

# Un outil pour réfléchir aux capacités organisationnelles en matière de politiques publiques favorables à la santé



## 1. PORTRAIT DE VOTRE SITUATION

2026

### L'OUTIL EN BREF

Pour soutenir les organisations de santé publique, le CCNPPS a développé un outil permettant de structurer la réflexion et d'identifier des leviers d'action concrets en matière de politiques publiques favorables à la santé (PPFS).

Ce document est le premier d'un ensemble de six documents qui composent l'outil :

1. **Portrait de votre situation**
2. Analyse par dimension : Partenariats
3. Analyse par dimension : Structures organisationnelles et ressources
4. Analyse par dimension : Main-d'œuvre
5. Analyse par dimension : Développement des connaissances
6. Analyse par dimension : Leadership et gouvernance

### Ce que vous trouverez dans ce document

Le document *Portrait de votre situation* constitue le point d'entrée de l'outil de réflexion sur vos capacités organisationnelles en matière de PPFS. À travers une série d'affirmations, vous serez invité à réfléchir aux actions et stratégies existantes au sein de votre organisation selon cinq dimensions :



#### Partenariats



#### Structures organisationnelles et ressources



#### Main-d'œuvre



#### Développement des connaissances



#### Leadership et gouvernance

Cet exercice permettra de brosser un portrait d'ensemble des actions et des stratégies déployées au sein de votre organisation, de les relier aux cinq dimensions proposées et de prioriser les analyses subséquentes qui apparaissent particulièrement porteuses selon votre contexte et vos besoins.



## CONSIGNES

### Étape 1 – Enregistrer le document

Avant de commencer, nous vous suggérons d'enregistrer une copie du document afin de conserver vos réponses et pouvoir y revenir au besoin.

### Étape 2 – Répondre aux affirmations

Pour chacune des affirmations présentées plus bas, indiquez votre niveau d'accord sur une échelle de 1 à 5 en utilisant le menu déroulant.

Puisque cet exercice est réflexif et basé sur vos perceptions, il est suggéré d'y répondre au meilleur de votre compréhension et de vos connaissances. Lorsque

l'affirmation ne concerne pas la mission ou les responsabilités de votre organisation, inscrivez « Sans objet (S. O.) ».

#### Interprétation des valeurs de l'échelle (1 à 5)

- 1 – Pas du tout représentatif
- 2 – Peu représentatif
- 3 – Partiellement représentatif
- 4 – Assez représentatif
- 5 – Tout à fait représentatif
- S. O. – Sans objet

La colonne « Commentaires » est à votre disposition si vous souhaitez ajouter des notes pour expliquer votre choix.

### Étape 3 – Calculez vos résultats

Une fois complété chacun des tableaux associés aux cinq dimensions, calculez la somme de vos réponses ainsi que le nombre de réponses « Sans objet » dans les espaces dédiés à cette fin. Vous pourrez ensuite utiliser la formule fournie à la dernière ligne de chaque tableau pour obtenir une valeur comparative. Les consignes pour interpréter les valeurs obtenues sont présentées à la fin du document.



Si vous avez choisi de compléter l'outil collectivement, chacune des affirmations peut offrir une occasion d'entamer des discussions sur le travail qui se fait dans votre organisation.

Cependant, il est suggéré de limiter le temps de discussion pour être en mesure de compléter les analyses par dimension (à l'aide des documents subséquents). Ceux-ci exigeront plus de temps et engendreront probablement davantage d'échanges.

Pour connaître la structure d'ensemble de l'outil et le mode d'emploi détaillé, rendez-vous au document *Présentation et mode d'emploi*.

## 1. Dimension : Partenariats

<b>Définition</b> : La collaboration entre les organisations et les différents acteurs de la santé publique ainsi qu'avec des organisations et des acteurs d'autres secteurs gouvernementaux et non gouvernementaux.		
1 – Pas du tout représentatif 2 – Peu représentatif 3 – Partiellement représentatif	4 – Assez représentatif 5 – Tout à fait représentatif S. O. – Sans objet	<b>Commentaires (optionnel)</b>
1.1 Mon organisation entretient des partenariats actifs et durables avec d'autres secteurs pour soutenir la mise en œuvre de PPFS.		
1.2 Lorsque nécessaire, mon organisation mène des collaborations ponctuelles avec des instances (ou des personnes) hors santé publique (économie, éducation, transports, environnement, etc.) dans l'élaboration ou la mise en œuvre de PPFS.		
1.3 Mon organisation dispose de mécanismes formels (ex. comités, protocoles d'entente, ressources dédiées, etc.) facilitant la collaboration intersectorielle.		
1.4 Mon organisation mobilise efficacement ses partenaires pour avancer sur des enjeux liés aux PPFS.		
1.5 Mon organisation dispose de moyens suffisants (temps, personnel, budget, etc.) pour développer et maintenir des collaborations intersectorielles.		
1.6 La collaboration avec des partenaires externes est encouragée et intégrée dans la culture organisationnelle.		
1.7 Mon organisation parvient généralement à surmonter les défis liés à l'établissement et au maintien de partenariats intersectoriels.		

