

5- acteurs et parties prenantes



Louv 27X

Approche systémique pour la gouvernance des systèmes de santé

- Vous allez développer une théorie de changement / de programme pour imaginer un changement
- Cette théorie sera développée par étapes
- Pour chaque étape:
 - Un processus de questionnement
 - Une compréhension améliorée du système
 - Un processus de priorisation
 - Une révision des choses faites dans les parties précédentes
 - Limites du systèmes
 - Actions que « je », « nous » pouvons contrôler ou influencer

Les différentes étapes

- Partie 1:
 - Le « système valeurs, buts, objectifs... processus »
 - Les postulats: Les modèles mentaux et structures sous-jacentes
 - Moi, nous et le système qui m'intéresse (délimité)
- Partie 2:
 - Expliquer la dynamique observée du système (en routine)
 - BOTG
 - Modèle multiniveau de Geels

Les différentes étapes

- Partie 3:
 - Les acteurs et leurs comportements (ajouter Michie) à cibler en fonction du processus à changer
 - Les parties prenantes, leur pouvoir, confiance et leur intérêt dans la prise de décision
- Partie 4:
 - Flux entre acteurs
 - Identification de boucles de rétroactions
- Partie 5:
 - Théorie de changement / programme (le changement « imaginé » dans un système)

Travail 3

- Faire la liste des acteurs
- Compléter la liste de PP

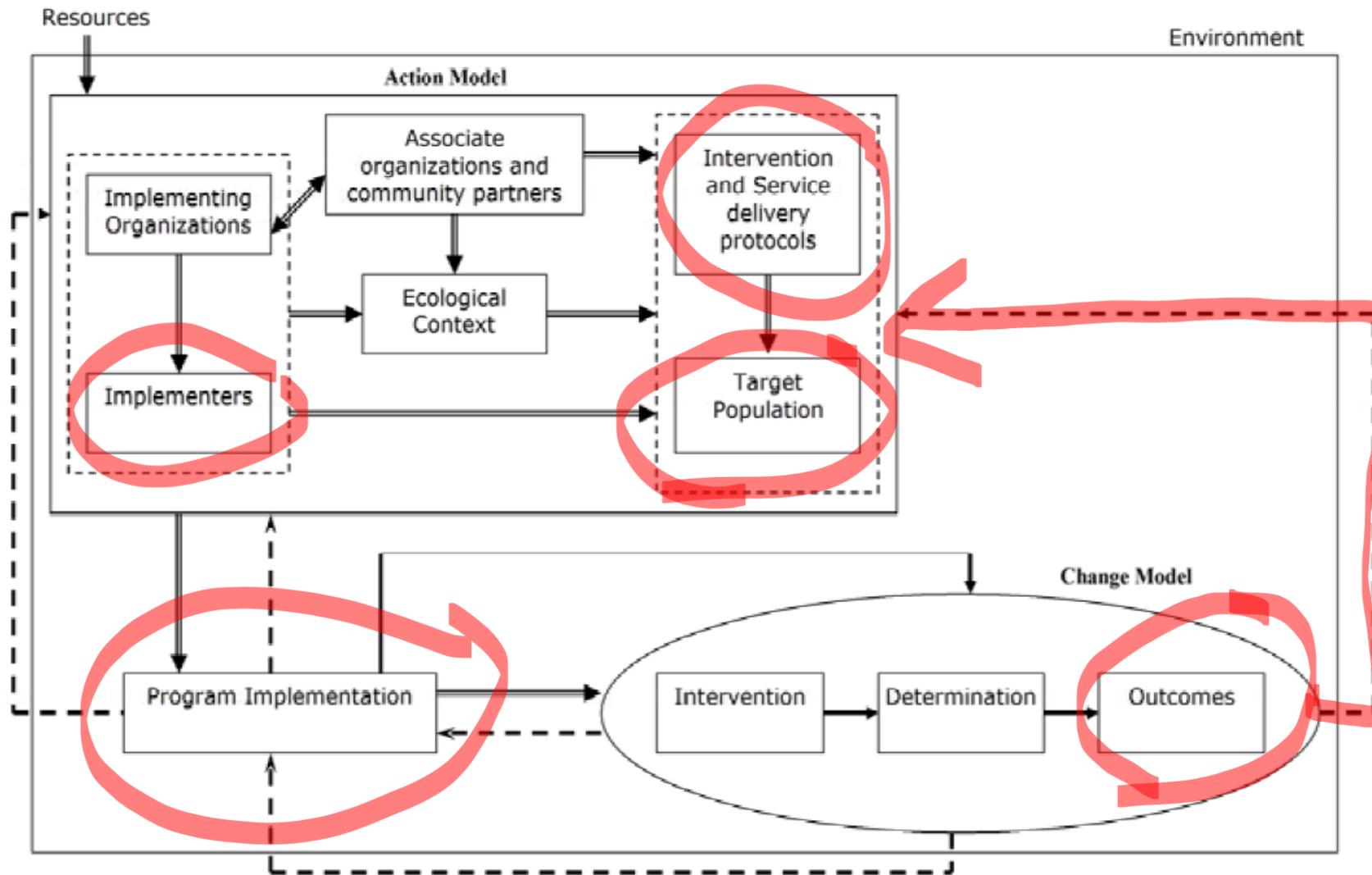
Des ressources

Des défis

Un contexte

Un processus de changement

Objectifs sur le court
et le long terme



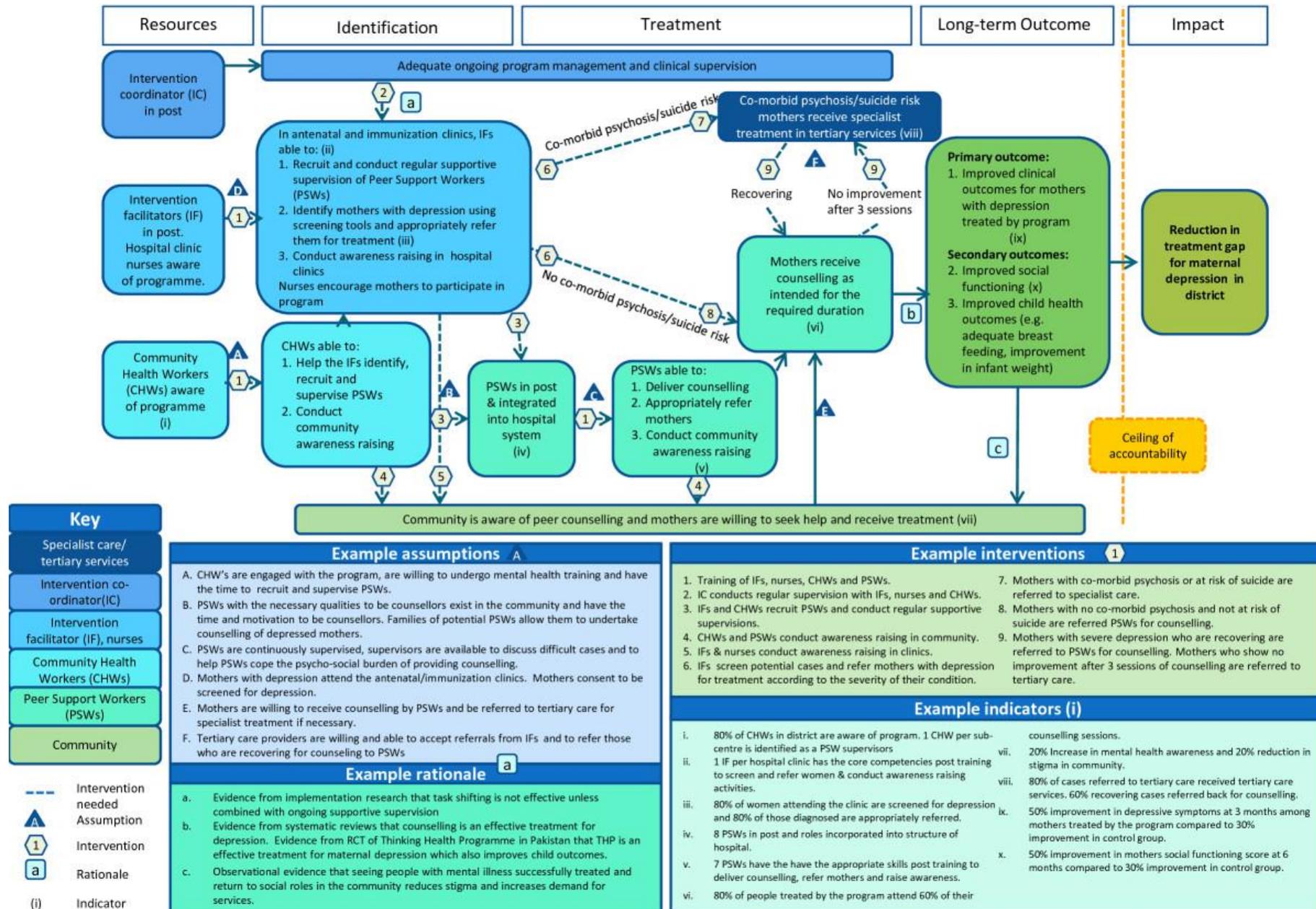
Copyright 2006 by the
Mid-South Educational Research Association

RESEARCH IN THE SCHOOLS
2006, Vol. 13, No. 1, 75-83

Figure 1. Conceptual Framework of Program Theory (Comprehensive F

A Theory-Driven Evaluation Perspective on Mixed Methods Research

Huey T. Chen
University of Alabama at Birmingham



Cours 3: Acteurs, agents, parties prenantes



Concepts:

Différence entre acteurs, agents et parties prenantes

Déterminants du comportement des acteurs/agents en lien avec le processus d'intérêt

Accountability et gouvernance

Position et influence des parties prenantes en lien avec la prise de décision: confiance, croyances et pouvoir



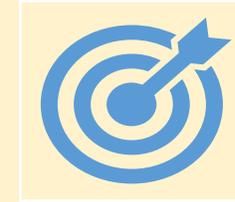
Outils, théories et modèles

Modèle de Michie

Pouvoir et parties prenantes

NPT

3 horizons



Déliverable:

