

# Les communautés apprenantes en éducation

Pour qui, pourquoi ?

---

MICHELLE BOURASSA  
UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

# La conférence en étapes

---

1. Comment en sommes-nous venus là ?
2. Les mots pour le dire
3. C de P, CA et CAP, définir, lier, distinguer
4. Des *CapTastrophes* aux *CapAtouts*
5. Des outils pour faire œuvre commune
6. Que conclure ?

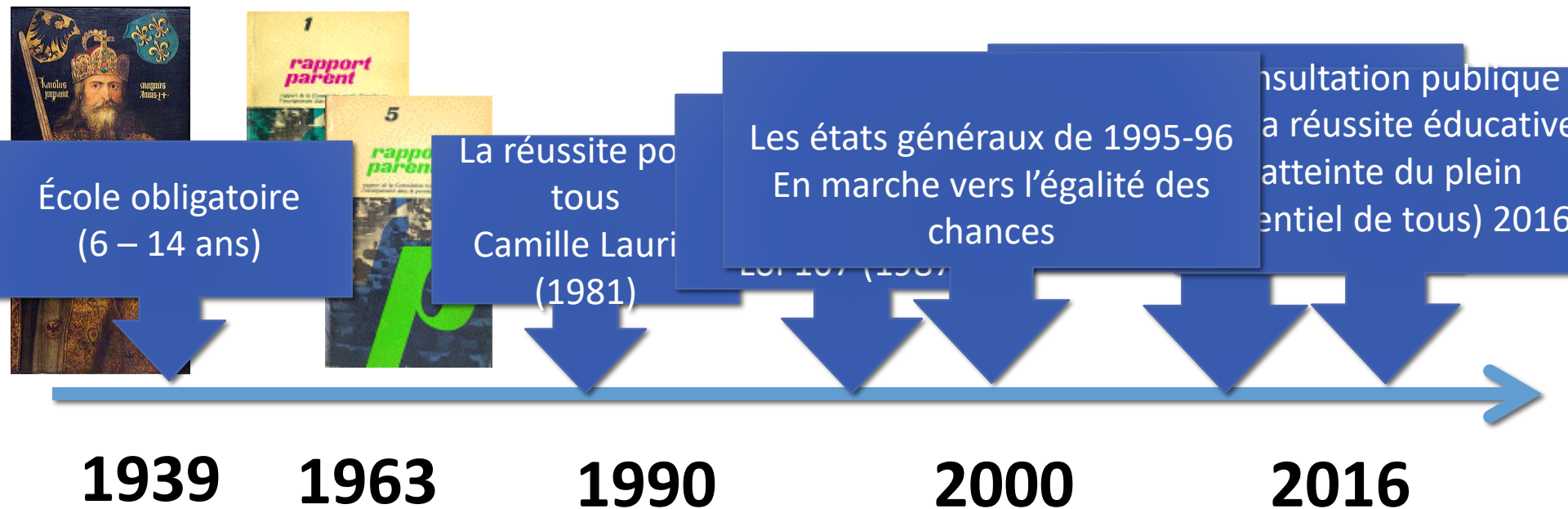
# 1 Comment en sommes-nous venus là ?



# 1 Comment en sommes-nous venus là ?

## Notre histoire

### Ligne du temps





# Les mots pour le dire, fin XX<sup>e</sup> siècle





## 2 Les mots pour le dire

Auriez-vous pu, enfant, dire cela ?

« *Aide-moi à le faire tout seul.* »

Albert Jacquard affirme que *pour devenir idiot, il suffit d'être passif.*

Qui a dit ça ?

- 1) Johann Pestalozzi
- 2) Votre enfant
- 3) Albert Jacquard



## 2 Les mots pour le dire

Lorsque vous pensez éducation, à quel point vous demandez-vous :

*Quelle valeur peut avoir la transmission des connaissances si la valeur de la personne est négligée ?*



Qui a dit ça ?

- 1) Célestin Freinet
- 2) Roland Barthes
- 3) Maria Montessori

Av  
su  
de

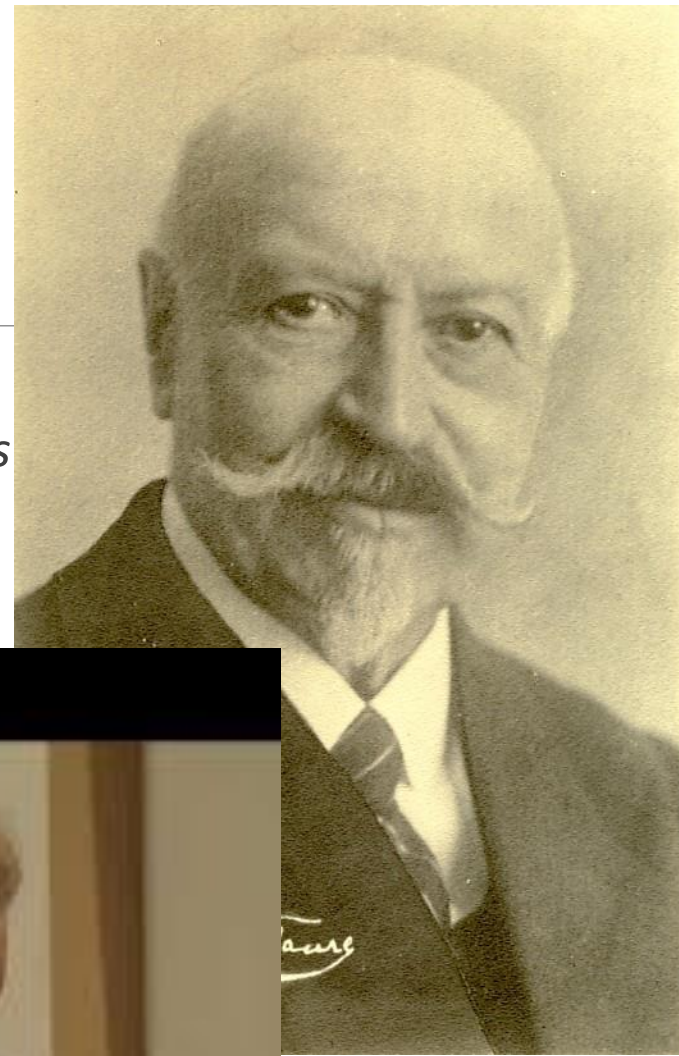
D  
en



## 2 Les mots pour le dire

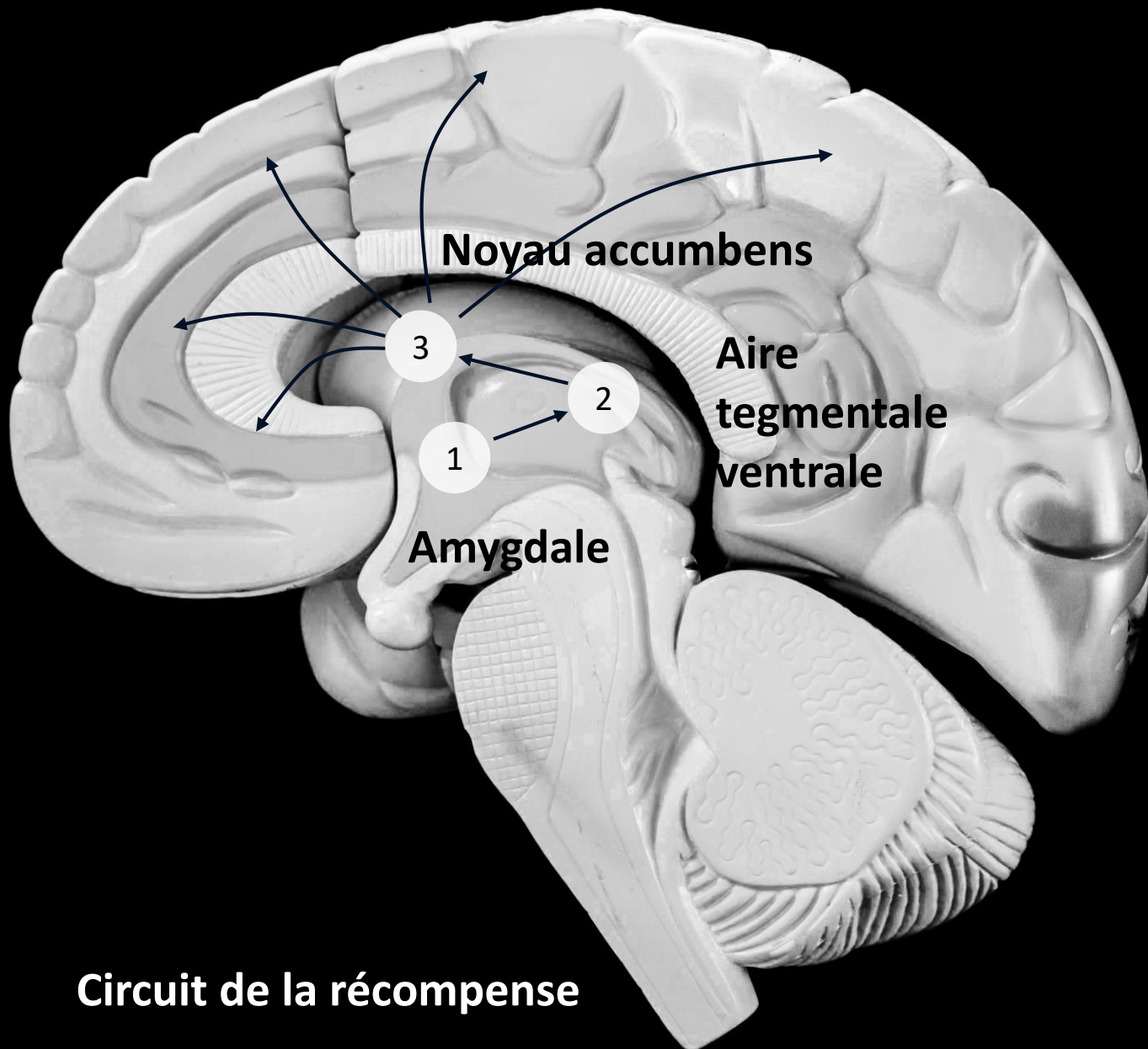
À quel point est-ce juste d'affirmer qu' :

*À l'école, l'important n'est pas d'apprendre, mais d'apprendre à apprendre*



Qui a dit ça :

- 1) Sébastien Faure
- 2) Jacques Tardif
- 3) Edgard Morin



**Circuit de la récompense**

## 2 Les mots pour le dire

À quel point considérez-vous que :

*Exactitude, rigueur et précision doivent être exigées pour tous les élèves.*



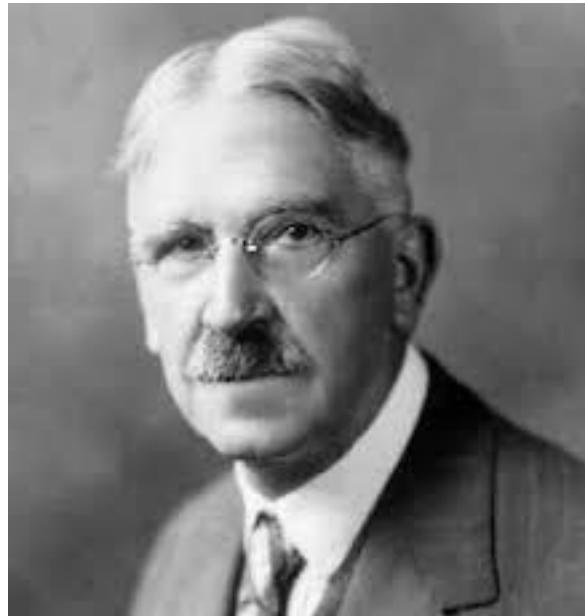
Qui a dit ça ?