## 1. Dimension : Partenariats (suite)

1 – Pas du tout représentatif 2 – Peu représentatif 3 – Partiellement représentatif	4 – Assez représentatif 5 – Tout à fait représentatif S. O. – Sans objet	
1.8 Au cours des cinq dernières années, mon organisation a accru sa capacité à développer et à maintenir des partenariats pour faire progresser les PPFs.		
<b>Calculez la somme des valeurs indiquées et le nombre de réponses « S. O. »</b>		
Calculez la moyenne en excluant les réponses « S. O. » avec la formule suivante : <b>Somme ÷ (8 – nombre de réponses « S. O. ») = moyenne.</b>		

## 2. Dimension : Structures organisationnelles et ressources

<b>Définition</b> : La capacité infrastructurelle des organisations de santé publique de contribuer à la promotion et à la mise en œuvre de PPFS (capacités organisationnelles, structures d'exécution des programmes et des processus), combinée à l'allocation et à la mise à disposition des ressources humaines et financières nécessaires à la réalisation des PPFS.		
1 – Pas du tout représentatif 2 – Peu représentatif 3 – Partiellement représentatif	4 – Assez représentatif 5 – Tout à fait représentatif S. O. – Sans objet	<b>Commentaires (optionnel)</b>
2.1 Mon organisation dispose d'un budget dédié aux activités liées aux PPFS.		
2.2 Au sein de mon organisation, des ressources humaines sont mises à la disposition des équipes œuvrant sur les PPFS.		
2.3 Mon organisation possède une équipe ou au moins un poste mandaté pour faire progresser les PPFS.		
2.4 Mon organisation dispose de mécanismes (ex. : comités, groupes de travail, protocoles) pour coordonner les actions liées aux PPFS.		
2.5 Les processus internes facilitent la collaboration entre les différentes unités ou équipes pouvant contribuer aux PPFS.		
2.6 Les initiatives visant à faire progresser les PPFS dans mon organisation font appel à des expertises multiples ou issues de différentes équipes de l'organisation.		
2.7 Au sein de mon organisation, les ressources pouvant soutenir les travaux portant sur les PPFS sont connues et accessibles.		
2.8 Au cours des cinq dernières années, mon organisation a pris des mesures concrètes pour améliorer les structures organisationnelles ou augmenter les ressources dans le but de faire progresser les PPFS.		

## 2. Dimension : Structures organisationnelles et ressources (suite)

<b>Calculez la somme des valeurs indiquées et le nombre de réponses « S. O. ».</b>			
Calculez la moyenne en excluant les réponses « S. O. » avec la formule suivante : <b>Somme ÷ (8 – nombre de réponses « S. O. ») = moyenne.</b>			

## 3. Dimension : Main-d'œuvre

<b>Définition:</b> Les ressources humaines disposant de compétences et de connaissances suffisantes pour promouvoir et mettre en œuvre des PPFS.		
1 – Pas du tout représentatif	4 – Assez représentatif	<b>Commentaires (optionnel)</b>
2 – Peu représentatif	5 – Tout à fait représentatif	
3 – Partiellement représentatif	S. O. – Sans objet	
3.1 Les professionnels et professionnelles de notre organisation ont accès ou disposent du temps et du soutien requis pour participer à des formations portant sur les PPFS.		
3.2 Mon organisation encourage le travail en interdisciplinarité sur les PPFS.		
3.3 Les membres du personnel disposent de temps et de soutien pour collaborer avec d'autres équipes ou secteurs en matière de PPFS.		
3.4 Les compétences nécessaires pour travailler efficacement sur les PPFS sont définies et présentes au sein de mon équipe.		
3.5 Des moyens sont mis en œuvre pour « décroisonner » le travail du personnel (éliminer le travail en vase clos) et faciliter le partage d'informations.		
3.6 Au sein de mon organisation, les liens existants entre les différents départements et équipes sont visibles et compris.		
3.7 Les professionnels et professionnelles de mon organisation ont accès à des espaces d'échange et de conversation pour faciliter la collaboration avec leurs pairs d'autres équipes ou d'autres domaines.		

