

ADASUM

MOT DE LA PRÉSIDENTE

A l'aube de cette nouvelle année et au nom de tous les membres du conseil d'administration, je vous offre tous mes vœux de santé, de bonheur, de défis personnels et professionnels.

A la suite des résolutions adoptées lors de notre dernière assemblée annuelle et des démarches effectuées auprès du Registraire des entreprises, nous avons reçu nos lettres patentes supplémentaires confirmant le nom de l'Association des diplômés en administration de la santé de l'Université de Montréal (ADASUM). Nous travaillons actuellement à la mise à jour de la liste des membres et à l'implantation éventuelle d'un site web: ces deux outils sont absolument requis pour rester en lien avec les diplômés et les membres de notre association qui exercent ici, et partout dans le monde.

Le dernier Colloque Jean-Yves Rivard du 16 novembre 2006, ayant pour thème « Listes d'attente et pertinence des soins » était une réussite avec près de 200 partici-



pants. Bravo au comité organisateur et aux conférenciers !

N'oubliez pas de venir en grand nombre au prochain 5 à 7 de l'ADASUM, le 1er février, pour entendre les Dr Marie-Dominique Beaulieu et Jacques Ricard ainsi que M. Luc Provost, sur « Les dessous de l'organisation médicale en réseau »

Au plaisir de vous voir,

Colette Tracyk.

Expérience exceptionnelle d'un diplômé

Entrevue avec Jean-Paul Bouchard,
ex-directeur général du CLSC-CHSLD de LaSalle

Par Robert Saint-Pierre

M. Bouchard, diplômé du département d'administration de la Santé de l'U de M, après plus de trente ans de carrière à titre de directeur général a eu la chance de vivre une expérience tout à fait spéciale.

Le Ministère de la santé et des services sociaux lui a proposé un mandat particulier dans le cadre de l'immense transformation du réseau de la santé et des services sociaux des dernières années. Il n'en était d'ailleurs pas à son premier mandat spécial. Cependant, celui-ci allait être d'une saveur quelque peu exceptionnelle.

Il devenait « Coordonnateur ministériel » assigné principalement au remplacement des directeurs généraux touchés par la mise en place des centres de santé et de services sociaux, et ce en collaboration avec les Agences et les établissements.

Plus de 160 directeurs généraux ont vu leur poste aboli par cette transformation du Réseau. Malgré le fait que bon nombre d'entre eux avaient atteint la cinquantaine, ce n'est pas une majorité qui était en mesure de prendre sa retraite.

Ainsi plusieurs ont obtenu un poste de directeur général dans

Restons Zen...

Ça fait trente ans qu'on essaie de se comprendre sur l'approche globale. Combien de temps on va mettre pour l'approche populationnelle?

Un diplômé dinosaure

(Suite de la page 1)

les nouvelles instances créées. D'autres ont été nommés directeur général adjoint ou encore directeur d'une direction ou d'un programme ou d'une entité au sein de ces nouveaux Centres de Santé et de Services Sociaux.

Pendant cette période de transition, le Ministère s'assurait, par des programmes d'encadrement et de référence, de supporter ces directeurs généraux dans leurs différentes démarches.

Les responsabilités étaient partagées entre le Ministère, les Agences, les anciens employeurs et le hors cadre concerné.

Nous avons aussi profité de cette entrevue pour demander à M. Bouchard, lesquelles des dix compétences majeures était maintenant les plus pertinentes pour assumer les nouvelles fonctions de direction générale des CSSS ?

Selon M. Bouchard, il ne fait aucun doute que pour diriger un « ensemble » d'une telle envergure, les principales compétences clés référeront dorénavant aux habiletés relationnelles et de partenariat (sociopolitiques et économiques.) En second lieu, les directeurs généraux devront avoir la préoccupa-



breuses habiletés de gestion de programmes et de ressources.

Toujours selon M. Bouchard, si l'on veut atteindre les objectifs de la Réforme dans une approche populationnelle et un continuum de services, les nouveaux DG devront créer des alliances avec les divers partenaires de leur territoire et gérer adéquatement les interactions entre l'environnement interne et l'environnement externe.

Pendant ce temps, les DGA et les Directeurs de Programmes et de Spécialités devront centrer leurs efforts sur la gestion des ressources humaines, financières et matérielles, la gestion multi-sites, l'harmonisation des pratiques, le développement d'alliances au sein du réseau et entre les intervenants et la clientèle, tout en maintenant une gestion mobilisatrice des personnes. Ceci exige le développement et l'utilisation de plusieurs habiletés et compétences.

