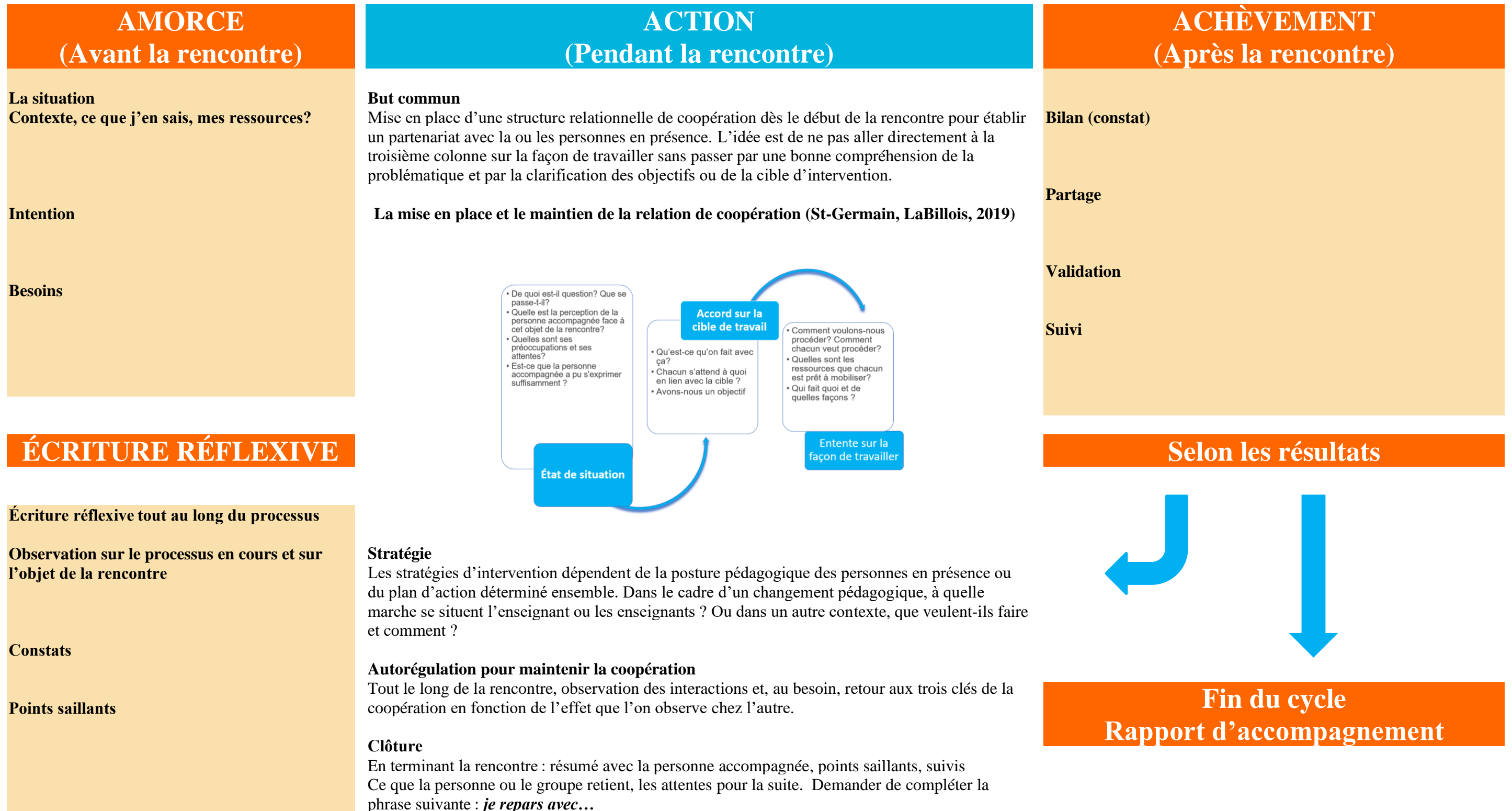


# CYCLE DE L'ACCOMPAGNEMENT EN CONTEXTE DE CHANGEMENT



## AIDE-MÉMOIRE

### AMORCE

#### LA SITUATION

Quel est le contexte? D'où vient la demande? Institutionnelle, pédagogique? Qu'est-ce que j'en sais?  
 Quelles sont mes ressources? Lesquelles seront à développer avant la rencontre? Ai-je des contacts à faire? Des rencontres préalables?  
 Quels sont les besoins d'apprentissage?  
 Collecte de données, validation des besoins auprès des collègues si possible.  
 Planification d'un projet d'accompagnement adapté aux besoins, planification sommaire de quelques activités d'animation.

#### INTENTION

En partant du principe que toute action est intentionnelle, quelle est mon intention préalable?  
 L'intention préalable est celle qui amorce la rencontre. Elle évoluera au fur et à mesure de la rencontre avec la personne ou le groupe accompagné.  
 L'intention est décrite sous l'angle du comportement observable chez l'autre. On souhaite s'ajuster rapidement si l'effet visé n'est pas observé. Exemple d'une intention : je veux que la personne accompagnée s'exprime sur sa façon d'envisager le projet d'élaboration que l'on s'apprête à travailler ensemble. Cette intention sera observable par le propos tenu par la personne accompagnée.

Ainsi, au fur et à mesure que j'accompagne la personne ou le groupe, je peux m'ajuster en fonction des effets produits tout en faisant référence aux règles de coopération inspirées de St-Arnaud, 2003, 2009.  
 Dans le processus d'accompagnement, l'erreur est permise. Toutefois, le ou la cp veut devenir de plus en plus conscient de l'effet qu'il produit afin de s'ajuster au fur et à mesure.

#### MES BESOINS

Ai-je un besoin de bien-être physique, de sécurité matérielle, de compétence ou de cohérence?  
