

GOVERNANCE AGILE : MAÎTRISEZ LE CHANGEMENT

**Présentation Webinaire de Hugues Simard,
psychologue du travail et des organisations,**



15 février 2018

Objectifs généraux

- Éveiller les participants au nouveau paradigme managérial que représente l'agilité
- Proposer une alternative au mode de gouvernance traditionnelle qui n'arrive plus à soutenir la rapidité des changements actuels
- Offrir une occasion de réflexion et de partage des connaissances

Programme

- Présentation du contexte d'émergence
- Les déterminants d'une gouvernance agile
- Les leviers de transformation
- Le savoir-être en mode agile
- Propositions et partages

Contexte d'émergence de l'agilité



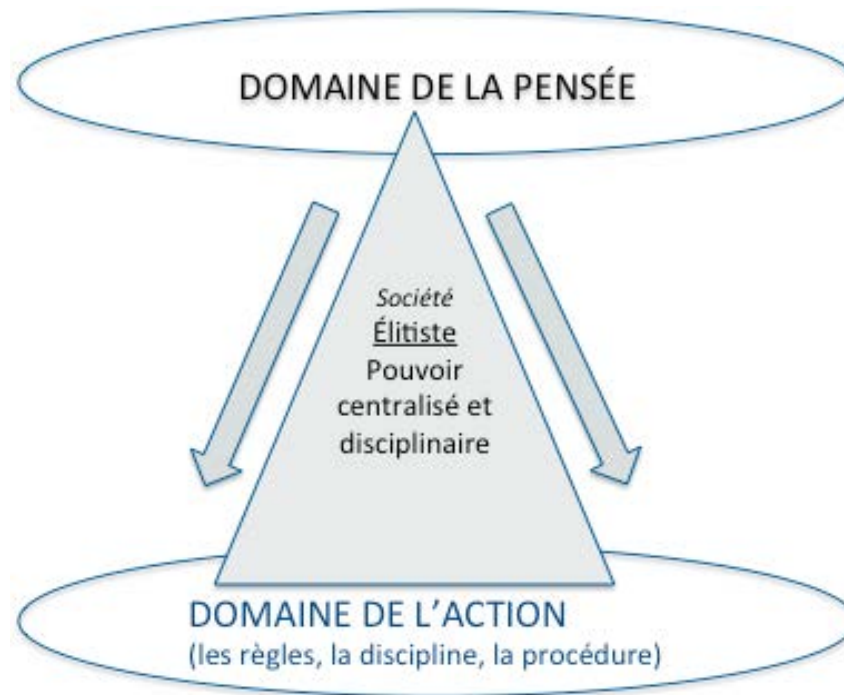
- Effritement des structures hiérarchiques et obsolescence de la culture « top-down »
- Avènement des nouvelles technologies et de l'ère de l'information
- Rapidité des changements socio-économiques

Émergence de l'agilité au plan municipal

- Changements socio-démographiques
- Évolution des besoins des citoyens
- Décentralisation et nouvelles responsabilités

