

LEADING CHANGE TOOLKIT™

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

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

Élaboration d'un plan stratégique d'action collective

Pourquoi élaborer et utiliser un plan stratégique?

- Pour prendre la vision ou le rêve d'un objectif commun, fondé sur un intérêt commun ou un changement vivement souhaité, et en faire une réalité. Cette concrétisation se fait au moyen d'une action individuelle et collective mobilisée.
- Pour planifier le changement, en tant que principale structure de leadership (comme une équipe de changement), à l'aide d'un processus consensuel.
- Pour clarifier les objectifs et les stratégies pour le changement et les mesures à prendre pour les atteindre.
- Pour favoriser l'appropriation, la naissance de leaders, l'élan et l'identité collective.
- Pour établir le fondement de votre mouvement social, à savoir sa définition et ce que vous voulez accomplir.

Les énoncés de vision et de mission déterminent votre stratégie pour une action collective mobilisée. Prenez le temps, en tant qu'équipe de changement, de bien faire les choses avant d'aller de l'avant, et faites participer les autres à ce processus!

Composantes clés

Dans le tableau ci-dessous, nous décrivons les composantes clés d'un plan stratégique, à savoir la vision, la mission, les objectifs, les stratégies et les mesures, et nous en donnons des exemples. Vous pouvez également utiliser notre document « [Élaboration de votre plan stratégique d'action collective](#) » pour commencer à mobiliser l'action individuelle et collective.

Composante du plan stratégique	Objectif	Exemples
Vision (le rêve)	<ul style="list-style-type: none"> • Décrire le changement que l'équipe de changement souhaite idéalement réaliser. • Réfléchir à ce qui a le plus de valeur et d'importance. • Faire connaître la vision aux autres et les inciter à s'impliquer et à agir, ce que vous pouvez faire en formulant ou en positionnant la vision de façon aussi large et inclusive que possible afin que les autres s'y reconnaissent et y voient leurs valeurs, et souhaitent faire partie du changement. • Commencer à bâtir une identité collective conformément à la vision, qui reflète l'objectif et les buts communs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Excellence dans les soins • Amélioration des résultats de santé • Accès équitable pour tous • Changement en profondeur
Mission (le quoi et le pourquoi de la vision)	<ul style="list-style-type: none"> • Décrire en une seule phrase la vision en termes concrets et pratiques. • Définir les résultats souhaités et la raison d'être. • Tenir compte de l'intérêt commun ou du changement vivement souhaité et de la façon dont il sera abordé ou résolu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des pratiques exemplaires en prévention des chutes afin de promouvoir une qualité de vie optimale • Utiliser des pratiques exemplaires fondées sur des données probantes pour fournir des soins axés sur la personne • Obtenir l'agrément grâce à des normes d'excellence dans les soins
Objectifs (les progrès et l'échéancier des mesures prises pour réaliser la mission)	<ul style="list-style-type: none"> • Établir des objectifs et des échéanciers pour la réalisation de la mission. • S'efforcer de créer des objectifs SMART : spécifiques, mesurables, atteignables, relatifs à la mission et temporellement définis. 	<ul style="list-style-type: none"> • En décembre, nous aurons formé 30 % des membres du personnel comme champions. • Au deuxième trimestre, tout le personnel connaîtra le sens des « pratiques exemplaires ».
Stratégies (la manière d'atteindre les objectifs)	<ul style="list-style-type: none"> • Décrire comment la vision sera concrétisée. • Les stratégies sont semblables aux plans d'action, mais leur formulation est plus générale. • Elles peuvent inclure la prévention, l'intervention rapide, les modifications 	<ul style="list-style-type: none"> • Devenir un organisme vedette en pratiques exemplaires (OVPE) en tant qu'organisme universitaire • Élaborer un enseignement sur les soins axés sur la personne à l'intention du

	<p>visant à surmonter les obstacles ou à améliorer l'accès, ou la promotion du changement du système.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elles reconnaissent les ressources disponibles et les possibilités ainsi que les obstacles ou la résistance à prévoir. 	<p>personnel et des résidents, dispensé par l'intermédiaire d'un module de cyberapprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modifier les stratégies de prévention des infections afin de réduire les éclosions de grippe
Plan d'action (la description détaillée de la réalisation de la stratégie)	<ul style="list-style-type: none"> • Il détaille la façon dont les stratégies seront réalisées ou mises en œuvre, c'est-à-dire les changements qui se produiront et leur échéancier. 	<ul style="list-style-type: none"> • Afficher plus de détails et un modèle de plan d'action pour une action individuelle et collective mobilisée

SOURCE : Adapté du Centre for Community Health and Development, Université du Kansas (sans date).
 Table des matières | Community Tool Box (boîte à outils communautaire) [ku.edu]

Modèle d'élaboration pour votre plan stratégique : vision, mission, objectifs et stratégies

Vision

Dans l'espace ci-dessous, répondez à ces questions d'orientation ensemble, en tant qu'en équipe de changement :

