


# DIALOGUE ORGANISATIONNEL ET TERRITORIAL

Grille d'autoévaluation pour évaluer les pratiques et les besoins relatifs au niveau du leadership et de la qualité du dialogue

	1	2	3	4	5
Niveau de LEADERSHIP	<b>CONFORMISTE</b> (commander, contrôler, obéir, exécuter)	<b>COMPÉTITIF</b> (convaincre, avoir raison, dominer, gagner, blâmer)	<b>CHARISMATIQUE COOPÉRATIF</b> (charmer, plaire, impressionner, intéresser)	<b>SOLUTIONNEUR COOPÉRATIF</b> (écouter, comprendre, résoudre)	<b>RASSEMBLEUR INTÉGRATEUR</b> (rassembler, intégrer points de vue)
Niveau de COOPÉRATION	AUCUNE	SAVOIR	SAVOIR, POUVOIR	SAVOIR, POUVOIR, VOULOIR	CHARTRE COPRODUITE
Niveau de COMMUNICATION	LINÉAIRE	LINÉAIRE	LINÉAIRE À CIRCULAIRE	CIRCULAIRE	INTÉGRÉE, TRANSVERSALE, ORCHESTRE
Niveau de MATURITÉ dialogue de gestion	PEU OU PAS CONCERNÉE	RÉACTIVE	ACCOMMODANTE	PROACTIVE	MOBILISATRICE GÉNÉRATRICE
SEPT THÉMATIQUES DE DIALOGUE <b>A : AUCUNE INFORMATION</b>	Aucun intérêt	Action en fonction de la non-conformité	Aucun intérêt	Aucun intérêt	Aucun intérêt
Culture non concernée Communication opaque Aucune écoute Aucun but Aucun engagement et aucune communication Aucune relation Relation hiérarchique					

 L'objectif est d'identifier le niveau de maturité associé aux diverses thématiques (niveau 5 étant la démarche la plus novatrice et intégrée dans l'organisation).  
 Selon votre perception des pratiques de leadership, de coopération, de communication et de dialogue de gestion en vigueur ou en référence à un projet majeur en cours :  
 Étape 1 – Cochez avec un crayon de couleur rouge la case qui correspond au niveau de la pratique actuelle.  
 Étape 2 – Cochez avec un crayon de couleur bleue une seconde case identifiant les attentes et besoins associés au niveau de leadership, de coopération, de communication et de dialogue de gestion souhaité. Précisez ensuite votre niveau d'engagement pour atteindre ces nouveaux objectifs communs.

# DIALOGUE ORGANISATIONNEL ET TERRITORIAL

Grille d'autoévaluation pour évaluer les pratiques et les besoins relatifs au niveau du leadership et de la qualité du dialogue