Carte d'acteurs et de parties prenantes

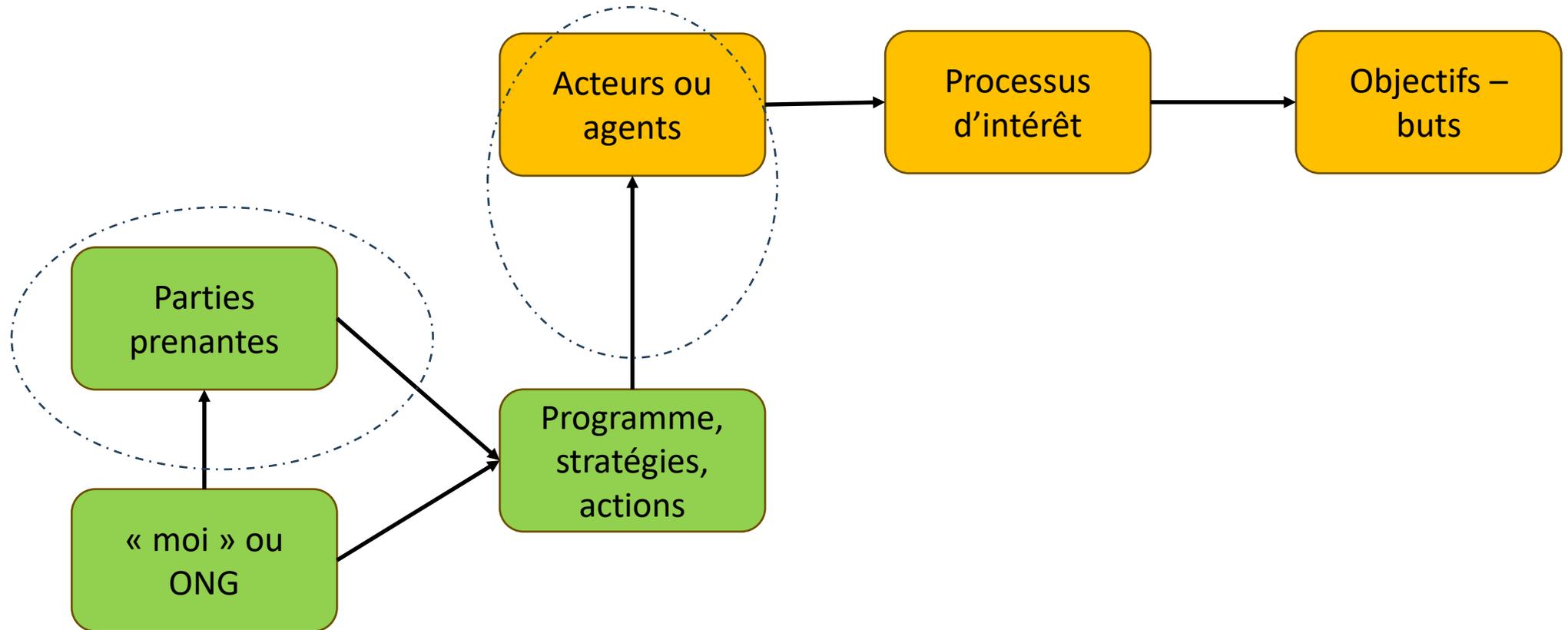
Mise à jour de la théorie de changement

Qu'est ce qui devrait être changé?

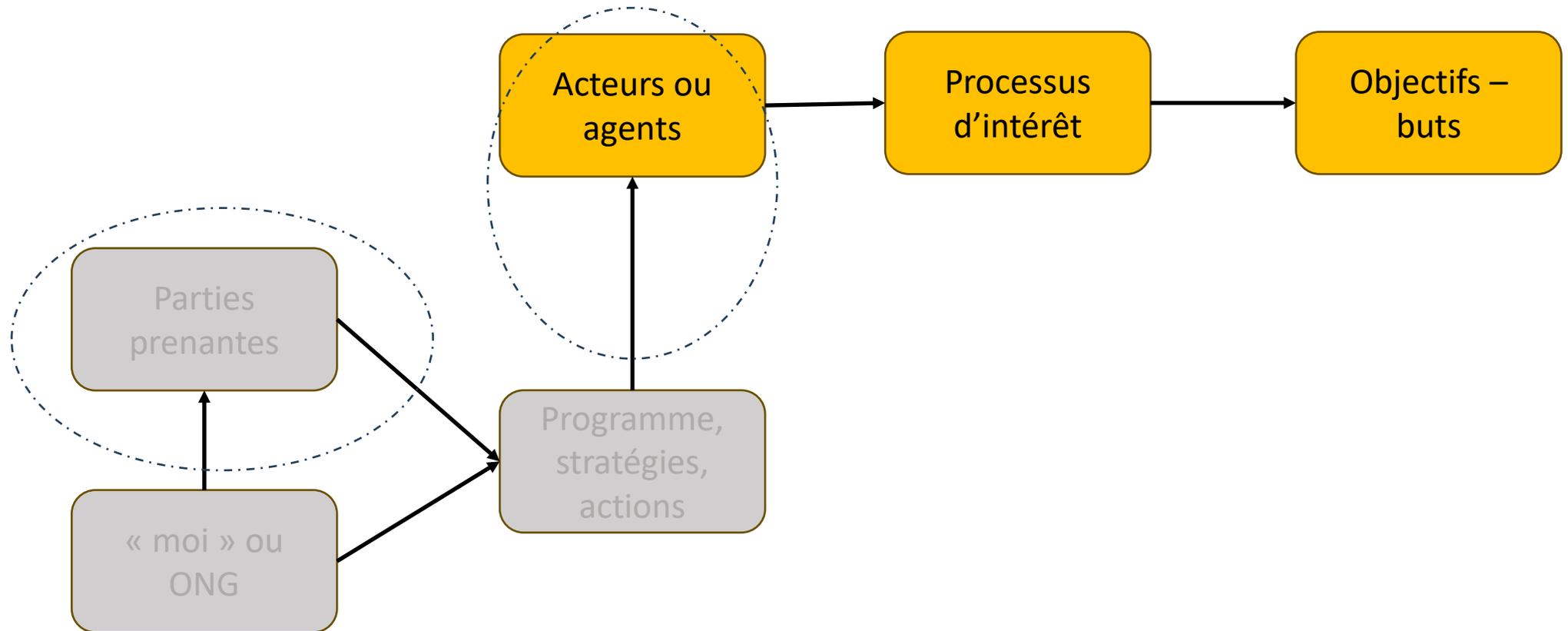
Qu'est ce qui ne devrait pas l'être?

