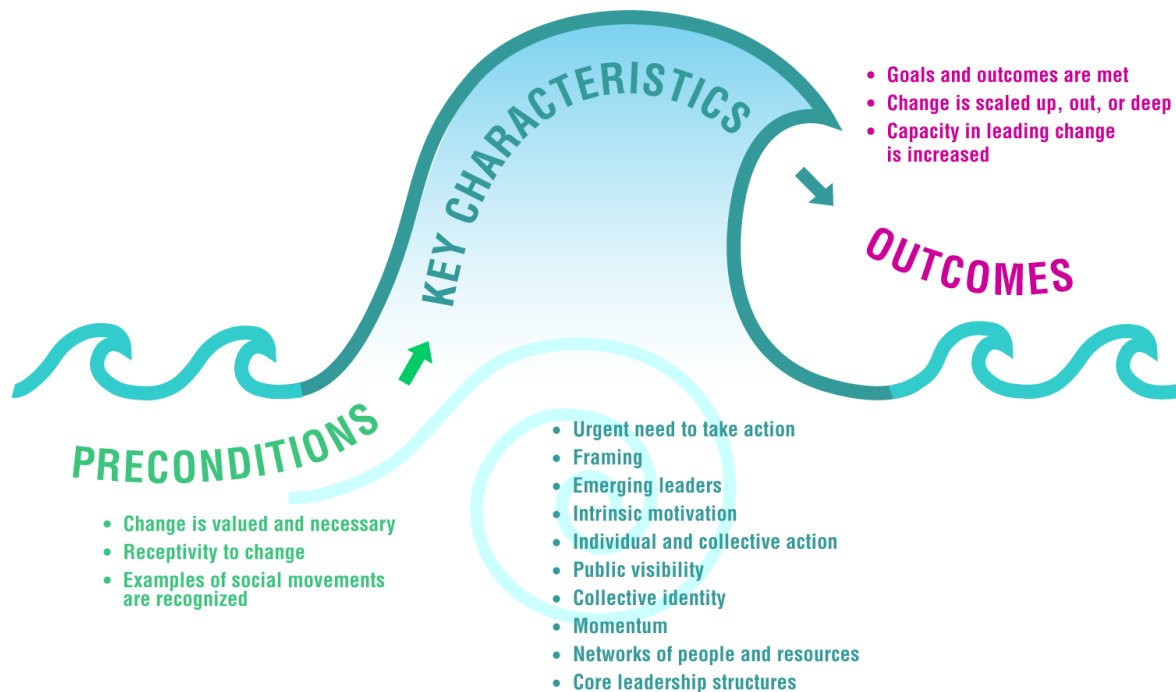


Démarrer le cadre d'action pour le mouvement social: Liste de vérification à l'intention des agents de changement

Vous êtes un nouvel acteur du changement ou un nouveau membre d'une équipe de changement? Utilisez cette liste de vérification rapide pour mettre en œuvre votre changement et engager activement le personnel et les autres intervenants en appliquant les 16 conditions préalables, caractéristiques principales et résultats qui composent le cadre d'action du mouvement social (AMS).

SOCIAL MOVEMENT ACTION FRAMEWORK FOR KNOWLEDGE UPTAKE AND SUSTAINABILITY

Grinspun, D., Wallace, K., Li, S.A., McNeill, S., & Squires, J. (2020, Spring). Leading change through social movement. *Registered Nurse Journal*, 32(1), 15.
Grinspun, D., Wallace, K., Li, S. A., McNeill, S., Squires, J. E., Bujalance, J., ... & Zhao, J. (2022). Exploring social movement concepts and actions in a knowledge uptake and sustainability context: A concept analysis. *International Journal of Nursing Sciences*, 9(4), 411-421.



Les conditions préalables nécessaires au changement sont-elles présentes?*

**Les trois conditions préalables du cadre d'AMS sont les événements ou les conditions qui doivent être présents pour qu'un mouvement social se produise.*



LE CHANGEMENT EST VALORISÉ OU NÉCESSAIRE

- Déterminer si le changement est valorisé et est considéré comme crédible.
- Évaluer si le changement s'aligne avec les valeurs, les croyances et les normes des collègues et des autres ainsi qu'avec les priorités organisationnelles.
- Discutez avec vos collègues et d'autres personnes pour savoir si le changement est nécessaire (et immédiat !) ou s'il existe d'autres priorités plus urgentes ou plus pertinentes.