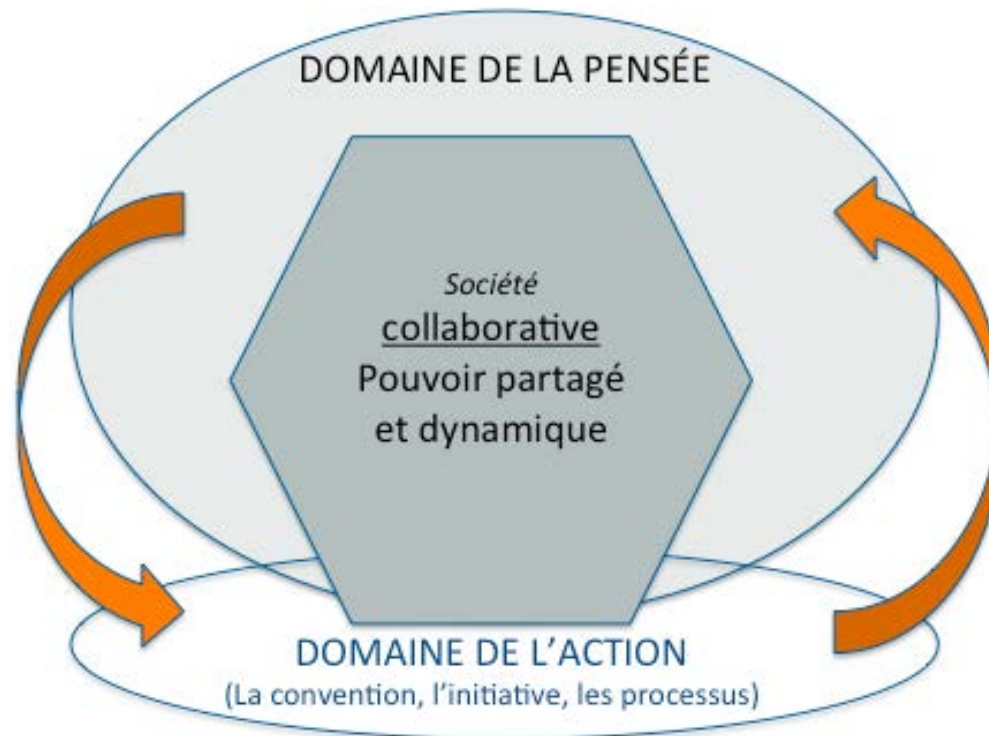
Contexte d'émergence de l'agilité

Modèle d'organisation sociale traditionnelle



Contexte d'émergence de l'agilité

Modèle d'organisation sociale post-industrielle



Rendre les gouvernements agiles

En 2014, le Forum des politiques publiques du Canada et PwC ont collaboré avec un groupe d'administrateurs chevronnés à travers le pays pour explorer le concept d'agilité. Leurs conclusions :

- ❑ 91 % croient que l'agilité est réalisable
- ❑ 82% pensent que les partenariats sont cruciaux pour créer l'agilité
- ❑ 75 % soulignent que la fonction publique doit avoir moins peur du risque pour devenir agile
- ❑ 51 % croient que la technologie aurait un effet extrêmement positif sur l'agilité des gouvernements et qu'on doit investir en ce sens
- ❑ 62 % insistent sur l'importance de la mobilité du personnel pour créer les conditions favorables au déploiement de l'agilité dans la fonction publique
- ❑ 62 % voient le leadership comme une des clés de l'agilité

La première condition de l'agilité est que les changements doivent commencer au plus haut niveau. Les dirigeants du secteur public doivent incarner le changement.