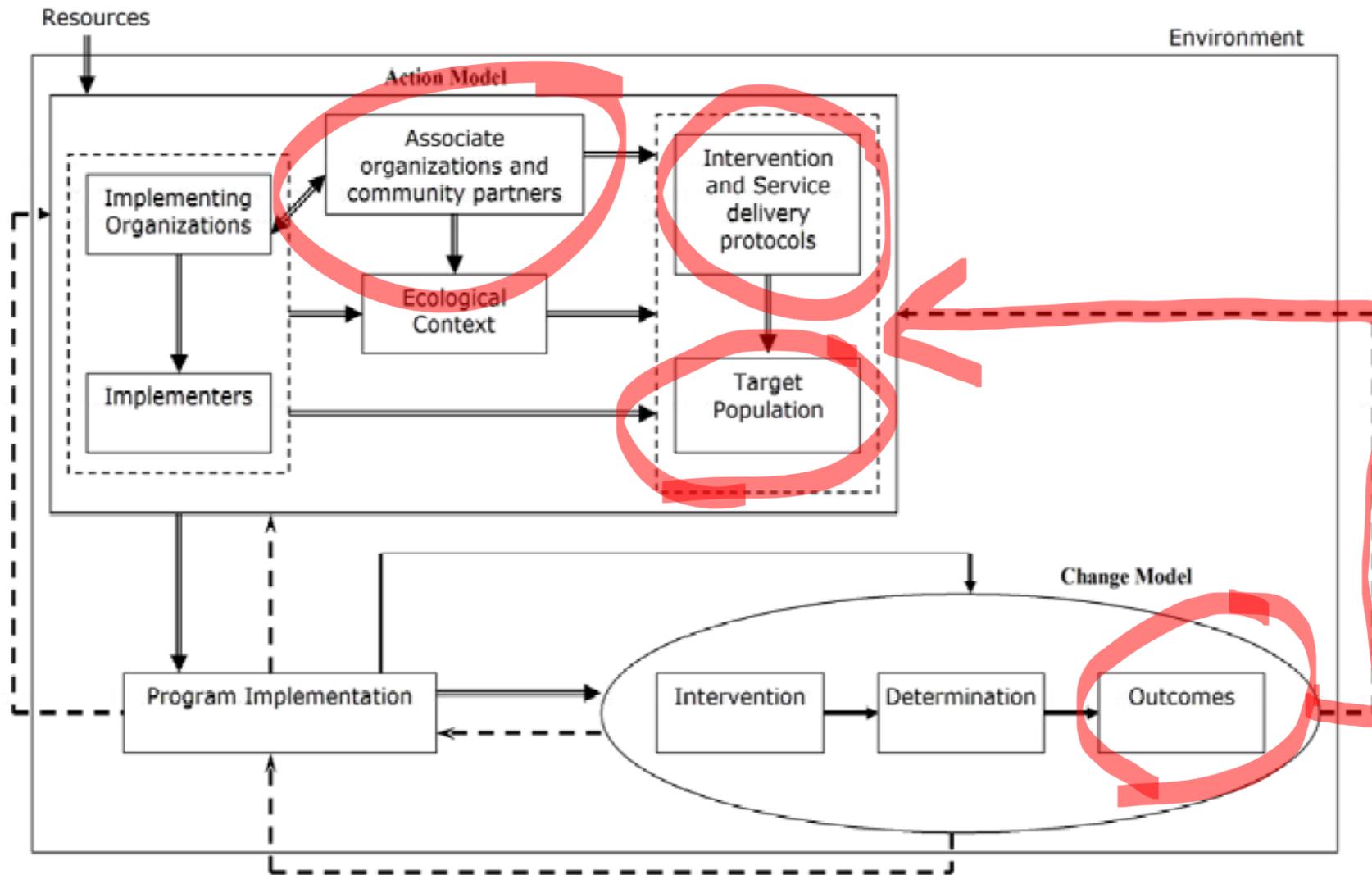
Pourquoi?

Acteurs, agents et parties prenantes



Acteurs, agents → changement de comportements (behavioural approach)





Copyright 2006 by the
Mid-South Educational Research Association

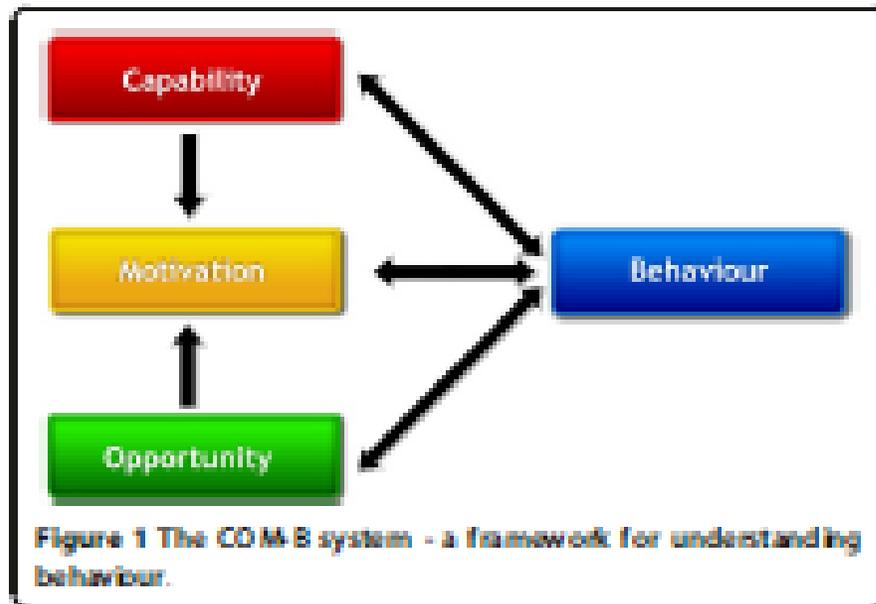
RESEARCH IN THE SCHOOLS
2006, Vol. 13, No. 1, 75-83

