

---

# ATELIER PHILAGORA

Impact social : adopter une approche stratégique,  
collaborative et ancrée dans votre écosystème

---

*9 octobre 2019*

# ANIMÉ PAR



credo



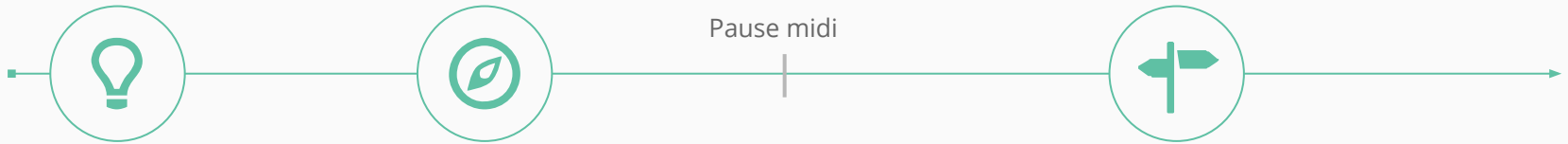
Le contenu présenté dans le cadre de cet atelier a été élaboré par Credo.

Credo est une **firme-conseil en impact social** ayant pour mission d'accélérer le changement social à travers des activités de services-conseil, d'initiatives collectives et d'avancement des connaissances. Credo accompagne les organisations à **comprendre**, à **repenser**, à **propulser et à mesurer** leur impact social de manière stratégique et durable.

# Objectifs et ordre du jour

**1/** Introduction : la posture systémique

**3/** De l'intention à l'impact - comment réaliser pleinement sa mission



**2/** Clarifier son rôle et sa contribution au changement social

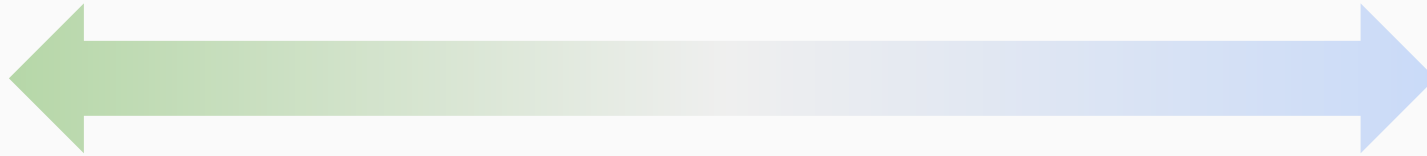
# RÈGLES DE COMMUNAUTÉ

---

- » S'exprimer à travers son expérience personnelle ("selon mon expérience") plutôt qu'avec des certitudes.
- » Adopter une posture de curiosité - débiter la conversation avec des questions pour comprendre avant tout (au lieu de présumer)
- » S'assurer que toutes les voix soient entendues de manière équitable, et faire la place aux différents types de personnalités
- » Valoriser la diversité de perspectives
- » Accepter l'éventualité que les réflexions débutées ne seront pas conclues/bouclées - l'important ici est la gymnastique mentale.

# BAROMÈTRE

Mon organisation fait une grande différence dans la société



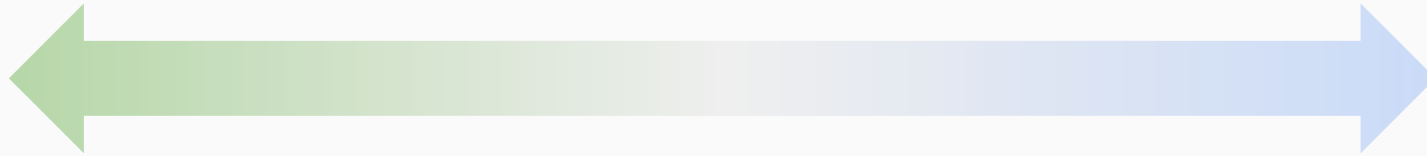
**Très grande**

Notable

**Plutôt minime**

# BAROMÈTRE

Qu'est-ce qui vous amènerait à faire une encore plus grande différence?



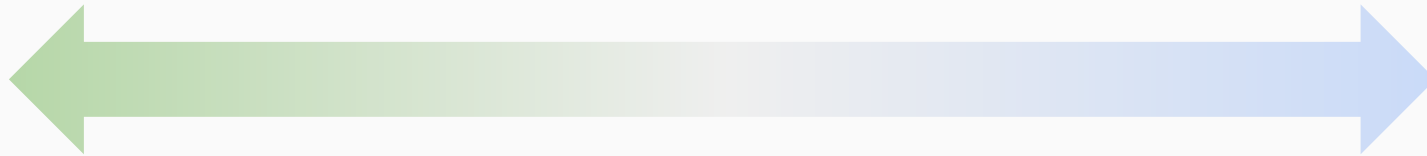
**Financement**

**Capacités**

**Clarté**

# BAROMÈTRE

Quand vous approchez un bailleur de fonds, l'élément-clé de votre pitch, c'est....



