

# 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

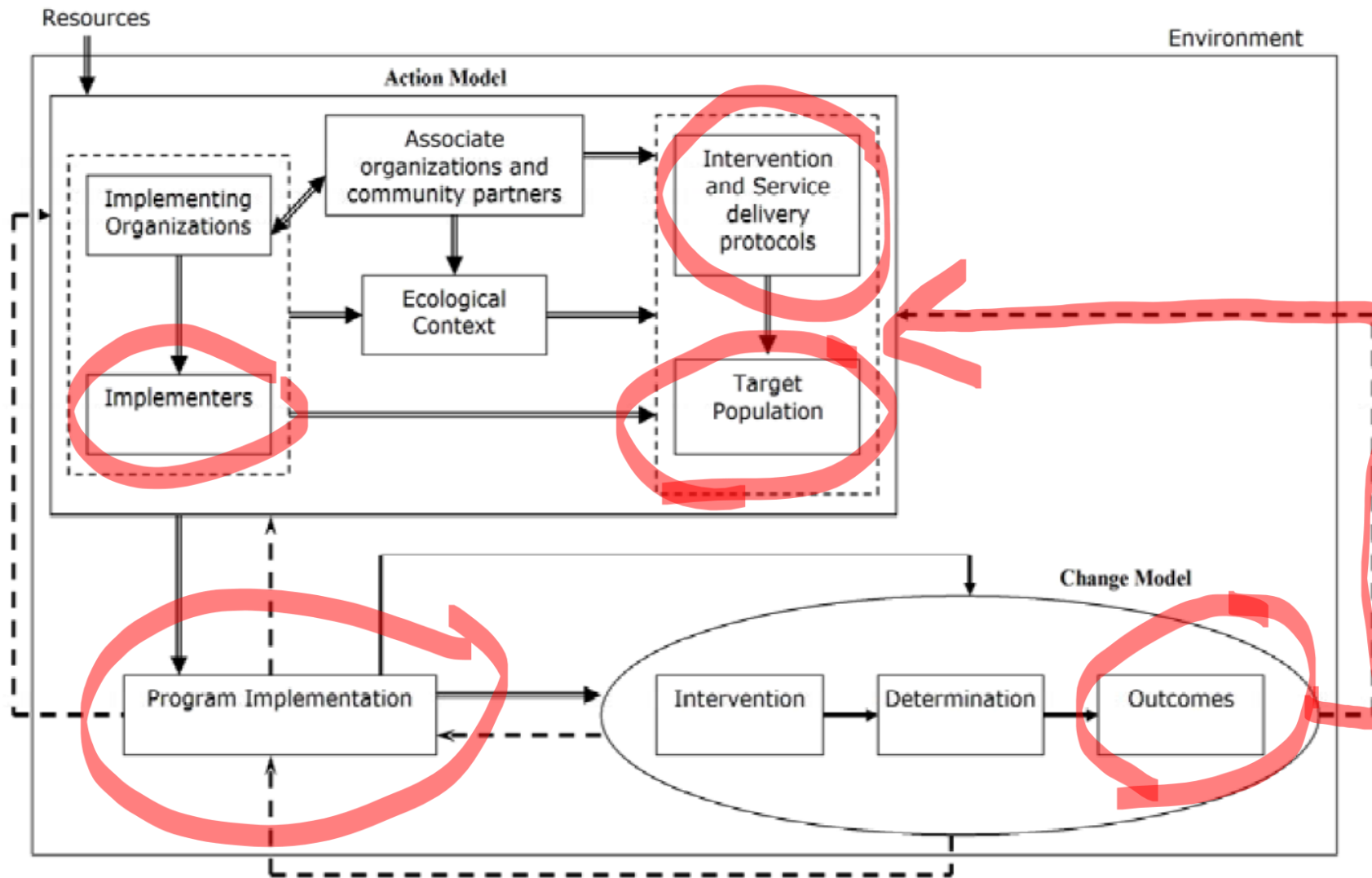
Des ressources

Des défis

Un contexte

Un processus de changement

