

# TOUS LES CHEMINS MÈNENT À APPRENDRE LES UNS DES AUTRES

Colloque de l'AQPC, 9 juin 2022, #415  
Anne Kafka, CP St-Félicien  
Jules Massé, CP Montmorency  
Angela Mastracci, consultante  
Debby Ann Philie, CP Gérald-Godin  
et personnes collaboratrices

# MERCI À NOS PERSONNES COLLABORATRICES

## Personnes animatrices

- Annie Bergeron, Cégep Limoilou
- Azra Khan, Collège Dawson
- Martine C. Girard, Cégep de Chicoutimi
- Isabelle Nolin, Cégep de Saint-Hyacinthe
- Debby Ann Philie, Cégep Gerald-Godin
- Julie Provencher, Cégep de Shawinigan

## Personnes consultées

- Nancy Chaput, Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu
- Tannia Ditchburn, Collège Vanier
- Magalie Fournier-Plouffe, Collège André-Grasset
- Anne Kafka, Cégep de St-Félicien
- Jules Massé, Collège Montmorency
- Karine Melo, Collège de Rosemont

**Et...** Angela Mastracci, consultante et *coach* pour les comités organisateurs codév CP en Fr / Ang

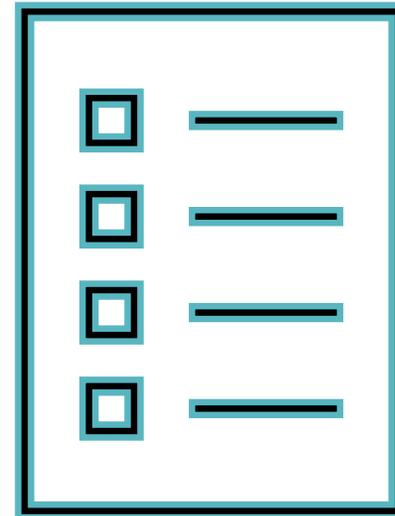
# OBJECTIFS DE L'ATELIER

- Vivre une **expérience d'apprentissage interactif** de ce qu'est le codéveloppement professionnel, une méthode éprouvée\* permettant d'**apprendre ensemble**, les uns des autres
- Échanger sur le **déploiement de la méthode** comme **moyen** pour stimuler le **développement pédagogique** ou **institutionnel**

\*Payette et Champagne (1997)

# PLAN DE L'ATELIER

- Introduction au codév et consignes
- Expérimentation (étapes 1 à 5, par table)
- Apprentissages (étape 6, en plénière)
- Transfert (étape 7, en plénière)
- Projet de codéveloppement
- Mot de la fin