Les avantages d'une gouvernance agile



Maîtrise du changement

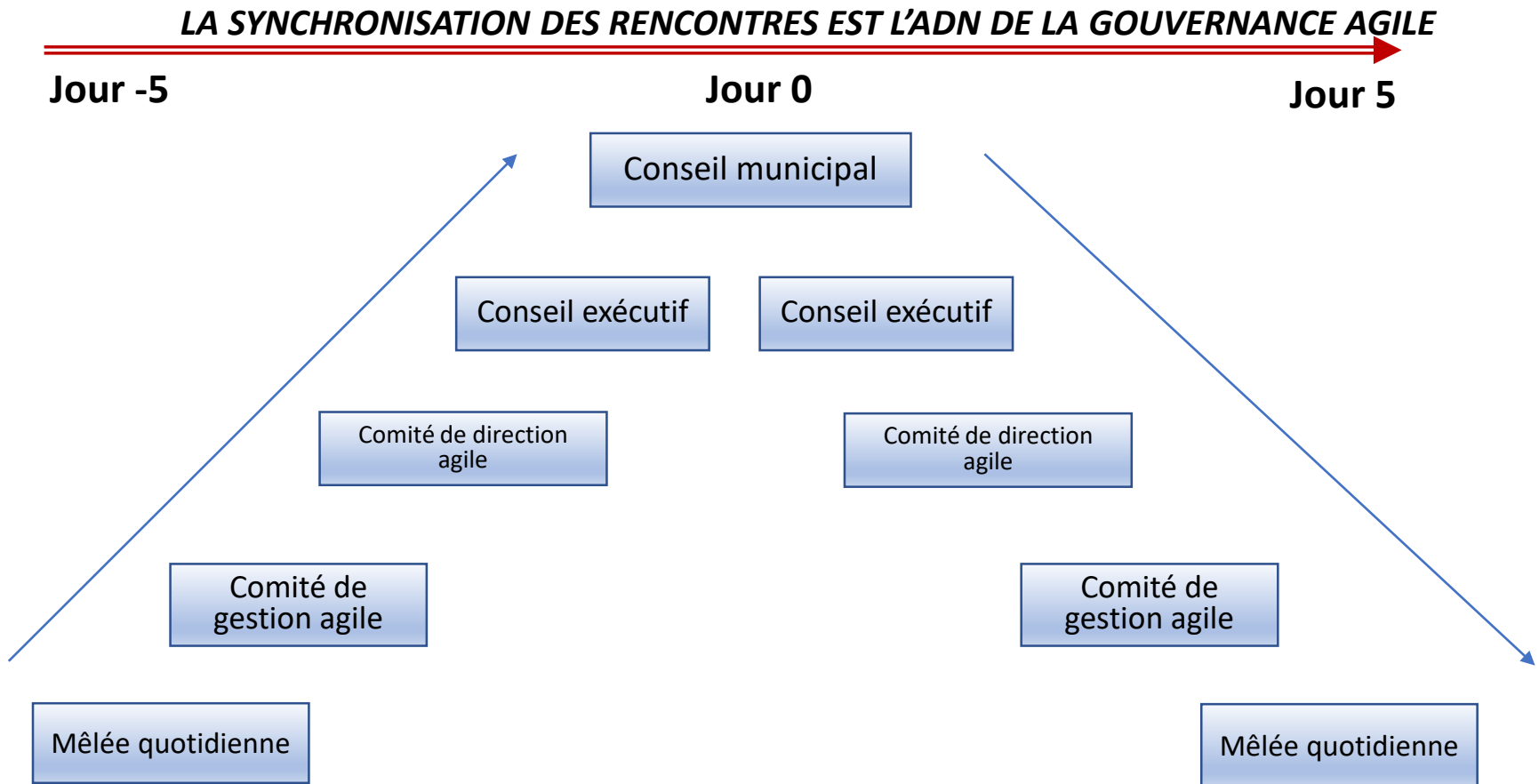
Impliquer le client

Mobilisation

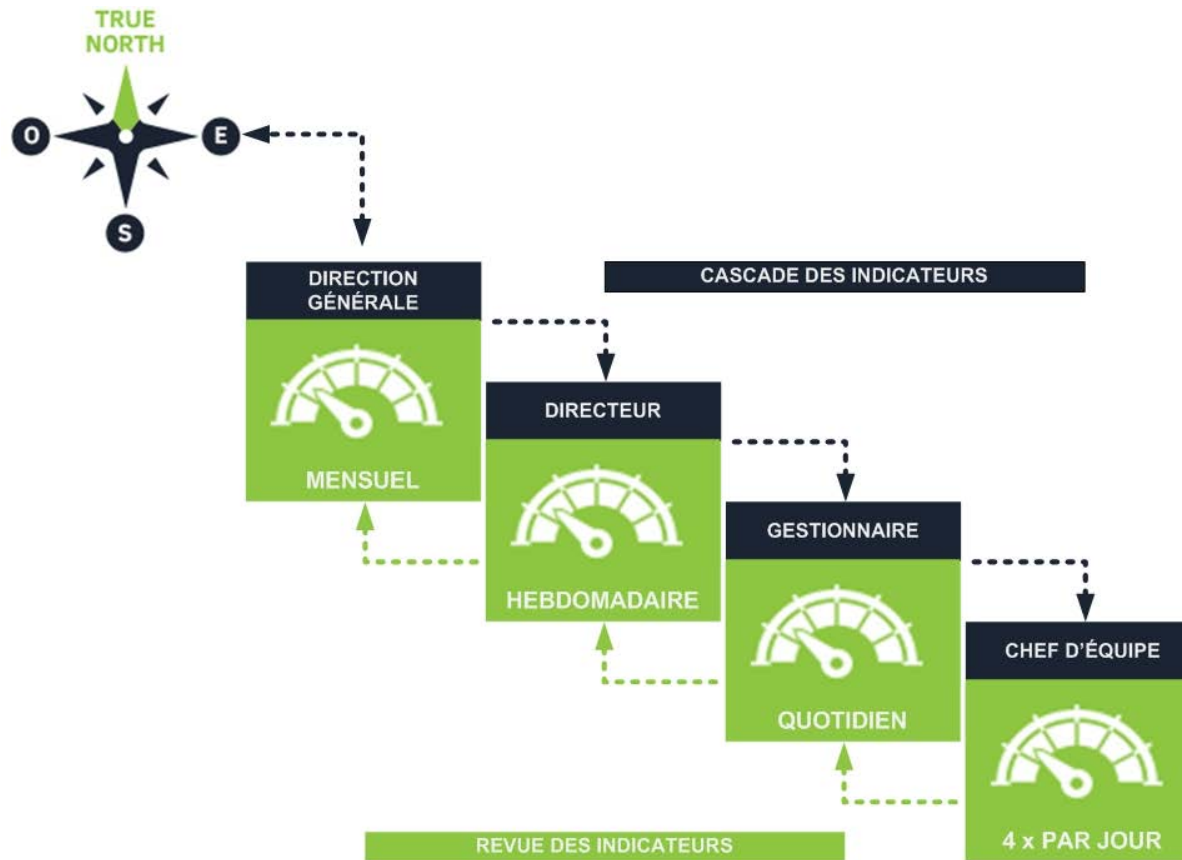
Gestion de la complexité

Économie

Les déterminants d'une gouvernance agile et performante



La reddition de compte

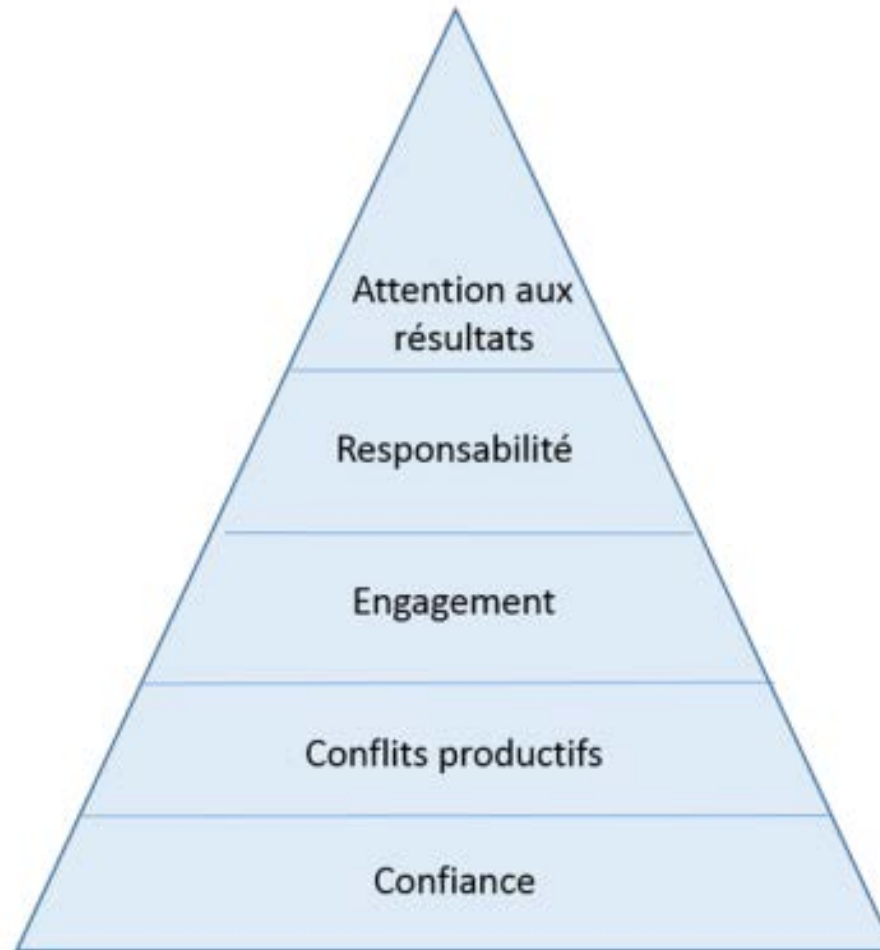


Les déterminants d'une organisation agile:

Les actions possibles:

- Synchroniser les rencontres avec les différents comités
- Tenir une mêlée quotidienne des gestionnaires (SCRUM)
- Concevoir un tableau de bord avec indicateurs de mesures pertinents par rapport aux objectifs
- Rendre l'organisation visuelle
- Former des gestionnaires multitâches
- Élaborer un réseau permanent de collaboration ad hoc
- Impliquer les gens dans les processus décisionnels
- Vulgariser l'information aux employés
- Établir une communication pertinente
- Former des partenariats (réseau de collaboration externe)

Le savoir-être en mode agile



Les déterminants d'une équipe de travail agile

Management de l'intelligence collective et engagement de chacun

#1 Confiance

- Admission de ses erreurs
- Capacité à identifier ses points faibles
- Confiance d'être soutenu plutôt que jugé
- Capacité à recevoir du feedback et à écouter
- Capacité à laisser son ego de côté

#2 Confrontation des idées

- Capacité de débattre de ses idées
- Discussions en profondeur pour aller au bout des opinions
- Commentaires constructifs qui permettent de se dépasser
- Rencontres efficaces et utiles où chacun s'exprime librement en lien avec ses préoccupations

Les déterminants d'une équipe de travail agile

Management de l'intelligence collective et engagement de chacun

#3 Engagement réel envers la démarche

- Capacité à s'entendre et à se comprendre
- Capacité à s'engager vers une même décision
- Discussions qui mènent à un vrai consensus
- Démarche à suivre claire et commune