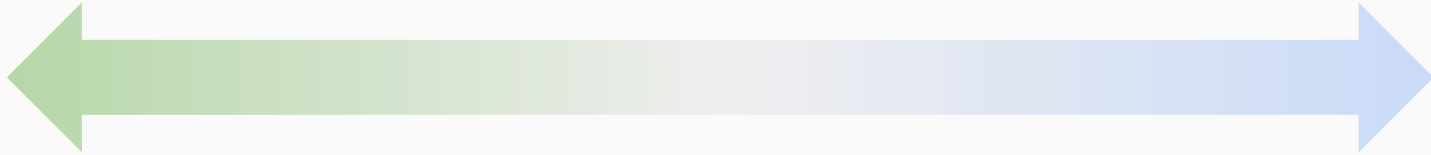
**La visibilité**

L'alignement entre vos  
deux organisations

**L'impact**

# BAROMÈTRE

Pour vous, assumer un leadership fort, c'est...



**Auprès des décideurs**

**Auprès de la société  
civile**

**Auprès de l'écosystème  
d'acteurs travaillant sur  
cet enjeu**



---

# Clarifier son rôle et sa contribution au changement social



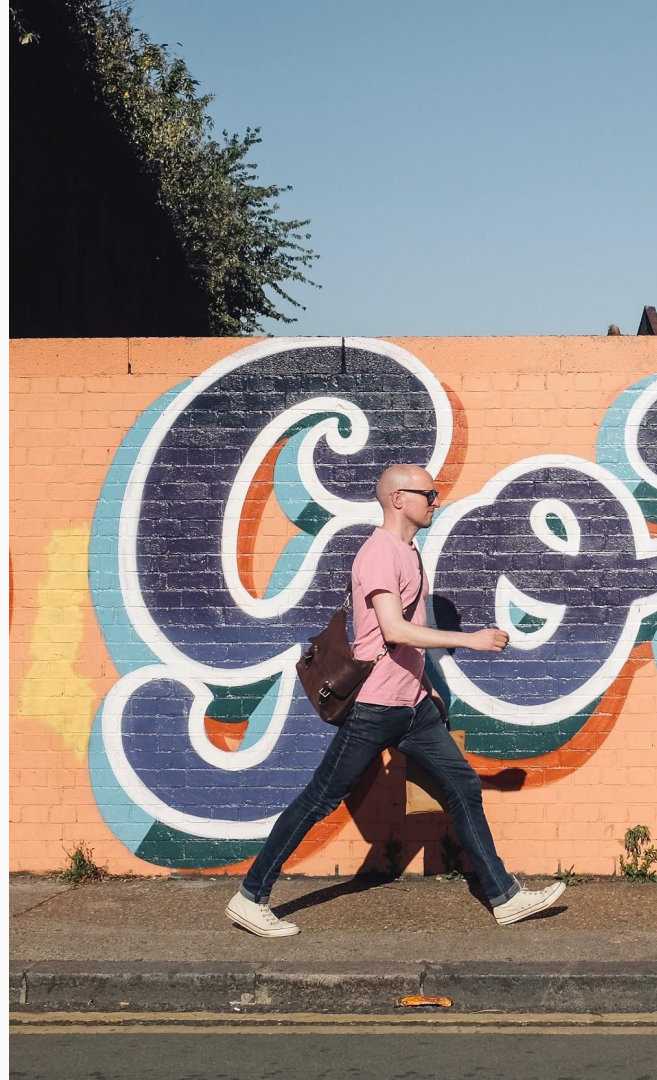
---

# L'impact social

Changements **intentionnels, positifs, durables, attribuables** et **mesurables** sur le **mieux-être** des parties prenantes, de la société au sens large ou des écosystèmes naturels, engendrés par une activité et attribuables à celle-ci.

**Sociétal** : parties prenantes + environnement

**Attribuable** : Ce qui est dû ou attribuable à notre action c'est-à-dire les résultats au-delà de ce qui se serait passé, quoi qu'il arrive, sans notre intervention.



# L'impact social

Afin de maximiser son impact social, il faut **comprendre le contexte** des enjeux, avoir une **intention claire de changement social** et mesurer/valider/améliorer la **pertinence** de notre action.

