

PROJET PILOTE.

Communauté
de pratique
des accompagnateurs
d'entrepreneurs



Chaire de leadership en enseignement
sur le développement de l'esprit
d'entreprendre et de l'entrepreneuriat



UNIVERSITÉ
LAVAL

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
1. Description du projet pilote.....	6
1.1. Réalisation du projet pilote.....	7
1.2. Le groupe de codéveloppement professionnel	9
1.3. Pourquoi avoir choisi la méthode de Payette et Champagne?.....	10
2. Nature des échanges	12
2.1. Les étapes de la méthode.....	13
2.2. Précision sur le déroulement des rencontres	14
2.3. Sujets évoqués lors des rencontres.....	15
3. Des bénéfices pour l'ensemble des participants.....	16
4. Détermination des conditions gagnantes.....	20
Conclusion.....	26

INTRO DUCTION.

Malgré l'existence, dans la Capitale-Nationale, de tables et de comités auxquels siègent les acteurs en entrepreneuriat, certains d'entre eux avaient manifesté le désir d'avoir des espaces d'échanges en lien plus direct avec leur pratique, un espace POUR l'intervenant. Carl-André Poliquin, conseiller en entrepreneuriat, l'initiateur du projet, a contacté plusieurs de ses pairs pour sonder l'intérêt et a ensuite sollicité Maripier Tremblay, titulaire de la Chaire de leadership en enseignement sur le développement de l'esprit d'entreprendre et de l'entrepreneuriat à l'Université Laval, pour démarrer la communauté de pratique des accompagnateurs d'entrepreneurs. C'est en septembre 2022 qu'a débuté la 1ère édition, six rencontres sur une période de huit mois, réunissant huit intervenants-accompagnateurs, dans le but d'améliorer leur pratique professionnelle et ainsi mieux répondre aux besoins des entrepreneurs de la région. Propulsé par le succès de la première édition, une deuxième édition a eu lieu de septembre 2023 à mai 2024 composé cette fois-ci de deux groupes de 6 participants.

1.

DESCRIPTION DU PROJET PILOTE

1.1 Réalisation du projet

Les organisateurs de ce projet sont :

- Maripier Tremblay, professeure titulaire, Chaire de leadership en enseignement sur le développement de l'esprit d'entreprendre et de l'entrepreneuriat, Université Laval;
- Carl-André Poliquin, conseiller en entrepreneuriat.

Un animateur a été recruté et encadré par la Chaire pour animer le groupe, faire respecter le cadre et agir en tant que facilitateur-coach pendant les rencontres des deux éditions :

- Grégory Avenet, Ms. Sc., consultant-coach, maîtrise en gestion des petites et moyennes entreprises et de leur environnement, à son compte.

Huit accompagnateurs ont participé à la première édition :

- Carl-André Poliquin, conseiller en entrepreneuriat;
- Catherine Marceau Dumais, conseillère Programme s'Entreprendre – Québec, Fondation Lise Watier;
- Christophe Bédard-Kipling, conseiller aux entreprises, CDEC de Québec;
- Luc Savard, directeur général, Pôle des entreprises d'économie sociale C-N, auparavant conseiller aux entreprises, Fond d'Emprunt Québec;
- Marie-Ève Leclerc, coordonnatrice responsable et coach en démarrage d'entreprise, Capitale Entrepreneur;
- Noemi Harvey, directrice régionale Capitale Nationale, EVOL - Financement et accompagnement d'entreprises d'impact;
- Stéphane Gagnon, conseiller en entrepreneuriat, École d'entrepreneuriat de Québec;
- Stéphane Morin-Ouellet, coordonnateur de Sismic Capitale-Nationale, Le Pôle CN.

