

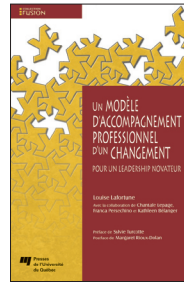
## SUGGESTIONS DE LECTURE

### Un modèle d'accompagnement professionnel d'un changement Pour un leadership novateur

LOUISE LAFORTUNE

Les perspectives d'internationalisation, l'avènement de nouvelles technologies, les changements visant le développement de compétences viennent bousculer le monde du travail. De grands bouleversements demandent aux personnels de s'adapter rapidement à de nouvelles situations. C'est dans ce contexte que le livre *Un modèle d'accompagnement professionnel d'un changement. Pour un leadership novateur* devient un outil de référence pour la réflexion, l'implantation, l'analyse et l'évaluation d'une démarche d'accompagnement professionnel d'un changement. Une telle démarche facilite le renouvellement des pratiques et le développement de compétences professionnelles nécessaires à l'accompagnement de ce changement. Ces compétences sont longuement décrites dans le livre *Compétences professionnelles pour l'accompagnement d'un changement. Un référentiel*, complémentaire au modèle.

Ce modèle est le résultat d'un projet d'accompagnement-recherche-formation réalisé en éducation. Cependant, les résultats et les retombées de ce projet visant le renouvellement des pratiques professionnelles sauront inspirer toute personne, collectivité, institution, organisation ou entreprise qui désire mettre en place un changement orienté et comportant des éléments de prescription.



2008, 264 pages  
ISBN 978-2-7605-1590-1

22\$

### Guide pour l'accompagnement professionnel d'un changement

LOUISE LAFORTUNE

Cet ouvrage constitue un guide d'accompagnement pour les livres *Compétences professionnelles pour l'accompagnement d'un changement. Un référentiel* et *Un modèle d'accompagnement professionnel d'un changement. Pour un leadership novateur*. Divisé en deux parties, il fait d'abord référence au modèle d'accompagnement d'un changement, pour ensuite s'arrimer au référentiel de compétences professionnelles pour l'accompagnement d'un changement. Chaque partie comprend des extraits et des schémas tirés des ouvrages précités, et quelques suggestions de tâches à réaliser pour exploiter les contenus abordés. Le glossaire présenté à la fin de l'ouvrage permet d'explicitier et de situer davantage les termes et les concepts associés au modèle et au référentiel.

Ce guide s'adresse à toute personne qui désire utiliser le référentiel de compétences et le modèle d'accompagnement. Chacun y trouvera des idées pour susciter la réflexion, mais aussi pour élaborer ses propres moyens d'accompagnement.



2008, 112 pages  
ISBN 978-2-7605-1592-5

18\$

## DISTRIBUTEURS

### CANADA

PROLOGUE INC.

### BELGIQUE

PATRIMOINE SPRL

### FRANCE

DISTRIBUTION AFPU

DISTRIBUTION SODIS

### SUISSE

SERVIDIS SA

**NOS LIVRES SONT EN VENTE  
CHEZ VOTRE LIBRAIRE...**

**OU AU [WWW.PUQ.CA](http://WWW.PUQ.CA)**

Société  
de développement  
des entreprises  
culturelles  
Québec

# COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES POUR L'ACCOMPAGNEMENT D'UN CHANGEMENT

## Un référentiel

**Louise Lafortune**

Préface de **Sylvie Turcotte**  
Postface de **Margaret Rioux-Dolan**

Avec la collaboration de  
**Chantale Lepage et Franca Persechino**

2008, 224 pages

**Collection Fusion**

978-2-7605-1578-9

22\$

16€



**Presses  
de l'Université  
du Québec**

DANS UNE ORGANISATION, TOUT changement d'envergure comporte des défis stimulants. Changer ou renouveler ses pratiques professionnelles demande du temps et les personnels ont besoin de formation et d'accompagnement pour cheminer dans ce processus complexe. Un changement, même s'il est prescrit et orienté, ne peut s'imposer ; c'est pourquoi il est nécessaire d'aider le personnel à se l'approprier, à mieux comprendre ses fondements et ses avantages. ►

Cet ouvrage propose, à travers un référentiel développé dans le domaine de l'éducation, huit compétences professionnelles nécessaires pour l'accompagnement d'un changement. Applicables en situation, en interaction avec d'autres et en fonction d'un milieu qui a sa culture et ses habitudes, ces compétences concernent autant le type d'accompagnement à privilégier que la collaboration professionnelle à développer, sans négliger la dimension affective liée au passage à l'action et à l'exercice du jugement professionnel. Elles se manifestent de manière intégrée et complémentaire, en tenant compte de la pratique réflexive de la personne accompagnatrice qui aide les personnes accompagnées à s'engager dans une telle pratique.

L'ensemble des compétences forment un système qui influence, oriente, guide et confronte l'ensemble des décisions, des actions et des jugements posés par les personnes qui accompagnent ce changement, de manière à favoriser l'adhésion des personnels visés.

## L'AUTEURE

- ▶ Louise Lafortune, Ph. D., est professeure titulaire au Département des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Ses expertises sont axées sur les dimensions affective et métacognitive de l'apprentissage et sur l'accompagnement socioconstructiviste d'un changement.

## AVEC LA CONTRIBUTION DE

Avril Aitken  
 Kathleen Bélanger  
 Nicole Boisvert  
 Karine Boisvert-Grenier  
 Bernard Cotnoir  
 Bérénice Fiset  
 Sylvie Fréchette  
 Grant Hawley  
 Carine Lachapelle  
 Louise Lafortune

Nathalie Lafranchise  
 Reinelde Landry  
 Carole Lebel  
 Chantale Lepage  
 Franca Persechino  
 France Plouffe  
 Margaret Rioux-Dolan  
 Gilbert Smith  
 Sylvie Turcotte

## SOMMAIRE

### ■ INTRODUCTION

*Un leadership d'accompagnement pour la mise en œuvre d'un changement prescrit*  
 Dimension conceptuelle associée au référentiel de compétences professionnelles pour l'accompagnement

### ■ COMPÉTENCE 1

Adopter une posture visant à réaliser une démarche d'accompagnement d'un changement

### ■ COMPÉTENCE 2

Modeler une pratique réflexive dans l'accompagnement d'un changement

### ■ COMPÉTENCE 3

Prendre en compte la dimension affective dans l'accompagnement d'un changement

### ■ COMPÉTENCE 4

Maintenir une communication réflexive-interactive dans la préparation et l'animation du processus de changement

### ■ COMPÉTENCE 5

Mettre en place une collaboration professionnelle pour cheminer dans un processus de changement

### ■ COMPÉTENCE 6

Mettre en place des projets d'action pour accompagner un processus de changement

### ■ COMPÉTENCE 7

Mettre à profit des pratiques évaluatives dans un processus de changement

### ■ COMPÉTENCE 8

Exercer un jugement professionnel en agissant de manière éthique et critique

## Dynamique de l'interaction dans l'accompagnement

