

La démarche réflexive collaborative

CAPA

comprendre-analyser-planifier-agir

Résumé par : Linda Lemieux

• PLANIFIER ses choix

Identifier des pistes d'action

Qu'est-ce que vous voulez
atteindre ?

Que pouvez-vous mettre
en place ?

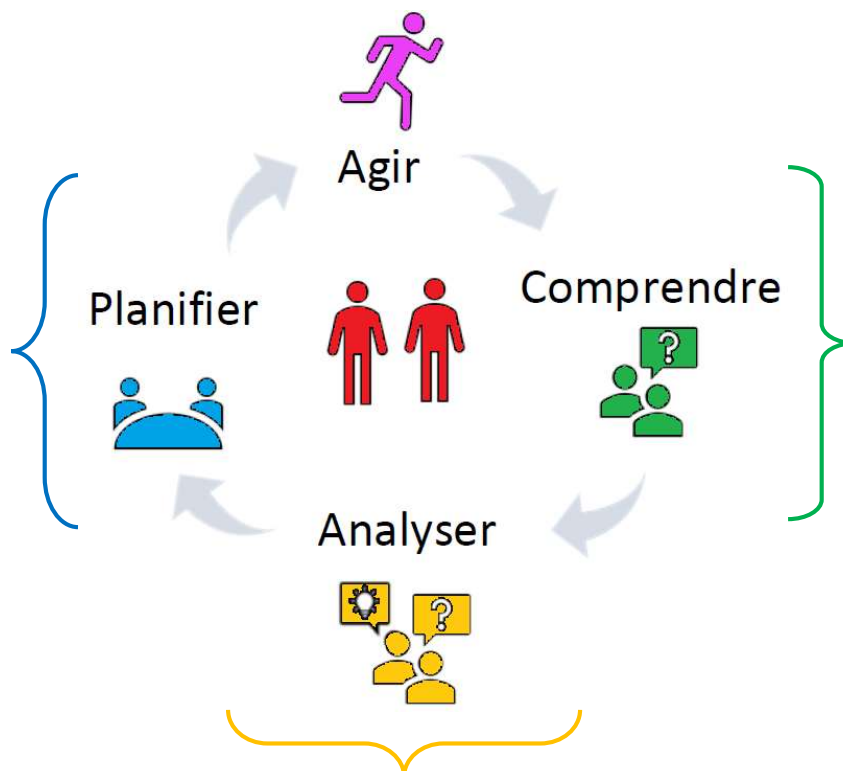
Comment peux-tu t'y
prendre pour... ?

Identifier les étapes à venir

Quelle sont les prochaines
actions ?

Quelles sont les prochaines
étapes ?

Qu'est-ce que vous pouvez
mettre de l'avant ?



• ANALYSER le contexte et les options

Analyser le contexte

Quel est le contexte ?

De quoi s'agit-il ?

Si je comprends bien, ...

Je pose l'hypothèse que...

Analyser les ressources à mobiliser

Qui sont les personnes
qui pourraient...

Quelles sont les stratégies
que vous pourriez mobiliser ?

Quelles sont les nouvelles
connaissances que vous
pourriez mettre à profit ?

Quels sont les outils
qui pourraient vous servir ?

• COMPRENDRE la réalité et les ressources:

Observer et
Questionner

Comprendre la situation

Où se situe le problème ?

Combien de... ?

À quel moment se vit... ?

Qu'est-ce que tu comprends
de cette situation ?

Si je comprends bien...

Comprendre les ressources mobilisées

Qui sont les personnes en place ?

Quelles sont les stratégies mises
en œuvre... ?

Quelles sont les connaissances
mises à profit ?

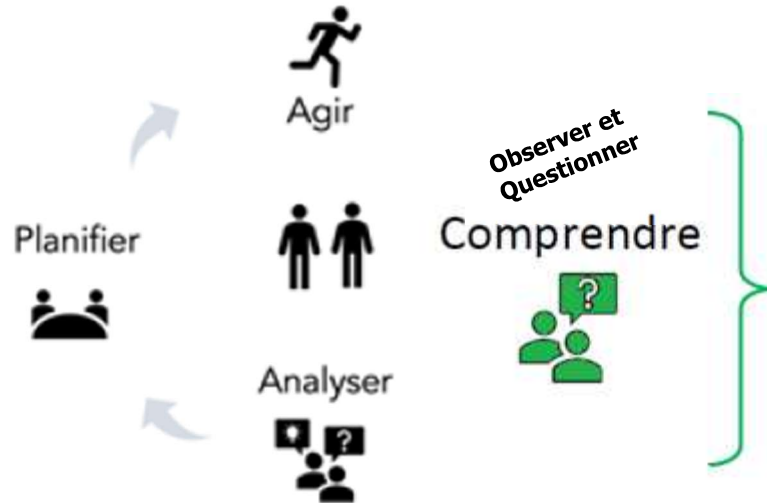
Quels sont les outils
qui te sont utiles ?