- 1) Maria Montessori
- 2) Jean Bosco
- 3) Philippe Meirieu

## 2 Les mots pour le dire

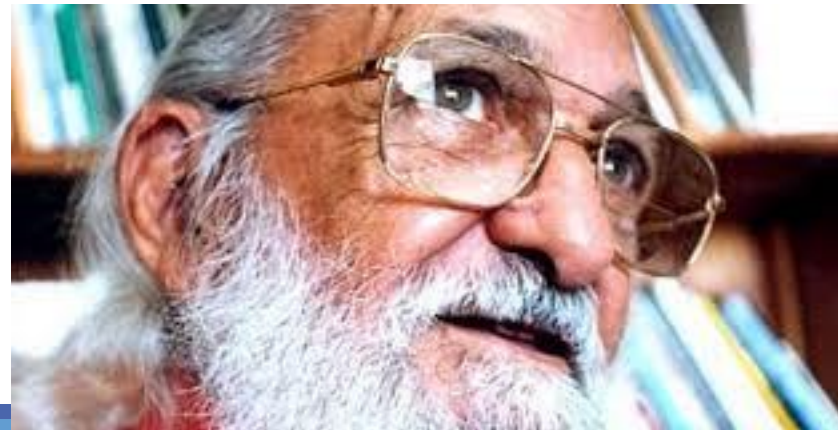
Êtes-vous d'accord pour dire qu' :

*Apprendre consiste à expérimenter, mais dans une structure stimulante et signifiante.*



Qui a dit ça ?

- 1) Lev Vygotski
- 2) John Dewey
- 3) Paulo Freire





## 2

# La cognition située derrière

(Lave, 1988; Lave et Wenger, 1991)

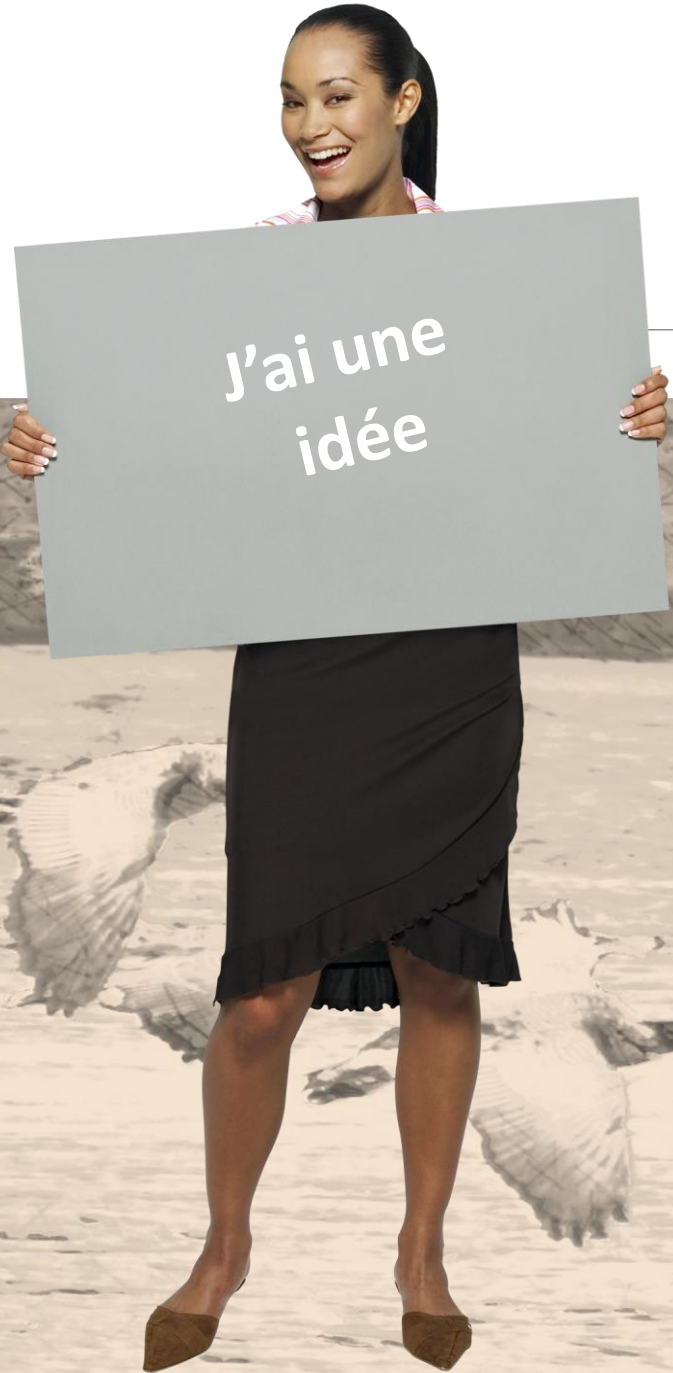
En somme, la **dialectique** action / réflexion est la condition *sine qua none* pour organiser et structurer l'expérience

### ❖ *La pratique*

C'est dans et par l'action, dans et par la pratique quotidienne, que nous acquérons compétences et savoirs.

### ❖ *La réflexion*


Les ajustements se font à travers la réflexion.  
Lave et Wenger ajoutent :... *à travers la réflexion avec d'autres.*