COMPRÉHENSION  
DES ENJEUX



INTENTION



MESURE



IMPACT



---

# Pourquoi est-ce important de définir son *intention*?

- Mieux cibler la valeur amenée par son organisation pour éventuellement augmenter son impact ;
- Clarifier le changement social que son organisation souhaite amener afin d'identifier les objectifs sur lesquels se baseront la mesure d'impact ;
- Mieux connaître sa place dans l'écosystème ;
- Mieux communiquer sa valeur (pour obtenir du financement, par exemple).



# POURQUOI MESURER SON IMPACT SOCIAL

- » Pour le **processus** en lui-même : se poser les bonnes questions, développer des objectifs mesurables à différents niveaux
- » Pour les **résultats** : valider ses hypothèses, découvrir et apprendre, réviser sa stratégie, s'améliorer continuellement
- » Pour **communiquer** ces résultats : rendre explicite sa contribution sociale aux différentes parties prenantes, notamment les investisseurs et les clients.

# Comprendre l'écosystème de son enjeu



# Comprendre l'écosystème de son enjeu

CAUSES  
PROFONDES

Stigma et inaction  
Manque d'information  
Manque d'accès  
(temps, \$, qualité,  
distance)

ENJEU  
SOCIAL

Une grande  
proportion des  
personnes atteintes  
de troubles de **santé  
mentale** ne  
bénéficient pas de  
services leur  
permettant de se  
rétablir

SOLUTIONS  
EXISTANTES

Institutions d'  
éducation  
Campagnes de  
sensibilisation  
Apps, forums,  
centres d'appels  
Psychothérapie  
Pharmacothérapie &  
traitements médicaux  
Hôpitaux

**IMPACT GAP**

LACUNES À  
RÉSoudre

Lacunes dans le  
développement de capacités  
d'autogestion et de soutien à  
autrui.

Lacunes dans l'accès guidé et  
facilité vers les ressources  
disponibles

Lacunes dans la continuité  
des soins et la collaboration  
entre les approches en santé  
mentale.

Lacunes dans le soutien à  
certaines populations cibles,  
non desservies

SUCCÈS  
COLLECTIF

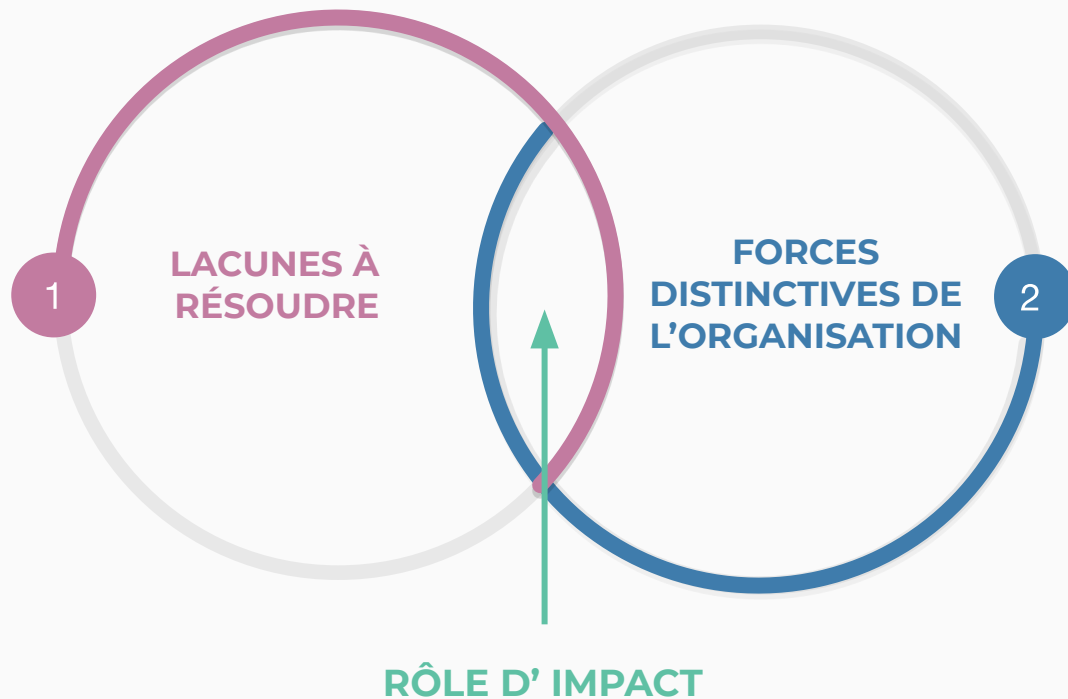
La population est  
éduquée en gestion du  
bien-être et de la santé  
mentale