RÉCEPTIVITÉ AU CHANGEMENT

- Évaluer si l'énergie militante pour le changement est présente parmi ceux qui s'impliqueront dans le changement.
- Déterminer les domaines de force organisationnelle et les domaines où une attention accrue est nécessaire.



DES EXEMPLES DE MOUVEMENTS SOCIAUX SONT RECONNUS

- Développer une compréhension des exemples de mouvements sociaux.
- Apprendre comment les leaders informels et formels ont dans le passé utilisé les actions des mouvements sociaux pour apporter des changements à l'intérieur et à l'extérieur des établissements de soins de santé.

Les caractéristiques principales essentielles d'un mouvement social sont-elles présentes?*

**Les 10 caractéristiques principales du cadre d'AMS confirment si un mouvement social pour l'assimilation des connaissances et la durabilité est en cours.*

IL EST URGENT D'AGIR



- Définir l'intérêt commun ou le changement vivement souhaité avec ceux qui sont intéressés à s'impliquer dans le changement.
- Créer des espaces neutres de discussion avec le personnel et d'autres personnes afin d'affiner davantage le but et les objectifs du changement.
- Mettre en évidence l'opportunité de changement.
- Créer un objectif commun en identifiant le « pourquoi ».
- Élaborer un plan d'action.

FORMULATION



- Identifier les messages qui décrivent ou positionnent l'intérêt commun ou le changement vivement souhaité comme significatif et qui motiveront les autres à s'impliquer et à prendre des mesures.
- Choisir la ou les personnes qui transmettront les messages.
- Sélectionner soigneusement les données pour que le public soutienne le message, mais les utiliser avec parcimonie.
- Trouver et utiliser des images convaincantes et efficaces pour soutenir les messages.

LEADING CHANGE TOOLKIT™

TO HELP CHANGE AGENTS AND
CHANGE TEAMS MAKE LASTING
IMPROVEMENTS IN HEALTH CARE



- Utiliser des métaphores, des analogies ou des théories simples familières pour votre public pour l'aider à comprendre les messages.
- Adopter un ton qui promeut le renforcement des actions de collaboration fondées sur les valeurs des individus pour parvenir au changement.

LEADERS ÉMERGENTS



- Saisir les occasions de s'impliquer dans le processus de changement afin de pratiquer et de développer des connaissances et des compétences en leadership.
- Soutenir et influencer les collègues pour qu'ils deviennent des agents de changement.
- Renforcer la capacité à surmonter les résistances au changement.

MOTIVATION INTRINSÈQUE



- Encourager et accueillir les personnes ayant une expérience vécue à s'impliquer et à se joindre à l'initiative de changement, y compris en tant que membres de l'équipe de changement.
- Accueillir des personnes ayant une expérience indirecte d'un intérêt commun ou d'un changement vivement souhaité parce qu'elles peuvent agir en tant qu'alliées pour ceux qui ont vécu une expérience.
- Choisir et décrire des valeurs partagées par beaucoup (par exemple, la véracité, l'équité, la confidentialité et la vie privée) afin que le changement ait un sens pour les autres.
- Faciliter l'appréciation du changement par les individus en intégrant les sentiments de compétence à l'autonomie et de contrôle interne.
- Permettre au personnel de déterminer son propre niveau d'implication.

LEADING CHANGE TOOLKIT™

TO HELP CHANGE AGENTS AND
CHANGE TEAMS MAKE LASTING
IMPROVEMENTS IN HEALTH CARE



ACTION INDIVIDUELLE ET COLLECTIVE



- Coordonner et organiser des actions pour aider les personnes et les groupes à répondre à l'intérêt commun et à réaliser le changement.
- Identifier et rassembler à la fois des personnes et des ressources matérielles pour le changement.
- Fournir au personnel et aux autres intervenants des renseignements sur les possibilités d'action individuelle et collective afin de les soutenir en tant qu'agents du changement et de les inciter à s'impliquer activement dans le processus de changement.
- Aider les agents du changement à rester activement impliqués dans le processus de changement en les informant régulièrement de leurs actions, de leur influence et de leur incidence.
- Mettre l'accent sur l'établissement de liens et de relations avec les agents de changement.

VISIBILITÉ PUBLIQUE



- Utiliser des photos et des vidéos pour renforcer stratégiquement la crédibilité et la sensibilisation au changement.
- Utiliser les plateformes de communication existantes (par exemple, les courriels de groupe, les réunions et /ou les médias sociaux) pour partager des renseignements sur le changement - comment se déroule la progression? Quelles sont les incidences que vous avez constatées? Qui sont les agents de changement impliqués?