1. Quelle est votre vision, ou quel est votre rêve?

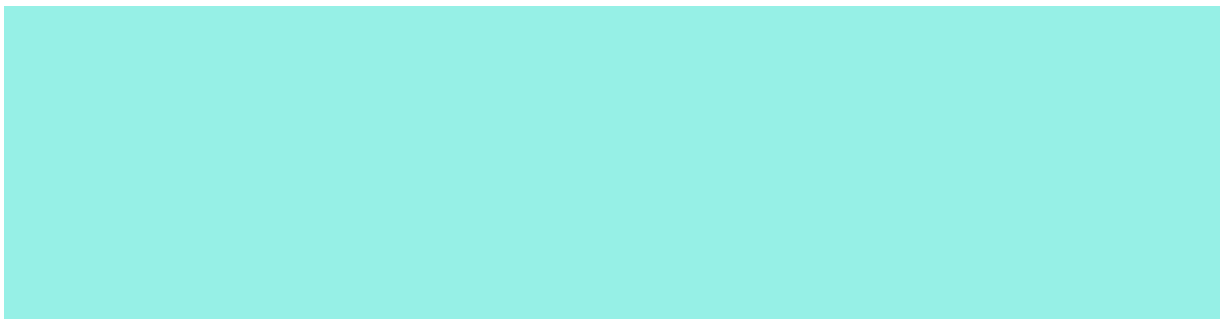
2. Qu'est-ce qui doit changer ou avoir lieu pour en faire une réalité?



Mission

Dans l'espace ci-dessous, répondez à ces questions d'orientation ensemble, en tant qu'en équipe de changement :

1. Que voulez-vous réaliser?
2. Comment pouvez-vous y parvenir? (Par exemple, « Nous avons pour mission de _____ grâce à/par _____. »)



Objectifs

Dans l'espace ci-dessous, répondez à ces questions d'orientation ensemble, en tant qu'en équipe de changement :

1. Que voulez-vous réaliser? (Par exemple, renforcer les connaissances du personnel sur les pratiques exemplaires en prévention des chutes ou améliorer les attitudes à l'égard de la mise en œuvre de soins fondés sur des données probantes.)
2. Quand voulez-vous atteindre votre objectif? Si vous devez diviser votre objectif en objectifs plus petits, à quel moment voulez-vous atteindre le premier? Quel serait l'objectif suivant, et quand voulez-vous l'atteindre?

N'oubliez pas d'élaborer des objectifs SMART (spécifiques, mesurables, réalisables, relatifs à la mission et temporellement définis). (Exemple d'objectif : « Réduire de 5 % les taux de tabagisme chez les jeunes adultes en proposant des groupes virtuels gratuits de renoncement au tabac aux jeunes adultes âgés de 18 à 29 ans une fois par semaine d'ici à la fin de l'année. »)

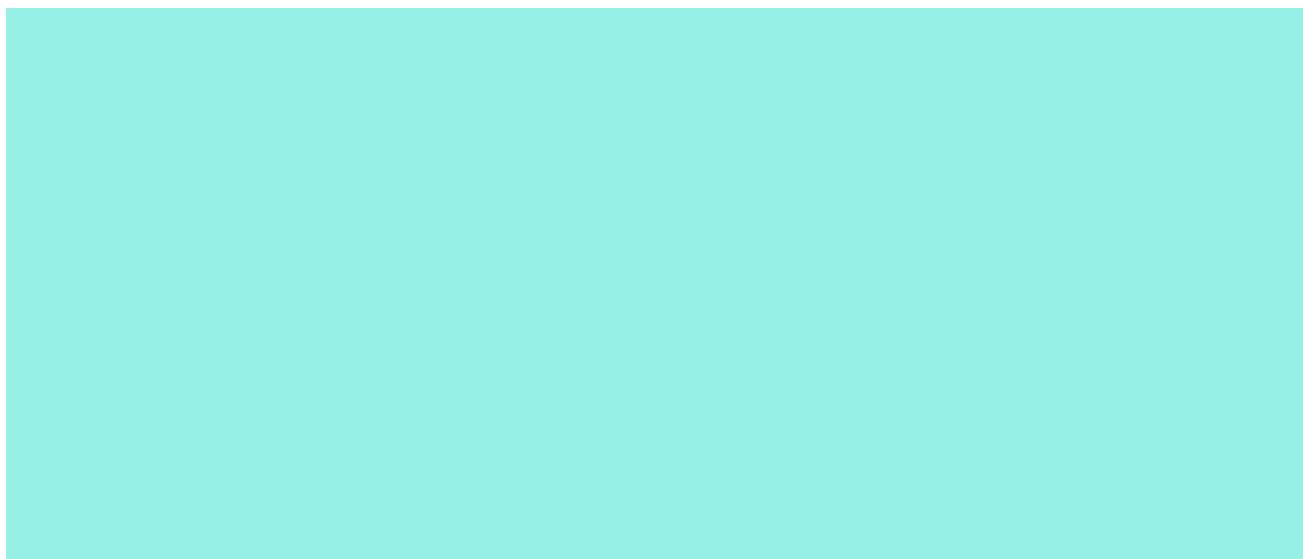


Stratégies

Dans l'espace ci-dessous, répondez à ces questions d'orientation ensemble, en tant qu'en équipe de changement :

1. En tenant compte des ressources disponibles et des possibilités, quelles stratégies utiliserez-vous pour réaliser votre vision et votre mission? (Par exemple, organiser une série éducative en trois parties, effectuer un audit ou faire appel à une communauté de praticiens.)
2. Quels obstacles ou quelle résistance prévoyez-vous, et comment allez-vous les atténuer ou les surmonter?

N'oubliez pas d'examiner et de revoir vos stratégies selon les besoins, en fonction du consensus de votre équipe de changement et de la rétroaction des autres.



SOURCE : Adapté du Centre for Community Health and Development, Université du Kansas (sans date). [Table des matières | Community Tool Box \(boîte à outils communautaire\) \[ku.edu\]](#)

Mise à jour en mars 2022