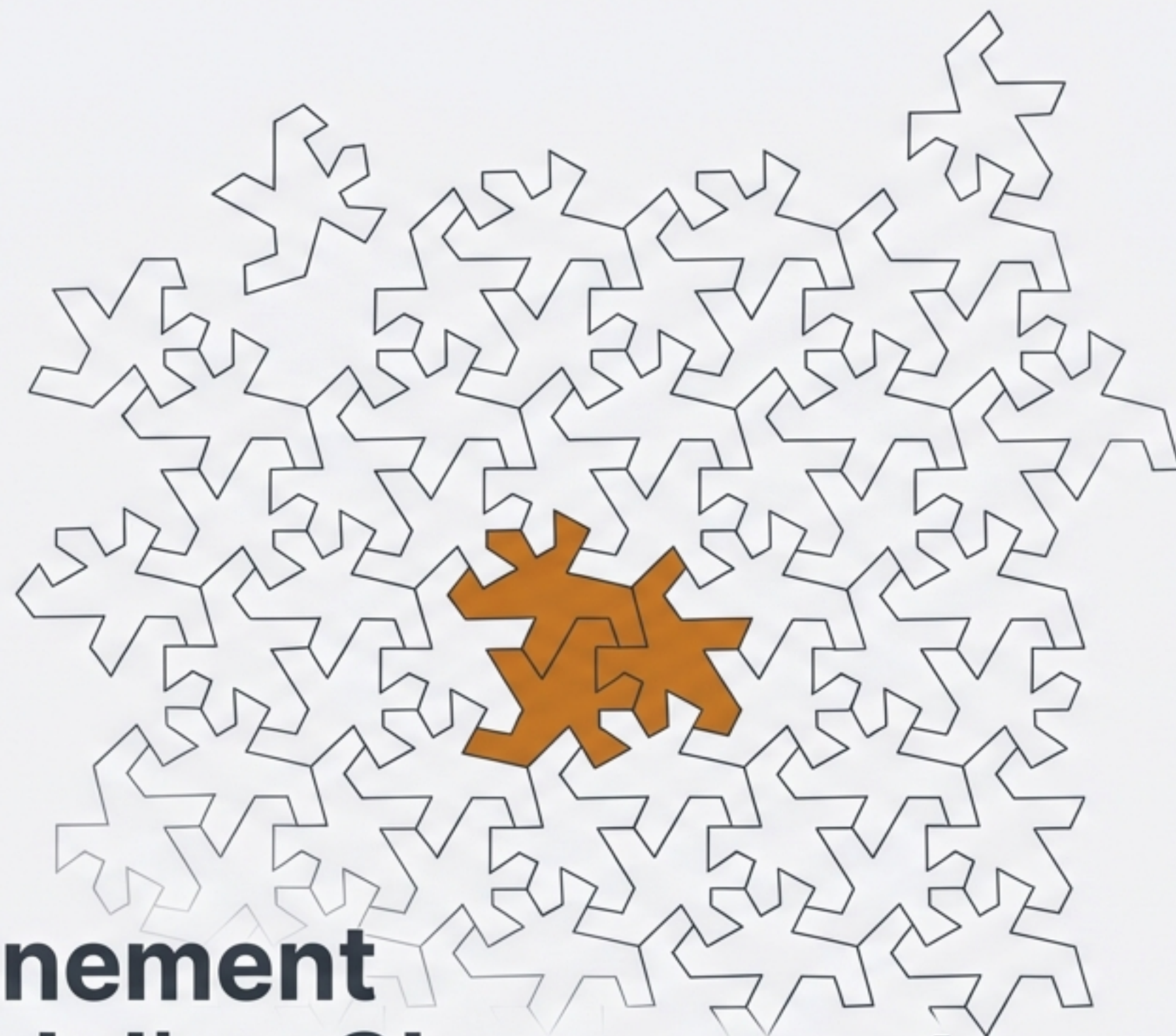


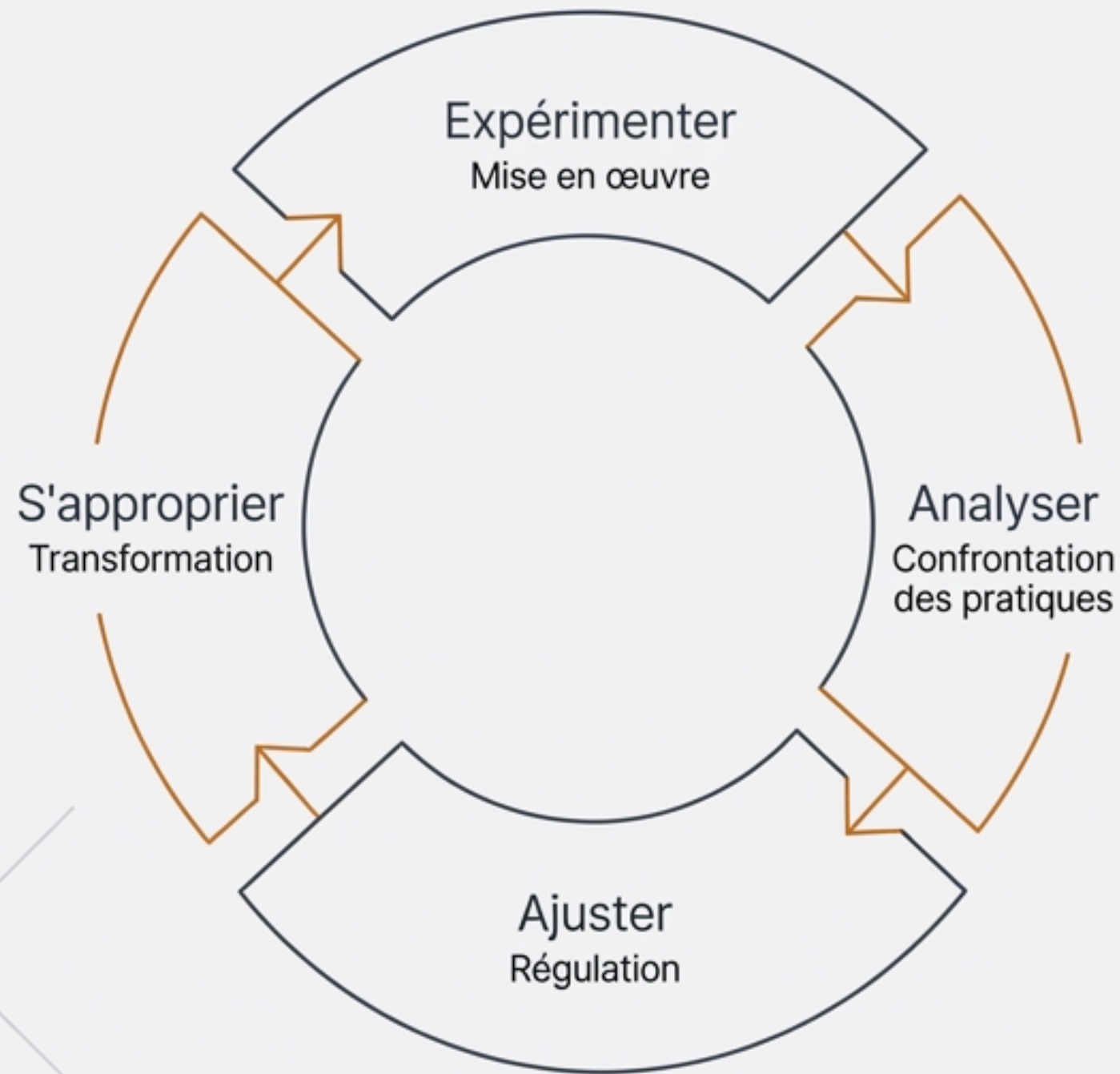


Un Modèle d'Accompagnement Professionnel d'un Changement

Stratégies pour un Leadership Novateur

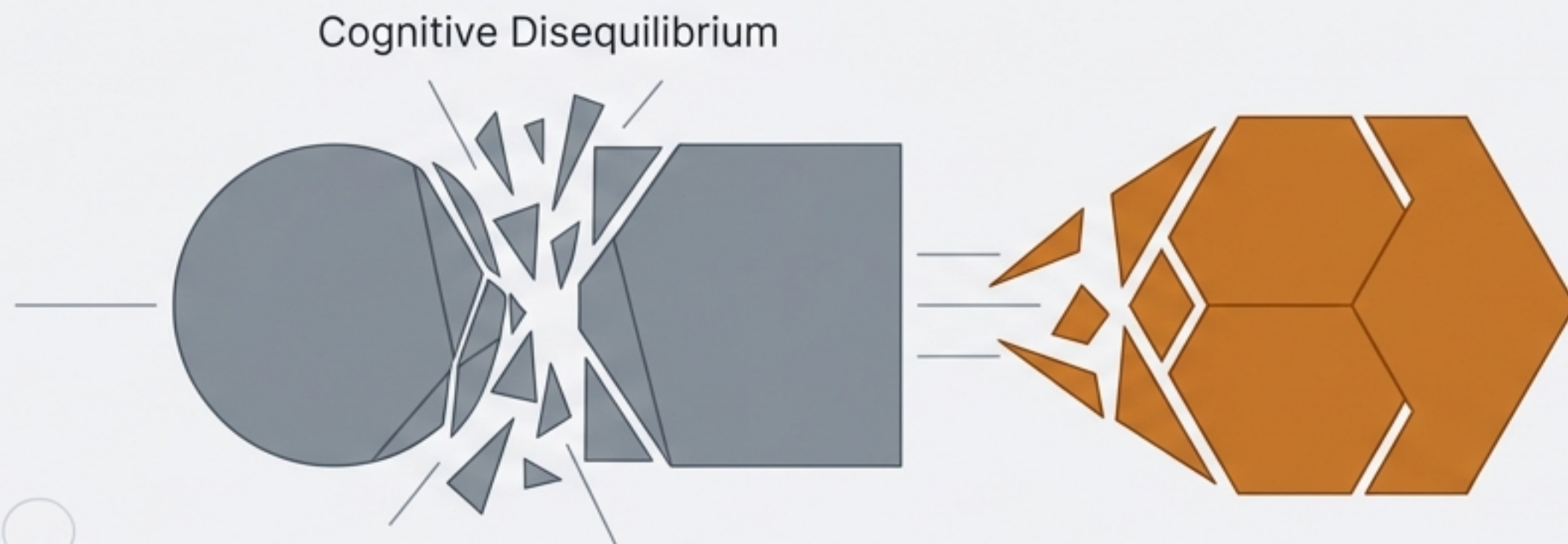
Un résumé exécutif basé sur les travaux de Louise Lafortune

