

Two parallel diagonal lines, one gold and one dark blue, extend from the top-left towards the center of the page.

Mise à jour mensuelle de mai 2023 - Phase 3

ÉBAUCHE – POUR DISCUSSION SEULEMENT

Transition

- Dans les organisations, les meilleures pratiques de transition visent à réorienter *les personnes, les processus, les systèmes et les stratégies* de manière à concrétiser un mandat, un objectif ou un but différent.
- Les modalités de gestion de la transition au sein des agences de SEFPN auront des conséquences directes pour les enfants et les familles.

Transition (suite)

- Dans la mise à l'essai des processus transition, l'IFPD procédera en quatre étapes :
 - 1) Vision d'avenir - Déterminer et formuler une vision de l'état futur (autrement dit, où voulez-vous être?)
 - 2) État actuel - Formuler l'état actuel (autrement dit, où êtes-vous maintenant)?
 - 3) Analyse des écarts - Cerner le décalage entre l'état actuel et l'état futur (autrement dit, quels sont les écarts?)
 - 4) Planification de la transition - Préparer des plans et des échéanciers pour combler les écarts (autrement dit, comment faire pour y arriver?)

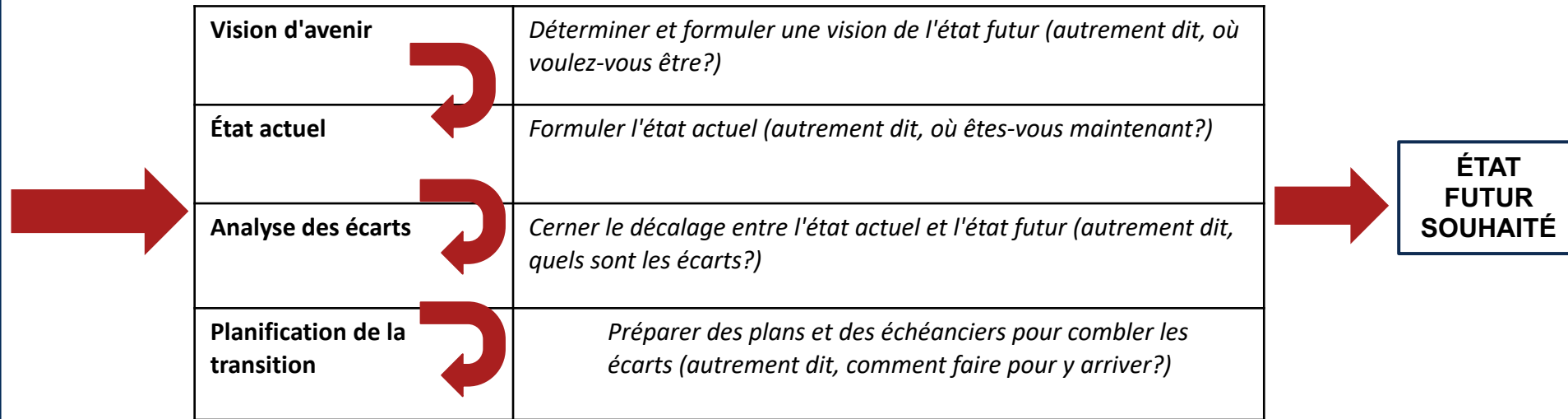
Transition (suite)

- À chaque étape de cette démarche, l'IFPD évaluera les enjeux émergents en fonction de quatre catégories :
 - 1) Personnes (p. ex. dotation en personnel, recrutement, rétention, formation)
 - 2) Processus (p. ex. activités de programmes, conception du flux de travail, structure organisationnelle)
 - 3) Stratégie (p. ex. mission, priorités, objectifs et culture)
 - 4) Systèmes (p. ex. systèmes financiers, systèmes de TI, systèmes de données, cadre juridique et cadre de gouvernance)
- Cette approche peut aider à acquérir une compréhension pratique des problèmes auxquels font face les agences de SEFPN, ainsi que des stratégies à adopter pour surmonter les obstacles au fil du processus de transition.

La transition, c'est le processus qui consiste à passer d'un état actuel à un état futur en tenant compte *des personnes, des processus, de la stratégie et des systèmes*.

Pour démarrer le processus de transition, il est essentiel de définir une vision d'avenir, de formuler l'état actuel, d'évaluer les écarts entre les deux et de préparer des plans et des calendriers pour y parvenir. Ces étapes s'appuient sur les gens, les processus, la stratégie et les systèmes.

Personnes (p. ex. dotation en personnel, recrutement, rétention, formation)
Processus (p. ex. activités de programmes, conception du flux de travail, structure organisationnelle)
Stratégie (p. ex. mission, priorités, objectifs et culture)
Systèmes (p. ex. systèmes financiers, systèmes de TI, systèmes de données, cadre juridique et cadre de gouvernance)



Importance de la transition

- Pour appuyer l'épanouissement des enfants et des familles durant la transition vers le programme réformé, l'IFPD mettra à l'essai les processus de transition en tenant compte *des personnes, des processus, des systèmes et des stratégies*, pour un total de 20 entités collaboratrices (agences de SEFPN et Premières Nations exerçant leurs compétences).
 - Les entités collaboratrices forment un échantillon diversifié de communautés et de prestataires de services. Cela est important, car ça nous aidera à comprendre les grandes priorités pour la transition dans de nombreux contextes différents.
 - La mise à l'essai des processus de transition avec les collaborateurs aidera à déterminer comment, et selon quels échéanciers, les Premières Nations et les agences prévoient passer de leur état actuel à leur état futur.
 - Les résultats permettront à l'IFPD d'élaborer des plans de transition généralisés qui prennent en considération divers contextes (par exemple l'éloignement, ou la taille de la communauté desservie).

Pour information

Helaina Gaspard, Ph.D.

Courriel : helaina.gaspard@ifsd.ca

Institut des finances publiques et de la démocratie (IFPD)

Université d'Ottawa

www.ifsd.ca/fncfs