# APPRENDRE LES UNS DES AUTRES

## Groupe

- Réfère à un ensemble distinct de *personnes* ayant des *objectifs communs*

## Co

- Implique la *collaboration* dans le groupe et le *partage d'expérience*

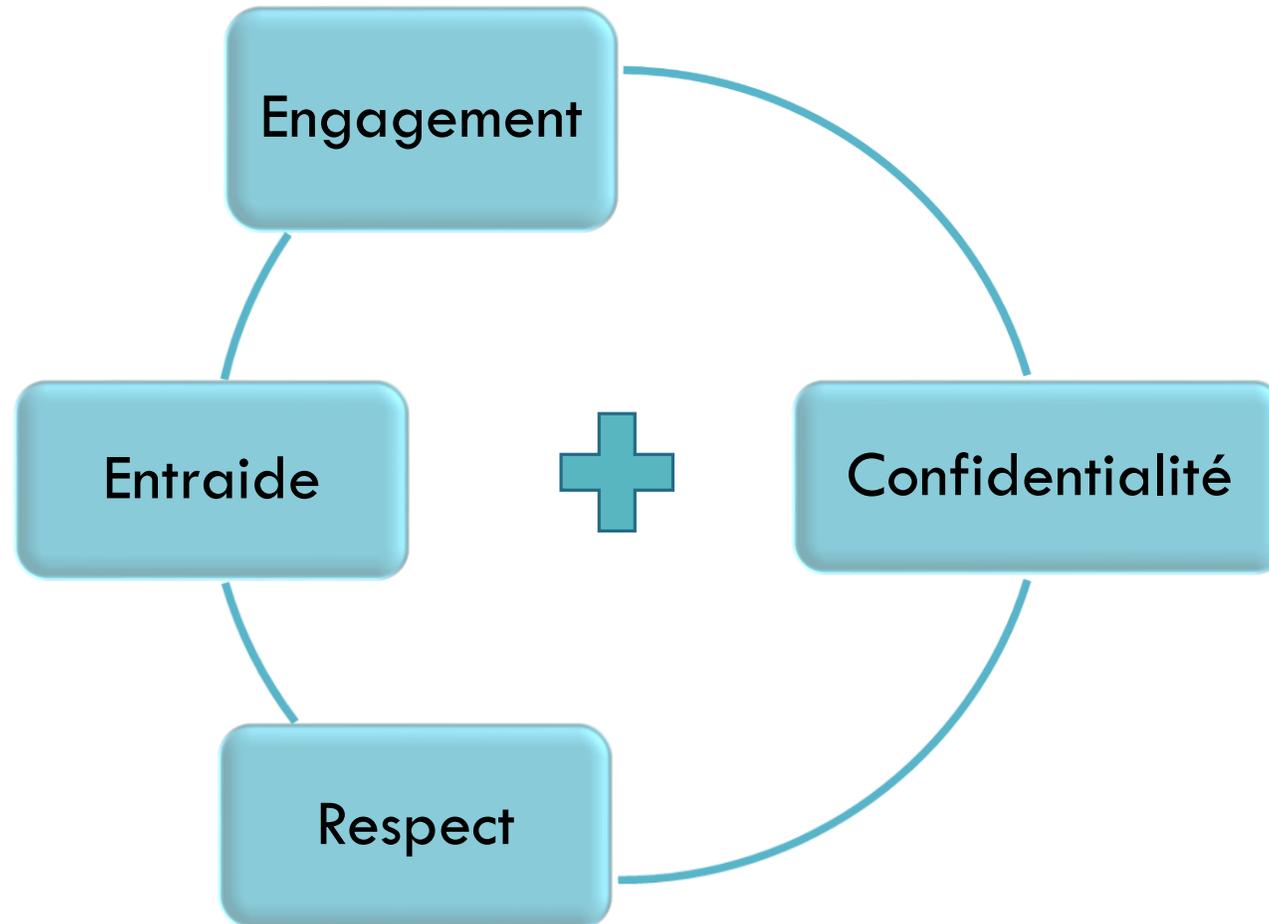
## Développement

- Englobe *l'apprentissage*, le *perfectionnement* des compétences et *l'amélioration continue*

