

Feuille de travail du cadre de référence d'application des connaissances :

Considérations relatives à l'élaboration d'une analyse de rentabilité

Les équipes de changement devront peut-être élaborer une analyse de rentabilité détaillée à l'appui de la justification de la mise en œuvre d'une ligne directrice et des coûts connexes comme un bon investissement clinique et financier. Une analyse de rentabilité peut être utilisée pour obtenir le soutien d'intervenants clés, comme les administrateurs, les membres du conseil d'administration ou un conseil de patients.

Votre analyse de rentabilité devrait inclure les avantages et les risques de la mise en œuvre des lignes directrices. Elle doit être suffisamment précise et détaillée pour que les décideurs comprennent clairement les coûts et la manière dont les ressources mises au point seront utilisées pour appuyer le changement de pratique.

Le tableau ci-dessous donne un exemple des éléments d'une analyse de rentabilité et de la façon dont elle se rapporte à chacune des phases du cycle d'action du cadre de référence de l'application des connaissances.

Phase du cycle d'action de l'application des connaissances	Éléments de l'analyse de rentabilité	Autres considérations
Introduction	Résumé : il doit inclure une introduction générale et des informations sur les questions liées à la nécessité de la mise en œuvre de la ligne directrice.	Rédigez cette section en dernier. N'oubliez pas de résumer le qui, le quoi, le où, le quand et le pourquoi à l'appui de l'analyse de rentabilité.
Cernez le problème Déterminez l'écart entre la théorie et la pratique Sélectionnez les connaissances	Expliquez pourquoi la mise en œuvre de la ligne directrice est nécessaire.	Vous devriez vous concentrer ici sur le problème et non sur les solutions (ces dernières seront décrites plus loin). Décrivez le problème à l'aide des données à l'appui.



<p>Adaptez les connaissances au contexte local</p>	<p>Recensez les intervenants clés – qui sera touché par la mise en œuvre de la ligne directrice?</p> <p>Déterminez la portée de la mise en œuvre de la ligne directrice.</p> <p>Décrivez les objectifs, les buts et les échéanciers précis.</p> <p>Décrivez les personnes qui participeront – par exemple, les membres de l'équipe de changement, le personnel ou les administrateurs.</p> <p>Expliquez comment le projet influera sur les processus organisationnels et les ressources.</p>	<p>Décrivez en détail le projet, y compris les résultats et les avantages prévus.</p> <p>Soyez réaliste quant aux objectifs et aux buts – tenez compte des priorités organisationnelles concurrentes.</p>
<p>Évaluez les obstacles et les éléments facilitateurs liés à l'utilisation des connaissances</p>	<p>Répondez à la question : Prévoyez-vous des difficultés liées aux échéanciers et aux ressources disponibles, compte tenu des autres priorités concurrentes?</p> <p>Tenez compte du rendement de l'investissement.</p> <p>Soyez clair sur ce qui ne fait pas partie du projet et ne sera pas touché.</p>	<p>Détaillez les consultations ou les groupes de discussion menés avec les intervenants.</p> <p>Prenez acte du fait que les obstacles peuvent se survenir ou changer à mesure que le projet progresse.</p> <p>Cernez les risques le plus précisément possible.</p>
<p>Sélectionnez des interventions, adaptez-les et mettez-les en œuvre</p>	<p>Comment le projet sera-t-il déployée?</p> <p>Quelles sont les prévisions de coûts?</p> <p>Comment ce projet s'harmonise-t-il avec d'autres priorités organisationnelles?</p>	<p>Tenez compte de toutes les ressources nécessaires à la mise en œuvre de la ligne directrice.</p> <p>Envisagez de consulter votre service financier pour obtenir des renseignements plus complets.</p>
<p>Assurez le suivi de l'utilisation des connaissances;</p>	<p>Comment allez-vous déterminer s'il y a eu un changement dans les connaissances, les compétences et les attitudes concernant la mise en œuvre de la ligne directrice?</p>	<p>Déterminez comment les résultats de l'utilisation des connaissances seront mesurés, ainsi que les coûts connexes.</p>

LEADING CHANGE

Évaluez les résultats

TOOLKIT™

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

	<p>Comment mesurera-t-on la réussite?</p> <p>Y aura-t-il un changement dans les ressources nécessaires pour réaliser le changement de pratique?</p> <p>Quelles sont les mesures de résultats nécessaires? Comment peut-on recueillir et analyser les données?</p>	<p>Tenez compte d'éléments comme la formation du personnel et les ressources.</p>  
<p>Maintenez l'utilisation des connaissances.</p>	<p>Comment le changement de pratique sera-t-il soutenu?</p> <p>L'analyse de rentabilité a-t-elle été examinée et approuvée par les intervenants?</p>	<p>Terminez par une déclaration convaincante et convaincante concernant les avantages de la mise en œuvre de la ligne directrice et la raison pour laquelle le changement de pratique est nécessaire.</p>

Mise à jour en mars 2022