

FACILITER L'OUVERTURE DES PARTICIPANTS DANS UN GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Adriana Diaz-Berrio, Ph.D., CRHA

17 septembre 2014

Comment aider les participants à s'ouvrir pour partager des situations qui sont vraiment significatives pour eux?

Cette ouverture résulte – en partie – de la confidentialité et du niveau de sécurité psychologique, qui inclut : Cette ouverture résulte – en partie – de la confidentialité et du niveau de sécurité psychologique, qui inclut :

- le respect de l'autre et de ses différences;
- l'absence de jugement et la bienveillance;
- l'acceptation de l'autre (qui il est, comment il réagit à sa vulnérabilité, à ses incompétences et à ses doutes, à sa fragilité et ses incertitudes);
- la capacité de l'animateur d'accompagner les émotions, surtout si elles sont difficiles (colère, frustration, crainte, impuissance ou tristesse).

La confidentialité signifie que « l'information sur moi ne sera pas diffusée après et ailleurs à d'autres personnes ». Cependant, dans un groupe de codéveloppement professionnel, la personne qui devient cliente décide de se montrer devant le groupe, ici et maintenant. Elle se met en position de demander explicitement l'aide du groupe et elle vit cette expérience au présent.

Ce rôle de client, dans certains cas, est relativement difficile à adopter, car il implique un changement de l'attitude habituelle signifiant : « je suis fort, je suis capable et je peux agir seul ». Ce changement est un défi!

Voici un exemple...

Alain participe à un groupe de codéveloppement où plusieurs participants, avant lui, ont présenté leurs situations. Il connaît le fonctionnement de la démarche.

Cognitivement, elle est claire. Quand il présente son cas, sept personnes lui posent des

questions et l'écourent attentivement. Pour lui, c'est la première fois qu'il se trouve dans un groupe qui cherche à comprendre sa situation et à l'aider, selon ses besoins. Cela n'arrive pas si souvent.

Alain explique deux aspects de sa réorientation professionnelle :

1. le retour aux études pour devenir travailleur social (avant il était avocat);
2. l'apprentissage d'une langue.

Après avoir répondu à des questions de clarification, au moment de formuler sa demande d'aide, Alain hésite entre deux pistes : « Avez-vous des idées pour que j'apprenne plus vite l'anglais? » ou « Pouvez-vous me donner votre avis sur les compétences que je possède et celles qui me manquent pour être un bon travailleur social? ».

Constatant son hésitation, l'animatrice du groupe de codéveloppement lui demande s'il est vraiment ouvert à recevoir l'aide du groupe pour sa deuxième option. Il répond qu'il a peur d'être jugé durement. Le mot *jugement*, situé dans le contexte de sa carrière précédente d'avocat, est chargé de sens. Les mots sont, dit-il, « des armes dans une guerre que seuls les forts vont gagner ».

L'animatrice lui explique que c'est lui qui dirige la séance, car il a peut demander ce qui lui convient le mieux. Elle lui rappelle les valeurs incluses dans le contrat du groupe : confidentialité, respect, bienveillance et entraide. Il demande : « Je peux alors me sentir comme avec des amis? » Il a besoin d'évaluer, à ce moment précis, si le niveau de sécurité psychologique est assez élevé pour aborder le deuxième sujet, plus sensible mais plus riche. C'est seulement à cette étape, quand il constate la solidarité des personnes qui ont fait un effort pour le comprendre, qu'il choisit d'explorer la deuxième piste. C'est à son avantage. Le groupe lui communique une image positive de lui-même et de ses qualités personnelles et professionnelles. Il les connaît probablement, mais elles sont maintenant nommées et mises en valeur : sa rigueur, sa détermination, son courage. On parle de compétences transférables et de leur impact positif pour son nouveau rôle professionnel.

Grâce à la possibilité d'exprimer ses doutes, Alain a retrouvé le courage de poursuivre son projet de transition professionnelle, en étant plus assuré, du fait de mieux reconnaître ses forces.

Un niveau de sécurité psychologique élevé... et la confidentialité sont des conditions de succès!

Pour aller plus loin : suggestion de lecture

L'ouverture à l'autre et la confidentialité au cœur de la tension créatrice des groupes de codéveloppement, par Constance Lamarche, M. A. Disponible sur le site de l'Association québécoise de codéveloppement professionnel : www.aqcp.org.

À propos de l'auteur

Adriana Diaz-Berrio, CRHA, Ph.D., est animatrice de groupes de codéveloppement professionnel et facilitatrice de forums ouverts pour des groupes de sept à plus de 400 personnes. Elle a donné des formations en animation de groupes de codéveloppement professionnel en France, au Québec, au Mexique et au Chili. On peut la joindre par courrier électronique [adriana@diazberrio.com]. Site web : www.diazberrio.com