Avec de telles modifications de l'approche de soins et de services, des structures et du fonctionnement du réseau, M. Bouchard conclut que



tion de s'entourer de collaborateurs compétents, fiables et possédant de nom-

les Universités dont l'Université de Montréal, ont dû ajuster rapidement et en profon-

deur les différentes formations relatives au domaine de la Santé et des Services Sociaux, non seulement en gestion, mais aussi dans les diverses approches cliniques et préventives.

Finalement, pour les futurs hors-cadres et cadres supérieurs de la Santé et des Services Sociaux, il serait essentiel de poursuivre les perfectionnements et les efforts à développer concrètement le Mentorat et les Réseautages, compte tenu de la complexité des systèmes actuels et futurs.

Robert St-Pierre.

Pour le comité du bulletin.

« La reconnaissance des talents »

Rémi Tremblay



On en reçoit peu, souvent un seul. Autant le faire fructifier. Mais pour y arriver, encore faut-il le découvrir. Et souvent, rien ne vaut le regard de l'autre pour mettre en lumière ce qu'il y a de meilleur en soi : le talent.

Le talent définit la couleur et ce qu'il y a de très spécial en chaque personne. Le talent émerge souvent de la rencontre entre ce que l'on dit de moi et ce que je sens en moi. Comme il fait partie de l'essence de l'être, il mérite non seulement d'être découvert, mais aussi d'être pleinement assumé.

Cela dit, l'expression d'un talent demande du courage. Nelson Mandela disait : on a peut-être plus peur de notre côté lumière que de notre côté ombre. De fait, il existe une peur à exprimer et assumer son talent. Une peur issue d'une culture où la vantardise n'a pas sa place.

Or, est-ce vraiment de la vantardise que d'assumer son talent haut et fort? On peut en douter. D'autant que faire vivre un talent ne devrait pas être un choix, mais plutôt une responsabilité puisqu'il y a tant à récolter.

En effet, un talent bien senti ouvre les portes de l'abondance – abondance d'estime de soi, de reconnaissance personnelle et d'autrui, de don de soi et d'authenticité. Gregory Charles incarne bien cette abondance. Parce qu'il rayonne sur scène, dans les médias et hors de nos frontières, on est porté à croire que cet homme possède mille aptitudes. Et pourtant! Lors d'une récente entrevue accordée au Sélection Reader's Digest, il déclarait : «Je suis nul en dessin ou en sculpture, mais, quand Dieu a distribué le don musical, je

(Suite de la page 2)

devais être tout près, les bras grands ouverts ».

C'est dire à quel point un seul talent exprimé attire l'abondance. Du même souffle, c'est dire à quel point un talent dicte l'humilité afin d'accepter de ne pas posséder toutes les autres aptitudes. Mais pour qui l'a découvert, un seul suffit bien.

En réalité, un talent comble, remplit de l'intérieur et trace le chemin. Il semble s'inscrire naturellement dans la vie et en devenir le guide. Il donne de l'énergie. Il réveille la passion et entraîne un niveau de performance hors du commun.

Il insuffle également une tranquillité intérieure en tissant une relation différente avec le temps et le stress. Il fait en sorte que j'habite mon temps de ce en quoi je préfère réaliser et je réussis. Il inspire donc une fierté.

Qui plus est, le talent est ressenti comme un phénomène tellement grand qu'il incite un lâcher-prise sur les mille et une compétences que j'aurais pu développer. Il fait donc oublier l'utopique perfection et amène même à avouer bien humblement ses faiblesses.

De cet aveu surgit la reconnaissance du besoin de l'autre. Si j'avoue mes faiblesses, je reconnais par le fait même la nécessité du talent de l'autre pour les combler. Imaginez l'esprit d'équipe qu'il est possible de créer en imbriquant les talents de chacun...

Pour ma part, j'ai tenté d'être

un patron parfait pendant des années. Un jour, à bout de force, j'ai rendu les armes. J'ai avoué aux membres de mon équipe que je n'avais pas telles et telles compétences. Leur premier commentaire : « Enfin, tu t'en rends compte! »

Cette déclaration a fait bouler de neige, car chaque personne m'a offert de mettre son propre talent au service de notre organisation. « Tu n'es pas analytique, moi je le suis! » À partir de ce moment, j'ai pu être qui je suis vraiment, avec mes talents et mes faiblesses. J'ai ainsi retrouvé une grande liberté et en plus, tous ce sont sentis plus utiles. Effet, comment se sentir vraiment utile auprès d'un patron « parfait » !

