

## Feuille de travail du cadre de référence de l'action du mouvement social : Évaluation des domaines d'énergie de votre groupe

### Introduction et contexte

Les équipes ont besoin d'énergie pour être prêtes à s'engager dans un processus de changement, à établir des objectifs, à créer un élan et à obtenir des résultats. Il peut être utile de mesurer l'énergie d'une équipe à l'égard du changement afin de déterminer l'état actuel et de voir où l'énergie est épuisée ou renforcée.

L'énergie à l'égard du changement comprend cinq domaines : sociale, spirituelle, psychologique, physique et intellectuelle. Ces domaines sont définis comme suit :

Type d'énergie	Description
Énergie physique	Comprend les personnes qui progressent, qui font avancer le changement et qui obtiennent des résultats – qui atteignent les objectifs. Lorsque cette énergie est présente, elle reflète la capacité d'être adaptable, flexible et sensible aux processus de changement.
Énergie psychologique	Comprend les personnes ayant du courage, de l'espoir, de la positivité, de la résilience et une volonté de prendre des risques. Lorsque cette énergie est présente, elle témoigne d'un niveau élevé de confiance et de soutien envers les leaders officiels et officieux et leur vision du changement.
Énergie sociale	Reflète les relations et le niveau des liens et de l'engagement entre les gens. Lorsque cette énergie est présente, les gens ressentent un sentiment de solidarité ou de « nous » qui les aide à s'engager dans des partenariats et des collaborations.
Énergie spirituelle	Reflète l'engagement des gens envers une vision, des valeurs et un objectif communs. Lorsque cette énergie est présente, elle inspire les gens et leur donne la confiance nécessaire pour dépasser l'état actuel ou le statu quo et chercher à atteindre de nouveaux objectifs. Elle reconnaît que l'engagement, la satisfaction et la concentration des gens sont motivés par ce à quoi ils accordent collectivement le plus d'importance.
Énergie intellectuelle	Reflète les capacités de réflexion, de planification et d'analyse des gens. Lorsque cette énergie est présente, elle intègre la logique et les données probantes pour diriger les processus, appuyer le changement et évaluer les résultats.

Chaque jour, les niveaux d'énergie d'une équipe augmentent et diminuent; c'est normal. Les cinq types d'énergie sont dynamiques et interdépendants. Ils peuvent être influencés par des facteurs tels que le milieu de travail et les circonstances ou le contexte dans lequel nous vivons. Bien qu'il n'existe aucune norme ou référence concernant le niveau d'énergie nécessaire pour chaque domaine, des niveaux plus élevés sont considérés comme un atout.

## Consignes

Lisez chacun des 20 énoncés figurant dans le tableau ci-dessous et réfléchissez à la façon dont l'énoncé reflète la dynamique des domaines d'énergie au sein de votre groupe. Évaluez chaque énoncé sur une échelle de Likert de cinq points allant de « fortement en désaccord » à « fortement en accord ».

Les équipes de changement devraient examiner attentivement si les personnes qui remplissent l'échelle doivent inclure leur nom ou si elles peuvent rester anonymes, car cette décision peut influencer sur leurs réponses.

Vérifiez et calculez les totaux globaux de votre groupe. Communiquez les résultats au groupe et utilisez-les pour discuter des niveaux d'énergie actuels.

Domaine d'énergie	Énoncé	Fortement en désaccord	Pas d'accord	Neutre	D'accord	Fortement en accord
		1	2	3	4	5
<b>Énergie sociale</b>						
	Il y a de fortes relations entre les membres de notre groupe.					
	Notre travail nous semble important.					
	Nous avons un sentiment d'unité lorsque nous travaillons ensemble.					
	Nous nous sentons personnellement liés à notre travail.					
<b>Énergie spirituelle</b>						
	Nous croyons en ce que nous faisons.					
	Nous avons un sentiment d'utilité commun dans notre travail.					

	Nous avons des valeurs communes qui s'harmonisent avec notre travail.					
	Nous sommes autorisés à faire notre travail – nous ne nous sentons pas forcés.					
<b>Énergie psychologique</b>						
	Nous sommes convaincus que nous pouvons réaliser notre travail.					
	Nous sommes déterminés à surmonter toutes les difficultés ou tous les revers liés à notre travail.					
	Nous nous sentons en sécurité pour apporter des changements et prendre des risques.					
	Nous sommes convaincus que nous pouvons poursuivre notre travail.					
<b>Énergie physique</b>						
	Nous faisons des progrès et prenons des mesures.					
	Nous sommes en mesure d'apporter les changements nécessaires.					
	Nous avons le temps nécessaire pour travailler sur le changement.					
	Nous sommes tous engagés à faire avancer les choses et à atteindre nos objectifs.					
<b>Énergie intellectuelle</b>						
	Nous avons le temps de nous concentrer sur le travail que nous faisons.					
	Nous pouvons utiliser l'information pour prendre des décisions concernant notre travail.					
	Nous pouvons être créatifs pour faire des plans et prendre des décisions.					
	Nous sommes en mesure de penser stratégiquement et de					

	déterminer ce qui doit se passer pour réaliser le changement.					
--	---	--	--	--	--	--

Adapté de Land, M., Hex, N. et Bartlett, C. (2013). Building and aligning energy for change. *A review of published and grey literature, initial concept testing and development.*

<http://ihpme.webservices.utoronto.ca/Assets/IHPME+Digital+Assets/IHPME/hpme/events/bevan/bevan-bldg-align-lit-review.pdf>

Mise à jour en mars 2022