

# Guide pour élaborer une théorie du changement



## Qu'est-ce que c'est?

Comme son nom l'indique, une théorie du changement est une THÉORIE décrivant de quelle manière une organisation entend induire un CHANGEMENT dans une communauté.

## À quoi sert cette ressource?

Une théorie du changement sert à :

- › S'assurer que tout le monde s'entend sur le changement souhaité et la manière de le réaliser.
- › Transmettre de l'information sur le projet aux personnes qui n'y participent pas.
- › Justifier le choix d'une approche de travail particulière et le rejet des autres approches possibles.
- › Déterminer les aspects qui demeurent flous et aider le groupe responsable du projet à y voir plus clair.

## À qui s'adresse cette ressource?

Cette ressource fait appel à un groupe de personnes qui représentent différentes perspectives par rapport à un programme, un projet ou une initiative. Un tel groupe peut par exemple comprendre la ou le directeur-trice général-e, la ou le directeur-trice d'un programme, des employé-e-s de ce programme, des participant-e-s à ce programme, des bénévoles, un-e membre du conseil d'administration et un-e membre du comité consultatif. Ce groupe doit être suffisamment gros pour rassembler différentes perspectives, mais suffisamment petit pour avoir de bonnes discussions et prendre des décisions efficacement. Si vous bénéficiez de fonds, vous pouvez embaucher un-e animateur-trice aguerri-e pour assurer le bon déroulement de la démarche.



## Quand utiliser cette ressource?

Idéalement, dès le début d'un projet ou d'une initiative. Mais puisqu'il vaut mieux tard que jamais, tout moment est opportun! Votre théorie du changement doit être revue au moins une fois par année.

## Où utiliser cette ressource?

Vous pouvez vous rassembler en personne dans un endroit tranquille de votre organisation, lors d'une journée de réflexion à l'extérieur de votre organisation, ou encore en ligne à l'aide de Zoom ou d'une autre plateforme.



## Où utiliser cette ressource?

- › Rassemblez les principales parties prenantes du programme.
- › Établissez des règles de base pour le déroulement de la démarche. En voici quelques-unes que nous trouvons particulièrement pertinentes; vous pouvez les proposer aux membres du groupe, puis leur demander de vous faire part de leurs propres idées :
  - ›› TOUTES les idées sont bienvenues.
  - ›› Nous avons besoin d'entendre tout le monde pour parvenir à nos objectifs. Si une personne parle beaucoup, invitez-la à donner la chance aux autres de s'exprimer. Si, au contraire, une personne parle peu, invitez-la à prendre la parole.
  - ›› Permettez aux membres du groupe de participer selon la manière qui leur convient le mieux : en parlant, en dessinant, en écrivant, en dansant... toutes les idées sont bonnes!
- › Attaquez-vous ensemble aux questions suivantes :
  - ›› **INCIDENCE** : Quel est le PRINCIPAL CHANGEMENT que nous voulons réaliser dans notre communauté?
  - ›› **RETOMBÉES** : Quels changements plus modestes surviendront en cours de route? Quels changements surviendront chez les participant-e-s et les autres parties prenantes en raison de leur implication dans nos programmes?
  - ›› **ENJEU** : À quel besoin, quelle question ou quel problème nous attaquons-nous?
  - ›› **PARTIES PRENANTES** : Qui souhaitons-nous voir contribuer à notre travail, et qui souhaitons-nous voir bénéficier de celui-ci? (Ex. : les participant-e-s ou les client-e-s, les familles, les employé-e-s, les bénévoles, les décideur-euse-s politiques, les enseignant-e-s.)
  - ›› **ACTIVITÉS** : Qu'allons-nous faire pour faire des changements positifs?
  - ›› **JUSTIFICATION** : Pourquoi pensons-nous que notre façon de faire est la bonne? Est-ce que des études ou notre expérience passée le confirment?
  - ›› **AUTRES APPROCHES POSSIBLES** : Quelles autres approches pourrions-nous utiliser? Pourquoi ne pas plutôt avoir choisi l'une de celles-ci?
- › Plusieurs outils et méthodes vous permettront de rendre la démarche intéressante : travail en petits groupes, tableau à feuilles mobiles, papillons adhésifs, points de couleur pour voter, images, danse, Google Jamboard.
- › Essayez de formuler un court énoncé de votre théorie du changement. Demandez à chaque personne de travailler sur son propre énoncé, puis discutez de toutes les propositions en grand groupe afin de déterminer les mots qu'il préfère. Voici un exemple de formulation que vous pouvez utiliser en guise de point de départ :
  - ›› Si nous [FAISONS X : QUOI ET COMMENT] pour [QUI], alors [PETITS CHANGEMENTS] se réaliseront, ce qui mènera à [PRINCIPAL CHANGEMENT].
  - ›› Voici, en guise d'exemple, l'énoncé du Programme de bourses artistiques RBC de l'AOC : «Si nous jumelons des artistes émergents et reconnus et leur offrons des occasions de perfectionnement professionnel de haute qualité avec d'autres artistes du domaine, ils pourront parfaire leurs connaissances, développer un éventail diversifié de compétences et gagner confiance en eux, ce qui renforcera la résilience et l'équité au sein de l'écosystème artistique.»
- › Demandez à un petit groupe de rassembler les idées, de les condenser dans un court document (maximum de deux pages), et de formuler un énoncé plus soigné pour la théorie du changement.
- › Soumettez le document et l'énoncé à l'ensemble du groupe afin d'obtenir leurs commentaires et de peaufiner le tout.
- › Demandez à une personne ayant de bonnes compétences en graphisme de traduire vos idées en images, qui pourront être ajoutées au texte.
- › Montrez le travail final à votre équipe et diffusez-le largement!