L'Essence du Modèle : La Pratique Réflexive- Interactive



L'engagement dans une pratique réflexive-interactive devient un moyen moyen privilégié pour favoriser un changement de pratiques. Il s'agit de passer de la simple exécution à la transformation du modèle d'intervention.

Fondements : L'Approche Socio-constructiviste



Le Conflit Sociocognitif

La confrontation des idées crée un déséquilibre nécessaire à l'apprentissage.

Co-construction

Le savoir ne se transmet pas, il se construit collectivement.

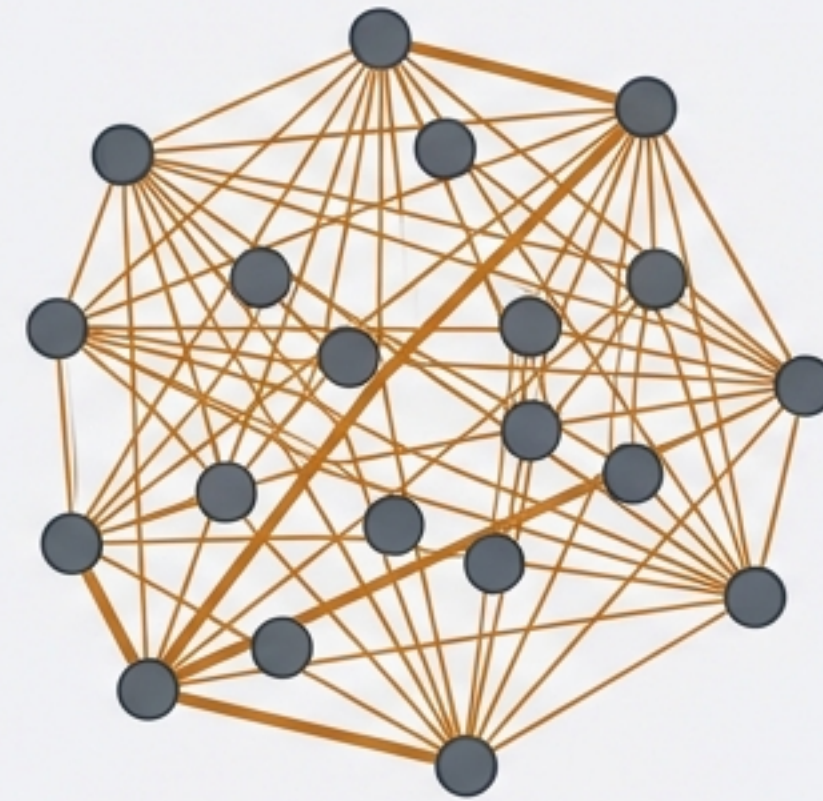
Rôle de la Théorie

La théorie donne du sens à la complexité et offre des instruments d'analyse.

