



NOS  
INSPIRATIONS



# 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.

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



**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 aplanies 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