Niveau de LEADERSHIP	1 CONFORMISTE (commander, contrôler, obéir, exécuter)	2 COMPÉTITIF (convaincre, avoir raison, dominer, gagner, blâmer)	3 CHARISMATIQUE COOPÉRATIF (charmer, plaire, impressionner, intéresser)	4 SOLUTIONNEUR COOPÉRATIF (écouter, comprendre, résoudre)	5 RASSEMBLEUR INTÉGRATEUR (rassembler, intégrer points de vue)
Niveau de COOPÉRATION	AUCUNE	SAVOIR	SAVOIR, POUVOIR	SAVOIR, POUVOIR, VOULOIR	CHARTE COPRODUITE
Niveau de COMMUNICATION	LINÉAIRE	LINÉAIRE	LINÉAIRE À CIRCULAIRE	CIRCULAIRE	INTÉGRÉE, TRANSVERSALE, ORCHESTRE
Niveau de MATURITÉ dialogue de gestion	PEU OU PAS CONCERNÉE	RÉACTIVE	ACCOMMODANTE	PROACTIVE	MOBILISATRICE GÉNÉRATRICE
<p><b>SEPT THÉMATIQUES DE DIALOGUE</b></p> <p><b>B : INFORMATION</b></p> <p>La communication est un acte (relation) et l'information est un produit avec son contenu (message). Action minimale d'information linéaire, traditionnelle, hiérarchique et descendante pouvant devenir ascendante et transversale dans une culture de gestion intégrée de niveau 5.</p> <p>Processus de communication informationnelle : Action d'informer quelqu'un, un groupe, de le tenir au courant des projets et des événements sous forme écrite, verbale enregistrée, imprimée, visualisée, etc. Un processus de communication au service commun. Action de produire et diffuser un message. Crédibilité de la source car les informations sont vérifiées et validées avant la diffusion.</p>	<p>La diffusion de l'information est ponctuelle et de type « général » mais elle peut être spécifique pouvant servir à apporter une précision.</p> <p>Les plaintes du manque d'information sont constantes.</p> <p>Il n'y a pas de service dédié à la diffusion et à la gestion de l'information et de la communication au sein de l'organisation.</p>	<p>La diffusion de l'information est régulière et s'inscrit dans un plan de communication.</p> <p>L'information s'appuie sur un dispositif documentaire et est accessible.</p> <p>Les plaintes du manque d'information sont courantes. Elles sont traitées de manière informelle.</p> <p>Les prérogatives du service de communication sont limitées aux communications externes de l'organisation.</p>	<p>La diffusion de l'information s'inscrit dans le cadre d'un plan de communication approuvé par le comité de pilotage de développement durable et les parties prenantes internes clés.</p> <p>Une évaluation des pratiques est réalisée tous les deux ans.</p> <p>Les plaintes du manque d'information sont plutôt rares. Elles sont traitées et documentées.</p> <p>Le flux d'information est convivial.</p>	<p>La diffusion de l'information s'inscrit dans le cadre d'un plan de communication approuvé par le comité de pilotage de développement durable et les parties prenantes internes et externes clés.</p> <p>Les activités de communication sont planifiées avec le service de communication et elles sont légitimées par les parties prenantes internes et externes.</p> <p>Les plaintes du manque d'information sont plutôt rares. Elles sont traitées, documentées et une reddition de comptes interne et externe est assurée.</p>	<p>L'information est diffusée de manière systématique selon un plan de communication élaboré par les parties prenantes internes et externes en collaboration avec la direction des communications et le comité de pilotage de développement durable.</p> <p>Les activités sont adaptées selon les besoins culturels des parties prenantes.</p> <p>Une évaluation des pratiques est réalisée annuellement.</p> <p>Un plan de reconnaissance souligne les bonnes pratiques de communication informationnelle.</p> <p>L'organisation influence par ses pratiques son secteur d'activité. La direction assure et pilote également la communication interne de l'organisation.</p>

# DIALOGUE ORGANISATIONNEL ET TERRITORIAL

Grille d'autoévaluation pour évaluer les pratiques et les besoins relatifs au niveau du leadership et de la qualité du dialogue

Niveau de LEADERSHIP	1 CONFORMISTE (commander, contrôler, obéir, exécuter)	2 COMPÉTITIF (convaincre, avoir raison, dominer, gagner, blâmer)	3 CHARISMATIQUE COOPÉRATIF (charmer, plaire, impressionner, intéresser)	4 SOLUTIONNEUR COOPÉRATIF (écouter, comprendre, résoudre)	5 RASSEMBLEUR INTÉGRATEUR (rassembler, intégrer points de vue)
Niveau de COOPÉRATION	AUCUNE	SAVOIR	SAVOIR, POUVOIR	SAVOIR, POUVOIR, VOULOIR	CHARTRE COPRODUITE
Niveau de COMMUNICATION	LINÉAIRE	LINÉAIRE	LINÉAIRE À CIRCULAIRE	CIRCULAIRE	INTÉGRÉE, TRANSVERSALE, ORCHESTRE
Niveau de MATURITÉ dialogue de gestion	PEU OU PAS CONCERNÉE	RÉACTIVE	ACCOMMODANTE	PROACTIVE	MOBILISATRICE GÉNÉRATRICE

## SEPT THÉMATIQUES DE DIALOGUE C : DIVULGATION

La divulgation est une communication de renseignements dans le cadre d'un exercice de reddition de comptes et de partage d'informations dans un rapport et verbalement.

La divulgation en développement durable ou sociétal est associée à une communication de l'évolution des activités de l'organisation sur les questions de gouvernance, éthique, économique, environnementale, sociale et culturelle.

L'objectif est de partager les informations reliées aux activités de gestion de performance passées, courantes et futures de l'organisation, sous différentes formes (qualitative, quantitative) afin de présenter les progrès et la qualité des activités sociétales.

La divulgation des données et des informations qualitatives et quantitatives aux parties prenantes internes est ponctuelle selon :

- les besoins de partage des bonnes pratiques ;
- les exigences réglementaires ;
- et les urgences de diffusion de l'information.

