Méthode d’accélérateur de projet

Origine de l'outil
Cette méthode dérive de l'entrainement mental créé pendant la guerre 39-45 par Joffre Dumazedier et développé ensuite par le mouvement d'éducation populaire "peuple et culture".
Elle est utilisée un peu différemment dans le cadre de l'analyse de pratique professionnelle.

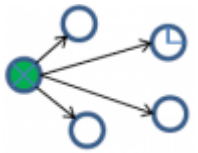
Pour assurer le succès d’une telle démarche, il est important de s'approprier la méthode et de suivre les règles qui en découlent.

Méthode par étape

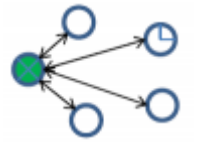
Étape 0 : préparation (5 min.)
Au début de la rencontre, le groupe choisit :

- une personne qui présente sa situation-problème : il est conseillé qu'elle prépare sa question en amont à partir de sa réflexion sur ce qu’elle vit comme difficulté dans sa pratique professionnelle.
- un animateur (gardien de la démarche) : présente rapidement la méthodo, rappelle les règles, assure le bon déroulement
- une personne qui prendra les notes (ou fonction partagée sur pad)

Conditions de réussite
Pour assurer le succès d’une telle démarche, l'animateur rappelle les règles. Les participants apportent leur aide dans un esprit bienveillant et sans "juger". Cet exercice requiert de la part des utilisateurs une attention aux autres. Ne pas faire d'intervention trop longue.

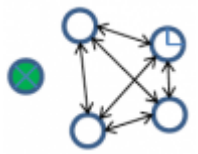


Étape 1 : exposé de la problématique ou de la situation (5 min)
La personne qui a accepté de soumettre son problème expose le plus clairement possible la situation et son contexte. Elle exprime ensuite la façon dont elle définit le problème. Les autres membres de l’équipe écoutent.

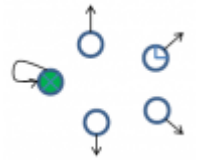


Étape 2 : clarification de la problématique (5 min)
Les membres du groupe formulent les questions pour bien cerner la situation. Ils doivent, à cette étape, s’en tenir à des questions d’information factuelle (meilleure compréhension du contexte par ex). La personne qui a exposé sa situation apporte les précisions ensuite.

Étape 3 : contrat - reformulation de la question (1 min)
La personne qui a exposé sa situation précise **clairement** ce qu’elle attend des autres membres du groupe. *(je voudrais que le groupe m'aide à ....)*



Étape 4 : réactions, commentaires, suggestions (20- 30 min)
Les autres membres du groupe interviennent : donnent leurs impressions, réactions, interprétations... Ils proposent une façon de voir autrement la situation. Ils peuvent faire des suggestions pratiques ou donner des conseils. La personne qui a exposé sa situation **écoute** et s'engage à ne pas intervenir. Elle a tout intérêt à noter par écrit ce qui lui paraît pertinent de retenir.



Étape 5 : Synthèse et plan d’action (5–10 min)
La personne qui a exposé sa situation prend quelques instants pour finaliser en mini plan d'action des remarques exprimées par les membres du groupe (une synthèse personnelle de ce qu’elle retient). Pendant ce temps , les autres participants notent les idées et remarques qui peuvent leur être utiles dans leurs projets (idées transversales etc)

Après ce temps d'écriture, la personne qui a exposé sa situation présente son plan d'action, indique la façon dont elle entend donner des suites. Les autres membres du groupe n’ont pas à discuter des choix de la personne ou de son plan d’action; ils se comportent plutôt comme des témoins du cheminement de cette personne; ils peuvent exprimer leur soutien et leur encouragement.

Étape 6 : Évaluation et intégration des apprentissages, vécu (5 -10 min)
Pour fermer correctement la rencontre, il convient de faire un retour sur ce qui s’est passé. La personne qui a demandé de l’aide peut exprimer son vécu ; le groupe peut évaluer sa façon de procéder et, au besoin, y apporter des correctifs pour la prochaine rencontre. Il est conseillé de prendre quelques minutes pour noter individuellement ce que chacun retient de cette rencontre.