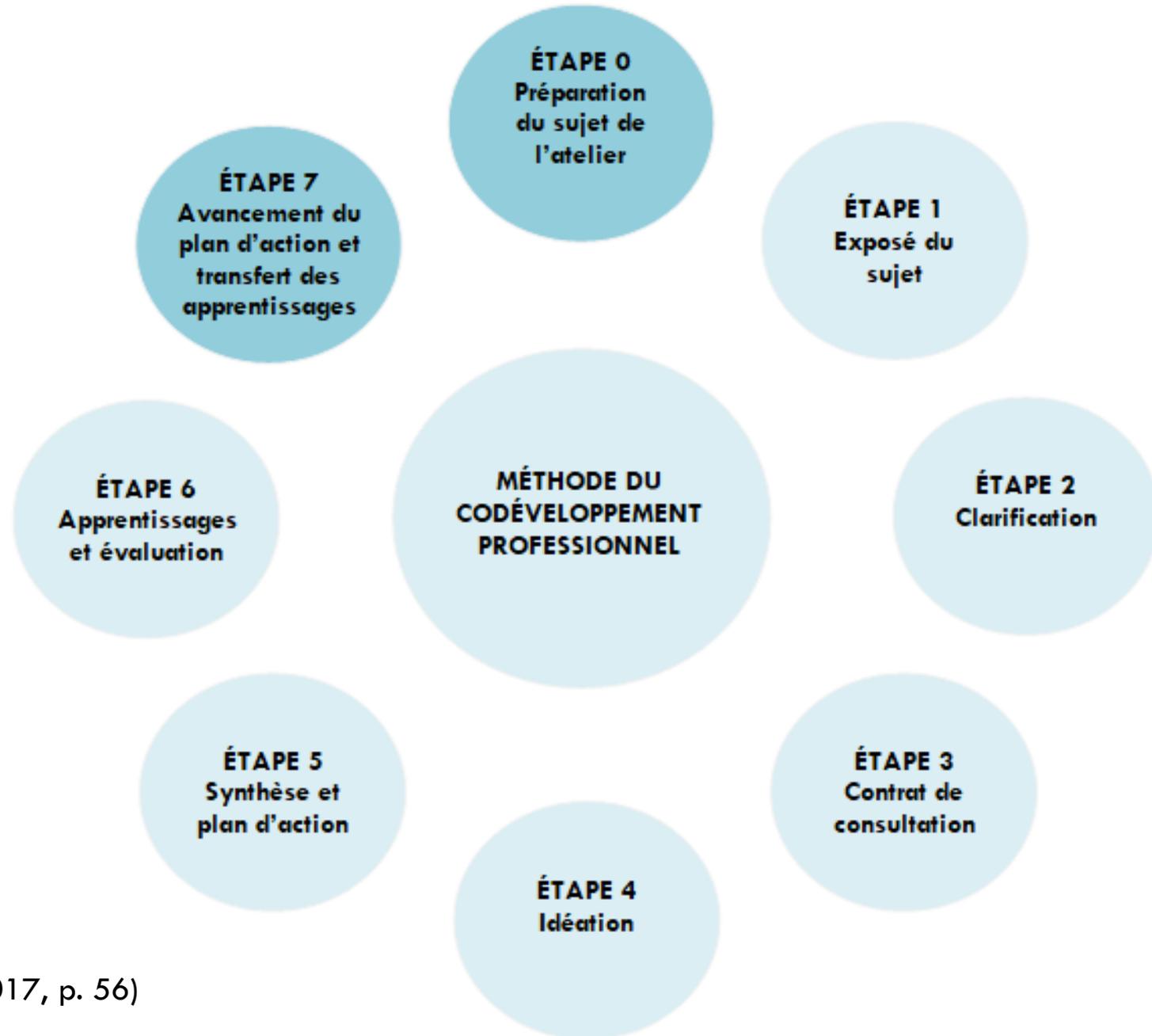
## Professionnel

- Réfère à la *pratique* de la personne, à son *métier* et à son *art*

# 3 VALEURS + 1 RÈGLE = CONDITIONS DE RÉUSSITE



# MÉTHODE



Tiré de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 56)

# RÔLES

## Personne consultée

- Elle partage avec le groupe un enjeu clé de son quotidien (tiré de 3P\*) qui sert de sujet d'apprentissage pendant l'atelier

## Personne animatrice

- Elle dirige le processus et inspire la réflexion pour stimuler les apprentissages et guider le groupe vers l'atteinte de l'objectif de la personne consultée

## Personnes consultantes

- Elles aident la personne consultée en proposant des pistes de réflexion et d'action et en partageant leurs expériences

## Personnes observatrices

- En silence, elles portent leur regard sur des aspects précis dans le but de les partager vers la fin de la démarche

\*Problème – Préoccupation – Projet

Adapté de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 45)

# VOTRE RÔLE

## Personne consultée

- Partage un enjeu clé (tiré de 3P\*)

*Pas d'action : ce rôle est déjà pris*

## Personne animatrice

- Dirige et guide le processus

*Pas d'action : ce rôle est déjà pris*

## Personnes consultantes

- Écoutent et questionnent la personne consultée, puis proposent des pistes de réflexion et d'action.

*Action : 6 volontaires max. par table*

## Personnes observatrices

- Observent la consultation et notent ce qui du codéveloppement leur semble une valeur ajoutée pour le développement professionnel.

*Action : 2 volontaires max. par table*

# DURÉE DES ÉTAPES POUR L'EXPÉRIMENTATION

➤ Étape 1 – Exposé du sujet	5 minutes
➤ Étape 2 – Clarification (questions d'information)	8 minutes
➤ Étape 3 – Contrat de consultation	2 minutes
➤ Étape 4 – Idéation	15 minutes
➤ Étape 5 – Synthèse et plan d'action	5 minutes
➤ Étape 6 – Apprentissages	20 minutes
➤ Étape 7 – Transfert des apprentissages	
	<hr/>
	<i>55 minutes</i>

# DURÉE DES ÉTAPES POUR L'EXPÉRIMENTATION

➤ <b>Étape 1 – Exposé du sujet</b>	<b>5 minutes</b>
➤ Étape 2 – Clarification (questions d'information)	8 minutes
➤ Étape 3 – Contrat de consultation	2 minutes
➤ Étape 4 – Idéation	15 minutes
➤ Étape 5 – Synthèse et plan d'action	5 minutes
➤ Étape 6 – Apprentissages	20 minutes
➤ Étape 7 – Transfert des apprentissages	
	<hr/>
	<i>55 minutes</i>

# DURÉE DES ÉTAPES POUR L'EXPÉRIMENTATION

➤ Étape 1 – Exposé du sujet	5 minutes	
➤ <b>Étape 2 – Clarification (questions d'information) 8 minutes</b>	<b>8 minutes</b>	
➤ Étape 3 – Contrat de consultation	2 minutes	
➤ Étape 4 – Idéation	15 minutes	
➤ Étape 5 – Synthèse et plan d'action	5 minutes	
➤ Étape 6 – Apprentissages	20 minutes	
➤ Étape 7 – Transfert des apprentissages		
	<hr/>	
	<i>55 minutes</i>	

