

Cadres de référence d'action du mouvement social et d'application des connaissances :

Outil de décision pour guider votre choix d'un cadre de référence

Utilisez cet outil pour vous aider, vous et votre équipe de changement, à choisir le cadre de référence de l'action du mouvement social (AMS) ou de l'application des connaissances (AC) pour lancer votre projet de changement.

Notre outil comprend 11 questions d'orientation qui mettent en évidence les similitudes et les différences entre le cadre de référence de l'AMS et le cadre de référence de l'AC. Répondez aux questions en équipe, en tenant compte des nombreux éléments de votre projet de changement. Une fois terminé, passez en revue vos réponses et décidez d'un cadre de référence pour commencer.

POURQUOI le cadre de référence est-il utilisé? Appuie-t-il le but de votre projet de changement?

Question d'orientation	Cadre de référence de l'AMS	Cadre de référence de l'AC	Quel cadre de référence répond le mieux aux besoins de votre équipe de changement?
Votre projet de changement a-t-il pour but d'accroître l'assimilation et la durabilité des données probantes?	<p>OUI ou PEUT-ÊTRE Le cadre de référence de l'AMS a pour but de montrer comment l'application de stratégies et d'actions de mouvement social dynamise les équipes de façon ascendante et accélère le changement, dans le contexte de l'assimilation et de la durabilité des connaissances.</p> <p>Examinez les antécédents et les</p>	<p>OUI Le cadre de référence de l'AC a pour but de faire progresser l'assimilation et la durabilité des connaissances en sept phases, comme le décrit le cycle d'action de l'AC. Lorsque ce cadre de référence est utilisé par les fournisseurs de soins de santé, les décideurs, les personnes/patients et le grand public, il appuie l'application des connaissances, à savoir le processus d'utilisation des</p>	

	caractéristiques déterminantes et posez-vous la question suivante : Les avons-nous sur notre lieu de travail?	connaissances pour effectuer un changement.	
Le personnel est-il intrinsèquement motivé par le projet de changement?	<p>OUI La motivation intrinsèque est au cœur des mouvements sociaux. Les gens s'engagent envers une cause commune ou un intérêt commun parce qu'ils sont conformes à leurs valeurs et à leurs croyances. Cette motivation intrinsèque incite les membres du personnel à s'impliquer, à devenir des agents de changement et à agir.</p> <p>Posez-vous la question suivante : Certains membres du personnel souhaitent-ils mener à bien le changement ou apprendre à le faire? Si la réponse est oui, l'AMS peut vous aider.</p>	<p>OUI ou NON Le cadre de référence de l'AC peut s'appliquer au personnel qui est intrinsèquement motivé par des valeurs communes, comme le besoin de soins fondés sur des données probantes. Il est également possible d'utiliser la motivation extrinsèque, à savoir les récompenses externes ou autres incitatifs, efficacement pour appuyer les projets de changement et la participation du personnel.</p> <p>Dans d'autres cas, les deux sources de motivation peuvent être combinées.</p>	

QUOI – Quelles sont les caractéristiques de votre projet de changement?

Questions d'orientation	Cadre de référence de l'AMS	Cadre de référence de l'AC	Quel cadre de référence répond le mieux aux besoins de votre équipe de changement?
Des mesures sont-elles nécessaires pour atteindre l'objectif d'assimilation et de durabilité des connaissances?	<p>OUI L'assimilation et la durabilité des connaissances nécessitent la prise de mesures dans le cadre d'une action individuelle et collective ancrée dans la</p>	<p>OUI Le cadre de référence comprend un cycle d'action de sept phases qui guide les équipes de changement à travers un processus interactif et flexible de mise en œuvre d'un produit de</p>	

	population ou « ascendante ». Le développement de l'identité collective et l'élan sont de puissants processus de l'AMS qui propulsent le changement plus rapidement et soutiennent le changement à long terme.	connaissance. Il reconnaît que les connaissances à elles seules ne conduisent pas au changement; il faut les mettre en pratique.	
Votre projet de changement est-il une nécessité urgente?	OUI Les mouvements sociaux sont motivés par un besoin urgent, une possibilité de changement et une volonté d'action. L'urgence d'un changement reflète la crédibilité et l'importance d'un intérêt commun ou d'un fort désir de changement. Posez-vous la question suivante : Certains membres du personnel ressentent-ils l'urgence d'apporter un changement? Si la réponse est oui, l'AMS peut les aider.	OUI ou NON Le problème cerné sert de moteur de changement tout au long des sept phases du cycle d'action. Il peut ou non être considéré comme un problème urgent nécessitant une action immédiate. Néanmoins, le changement est censé conduire à de meilleurs résultats et aux meilleurs soins possibles.	

QUI sont les personnes qui mèneront à bien votre projet de changement? Par exemple, la direction inclura-t-elle le personnel de première ligne ou les intervenants comme les patients/personnes et leurs familles?

Questions d'orientation	Cadre de référence de l'AMS	Cadre de référence de l'AC	Quel cadre de référence répond le mieux aux besoins de votre équipe de changement?
Votre organisme a-t-il déjà décidé	NON	PEUT-ÊTRE ou OUI	

que le projet de changement sera dirigé par les administrateurs?	Le cadre de l'AMS ne s'applique pas à un projet de changement dirigé de façon descendante par des équipes de direction officielles. Dans le cadre d'une conception du changement axée sur la personne, le personnel doit être en mesure de diriger le projet, avec l'appui de son organisation. En tant que leaders officieux, les membres du personnel sont investis et engagés dans le changement.	Le cadre de référence de l'AC est souple et peut être dirigé par des administrateurs ou par le personnel de première ligne. À l'instar du cadre de référence de l'AMS, les efforts de collaboration renforcent le passage du projet de changement de la phase de planification à la mise en œuvre, à l'évaluation et, en fin de compte, à la durabilité.	
Des réseaux (informels ou formels) de personnes sont-ils disponibles pour appuyer votre projet de changement?	OUI Les réseaux sont essentiels aux mouvements sociaux, parce qu'ils établissent des liens entre des personnes et des groupes qui ont un objectif commun. Ils offrent un lieu de partage des connaissances et des ressources, de renforcement des capacités de leadership et de consolidation d'une identité collective pour faciliter un changement qui perdurera.	OUI ou PEUT-ÊTRE Comme dans le cadre de référence de l'AMS, les réseaux servent de canaux d'échange de connaissances et de ressources qui peuvent améliorer les interventions de mise en œuvre. Cependant, leur rôle peut être moins central que dans le cadre de référence de l'AMS.	

