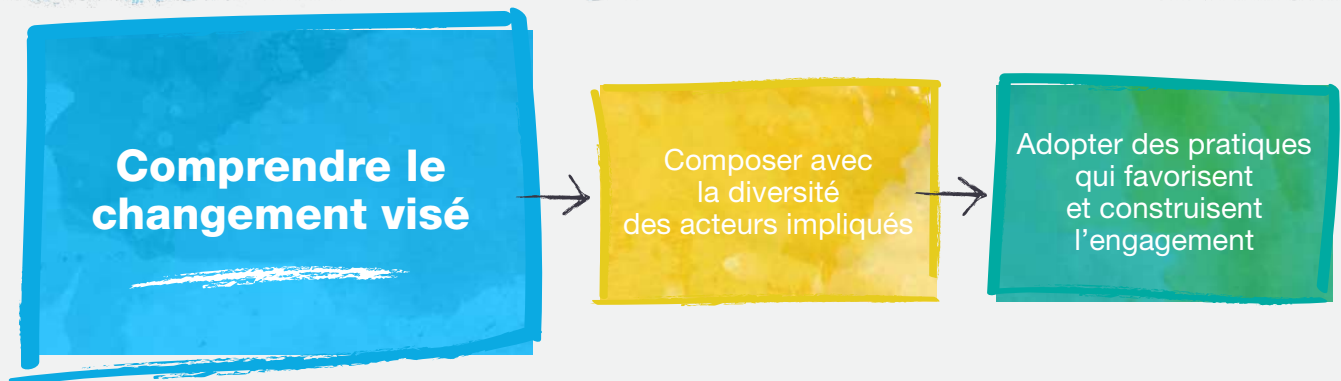


QUEL EST LE CHANGEMENT VISÉ?

ATELIER 1



Voici un premier atelier pour explorer les contenus du [Guide sur l'engagement](#) et les mettre en action au sein de votre démarche collective.

Au cours de cet atelier, vous êtes invité à :

1.
Explorer la **nature du changement souhaité** et ses dimensions.
2.
Définir une ou des **cibles spécifiques** sur lesquelles agir.

Déterminer et comprendre le changement visé est une étape cruciale. Elle aligne l'ensemble des choix de votre démarche collective par la suite. Une fois que tous les participants et participantes de votre démarche auront une compréhension commune du changement souhaité, il sera beaucoup plus facile de déterminer les personnes et les organisations à engager et d'adopter les bonnes pratiques pour y arriver.

C'est l'étape qui peut soulever le plus de questionnements pour la personne qui anime et pour le groupe. L'activité suggérée permet d'évaluer le niveau de compréhension du changement partagé par le groupe. Il s'agit de voir où vous en êtes, tout en gardant à l'esprit que la clarté et la précision du changement et des cibles peuvent évoluer et se raffiner en cours de route.

Nous vous invitons à faire cet exercice avec l'ensemble des acteurs et actrices de votre démarche ou un petit groupe de travail représentatif.

Contenus de référence

- ✓ La vidéo [L'engagement, une condition essentielle](#) (de 1 : 32 à 6 : 19)
- ✓ Le guide [L'engagement : condition essentielle pour mener des changements collectifs](#) (pages 9 à 14)

Suggestion d'animation

1. Visionnez la section de la vidéo.
2. Divisez le groupe en équipes de deux à trois personnes.
3. Demandez à chaque équipe de remplir la fiche 1 (voir plus loin), à partir de leur compréhension actuelle.
4. Faites une mise en commun en tentant de faire ressortir les éléments convergents et les divergences.
 - Un outil d'animation, comme [la plénière Popcorn](#), peut être utilisé.
 - Un visuel grand format est suggéré.
5. Concluez l'activité avec une présentation des étapes suivantes.
 - **Tâchez de définir si votre compréhension est suffisamment partagée pour pouvoir en parler à quelqu'un à l'extérieur du groupe et arriver à le convaincre de s'engager. Il s'agit ici de trouver un juste équilibre entre la clarté et la mise en action.**
 - **Si vous constatez que le groupe ne partage pas une compréhension commune suffisante, prévoyez un autre moment pour y travailler. Si votre compréhension est trop floue, partielle ou conflictuelle, il faut absolument clarifier le tout avant de poursuivre. Envisagez également un accompagnement externe.**
 - **Si l'activité est concluante, vous pouvez poursuivre avec l'une ou l'autre des étapes proposées dans ces fiches.**
6. Si le temps vous le permet, vous pouvez préciser les stratégies que vous privilégiez pour concrétiser vos cibles de changement.