12 participants séparés en deux groupes ont participé à la seconde édition :

- Carl-André Poliquin, Accompagnement d'entrepreneur.e.s et vulgarisation financière (Groupe 1)
- Sylviane St-Louis, agente de développement (économie sociale)
- Dave François, conseiller aux entreprises en économie sociale, CDEC de Québec (Groupe 1)
- Vincent Castonguay, conseiller en développement économique, Division du développement de l'entrepreneuriat, des entreprises et de la région, Ville de Québec (Groupe 1)
- Marie-Andrée Asselin, Conseillère sénior chez Quebeculteurs (Groupe 1)
- Catherine Desautels, agente en entrepreneuriat jeunesse/Communications, CJE Montmorency/Intègr'action Jeunesse (Groupe 1)
- Karoline Yelle, gestionnaire sénior de communautés entrepreneuriales, futurpreneur (Groupe 2) ;
- Valérie Bouillaut, mentore, Sage Mentorat d'Affaire
- Nancy Sliger, Conseillère aux entreprises, Fond d'Emprunt du Québec (Groupe 2) ;
- Danielle Jean, conseillère en développement économique, Division du développement de l'entrepreneuriat, des entreprises et de la région, Ville de Québec (Groupe 2) ;
- Frédérique Moisan, coordonnatrice du programme SISMIC Capitale-Nationale (Groupe 2) ;
- François Lépine Cossette, Conseiller - entrepreneuriat, 2degrés (Groupe 2)

Six rencontres de trois heures en présentiel ont eu lieu les vendredis matin de 9h à 12h pour chaque groupe la plupart du temps à la Centrale à l'Université Laval.

Le coût déboursé par chacun des intervenants a été de 550,00 \$ permettant de financer les services de l'animateur ainsi que les dépenses logistiques des rencontres.



1.2 Le groupe de codéveloppement professionnel

L'approche qui a été choisie afin d'animer les rencontres a été celle du groupe de codéveloppement professionnel. Il s'agit d'une méthode d'apprentissage réunissant idéalement de quatre à huit personnes qui prennent tour à tour le rôle de client ou de consultant pour apprendre ensemble et s'entraider. Liés par des expertises partagées ou complémentaires, ils sont guidés par un animateur qui tient un cadre favorisant un processus de consultation dans un espace de recherche conjointe, de bienveillance et d'entraide pour aborder les sujets apportés par chaque participant.

Mis au point initialement par Adrien Payette et Claude Champagne (*Le groupe de codéveloppement professionnel*, Presses de l'Université du Québec, 1997), le codéveloppement est une méthode basée sur la puissance de l'intelligence collective qui aide les participants à être plus efficaces, conscients et autonomes dans leur activité de même qu'à être reliés entre eux. Il répond à une recherche d'amélioration individuelle et des organisations.

1.3 Pourquoi avoir choisi la méthode de Payette et Champagne ?

Tout d'abord, il s'agit d'un processus structuré avec des rôles et des règles claires. Dans ce sens, le processus est directif par rapport au contenant. Le contenant, ce sont les contraintes de temps et d'espace, les consignes, la méthode, le contrat de groupe, les règles du jeu, les exigences, les limites; il est clair, précis, structuré, solide et, d'une certaine façon, plutôt stable. Stabilité est synonyme de constance, de continuité, d'équilibre, et non de stagnation et d'inertie. En ce sens, la stabilité du contenant appelle plutôt l'évolution, l'avancement, la progression. Il s'agit, en quelque sorte, d'une « stabilité mouvante », et c'est ce qui la rend à la fois sécurisante et vivante.

Ensuite, dans son contenu, la méthode reste essentiellement non directive puisqu'elle respecte les différences individuelles, le vécu, les expériences de vie personnelle et professionnelle, les opinions et les choix qui diffèrent d'une personne à une autre. La non-directivité sur le plan du contenu demeure une approche essentielle à développer pour les intervenants. Être non directif sur ce plan, c'est accepter chaque intervenant (dans son rôle de client ou de consultant dans la méthode) tel qu'il est, c'est lui permettre, par une écoute attentive, par une présence attentive et chaleureuse, d'exprimer librement ce qu'il vit avec la situation professionnelle qui est présentée sans qu'il soit bloqué par le jugement, le moralisme ou la comparaison. C'est cette non-directivité dans le « contenu » qui permet à chacun de trouver en lui-même les réponses à ses questions, à ses problèmes, à ses projets. C'est cette même non-directivité qui permet à chaque intervenant (dans son rôle de client ou de consultant) de faire des découvertes importantes au sujet de lui-même dans son métier et de se réaliser.

C'est pour cette raison que ces règles ont été établies dès la première rencontre et rappelées à chaque début de rencontre :

- confidentialité et discrétion,
- engagement et disponibilité,
- ouverture à l'apprentissage,
- bienveillance et non jugement,
- écoute et présence,
- s'entraider en étant centrés sur le client.



