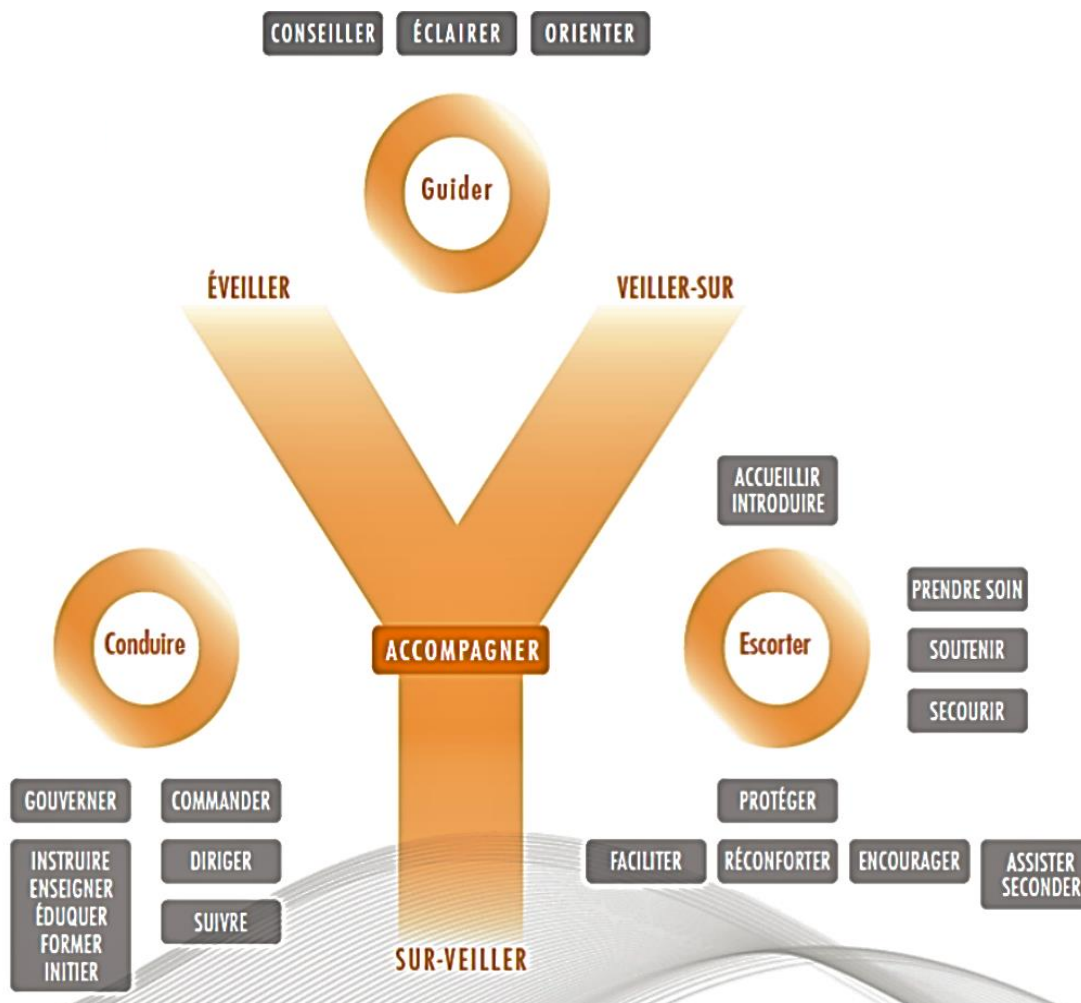


POSTURES ET PIÈGES DE L'ACCOMPAGNEMENT Guide du participant

PARTIE 1 : LES POSTURES DE L'ACCOMPAGNEMENT

Le champ sémantique d'accompagner



Source : PAUL, Maela (2005), *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris : L'Harmattan, 351 p.

Consignes :

1. Identifiez le verbe qui traduit le mieux la posture d'accompagnement que vous considérez comme étant votre mandat principal dans le cadre de la COP/CAP/CLASSE que vous accompagnez.
 Dans cette posture, vous vous sentez en contrôle et à l'aise :
2. Identifiez le verbe qui traduit le mieux une posture d'accompagnement que vous considérez devoir adopter davantage que vous ne le faites actuellement dans le cadre de la COP/CAP/CLASSE que vous accompagnez.
 Dans cette posture, vous vous sentez, moins en contrôle et plus vulnérable, mais vous savez que c'est nécessaire pour bien accompagner le changement :

POURQUOI ?

Exercice d'écoute active à venir dans l'atelier...