Les nouvelles de nonconformité ne sont pas diffusées auprès des parties prenantes internes.

Le rapport des plaintes par secteur est transmis à la demande des parties prenantes internes seulement.

La divulgation des données et des informations qualitatives et quantitatives aux parties prenantes internes est régulière selon :

- un plan interne de partage des bonnes pratiques ;
- les exigences réglementaires ;
- et les urgences de diffusion de l'information.

Les parties prenantes participent à l'identification et à la priorisation des enjeux.

Les nouvelles de nonconformité ne sont pas diffusées auprès des parties prenantes internes.

Le rapport des plaintes par secteur est diffusé annuellement aux parties prenantes internes et externes.

La divulgation des données et des informations qualitatives et quantitatives aux parties prenantes internes est régulière et répond aux attentes des parties prenantes.

Les nouvelles de nonconformité sont diffusées en partie auprès des parties prenantes internes.

Le rapport des plaintes par secteur est transmis mensuellement aux parties prenantes internes et annuellement aux parties prenantes externes.

La divulgation des données et des informations se fait de manière proactive et transparente en collaboration avec les parties prenantes dans une perspective commune d'amélioration continue.

Les nouvelles de nonconformité sont diffusées en totalité aux parties prenantes internes et externes.

Le rapport des plaintes par secteur est transmis mensuellement aux parties prenantes internes et annuellement aux parties prenantes externes.

L'organisation a implémenté en son sein des outils de collecte et de diffusion du renseignement ainsi qu'une procédure en matière de divulgation.

Un dialogue est mis en place afin d'identifier les informations à divulguer en commun accord dans une perspective d'amélioration continue et d'innovation.

La reddition de compte répond aux attentes des parties prenantes. Le rapport est élaboré avec elles.

Un comité d'audit est créé et les parties prenantes peuvent assister à l'exercice d'audit. Un plan de reconnaissance souligne les bonnes pratiques de divulgation.

L'organisation influence son secteur d'activités par ses pratiques. Une politique sur la divulgation engage l'organisation sur les bonnes pratiques en la matière.

# DIALOGUE ORGANISATIONNEL ET TERRITORIAL

Grille d'autoévaluation pour évaluer les pratiques et les besoins relatifs au niveau du leadership et de la qualité du dialogue

