

Méthode d'animation créée en 1997 par Adrien Payette, professeur de management à l'Université de Montréal

Présentation

Le co-développement professionnel est un processus d'animation d'un groupe fondé sur l'**intelligence collective** et les **interactions entre les participants**. Ce groupe aborde des problématiques de son **quotidien professionnel** pour **résoudre des problèmes, partager des préoccupations ou clarifier des projets**. Chacun des participants s'engage à partager ses idées avec le groupe, à collaborer et aider ses pairs dans l'exploration de leurs challenges afin de découvrir de nouvelles approches et solutions innovantes et adaptées à leur situation. C'est un processus en plusieurs étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion et incitant à l'action. Il s'organise avec 5 à 8 participants au maximum avec des rencontres mensuelles, idéalement pendant une année. C'est une méthode utilisable dans différents contextes professionnels. Elle est efficace quand le public est hétérogène et quand la situation et la demande sont clairement posées.

Présentation des rôles

- **Un animateur** guide le groupe tout au long des étapes. Attentif à la fois au processus et au contenu de la séance, il stimule en finesse les interactions au sein du groupe. Il est le garant du respect des règles de fonctionnement, du timing, il organise la parole.
- **Un demandeur**, porteur d'une préoccupation, d'un problème ou d'un projet qui souhaite être aidé à réfléchir, explorer, trouver des pistes, des regards différents.
- **Des participants à la réflexion**, ce sont des contributeurs au service du demandeur dans sa situation ; les participants à la réflexion apportent leurs expériences, leurs regards, leurs suggestions, leurs pistes d'action, leurs ressentis en fonction de la demande formulée par demandeur.

Règles de fonctionnement du groupe

- Pour assurer le succès de la démarche, les échanges doivent s'effectuer en toute bienveillance, avec respect et non-jugement, dans un état d'esprit constructif et d'écoute mutuelle. Ne pas faire d'intervention trop longue.
- L'animateur indiquera au fur et à mesure les modalités de chaque étape de la démarche.

Etape 1- Préparation

3 étapes successives :

1. Chaque participant réfléchit à un Projet, Problème ou Préoccupation (3P) en lien avec son enseignement et qu'il souhaite partager avec le groupe (**5 minutes**)
2. Chaque participant expose succinctement son Projet/Problème/Préoccupation au reste du groupe (**10 minutes**)
3. Le groupe décide du Projet/Problème/Préoccupation qui sera traité (**5 minutes**)

Etape 2- Exposé (5 minutes)

Le demandeur expose le plus clairement possible la situation et son contexte. Il exprime ensuite la difficulté ou le blocage qu'il rencontre. Les participants à la réflexion l'écoutent sans l'interrompre.

Etape 3- Clarification (10 minutes)

Les participants à la réflexion formulent les questions pour bien cerner la situation. Ils doivent, à cette étape, s'en tenir à des questions d'information factuelle (meilleure compréhension du contexte par exemple). Le demandeur apporte les précisions.

Etape 4- Contrat (5 minutes)

Le demandeur reformule la problématique, précise clairement ce qu'il attend des autres membres du groupe : « je souhaite que le groupe m'aide à.... ».

Etape 5- Consultation (30 minutes)

Les participants à la réflexion interviennent, donnent leurs impressions, réactions, interprétations, expériences, explications, solutions... Ils proposent une façon de voir autrement la situation. Ils peuvent faire des suggestions pratiques ou donner des conseils. Le demandeur devient totalement muet, écoute et s'engage à ne pas intervenir. Il a tout intérêt à noter par écrit ce qui lui paraît pertinent de retenir.

A 5 minutes de la fin l'animateur annonce qu'il reste 5 minutes et sollicite les personnes qui ont peu parlé.

Etape 6- Synthèse des apprentissages et plan d'action (10 minutes)

Cette étape se décompose en 2 temps :

1. Le demandeur sélectionne les idées qu'il retient.
2. Le demandeur élabore un mini plan d'action.

Les participants à la réflexion écoutent (écoute active) et notent éventuellement ce qui peut les intéresser à titre personnel.

9- Retour d'expérience et d'apprentissage (10 minutes)

Ce retour d'expérience est réalisé par tous les participants (demandeur + participants à la réflexion) à deux niveaux :

- Ressenti des participants : comment ils ont vécu la séance, la méthodologie (commentaire sur la forme)
- Ce que chacun retient de la problématique traitée, à titre personnel (commentaire sur le fond)