La population parle  
ouvertement de leur  
santé mentale et les  
alliés sont outillés pour  
les soutenir

Des services de qualité  
sont accessibles à tous

---

# Trouver son rôle dans cet écosystème



# Préciser les changements que l'on s'engage à créer

## LACUNES CHOISIES

J'ai une grande capacité d'impact sur ces lacunes

## CHANGEMENTS À ACCOMPLIR COLLECTIVEMENT

Pour que ces lacunes soient résolues, voici ce qu'on doit voir comme changements (succès de l'ensemble des acteurs)

## CONTRIBUTION DE MON ORGANISATION

Voici comment mon organisation contribue à ce succès collectif :

Je crée des **changements attribuables**, sur lesquels je peux me rendre imputable

Je participe à des **changements non-attribuables**, sur lesquels ma contribution est minime ou complexe, et sur lesquels je ne peux pas me rendre imputable seul.

# Préciser les changements que l'on s'engage à créer

LACUNES CHOISIES	CHANGEMENTS À ACCOMPLIR COLLECTIVEMENT	CONTRIBUTION DE MON ORGANISATION	
		Changements attribuables	Changements non-attribuables
La population ne se sent pas concernée par les risques d'accidents de voiture liés à la consommation d'alcool	Changement durable dans les attitudes et comportements	<p>À travers mes activités de sensibilisation, je peux viser des changements dans :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>le niveau de conscience</li><li>le niveau de connaissances</li><li>le niveau d'intention de changement</li></ul>	<p>Mes activités peuvent aussi contribuer positivement à d'autres changements, de façon plus minime ou complexe :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>le discours public</li><li>les normes sociales</li><li>les pratiques, politiques, systèmes</li></ul>

# Préciser les changements que l'on s'engage à créer

## LACUNES CHOISIES

## CHANGEMENTS À ACCOMPLIR COLLECTIVEMENT

## CONTRIBUTION DE MON ORGANISATION

### Changements attribuables

### Changements non-attribuables

Une large proportion d'enfants ne déjeunent pas le matin, ce qui les affecte négativement en termes de capacités d'apprentissage et de bien-être émotionnel

Tous les enfants doivent avoir **accès** à un déjeuner nutritif et développer **l'habitude** de prendre un déjeuner nutritif le matin.

- Accès : réduction de l'insécurité alimentaire
- Habitudes : promotion des saines habitudes alimentaires

X enfants reçoivent un déjeuner nutritif et sain avant le début des classes, dans un environnement qui promeut les saines habitudes de vie

La population et les gouvernements sont davantage sensibilisés à l'importance de l'enjeu

Augmentation de la réussite scolaire

Réduction du stress et de l'anxiété

Réduction des incidents de comportements

Augmentation du bien-être émotionnel

Amélioration durable des habitudes alimentaires

Impact positif sur le cycle de la pauvreté

Rendre la communauté scolaire plus bienveillante et inclusive

# Préciser les changements que l'on s'engage à créer

LACUNES  
CHOISIES

CHANGEMENTS À  
ACCOMPLIR  
COLLECTIVEMENT

CONTRIBUTION DE MON ORGANISATION

Changements attribuables

Changements non-attribuables

Lacune dans le  
développement de  
capacités  
d'autogestion en  
santé mentale

La population est **sensibilisée** à l'importance de développer ces capacités.

Les **ressources** sont : existantes, adaptées, facilement accessibles, diffusées, connues, utilisées, appropriés.

Les **occasions** de développer et pratiquer ces capacités sont : existantes, adaptées, facilement accessibles, connues, utilisées, efficaces.

Les ressources de soutien à l'autogestion sont plus facilement accessibles et navigables.

Le grand public est mieux informé dès l'école primaire des différents services à leur disposition et des endroits où obtenir de l'aide, sait naviguer le système des ressources disponibles.

L'accès aux services de soutien à l'autogestion est facilité

Les utilisateurs et participants se rétablissent plus rapidement, sont davantage en santé, aident leur proches, etc.