Niveau de LEADERSHIP	1 CONFORMISTE (commander, contrôler, obéir, exécuter)	2 COMPÉTITIF (convaincre, avoir raison, dominer, gagner, blâmer)	3 CHARISMATIQUE COOPÉRATIF (charmer, plaire, impressionner, intéresser)	4 SOLUTIONNEUR COOPÉRATIF (écouter, comprendre, résoudre)	5 RASSEMBLEUR INTÉGRATEUR (rassembler, intégrer points de vue)
Niveau de COOPÉRATION	AUCUNE	SAVOIR	SAVOIR, POUVOIR	SAVOIR, POUVOIR, VOULOIR	CHARTRE COPRODUITE
Niveau de COMMUNICATION	LINÉAIRE	LINÉAIRE	LINÉAIRE À CIRCULAIRE	CIRCULAIRE	INTÉGRÉE, TRANSVERSALE, ORCHESTRE
Niveau de MATURITÉ dialogue de gestion	PEU OU PAS CONCERNÉE	RÉACTIVE	ACCOMMODANTE	PROACTIVE	MOBILISATRICE GÉNÉRATRICE
<p><b>SEPT THÉMATIQUES DE DIALOGUE</b></p> <p><b>D : CONSULTATION</b></p> <p><b>CONCERTATION</b></p> <p>La consultation réfère à un processus d'écoute et de prise en compte des avis, des préoccupations et des attentes des parties prenantes.</p> <p>La concertation fait référence à des discussions sur un sujet ou une préoccupation dans le but de comprendre et d'échanger sur les points de vue de chacun.</p> <p>L'organisation consulte et concerta avec transparence, ouverture et écoute; assure une rétroaction. Les parties prenantes s'engagent à participer aux échanges et à contribuer aux réflexions sur les projets.</p> <p>Une période minimale de consultation ou de concertation est prévue. Les types de consultation sont multiples : unidirectionnels, bidirectionnels, multidirectionnels.</p> <p>Les moyens de consultation prennent plusieurs formes : séances d'information, sondages, enquêtes d'opinion, groupes de discussion, consultations publiques, référendums consultatifs, etc. Le processus et les outils de consultation et de concertation sont validés par les parties prenantes.</p>	<p>Les consultations sont culturellement unidirectionnelles.</p> <p>Les parties prenantes internes sont consultées et concertées de manière ponctuelle en fonction des besoins, des urgences et des règlements.</p> <p>L'écoute et la rétroaction ne sont pas formalisées.</p>	<p>Les consultations sont unidirectionnelles et parfois bidirectionnelles. Elles prennent plusieurs formes.</p> <p>Les parties prenantes internes sont consultées et concertées de manière périodique en fonction des besoins, des urgences et des règlements.</p> <p>L'écoute et la rétroaction sont formalisées.</p>	<p>Les consultations sont bidirectionnelles.</p> <p>L'organisation ou le service consulte et concerta régulièrement les parties prenantes internes pour les projets importants.</p> <p>Les parties prenantes participent périodiquement au sondage de perception des pratiques de développement durable de l'organisation, des projets importants ou du service.</p> <p>Une évaluation du processus de consultation ou de concertation est assurée périodiquement et le sommaire des résultats est communiqué.</p>	<p>Les consultations sont bidirectionnelles et parfois multidirectionnelles.</p> <p>Un mécanisme transparent et accessible de collecte des plaintes est mis en place. L'organisation ou le service consulte en tout temps les parties prenantes internes pour les projets importants.</p> <p>Les parties prenantes participent de manière systématique aux deux ans au sondage de perception des pratiques de l'organisation, des projets importants ou du service.</p> <p>Une évaluation du processus de consultation et de concertation est assurée régulièrement et les résultats détaillés sont communiqués.</p>	<p>Les consultations sont culturellement multidirectionnelles. Les parties prenantes participent annuellement au sondage sur les pratiques, les projets importants ou le service.</p> <p>Une évaluation du processus de consultation et de concertation est assurée annuellement et les résultats détaillés sont communiqués. Un plan de reconnaissance souligne les bonnes pratiques de consultation et de concertation.</p> <p>L'organisation influence par ses pratiques son secteur d'activités. Activité qui permet d'orienter et d'augmenter l'énergie individuelle dans un sens collectif. L'implication contribue à une plus grande efficacité et à une plus grande qualité du travail.</p>

# DIALOGUE ORGANISATIONNEL ET TERRITORIAL

Grille d'autoévaluation pour évaluer les pratiques et les besoins relatifs au niveau du leadership et de la qualité du dialogue

	1	2	3	4	5
Niveau de LEADERSHIP	<b>CONFORMISTE</b> (commander, contrôler, obéir, exécuter)	<b>COMPÉTITIF</b> (convaincre, avoir raison, dominer, gagner, blâmer)	<b>CHARISMATIQUE COOPÉRATIF</b> (charmer, plaire, impressionner, intéresser)	<b>SOLUTIONNEUR COOPÉRATIF</b> (écouter, comprendre, résoudre)	<b>RASSEMBLEUR INTÉGRATEUR</b> (rassembler, intégrer points de vue)
Niveau de COOPÉRATION	AUCUNE	SAVOIR	SAVOIR, POUVOIR	SAVOIR, POUVOIR, VOULOIR	CHARTRE COPRODUITE
Niveau de COMMUNICATION	LINÉAIRE	LINÉAIRE	LINÉAIRE À CIRCULAIRE	CIRCULAIRE	INTÉGRÉE, TRANSVERSALE, ORCHESTRE
Niveau de MATURITÉ dialogue de gestion	PEU OU PAS CONCERNÉE	RÉACTIVE	ACCOMMODANTE	PROACTIVE	MOBILISATRICE GÉNÉRATRICE
<p><b>SEPT THÉMATIQUES DE DIALOGUE</b></p> <p><b>E : COLLABORATION COOPÉRATION</b></p> <p>La collaboration se réfère à un processus par lequel deux ou plusieurs personnes travaillent ensemble pour réaliser un projet ou une tâche avec des objectifs communs, et ce, dans une démarche transversale avec des responsabilités partagées. La coopération s'appuie sur l'efficacité du processus de travail, l'addition de travaux individuels et la démarche verticale.</p> <p>La collaboration est vue comme un processus cyclique : coanalyse de la situation; codéfinition de l'objectif; coréalisation des actions; coévaluation des résultats. Le fonctionnement de la collaboration repose sur : la communication, la coordination, l'engagement, la réalisation et l'interdépendance. L'interdépendance implique des tâches interreliées, des rôles complémentaires, des buts et des résultats partagés. L'efficacité de la collaboration est mesurée de manière collective et non individuelle selon les critères suivants : l'utilisation et l'échange des ressources ; les coûts (pertes ou gains) ; la viabilité des relations et l'équité des responsabilités ; la réactivité des collaborateurs face aux problèmes et aux opportunités.</p>	<p>La pratique de collaboration est mise en place de manière ponctuelle, sans processus et sans mode de fonctionnement.</p>	<p>La pratique de collaboration est périodique avec un processus limité et un mode de fonctionnement de base.</p> <p>L'efficacité de la collaboration n'est pas évaluée.</p>	<p>La pratique de collaboration est régulière avec un processus clair et un mode de fonctionnement efficace.</p> <p>L'organisation a élaboré une politique de collaboration avec les parties prenantes internes.</p> <p>L'efficacité de la collaboration est évaluée périodiquement selon les besoins.</p>	<p>La pratique de collaboration est systématique et elle fait partie de la culture de travail.</p> <p>L'efficacité de la collaboration est évaluée annuellement selon les projets importants.</p> <p>Les parties prenantes ont mis en place un cadre formel avec des règles de fonctionnement propres et un calendrier.</p>	<p>La pratique de collaboration est transversale, systématique et les retombées sont mesurées et communiquées sur la base d'un plan d'engagement des parties prenantes.</p> <p>Un plan de reconnaissance souligne les bonnes pratiques des équipes. Le cadre de concertation est périodiquement évalué par les tiers.</p> <p>L'organisation influence par ses pratiques son secteur d'activité. La participation et la collaboration permettent aux salariés d'être responsabilisés même jusqu'au niveau des décisions qui concernent l'organisation.</p> <p>Posture organisationnelle tournée vers la résolution de problèmes et vers une meilleure compréhension des objectifs et des obstacles à surmonter.</p>

