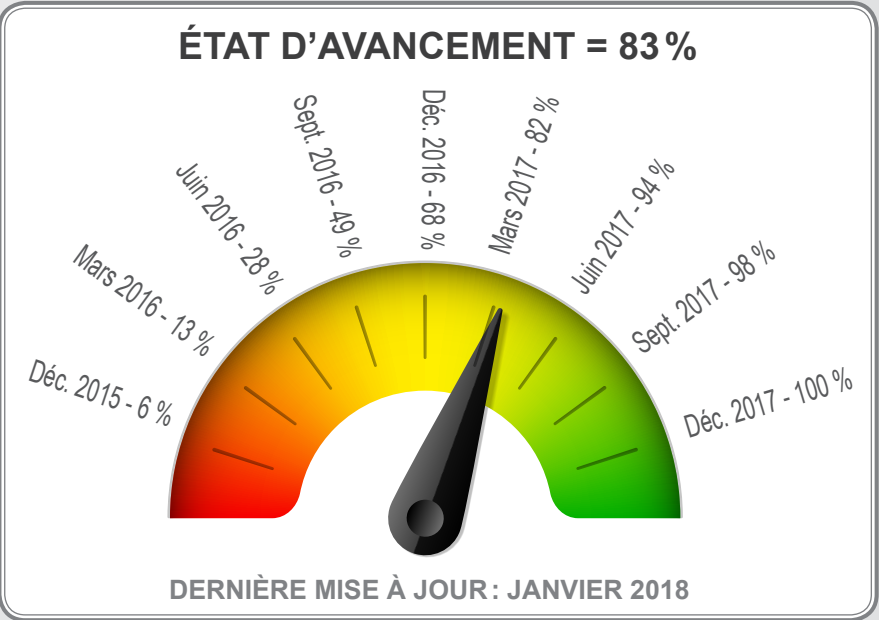
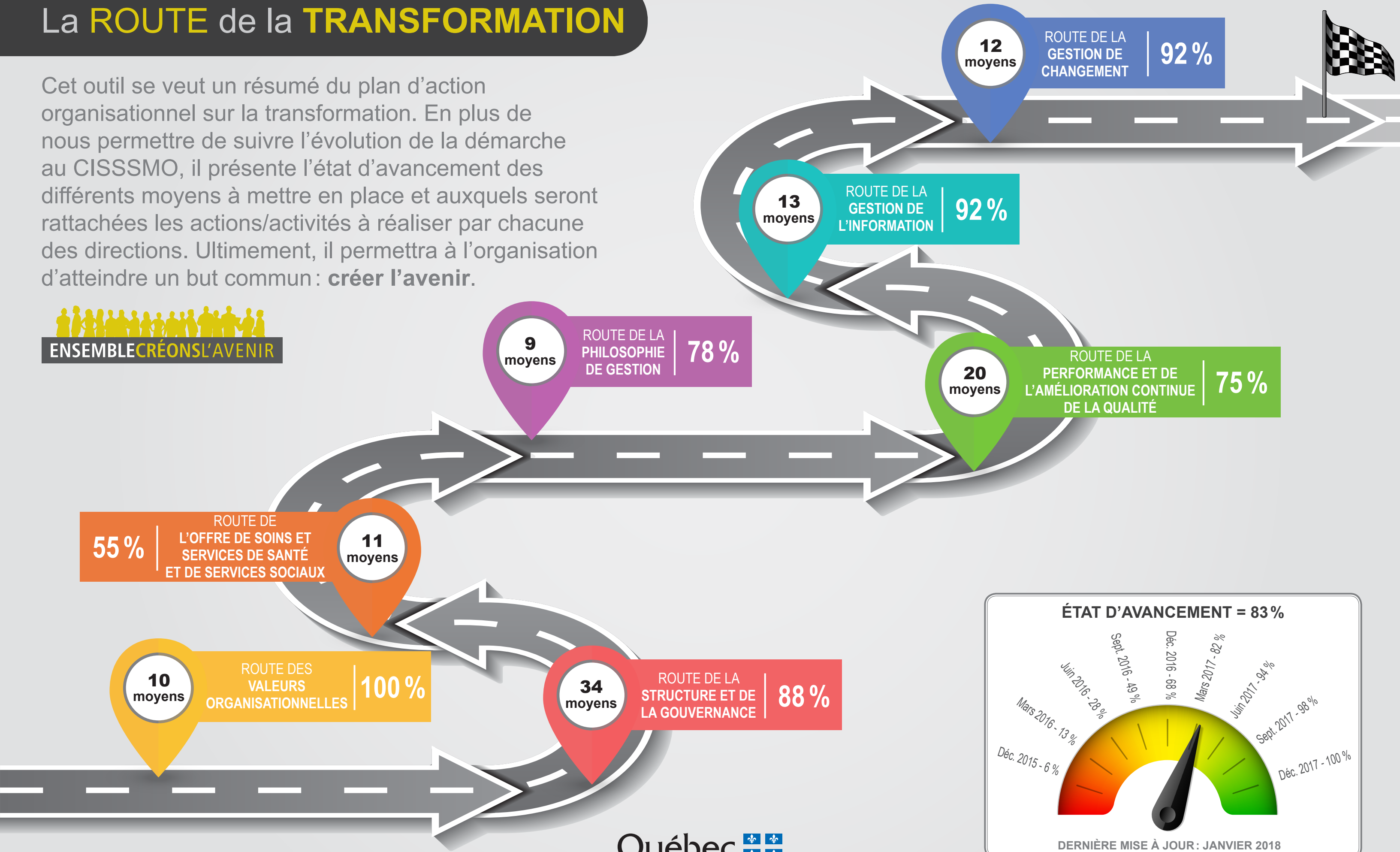


La ROUTE de la TRANSFORMATION

Cet outil se veut un résumé du plan d'action organisationnel sur la transformation. En plus de nous permettre de suivre l'évolution de la démarche au CISSSMO, il présente l'état d'avancement des différents moyens à mettre en place et auxquels seront rattachées les actions/activités à réaliser par chacune des directions. Ultimement, il permettra à l'organisation d'atteindre un but commun : **créer l'avenir**.



