Série de webinaires

Réseau-1 Québec 2015-16



Présentation de M. Alain Rondeau, PhD

- Doctorat en psychologie industrielle
- Professeur honoraire, HEC Montréal
- •Directeur, Centre d'étude en transformation des organisation (20 ans)
- Directeur associé, Pôle Santé (5 ans)

Ses travaux ont surtout porté sur la mise en œuvre de changements stratégiques au sein de diverses organisations. Il a notamment développé un modèle sur la capacité de changement qui a été essentiel au succès du Laboratoire d'Expérimentation en Gestion et en Gouvernance de la Santé (LEGGS) en Montérégie.

Présenté par Jeannie Haggerty, PhD, directrice scientifique

Évènement coordonné par Joe Guillaume Pelletier info@reseau1quebec.ca/ http://reseau1quebec.ca/





Webinaire présenté dans le cadre du Comité de sélection et accompagnement du

Réseau-1 Québec Réseau de connaissance en services intégrés de première ligne

30 janvier 2015

Alain RONDEAU, Ph.D.

Professeur honoraire de management Directeur - Centre d'études en transformation des organisations Directeur associé – Pôle santé HEC Montréal





Un laboratoire de développement des connaissances sur la transformation des organisations complexes et la gestion stratégique du changement

Comprendre pourquoi, comment et vers quoi les organisations se transforment

Recherche appliquée Accompagnement stratégique



Pôle santé











Le changement organisationnel:

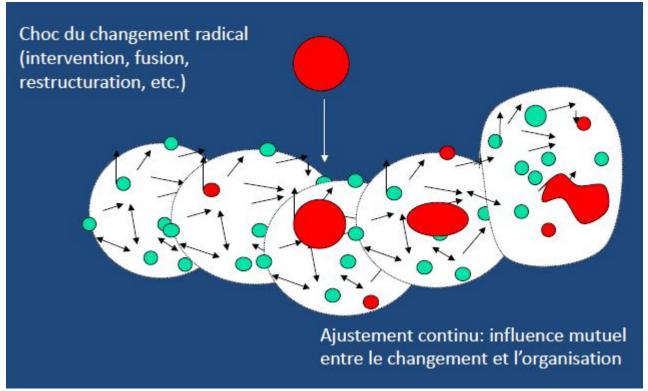
Ce que nous propose Ann Langley

Le changement Changer Études de variance Études « processuelles » Attributs de L' environment ~ Degré ou Le leadership -État 2 Y succès du État 1 Les décisions xi changement La performance Événements Activités Y = f(x1,...,xn)choix t0

... pour une perspective plus complexe du changement

Une vision dialectique du changement :

Un choc intrusif qui se modifie en interaction avec l'existant

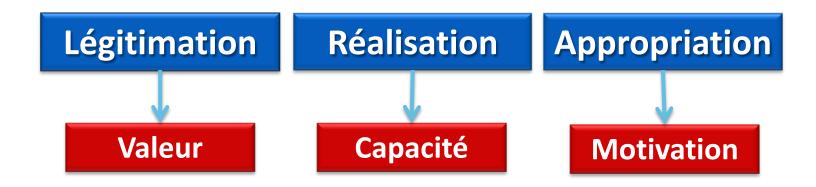


Source: Ann LANGLEY, Présentation au Séminaire du CÉTO, 26 novembre 2013



Enjeux du changement organisationnel

Enjeux liés aux acteurs



Enjeux du changement organisationnel

Enjeux liés aux logiques de l'action organisationnelle





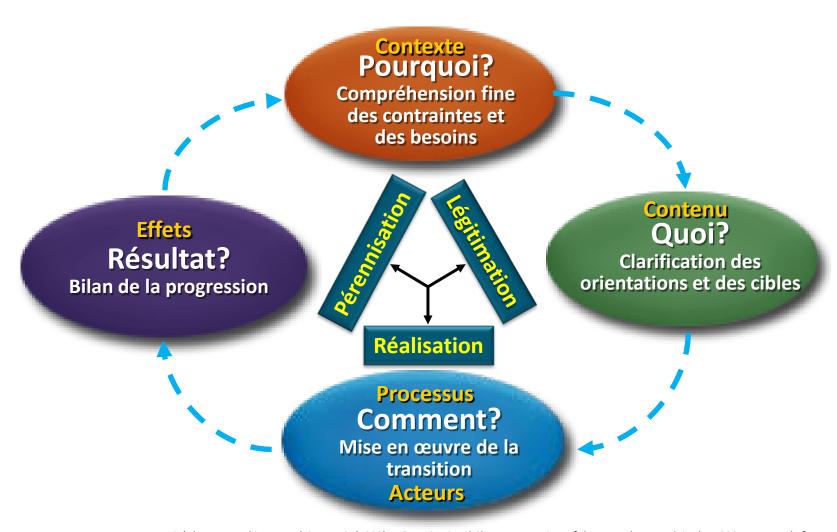
... pour déterminer la capacité à changer