# Réflexion collective n°1 : Comprendre l'écosystème de la problématique

2

CAUSES  
PROFONDES

*Quelles sont les causes profondes de cet enjeu social? Bien distinguer les causes (déterminants, souvent invisibles) des symptômes (conséquences, souvent visibles), et essayer de les présenter en séquence*

1

ENJEU  
SOCIAL

*Quel est l'enjeu sociétal sur lequel travaille votre organisation? Pour quelle population et quelle géographie?*

4

SOLUTIONS  
EXISTANTES

*Quels acteurs et quelles solutions/initiatives sont déjà en place pour répondre à cet enjeu ? Quels sont les modèles qui fonctionnent et ceux qui ne fonctionnent pas, et pourquoi ?*

5

← **IMPACT GAP** →  
LACUNES À RÉSOUDRE

*Basé sur votre compréhension profonde du besoin et de l'écosystème de solutions actuelles, quelles sont les lacunes à résoudre pour résoudre l'enjeu ? Y a-t-il des liens manquants ou des parties du problème non abordées?*

3

SUCCÈS  
COLLECTIF

*À quoi ressemblerait le succès, c'est à dire un monde où l'enjeu social est résolu ou fortement atténué?*

# Réflexion collective n°2 : Comprendre son rôle dans cet écosystème

## FORCES DISTINCTIVES DE L'ORGANISATION

Qu'est-ce qui **distingue** l'organisation et sa **capacité d'impact**?  
Exemples : ressources tangibles et intangibles, connaissances/expertise, compétences, approche, capacités individuelles et collectives, capital social, potentiel d'influence.

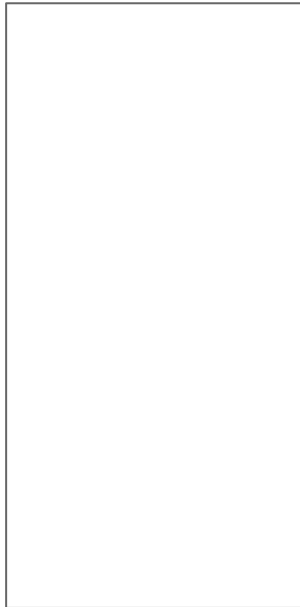
## LACUNES QUE L'ORGANISATION EST BIEN PLACÉE POUR RÉSOUDRE

Parmi les lacunes identifiées à l'exercice 1, quelles sont celles pour lesquelles l'organisation est particulièrement bien placée? Peut-on préciser ces lacunes davantage? Où l'organisation e-t-elle la plus grande capacité d'impact?

# Réflexion collective n°3 : Préciser les changements que l'on s'engage à créer

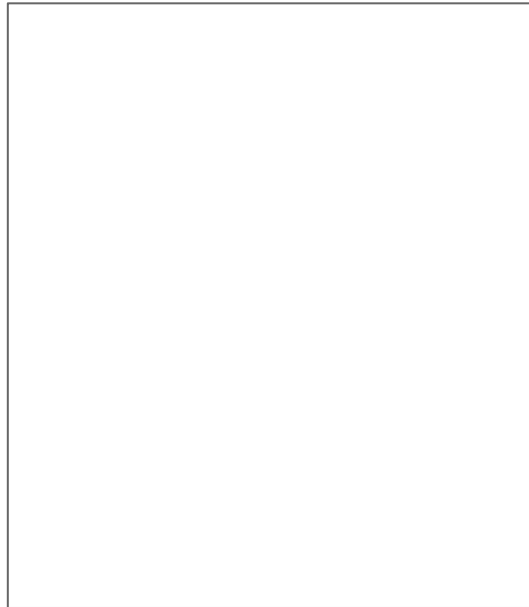
## LACUNE CHOISIE

*Sur la base de l'exercice 2, choisir une lacune sur laquelle l'organisation à une grande capacité d'impact :*



## CHANGEMENTS À ACCOMPLIR COLLECTIVEMENT

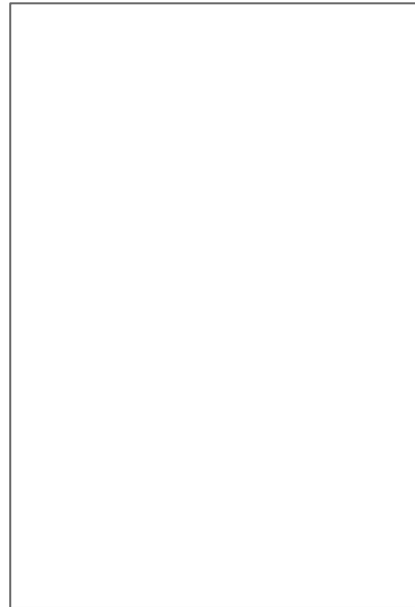
*Pour que ces lacunes soient résolues, voici ce qu'on doit voir comme changements (succès de l'ensemble des acteurs) :*