J'ai une  
idée



+

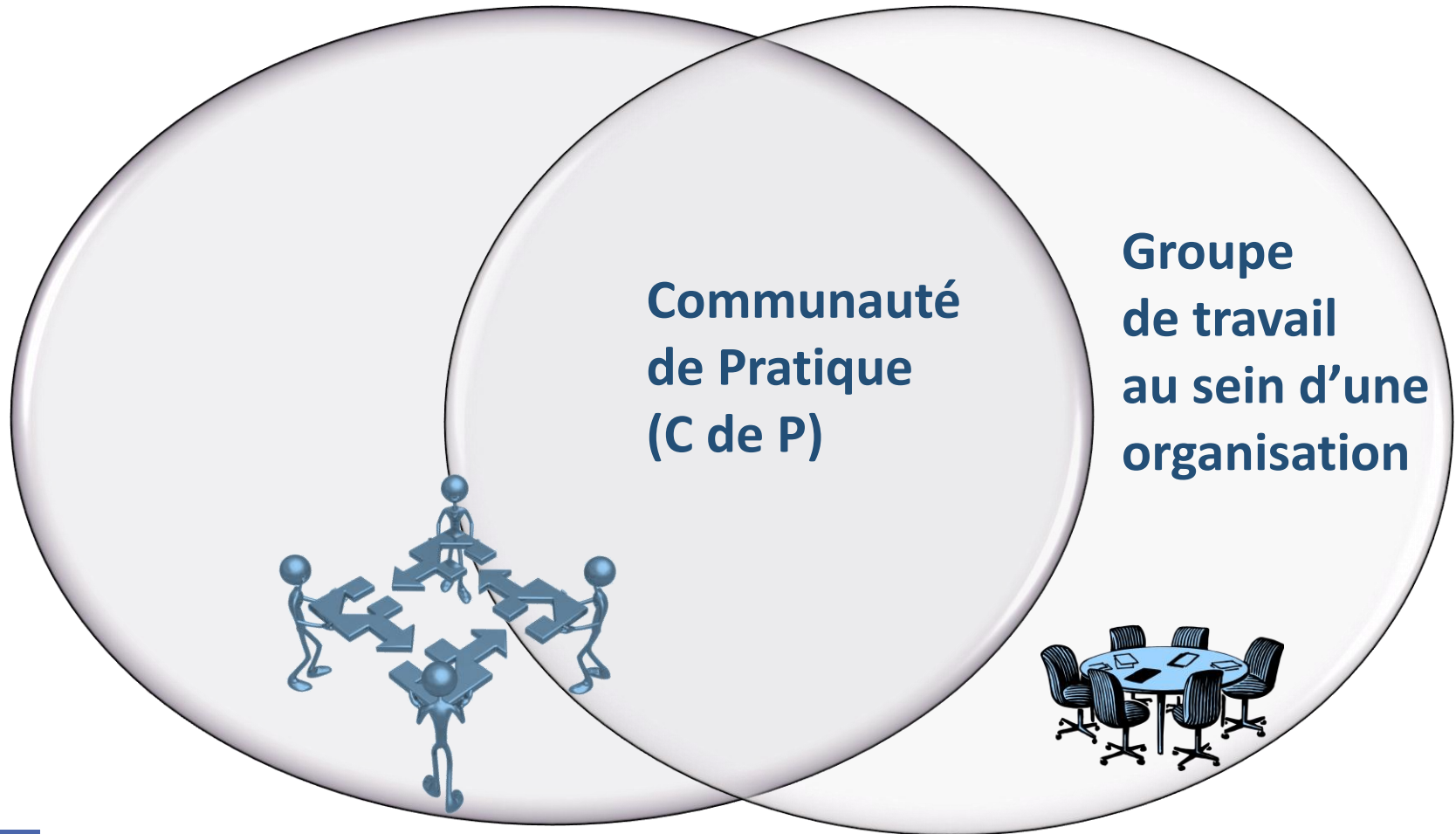


J'ai une  
idée



= 2

# CdeP, CA, CAP - Définir, lier, distinguer



# La communauté de pratique

## Lave et Wenger, 1991

---

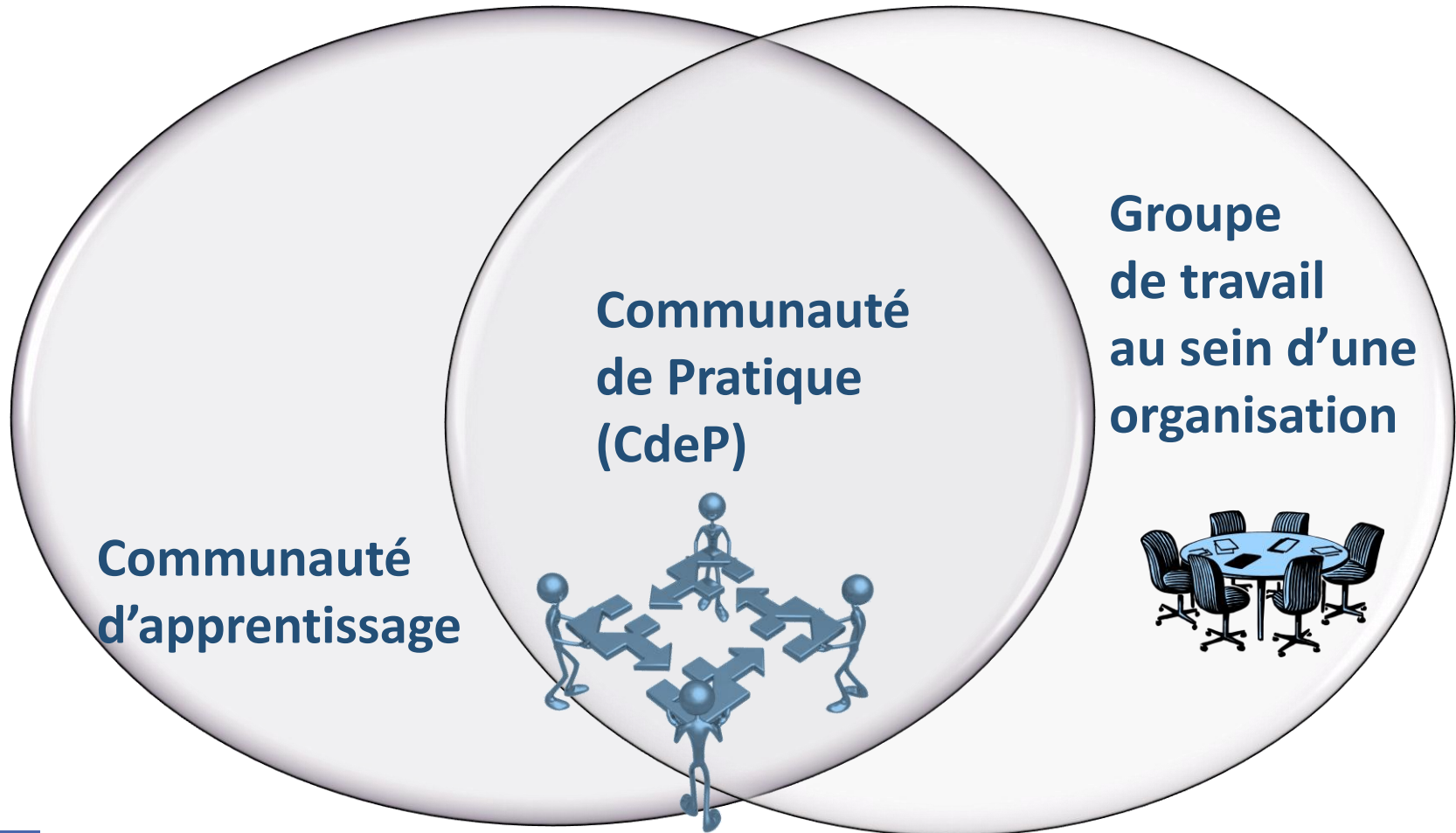
### Définir et distinguer

Les membres d'une C de P appartiennent tous à un **même champ d'expertise**. Ils ont en commun une base de connaissances et un code d'éthique.

*On se regroupe parce qu'on désire  
partager et échanger sur nos pratiques  
et discuter des incidences découlant des changements dans notre métier.*

# 3

## CdeP, CA, CAP - Définir, lier, distinguer



# La communauté d'apprentissage

## Shirley Hord (2004)

---

### Définir et distinguer

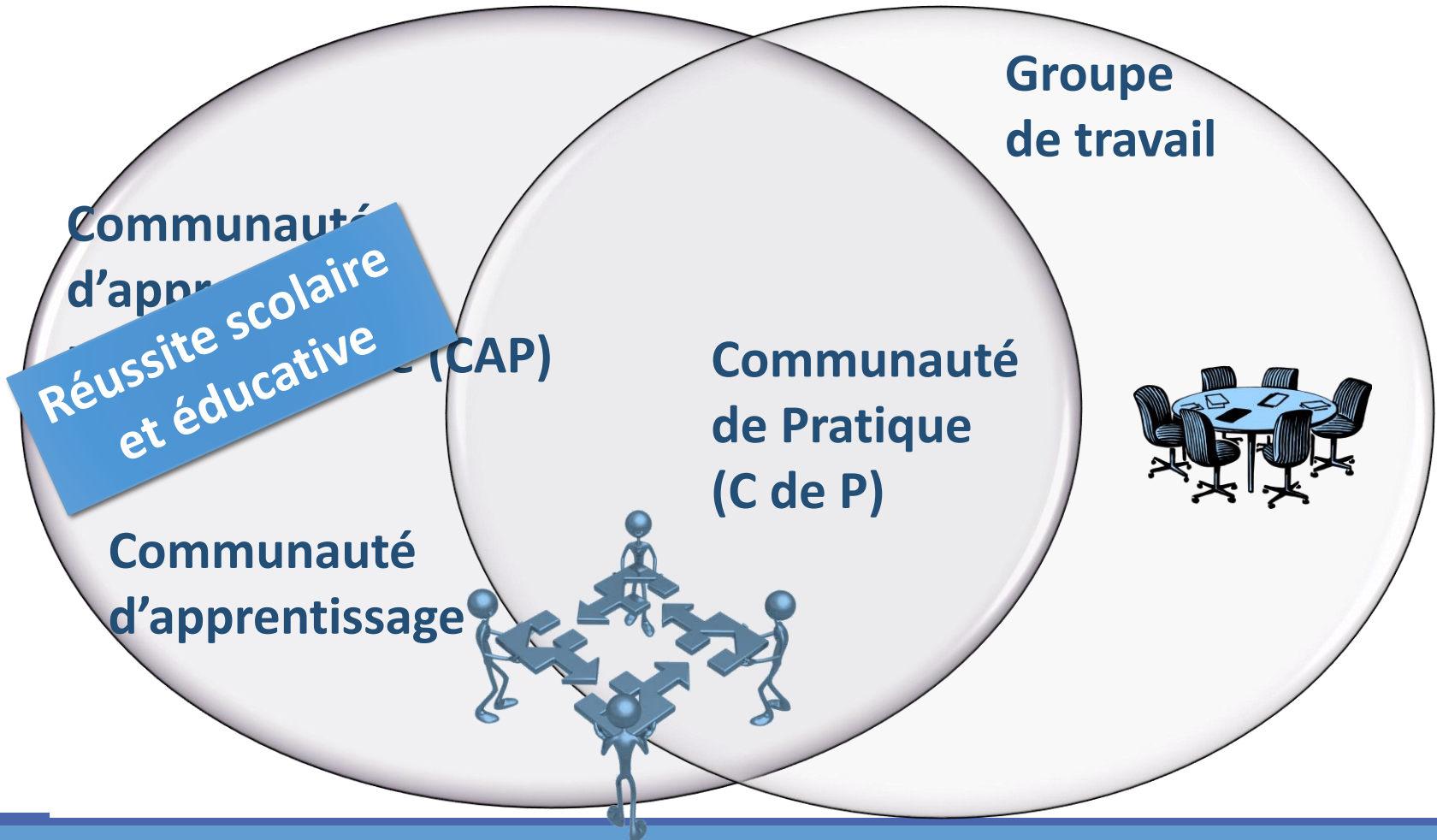
Engagés en **coformation** sur base de leur d'affinité d'intérêts, les membres d'une CA souhaitent parfaire leur sentiment d'efficacité professionnelle (SEP) :

*On se retrouve parce qu'on est désireux  
de participer ensemble à un cycle d'amélioration continue  
de nos pratiques.*

Mot d'ordre de madame Lord :

