

LE CODÉVELOPPEMENT EN BREF

Selon l'approche d'Adrien Payette et Claude Champagne
Et selon la pratique des cercles de coaching de la théorie U d'Otto Scharmer
Solange St-Pierre, janvier 2016

Le codéveloppement est une approche qui se pratique entre pairs afin de s'entraider dans la consolidation ou l'amélioration d'une pratique. Bien qu'un des moments importants de l'approche soit le partage avec le groupe, une implication individuelle avant et après chacune des rencontres est recommandée pour la réussite de cette démarche. Dans un cercle de codéveloppement, les participants vont apprendre : (1) À développer une plus grande efficacité dans les actions qu'ils entreprennent, (2) À prendre un temps de réflexion sur leurs pratiques, (3) À développer un sentiment d'appartenance à la communauté, (4) À consolider leur apprentissage en comparant avec d'autres leur manière de faire, (5) À développer leur capacité à recevoir du soutien et à en donner, (6) À mieux fonctionner dans un cadre de pratique de groupe.

Un cercle de codéveloppement se compose habituellement de quatre à dix personnes qui se rencontrent périodiquement. Les rôles-clés proposés dans ce type de groupe sont: (1) Le porteur de cas, (2) Le facilitateur (un membre de la communauté qui va s'assurer du bon fonctionnement de la rencontre) et (3) Les membres de la communauté de soutien. Le cercle a pour but d'aider les participants à passer des concepts vers la pratique et des idées vers l'action.

DÉROULEMENT DU PROCESSUS

0. La préparation par le porteur de cas
1. L'exposé de la situation
2. Clarification et questions d'information
3. Ressentis, images, commentaires, offres des membres de la communauté de soutien
4. Conversation générative
5. Prochains pas pour le porteur de cas
6. Identification des apprentissages et tour de fermeture du cercle.

Durée du processus : La rencontre est d'une durée d'environ 1H30 incluant la phase d'ouverture ou l'on prend le temps de se saluer. Il est préférable d'avoir décidé à l'avance qui sera facilitateur de la rencontre et qui sera porteur de cas.

Exposé de la situation	15 minutes
Questions de clarification	5 minutes
Temps de silence	3 minutes
Partage des ressentis	2 minutes par participant incluant le facilitateur (10 à 20 minutes)
Conversation générative	20 minutes
Prochain pas	5 minutes
Tour de fermeture	1 à 2 minutes par participant (environ 15 minutes)

LE PORTEUR DE CAS PRÉPARE ET EXPOSE UNE SITUATION (ÉTAPES 0 et 1)

Une personne présente, en 15 minutes, une situation ou un défi qui est actuel, concret, important pour elle et dans lequel elle joue un rôle clé. Elle pourra au besoin avoir déjà préparé un peu la situation qu'elle souhaite présenter. Il est important, dans un cercle de codéveloppement de travailler sur des cas réels pour lesquels la personne est directement concernée parce que, parler de sa situation, requiert de la personne de dire ce qu'elle sait et ce qu'elle ne sait pas, ce à quoi elle a déjà porté attention, ce qu'elle a essayé et qui n'a peut-être pas donné de très bons résultats... Chacun a ainsi, à tour de rôle, la chance de présenter une situation dont il est porteur. C'est une occasion de parler de défis réels et d'opportunités présentes et de valider le seuil d'apprentissage auquel nous sommes arrivés. Lorsqu'il décrit la situation, le porteur de cas s'assure de : (1) Bien décrire la situation, (2) Dire comment la situation est perçue par les autres personnes qui y sont impliquées, (3) Exprimer clairement l'intention qu'il porte pour le futur, (4) Dire ce qu'il a besoin d'apprendre dans ça pour son propre développement, (5) Exprimer clairement le type de soutien dont il a besoin.

RETOUR DES MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ SOUS FORME DE RESENTI (ÉTAPE 2 et 3)

Les membres de la communauté écoutent le porteur de cas et tentent d'avoir un sens global de sa situation. Ils ne donnent pas de conseil mais peuvent, dans la période de clarification (5 à 10 minutes), poser des questions ou demander à la personne de préciser son intention.

Après l'exposé de la situation, le groupe se donne un temps de silence (3 minutes) pour connecter avec le cœur et entendre ce qui entre en résonance avec la situation présentée – il peut y avoir des images, des ressentis, des gestes... et des moments empathiques qui sont donnés à la personne par chaque membre de la communauté incluant le facilitateur. Certains ressentis n'ont pas de noms mais peuvent se traduire par des gestes qui vont rendre visible quelque chose qui n'est pas encore très articulé. Chacun offre ainsi ce qui est venu dans son espace intérieur (2 minutes par personne). C'est un cadeau que l'on n'offre... pas une solution... Pour celui qui reçoit c'est une occasion de voir le point de vue d'un autre par la profonde résonance dont il témoigne. La situation est alors perçue dans son sens profond par chacune des personnes présentes. Après avoir reçu les cadeaux de chacun, le porteur de cas redit ce qu'il a entendu et qui l'a touché (2 minutes).

CONVERSATION GÉNÉRATIVE (ÉTAPE 4)

Une conversation générative s'ouvre (20 minutes) afin que la personne en situation atteigne une intention plus générative et plus effective – il peut y avoir des questions... il est aussi possible de générer un nouveau mouvement à partir de l'idée d'un autre... d'explorer un thème plus profondément... C'est ce qu'Otto Scharmer nomme le corps de résonance du groupe.

PROCHAIN PAS POUR LE PORTEUR DE CAS (ÉTAPE 5)

Le porteur de cas regarde : (1) Les idées nouvelles qui l'aident à reformuler le problème, (2) Comment il se sent, (3) Quelles seront ses prochaines étapes d'action ou ses prochains pas. (5 minutes)

IDENTIFICATION DES APPRENTISSAGES ET TOUR DE FERMETURE DU CERCLE (ÉTAPE 6)

Chacun regarde s'il reste quelque chose d'important à nommer et l'on referme le cercle. Chaque personne dans le groupe voit ce qu'elle peut retirer... apprendre... de cette situation (2 minutes chaque).