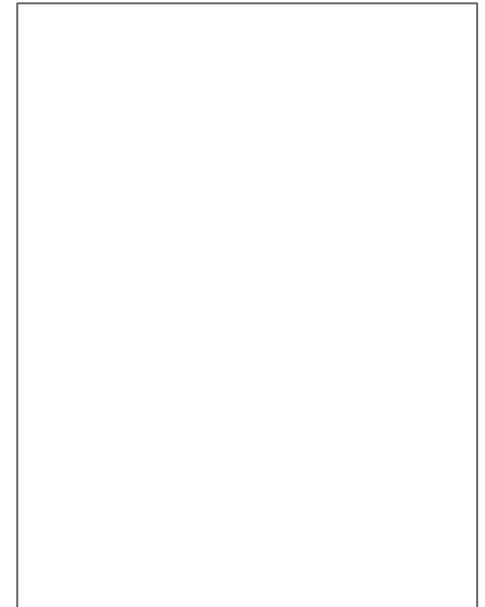
## CONTRIBUTION DE MON ORGANISATION

*Voici comment mon organisation contribue à ce succès collectif :*

*Je crée des **changements attribuables**, sur lesquels je peux me rendre imputable :*



*Je participe à d'autres changements sur lesquels ma contribution est minime ou complexe, et sur lesquels je ne peux pas me rendre imputable.*