*Learning together, leading together*

### 3 CdeP, CA, CAP - Définir, lier, distinguer





# En marche vers la réussite scolaire et éducative

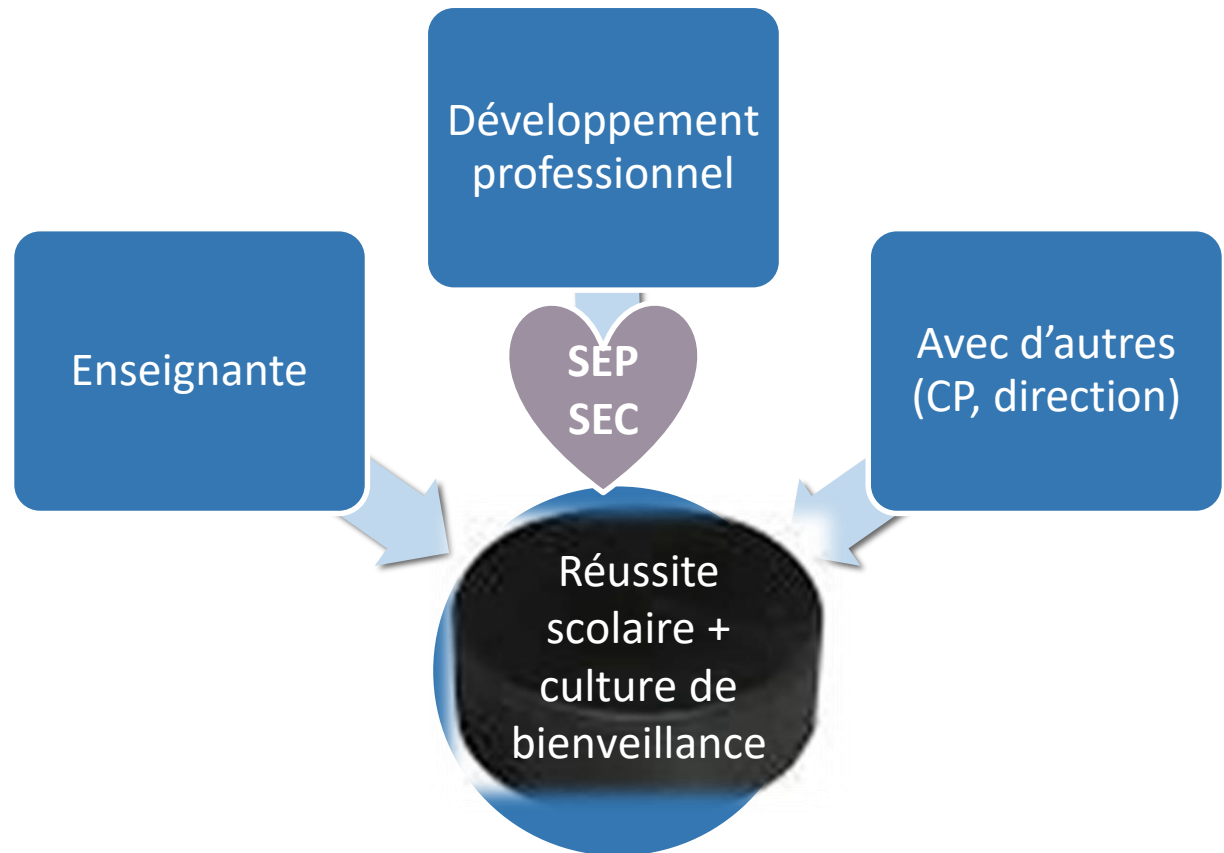
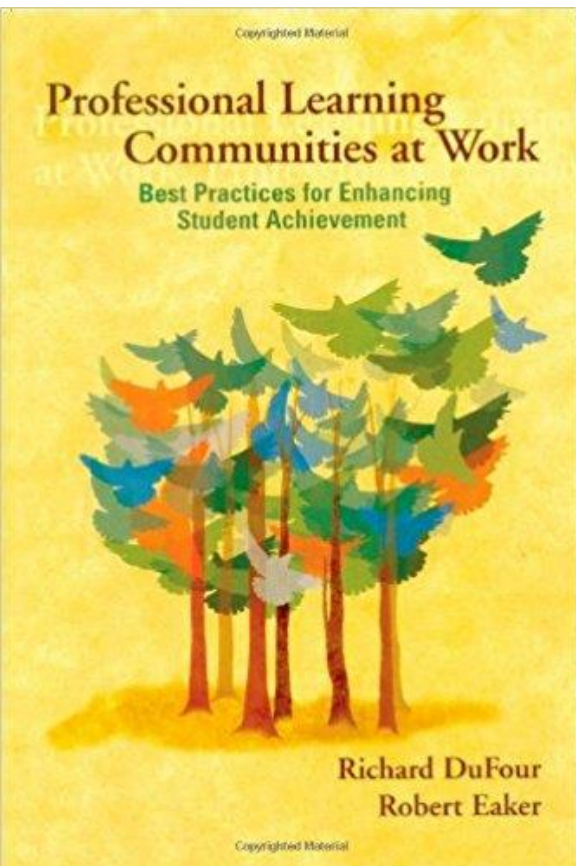




# 3

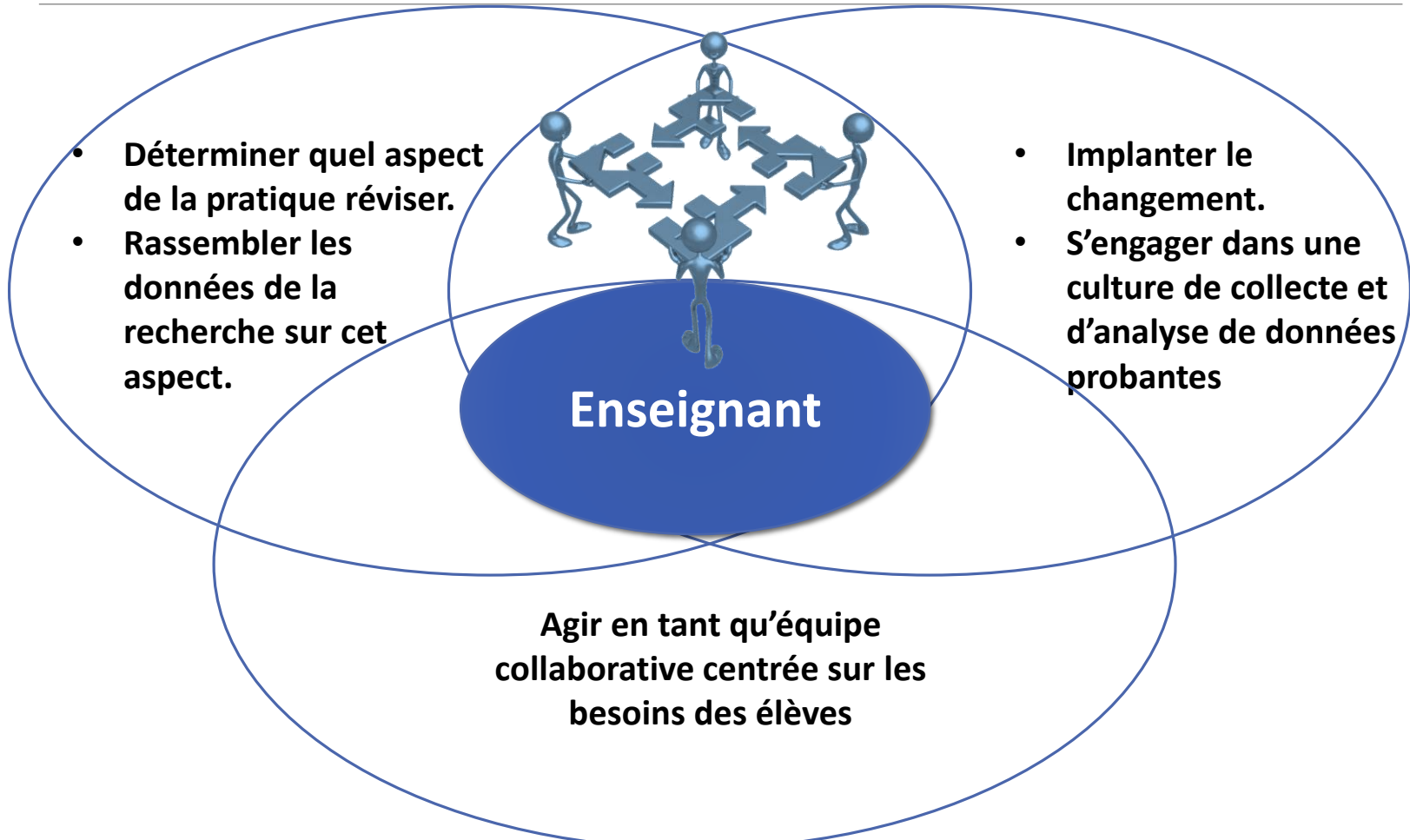
## La communauté d'apprentissage professionnelle

Richard DuFour et Robert Eaker (1998)



## 3

# La CAP, ses trois fonctions



Pareil :

Vision : la même pour tous, la réussite scolaire et éducative

Valeurs et normes de fonctionnement : Les mêmes

- Participation volontaire – liens d'appartenance et de confiance
- Leadership partagé (sans nier son expertise) pour apprendre les uns des autres et tous ensemble
- Réflexion critique (sans complaisance) à partir des données probantes
- Observation de règles pour protéger le vivre ensemble (*qu'est ce que je fais à l'autre par ce que je dis et comment je le dis, va-t-il se sentir obligé de se justifier, ...*)

# Une démarche en 8 temps

1 Notre histoire et nos constats

2 Une CAP, c'est quoi?

- Des projets, des CAP (outil 4)

3 Moi je m'engage

- Nos missions (outil 2)

4 Une CAP se forme

- Des projets fédérateurs (où, quand, avec qui, pourquoi)(outil 6)

5 Garder le CAP

- Les CAP-tastrophes
- Les conditions gagnantes (outils 1, 5, 11)

6 Une CAP et sa direction

- Rôle et actions (outil 12)

7 CAP... ATOUTS

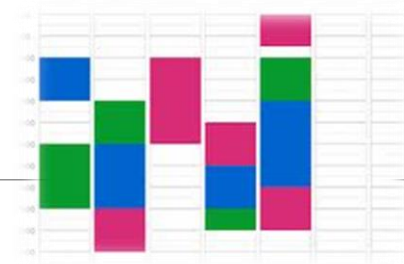
- L'organisation (outil 10)
- Le climat (outils 8, 9, 11, 12)
- La rigueur (outils 1, 13, 14, 15)

8 Une CAP orientante

- Clarté et cohérence
- Ressources (outils 3 et 7)

## 4

## LES CAP-TASTROPHES TYPES

**C'est MAL parti si on entend...**

Le développement professionnel prend du temps que je n'ai pas, on a déjà trop à faire

Je ne vois pas l'intérêt de parler de ce qui ne va pas

Je ne vais quand même pas leur enseigner à lire.. Moi, mon travail, c'est l'histoire. Je suis formée pour ça !

J'ai déjà essayé ça, ça ne marche pas

J'ai déjà mis en évidence les résultats scolaires, je ne vois pas ce que je peux faire de plus

**C'est BIEN parti si on entend...**

On prend beaucoup de temps pour apprendre, mais c'est essentiel

En parler m'a fait réaliser que je n'étais pas la seule à vivre cela. C'est déjà ça, et en prime, on s'y est mis et on a analysé et trouvé une solution

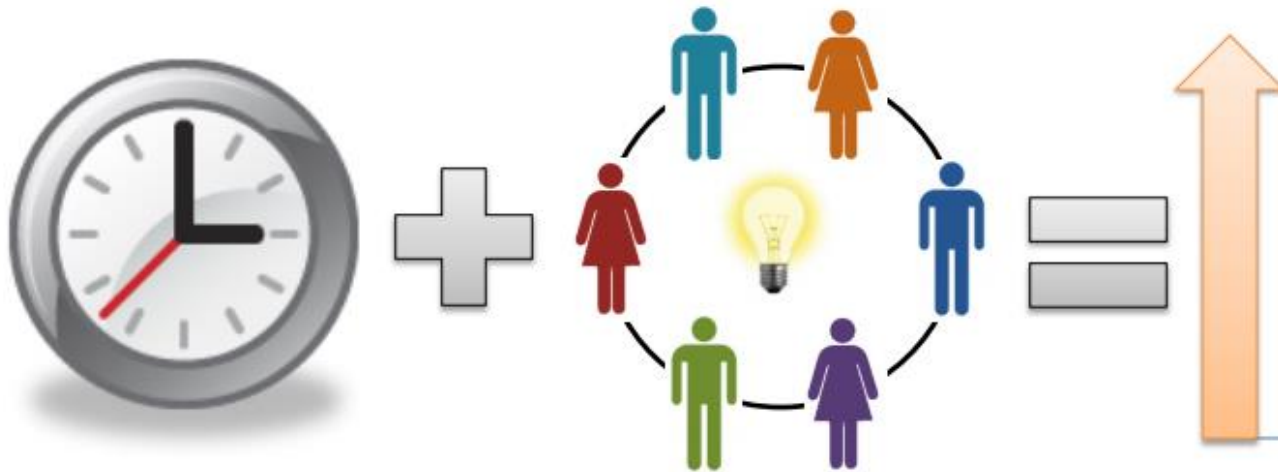
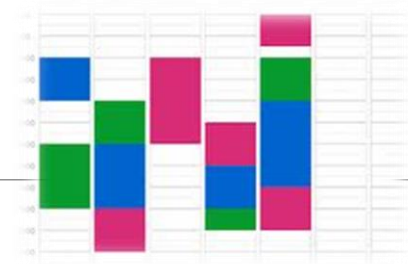
Tous les profs des mêmes groupes classes, on s'est réuni . On a constaté que nous avons tous le même problème. Ensemble, on s'est dit...