La démarche réflexive collaborative

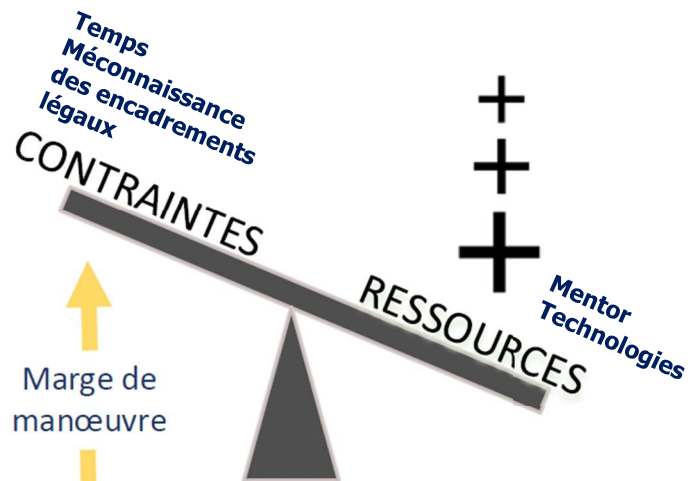
CAPA

comprendre-analyser-planifier-agir

Résumé par : Linda Lemieux



OBSERVER LES DÉTERMINANTS DE LA SITUATION



----- LA MARGE DE MANŒUVRE -----

YAN VACHER, 2015

Principe de neutralisation du questionnement :

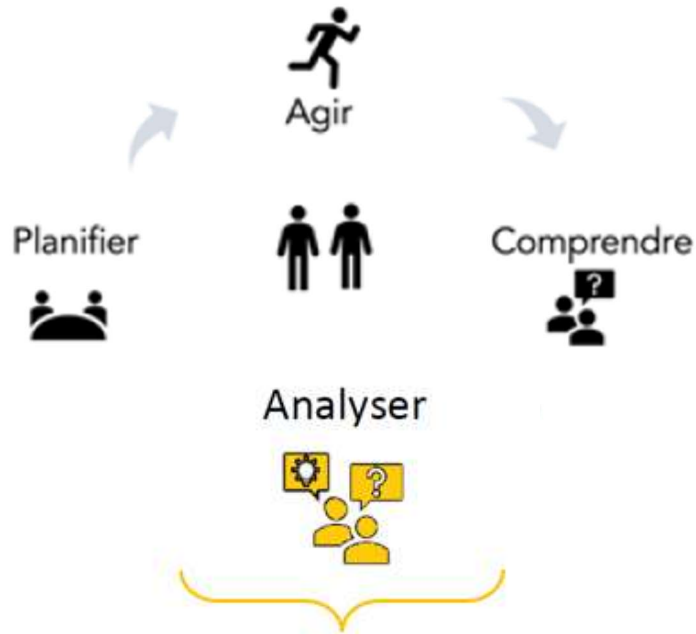
Les questions doivent être formulées de façon à ne pas induire une réponse ou un jugement.

Exemple teinté de jugement :

As-tu demandé à la direction d'intervenir?

Exemples plutôt neutre :

- (1) La direction est-elle intervenue?
- (2) Quelles sont les personnes qui sont intervenues dans la situation?



Analyser n'est pas évaluer,
mais plutôt **problématiser**

c'est-à-dire:

- Identifier nos conceptions et nos valeurs ainsi que celles des collaborateurs
- Cibler des explications qui sous-tendent la problématique
- Formuler des hypothèses pour comprendre ce qui se passe
- Fonder son point de vue sur des recherches scientifiques, théories, référents

Négociation de l'enjeu

- Négociation de **sens** par l'élaboration collective du sens accordé par les personnes accompagnées à leur activité
- Cible les forces et les **défis à relever**
- Vise le **vouloir agir** et le **savoir agir**
- Cible l'enjeu qui va faire l'objet de la planification de l'activité à transformer

Les postures des collaborateurs

Posture: renvoie à une manière d'être en relation avec la personne accompagnée.