Figure 1. Conceptual Framework of Program Theory (Comprehensive F

A Theory-Driven Evaluation Perspective on Mixed Methods Research

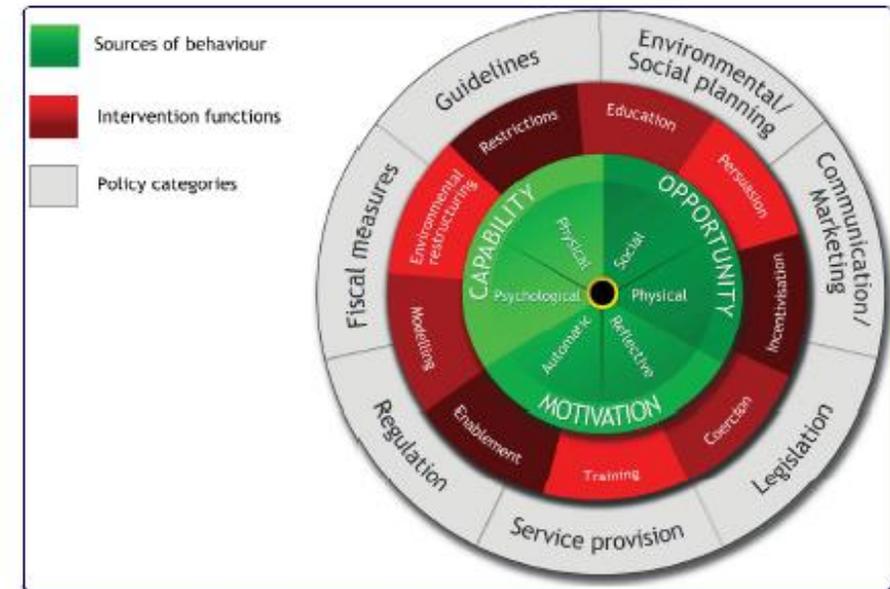
Huey T. Chen
University of Alabama at Birmingham

Modèle Com-B



The behaviour change wheel: A new method for characterising and designing behaviour change interventions

Susan Michie^{1*}, Maartje M van Stralen² and Robert West³



BMJ Open Using the theoretical domains framework and the behavioural change wheel in an overarching synthesis of systematic reviews

Michelle Richardson,¹ Claire Louise Khouja,² Katy Sutcliffe,¹ James Thomas¹

Table 2 The Theoretical Domains Framework (TDF)

| TDF domain | Description |
|--|---|
| Knowledge | An awareness of the existence of something. |
| Skills | An ability or proficiency acquired through practice. |
| Social/professional role and identity | A coherent set of behaviours and displayed personal qualities of an individual in a social or work setting. |
| Beliefs about capabilities | Acceptance of the truth, reality or validity about an ability, talent or facility that a person can put to constructive use. |
| Optimism | The confidence that things will happen for the best, or that desired goals will be attained. |
| Beliefs about consequences | Acceptance of the truth, reality or validity about outcomes of a behaviour in a given situation. |
| Reinforcement | Increasing the probability of a response by arranging a dependent relationship or contingency, between the response and a given stimulus. |
| Intentions | A conscious decision to perform a behaviour or a resolve to act in a certain way. |
| Goals | Mental representation of outcomes or end states that an individual wants to achieve. |
| Memory, attention and decision processes | The ability to retain information, focus selectively on aspects of the environment and choose between two or more alternatives. |
| Environmental context and resources | Any circumstance of a person's situation or environment that discourages or encourages the development of skills and abilities, independence, social competence and adaptive behaviour. |
| Social influences | Those interpersonal processes that can cause an individual to change their thoughts, feelings or behaviours. |
| Emotion | A complex reaction pattern, involving experiential, behavioural and physiological elements, by which the individual attempts to deal with a personally significant matter or event. |
| Behavioural regulation | Anything aimed at managing or changing objectively observed or measured actions. |