Je connais maintenant les stratégies qui marchent et mieux comment relever les nouveaux défis qui se posent

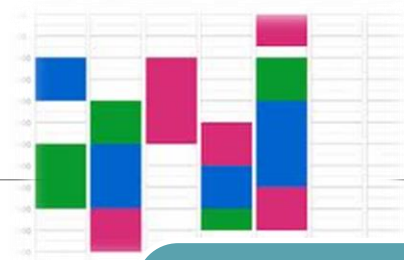
On a des outils pour mesurer ce qui marche et ne marche pas. Depuis, on avance et quand on recule, on le sait

## 4 NOS CAP...ATOUS

### Effacité par l'organisation



## 4 DES CAP-TASTROPHES AUX CAP...ATOUS



### Efficacité par l'organisation

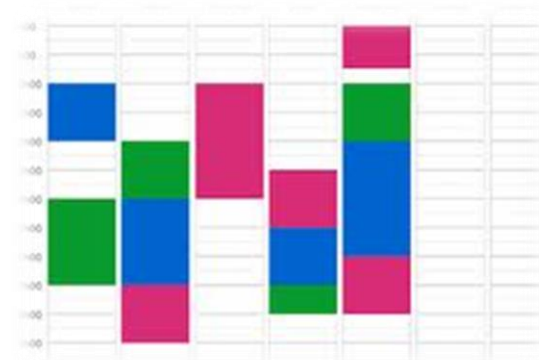
Une équipe de leaders pédagogiques assure le suivi en examinant des données probantes

Qui travaille ensemble ?	Quand ? Total = 90 minutes	À quelle fin ?
X et Y	Jour 2, 3 <sup>e</sup> période + lunch Jour 4, lunch + 4 <sup>e</sup> période	Planifier la SAÉ Discuter de
A et B	Jour 1, lunch + 4 <sup>e</sup> période Jour 5, 3 <sup>e</sup> période + lunch	l'expérimentation (Quand possible, se filmer)

Indicateur  
d'engagement

# 4 NOS CAP...ATOUTS

## Efficacité par l'organisation

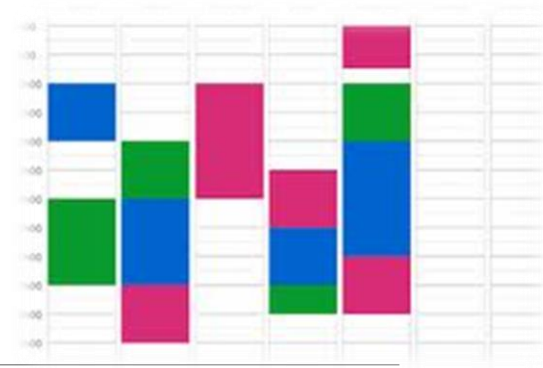


	Quoi	Qui le fait	Quand le faire	Comment et avec qui	- Réaliste +	Quoi ajouter / modifier
<input type="checkbox"/>	Calendrier des rencontres					
<input type="checkbox"/>	Plages horaires (PR, TA, temps P)					
<input type="checkbox"/>	Accès à des ressources matérielles (ordinateur, projecteur, ...)					
<input type="checkbox"/>	Espace de rencontre (local) et de rangement					
<input type="checkbox"/>	Invitation de personnes ressources (C.P., autre)					
<input type="checkbox"/>	Ordre du jour					
<input type="checkbox"/>	Compte-rendu					
<input type="checkbox"/>	Carnet de bord					
<input type="checkbox"/>	Tâches en vue de prochaine rencontre (« devoirs »)					
<input type="checkbox"/>	Normes de fonctionnement					



# 4 NOS CAP...ATOUTS

## Effacité par l'organisation



Une communauté apprenante - Du rêve à la planification

Faire œuvre comm'une  
en explorant les ressources  
de l'intelligence collective

Des compétences pour le XXIème siècle  
Des modèles pédagogiques  
Des outils pour penser ensemble

Michelle BOURASSA et Mylène MENOT-MARTIN

Mercredi 9

Rêver mon école



Jeudi 10

Examiner quels dispositifs adopter



Vendredi 11

Rêver jusqu'à ce que mon rêve devienne vrai



### JOUR 1



*Nous résistons si fortement à ce qui nous invite à renaitre  
Alors que nous appartenons à ces recommencement:  
Comme la vague à l'océan. Hélène Dorion.*

#### 1 En ce moment précis où vous êtes en rêve pour votre école

En prenant en compte les défis actuels de mon école sur les plans organisationnels et pédagogiques :

Si j'osais rêver<sup>2</sup>, voici ce à quoi mon rêve ressemblerait :



2

INTENTION

Aller à la pé

TÂCHE

Écouter pou

DEROULE

Par table m

La table plé

lui donne u

À tour de rê

plénière, le

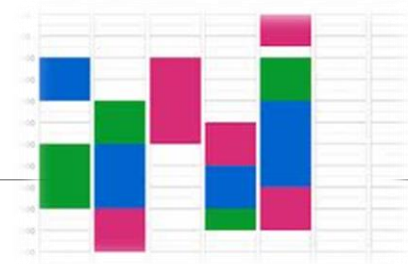
En même te

mieux. (Ma

L'activité p

4

## DES CAP-TASTROPHES AUX CAP... ATOUTS



### Efficacité par l'organisation

#### Où en sommes-nous ?

Le développement professionnel dans notre C.S. inclut du temps régulier, sur les heures de classe, durant lequel des personnes travaillent ensemble autour d'un but commun lié à l'apprentissage

TOUT-À-FAIT D'ACCORD   D'ACCORD   PAS SÛR / E   EN DÉSACCORD   FORTEMENT EN DÉSACCORD

Notre équipe du leadership pédagogique s'assure que ce temps de concertation est utilisé de manière à avoir un impact positif sur l'enseignement et l'apprentissage

TOUT-À-FAIT D'ACCORD



EN DÉSA



ÉSACCORD

## 4 Des CAP-tastrophes aux CAP-Atouts

---

### **Participer à une C.A. nous a montré...**

- ▶ Quand il nous faut marcher devant et diriger
- ▶ Quand il vaut mieux marcher tous ensemble
- ▶ Quand marcher derrière nous permet de nous laisser imprégner par ce qui arrive
- ▶ Quand il suffit simplement de passer le bâton.

Robert Chambers

## 4 NOS CAP...ATOUS



### Efficacité par la collaboration

*J'avais oublié qu'on avait une réunion*

*Je n'ai pas eu le temps de faire sur quoi on s'était entendu à la dernière réunion*

Oui, mais...

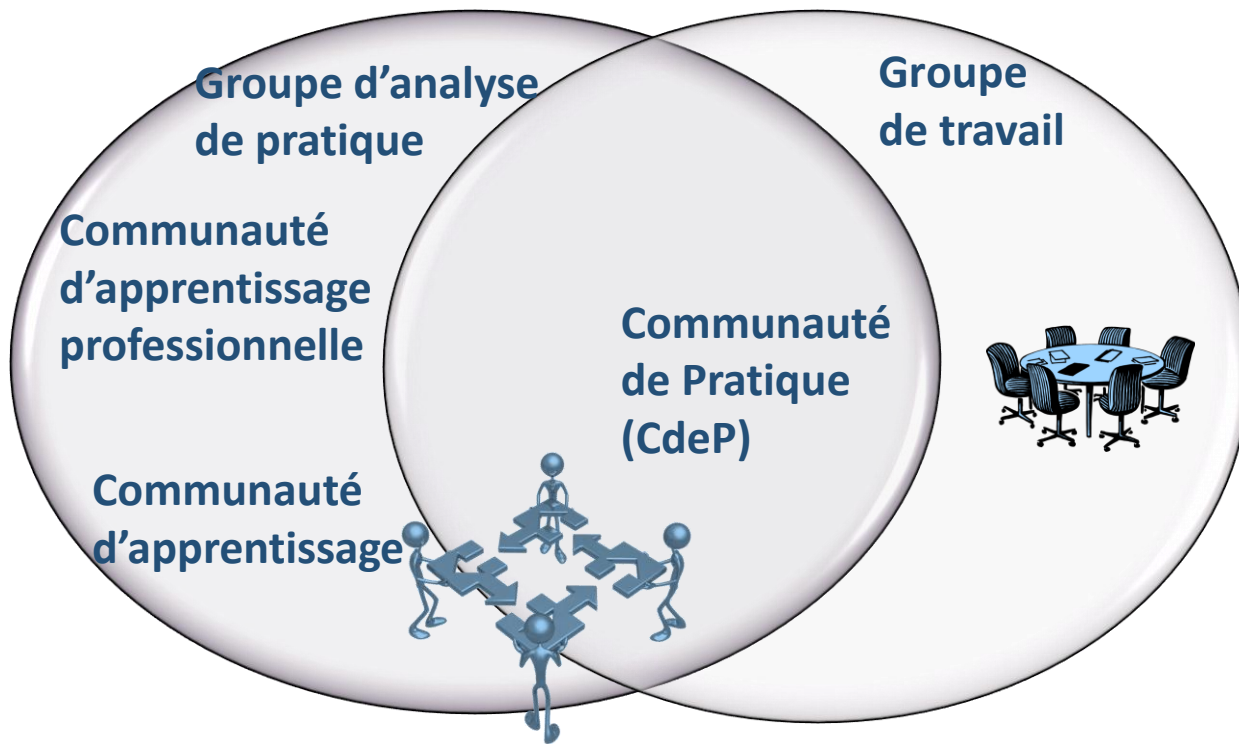
**Vers un leadership partagé**





4

# Communiquer même si c'est difficile



### Visée

1. Constater la contradiction qui existe parfois entre notre discours bienveillant et l'effet de nos gestes
2. Remettre la réflexion en marche en se soutenant les uns les autres à la fois dans notre droit de prendre soin de soi et dans le réaménagement de nos actions.