# DIALOGUE ORGANISATIONNEL ET TERRITORIAL

Grille d'autoévaluation pour évaluer les pratiques et les besoins relatifs au niveau du leadership et de la qualité du dialogue

	1	2	3	4	5
Niveau de LEADERSHIP	<b>CONFORMISTE</b> (commander, contrôler, obéir, exécuter)	<b>COMPÉTITIF</b> (convaincre, avoir raison, dominer, gagner, blâmer)	<b>CHARISMATIQUE COOPÉRATIF</b> (charmer, plaire, impressionner, intéresser)	<b>SOLUTIONNEUR COOPÉRATIF</b> (écouter, comprendre, résoudre)	<b>RASSEMBLEUR INTÉGRATEUR</b> (rassembler, intégrer points de vue)
Niveau de COOPÉRATION	AUCUNE	SAVOIR	SAVOIR, POUVOIR	SAVOIR, POUVOIR, VOULOIR	CHARTRE COPRODUITE
Niveau de COMMUNICATION	LINÉAIRE	LINÉAIRE	LINÉAIRE À CIRCULAIRE	CIRCULAIRE	INTÉGRÉE, TRANSVERSALE, ORCHESTRE
Niveau de MATURITÉ dialogue de gestion	PEU OU PAS CONCERNÉE	RÉACTIVE	ACCOMMODANTE	PROACTIVE	MOBILISATRICE GÉNÉRATRICE
<p><b>SEPT THÉMATIQUES DE DIALOGUE</b></p> <p><b>F : CODÉCISION</b></p> <p>La codécision est une prise de décision commune à plusieurs personnes.</p> <p>La responsabilité des décisions peut être partagée entre la direction et les employés et, selon le cas, avec les parties prenantes externes.</p> <p>La codécision est possible sur la base du partage de l'information et de la compréhension du processus de codécision.</p> <p>La codécision est associée principalement aux décisions sociales et culturelles et rarement aux décisions environnementales et économiques.</p>	<p>La codécision est ponctuelle et non formelle.</p> <p>Le processus de codécision n'existe pas.</p>	<p>La codécision est périodique avec un processus limité et un mode de fonctionnement de base.</p>	<p>Le mode de codécision est arrêté de commun accord avec l'ensemble des parties prenantes conformément aux us et coutumes en vigueur.</p> <p>La pratique de codécision est régulière avec un processus clair et un mode de fonctionnement efficace. L'organisation a élaboré un cadre de pratiques de codécision avec les parties prenantes internes.</p> <p>L'efficacité de la codécision est évaluée périodiquement selon les besoins.</p>	<p>La pratique de codécision est systématique et elle fait partie de la culture de travail.</p> <p>L'efficacité et le mode de codécision sont évalués annuellement selon les projets importants et le contexte.</p> <p>Posture organisationnelle tournée vers un intérêt collectif (fédération). La codécision est source de cohérence culturelle indispensable au bon fonctionnement de l'organisation.</p>	<p>La pratique de codécision est systématique et elle se réalise avec des parties prenantes internes et externes.</p> <p>La pratique de codécision est transversale et les retombées sont mesurées et communiquées.</p> <p>Un plan de reconnaissance souligne les bonnes pratiques.</p> <p>L'organisation influence par ses pratiques son secteur d'activité.</p>