## 3. Dimension : Main-d'œuvre (suite)

1 – Pas du tout représentatif 2 – Peu représentatif 3 – Partiellement représentatif	4 – Assez représentatif 5 – Tout à fait représentatif S. O. – Sans objet	
3.8 Au cours des cinq dernières années, mon organisation a lancé des initiatives pour renforcer les compétences de ses membres ou favoriser leur collaboration pour agir en matière de PPFS.		
<b>Calculez la somme des valeurs indiquées et le nombre de réponses « S. O. ».</b>		
Calculez la moyenne en excluant les réponses « S. O. » avec la formule suivante : <b>Somme ÷ (8 – nombre de réponses « S. O. ») = moyenne.</b>		

## 4. Dimension : Développement des connaissances

<b>Définition:</b> La production et la diffusion des connaissances permettant de soutenir la mise en œuvre de PPFS fondées sur les données probantes.		
1 – Pas du tout représentatif 2 – Peu représentatif 3 – Partiellement représentatif	4 – Assez représentatif 5 – Tout à fait représentatif S. O. – Sans objet	<b>Commentaires (optionnel)</b>
4.1 Il est habituel dans mon organisation de recueillir des données locales (à l'échelle d'une communauté, d'un quartier, d'une municipalité, etc.) pertinentes pour soutenir les PPFS.		
4.2 Mon organisation utilise des indicateurs pour analyser et mettre en valeur des données en faveur des PPFS.		
4.3 Les données et les connaissances en santé publique produites par mon organisation sont facilement accessibles aux parties prenantes intéressées par les PPFS.		
4.4 Mon organisation développe des outils d'accompagnement (ex. guides, boîtes à outils, formations, etc.) pour aider d'autres acteurs à promouvoir les PPFS.		
4.5 Mon organisation a déployé des stratégies pour influencer l'agenda politique en faveur des PPFS.		
4.6 Mon organisation veille à ce que les données et les connaissances qu'elle mobilise soient pertinentes pour les décideurs et les parties prenantes qui s'intéressent aux PPFS.		
4.7 Mon organisation conçoit des outils adaptés aux besoins de ses partenaires et qui mettent en valeur les données et les analyses de santé publique pour soutenir les PPFS.		

## 4. Dimension : Développement des connaissances (suite)

1 – Pas du tout représentatif 2 – Peu représentatif 3 – Partiellement représentatif	4 – Assez représentatif 5 – Tout à fait représentatif S. O. – Sans objet	
4.8 Mon organisation a, au cours des cinq dernières années, renforcé sa capacité à produire et diffuser des connaissances utiles pour les partenaires qui s'engagent en faveur des PPFS.		
<b>Calculez la somme des valeurs indiquées et le nombre de réponses « S. O. ».</b>		
Calculez la moyenne en excluant les réponses « S. O. » avec la formule suivante : <b>Somme ÷ (8 – nombre de réponses « S. O. ») = moyenne.</b>		

## 5. Dimension : Leadership et gouvernance

<b>Définition:</b> La capacité et la volonté des organisations de mettre en œuvre des PPFS se manifestant à travers un leadership fort (guider, inspirer, influencer et orienter les autres) et une réflexion stratégique par la prise de décisions réfléchies sur le « quoi », le « pour qui » et le « comment ».		
1 – Pas du tout représentatif 2 – Peu représentatif 3 – Partiellement représentatif	4 – Assez représentatif 5 – Tout à fait représentatif S. O. – Sans objet	<b>Commentaires (optionnel)</b>
5.1 Mon organisation intègre l'équité en santé dans ses orientations stratégiques et ses processus décisionnels.		
5.2 Mon organisation dispose de mécanismes formels pour intégrer les PPFS dans la prise de décisions stratégiques, telles que des directives internes ou des comités de consultation.		
5.3 La direction de mon organisation soutient activement les initiatives en faveur des PPFS.		
5.4 Les rôles et les responsabilités de mon organisation ainsi que ceux de nos partenaires en matière de PPFS sont clairement définis.		
5.5 Le personnel de mon organisation se sent outillé et légitimé pour mener des actions de plaidoyer en faveur des PPFS.		
5.6 Des personnes leaders à différents niveaux de mon organisation sont mobilisées pour soutenir les initiatives en faveur des PPFS.		
5.7 Mon organisation prend position pour défendre les PPFS dans l'espace public.		
5.8 Au cours des cinq dernières années, mon organisation a pris des mesures pour renforcer son leadership et sa gouvernance en matière de PPFS.		

