

Méthode Accélérateur de projet / Co-développement

Conditions de réussite

Pour assurer le succès d'une telle démarche, l'animateur rappelle quelques règles.

- Les participants apportent leur aide dans un esprit bienveillant et sans "juger".
- Écoute et respect de la parole d'autrui
- Ne pas faire d'intervention trop longue.
- faire signe à l'animateur si l'on veut prendre la parole, l'animateur prends les tours de paroles...

Cette méthode est très efficace quand la situation et la demande sont clairement posées, que le public est hétérogène.

Étape 0 : préparation (5 min.)

Au début de la rencontre, le groupe doit choisir :

1. un exposant, 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.
2. un animateur : gardien de la méthode, du timing, assure le bon déroulement.
3. un secrétaire qui prendra les notes (ou fonction partagée sur pad)



Étape 1 : exposé du projet et du problème (5 min)

L'exposant(e) expose le plus clairement possible la situation et son contexte. Il exprime ensuite la difficulté ou le blocage qu'il rencontre. Les autres participants de l'atelier l'écoutent sans l'interrompre. Cette étape se termine de la part de l'exposant par : (je souhaite que le groupe m'aide à...)



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). L'exposant(e) apporte les précisions.



Étape 3 : reformulation de la question (1 min)

L'exposant(e) précise clairement ce qu'il attend des autres membres du groupe : « je souhaite que le groupe m'aide à »

Étape 4 : réactions, commentaires, suggestions (20 à 30 min)


Les autres membres du groupe interviennent, donnent leurs impressions, réactions, interprétations, expériences... Ils proposent une façon de voir autrement la situation. Ils peuvent faire des suggestions pratiques ou donner des conseils. L'exposant(e) 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 : annoncer qu'il reste 5 minutes et solliciter les personnes qui ont peu parlé.

***Remarque** : il peut être intéressant pour l'animateur de présenter aux participants le meilleur moyen d'aider le porteur de projet : les objectifs sont de remettre de la complexité, de l'hétérogénéité, penser en terme de processus, de situation évolutive, sortir du binaire,, penser le contexte global, ne pas oublier la genèse de la situation, penser aux tabous ou aux non-dits, repérer les contradictions, pour enrichir le problème et élargir sa vision.*

Étape 5 : Synthèse et plan d'action (5 à 10 min)

L'exposant(e) prend 1 minute pour formuler en mini-plan d'action les suggestions des membres du groupe (une synthèse personnelle de ce qu'il retient). Pendant ce temps, les autres participants notent les idées et remarques qui peuvent leur être utiles dans leurs projets (idées transversales etc)

 Ensuite, l'exposant(e) présente son plan d'action, la façon dont il entend donner des suites. Les autres membres du groupe n'ont pas à discuter des choix de la personne ; 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 clore correctement la rencontre, il convient de faire un retour sur ce qui s'est passé. L'exposant(e) peut exprimer son vécu de l'atelier ; 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.

Sources (licences Creatives Commons BY-SA)

Cette méthode dérive de [l'entraînement mental](#) créé pendant la guerre 39-45 par Joffre Dumazedier et développé ensuite par le mouvement d'éducation populaire "peuple et culture".

Adapté de : Payette, A. et Champagne, C. Le groupe de codéveloppement professionnel, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université du Québec, 1997

Complémentaire : voir aussi [Les six chapeaux de Bono](#).