# DURÉE DES ÉTAPES POUR L'EXPÉRIMENTATION

➤ Étape 1 – Exposé du sujet	5 minutes	
➤ Étape 2 – Clarification (questions d'information)	8 minutes	
➤ <b>Étape 3 – Contrat de consultation</b>	<b>2 minutes</b>	
➤ Étape 4 – Idéation	15 minutes	
➤ Étape 5 – Synthèse et plan d'action	5 minutes	
➤ Étape 6 – Apprentissages	20 minutes	}
➤ Étape 7 – Transfert des apprentissages		
	<hr/>	
	<i>55 minutes</i>	

# DURÉE DES ÉTAPES POUR L'EXPÉRIMENTATION

➤ Étape 1 – Exposé du sujet	5 minutes	
➤ Étape 2 – Clarification (questions d'information)	8 minutes	
➤ Étape 3 – Contrat de consultation	2 minutes	
➤ <b>Étape 4 – Idéation</b>	<b>15 minutes</b>	
➤ Étape 5 – Synthèse et plan d'action	5 minutes	
➤ Étape 6 – Apprentissages	20 minutes	}
➤ Étape 7 – Transfert des apprentissages		
	<hr/>	
	<i>55 minutes</i>	

# DURÉE DES ÉTAPES POUR L'EXPÉRIMENTATION

➤ Étape 1 – Exposé du sujet	5 minutes	
➤ Étape 2 – Clarification (questions d'information)	8 minutes	
➤ Étape 3 – Contrat de consultation	2 minutes	
➤ Étape 4 – Idéation	15 minutes	
➤ <b>Étape 5 – Synthèse et plan d'action</b>	<b>5 minutes</b>	
➤ Étape 6 – Apprentissages	20 minutes	}
➤ Étape 7 – Transfert des apprentissages		
	<i>55 minutes</i>	

# ÉTAPE 6 — APPRENTISSAGES

Question pour les personnes **observatrices** :

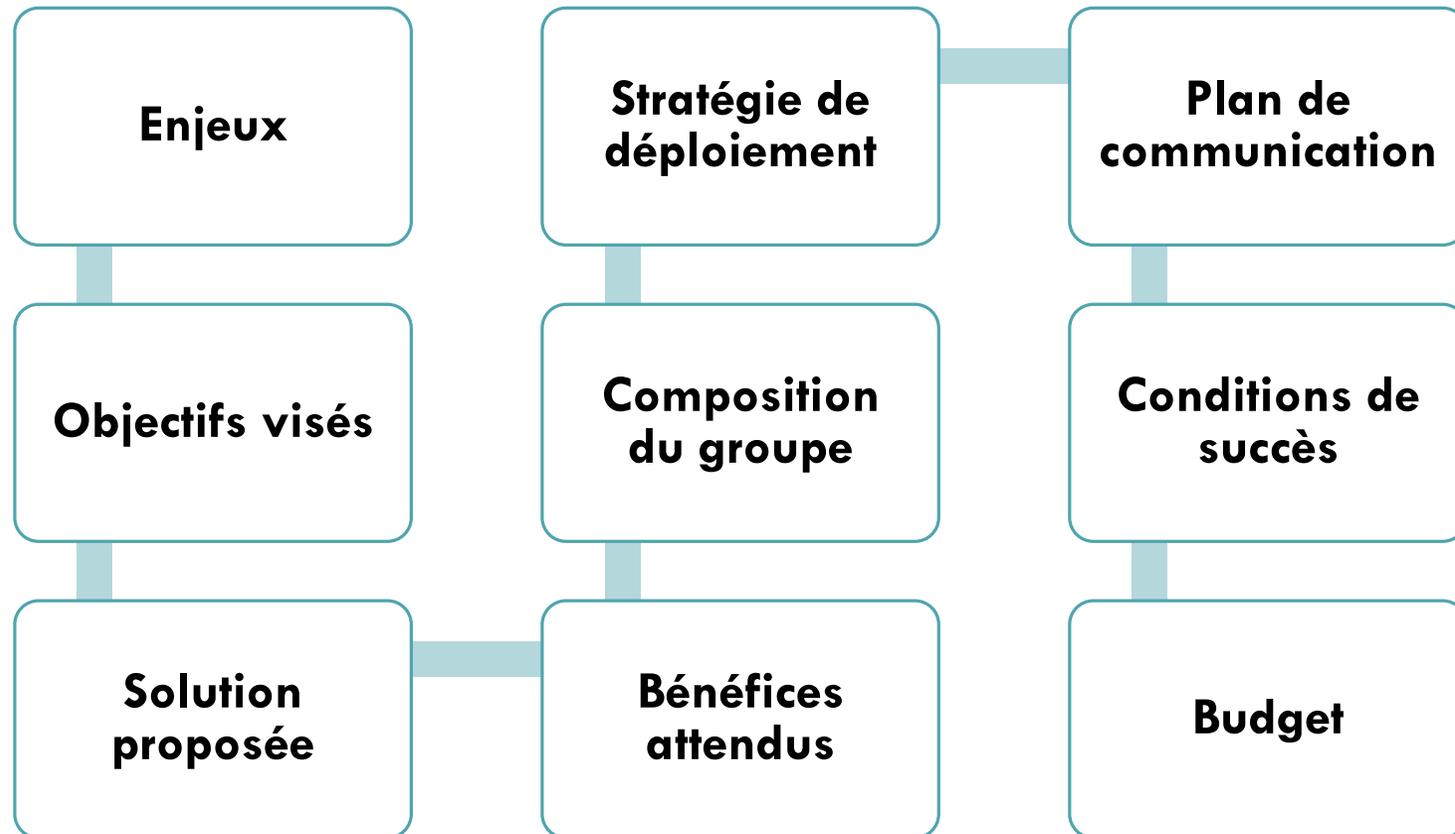
- Selon vos observations et constats pendant le traitement du cas, quelle est la **valeur ajoutée** du codéveloppement pour soutenir le développement professionnel ?

