

# DIALOGUE DE DÉCOUVERTE ET D'ACTION (DDA)

## Découvrir, déclencher et libérer des solutions locales à des problèmes chroniques

---

Le Dialogue de Découverte et d'Action (DDA) est une méthode qui permet aux participants de trouver de manière autonome de nouvelles façons d'aborder leurs routines professionnelles. Elle propose un cadre de réflexion innovant et outille les participants avec des compétences pratiques en résolution de problèmes, les incitant à s'ouvrir au changement positif. Travaillant en groupe, les participants explorent ensemble un problème ou un défi chronique rencontré dans leur travail quotidien et co-crésent des solutions potentielles en suivant une structure conversationnelle guidée par un facilitateur.

**Objectif:**  
Échange  
d'informations,  
Construction des  
connaissances

**Taille du groupe:**  
< 20

**Durée:**  
1 à 2 heures

**Adaptation  
multilingue:**  
Non

**Niveau d'interaction:**  
Élevé

### UTILISEZ CETTE MÉTHODE POUR:

---

- Renforcer l'appropriation des solutions par ceux qui réalisent le travail, en évitant les bonnes pratiques imposées de l'extérieur.
  - Identifier les comportements implicites et latents qui produisent des résultats positifs.
  - Favoriser des changements durables développés par les acteurs eux-mêmes.
  - Résoudre localement (et globalement) des problèmes tout en diffusant l'élan entre différentes équipes.
  - Collecter des données ethnographiques dans le cadre d'un projet de recherche multi-sites.
  - Rechercher et identifier des actions favorisant le développement de compétences professionnelles.
  - Utiliser dans un entretien individuel pour aborder un défi spécifique.
-

## ÉTAPES POUR APPLIQUER LA MÉTHODE: \_\_\_\_\_

L'ESPACE ICI  
PEUT ÊTRE  
REPLI AVEC  
VOS NOTES



### Préparation

1. Définir l'objectif de l'activité d'apprentissage et le thème principal de la session en ligne.
2. Identifier le problème que partagent les participants et qui doit être discuté pendant la session. Par exemple, les stratégies utilisées pour améliorer la parité hommes-femmes dans la prise de décision.
3. Définir le nombre de participants à votre session et leurs caractéristiques. Plus la diversité des rôles et expériences est grande, mieux c'est. Note: Les participants doivent se sentir à l'aise et en sécurité pendant cette session pour pouvoir s'exprimer librement.
  - Planifier une activité d'échauffement. Par exemple, si approprié, vous pouvez utiliser des présentations ou une anecdote.
4. Identifier une personne externe qui pourra vous aider à prendre des notes pendant la session.
5. Définir l'outil que vous utiliserez et vous familiariser avec ses fonctionnalités.
  - Concevoir et préparer l'espace en ligne pour que les participants puissent rejoindre la session.

### Exécution

1. Informer les participants sur le sujet à discuter et expliquer l'objectif de l'activité d'apprentissage ainsi que les deux rôles.
  - Le facilitateur structure la session de conversation.
  - Le preneur de notes enregistre silencieusement par écrit les idées clés et les pistes d'action.
    - Présenter la personne chargée des notes.
  - Les participants partagent leurs expériences.
2. Commencer l'activité d'échauffement.
3. Expliquer l'activité d'apprentissage:
  - Le facilitateur commence par une question.
    - Les caméras et microphones sont activés pour le facilitateur et les participants, et désactivés pour le preneur de notes.

L'ESPACE ICI  
PEUT ÊTRE  
REPLI AVEC  
VOS NOTES



- Les participants partagent leurs pensées un par un, sans ordre précis.
  - Au fur et à mesure de la session, sept questions sont posées aux participants (sans les révéler à l'avance), toutes en lien avec le défi partagé.
  - Une fois toutes les questions posées, le preneur de notes partage ses observations avec le facilitateur.
  - Tous font un débriefing de la session et de ses résultats.
- 4.** Lancer l'activité d'apprentissage en posant une question d'ouverture aux participants. Inviter les participants à contribuer en partageant des histoires issues de leur contexte et expérience, afin de «tamiser» les opportunités d'action. Par exemple, une question d'ouverture pourrait être: Que pouvez-vous faire pour qu'une stratégie d'intégration du genre échoue?
- Laisser les participants partager leurs histoires jusqu'à ce que plus personne n'ait rien à ajouter.
- 5.** Poser ensuite les questions suivantes, une à une:
- Comment savez-vous que [le problème] est présent?
  - Comment contribuez-vous efficacement à [résoudre le problème]?
  - Qu'est-ce qui vous empêche de faire cela ou de prendre ces actions tout le temps?
  - Connaissez-vous quelqu'un qui est capable de [résoudre le problème, surmonter les obstacles] fréquemment?
  - Avez-vous des idées?
  - Que faut-il faire pour que cela arrive? Des volontaires?
  - Qui d'autre doit être impliqué?
- 6.** Clore la session pour les participants.
- Introduire une courte pause.
- 7.** Étudier les idées clés et pistes d'action notées durant la session.
- Faire un bref débriefing avec le preneur de notes.
- 8.** Ouvrir une discussion finale avec tous les participants en utilisant les notes.
- Envisager de partager votre écran avec les notes.
- 9.** Conclure l'activité d'apprentissage par XXX.



L'ESPACE ICI  
PEUT ÊTRE  
REPLI AVEC  
VOS NOTES



## Recommandations:

- Laisser le dialogue se dérouler dans le contexte local des participants.
- Veiller à parler moins que les participants.
- Montrer une curiosité sincère pour les contributions de chacun sans répondre vous-même aux questions.
- Faire émerger des histoires qui aident les participants à comprendre comment un petit changement de comportement peut mener à un changement large de valeurs ou à une redistribution des ressources (ou les deux).
- Selon le sujet, la taille du groupe et le temps disponible, l'activité d'apprentissage peut être conçue en utilisant des outils de messagerie instantanée pour répondre aux questions. Ensuite, les histoires, comportements et actions les plus puissants peuvent être sélectionnés et partagés avec tout le groupe.

## ASTUCES POUR L'OUTIL:

Échauffements créatifs, brise-glace <https://mbcollab.com/blog/six-creative-warmups-to-get-your-team-in-the-right-mindset>

---