

Analyser le soutien et l'influence des intervenants: Stratégies de mobilisation

Les équipes de changement doivent mobiliser stratégiquement les intervenants de façon continue pour réaliser et maintenir le changement tout au long du processus de changement. Cela peut commencer par des activités telles que l'identification d'un problème ou la sélection d'une ligne directrice sur les pratiques exemplaires (LDPE) et de recommandations classées par ordre de priorité, selon les résultats d'une analyse des lacunes.

Les intervenants peuvent être évalués en fonction de leur soutien potentiel au changement et de leur niveau d'influence en fonction de leurs rôles et responsabilités. Étant donné que les facteurs de soutien et d'influence d'un changement peuvent exister dans un continuum allant de faible à fort, quatre groupes d'intervenants potentiels peuvent être évalués :

- Fort soutien, forte influence
- Fort soutien, faible influence
- Faible soutien, faible influence
- Faible soutien, forte influence

Des stratégies adaptées peuvent être appliquées à chaque groupe d'intervenants en fonction de leur degré de soutien et d'influence afin de mobiliser l'engagement et/ou d'atténuer les risques liés à un manque de soutien.

Par exemple, on peut compter sur les intervenants qui ont une grande influence et un fort soutien pour appuyer l'adoption et l'intégration des LDPE. En revanche, ceux qui ont une faible influence et un faible soutien peuvent constituer le groupe d'intervenants le moins prioritaire et sont mieux gérés en les plaçant dans une position neutre afin de minimiser les effets négatifs.

Pour plus d'idées sur les stratégies des intervenants en fonction de leur degré de soutien et d'influence, veuillez consulter le tableau ci-joint.

Stakeholder influence and support grid with strategies for engagement			
H i g h	S U P P O R T	<ul style="list-style-type: none"> • Have the ability to positively affect change and influence policy • Need a great deal of attention and information to maintain their active engagement throughout the change initiative <p>Strategies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Communicate vision and project plan and seek active participation in the implementation process • Empower people to champion the change initiative • Keep in contact by providing regular updates about the project 	<ul style="list-style-type: none"> • Can positively affect dissemination and adoption of change • Need attention to maintain their interest and engagement • Keep focus on shared vision <p>Strategies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Collaborate • Engage in ongoing feedback throughout the change process • Empower them to engage and emerge as informal leaders
		<p>High Support High Influence</p> <p>Low Support High Influence</p>	<p>High Support Low Influence</p> <p>Low Support Low Influence</p>
L o w		<ul style="list-style-type: none"> • Can negatively impact change in a big way • Need a great amount of attention to obtain support and/or neutrality • Aim to inspire shared vision <p>Strategies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Build relationships based on trust, outline the benefits of the change • Acknowledge and recognize their concerns • Monitor their involvement and provide opportunities for engagement 	<ul style="list-style-type: none"> • Least impact on change – could negatively impact change • Aim to inspire shared vision • Some attention to obtain support and/or maintain neutrality <p>Strategies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Consensus • Build relationships • Use external stakeholders and consultants to influence their perspectives • Involve them at some level • Monitor their involvement and encourage their participation in the change initiative
		High	Low
		INFLUENCE	