Objectifs sur le court  
et le long terme



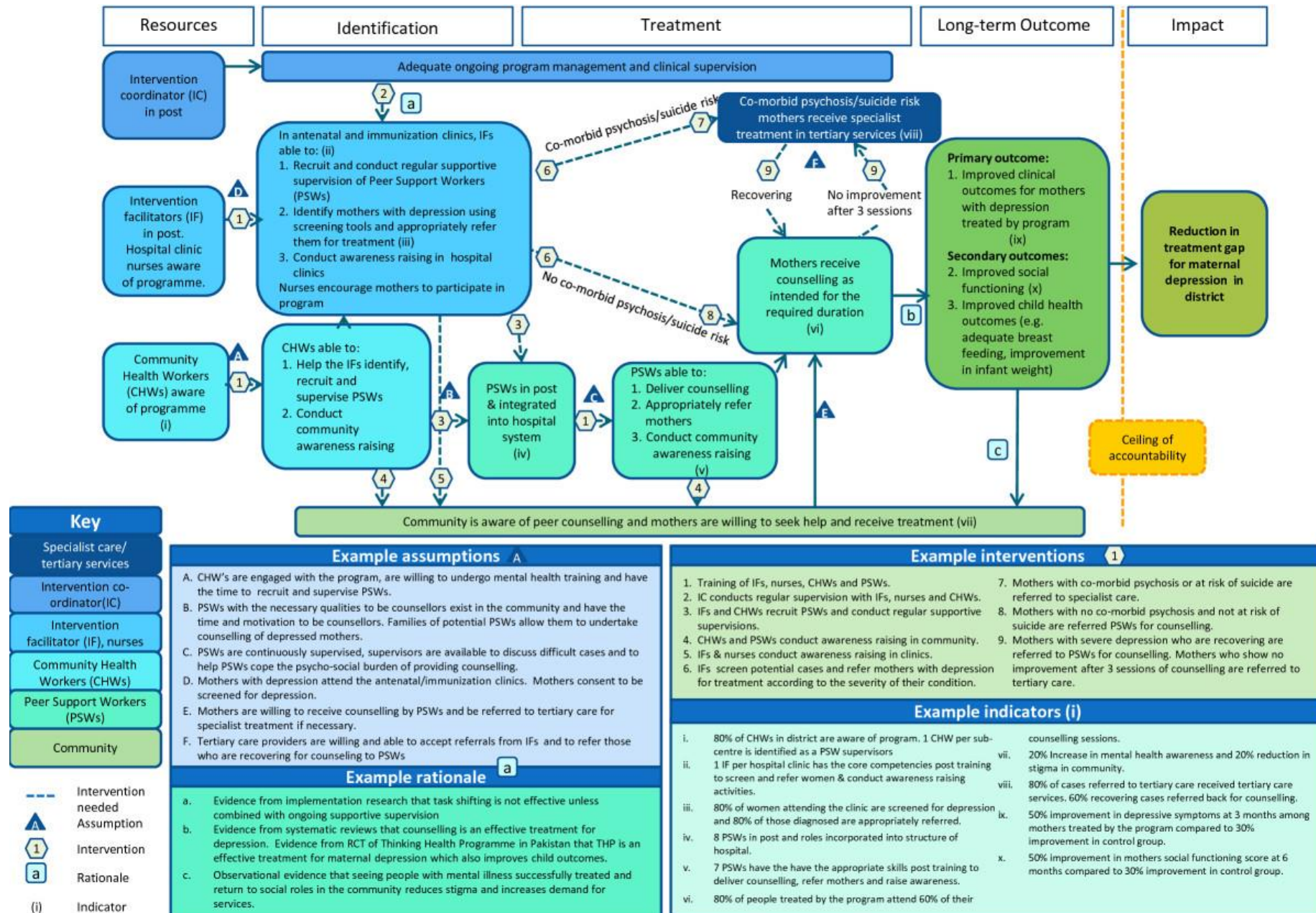
Copyright 2006 by the  
Mid-South Educational Research Association