# ÉTAPE 7 — TRANSFERT DES APPRENTISSAGES

Question pour **toutes les personnes participantes** :

- Quels sont les aspects ressortant des cas traités qui représentent des **apprentissages transférables** dans votre milieu ?

# PROJET DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



Tiré de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 76)

**DÉMARREZ OU FAITES  
PARTIE D'UN GROUPE DE  
CODÉV L'AN PROCHAIN**

---



# MOT DE LA FIN

- Questions
- Commentaires
- Idées...

# POUR ALLER PLUS LOIN

- Association québécoise du codéveloppement professionnel (AQCP) : <https://www.aqcp.org/>
- Champagne, C. (2021). *Le groupe de codéveloppement professionnel: la puissance de l'intelligence collective*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Desjardins, M. et Sabourin, N. (2015). Les caractéristiques de l'animateur de groupe de codéveloppement : parallèle avec les professions d'accompagnement. *Effectif*, 18(2), avril-mai 2015, p. 42-45. <https://www.aqcp.org/wp-content/uploads/Les-caract%C3%A9ristiques-de-lanimateur-de-cdp-un-parall%C3%A8le....pdf>
- Lafranchise, N., Paquet, M. et Cadec, K. (2016). Si on accompagnait les animateurs ? *Revue RH*, 19(2), avril-mai 2016, p. 42-45. [https://codev-action.com/wp-content/uploads/2017/01/Et-si-on-accompagnait-les-animateurs-RevueRH\\_v19n2\\_VF.pdf](https://codev-action.com/wp-content/uploads/2017/01/Et-si-on-accompagnait-les-animateurs-RevueRH_v19n2_VF.pdf)
- Lamarche, C. (2014). L'ouverture à l'autre et la confidentialité au cœur de la tension créatrice des groupes de codéveloppement professionnel. *Effectif*, 17(1), janvier-février-mars 2014, p. 42-45. <https://ordrecrha.org/ressources/revue-rh/archives/l-ouverture-a-l-autre-et-la-confidentialite-au-coeur-de-la-tension-creatrice-des-groupes-de-codevelo>
- Mastracci, A. et Philie, D. A. (2019). Le groupe de codéveloppement professionnel : apprendre les uns des autres. *Pédagogie collégiale*, 32(2), p. 30-31.
- Mastracci, A., Philie, D. A., Kafka, A. et Massé, J. (2022). Apprendre ensemble avec l'intelligence collective. *Pédagogie collégiale*, 35(4), p. 24-30.
- Payette, A. (2000). Le groupe de codéveloppement et « d'action learning » : une approche puissante encore trop méconnue. *Effectif*, 3(2), avril-mai 2000, p. 30-35. <http://www.aqcp.org/wp-content/uploads/2018/05/Co-dev.-et-action-learning-A.Payette.pdf>
- Payette, A. et Champagne, C. (1997). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Sabourin, N. et Lefebvre, F. (2017). *Collaborer et agir mieux et autrement. Guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*. Montréal : Éditions Sabourin Lefebvre.



