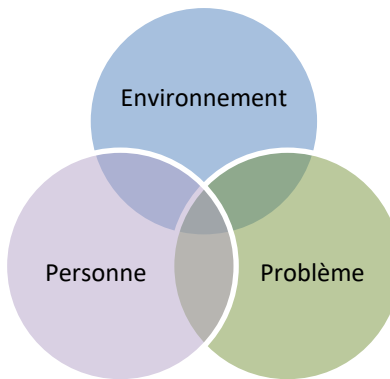


Outil – questionnement



Lors d'une séance de codéveloppement, les participants sont encouragés à questionner la personne qui joue le rôle de « client » selon trois différents domaines. En conséquence, en plus de questionner au sujet du **problème** en tant que tel, les participants jouant le rôle de « consultants » sont amenés à s'interroger sur la **personne** (perceptions, émotions, habiletés, etc.) présentant le cas, ainsi que sur son **environnement** (culture, contexte, enjeux organisationnels, etc.). De cette manière, chaque cas est traité de manière plus complète et maximise les possibilités pour le « client » d'obtenir une vue différente en lien avec son problème initial. Voici une série de pistes permettant d'orienter le questionnement :

Le problème

Qui?	L'origine / nature du problème
Quoi?	Le contexte
Comment? (ça se manifeste)	Chaîne des événements
Où?	La durée / l'historique (récurrence)
Quand?	Impacts et conséquences
Combien?	L'importance / la sévérité

L'environnement

L'impact sur son environnement / l'organisation.	La culture de l'organisation/du département
La mission de l'organisation	Les enjeux organisationnels
Les contraintes	Les tendances / modes
Les acteurs et leurs intérêts	La politique organisationnelle
Les individus touchés	Les jeux de pouvoirs / alliances
L'état des ressources	Les attentes organisationnelles
Les décisions organisationnelles	Le soutien organisationnel

La personne

Son comportement	Sa manière de communiquer (modèles)
Ses émotions	Sa pensée (son cadre de référence)
Ses intérêts / enjeux	Son réseau social / de contacts
Ses valeurs / croyances	Son état de santé (physique et psychologique)
Sa motivation	Ses connaissances / compétences
Les bénéfices secondaires (avantages à maintenir le problème)	Son expérience (solutions déjà essayées, désillusion)
Son rôle (être à la bonne place)	