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



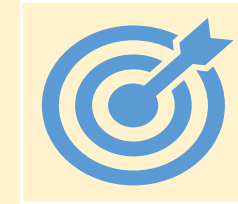
## Outils, théories et modèles

Modèle de Michie

Pouvoir et parties prenantes

NPT

3 horizons



## Déliverable:

Carte d'acteurs et de parties prenantes

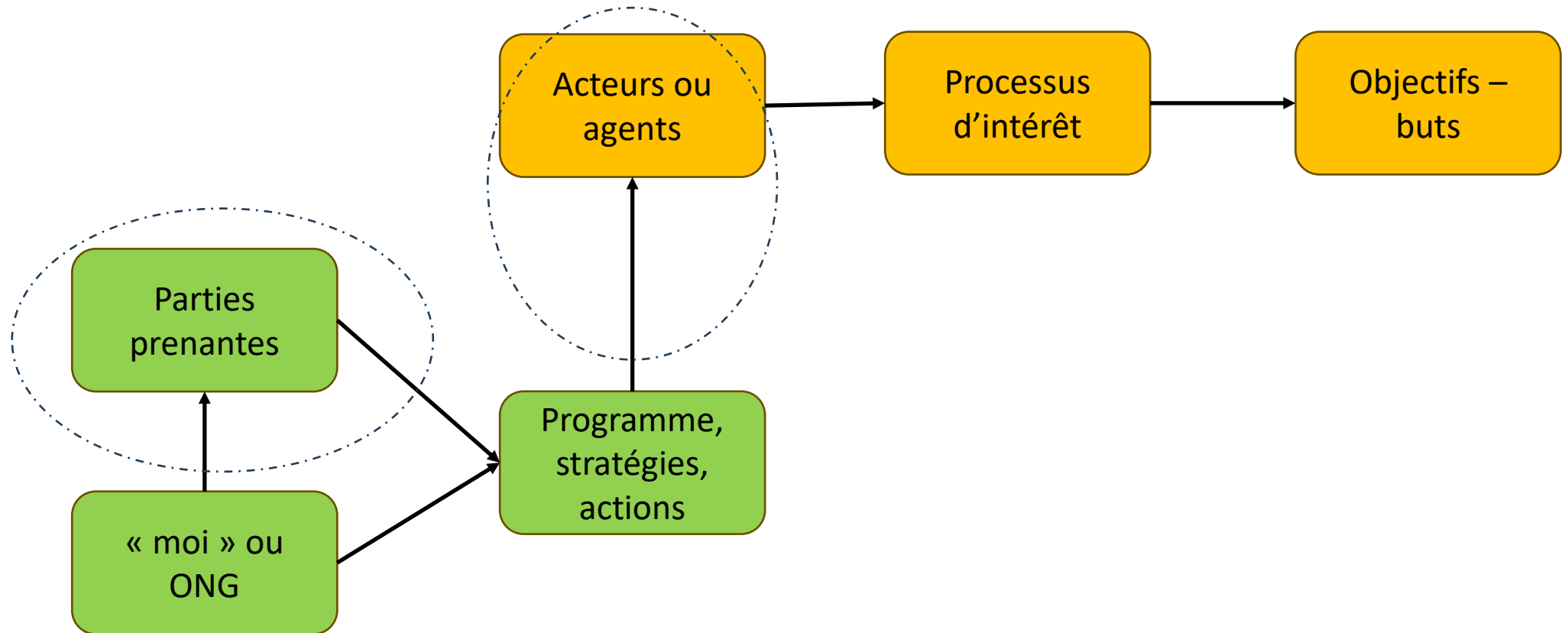
Mise à jour de la théorie de changement

Qu'est ce qui devrait être changé?

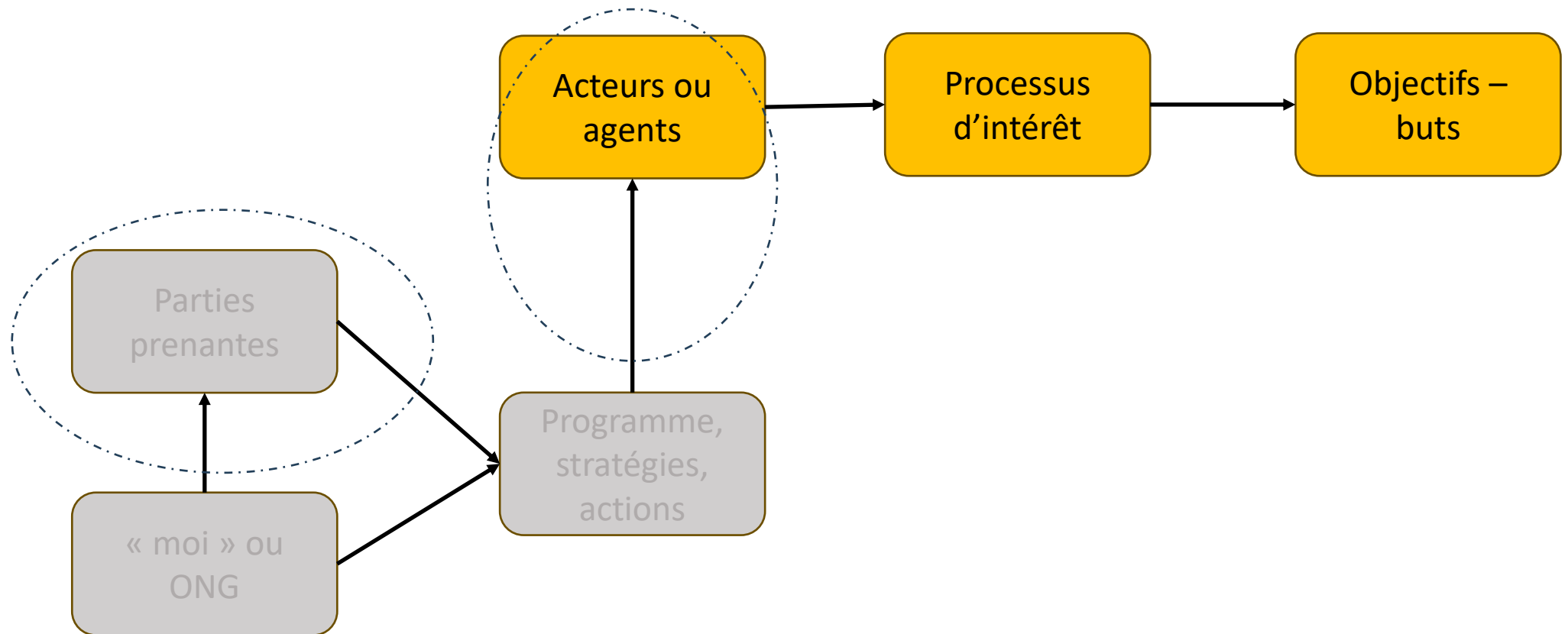
Qu'est ce qui ne devrais pas l'être?