# DIALOGUE ORGANISATIONNEL ET TERRITORIAL

Grille d'autoévaluation pour évaluer les pratiques et les besoins relatifs au niveau du leadership et de la qualité du dialogue

	1	2	3	4	5
Niveau de LEADERSHIP	<b>CONFORMISTE</b> (commander, contrôler, obéir, exécuter)	<b>COMPÉTITIF</b> (convaincre, avoir raison, dominer, gagner, blâmer)	<b>CHARISMATIQUE COOPÉRATIF</b> (charmer, plaire, impressionner, intéresser)	<b>SOLUTIONNEUR COOPÉRATIF</b> (écouter, comprendre, résoudre)	<b>RASSEMBLEUR INTÉGRATEUR</b> (rassembler, intégrer points de vue)
Niveau de COOPÉRATION	AU CUNE	SAVOIR	SAVOIR, POUVOIR	SAVOIR, POUVOIR, VOULOIR	CHARTRE COPRODUITE
Niveau de COMMUNICATION	LINÉAIRE	LINÉAIRE	LINÉAIRE À CIRCULAIRE	CIRCULAIRE	INTÉGRÉE, TRANSVERSALE, ORCHESTRE
Niveau de MATURITÉ dialogue de gestion	PEU OU PAS CONCERNÉE	RÉACTIVE	ACCOMMODANTE	PROACTIVE	MOBILISATRICE GÉNÉRATRICE
<p><b>SEPT THÉMATIQUES DE DIALOGUE</b></p> <p><b>G : GESTION TRANSVERSALE DU RISQUE</b></p> <p>Les risques auxquels sont confrontées les organisations peuvent avoir des conséquences en termes de performance économique et de réputation, mais également en terme environnemental, social et culturel. La gestion du risque aide à obtenir les résultats visés par les parties prenantes dans un contexte d'incertitudes multiples.</p> <p>La gestion transversale permet de gérer les risques, d'anticiper les divergences, d'identifier les résistances possibles, de faciliter la coopération entre les différents métiers et les différentes cultures, de renforcer les capacités d'influence et, finalement, de créer une relation de confiance au sein d'une équipe collaborative ou transversale et d'une communauté apprenante avec les parties prenantes externes.</p>	<p>Les informations sont communiquées aux membres de la direction et aux gestionnaires de manière ponctuelle, selon les situations.</p>	<p>Les informations sont communiquées aux membres de la direction et aux gestionnaires de manière régulière.</p> <p>Le partage et la synchronisation de l'information au sein de l'équipe sont assurés.</p> <p>Les informations relatives à un risque potentiel sont partagées à la direction.</p> <p>Le traitement de la gestion du risque dans les actions est mis en place.</p>	<p>Un registre d'identification, de cartographie et d'évaluation des risques est mis en place.</p> <p>Les informations sont communiquées aux membres de la direction et aux gestionnaires de manière systématique.</p> <p>Une démarche de partage et de synchronisation de l'information dans les directions avec la participation des gestionnaires et des employés est réalisée.</p> <p>Les informations relatives à un risque potentiel sont communiquées à la direction.</p>	<p>Une culture de synchronisation de l'information est ancrée dans l'organisation pour une approche globale de gestion et de communication descendante, ascendante et transversale.</p> <p>Les risques sont cartographiés à tous les échelons de l'organisation et réévalués périodiquement.</p>	<p>Une culture de dialogue de gestion transversale est implantée et évaluée annuellement.</p> <p>Les compétences de dialogue de gestion transversale et de gouvernance sont développées.</p> <p>Les parties prenantes impliquées dans la gestion des risques sont régulièrement informées et formées.</p>