		10	34	11	9	20	13	12
AXES		VALEURS ORGANISATIONNELLES	STRUCTURE ET GOUVERNANCE	OFFRE DE SOINS ET SERVICES DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX	PHILOSOPHIE DE GESTION	PERFORMANCE ET AMÉLIORATION CONTINUE DE LA QUALITÉ	GESTION DE L'INFORMATION	GESTION DE CHANGEMENT
OBJECTIFS		Faire vivre nos valeurs organisationnelles afin de guider nos actions et de mobiliser nos ressources humaines autour d'objectifs communs.	Implanter nos structures organisationnelles afin de maintenir ou d'améliorer l'accessibilité à la population aux services de santé et de services sociaux de qualité.	Implanter l'offre de soins et de service structurée par directions, incluant des mécanismes de collaboration intra et interdirections, afin d'améliorer la réponse aux besoins de la clientèle.	Faire vivre une philosophie de gestion intégrative et de proximité afin d'améliorer le leadership organisationnel et la mobilisation des ressources humaines.	Optimiser nos cadres de gestion de la performance et d'amélioration continue de la qualité afin de répondre de façon efficiente aux besoins de la clientèle.	Innover dans les stratégies de gestion de l'information bidirectionnelle afin d'améliorer la transmission des informations dans l'ensemble du CISSMO.	Innover dans les stratégies de gestion de changement afin de mobiliser nos ressources humaines à contribuer à la mise en place d'une nouvelle organisation.
DÉFINIR les grands principes • Voir comment les INTÉGRER dans nos façons de faire • SOUTENIR et accompagner les équipes dans le changement • MESURER leur intégration dans nos procédés et nos pratiques.								
PRINCIPAUX MOYENS		✓ Identification des valeurs et des comportements attendus. ✓ Présentation au personnel et aux médecins. ✓ Appropriation des valeurs organisationnelles (gestionnaires, équipes, médecins, etc.). ✓ Intégration dans les pratiques et les outils. ✓ Diffusion externe. ✓ Évaluation (appropriation et adhésion par le personnel, intégration dans les pratiques et les outils).	✓ Mise en place des structures, des instances et des départements médicaux. ✓ Dotation des postes d'encadrement. ■ Appropriation des rôles et des responsabilités (gestionnaires, équipes, médecins, etc.). ✓ Élaboration du processus de transfert des équipes dans les secteurs d'activité. ✓ Élaboration des stratégies en lien avec le déménagement du personnel (processus, rôles et responsabilités, outils, etc.). ✓ Actualisation de la Loi 30. ■ Évaluation (taux de réalisation de la dotation des postes et de la mise en place des instances, appropriation des rôles et des responsabilités).	✓ Définition de l'offre de soins et de services. ✓ Actualisation du nouveau programme des GMF. ■ Identification des mécanismes de coordination et de collaboration interdirections. ■ Choix d'un modèle d'organisation du travail ajusté à l'offre de soins et de services. ✓ Déploiement interne et externe de l'offre de soins et de services. ■ Uniformisation des pratiques. ☐ Évaluation (mise en place et appropriation de l'offre de soins et de services et des différents mécanismes).	✓ Choix des pratiques de gestion (leadership attendu, zones de responsabilité/d'imputabilité/d'autonomie, etc.). ✓ Présentation au personnel et aux médecins. ✓ Appropriation des pratiques de gestion (gestionnaires, équipes, médecins, etc.). ✓ Intégration dans les pratiques et les outils. ☐ Évaluation (appropriation de la philosophie de gestion, intégration dans les pratiques et les outils, pérennisation des actions).	✓ Définition du cadre de gestion intégré des risques. ✓ Choix du système de gestion intégré de la performance et de l'amélioration continue. ✓ Déploiement du système sur le plan stratégique, tactique et opérationnel (portefeuille de projet, salles de pilotages, etc.). ■ Intégration et appropriation dans nos pratiques (gestion de la performance, amélioration continue, etc.). ■ Harmonisation des processus cliniques et administratifs prioritaires. ☐ Évaluation (taux de réalisation de l'appropriation et de l'intégration des systèmes et des cadres de gestion).	✓ Choix du modèle de gestion de l'information. ✓ Définition et rédaction de l'offre de service des communications. ✓ Mise en place des outils et des stratégies à adopter. ✓ Déploiement de l'image organisationnelle (application du programme d'identification visuel, formations, développement de l'image de marque, etc.). ✓ Transmission de l'information sur l'avancement des travaux. ✓ Positionnement des rôles et des responsabilités de chacun en matière de communication (politique de communication interne, etc.). ■ Évaluation (intégration du modèle dans les outils et les pratiques, niveau d'appropriation, satisfaction des différents groupes).	✓ Choix du modèle de gestion de changement et des outils. ✓ Définition et rédaction de l'offre de service en développement organisationnel et des personnes. ✓ Déploiement du modèle (formation sur la gestion de changement, soutien et accompagnement, appropriation des outils, etc.). ✓ Élaboration des stratégies favorisant la santé et le mieux-être. ✓ Intégration du modèle dans les pratiques de gestion (instances consultatives, etc.). ■ Évaluation (intégration du modèle dans les outils et les pratiques, niveau d'appropriation, satisfaction des différents groupes).
		100 %	88 %	55 %	78 %	75 %	92 %	92 %