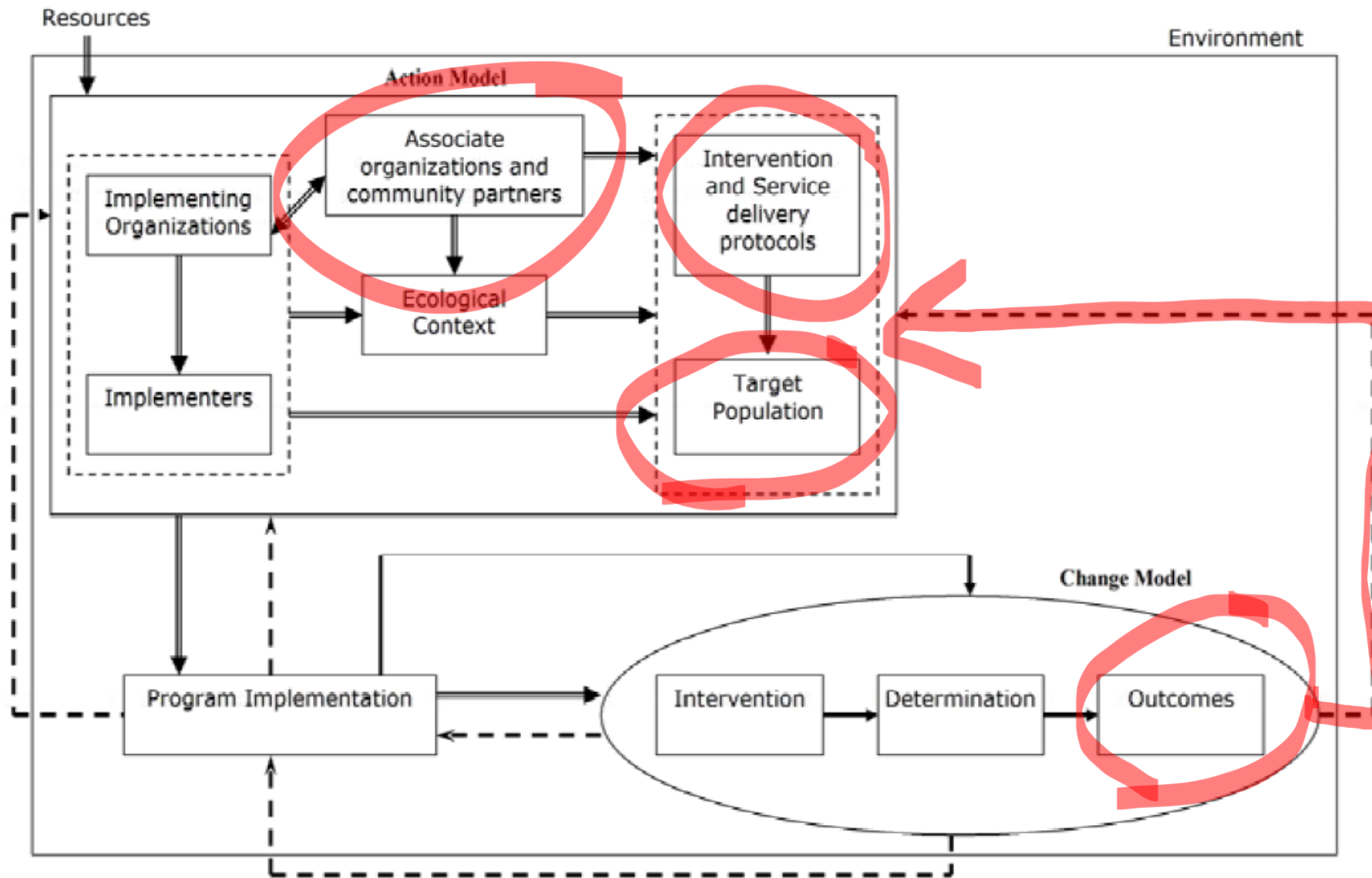
Pourquoi?

