

Feuille de travail du cadre de référence de l'action du mouvement social: Élaboration de votre plan d'action pour une action mobilisée

Pourquoi utiliser un plan d'action?

- Un plan d'action est un document à jour qui détaille la façon dont votre équipe de changement et d'autres intervenants peuvent concrétiser votre vision en fonction d'un intérêt commun ou d'un changement vivement souhaité – votre rêve.
- Voici les avantages d'un plan d'action pour une action individuelle et collective mobilisée :
 - renforcer la crédibilité du mouvement social en manifestant un engagement ferme à l'égard du changement;
 - réaliser un plan de mobilisation structuré et coordonné;
 - accroître l'imputabilité et l'efficacité des ressources;
 - décrire un plan de changement qui comporte les trois C : **complet** (avez-vous décrit tous les détails importants?), **courant** (sera-t-il régulièrement mis à jour?) et **clair** (qui fera quoi?);
 - éviter de négliger les détails importants.

Faire avancer les choses et atteindre les objectifs grâce à votre plan d'action

- Pour être efficace, un plan d'action a besoin du leadership, du suivi et de l'imputabilité des membres de l'équipe de changement et d'autres personnes. Tous ces aspects sont nécessaires et importants!
 - N'oubliez pas qu'un changement réussi se compose à 80 % du suivi des mesures prévues et à 20 % de la planification du changement (Community Health and Development, Université du Kansas, sans date).
- Pour soutenir l'utilisation d'un plan d'action par votre équipe de changement :
 - assurez-vous que tous les membres de l'équipe de changement ont une copie écrite du plan d'action et que chacun sait qui est responsable de quoi;

- réviser et mettre à jour régulièrement votre plan d'action, au besoin (par exemple, chaque mois ou dans les situations nouvelles où le changement se développe rapidement, au quotidien);
- faites en sorte que les membres de l'équipe de changement rendent régulièrement compte de l'avancement des tâches qui leur sont confiées, tel que décrit dans le plan d'action, afin de renforcer l'imputabilité et le leadership.
- Le plan d'action doit être élaboré par l'équipe de changement et par d'autres personnes (par exemple, les intervenants). Prêtez une attention particulière à ceux qui ont une expérience directe de l'intérêt commun ou qui souhaitent vivement le changement, car ils connaissent le mieux le problème ou l'enjeu.
- Tirez le meilleur parti de votre plan d'action :
 - utilisez-le de la manière qui fonctionne le mieux pour vous et votre équipe de changement;
 - faites-en votre ressource pour garder tout le monde au courant des progrès que vous réalisez vers vos objectifs;
 - utilisez-le pour communiquer des mises à jour comme des anecdotes, des données et des photos au moyen de rassemblements, comme les caucus, les courriels groupés et les médias sociaux.
 - Examinez-le pour réfléchir à ce qui fonctionne ou non, ou à la façon dont les obstacles ou la résistance ont été gérés ou surmontés.

« Une vision sans tâche, c'est un rêve. Une tâche sans rêve, c'est une corvée. Mais une vision et une tâche peuvent changer le monde. »

- Oglala Sioux

Votre modèle de plan d'action pour une action individuelle et collective mobilisée

Création de votre plan d'action

- N'oubliez pas les trois C d'un excellent plan d'action – tenez-le à jour pour qu'il soit **courant**, rendez-le **complet**, et soyez **clair** sur qui fait quoi et quand.
- Assurez-vous d'inclure votre vision et votre mission dans votre plan d'action, car les mesures prises visent à les réaliser. Pour en savoir plus sur l'élaboration de votre vision, de votre mission, de vos objectifs et de votre plan stratégique, lisez notre feuille de travail « **Élaboration d'un plan stratégique d'action collective** » [[LIEN](#)].

Récapitulation de votre plan stratégique

La vision (le rêve) :

La mission (le quoi et le pourquoi de la vision) :

Les objectifs (les progrès et l'échéancier des objectifs de la mission) :

Le plan stratégique (la manière d'atteindre les objectifs) :

Votre plan d'action

Actions requises	Leadership	Moment	Ressources		Communication/visibilité publique		Obstacles/résistance
Quelle est l'action individuelle et collective entreprise?	Qui dirigera cette action?	Quand l'action aura-t-elle lieu et pendant combien de temps?	Quelles ressources sont nécessaires?	Quelles ressources sont disponibles?	Concernant les messages créés par l'équipe de changement : 1. Comment doivent-ils être formulés ou positionnés? 2. Utiliserez-vous des anecdotes, des données ou des photos? 3. Qui va diriger cela? 4. Quels sont les échéanciers?	Concernant les messages destinés aux intervenants : 1. Que devraient savoir les autres au sujet de l'action individuelle et collective prévue? 2. Comment allez-vous le communiquer?	Y a-t-il des préoccupations concernant les obstacles ou la résistance potentiels? Si oui, comment comptez-vous y remédier?
Action individuelle et collective 1							
Action individuelle et collective 2							

Action individuelle et collective 3							
-------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

SOURCE : Adapté du Centre for Community Health and Development, Université du Kansas. <https://ctb.ku.edu/en/table-of-contents>

Mise à jour en mars 2022