<http://www.revuecliopsy.fr/>





## 4 NOS CAP...ATOUS



### Rigueur par la mesure

Que voulons-nous améliorer (objectif) ?

Quel lien existe-t-il entre cet objectif et l'amélioration de la réussite scolaire (vision) ?

Pour atteindre cet objectif, connaissons-nous quelles sont les pratiques efficaces qui sont démontrées sur les plans

- Théorique ? (fidélité)
- Pratique ? (validité)

*vous allez quand même pas me demander de faire ça, c'est pas pour ça que j'ai été formé...*

## 4 NOS CAP...ATOUTS

### Effacité par la rigueur de l'analyse

---

Qu'est-ce qui bloque ? Les élèves échouent en grand nombre le cours d'histoire

**La cause** : les élèves ne lisent pas (*je le vois, ils le disent*)

**L'intervention** : je ne vais quand même pas leur montrer à lire. Je vais leur dire de lire et mentionner à quel point ça importe s'ils veulent réussir

**Le résultat** (après quelques semaines) : échec tout aussi important en histoire...

Qu'est-ce qui bloque : en CAP formée des enseignants de toutes les matières, on examine les erreurs au dernier examen. Constat : les élèves ne comprennent pas la question ni les informations fournies.

L'intervention : travail collaboratif entre la CP de français, la prof de français et les enseignants de toutes les matières pour développer partout les stratégies compréhension en lecture.

ème  
?



## 4 NOS CAP...ATOUS

### Efficacité par la rigueur de la preuve

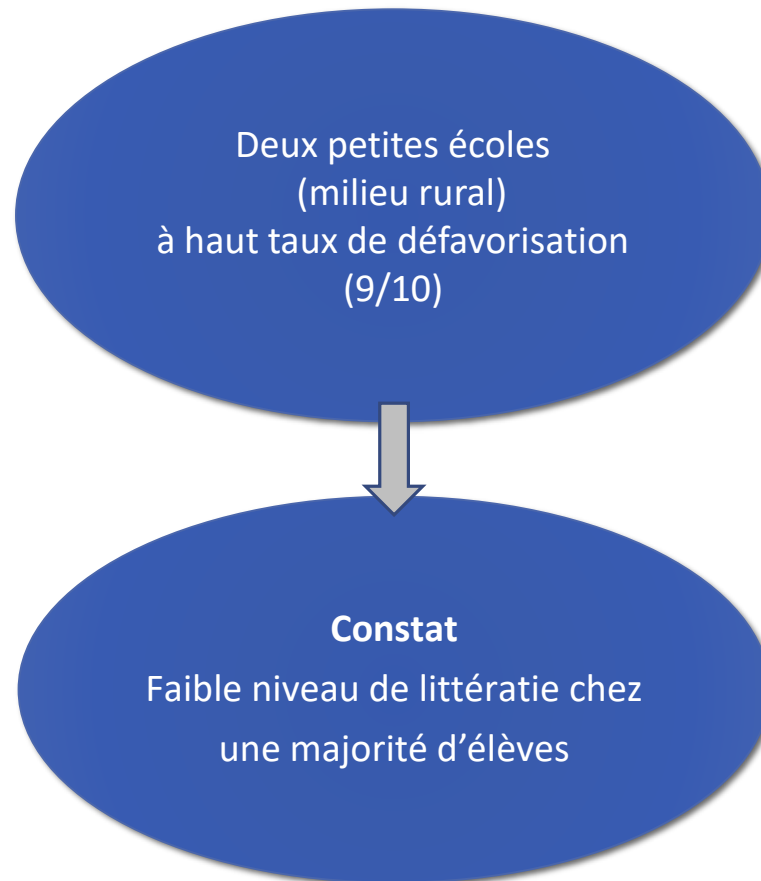


Preuve théorique	Preuve pratique issue de la recherche	Preuve pratique issue de l'expérimentation
<p>Preuve par démonstration explicite que le modèle respecte tous les fondements théoriques sur lesquels il repose.</p> <p style="text-align: center;"><u>DÉFI</u></p> <p>Comment faire la preuve quand il y a obligatoirement plus d'un corpus théorique sur lequel le modèle prend appui ?</p> <p style="text-align: center;"><u>EXEMPLE</u></p> <p>Neurosciences et apprentissage</p>	<p>Preuve par démonstration de l'efficacité de certaines pratiques telles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Un devis d'enseignement</li> <li>▶ Un devis d'évaluation</li> </ul> <p style="text-align: center;"><u>DÉFI</u></p> <p><b>Validité :</b> Mesure effective de ce qu'on est censé observer ou mesurer (Roegiers 2005)</p> <p><b>Fidélité :</b> Degré de confiance des personnes concernées par les résultats (De Ketele, 2004)</p> <p style="text-align: center;"><u>EXEMPLE</u></p> <p>Un devis d'évaluation (pré-test/post-test) qui entretient des liens clairs à la théorie et en même temps, avec les résultats attendus d'une situation d'apprentissage</p>	<p>Preuve par démonstration de la maîtrise d'une compétence ciblée pour la classe, l'école (ex: organisation des traces dans une résolution de situation-problème)</p> <p style="text-align: center;"><u>DÉFI</u></p> <p>En plus de prendre appui sur des preuves tant théoriques que pratiques issues de la recherche, prendre en considération le contexte spécifique (incluant les caractéristiques de l'échantillon)</p> <p style="text-align: center;"><u>EXEMPLE</u></p> <p><b>Qualitatif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Grille d'observation, études de cas</li> <li>▶ Témoignages corroborés par diverses sources (sondages)</li> </ul> <p><b>Quantitatif</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Observations régulières sur une longue période</li> <li>▶ Évaluations (travaux, une question d'un test maison)</li> <li>▶ Évaluations formelles (une ou plus d'une questions d'examens ou de tests)</li> </ul>

## 4 NOS CAP...ATOUPS

### Rigueur par les preuves

---



# Actions

---

Les deux écoles décident de collaborer à la mise en place d'interventions pédagogiques les plus aptes à favoriser la progression des élèves en lecture.

## Preuve théorique

Comprendre les **sphères** en lecture et leur **progression** au primaire  
Outil : le référentiel d'intervention en lecture pour les 10-15 ans (MELS, 2011)  
Générer des **indicateurs**

## Preuve pratique issue de la recherche

Évaluer l'atteinte des compétences en fonction des sphères  
**Outils** : Idapel, GB+, Profil de classe

## Preuve pratique issue de l'expérimentation

Faire de l'**enseignement explicite** au niveau 1 de la réponse à l'intervention (**RAI**), tout en utilisant la stratégie de gestion de classe : les *cinq au quotidien*



# 4 NOS CAP...ATOOTS

pour par la mesure

Le profil général pour les autres

Le profil pour l'école et la CS

Le profil de classe

Types de données	Secondaires	Primaires	
Nature des données	À grande échelle	Périodique (selon les matières et les années d'études)	Continue
Fréquence des collectes	Peu fréquentes ..... Très fréquentes		
Types de résultats	Généraux ..... Spécifiques et continus		
Personnes visées	Reddition de comptes générale : communauté, gestionnaires, représentants scolaires, comités de parents	Directions d'école, direction générale de commission scolaire, enseignants, conseillers pédagogiques	Enseignants et autres intervenants, élèves et parents
Exemples	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Résultats d'une CS</li> <li>- Résultats provinciaux</li> <li>- Études nationales ou internationales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Notes de tests</li> <li>- Résultats du bulletin</li> <li>- Examens trimestriels ou d'étape</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Outils de suivi en salle de classe</li> <li>- Grilles d'observation</li> <li>- Fiches d'observation individualisées</li> </ul>

ment des n écriture
Résultat le plus récent
64
28
44
68
84
24
20
64
92
76
44
48
52
64
50%

Évalu  
Une é  
l'appr

## 4 NOS CAP...ATOUTS



### Rigueur par la mesure

Que voulons-nous améliorer (objectif) ?

Quel lien existe-t-il entre cet objectif et l'amélioration de la réussite scolaire (vision) ?

Pour atteindre cet objectif, connaissons-nous quelles sont les pratiques efficaces qui sont démontrées sur les plans

- Théorique ? (fidélité)
- Pratique ? (validité)

Sur quelles données probantes prenons-nous appui pour déterminer cet objectif ?

Avons-nous des critères et des indicateurs précis et concrets d'atteinte de cet objectif ?

## 4 NOS CAP...ATOUPS



### Rigueur par la mesure

Nous ne croisons plus nos doigts en souhaitant que ça marche

- ▶ Nous avons
  - ▶ déterminé les niveaux de performance attendus dans nos classes
  - ▶ développé des outils et des stratégies d'évaluation à l'échelle de nos besoins identifiés
- ▶ Sur base de nos données probantes (nos pratiques efficaces, les résultats de nos élèves), nous nous ajustons.