# Acteurs, agents et parties prenantes



# Acteurs, agents → changement de comportements (behavioural approach)





Copyright 2006 by the  
Mid-South Educational Research Association

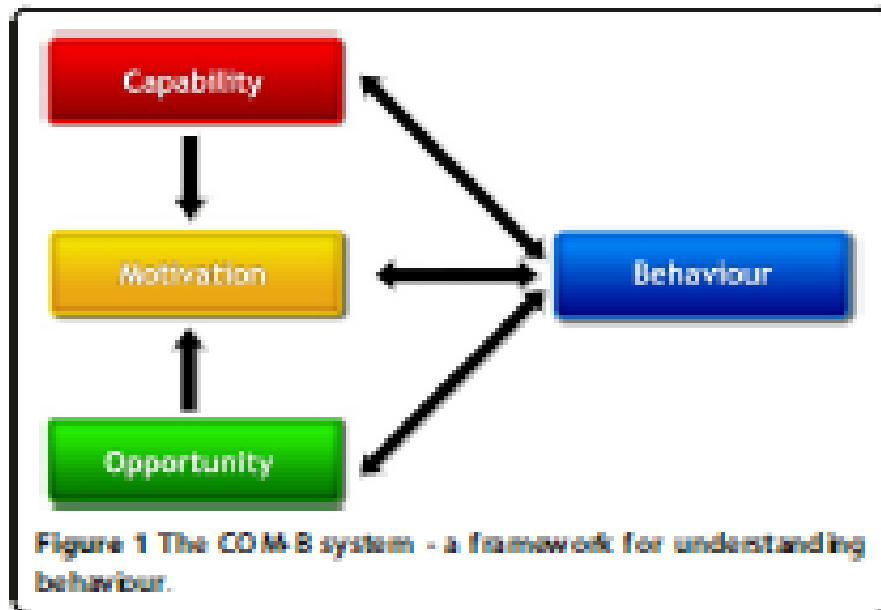
RESEARCH IN THE SCHOOLS  
2006, Vol. 13, No. 1, 75-83

Figure 1. Conceptual Framework of Program Theory (Comprehensive F

A Theory-Driven Evaluation Perspective on Mixed Methods Research

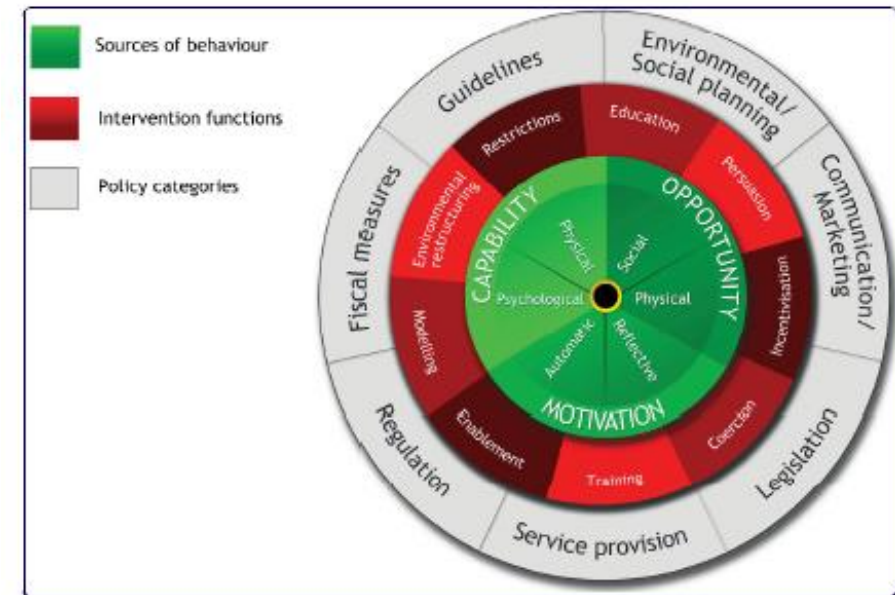
Huey T. Chen  
University of Alabama at Birmingham

# Modèle Com-B



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

Susan Michie<sup>1\*</sup>, Maartje M van Stralen<sup>2</sup> and Robert West<sup>3</sup>



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

Michelle Richardson,<sup>1</sup> Claire Louise Khouja,<sup>2</sup> Katy Sutcliffe,<sup>1</sup> James Thomas<sup>1</sup>

