

## Feuille de travail du cadre de référence de l'action du mouvement social :

### Déterminer si le changement est valorisé et nécessaire

Chaque mouvement social commence par un intérêt commun ou un changement vivement souhaité auquel on accorde de l'importance et qui est nécessaire. Comme de nombreuses organisations ont des priorités concurrentes en matière de changement, il peut être utile que les équipes de changement évaluent si le changement est également apprécié par leurs collègues et d'autres personnes. Cela vous aidera à décider si le soutien est suffisant pour procéder au changement.

#### Consignes

**Étape 1** : En tant qu'équipe de changement, indiquez et décrivez le changement proposé en fonction d'un intérêt commun à l'aide des questions d'orientation du **tableau de l'étape 1**.

**Étape 2** : Posez les questions d'orientation concernant le changement proposé du **tableau de l'étape 2** aux collègues et à d'autres personnes (par exemple, le personnel de soutien). Faites-le en groupe, si possible. Utilisez les réponses pour déterminer le soutien global et l'importance accordée au changement.

#### Étape 1

Questions d'orientation pour l'équipe de changement	Réponses
1. Quel est votre intérêt commun? <ul style="list-style-type: none"><li>Exemple : taux de chutes en augmentation</li></ul>	
2. Quel changement proposez-vous? <ul style="list-style-type: none"><li>Exemple : mettre en œuvre une ligne directrice clinique et utiliser ses</li></ul>	

recommandations pour orienter un changement de pratique	
---------------------------------------------------------	--

## Étape 2

Questions d'orientation pour les collègues et autres personnes	Réponses
1. Les collègues et les autres personnes accordent-ils de l'importance au changement? Estiment-ils qu'il est crédible et nécessaire?	
2. S'ils appuient le changement, la raison de leur soutien diffère-t-elle de celle de l'équipe de changement? <ul style="list-style-type: none"> <li>Exemples : économies de coûts, gain de temps</li> </ul>	
3. Les collègues et les autres personnes estiment-ils que le changement est conforme à leurs valeurs, croyances et normes professionnelles?	
4. Les collègues et les autres personnes estiment-ils que le changement est conforme aux valeurs, aux croyances et aux normes organisationnelles?	
5. Les collègues et les autres personnes estiment-ils que le changement peut faire avancer des objectifs communs, comme l'amélioration des résultats pour la santé?	
6. Les collègues et les autres personnes accordent-ils le plus d'importance à une ou à plusieurs parties du changement? Pourquoi?	

7. Les collègues et les autres personnes croient-ils que le changement est nécessaire? Pensez-vous qu'il doit être apporté <b>maintenant</b> ? Sinon, y a-t-il d'autres priorités plus opportunes ou plus urgentes?	

*SOURCES* : Adapté d'Arnold et coll., 2018; del Castillo et coll., 2017

Mise à jour en mars 2022