		Enjeux du changement		
		Légitimation	Réalisation	Appropriation
ues d'action	Stratégique Intention des acteurs	VISION Changement important Parrain engagé Partenaires impliqués	PILOTAGE Structure de pilotage crédible	INTÉRÊT Conditions incitatives Retombées valables
	Systémique Nature des processus	MODÈLE Déficiences établies Orientation documentée	CAPACITÉ Ressources, démarche et compétences adéquates	APPRENTISSAGE Expérimentations et prises de conscience appropriées
Logiq	Opérationnelle Pratiques adoptées	COMMUNICATION Information adéquate Adhésion soutenue	EFFORT Disponibilités et collaborations appropriées	PROGRESSION Amélioration continue Mesure de résultats

Adapté de : Rondeau, A. (2008). L'évolution de la pensée en gestion du changement : leçons pour la mise en œuvre de changements complexes. *Télescope*, 14 (3), pp. 1-13.



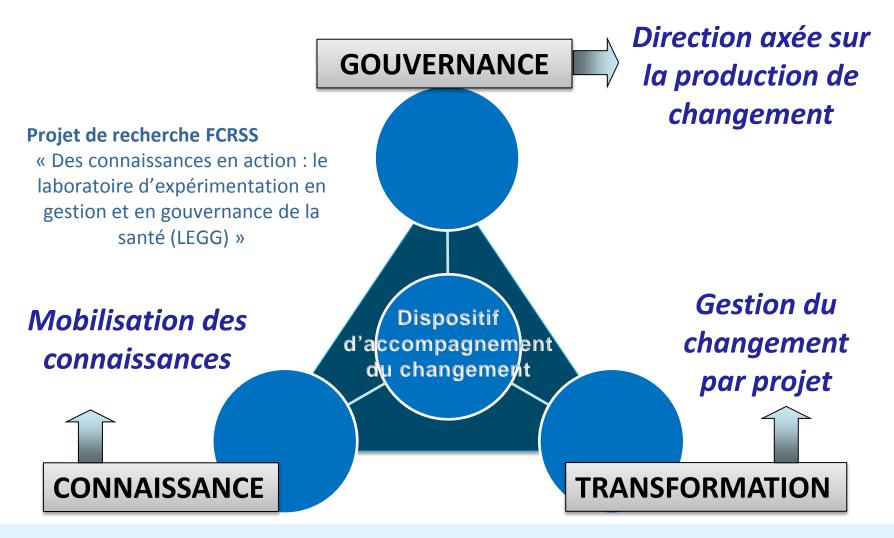
Déterminants de la démarche de changer



Inspiré de : Armenakis, A.; Bedeian, A. G. (1999). « Organizational Change : A Review of theory and Research in the 1990s », *Journal of Management, 25* (3), 293-315. Et de : Pettigrew, A.M. (1985). *The awakening giant, Oxford, England: Basil Blackwell.*



Trois piliers pour soutenir l'innovation en santé





GOUVERNANCE |

Une direction axée sur la production délibérée de changement :

- ✓ Orientation claire
- ✓ Allocation de capital de risque
- ✓ Soutien à la réalisation du changement
- ✓ Médiation-arbitrage
- ✓ Reddition de compte axée sur la réalisation du changement et le partage des apprentissages



CONNAISSANCE

Une mobilisation poussée des connaissances (visant les contenus) :

- ✓ Animation des processus sociaux en vue de l'utilisation des savoirs
- √ Valorisation du tacite à l'explicite
- ✓ Co-production de connaissances
- ✓ Accompagnement adapté selon les objectifs du projet



TRANSFORMATION ____

Une mise en œuvre du changement en mode gestion de projet (visant les processus) :

- ✓ Spécification et gestion attentive du processus de changement
- ✓ Accompagnement adapté aux réalités du contexte organisationnel





Une plateforme interuniversitaire de partage de connaissance

En définitive...

Changer... un phénomène social à maîtriser

« Il faut prendre le changement par la main avant qu'il ne vous prenne à la gorge »

Winston Churchill