## Choisir et préparer un cas à soumettre aux personnes consultantes lors d'un atelier de codéveloppement professionnel

Comme **personne consultée**, vous êtes invitée à réfléchir sur vos **préoccupations**, vos **situations vécues** ou vos **projets** liés de près ou de loin au déploiement de la méthode de codéveloppement dans votre milieu comme moyen pour stimuler le développement pédagogique ou institutionnel. Dressez une liste de **sujets** de votre pratique professionnelle sur lesquels vous souhaitez recevoir de l'aide ou des conseils. Faites le **choix** d'un ou de quelques sujets selon vos critères personnels (priorités, urgence, importance...). Remplissez une **fiche de préparation** par sujet, au besoin. Ce temps de préparation et de rédaction enclenchera un processus de réflexion et vous guidera à préciser la demande d'aide au groupe. Soumettez-la ou les fiches **par courriel** à la personne animatrice désignée au traitement de votre cas en indiquant vos priorités s'il s'agit de quelques cas.

Ensuite, la **personne animatrice** va :

1. S'assurer de la **compréhension** du cas (il y a un ou des thèmes qui se dégagent du cas)
2. S'assurer de la **pertinence** du sujet (riche, significatif et différent des sujets déjà présentés)
3. S'assurer de l'**adéquation** de la question de consultation (ouverte, sans jugement et capacité du groupe à formuler des réponses)
4. Aider la personne consultée à **explicitier** davantage le sujet ou à **choisir** un cas parmi ceux soumis (s'il y a lieu)

### Fiche de préparation de mon sujet de codéveloppement\*

*Un sujet riche et significatif entrainera des apprentissages riches et significatifs pour vous et pour le groupe*

1. À quel défi faites-vous face présentement dans votre pratique qui pourrait bénéficier de l'intelligence collective du groupe de codéveloppement (*ex : une situation, un projet, un objectif à atteindre, une préoccupation, une décision à prendre, une opportunité, une problématique*). Décrivez votre sujet de consultation dans un paragraphe (ou deux) en incluant les faits saillants de la situation, les éléments les plus importants, ce que vous avez déjà fait pour changer la situation et si cela s'applique, ce que vous envisagez de faire à présent.

2. Imaginez que vous vous retrouvez dans 6 à 8 mois, comment la situation a-t-elle changé ? Quelle est la situation désirée ?

3. Titre éloquent du sujet (l'humour pourra avoir sa place ici) :

4. Qu'est-ce que vous préoccupe vraiment à l'égard de cette situation et quelles sont vos idées préliminaires pour la résoudre ?

5. Comment le groupe peut-il vous aider durant l'atelier de codéveloppement ? Quel type de conseils recherchez-vous (question ou contrat de consultation) ?

6. Votre situation comporte-t-elle des éléments sensibles ou confidentiels ?

7. En quoi cette situation peut-elle être porteuse d'apprentissage pour le groupe ? (*Objectifs de l'atelier : Expérimenter la méthode de codéveloppement et échanger sur le déploiement de la méthode comme moyen pour stimuler le développement pédagogique ou institutionnel.*) :

\*Adaptée par Angela Mastracci à partir d'une fiche produite par le Groupe Sabourin Consult (Marie-Josée Gagné et Nathalie Sabourin)





**Rappel des objectifs de l'atelier :**

- Vivre une expérience d'apprentissage interactif de ce qu'est le codéveloppement professionnel, une méthode éprouvée permettant d'apprendre ensemble, les uns des autres.
- Échanger sur le déploiement de la méthode comme moyen pour stimuler le développement pédagogique ou institutionnel.

<p><b>ÉTAPE 1   Exposé du sujet</b> <b>(5 minutes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'<b>animateur</b> s'assure que le consulté précise bien ses attentes et invite le groupe à pratiquer l'écoute active</li><li>• Le <b>consulté</b> expose son sujet.</li><li>• Les <b>consultants</b> l'écoutent et prennent des notes.</li><li>• L'<b>observateur</b> prend en note ce qui du codéveloppement lui semble une valeur ajoutée pour le développement professionnel à cette étape-ci.</li></ul>	<p><i>Je note le sujet du consulté dans ses différentes composantes telles qu'exposées.</i></p>
<p><b>ÉTAPE 2   Clarification</b> <b>(8 minutes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• L'<b>animateur</b> guide les consultants à poser des questions qui favorisent la réflexion du consulté et recadre, au besoin.</li><li>• Le <b>consulté</b> répond et précise.</li><li>• Les <b>consultants</b> formulent des questions d'information (ouvertes et non suggestives) sur la situation, l'environnement et la personne. Voici quelques suggestions de questions en ce sens. <i>La situation</i><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Qu'est-ce qui se passe en ce moment?</i> <i>Comment? Où? Quand?</i></li><li>- <i>Qu'est-ce qui va bien?</i></li><li>- <i>Qu'est-ce qui a déjà été fait ou mis en action?</i> <i>Quels sont les résultats de tes efforts?</i></li></ul><i>Le contexte</i><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Quels sont les acteurs concernés par cette situation? Qui sont tes alliés? Tes opposants?</i> <i>Quels sont les niveaux de pouvoir des acteurs?</i></li><li>- <i>Que faudrait-il pour provoquer un changement dans la manière dont cette question est perçue?</i></li></ul><i>La personne</i><ul style="list-style-type: none"><li>- <i>Qu'est-ce que cette situation représente pour toi?</i></li><li>- <i>Qu'est-ce qui est sous et hors de ton contrôle?</i></li><li>- <i>Qu'est-ce qui est vraiment important pour toi?</i></li></ul></li><li>• L'<b>observateur</b> prend en note ce qui du codéveloppement lui semble une valeur ajoutée pour le développement professionnel à cette étape-ci.</li></ul>	<p><i>Je note mes questions pour mieux comprendre et pour stimuler la réflexion du consulté. (Voir les suggestions de questions à gauche.)</i></p>

