

Feuille de prise de notes – Validation du modèle

Quels sont les forces/limites de cette nouvelle façon de travailler ensemble?

Forces :

- Être structuré
- Avoir les 3 grands angles d'action pour faire bouger les choses
- Les bonnes personnes aux bons endroits
- Savoir dans quoi les personnes évoluent
- Mission plus claire pour les types d'expertise
- Plan d'action par comité
- Enlignement des comités vers des objectifs communs = résultats
- Mini-forum
- La ressource dédiée
- Mettre la communication au cœur du modèle
- Intégrer la MRC
- Pas trop de monde sur les comités
- La proposition est plus claire
- Plus formel/moins éparpillé
- Semble régler la surconcertation

Limites :

- Beaucoup de comités
- Rôle mal défini (ex. overweight des groupes sociaux)
- Comité d'expert : ça risque d'être difficile à trouver (rôle du chargé de projet = recrutement)
- Budget nécessaire pour soutenir les travaux

Questions/commentaires :

- Mobilisation?
- Communication du modèle
- Ce ne sont jamais les mêmes personnes qui sont présents, ça fragilise le processus

Quels seraient les indices qui pourraient nous dire que le modèle favorise notre travail collectif?

- Participation aux comités et Table
- Avancement des projets concrets
- Que les gens dépassent leurs réalités organisationnelles
- Nombres de rencontres
- Actions concrètes
- Pérennité de la ressource
- Plus d'actions qui collaborent et travaillent ensemble
- Des comités qui ouvrent des espaces de dialogue
- Les réalisations/Les livrables concrets
- Un plan d'action clair et structuré

Quels sont les risques si on l'expérimente?

- Perdre du temps
- Se brûler
- Concentrer le pouvoir autour d'un grand acteur
- Mobilisation
- Changement
- Délais (pas d'application)
- Une locomotive qui va attirer le monde
- Mobilisation difficile
- Perdre des joueurs qui ont une crainte du changement
- Perdre des joueurs qui n'ont plus d'intérêt

Et les risques si on ne l'expérimente pas?

- Perdre du temps (2X)
- Perte de démocratie
- On n'avance pas
- Dédoublément d'effort
- Travail en silo (2X)
- Statu quo (2X)
- Essoufflement des acteurs
- Démobilisation