PARTIE 2 : LES PIÈGES DE L'ACCOMPAGNEMENT²

Consignes :

Identifiez le piège qui vous a causé le plus d'ennuis et/ou des préjudices dans le passé et qui continue à le faire lorsque vous devez accompagner un changement.

- A. Piège du sauveur
On se donne le mandat de changer la collectivité (et/ou ses instances). On a tendance à faire à sa place pour lui éviter trop de travail et à la prendre en pitié.
- B. Piège de la police
On recourt à une forme ou à une autre d'autorité pour changer la collectivité ou le groupe à tout prix. On cherche à contrôler le processus et à demander des comptes.
- C. Piège du réalisme
On bloque la créativité et la recherche de solutions novatrices en appuyant trop sur le réalisme. Il faut parfois décrocher des préoccupations trop concrètes pour innover.
- D. Piège du rêve
Le piège inverse est également vrai. On fait croire aux gens que tout est possible, qu'on peut tout faire et qu'il s'agit juste d'avoir de la volonté!
- E. Piège de l'expert
On pense que la meilleure chose que le groupe puisse faire, c'est d'écouter nos conseils et avis. On a tendance à ne pas accepter des définitions imparfaites et incomplètes des situations.
- F. Piège de l'omniscience
On tente d'aider les individus ou les collectifs dans des champs de compétences qui ne sont pas les nôtres plutôt que d'aller chercher une aide extérieure.
- G. Piège de nos propres enjeux
On ne fait pas apparaître clairement nos propres intérêts dans le processus (ou ceux de notre organisation). On tente d'amener le changement dans une certaine direction, à l'insu de ceux qu'on accompagne.
- H. Piège des grilles
On tente de suivre le changement de façon linéaire à travers un processus de développement planifié en étapes, comme s'il s'agissait d'une feuille de route. On néglige de prendre en compte le contexte et les enjeux ici et maintenant.

Le piège qui m'a causé le plus d'ennuis et/ou des préjudices dans le passé et qui continue à le faire lorsque je dois accompagner un changement est le piège _____.

Et si vous souhaitiez changer cette situation... Que faire?

LE QUESTIONNEMENT AXÉ SUR LE CHANGEMENT³

Entretien à venir dans l'atelier...

Étape 1 – Susciter la motivation : les avantages du changement

5 min

- Quelles sont les raisons principales pour lesquelles tu voudrais ne plus tomber dans ce piège de l'accompagnement?
- En quoi voudrais-tu que les choses soient différentes?
- Si tu pouvais faire ce changement comme par magie, immédiatement, qu'est-ce qui changerait pour toi?
- Si tu pouvais passer une année entière sans tomber dans ce piège de l'accompagnement, qu'est-ce qui pourrait s'améliorer?

Étape 2 – Susciter la motivation : les désavantages du statu quo

5 min

- Qu'est-ce qui te préoccupe face à ce piège dans lequel tu tombes le plus fréquemment?
- Quels ennuis ou quelles difficultés as-tu vécus du fait de tomber dans ce piège de l'accompagnement? As-tu un exemple précis?
- Comment cela t'a-t-il empêché de faire ce que tu voulais faire?
- Qu'est-ce qui pourrait arriver de pire ou de désagréable si rien ne change et que tu continues à tomber dans ce piège de l'accompagnement à l'avenir?
- En quoi ce comportement pourrait-il interférer à la progression dans ta carrière?

Étape 3 – Susciter la capacité

5 min

- À quel moment de ta vie as-tu effectué un changement qui t'est apparu difficile?
- Qu'est-ce qui avait motivé ce changement?
- Sur quelles capacités personnelles t'es-tu alors appuyé pour y parvenir?
- Quels obstacles as-tu rencontrés et comment les as-tu surmontés?
- Sur quelles capacités personnelles pourrais-tu faire appel pour faire ce changement aujourd'hui qui consiste à ne plus tomber dans ce piège de l'accompagnement?
- Que penses-tu être capable de changer?
- Qu'est-ce qui te fait penser que tu pourrais réussir à ne plus tomber dans ce piège de l'accompagnement si tu le désires?

Étape 4 – Planifier le changement

5 min

- Qu'est-ce que tu aimerais essayer pour ne plus tomber dans ce piège de l'accompagnement?
- Que penses-tu devoir faire?
- Quel serait le premier pas à poser?
- Qui pourrait t'aider de façon efficace pour y parvenir?
- Quelles autres actions pourrais-tu essayer?
- Quand le ferais-tu ? Peux-tu identifier un moment précis au cours des prochaines semaines?
- Quels obstacles pourrais-tu rencontrer et comment pourrais-tu les contourner?
- Comment pourrais-tu t'assurer de ne pas dévier de ton plan?

Le contenu de ce document est une réalisation de :



Le Colloque CAR est organisé par le :



En partenariat avec :