IDENTITÉ COLLECTIVE



- Clarifier le rôle et la fonction des individus impliqués dans le mouvement social par rapport à l'intérêt commun.
- Encourager les champions et les pairs à se nommer eux-mêmes (par exemple, champions de prévention des chutes) et à identifier et à promouvoir leur orientation et leurs objectifs auprès des autres pour promouvoir la sensibilisation.

- Entretenir des relations sociales par le biais d'interactions en face à face, de la reconnaissance des réalisations et de célébrations.
- Mettre en évidence des exemples de connectivité et d'expériences positives parmi les champions et les pairs.
- Encourager les champions et les pairs à répandre l'optimisme et la positivité au sujet du changement.
- Développer des logos, des slogans ou d'autres représentations tangibles du mouvement social.

L'ÉLAN



- Envisager de mettre en œuvre des stratégies pour créer un élan dans votre équipe de changement, telles que la formulation (ou la reformulation) pour créer des messages qui mettent en avant la signification du changement et motivent l'action.
- Envisager de mettre en œuvre des stratégies pour élargir votre influence et construire une masse critique, telles que continuer à adopter des stratégies pour attirer de nouveaux champions et tirer parti de l'orientation du mouvement social avec d'autres initiatives de changement pertinentes.

RÉSEAUX DE PERSONNES ET DE RESSOURCES



- Mobiliser les champions, les pairs et les réseaux existants afin de déterminer s'il existe des valeurs et des intérêts communs qui pourraient appuyer les efforts de collaboration.
- Utiliser des outils de communication tels que l'intranet, le courriel de groupe ou les tableaux de communication) pour promouvoir et partager des messages concernant le réseau.
- Identifier les objectifs du réseau et les types de capital social nécessaires.
- Utiliser les réunions pour aider les champions et les pairs à établir des liens avec des personnes et des organismes issus de milieux ou de réseaux extérieurs.

STRUCTURES PRINCIPALES DE LEADERSHIP



- Créer un groupe de personnes ayant un large éventail de connaissances et de compétences.
- Établir un certain degré de pouvoir et d'autonomie pour prendre des décisions dans des domaines tels que les stratégies de recrutement, la formulation, l'utilisation et le déploiement des ressources pour favoriser le leadership et la faculté d'agir des membres de l'équipe de changement.
- Établir un moyen de communication au sein de l'équipe pour partager les idées et les mises à jour.
- Établir des rôles et des responsabilités documentés ainsi qu'un code de conduite pour appuyer le fonctionnement de l'équipe de changement et gérer les attentes.
- Mettre en œuvre des stratégies pour gérer les risques et établir la confiance au sein de votre équipe de changement.

Les résultats du mouvement social sont-ils présents?*

**Les trois résultats du cadre d'action du mouvement social sont un résultat direct du mouvement social et vous indiquent ce que vous pouvez en attendre.*

LES OBJECTIFS ET LES RÉSULTATS SONT ATTEINTS



- Déterminer la mesure dans laquelle les objectifs et les résultats ont été atteints au niveau micro (individuel), méso (organisationnel) et/ou macro (systémique).

- Décider si des mesures supplémentaires sont nécessaires pour atteindre ces objectifs.

LE CHANGEMENT EST AMPLIFIÉ, ÉLARGI OU APPROFONDI

- Utiliser des réseaux établis ou nouveaux pour disséminer le changement et promouvoir la mise à l'échelle.
- Analyser les données d'évaluation pour déterminer des moyens efficaces de reproduire ou de répartir le changement.
- Établir des partenariats avec les intervenants pour appuyer la mise à l'échelle, le cas échéant.
- Utiliser le récit et d'autres outils de communication pour modifier les normes et les valeurs afin de soutenir la mise à l'échelle en profondeur.

LA CAPACITÉ DE DIRIGER LE CHANGEMENT EST ACCRUE



- Aider les champions et les pairs à continuer de diriger le changement dans le cadre de leurs rôles.
- Favoriser les liens sociaux entre les champions et les pairs et y associer leurs collègues et leurs lieux de travail.
- Reconnaître les connaissances des champions et des pairs en matière de mouvements sociaux, ainsi que leur expérience directe de la conduite du changement.