Orientation A : La Création de Réseaux



Avant : Silos



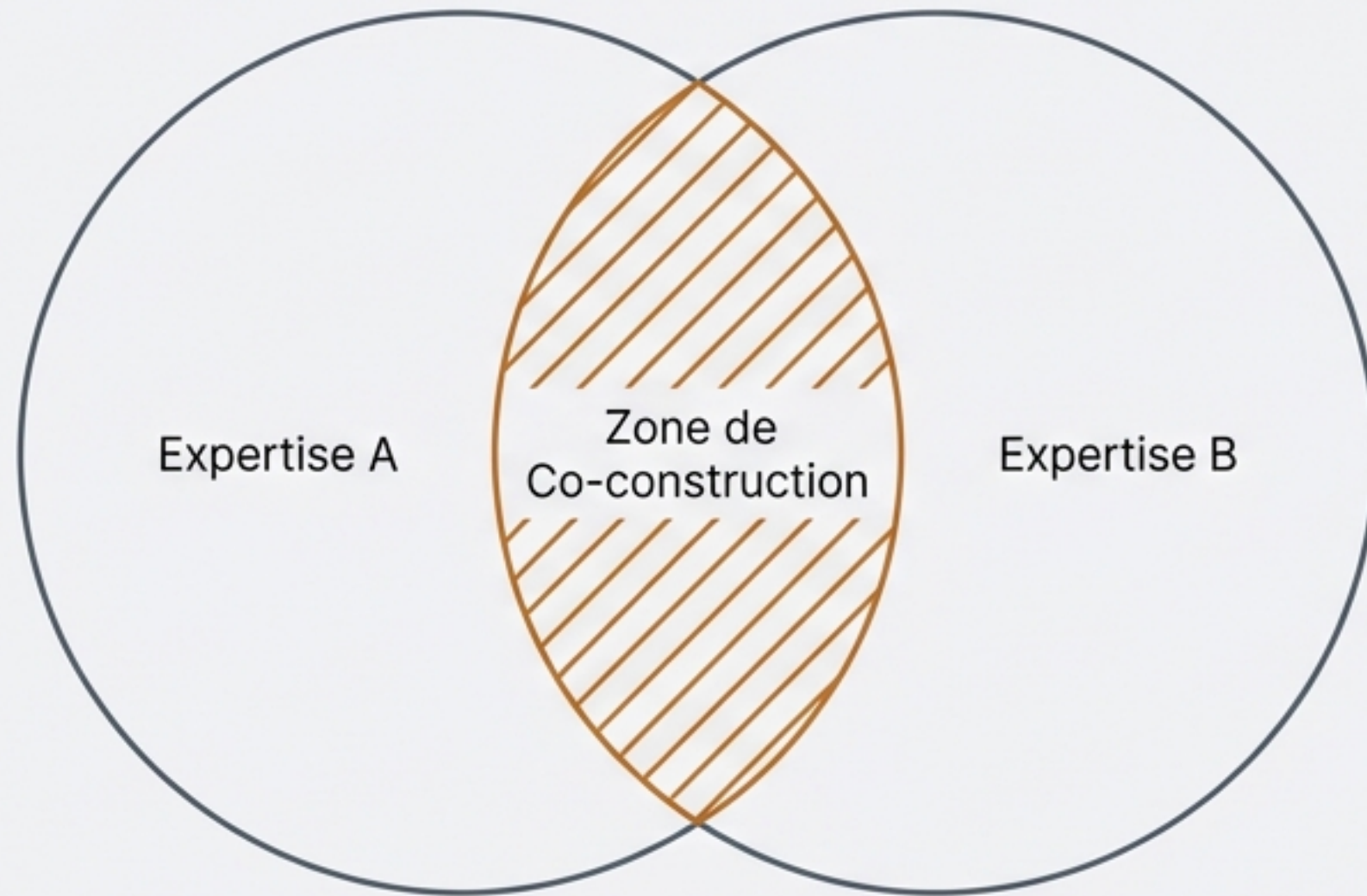
Après : Communauté de Pratique

Moyens Concrets :

- Rencontres inter-groupes pour briser l'isolement.
- Partage de calendriers, ressources et 'bons coups'.
- Alimenter le réseau pendant le projet pour qu'il survive après.

Orientation B : La Collaboration Professionnelle

Au-delà de la simple coopération



“Une intimité professionnelle.”

- **Interdépendance** : Responsabilité partagée de l'accompagnement.
- **Regard de l'autre** : Accepter la critique et le feedback externe.
- **Sécurité** : Un climat de confiance est prérequis pour la confrontation.