OÙ le cadre de référence est-il appliqué dans le cadre du contexte local?

Questions d'orientation	Cadre de référence de l'AMS	Cadre de référence de l'AC	Quel cadre de référence répond le mieux aux
-------------------------	-----------------------------	----------------------------	---------------------------------------------

			besoins de votre équipe de changement?
Votre contexte local (c'est-à-dire l'environnement dans lequel le changement se produit) est-il propice à ce que les membres du personnel dirigent le projet de changement à titre de leaders officieux?	OUI Dans le cadre de référence de l'AMS, les membres du personnel de première ligne sont des leaders officieux émergents du changement et bénéficient de l'appui de leur organisation. Si le contexte local n'est pas propice à une conception du changement ancrée dans la population et axée sur la personne, les actions de mouvement social sont moins susceptibles d'être efficaces.	OUI Les membres du personnel peuvent participer à titre de leaders officiels ou officieux à divers rôles, notamment en tant que pairs champions ou agents de changement influents qui donnent un sens aux outils de connaissance et à leur signification. Ils peuvent également être membres des équipes de changement.	

QUAND le cadre de référence est-il utilisé dans le projet de changement?

Questions d'orientation	Cadre de référence de l'AMS	Cadre de référence de l'AC	Quel cadre de référence répond le mieux aux besoins de votre équipe de changement?
Le cadre de référence doit-il englober toutes les étapes d'un projet de changement (c'est-à-dire la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et la durabilité)?	PEUT-ÊTRE Le cadre de référence de l'AMS est décrit selon les catégories des conditions préalables , des principales caractéristiques et des résultats . Les résultats d'un mouvement social peuvent indiquer dans quelle mesure des progrès ont été accomplis vers un objectif. Le cadre de référence de l'AMS suppose que les leaders officiels et officieux, y compris le	OUI Le cycle d'action du cadre de référence de l'AC comprend des phases axées sur la planification, la sélection et l'adaptation des interventions de mise en œuvre, le suivi et l'évaluation, et la durabilité. Le cadre décrit les éléments pertinents pour chaque phase d'action. Il fournit une conception globale des projets de mise en œuvre.	

	personnel, les gestionnaires et les personnes ayant une expérience vécue, participeront à la planification, à la mise en œuvre et à l'évaluation du changement.		
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

COMMENT le cadre de référence convient-il à la conception adoptée pour votre projet de changement?

Questions d'orientation	Cadre de référence de l'AMS	Cadre de référence de l'AC	Quel cadre de référence répond le mieux aux besoins de votre équipe de changement?
Adoptez-vous une conception planifiée pour votre projet de changement?	OUI Les mouvements sociaux se développent naturellement en réponse à une demande urgente de changement qui n'est pas optionnelle. Le processus peut de premier abord sembler spontané. Cependant, pour parvenir à une réponse stratégique et coordonnée au moyen d'une action individuelle et collective mobilisée, une planification réfléchie est nécessaire. Cela vaut particulièrement pour les mouvements sociaux qui évoluent et se développent pour soutenir leur maintien.	OUI Le cadre de référence repose sur de nombreuses théories de l'action planifiée; il peut être appliqué à une conception structurée du changement et servir à suivre l'avancement d'un projet de mise en œuvre.	
Un cadre de référence structuré est-il nécessaire pour	PEUT-ÊTRE Un mouvement social est essentiellement naturel et son	OUI Le cadre de référence de l'AC comprend des phases de cycle d'action qui	

<p>guider votre projet de changement?</p>	<p>développement se produit souvent de façon ascendante et relativement peu structurée, en particulier à ses débuts. Lorsque les mouvements sociaux se poursuivent et évoluent, des phases peuvent s'en dégager, qui sont définies de manière approximative selon des paramètres fluides qui sont remodelés par les équipes de changement pour continuer à donner une impulsion au changement. Le cadre de référence de l'AMS vous aide à accélérer les progrès et à soutenir le changement.</p>	<p>intègrent la planification, la mise en œuvre, l'évaluation et la durabilité. Le cadre de référence peut convenir aux équipes de changement qui adoptent la conception du changement conventionnelle de la gestion de projet.</p>	
<p>L'organisation a-t-elle le désir de donner au personnel les moyens nécessaires pour effectuer le changement, aujourd'hui et à l'avenir?</p>	<p>OUI ou PEUT-ÊTRE Les mouvements sociaux permettent aux gens de devenir des agents de changement et de le rester bien au-delà du projet de changement initial auquel ils se sont inscrits. Si l'objectif final de l'organisation est d'avoir un personnel autonome, utilisez le cadre de référence de l'AMS pour apprendre à établir un leadership ascendant en faveur du changement.</p>	<p>OUI ou PEUT-ÊTRE Le cadre de référence de l'AC appuie un changement bien organisé. Combiné au cadre de référence de l'AMS, il aura pour résultat un personnel engagé, doté d'une forte capacité de suivre un processus analytique de changement.</p>	