2.

NATURE DES ÉCHANGES

2.1 Les étapes de la méthode

Le souhait initial était, lors des six rencontres, que chaque participant ait l'occasion de présenter au moins une fois un sujet qui le préoccupe actuellement dans son métier d'accompagnant-entrepreneur et dont il est l'acteur principal. Cela pouvait être un problème à résoudre, un projet à réaliser, une préoccupation qui l'habite. Après constat après les deux premières rencontres de la première édition du temps à allouer pour chacune des sept étapes de la méthode de Payette et Champagne:

0. Préparation du client

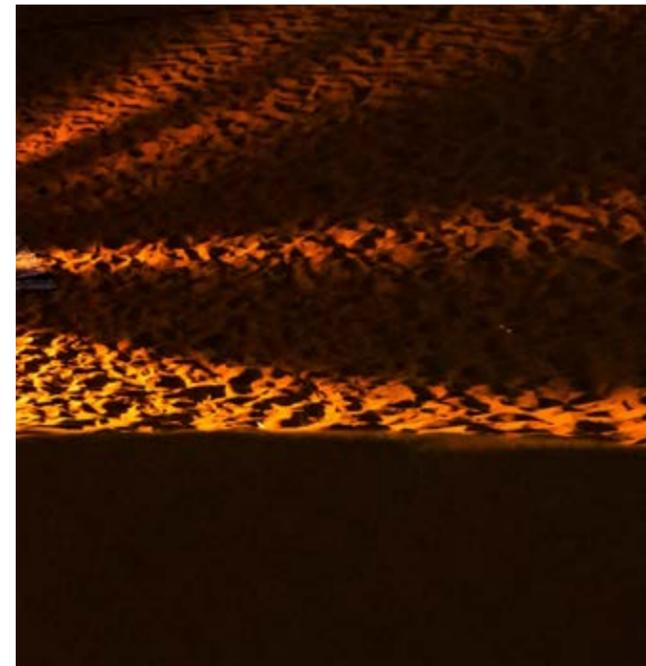
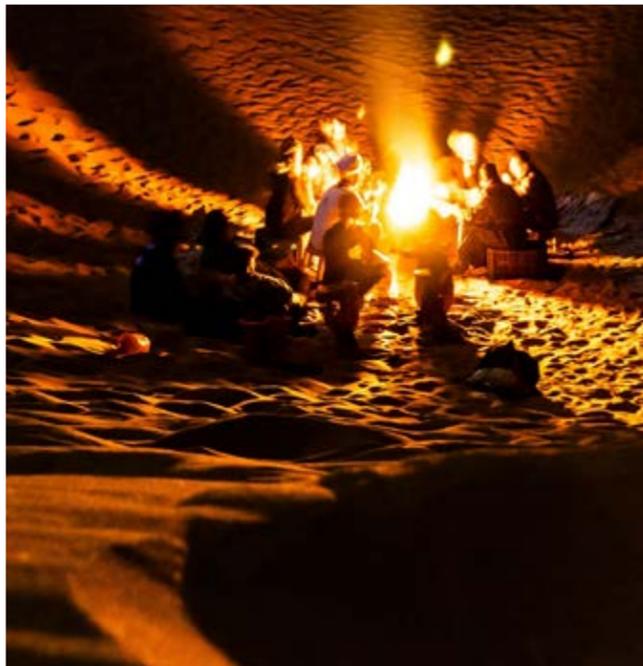
1. Exposé
2. Clarification
3. Contrat
4. Partage
5. Le point et projet d'action
6. Apprentissages et intégration

il a été proposé par l'animateur de ne présenter qu'un sujet à chaque rencontre et de réserver le temps restant pour un échange sur un thème qui semblait important pour le groupe, ceci dans le souci d'obtenir davantage d'approfondissement et de réflexivité.