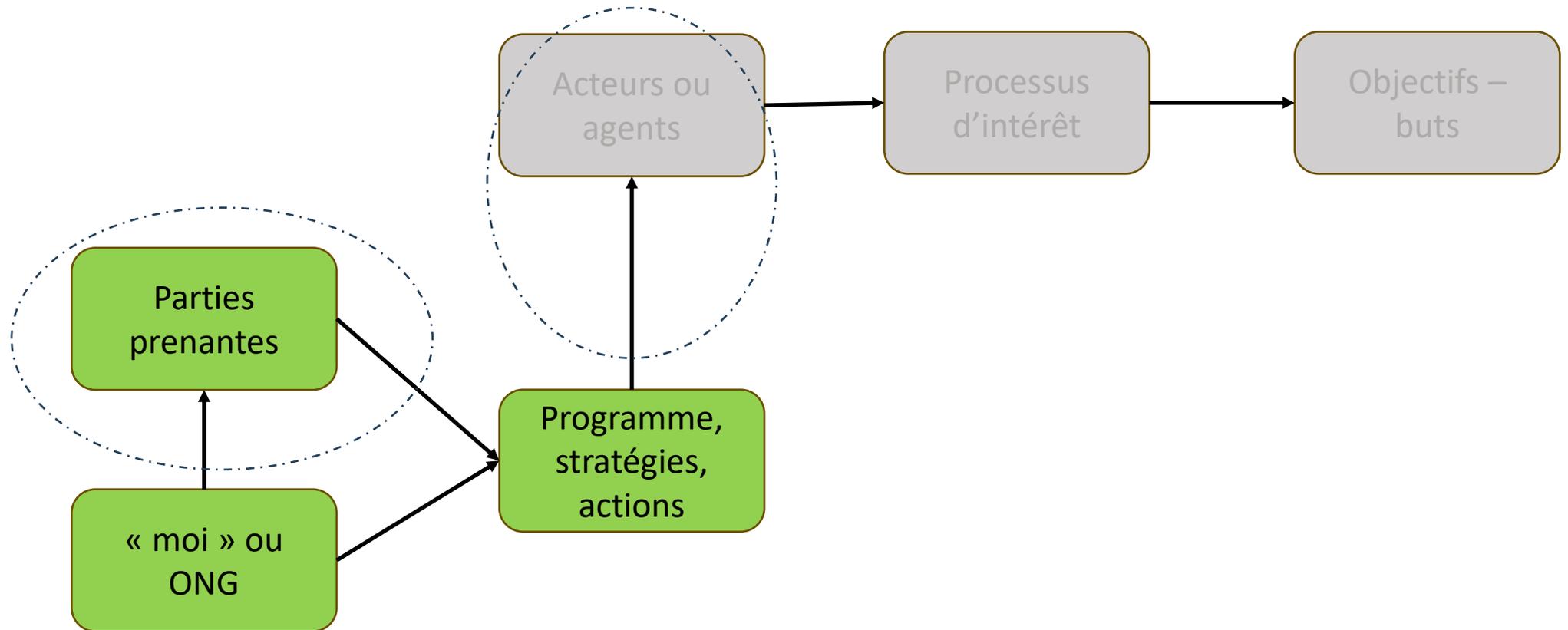
Table reproduced from Cane et al.¹⁶

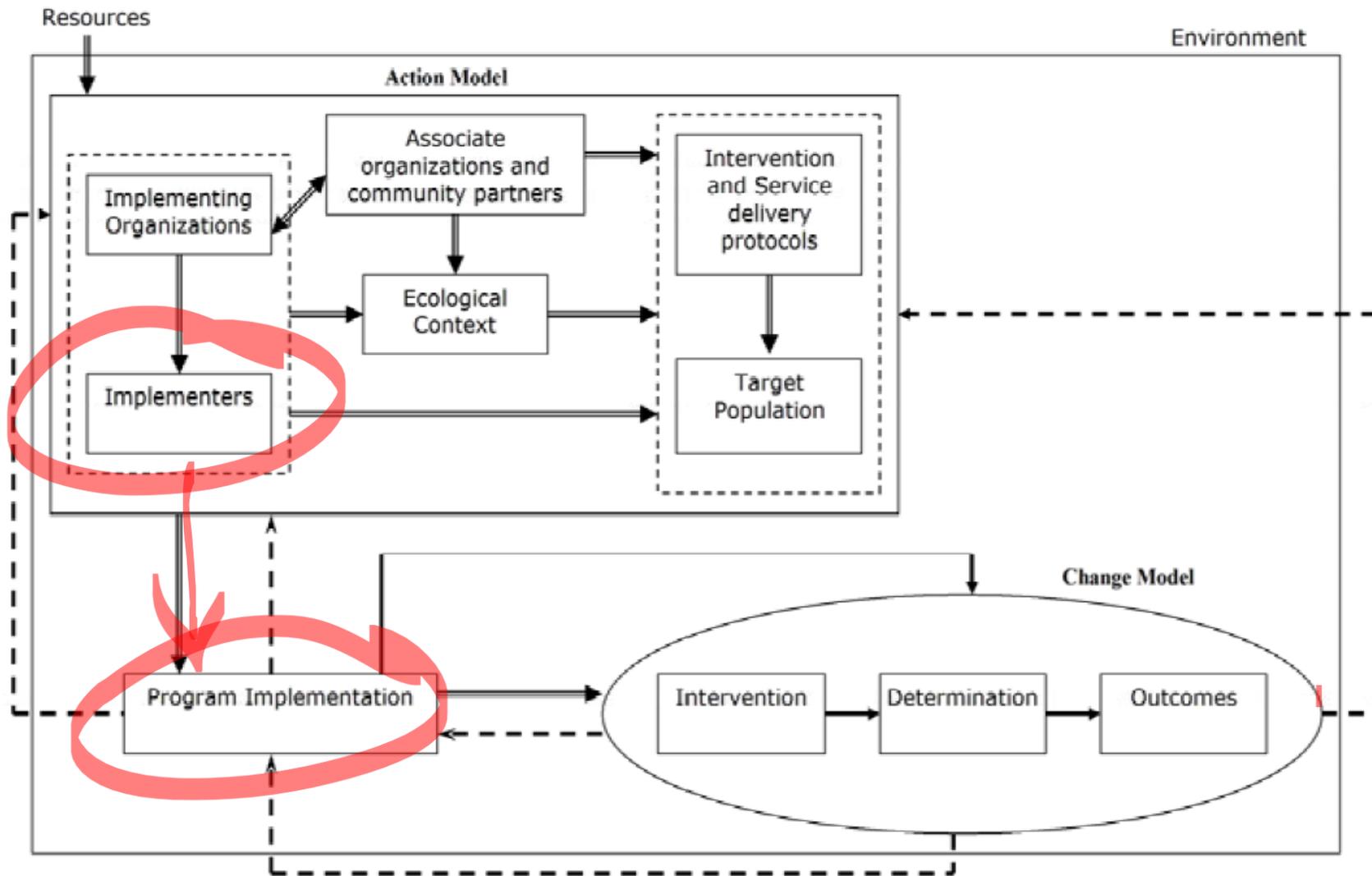
- <https://theoryandtechniquetool.humanbehaviourchange.org/tool>