\*Adaptée par Angela Mastracci et Debby Ann Philie à partir d'une fiche produite par le Groupe Sabourin Consult (Marie-Josée Gagné et Nathalie Sabourin)

<p><b>ÉTAPE 3   Contrat de consultation</b> <b>(2 minutes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'<b>animateur</b> vérifie la compréhension commune de la demande du consulté.</li> <li>• Le <b>consulté</b> définit le contrat de consultation (un résultat souhaité et une demande d'aide au groupe).</li> <li>• Les <b>consultants</b> valident leur compréhension du contrat de consultation afin que tous s'entendent.</li> <li>• L'<b>observateur</b> prend en note ce qui du codéveloppement lui semble une valeur ajoutée pour le développement professionnel à cette étape-ci.</li> </ul>	<p><i>Je note le contrat de consultation formulée par le consulté.</i></p>
<p><b>ÉTAPE 4   Idéation</b> <b>(15 minutes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'<b>animateur</b> s'assure que le consulté écoute activement ; suscite l'engagement de tous à partager une diversité d'idées ; résume, reformule ou recadre les interventions, au besoin.</li> <li>• Le <b>consulté</b> écoute, fait préciser au besoin et documente les idées émises.</li> <li>• Les <b>consultants</b> partagent leurs impressions, idées, suggestions et commentaires aidants pour la situation du consulté.</li> <li>• L'<b>observateur</b> prend en note ce qui du codéveloppement lui semble une valeur ajoutée pour le développement professionnel à cette étape-ci.</li> </ul>	<p><i>Je note les idées, suggestions et commentaires aidants pour la situation du consulté.</i></p>
<p><b>ÉTAPE 5   Synthèse et plan d'action</b> <b>(5 minutes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'<b>animateur</b> invite le consulté à résumer quelques idées clés et à prioriser la séquence de ses actions.</li> <li>• Le <b>consulté</b> choisit une solution plausible pour sa situation parmi les idées émises et conçoit un plan d'action à court terme.</li> <li>• Les <b>consultants</b> l'aident à confirmer son choix et à préciser son plan.</li> <li>• L'<b>observateur</b> prend en note ce qui du codéveloppement lui semble une valeur ajoutée pour le développement professionnel à cette étape-ci.</li> </ul>	<p><i>Je note le plan d'action du consulté.</i></p>
<p><b>ÉTAPE 6   Apprentissages &amp; ÉTAPE 7   Transfert des apprentissages</b> <b>(20 minutes)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'<b>animateur de l'atelier</b> invite les participants à partager leurs apprentissages de la rencontre.</li> <li>• Les <b>observateurs</b> partagent ce qui du codéveloppement lui semble une valeur ajoutée pour le développement professionnel (étape 6).</li> <li>• Les <b>animateurs</b>, les <b>consultés</b>, les <b>consultants</b> et les <b>observateurs</b> décrivent leurs apprentissages en vue de les transférer à leur milieu (étape 7).</li> </ul>	<p><i>Je note mes apprentissages.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Ce que j'ai appris...</i></li> <li>2. <i>Ce que je vais intégrer dans ma pratique...</i></li> <li>3. <i>Ce que j'ai apprécié... (coup de cœur, étonnement...)</i></li> </ol>

## IMPLANTER UN PROJET DE GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DANS VOTRE COLLÈGE

Si vous souhaitez implanter un groupe de codéveloppement professionnel pour soutenir le développement professionnel dans votre milieu, ce **plan en 9 étapes\*** pourrait vous intéresser...