2.2 Précision sur le déroulement des rencontres

L'idée était de partir de l'exposition d'un sujet d'actualité vécu par un des participants, appelé « client », avec une intention précise d'aide ou d'interventions demandées aux autres participants, « les consultants », suivi d'un échange avec questions des consultants et des réponses du client pour une collecte de données objectives face à la problématique vécue pour documenter et explorer. Ensuite, s'établit une alliance (étape du contrat) pour que la suite du processus convienne aux attentes du demandeur et aux capacités des consultants pour passer ensuite au partage où en mode entraide, les consultants s'investissent en mettant le meilleur de leurs compétences au service du client. L'étape du partage a produit un bouquet de réactions, de ressentis, de propositions que le client a accumulés. Le client s'arrête pour traiter l'information et partage ce qui émerge et surtout ses intentions et premiers pas vers l'action. Et en dernière étape, les participants sont invités à un niveau supérieur d'énonciation et de réflexivité et font part de leur appréciation, attentes, apprentissages et applications dans leur travail.



2.3 Sujets évoqués lors des rencontres

Pour garder l'anonymat et la confidentialité des sujets évoqués, il ne sera présenté ici qu'une liste des thèmes et problématiques discutés pendant les rencontres des deux éditions.

Posture des accompagnateurs

- Comment accompagner son client entrepreneur sans proposer de solutions ?
- Comment conseiller l'aspirant-entrepreneur sans le materner ?
- Comment gérer des types de personnalité d'entrepreneurs différents ?
- Quelle posture est-ce que je dois avoir avec mon client ? Le conseiller, lui dire quoi faire, me remettre en question, le remettre en question, le *challenger*, voir mes propres écueils, l'accompagner ?
- Comment bien encadrer mes coachs accompagnants-entrepreneurs tout en leur laissant une certaine latitude ? Qu'est-ce que j'aurai pu faire autrement dans mon rôle d'accompagnant-entrepreneur ?

Pratiques concrètes (moyens, techniques)

- Comment mettre l'aspirant-entrepreneur face à ses propres enjeux ?
- Comment amener l'entrepreneur à prendre ses pleines responsabilités dans son projet ?
- Comment amener l'entrepreneur à passer à l'action ?
- Comment s'assurer que l'on accompagne au mieux l'aspirant-entrepreneur ? Que faut-il mettre en place ?
- Comment définir et redéfinir en cours de route le contrat avec son client ?
- Comment développer un outil de rétroaction plus précis ?
- Comment faire pour mieux cibler mon intervention auprès de l'aspirant-entrepreneur ?

Évaluation, critères de performance de l'accompagnement

- Comment reconnaître qu'on a bien effectué notre travail d'accompagnant-entrepreneur ?
- À quel point l'entrepreneur est-il capable d'évaluer la qualité de notre accompagnement et comment nous, en tant qu'accompagnant, pouvons-nous nous autoévaluer ?
- Quel impact a notre accompagnement sur l'aspirant-entrepreneur ?

Gestion des tensions entre les besoins des clients et la mission de l'organisation

- Comment, en tant qu'intervenant, je peux tenir compte autant des besoins de mes clients que du respect de la mission de mon organisation ?
- Comment créer un espace pour le bien-être des accompagnateurs et leur permettre ainsi de mieux prendre soin de leurs clients ?
- Comment mieux identifier les attentes de mes clients ?

3.

DES BÉNÉFICES POUR L'ENSEMBLE DES PARTICIPANTS

Plusieurs bénéfices ont pu être observés. Tout d'abord, la majorité des participants, aidés par l'animateur, ont réussi à installer un climat non menaçant permettant à chacun de révéler leurs difficultés, leurs défis, leurs questionnements et leurs incertitudes. Cela a pu se faire grâce à l'engagement de tous et au respect de la confidentialité. Quand cet espace est permis, quand l'espace est sécurisé et bienveillant, la complicité et la confiance s'accroissent et les possibilités d'apprentissage deviennent exponentielles.

C'est aussi un espace idéal pour valider sa pratique. La perception des autres (positive) a été importante et les interactions ont permis aux participants de travailler leur posture de facilitateur. Cela a permis de développer cette capacité de s'ouvrir au groupe, à se remettre en question et à stimuler les échanges permettant d'apprendre par les pairs. Cet espace en présentiel, apprécié suite à la pandémie, leur a permis de se réinventer, de faire de belles prises de conscience et des apprentissages qui les ont amenés à apporter des changements professionnels dans leur pratique professionnelle qu'ils jugent positifs aujourd'hui pour leur organisation.