FORMULER UN CHANGEMENT

Arriver à libeller un changement visé est un réel défi. Nous sommes souvent plus familiers avec la formulation d'intentions, d'objectifs ou d'orientations. Un changement doit idéalement être concret et tangible. Il doit parler de ce qui doit se transformer, d'où on veut aller.

Pour savoir si vous êtes parvenu à formuler un changement, posez-vous cette question :

- **Pouvez-vous imaginer des manifestations tangibles qui illustrent que le changement a été réalisé?**

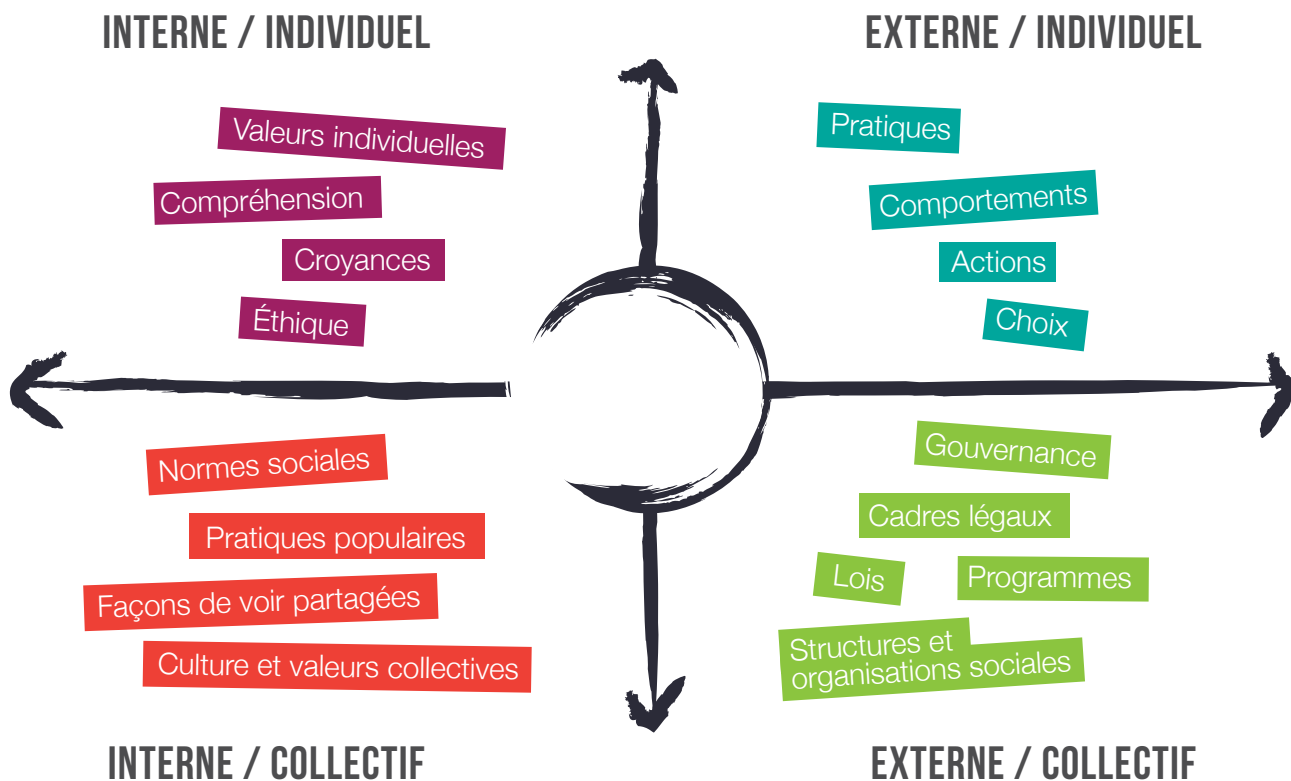
Si votre changement ressemble plus à une orientation ou à une grande intention, posez-vous la question :

- **Pour que cela donne quoi concrètement?**

Activité suggérée pour approfondir votre changement : **Les 9 pourquoi**.

