



Atelier 5

De la connaissance (théorie, modèles, formations, etc.) à l'appropriation et le changement de pratiques

Des organismes, institutions et partenaires mettent en place des mécanismes, des façons de faire et des stratégies d'appropriation des connaissances.

Animation et présentation faites par :

Manon Cantin, Directrice générale Centre de périnatalité l'Autre maison
Kim Gagnon, Gestion partage des savoirs, Avenir d'enfants

Notes prises par : Marie-Hélène Cloutier

Déroulement

Cet atelier a proposé une animation permettant à un groupe de dégager les conditions / éléments favorables au changement. L'exercice peut facilement être reproduit avec les partenaires d'un regroupement et/ou d'un comité, avec les employés d'une organisation, etc.

L'exercice s'anime ainsi :

Étape 1 : Chaque participant inscrit une force qu'il possède sur un post-it et le dispose où il veut dans la pièce. Chaque participant nomme par la suite la force qu'il a inscrite (permet de briser la glace et de se placer dans une perspective appréciative).

Étape 2 : Chaque participant doit penser à un projet, une réussite, quelque chose dont il est fier et qui l'anime et se préparer à le raconter.

Étape 3 : Chaque participant nomme à tour de rôle ce dont il va parler, afin que se forment des sous-groupes de 2 ou 3 personnes selon les intérêts et les sujets.

Étape 4 : Les participants doivent raconter leur expérience aux autres de leur sous-groupe et dégager les éléments qui ont favorisé le succès et le changement de pratique afin que tous les participants du sous-groupe puissent raconter. L'écoute est aussi importante que le récit.

Étape 5 : Les participants reviennent en grand groupe pour mettre en commun les éléments ressortis autour des acteurs clés, les facteurs qui ont facilité la mise en œuvre du changement, les éléments qui pourraient être utilisés ailleurs dans la mise en place des projets.

Éléments de discussion entre les participants

- Ne pas se positionner en expert du changement à accomplir. Il est important de co-construire le changement en groupe avec les gens concernés.
- Il est important que le groupe partage une vision commune du changement à accomplir. Il faut se donner le temps de développer la vision commune.
- Il faut trouver les partenaires intéressés par le changement, ceux que le sujet fait vibrer.
- Il faut se permettre de se remettre en question.
- Il faut du temps.
- Les projets les plus porteurs sont ceux où les gens se rencontrent comme humains.
- Pour mobiliser les gens autour du changement, il faut se questionner sur la façon de raconter notre projet, se demander comment aller toucher l'autre et comment ça lui sera utile de participer au changement. Il faut ressentir et faire ressentir le besoin derrière le projet, aller directement au besoin et chercher à le faire ressentir à l'autre.
- Il est important que le processus permette une appropriation par chacune des personnes qui participeront à réaliser le changement.

Autre information pertinente

Il n'est pas nécessaire ni gagnant de copier intégralement un projet pour que ça fonctionne, il faut tenir compte du contexte et prendre les éléments pertinents.

Dans un des projets racontés, chaque partenaire a essayé de dépasser autant que possible son cadre d'institution / d'organisme pour permettre au projet de réussir. Il faut être prêt à dépasser certaines limites, certains cadres.

S'il y a évaluation d'un projet visant le changement, il est important que les partenaires concernés participent au processus d'évaluation et s'entendent sur les critères d'évaluation.

Le rôle du gestionnaire est important dans le changement, il doit avoir le temps de s'approprier les contenus pour soutenir le changement.

Questionnements et réflexions en suspens...

- Comment s'assurer que les changements durent dans le temps, avec la fin du soutien de la coordination et du soutien financier?
- Les planifications écosystémiques ou autres permettraient de soulever les questionnements importants des besoins sur un territoire donné. On se demande ce qui se passera après 2019.
- Il est difficile, dans le contexte actuel, de soutenir les changements de pratiques. Par exemple, les coupures font que les réunions d'équipes sont rares en CPE. Il est difficile de faire le suivi de l'implantation des formations. On se questionne à savoir si dans le contexte actuel, le changement de pratique via des formations est encore le meilleur médium.

Outils

Des outils/gabarits ont été réfléchis à AE et vous sont proposés afin d'aider et de favoriser la démarche de transfert des connaissances et le changement de pratiques. À venir prochainement sur le [PARC](#).

Message clé à partager

Pour que le changement se réalise, il faut qu'il fasse **vibrer** les individus concernés!!!