**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.<sup>16</sup>

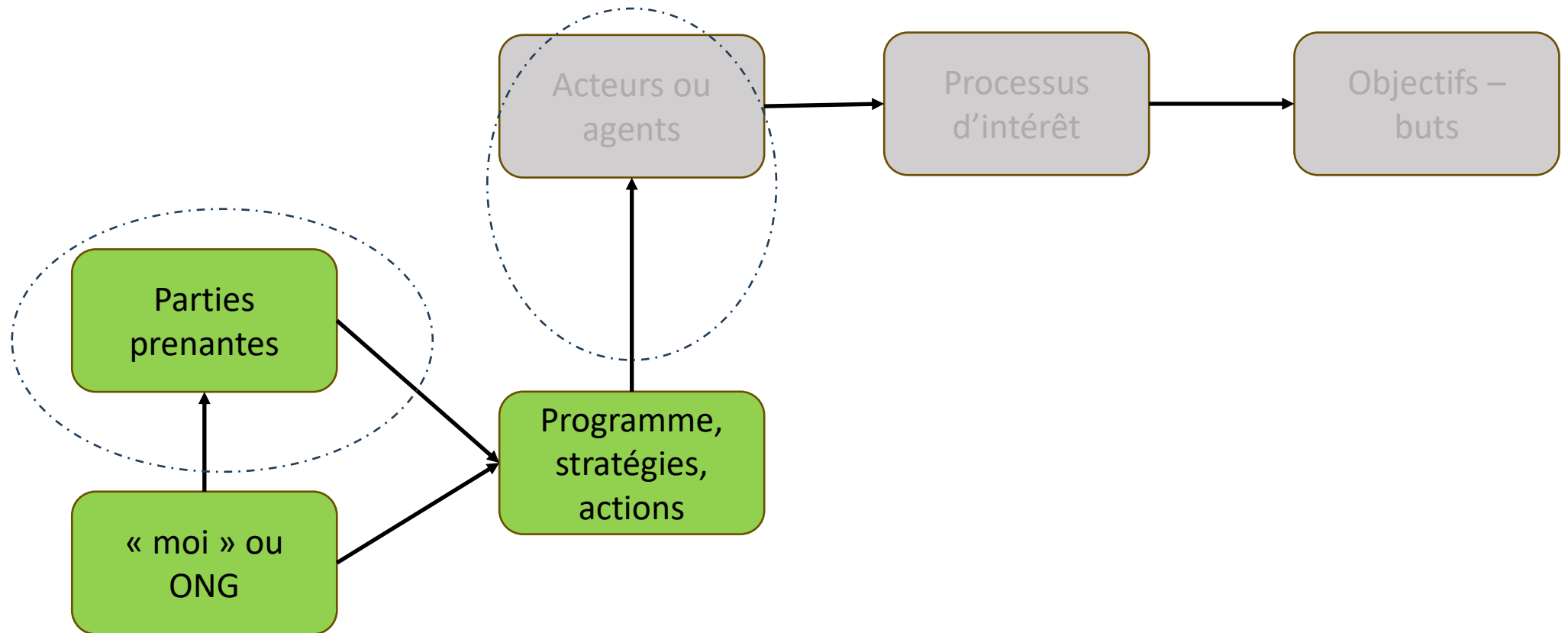
- <https://theoryandtechniquetool.humanbehaviourchange.org/tool>