 Une clarification de mes besoins me permet de me situer et d'éviter les erreurs dans l'action. Derrière la formulation de l'intention, il se peut qu'il se cache une intention secrète qui risque d'être présente ou de surgir en cours d'action à mon insu. Il semble qu'il peut exister un écart entre ce que je pense que je fais et ce que je fais réellement (Argyris et Schön, 1974).  
 (Un enregistrement audio peut vous aider à mieux vous connaître.)

### ÉCRITURE RÉFLEXIVE

Questionner ma pratique, son efficacité (ses effets observables) permettant une autorégulation en cours d'action. Devenir responsable de mon agir professionnel par l'observation, l'autocritique. Accepter d'être confronté à soi-même et aux autres en cours d'intervention pour mieux agir et être plus efficace.

#### Observation du processus et du contenu

Qu'est-ce que j'observe comme effet immédiat quant au processus et à l'objet de la rencontre. Ces éléments sont des indicateurs d'un bon ou mauvais fonctionnement de la rencontre d'accompagnement et ils me permettent de m'autoréguler.  
 Le processus se réfère aux étapes suivies, à la structure mise en place avant, pendant et à la fin de la rencontre.  
 L'objet se réfère au sujet de la rencontre.

#### Constat

Me permet de tirer les grandes lignes de ce qui émerge de la rencontre.

#### Points saillants

Qu'est-ce que je veux retenir de plus important pour la prochaine rencontre ou pour faire le suivi.

### ACHÈVEMENT

**Bilan** : Partage, validation avec les pairs

**Constat** : Points importants à retenir

**Suivi** : Est-il nécessaire et il portera sur quels points? Quels documents à préparer?

**Rapport d'accompagnement** : Quel est le modèle de rapport proposé par notre équipe ou notre service?

### ACTION

#### BUT COMMUN

**Accueil et entretien de la relation.** À l'aide des trois clés de la coopération, je permets à l'autre de s'exprimer sur ses représentations de la situation pour ensuite s'entendre sur une cible à atteindre et sur la façon de travailler ensemble.

**Moyens** : tour de table. J'utilise le questionnement et je permets à l'autre de prendre sa place, toute sa place, mais juste sa place!