Robert DuFour



Jacques M. Chevalier, Daniel J. Buckles et Michelle Bourassa

## Guide de la recherche-action, la planification et l'évaluation participatives

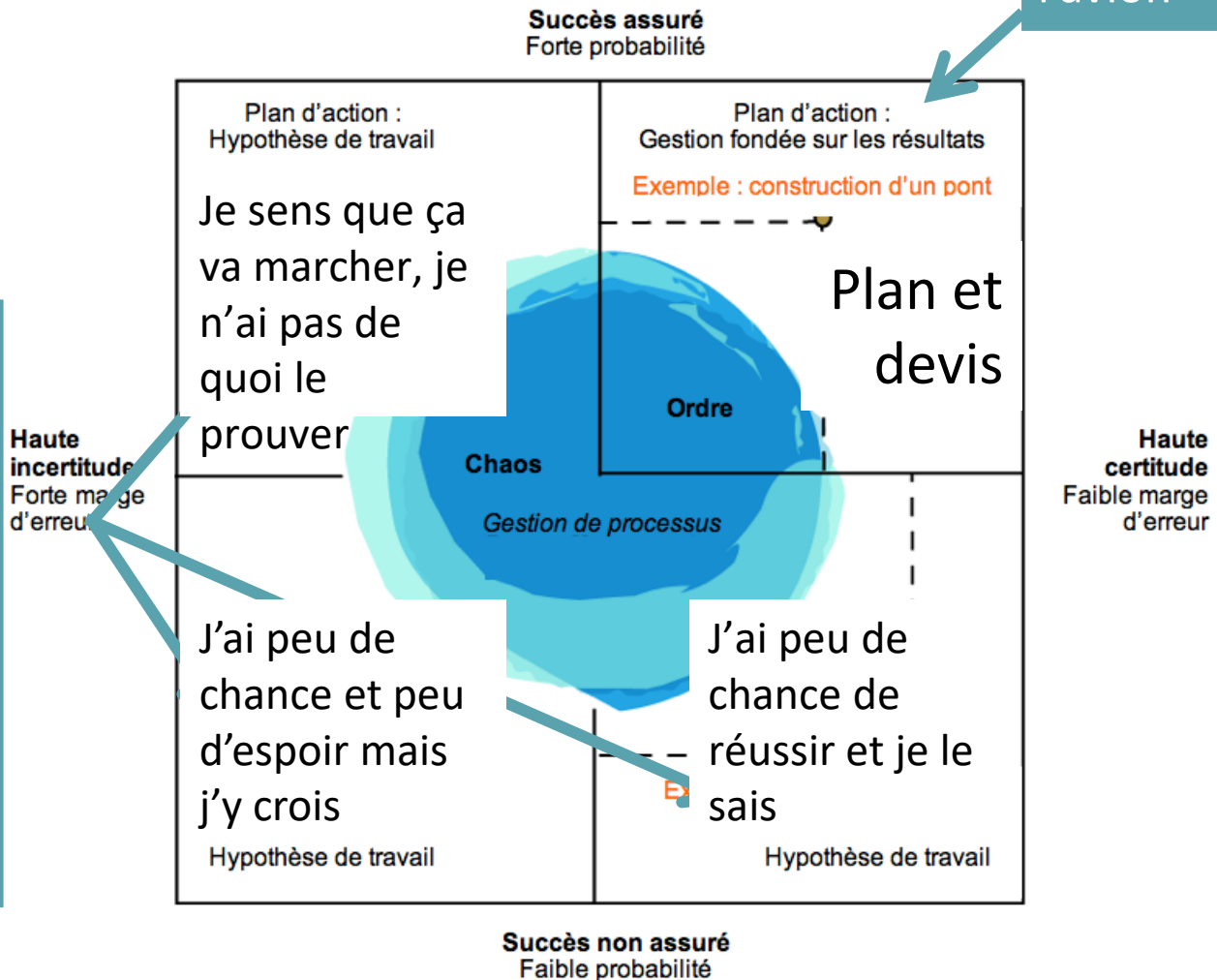
SAS2 Dialogue, Ottawa, Mars 2013



*On parle, on parle, on ne voit pas où ça mène*

# Dans quelle situation ?

Prendre l'avion

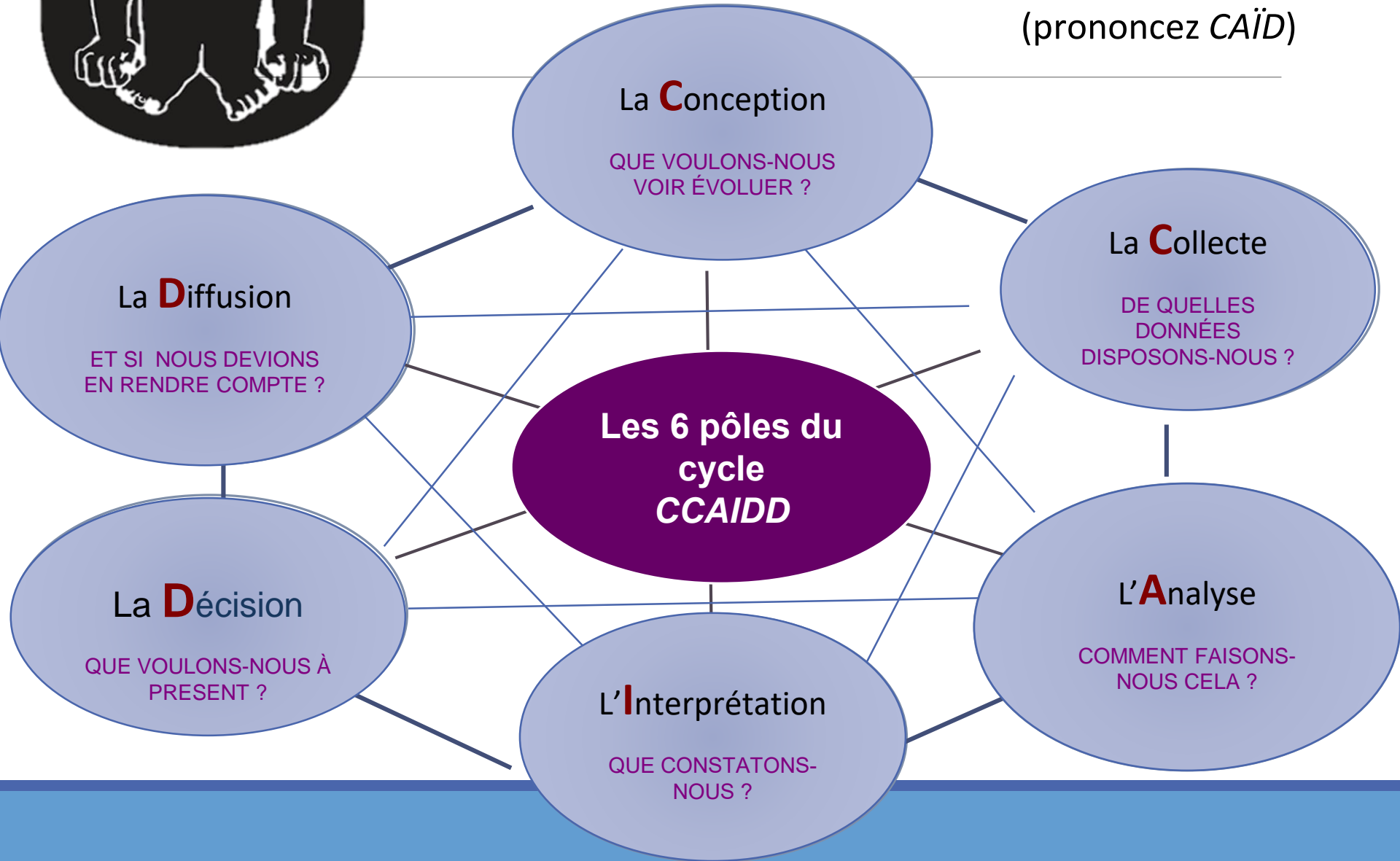


- Soigner
- Enseigner
- Défendre en justice
- Faire de la politique
- Élever un enfant



# Le cycle **CCAIDD** d'une communauté apprenante

(prononcez *CAÏD*)



# 5

## DES OUTILS POUR FAIRE ŒUVRE *COMM'UNE*

---





Remue-  
méninges et  
classification

Ligne du  
temps

Dynamique  
d'activités

Carrousel

Foire de  
négociations

2 écueils par personne = 2 cartes

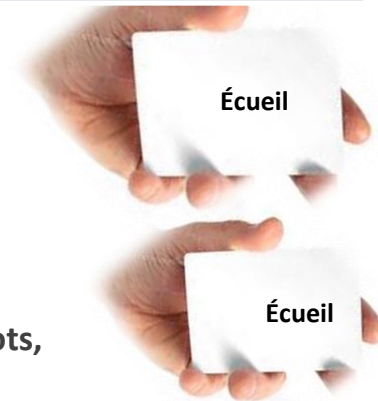
### ◆ Individuellement

- En prenant en considération le contexte spécifique à votre école

*Pensez à ce qui constituerait un **écueil** pour que les CAP ne se matérialisent pas.*

*Pensez ensuite à un deuxième écueil.*

- Sur deux cartes blanches distinctes, indiquez, en **deux ou trois mots**, concrètement, ces écueils.



### ◆ En équipe spontanée

- Une personne présente sa carte puis la dépose devant elle
- Tous ceux qui ont une carte synonyme la déposent sous la carte
- Poursuivre jusqu'à épuisement des cartes
- Donner un **titre évocateur** à chaque pile ainsi constituée
- Maximum = 5 écueils incontournables

« Tous doivent... »  
« Il est clair que ... »  
« Il faut... »

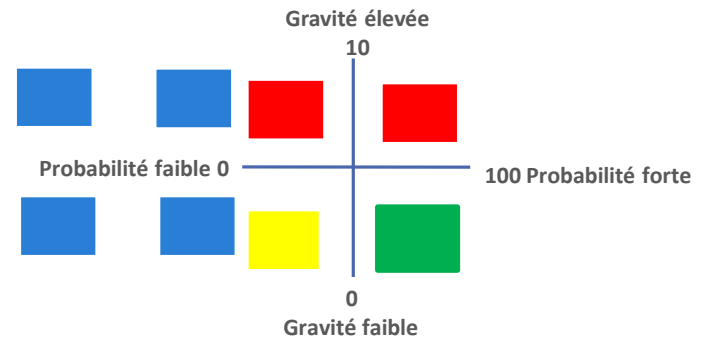




On évalue pour voir

### Dangers

- Individuellement, en fonction de la réalité de votre école, situez les écueils selon les axes suivants :
  - Gravité faible ↔ élevée (0 à 10)
  - Probabilité faible ↔ forte (0% à 100%)
- Surlignez chaque écueil en utilisant la couleur qui indique votre capacité d'y faire face :
  - Rouge = Faible
  - Jaune = Modérée
  - Vert = Élevée



Remue-  
méninges et  
classification

Ligne du  
temps

Dynamique  
d'activités

Carrousel

Foire de  
négociations

On évalue pour voir

En équipe spontanée,

- Comparer les graphiques
  - Ce qu'il y a de pareil
  - Ce qu'il y a de différent
- Tirer des conclusions de ces comparaisons

En plénière

- Partager quelques conclusions





## On inverse le regard posé

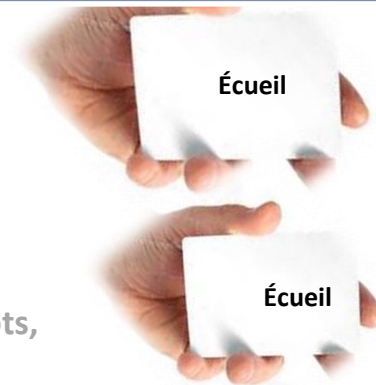
### ◆ Individuellement



- En prenant en considération le contexte spécifique à votre école  
*Pensez à ce qui constituerait un **écueil** pour que les CAP ne se matérialisent pas.*

*Pensez ensuite à un deuxième écueil.*

- Sur deux cartes blanches distinctes, indiquez, en **deux ou trois mots**, concrètement, ces écueils.