Il y a eu beaucoup de respect entre chaque membre de la communauté, indépendamment de leur expérience, qu'elle soit nouvelle ou plus ancienne, indépendamment de leur profil, qu'il soit accompagnateur ou coordonnateur, ce qui a créé une très belle cohésion dans le groupe. Cet espace POUR l'intervenant, ce temps d'arrêt et de recul, ce travail d'introspection de sa façon de travailler a pu se faire plus facilement grâce au temps qui a passé, avec des rencontres espacées d'environ un mois et demi, 6 rencontres sur 8 mois, idéal selon le groupe, et de l'établissement progressif de la confiance et d'un niveau de vulnérabilité que les membres de la communauté se sont permis, qui a permis d'obtenir de meilleurs résultats.

Ce sont des retombées directes pour l'écosystème entrepreneurial de la grande région de Québec car cela permet de créer des liens entre accompagnateurs d'entrepreneurs, indépendamment de leur organisation car ces derniers ne représentaient pas leur organisation pendant les rencontres, ils

représentaient leur métier. Cela crée plus de sens au travail, plus de motivation, un sentiment d'appartenance entre pairs avec la mission première d'accompagner au mieux les entrepreneurs. Au final, c'est avant tout le client final, l'entrepreneur qui en bénéficie.

L'apport le plus bénéfique est sans doute celui de la posture que l'intervenant prend durant la rencontre : oser se présenter dans la rencontre en tant que «client» permet à l'intervenant de prendre une pause, de se déposer, de poser un sujet ou une problématique concrète qu'il vit dans son métier, de le présenter du mieux qu'il le peut à ses coéquipiers. Il se trouve alors au cœur du processus, comme sujet mais aussi comme partenaire de l'apprentissage. En prenant une posture active, réceptive et engagée, il s'investit, s'ouvre, se rend vulnérable tout en fixant ses besoins et ses limites. Il faut une dose de courage et d'audace pour se lancer. Le rôle est exigeant et très apprécié en même temps. Cerner et traduire son problème lui appartient et c'est lui seul qui pourra décider que

le matériel recueilli lui sera utile. Il a aussi une demande d'aide à formuler pour que les «consultants» puissent diriger leur attention et leur contribution.

En effet, l'enquête sur son sujet mobilise l'énergie et l'attention des autres membres du groupe, qui sont dirigées vers lui. Ces derniers sont invités à adopter cette posture pour aider et s'entraider au bénéfice du client. Plutôt que de donner des conseils, les consultants sont plutôt amenés à tenter de stimuler les capacités du client à résoudre des problèmes, de comprendre mutuellement, de chercher ensemble, d'encourager la réflexion et la réflexivité, d'élargir les possibilités et l'encouragement à l'action en considérant des options et des solutions. Cela n'empêche pas de fournir des réponses, des suggestions, des conseils et des partages de connaissance et d'expériences.

N'est-ce pas le rôle de l'accompagnateur d'entrepreneurs, d'aider son client à apprendre et à découvrir par lui-même des pistes d'action ? Le codéveloppement

ne devient-il pas alors une option de choix dans l'apprentissage du métier d'accompagnateur d'entrepreneurs à mieux servir son client et avoir la posture appropriée ?

4.