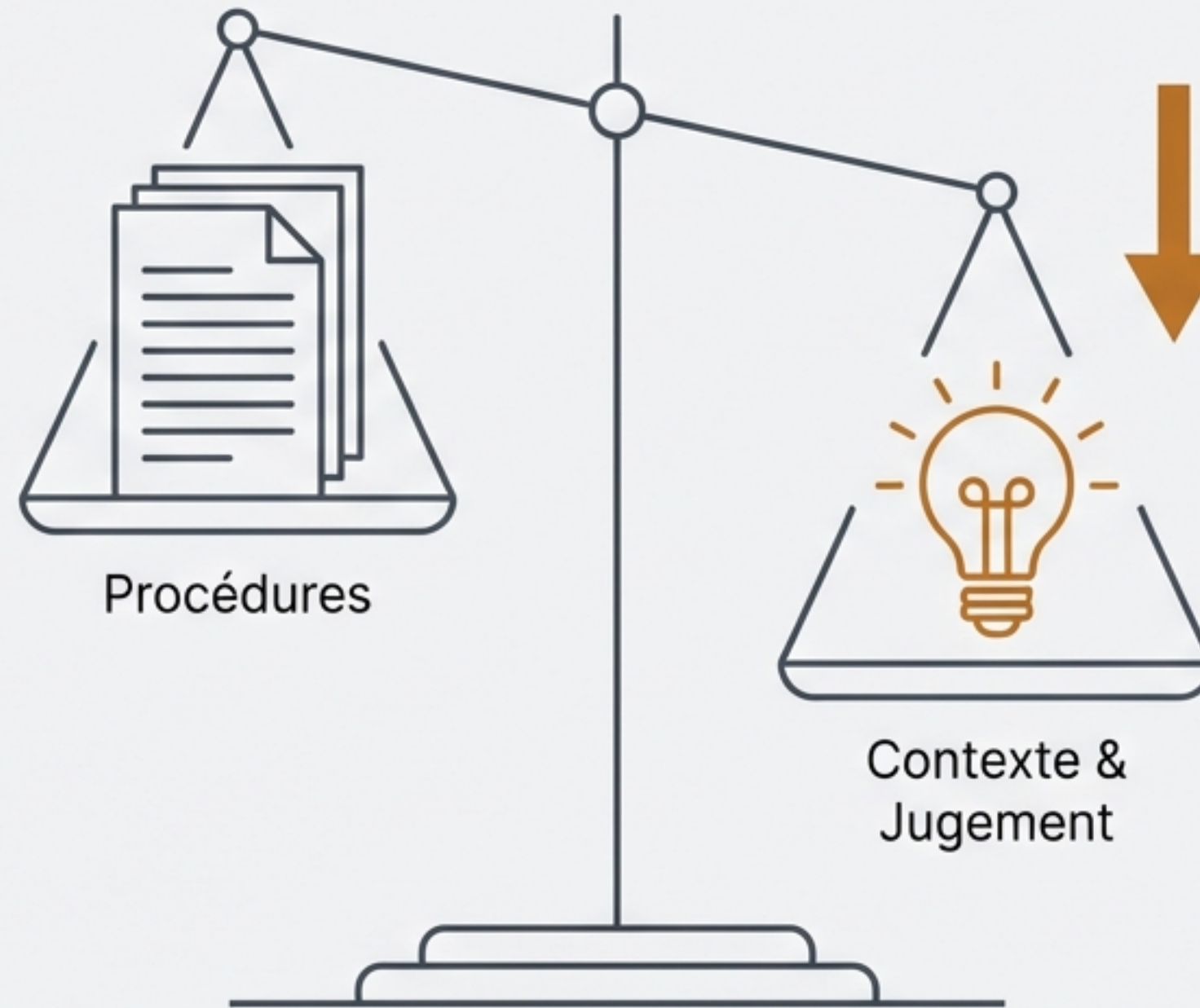
Orientation C : Le Jugement Professionnel

Contre les Recettes

Les problématiques complexes ne se résolvent pas par des procédures préétablies.

Évaluation Dialogue

L'évaluation n'est pas une mesure, mais une aide à la prise de décision.



Contextualisation

Ajuster l'action en fonction de la réalité du milieu.

L'Organisation : Le Paradoxe Souple et Rigoureux

Rigueur (Le Cadre)