### ◆ En équipe spontanée

- Une personne présente sa carte puis la dépose devant elle
- Tous ceux qui ont une carte synonyme la déposent sous la carte
- Poursuivre jusqu'à épuisement des cartes
- Donner un **titre évocateur** à chaque pile ainsi constituée.





- Distribuez les écueils entre les membres de l'équipe

En dyade (ou triade), pour chacun des écueils en votre possession, prenez appui sur :

- *Les dispositifs examinés jusqu'ici*
- *Votre expérience de tout autre dispositif*
- Pour décrire une ou plus d'une **action concrète que vous comptez poser** de manière à atteindre cet incontournable



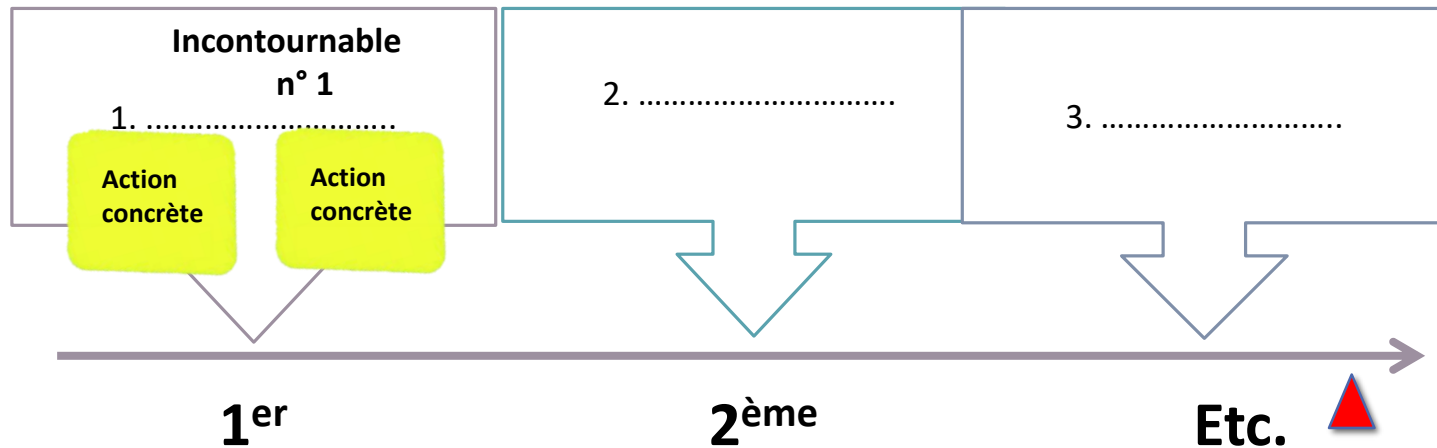
UNE ACTION = UNE CARTE JAUNE



Au plancher

◆ **Tous ensemble**

1. Revoir les atouts et leurs actions pour, s'il y a lieu, les **clarifier** et les **diversifier**
2. Négocier l'ordre optimal de **ces atouts** et **leurs actions** :  
*« Pour que ça marche, il nous faut commencer par... »*
3. Une fois l'ordre défini, **numéroter** les cartes
4. Les **ordonner** sur une ligne du temps





Évaluer à quel point chaque atout<sup>(incluant ses actions)</sup> contribue à et dépend des autres atouts et du projet dans son ensemble

ECHELLE  
 0 = aucune contribution  
 1 = contribution faible  
 2 = contribution modérée  
 3 = forte contribution  
 4 = très forte contribution

	1	2	3	4	5	Le projet	Contribution totale
1	x	0	1	3	1	2	7/20
2	0	x	2	3	1	3	9/20
3	2	1	x	3	0	4	10/20
4	3	2	0	x	3	2	10/20
5	1	4	3	0	x	3	11/20
Le projet	1	2	3	4	2	x	12/20
Dépendance totale	7/20	9/20	9/20	13/20	7/20	14/20	59/120 49 %







Contribue  
beaucoup

## Le CCAIDD

(prononcer CAÏD),

c'est réaliser ensemble :



La **C**onception

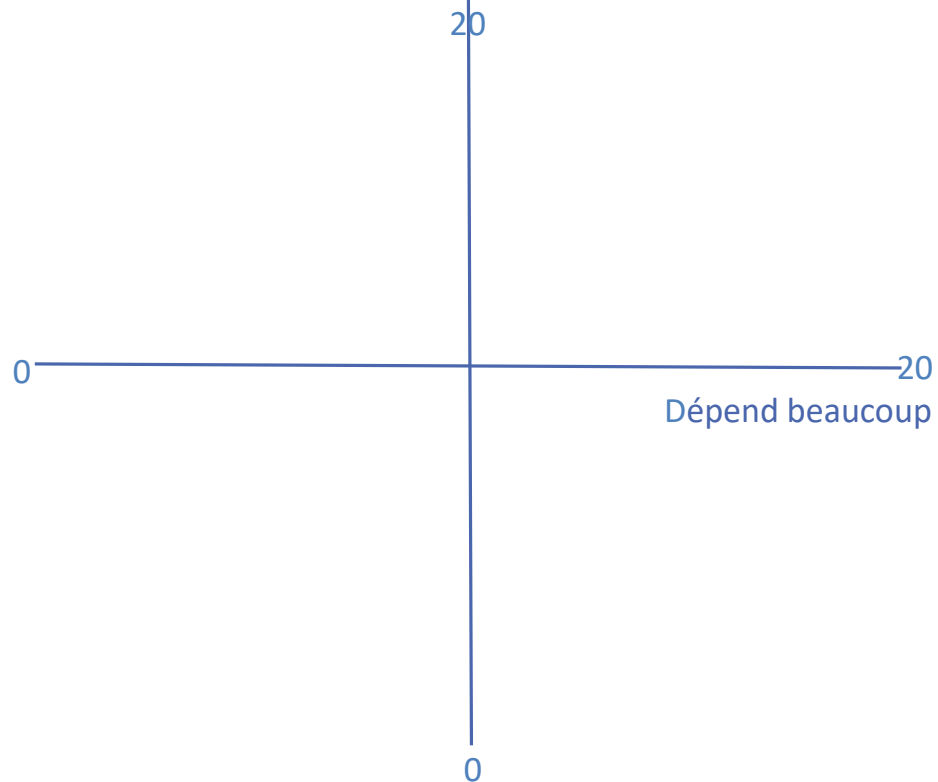
La **C**ollecte

L'**A**nalyse

L'**I**nterprétation

La **D**écision

La **D**iffusion





**Guide du preneur de notes**

**Guide de rétroaction des juges**

1. Offrez une rétroaction à l'équipe en prenant appui sur les deux critères suivants :

1) *Les explications du rapporteur prennent en considération un ensemble d'éléments pertinents (quand, comment, avec quoi)*

2) *Ses explications sont justifiées avec des exemples à l'appui --.*

Pour guider votre rétroaction, évitez le pourquoi qui invite l'autre à se justifier, privilégiez les ouvertures comme :

1) Pour clarifier

- Si je comprends bien, vous proposez de...

- J'ai observé le fait que...

- Je vous ai entendu dire que...

- Je ne suis pas sûr(e) de comprendre cet aspect. Pouvez-vous nous en dire plus...

- Avez-vous pensé à...

2) Pour repenser les généralisations, les croyances

- Qu'avez-vous observé dans votre pratique qui vous incite à poser que... Se peut-il que cette observation signifie aussi...

- Que se passerait-il si on observait cette idée sous l'angle de...

- Ce que vous dites m'amène à me demander...

Le silence est souvent une indication que votre interlocuteur pense. Respectez-le !

¶

2. Prenez note des idées émises par le rapporteur que vous souhaitez retenir

¶

Questions posées	Propositions faites

# C'est parti!



Les familles se préparent à présenter :

- ▶ Nous, la famille (*se donner un nom*)
- ▶ Avons comme plan de...
- ▶ Suite au carrousel (et télévote), voici ce que nous avons modifié et pourquoi : ...

À tour de rôle, les familles se présentent.



**SAS<sup>2</sup>**  
Dialogue

Gérer les attentes

p. 103

**But** Déterminer ce que les acteurs rencontrent leurs attentes

**Étape 1** Dressez la liste de tous les acteurs pour rencontrer les objectifs. **tous les acteurs** en tant que tels, dans la situation à l'examen. Créez une « boîte aux lettres » pour chaque acteur.

**Étape 2** Déterminez une échelle de mesure. Si vous préférez ne pas utiliser d'objets mesurables (par exemple, des cartes postales), vous pouvez utiliser des objets mesurables.

**Étape 3** Chaque acteur inscrit le nom de l'acteur à qui la fiche est destinée. Les membres d'un groupe représentant un seul acteur peuvent aussi inscrire le nom d'un autre groupe, d'une autre personne (par exemple, le directeur).

**Étape 4** Chaque acteur évalue son niveau d'interaction actuel et son niveau d'interaction souhaité (sur l'ensemble des acteurs en tant que groupe distinct, s'il y a lieu) et les inscrit sur la fiche. Les membres d'un groupe peuvent aussi inscrire le nom d'un autre groupe, d'une autre personne (par exemple, le directeur) sur chaque fiche, précisant ce qu'ils souhaitent pouvoir lui offrir.

Placez les fiches dans la boîte aux lettres. Conservez les fiches dans la boîte aux lettres pendant la négociation. Les autres acteurs, puis décide

Remettez vos cartes à vos destinataires :

1. Lancez-vous : rencontrez les personnes en tablant sur qui est disponible
2. Négociez une entente
3. Signez l'entente

À :

De :

Mon / notre offre :

Ma / notre demande :

Nous, soussignés, convenons

De : L'association de parents

Ensemble c'est tout !

*Souvent une évolution est une révolution sans en avoir l'R.*

Pierre-Henri Cami



*Dans le métier d'accompagner, il importe de développer notre faculté de penser, d'élaborer et de métaboliser nos expériences pour nous en dégager. Notre faculté de penser doit accepter de faire ce travail pour retrouver notre pouvoir d'agir. Comme il y a toujours de l'autre dans ce métier, il importe aussi de veiller à remettre à l'autre un même degré de liberté. Martha Souto, 2012*

# Un livre en librairie en juillet

---