Note : Certains changements en profondeur ou transformationnels sont très difficiles à imaginer concrètement, car ils n'existent pas encore dans nos esprits de façon explicite. Il est important de constater cette limite et de la nommer. Vous pouvez travailler avec une version plus impressionniste de votre changement et le préciser en cours de route.

LES DIMENSIONS D'UN CHANGEMENT



FICHE 1

QUELLE EST NOTRE COMPRÉHENSION DU CHANGEMENT SOUHAITÉ ?

À l'aide du schéma de la page suivante,
veuillez répondre aux questions suivantes.

Nom de notre démarche

Quel est notre changement ?

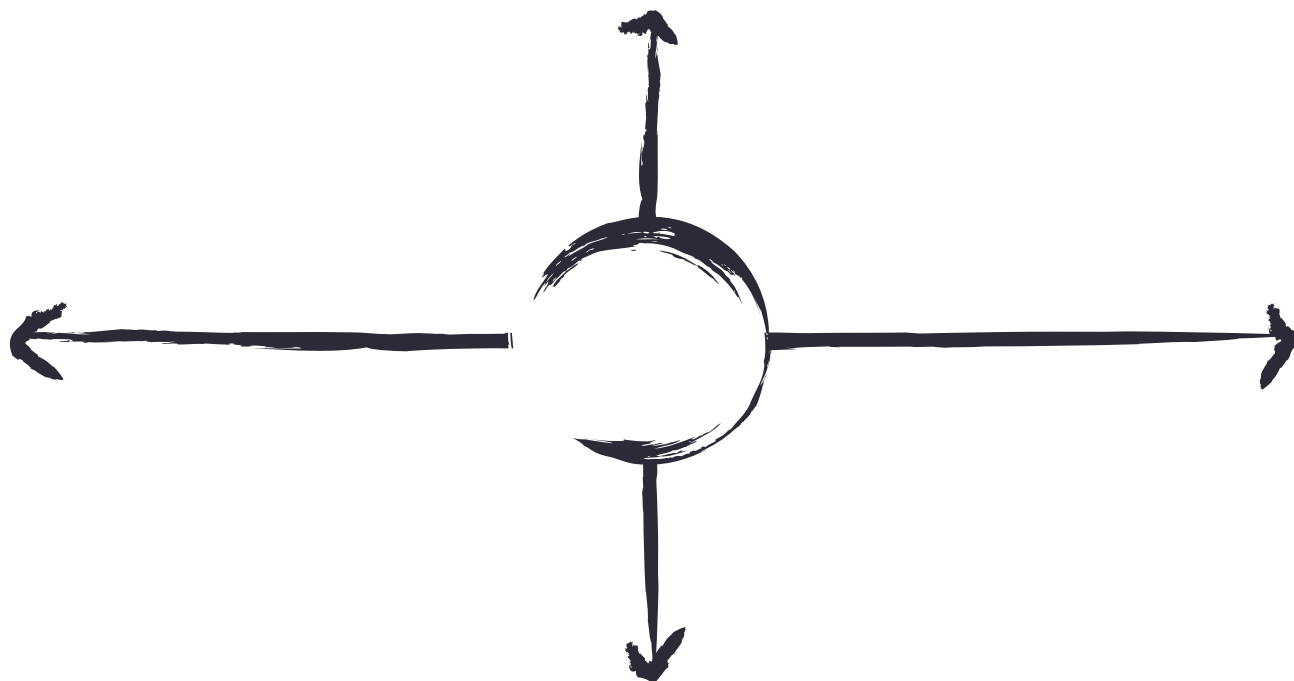
Opération 1 : Les dimensions du changement souhaité sont...

Opération 2 : Les cibles spécifiques sur lesquelles nous voulons travailler sont...

NOTRE CHANGEMENT

INTERNE / INDIVIDUEL

EXTERNE / INDIVIDUEL



INTERNE / COLLECTIF

EXTERNE / COLLECTIF