- Planification en amont
- Thématiques choisies
- Calendrier établi

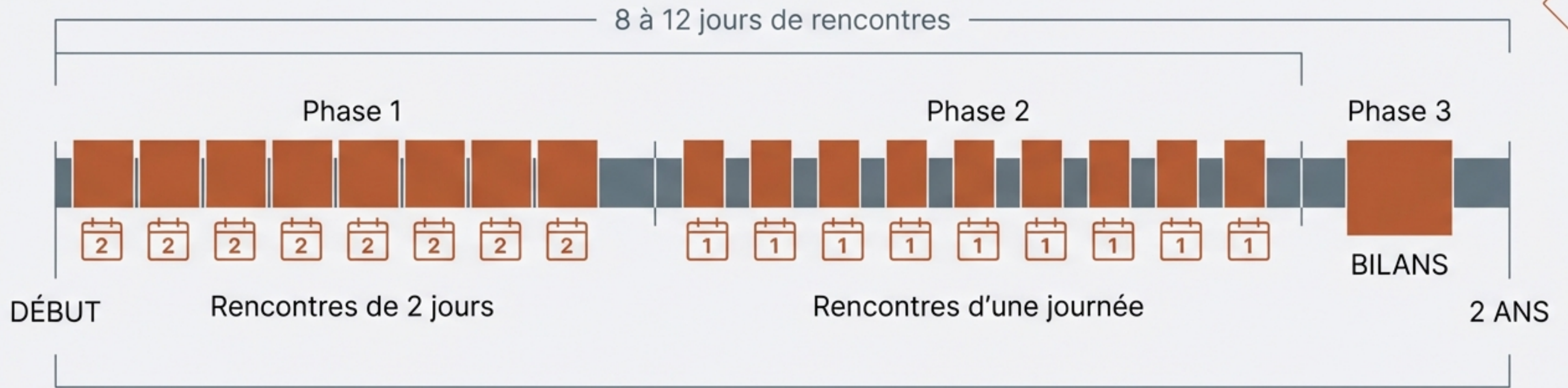
Souplesse (L'Adaptation)

- **Ajustements** en cours

- **Ajustements** en cours
- **Besoins émergents**
- **Choix éclairés**

Une structure organisationnelle solide qui permet l'émergence de solutions.

La Temporalité du Changement



Une démarche à long terme qui refuse le "laisser-aller".

La Progression des Actions

1. Préparation & Lancement

- Présenter le projet et ajuster.
- Former les dyades d'accompagnatrices.
- Préparer les éléments conceptuels.

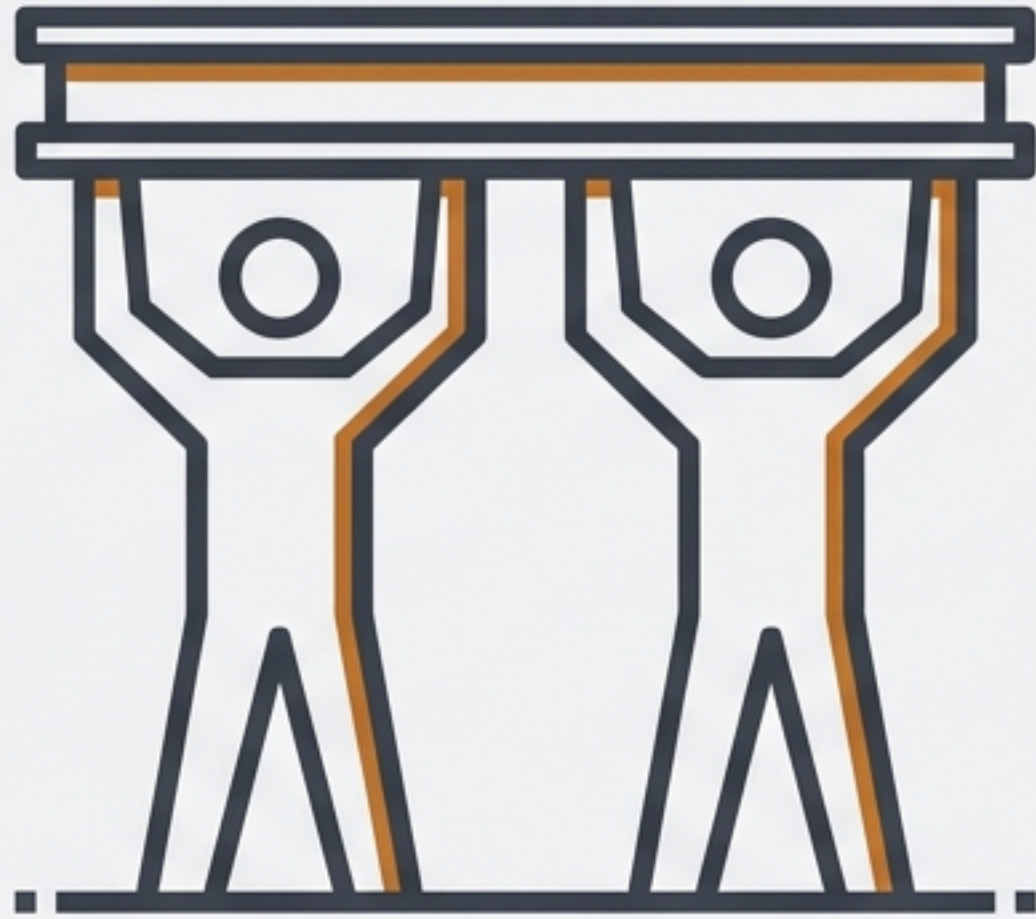
2. Mise en Œuvre & Régulation

- Expérimenter dans son milieu.
- Partager témoignages et rétroactions.
- Consigner des fiches de réflexion.

