

Une formidable expérience de formation : des résultats probants

**Benoît Tétreault, gestionnaire,
Centre hospitalier régional Lanaudière,
[benoit_tetreault@ssss.gouv.qc.ca]**

RÉSUMÉ

Le présent témoignage vise à partager une expérience spontanée d'implantation d'un groupe de codéveloppement dont les membres proviennent de plusieurs organisations; le but est aussi de démontrer à quel point l'approche de codéveloppement colle bien aux exigences contemporaines de gestion.

Partir de soi pour comprendre, se relier aux autres pour apprendre et réfléchir ensemble pour agir

Plusieurs gestionnaires, un même besoin : apprendre de soi et des autres pour accroître notre niveau de compétence

J'ai alors constaté le phénomène suivant : la phase d'incubation de l'idée fut aussi longue et ardue que celle de l'actualisation du groupe a été rapide et aisée. Nous n'avons pas complété notre première rencontre de codéveloppement que je pouvais mesurer les retombées positives de la démarche, que ce soit par la richesse des échanges ou par l'enthousiasme communicatif des participants. J'avais tout à coup l'impression que chaque personne-gestionnaire affirmait son goût de vivre, d'apprendre et ultimement de mieux gérer.

Nous avons alors convenu de nous rencontrer en fin d'après-midi une fois par mois pour des rencontres d'une durée de trois heures. À partir des six étapes de la méthode de consultation du codéveloppement, nous avons adopté le scénario suivant pour chaque rencontre :

- échange des bons coups;
- présentation d'une préoccupation/projet/problématique par un des gestionnaires;

- application des six étapes de la méthode de consultation;
- échanges de lectures sur le management.

Depuis peu, nous avons révisé notre niveau de conformité avec la méthode pour nous rendre compte que nous avons intérêt à nous réajuster en ce qui concerne la dernière étape de consultation. À la suite de chaque consultation, nous considérons important que le gestionnaire aidé présente un plan d'action. De même, chaque gestionnaire inscrit les apprentissages effectués lors de la rencontre. Une autre période de mise en commun est alors amorcée et nous remarquons que celle-ci est fertile en rebondissements et en pistes d'action supplémentaires pour chacun de nous.

À une gestion multidimensionnelle, des résultats multidimensionnels

Il y a maintenant un an que le groupe est né. De l'avis de tous les participants, les résultats sont toujours au rendez-vous. Les membres du groupe sont unanimes pour dire que le codéveloppement répond bien aux besoins des gestionnaires en regard de la complexité grandissante de la gestion reliée notamment aux ressources humaines. Le groupe apporte une lunette riche et différente, qui permet de surpasser ses limites personnelles. La méthode de consultation permet d'accroître la compréhension des problèmes tant à partir de soi que de la situation « objective ».

D'autres membres considèrent que l'approche du codéveloppement permet de recadrer le processus de réflexion afin de le rendre le plus fertile et le plus créatif possible. Il s'agit de réfléchir autrement qu'à travers les croyances habituelles de chacun. Tous mentionnent que la participation au groupe a augmenté le niveau de confort dans l'exécution du travail. De toute évidence, les apprentissages multiples réalisés se transfèrent et se généralisent dans l'action quotidienne.

Pour les gestionnaires que nous sommes, il est difficile d'expliquer de manière rationnelle la très grande valeur ajoutée de cette approche. Sont-ce les valeurs de respect, de confidentialité qui la sous-tendent ? Est-ce l'association parfaite de la théorie et de la pratique ? Est-ce le plaisir d'apprendre retrouvé ? Est-ce le groupe ? Probablement, une combinaison de tout cela.

En somme, peu importe. Ça marche à tout point de vue. N'est-ce pas le désir profond de tout gestionnaire ?