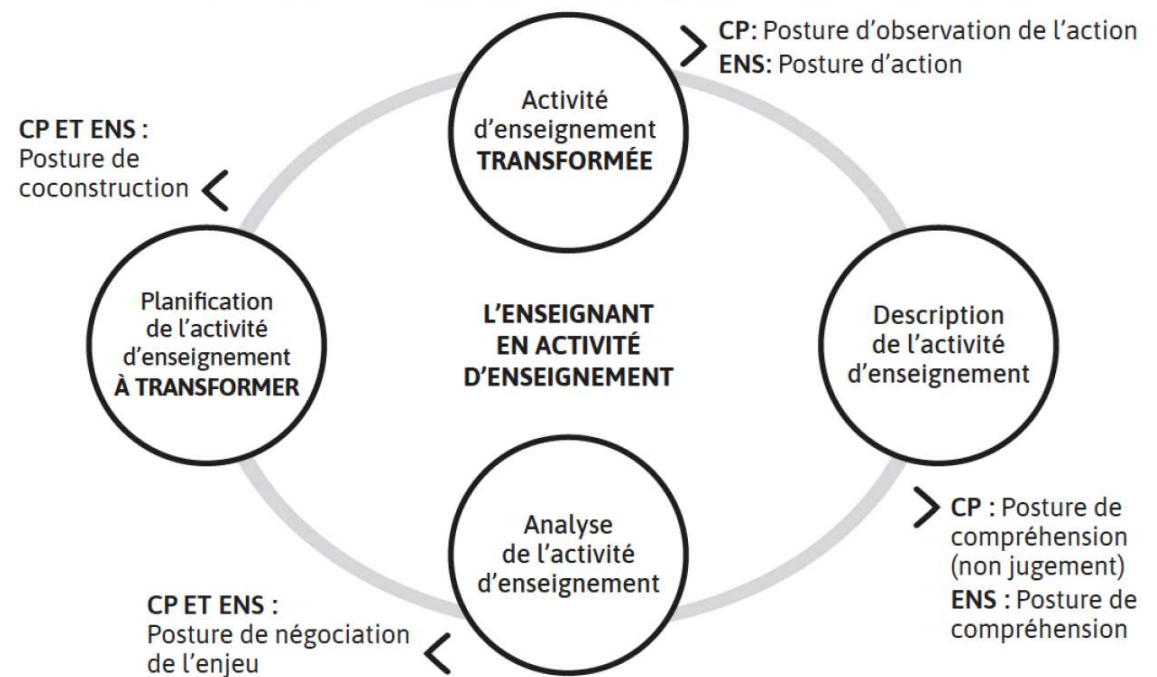
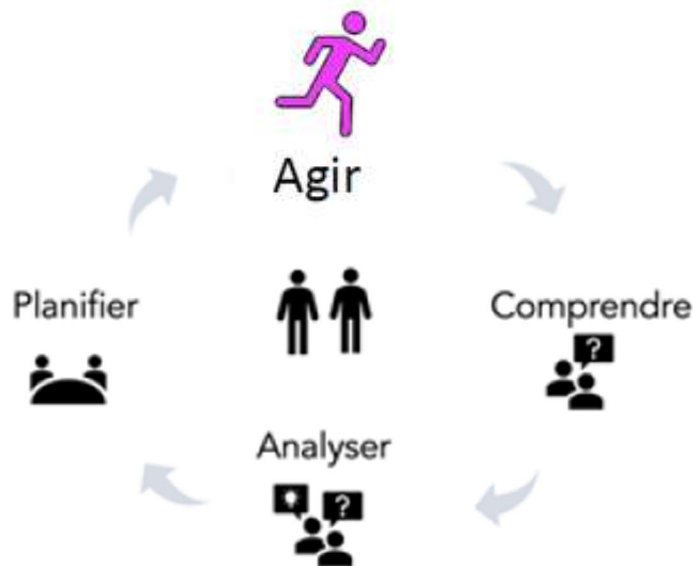
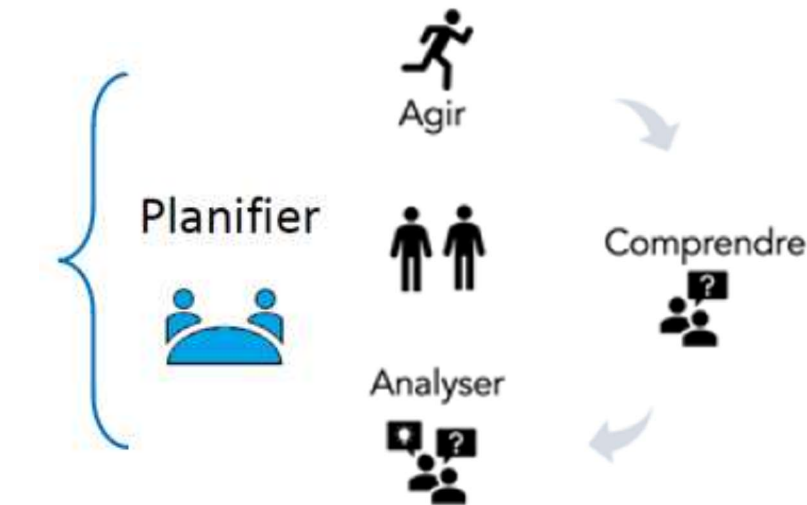
Posture collaborative: S'accorder au rythme et à la direction de la personne accompagnée.

L'alternance de la posture de non-expert à expert

DYNAMIQUE RELATIONNELLE

Gareau et Dubois, 2021, p.107 à 120

La démarche réflexive collaborative et les postures des collaborateurs



La possibilité réelle de mise en œuvre de ses capacités

- Demande des conditions favorables
- Et des ressources opératoires (utiles et utilisables dans l'action)