3. Consolidation & Autonomie

- Synthétiser les apprentissages.
- Évaluer le degré d'application.
- Présentations réflexives-interactives.

L'Outil Clé : Le Travail en Dyade



Pourquoi travailler en paires ?

1. **Filet de Sécurité** : Confiance pour oser intervenir.
2. **Complémentarité** : Combinaison d'expertises et styles.
3. **Modélisation** : Montrer l'exemple de la collaboration.
4. **Continuité** : Assure le suivi en cas d'absence.

Architecture d'une Rencontre Type (2 Jours)

1re Journée : Exploration

Avant-midi

- Intro, Apport théorique, Réflexions individuelles.

Après-midi

- Partages d'expériences, Mises en situation, Synthèse.

2e Journée : Action

Avant-midi

- Retour sur J1, Liens théorie-pratique, Passage à l'action.

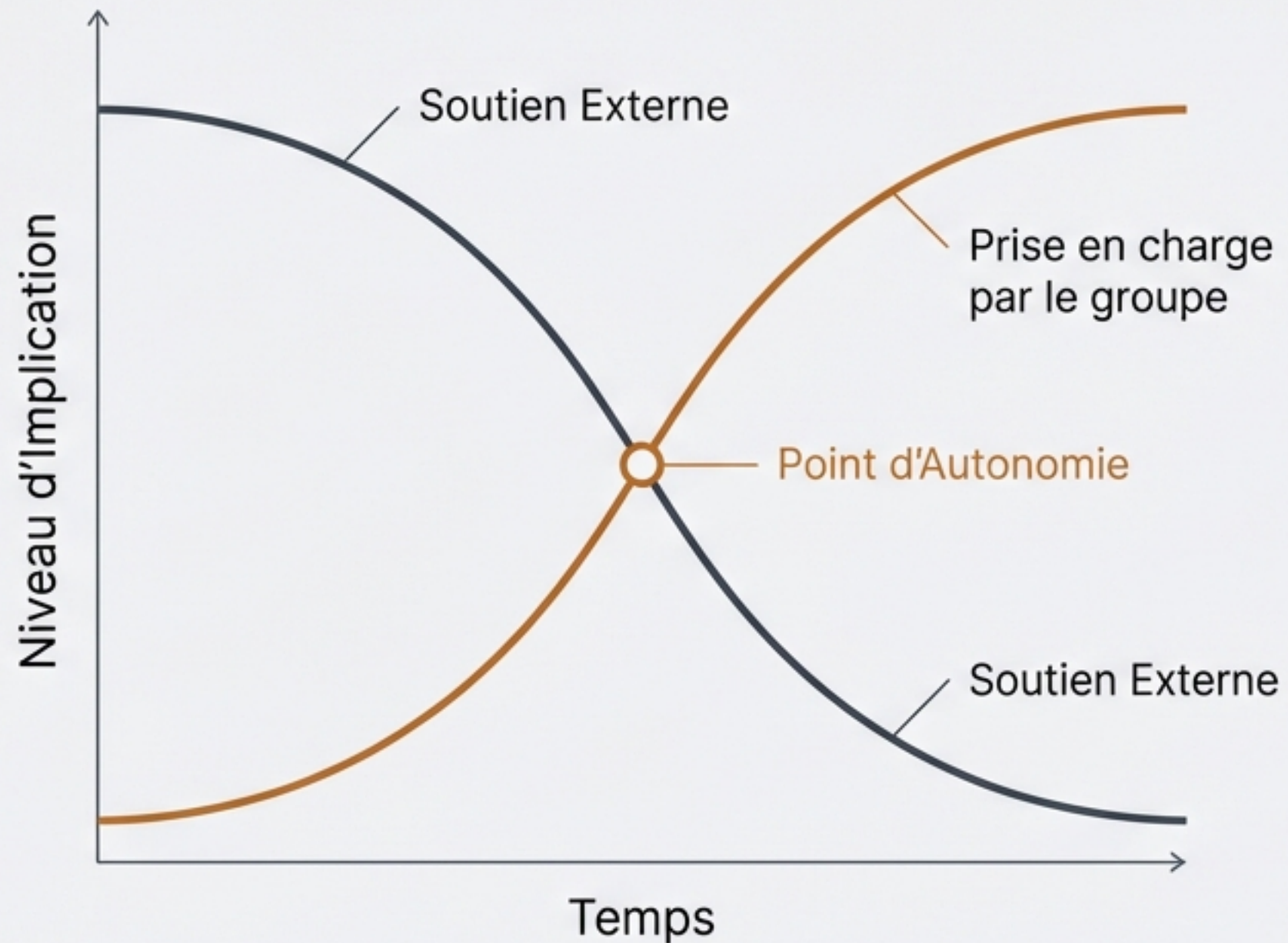
Après-midi

- Planification des projets, Défis à relever, Rétroaction.

Processus Transversal

Questionnement — Rétroaction — Observation

Vers une Autonomie Réflexive-Interactive



Indicateurs d'autonomie :

