



NOS
INSPIRATIONS



Communagir



QUELQUES INGRÉDIENTS ESSENTIELS

Et leur écho dans la littérature



LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Pour relever les défis du présent et de l'avenir, nous travaillons à renforcer la capacité des collectivités québécoises à se développer dans une perspective de pérennité et de bien commun.

- › Avoir une vision globale et à long terme
- › Favoriser la participation et le partage des pouvoirs
- › Tenir compte des contextes, de la réalité et des besoins des différents groupes
- › S'appuyer sur les forces et préserver les ressources
- › Comprendre les enjeux pour prendre les meilleures décisions possibles
- › Apprendre des expériences, évaluer et s'adapter en continu

Inspiration

Selon le rapport de la CMED*, il s'agit d'un « développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs ». Il repose sur certains principes.

Systémie – L'interdépendance des dimensions économique, sociale et environnementale dans un système global.

Temporalité – Une vision à long terme anticipant l'impact des choix présents sur le futur.

Adaptation – « Le développement durable n'est pas un état d'équilibre, mais un processus de changement. » (CMED).

Responsabilité et précaution – La responsabilité collective de protéger la société et les ressources et de faire des choix éclairés.

Solidarité – Entre les membres d'une collectivité, d'une société et entre les peuples.

* Brundtland, Gro Harlem et al. 1987. *Our Common Future*. Commission mondiale pour l'environnement et le développement.



LE POUVOIR D'AGIR

Nous veillons à ce que les collectivités et organisations renforcent leur pouvoir d'agir, c'est-à-dire quelles soient en mesure de mener les changements nécessaires à leur développement collectif.

- › Reconnaître et valoriser les compétences
- › Stimuler divers types de contributions
- › Mailler les expériences et les expertises présentes
- › Coconstruire avec les acteurs concernés

Inspiration

Selon Ninacs*, être en situation de pouvoir d'agir par rapport à un enjeu, c'est avoir développé la capacité de :

Choisir librement – Requiert la présence d'une alternative

Transformer ses choix en décisions – Requiert la capacité d'analyser et de s'engager

Agir en fonction de ses décisions et en assumer les conséquences – Requiert notamment des ressources

Il s'agit d'une capacité à agir de façon autonome, sans pour autant être autarcique.

*NINACS, William A. (2002), *Types et processus d'empowerment dans les initiatives de développement économique communautaire au Québec*, Thèse de doctorat, École de service social, Université Laval, 332 pages.



NOTRE SOUTIEN AU CHANGEMENT SYSTÉMIQUE

Nous cherchons à renforcer le ou les systèmes en présence pour leur permettre de supporter des changements structurants et durables.

- › Maintenir une vue d'ensemble
- › Éclairer les situations et les enjeux
- › Soutenir l'expérimentation et l'innovation
- › Être souple et adaptatif dans la réponse aux besoins
- › Prendre soin des relations entre les acteurs et atténuer les rapports de force

Inspiration

Riddell* souligne qu'on peut soutenir un changement systémique à différentes échelles.

Institutions – Des changements dans les institutions et les politiques, au plus haut niveau de gouvernance des territoires

Culture – Une transformation des cultures sociales, organisationnelles et personnelles, au niveau des valeurs et les relations

Pratiques – La reproduction ou l'élargissement d'initiatives innovantes, avec un souci d'adaptation aux différents contextes

* RIDDELL, Darcy (2016), *Curating Systems Change*, Fondation J.W. McConnell, document de travail



NOTRE CAPACITÉ R & D

- › Comprendre les enjeux et les changements
- › Apprendre de l'expérience : la nôtre, celle des acteurs que nous accompagnons et celle de nos partenaires
- › Proposer des solutions nouvelles, adaptées aux besoins et à la réalité
- › Intégrer nos apprentissages dans une perspective d'amélioration et d'adaptation continues

**Notre capacité d'innovation
est le fruit de conditions dont
nous prenons soin.**

Inspiration

Rajasekanran* parle de **trois leviers** pour la R&D sociale.

Capacité – Une capacité R&D au sein de l'équipe; des espaces protégés pour réfléchir, transformer, modéliser, développer le savoir-faire; des espaces pour développer des habiletés de recherche, de prototypage et d'expérimentation

Culture – Un ensemble de pratiques et d'attitudes au sein l'organisation qui démontre des qualités d'ouverture d'esprit, de gestion de la complexité, de pensée critique, de prise de risque, d'apprentissage, d'intuition et d'empathie

Connectivité – Une attention particulière aux relations, à l'accessibilité, à la transparence, au partage, à l'écoute, à la collaboration multi acteurs

* RAJASEKANRAN, Vinod (2016), *Getting to Moonshot: Inspiring R&D practices in Canada's social impact sector*, Social Innovation Generation, 26 p. <http://www.sigeneration.ca/getting-moonshot/>



NOTRE MODÈLE ORGANISATIONNEL

Par notre modèle et nos processus organisationnels, nous cherchons à générer une agilité essentielle dans un environnement et des besoins en mouvement.

- › Leadership partagé
- › Mécanismes de coordination souples
- › Accent sur la pertinence, l'utilité
- › Interactions entre les acteurs constituant l'organisation (équipe, CA, membres)
- › Veille et interactions avec l'ensemble du champ du développement collectif
- › Valorisation de l'apprentissage

Inspiration

Selon Laloux*, de nouvelles formes d'organisations émergent. Elles sont adaptées aux défis actuels.

Auto-organisation – Des structures hiérarchiques aplaniées pour reposer davantage sur l'articulation de rôles à remplir

Intégralité au travail – Une culture et un environnement permettant aux personnes d'être elles-mêmes et d'utiliser pleinement leur potentiel

Raison d'être évolutive – Une organisation et des membres de l'équipe évoluant et se redéfinissant pour rester en phase avec leur mission