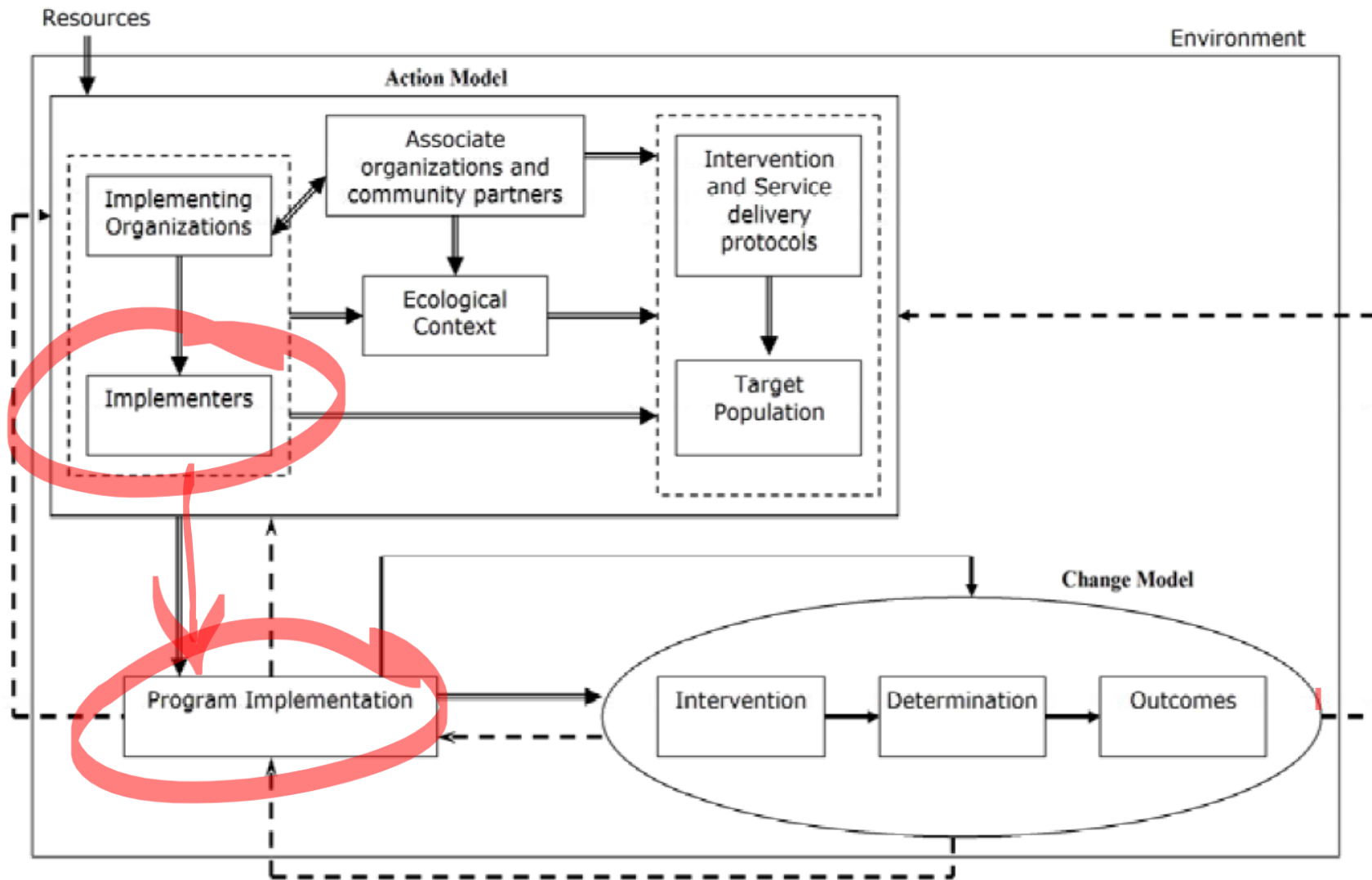
# NPT

- 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

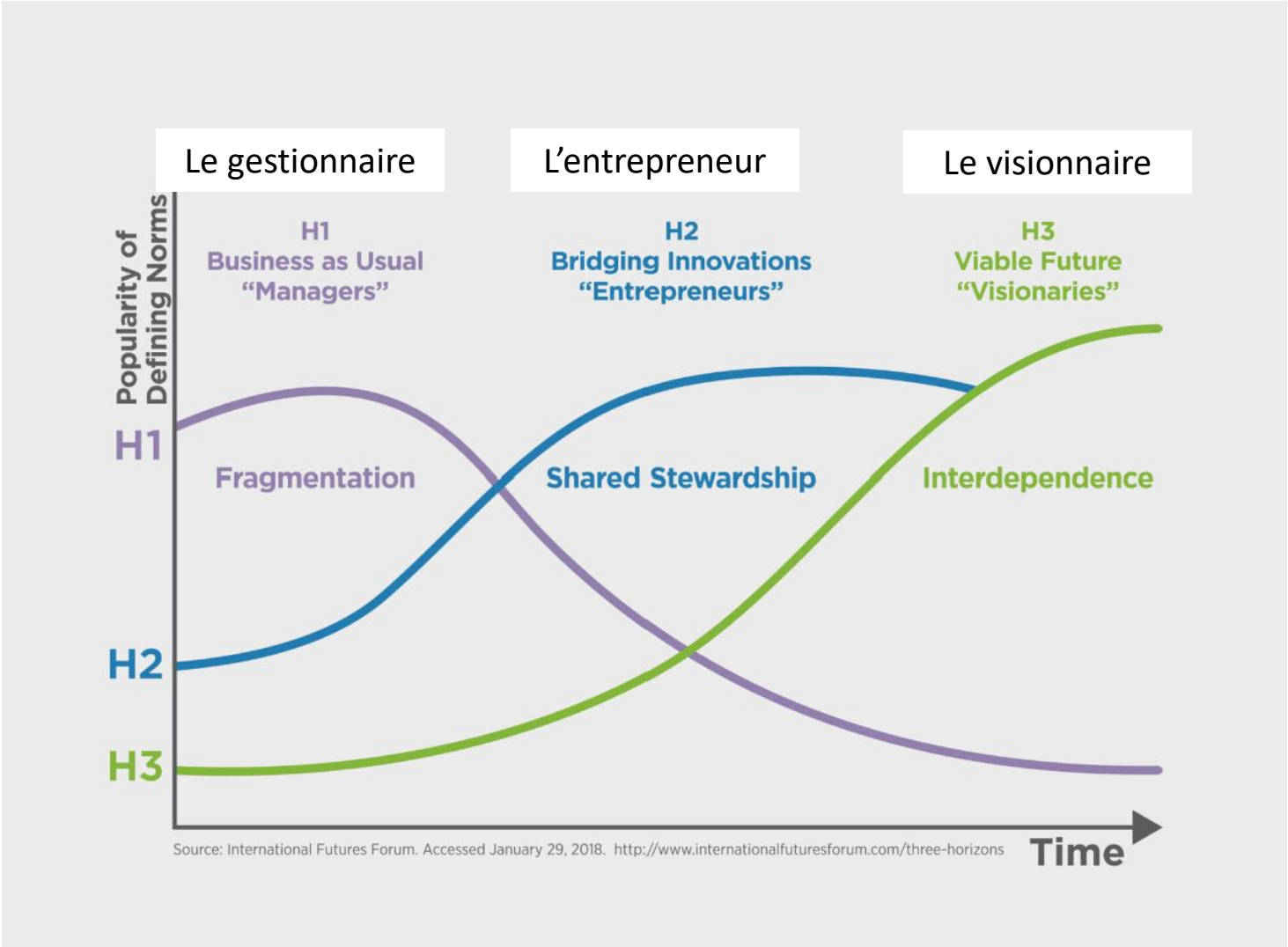
Figure 1. Conceptual Framework of Program Theory (Comprehensive F