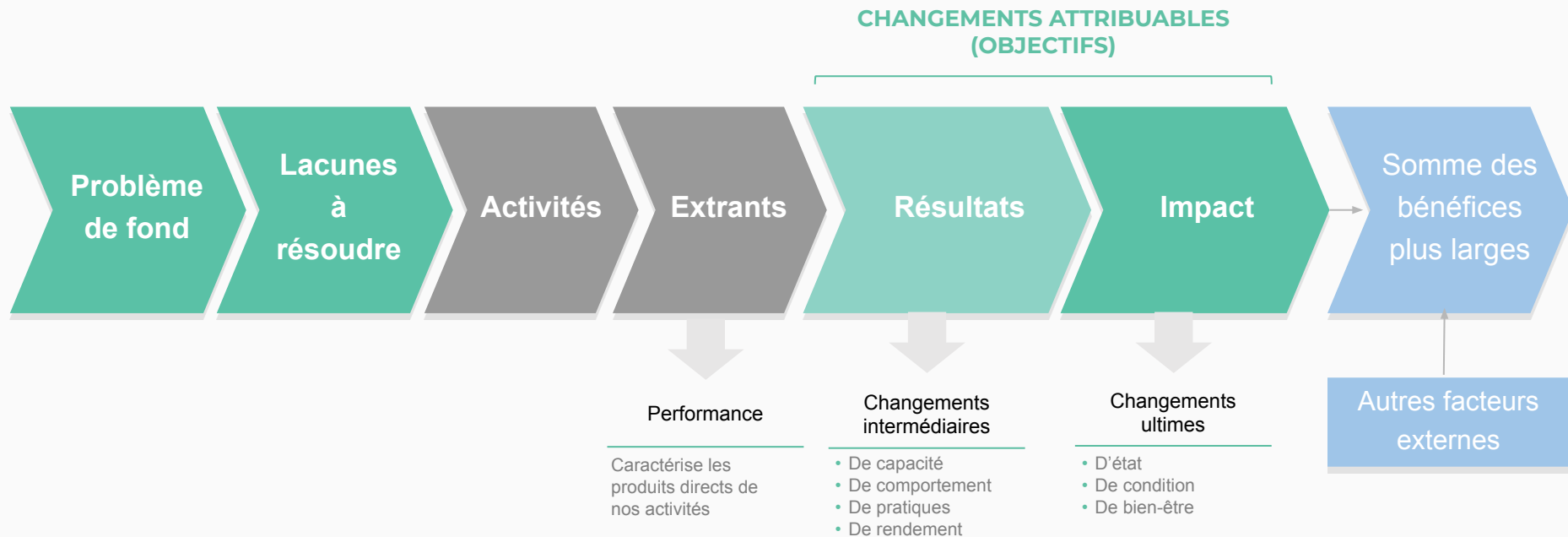


---

# De l'intention à l'impact - Comment réaliser pleinement sa mission



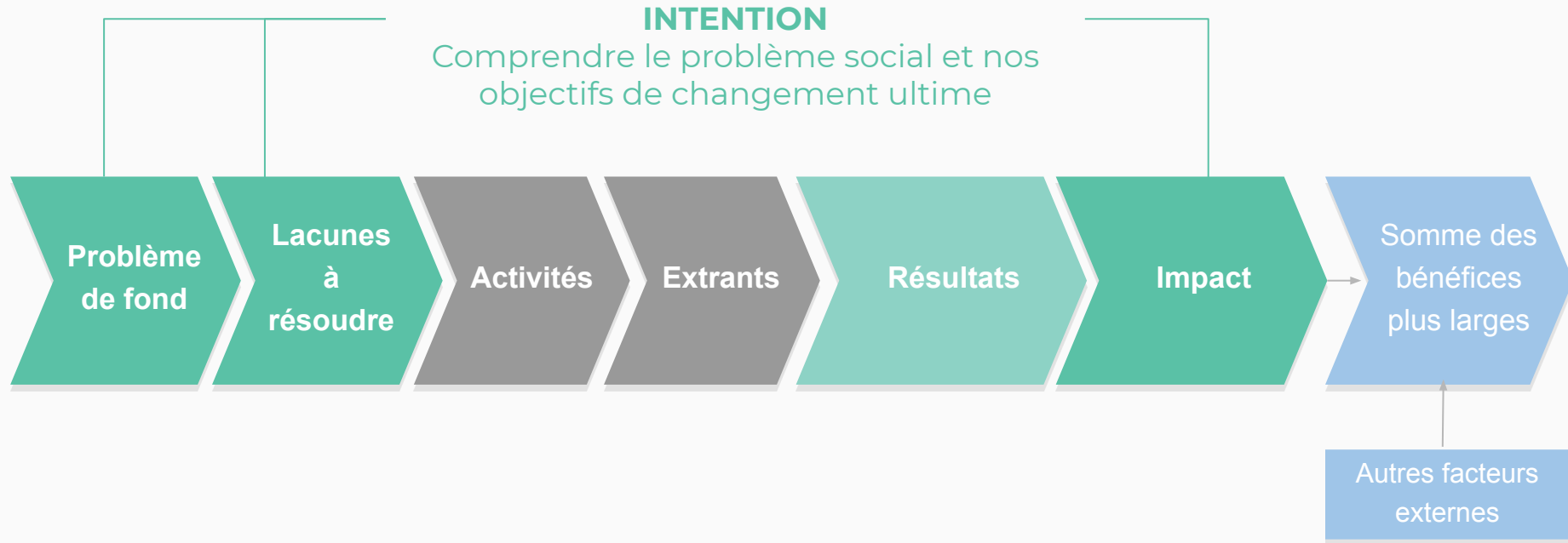
# Co-construire et valider sa théorie du changement



# Co-construire et valider sa théorie du changement



# Co-construire et valider sa théorie du changement



# Co-construire et valider sa théorie du changement

**COMMENT (#1)**  
Quels changements doivent se produire  
en amont?



# Co-construire et valider sa théorie du changement

## COMMENT (#2)

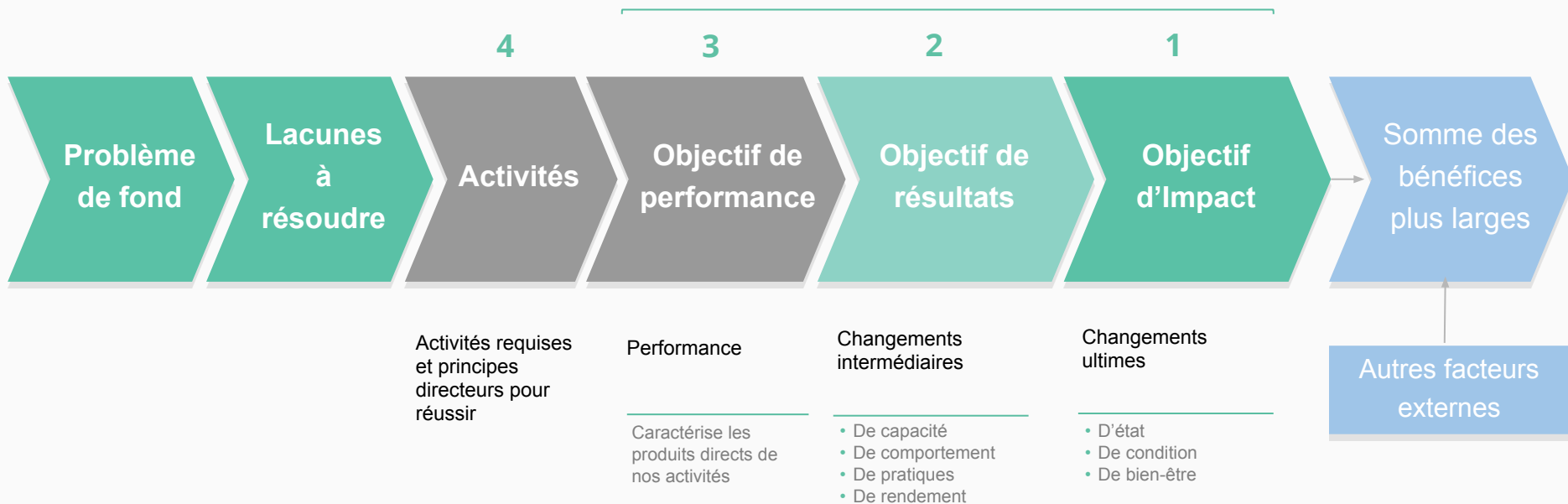
Qu'est-ce que l'organisation doit faire pour produire ces changements?