1. **Enjeux** : Cibler des **enjeux institutionnels** ou **pédagogiques** pouvant être améliorés par l'approche de codéveloppement avec le personnel enseignant, professionnel ou d'encadrement.
2. **Objectifs** : Déterminer les **objectifs visés** par le projet en lien avec les enjeux mentionnés lors de l'étape 1 du plan. Quel est le résultat que le projet vise à atteindre ?
3. **Solution proposée** : Décrire comment l'**approche du codéveloppement** peut aider à atteindre les objectifs mentionnés lors de l'étape 2 du plan. Pourquoi la méthode de codéveloppement s'avère une bonne solution ?
4. **Bénéfices attendus** : Décrire les **bénéfices attendus souhaités** pour les personnes participantes du groupe et pour la communauté (population étudiante, collègues, etc.). Comment ces bénéfices sont-ils reliés au développement professionnel ?
5. **Composition du groupe** : Déterminer la façon dont le **groupe** de codéveloppement sera **composé**, le nombre de **personnes participantes** et la **personne qui animera** le groupe. Combien de personnes peuvent y participer ? Est-il nécessaire de coordonner un processus de sélection pour les personnes participantes ? Est-ce que la personne animatrice est un membre du personnel professionnel ou un membre du personnel enseignant ? Ou s'agit-il d'une personne de l'extérieur ?
6. **Stratégie de déploiement** : Déterminer des **aspects logistiques** du projet. Quelle est la durée du projet ? Est-ce que les personnes participantes bénéficieront d'une libération enseignante ? Est-il possible d'établir une plage horaire commune pour les rencontres ? Quel est le meilleur moment pour se rencontrer ? Combien de rencontres par semestre ? Quel local sera utilisé ? Quels sont les obstacles possibles et les solutions pour les contourner ? De quelle façon, les sujets seront-ils déterminés, par exemple, par des thématiques préétablies ou par sélection personnelle ? De quelle façon le projet sera-t-il évalué ? Etc.
7. **Plan de communication** : Déterminer la **stratégie de mobilisation**, du **plan** et des **outils** de communication ainsi que le processus de sélection des personnes participantes, s'il y a lieu. Comment et quand lancer le projet ? Quels outils de communication pour soutenir le lancement ? Quel est le mode d'inscription au projet ?
8. **Conditions de succès** : Identifier les **conditions de succès**, présentes dans votre milieu, qui rendront le projet viable. Par exemple, le soutien et l'engagement de l'administration, une plage horaire commune, etc.
9. **Budget** : Finalement, déterminer un **budget**, au besoin. Par exemple, des ressources humaines et matérielles.

\*Adapté par Angela Mastracci de Sabourin, N. et Lefebvre, F. (2017). *Collaborer et agir mieux et autrement. Guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*. Montréal : Éditions Sabourin Lefebvre.

## SETTING UP A PROFESSIONAL CO-DEVELOPMENT GROUP IN YOUR COLLEGE

If you wish to set up a project for a professional co-development group as part of your college's professional development activities, this **9-step plan\*** could interest you...

1. **Issues:** Zero in on **institutional** or **pedagogical issues** that could be improved by using the co-development approach with faculty, professionals, or management.
2. **Goals and aims:** Determine the **goals and aims** related to the issue(s) mentioned in the first step of the plan. What should be achieved by this project?
3. **Proposed solution:** Describe how the **co-development approach** can help achieve the goals and aims mentioned in the second step of the plan. Why is the co-dev method a good solution?
4. **Expected benefits:** Describe the **desired** and **expected benefits** for the group participants and for the community (for students, colleagues, etc.). How do the benefits relate to professional development?
5. **Group composition:** Determine how the **group will be composed**, the number of **participants** and who will **facilitate** the co-development group. How many people can participate? Is a selection process necessary for who will participate? Is the facilitator a pedagogical counsellor, a member of faculty or someone from outside the college?
6. **Deployment strategy:** Determine the **logistics** of the project. How long will it last? Will the participants receive release time? Is a common meeting time possible? When is the best schedule time? How many group meetings per semester? What room will be used? What obstacles are foreseeable and how can they be overcome? How will the case studies be determined, for example, according to established themes or by personal choice? How will the project be assessed? Etc.
7. **Communication plan:** Determine the **communication plan** and the process of selecting the participants, if that's necessary. How and when will the project be launched? What communication tools will be used? How does registration work?
8. **Conditions of success:** Identify the **conditions of success** that will allow the project to be viable. For example, support and commitment from management, common meeting time set aside, etc.
9. **Budget:** Finally, determine a **budget** as needed. For example, human and material resources, etc.

\*Adapted by Angela Mastracci from Sabourin, N. et Lefebvre, F. (2017). *Collaborer et agir mieux et autrement. Guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*. Montréal : Éditions Sabourin Lefebvre.