#4 Responsabilisation collective

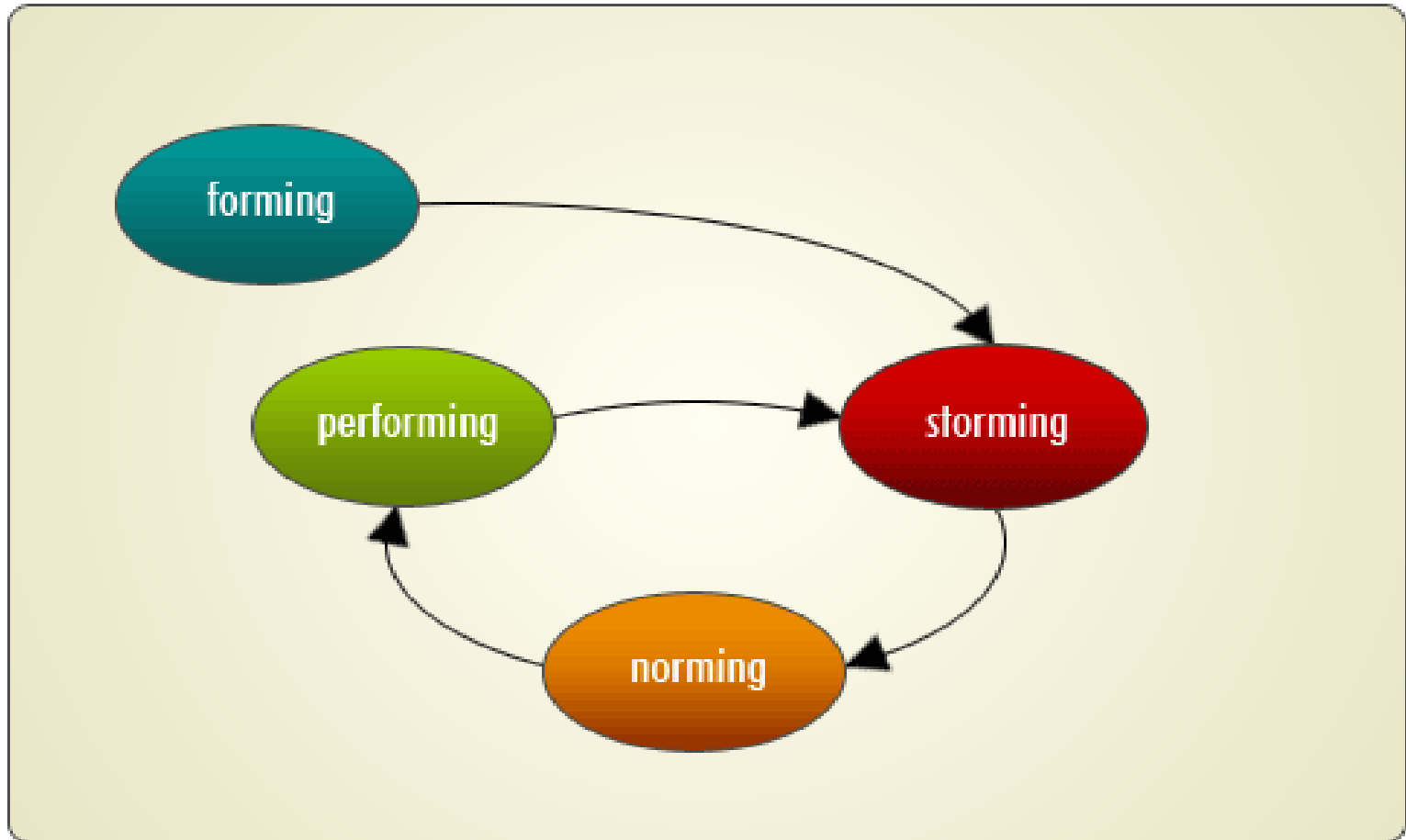
- Absence de reproche et d'accusation mutuelle
- Absence de banalisation, car on se sent interdépendant
- Recherche des facteurs internes aux problèmes plutôt que des facteurs externes
- Honnêteté et transparence envers les autres
- Respect des délais et des objectifs

#5 Miser sur des résultats collectifs

- Travailler à partir d'objectifs spécifiques (niveau tactique)
- Travailler à partir d'indicateurs de mesure
- Résultats individuels secondaires aux objectifs de l'équipe
- Partage des connaissances et des apprentissages

Les stades de développement d'un groupe

(Modèle de Tuckman)





Ce que nous proposons:

Structures agiles

- Diagnostic 360
- Transformation organisationnelle
- Accompagnement des élus

Potentiel humain

- Formation : Leader agile
- Formation : Gouvernance agile
- Coaching



- Questions
- Partages
- Commentaires