NPT

- la cohérence,
 - la participation au processus de compréhension,
 - l'action collective,
 - le monitoring devant nourrir un processus réflexif.
-
- Voir détail dans [lien cours edx](#)

Parties prenantes





Copyright 2006 by the
Mid-South Educational Research Association

RESEARCH IN THE SCHOOLS
2006, Vol. 13, No. 1, 75-83

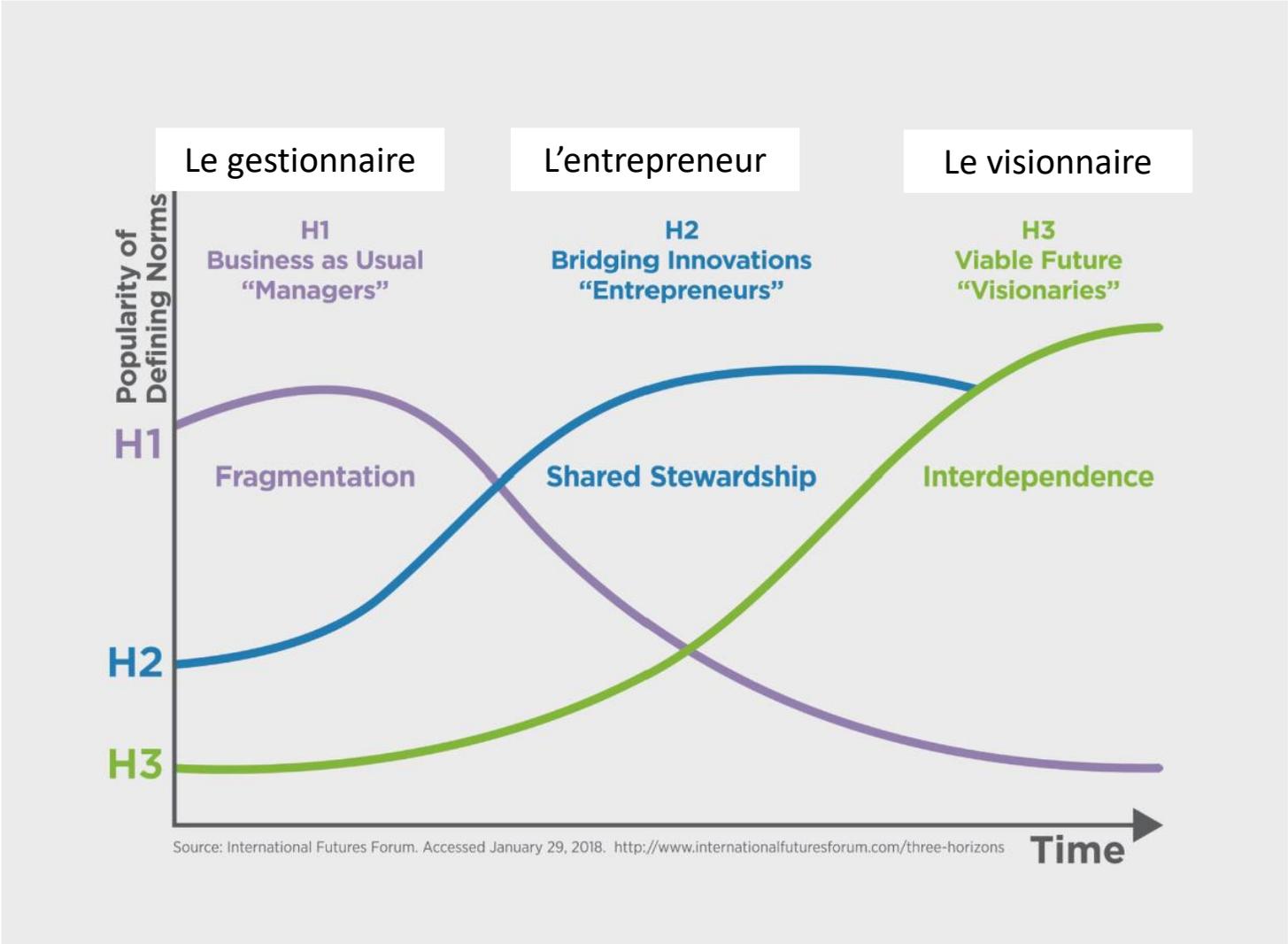
Figure 1. Conceptual Framework of Program Theory (Comprehensive F

A Theory-Driven Evaluation Perspective on Mixed Methods Research

Huey T. Chen
University of Alabama at Birmingham

<https://rippel.org/three-horizons/>

Positions des parties prenantes par rapport à un changement proposé



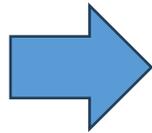
Niveau de pouvoir par rapport à la mise en œuvre du changement