De ce point de vue, il est malheureux de constater que des organisations incitent encore

leurs employés à détenir une foule de compétences et à métamorphoser leurs faiblesses en forces. Travailler sur ses faiblesses exige tellement de temps et d'énergie pour parvenir à un résultat acceptable alors que se concentrer sur son talent produit tout le contraire. Et cela, sans parler de l'impact sur l'estime de soi.

Pour cette raison et bien d'autres, je crois qu'il importe de laisser un espace dans nos vies et nos organisations pour l'expression des talents. Accueillir l'autre dans toute son essence, soit pour ce qu'il fait et ce qu'il est vraiment.

Donner à l'autre et s'offrir à soi la possibilité de mettre sa vie au service de son talent et de mettre son talent au service de la vie, d'autrui, d'un projet, d'une organisation... bref, à

quelque chose de plus grand que soi.

Rémi Tremblay

LE LIVRE DU MOIS

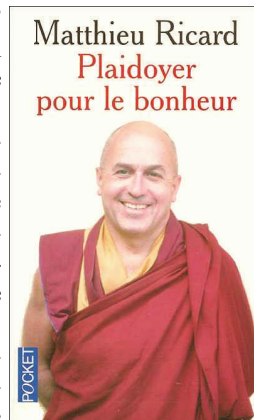
« Plaidoyer pour le bonheur » de Matthieu Ricard

Mot de l'éditeur

Nous aspirons tous au bonheur, mais comment le trouver, le retenir et même le définir ? A cette question philosophique par excellence, traitée entre pessimisme et raillerie par la pensée occidentale, Matthieu Ricard apporte la réponse du bouddhisme : une réponse exigeante mais apaisante, optimiste

et accessible à tous. Cesser de chercher à tout prix le bonheur à l'extérieur de nous, apprendre à regarder en nous-mêmes mais à nous regarder un peu moins nous-mêmes, nous familiariser avec une approche à la fois plus méditative et plus altruiste du monde... Riche de sa double culture, de son expérience de moine, de sa fréquentation des plus grands sages, de sa connaissance des textes sacrés aussi bien que de la souf-

rance des hommes, l'ambassadeur le plus populaire et le plus reconnu du bouddhisme en France nous propose une réflexion passionnante sur le chemin du bonheur authentique et les moyens de l'atteindre.



NOUVELLE ADRESSE CIVIQUE

Département d'administration de la santé
1420, boul. Mont-Royal, secrétariat bureau 2390
Montréal, Québec H2V 4P3
Téléphone : (514) 343-6170, Télécopieur : (514) 343-2448



L'adresse postale demeure la même soit :

Département d'administration de la santé
Université de Montréal
Case postale 6128, succursale Centre-ville
Montréal, Québec H3C 3J7

LA PAROLE EST À VOUS....

Vous désirez nous envoyer une information, un commentaire ou tout simplement partager vos idées, alors vos textes sont les bienvenus!

Voici les consignes:

Le texte devra compter 200 mots maximum et adressé par courriel à l'ADASUM

Petit truc pour compter le nombre de mots :

Dans Word, cliquez sur l'onglet «Outils», puis sur «Statistiques». Vous obtiendrez ainsi le nombre de mots.

Au plaisir de vous lire !

Contact

ADASUM

Pavillon Mont-Royal

1420, boulevard du Mont-Royal, 1^{er} étage bureau 2390
Montréal, Québec, H2V 4P3

CANADA

Tél. avec messagerie :
+1-514-343-6170

Fax: +1-514-343-2448
adasum@umontreal.ca

Changement d'adresse ?

Pour ceux qui changent d'organisation ou de fournisseur Internet : n'oubliez pas de nous transmettre votre nouvelle adresse électronique afin de continuer à recevoir le Bulletin.

adasum@umontreal.ca

Annonces

Vous êtes diplômé ou professeur du DASUM, vous pouvez annoncer vos services dans le Bulletin, au coût de 200 \$ par parution, et soutenir ainsi les activités de l'ADASUM. Communiquez avec nous :

adasum@umontreal.ca

Comité de rédaction du Bulletin de l'ADASUM

Robert Bilterys

Huguette Blouin

Najia Hachimi-Idrissi

Gyslaine Samson-Saulnier

Robert St-Pierre

Lynda Simard