# Co-construire et valider sa théorie du changement

## DÉFINIR DES OBJECTIFS (SMART) DIRECTEURS

Mesurer la progression vers notre vision du succès à long terme

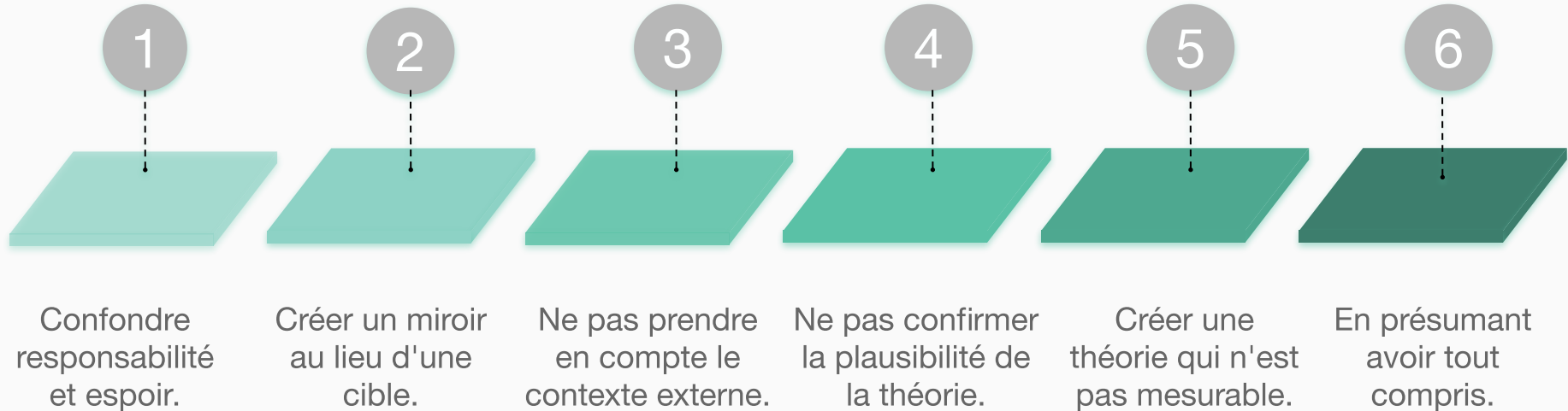


---

# Définir un bon objectif de changement



# Six pièges à éviter



« Le simple fait de mettre des boîtes et des lignes sur papier ne garantit pas que votre organisation prendra de meilleures décisions. »

# Réflexion collective n°4 : Préciser les changements que l'on s'engage à créer

## CHANGEMENT VISÉ (ATTRIBUABLE)

*Choisir un changement attribuable de l'exercice 3, sur lequel vous souhaitez travailler.*



## OBJECTIFS ET INDICATEURS D'IMPACT

*Pour ce changement visé, formulez un objectif d'impact spécifique et mesurable (rappel : il s'agit d'un changement **ultime** d'état, de condition ou de bien-être)*



## OBJECTIFS ET INDICATEURS DE RÉSULTAT

*Par rapport à cet objectif d'impact, quels changements **intermédiaires** doivent se produire (capacités, comportements, pratiques)*

# Réflexion collective n°5 : Préciser les activités requises pour atteindre les objectifs

OBJECTIFS ET  
INDICATEURS DE  
RÉSULTAT

C.F. Exercice 4

ACTIVITÉS ET “PERFORMANCE” REQUISES POUR ATTEINDRE L’OBJECTIF

# RÉALISER PLEINEMENT SA MISSION



- » Gouvernance centrée sur l'impact
- » Cohérence entre impact interne et externe, incarner le changement qu'on veut voir
- » Assumer son rôle de gardien de l'impact et du bien commun
- » Capacité de saisir de nouvelles opportunités et mobiliser autour de son leadership

Merci!

credo

[credoimpact.com](http://credoimpact.com)