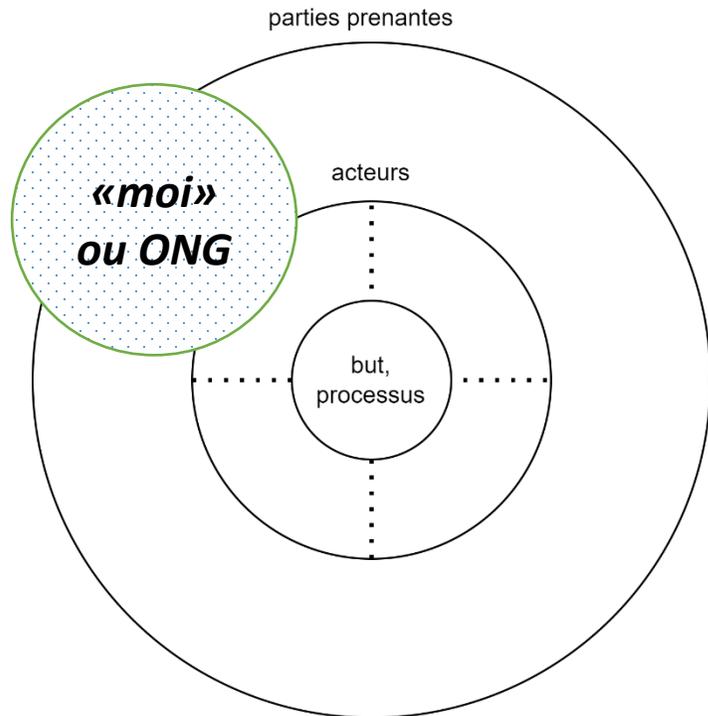
- Hiérarchique
- Financier
- Symbolique
- Moral
- Culturel

Agents and stakeholders

- My perception
- Perception of « others »

*Who to work
with? How (we
or they)?
Why?*





Les parties prenantes:

- Qui sont-elles?
- Comment les caractériser en lien avec le cadre des « 3 horizons » (et donc leur position par rapport au changement)?
- Quels sont leurs pouvoirs?
- Quel est leur lien avec les acteurs?

Les acteurs:

- Qui sont-ils?
- Comment les grouper?
- Quel comportement à changer en lien avec le processus à changer?
- Comment?

Guide to evaluating behaviourally and culturally informed health interventions in complex settings. Copenhagen: WHO Regional Office for Europe; 2022. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.



Well-being is about how we are doing as individuals, communities and nations. Well-being exists in two dimensions: subjective and objective. It comprises an individual's experience of their life and a comparison of their life circumstances with social norms and values. Although people have an intuitive understanding of what it means to be well, what exactly creates well-being can be very different from person to person (7).

confusing for people to understand, their trust is likely to decrease.

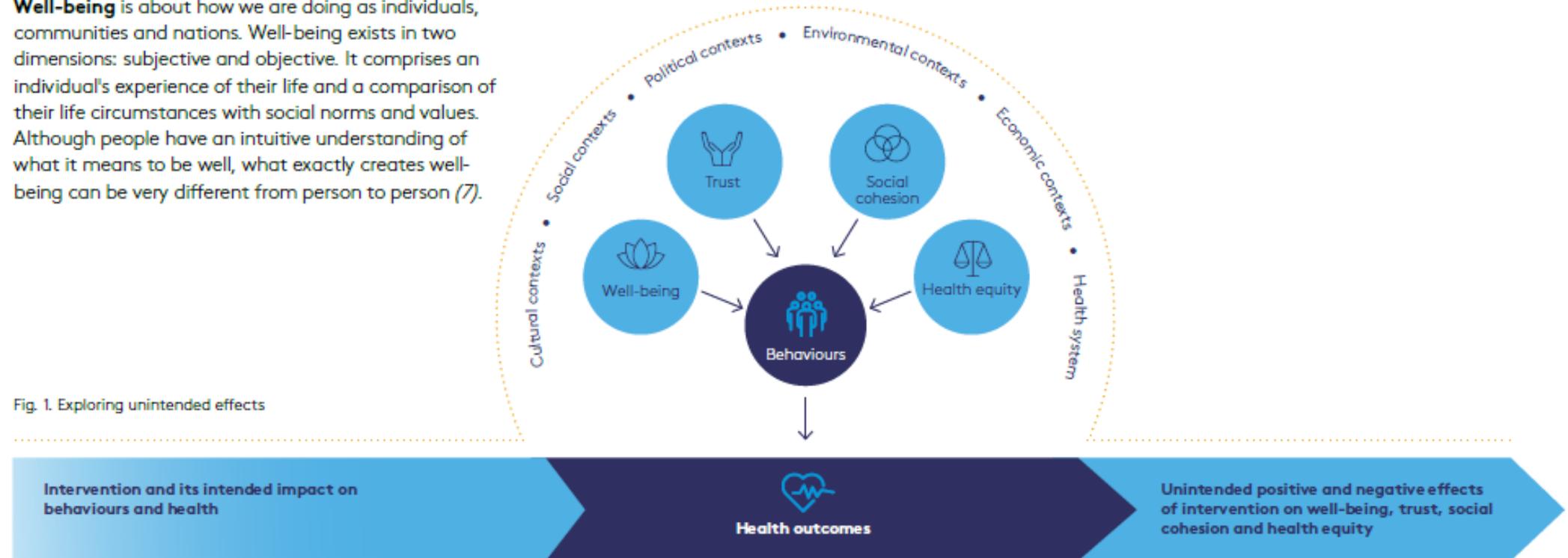


Fig. 1. Exploring unintended effects

Vidéo mécanisme

- <https://youtu.be/UIw403v6LKE>
- <https://www.youtube.com/watch?v=LOtwnkEoRII&feature=youtu.be>