**Leadership** : Au début d'une rencontre, il n'existe pas de structure de coopération, quelqu'un doit prendre la responsabilité de l'établir et de la maintenir. La personne accompagnatrice a cette responsabilité de s'assurer qu'à tout moment la personne ou le groupe poursuit une cible commune. Le ou la cp s'acquitte de cette tâche en s'assurant d'abord d'avoir un mode de communication en alternance :

**Recevoir** : être à l'écoute sans parler, être empathique, décoder les réactions, reformuler au besoin

**Faciliter** : questionner, susciter de l'information

**Structurer la rencontre** : donner de l'information quant au déroulement de la rencontre, qui parle en premier ou quel sujet est abordé suite à l'établissement du but commun? Qui fait quoi, quand et comment?

**Donner de l'information** sur le sujet amené : Transmettre de l'information, une évaluation, une piste de solution, une orientation, une prescription ou tout autre avis professionnel en lien avec l'objet de la rencontre.

Notez que l'information à donner doit d'abord avoir été demandée ou attendue par la personne accompagnée, elle doit aussi être structurée, on peut demander la permission avant d'introduire un élément de contenu, est-ce le temps maintenant? Ou plus tard? Ou alors, la personne accompagnée a-t-elle déjà cette information? *Le pas à pas et le Toc Toc...*

#### Stratégies d'intervention

À partir de la discussion sur l'état de situation, intervenir en fonction de la posture de l'enseignant (St-Germain, 2008) ou selon le plan établi ensemble. Rappel des marches de la posture pédagogique et des stratégies associées :

Posture de l'enseignant	Stratégies de la personne conseillère pédagogique
1) Vit un dérangement professionnel, malaise	Réflexion sur ses représentations, questionnement, faire parler
2) Débute une prise de conscience pédagogique	Présence, écoute, références à la demande seulement, discussions
3) Prêt à se mobiliser vers un projet pédagogique nouveau	Suggestions d'un défi à la fois, échange sur sa planification
4) Réalise son projet pédagogique	Encouragement, rétroaction, proposition d'un essai en sa présence
5) Évalue la mise en place de son projet	Discussion des résultats, rassurer, proposer des modifications au besoin
6) Porte un regard nouveau sur son identité professionnelle	Échange sur cette prise de conscience, validation avec les pairs
7) S'est approprié les composantes du changement	Suivi, proposer un partage avec les pairs ou une publication

#### Comme toile de fond à ses interventions : compétences de la personne accompagnatrice et ses attitudes

Posséder une solide connaissance du concept central visé par l'accompagnement	Authenticité
Prendre le temps, respecter le rythme de l'autre	Cohérence
Établir une relation de confiance avec l'autre tout en gardant la bonne distance	Constance
Être dans l'action en tout temps et être dans le moment présent, c'est-à-dire avoir une attitude réflexive afin de s'ajuster en cours d'action	Créativité
Proposer, selon les besoins de chacun, une activité et susciter la réflexion ou le questionnement	Écoute
Être en veille auprès de l'autre et avoir l'objectif visé par la personne accompagnée en tête afin de mettre en valeur tout son potentiel	Être un modèle
Planifier, organiser les rencontres tout en laissant de la latitude à l'autre	Être reconnaissant(e)
Animer un groupe stable qui permet de laisser émerger des liens forts entre chacun	Être stimulant(e)
Donner son opinion, son avis, apporter des éclairages, être l'ami critique et savoir déstabiliser l'autre si nécessaire.	Humilité
	Humour
	Ouverture
	Patience

**AUTORÉGULATION** (Ajustement en cours d'action pour maintenir la coopération.)

Effets observés, cohérence de mes interventions. Qu'est-ce que j'entends? Qu'est-ce que je vois?

**CLÔTURE** : En terminant la rencontre, faire un résumé AVEC LA PERSONNE accompagnée, points saillants, suivis? Ce que la personne retient : *je repars avec ...*