- Savoir quand susciter des interactions.
- Accepter la rétroaction sur ses idées.
- Reconnaître l'utilité de la théorie.
- Capacité à justifier ses actions.

Outils de Soutien à la Réflexion



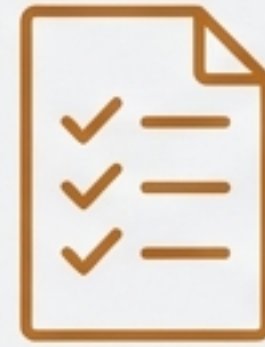
Écriture Réflexive

Se distancier de l'action pour poser un regard critique.



Enregistrement

Analyser les effets de l'accompagnement a posteriori.



Rétroaction

Valider les compréhensions et ajuster le tir.

Facteurs de Réussite et Vigilance



Facteurs de Réussite

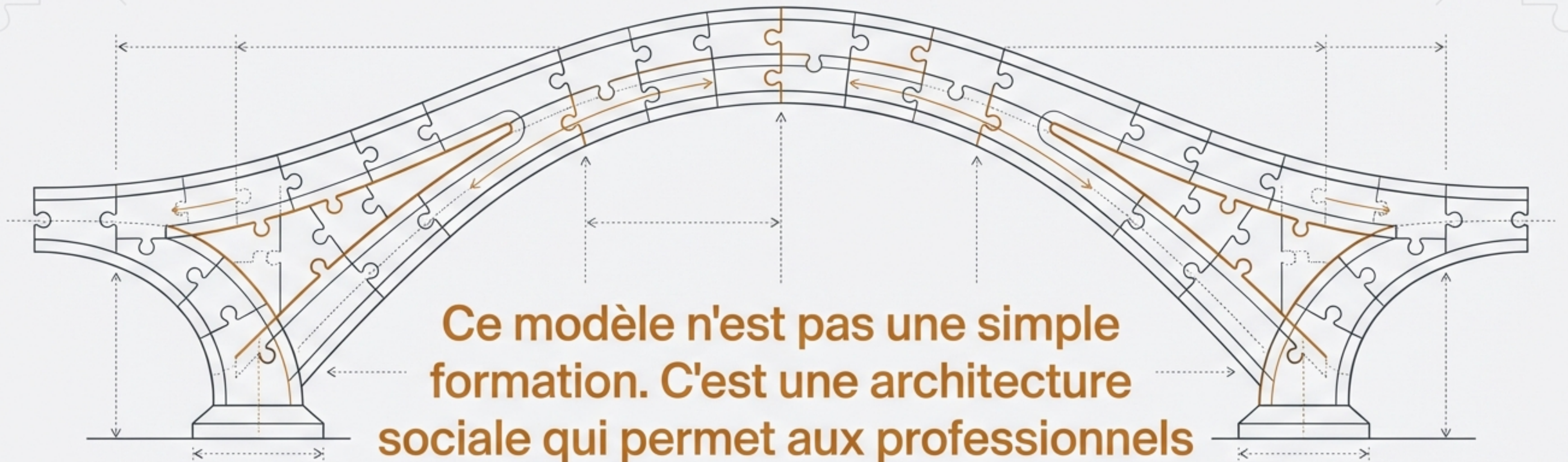
- Soutien clair de la direction.
- Climat de confiance (Sécurité).
- Stabilité des équipes (Dyades).



Points de Vigilance

- ▲ Résistance au changement.
- ▲ Lourdeur perçue des aspects théoriques.
- ▲ Nécessité de 'boucler la boucle' à chaque étape.

Synthèse : Un Levier de Transformation



Ce modèle n'est pas une simple formation. C'est une architecture sociale qui permet aux professionnels de co-construire leur propre expertise, transformant ainsi durablement leur milieu.