## 5. Dimension : Leadership et gouvernance (suite)

<b>Calculez la somme des valeurs indiquées et le nombre de réponses « S. O. ».</b>			
Calculez la moyenne en excluant les réponses « S. O. » avec la formule suivante : <b>Somme ÷ (8 – nombre de réponses « S. O. ») = moyenne.</b>			

## INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

La moyenne obtenue pour chaque dimension varie entre 1 et 5. Une valeur élevée indique que votre organisation est particulièrement active et engagée dans cette dimension pour agir sur les PPFs, tandis qu'une valeur plus basse suggère une implication plus limitée.

Les dimensions présentant les valeurs les plus faibles pourraient offrir des occasions stratégiques pour renforcer les capacités organisationnelles en matière de PPFs. En vous basant sur ces résultats et, surtout, sur votre analyse de ceux-ci, sélectionnez une ou plusieurs dimensions qui vous semblent prioritaires pour orienter le travail de votre organisation. Puisque chaque organisation agit selon des contraintes, des ressources et des contextes différents, votre analyse devrait aussi prendre en considération la marge de manœuvre à votre disposition pour agir ou non sur ces dimensions.

**Prochaine étape** – Complétez le ou les documents d'*Analyse par dimension* correspondant à vos choix : partenariats, structures organisationnelles et ressources, main-d'œuvre, développement des connaissances, leadership et gouvernance.

**[Cliquez ici](#) pour accéder aux six documents formant l'outil :**

1. Portrait de votre situation
2. Analyse par dimension : Partenariats
3. Analyse par dimension : Structures organisationnelles et ressources
4. Analyse par dimension : Main-d'œuvre
5. Analyse par dimension : Développement des connaissances
6. Analyse par dimension : Leadership et gouvernance

---

# Un outil pour réfléchir aux capacités organisationnelles en matière de politiques publiques favorables à santé

## 1. Portrait de votre situation

---

### AUTEUR

Martin Renaud  
Centre de collaboration nationale sur les politiques publiques et la santé

### SOUS LA COORDINATION DE

Marianne Jacques  
Centre de collaboration nationale sur les politiques publiques et la santé

### EN COLLABORATION AVEC

Madalina Burtan  
Unité Affaires publiques, communications et transfert des connaissances  
Institut national de santé publique du Québec

### SOUTIEN À L'ÉDITION

Mylène Maguire  
Centre de collaboration nationale sur les politiques publiques et la santé

### CONSULTATIONS EXTERNES

Katherine Pizzacalla  
Hamilton Public Health

Janet Dawson et Lisa Kaldeway  
Lakelands Public Health

Laura Edgar et Sarah Merkel  
Huron Perth Public Health

Amy Young  
Bureau du médecin hygiéniste en chef du Manitoba

Hilary Walsh  
Department of Health and Community Services - Newfoundland and Labrador

### CITATION SUGGÉRÉE

Renaud, M. (2026). *Un outil pour réfléchir aux capacités organisationnelles en matière de politiques publiques favorables à santé. 1. Portrait de votre situation*. Centre de collaboration nationale sur les politiques publiques et la santé.

*La production de ce document a été rendue possible grâce à une contribution financière provenant de l'Agence de la santé publique du Canada (ASPC) par l'intermédiaire du financement du Centre de collaboration nationale sur les politiques publiques et la santé (CCNPPS). Le CCNPPS est hébergé à l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ). Les vues exprimées ici ne reflètent pas nécessairement la position officielle de l'ASPC.*

*Les reproductions à des fins d'étude privée ou de recherche sont autorisées en vertu de l'article 29 de la Loi sur le droit d'auteur. Toute autre utilisation doit faire l'objet d'une autorisation du gouvernement du Québec qui détient les droits exclusifs de propriété intellectuelle sur ce document. Cette autorisation peut être obtenue en écrivant un courriel à : [droits.dauteur.inspq@inspq.qc.ca](mailto:droits.dauteur.inspq@inspq.qc.ca).*

*Les données contenues dans le document peuvent être citées, à condition d'en mentionner la source.*

© Gouvernement du Québec (2026)