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



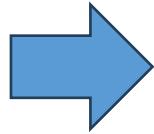
# Niveau de pouvoir par rapport à la mise en œuvre du changement

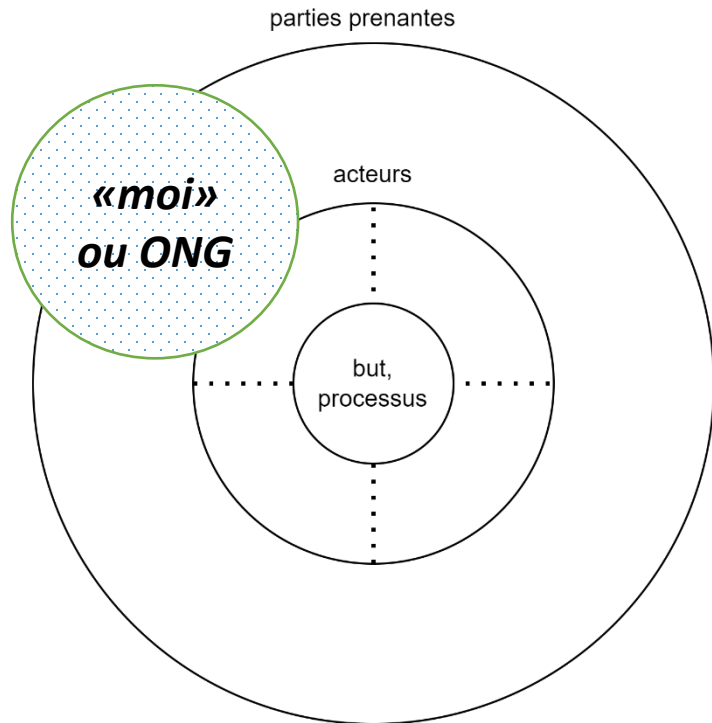
- Hiérarchique
- Financier
- Symbolique
- Moral
- Culturel

# 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.

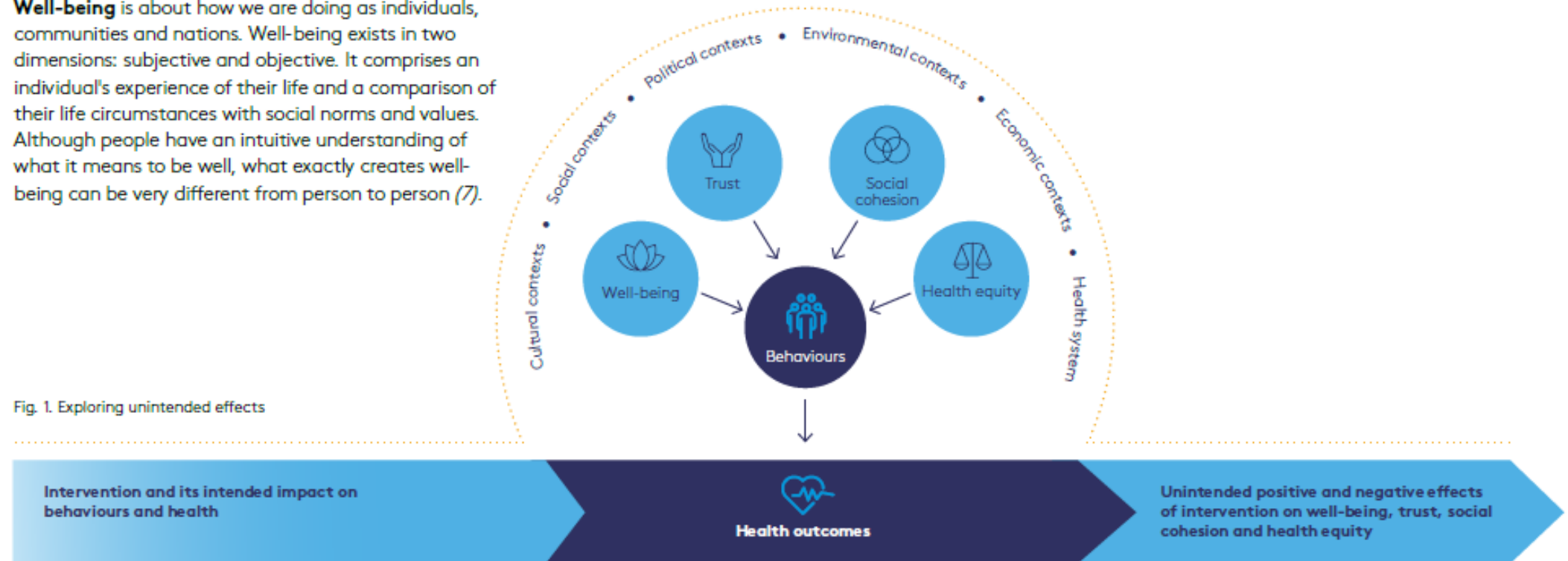


Fig. 1. Exploring unintended effects

# Vidéo mécanisme

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