DÉTERMINATION DES CONDITIONS GAGNANTES

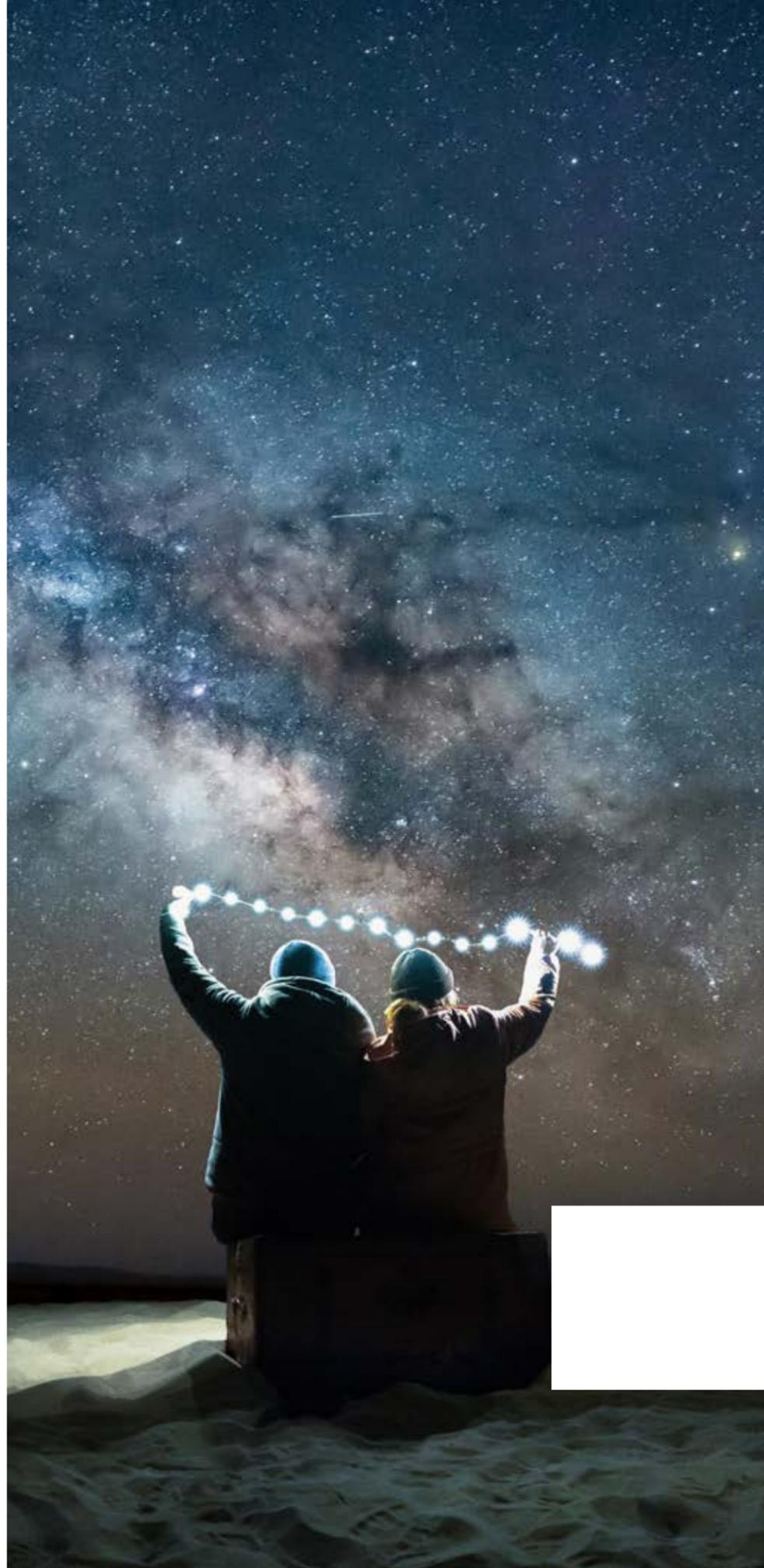
COMMUNICATION ET LOGISTIQUE

Préparation

- Bien définir, lors de la première rencontre avec les participants, les objectifs et les bénéfices souhaités du groupe, les attentes ainsi que les conditions de participation: il s'agit de l'élaboration du contrat de groupe.
- Les règles et les objectifs doivent être énoncées au début de chaque rencontre.
- Un ordre du jour accompagné d'une fiche client type représentant les questions à poser pour présenter un cas ainsi qu'une description de la posture du rôle de consultant doivent être envoyés par courriel une semaine avant la rencontre afin de laisser aux participants le temps de se préparer.
- Créer un espace sécurisé et accueillant dans une salle fermée avec la possibilité d'installer une caméra hibernée.
- Une présentation de la méthode de Payette et Champagne doit être réalisée à la toute première rencontre. Le processus doit aussi être répété à chaque rencontre.

Déroulement

- Nous recommandons de présenter un seul cas par rencontre.
- Nous recommandons fortement de passer au moins une fois comme client. La posture est vraiment très intéressante, on creuse plus, c'est plus confrontant et la perspective est différente. Il est nécessaire de bien exprimer les informations pertinentes à l'étape d'exposé du sujet. Cela demande une préparation et une structure pour bien présenter son sujet. C'est aussi toute une implication de se dévoiler et d'exprimer une problématique, de le faire dans une certaine « vulnérabilité » et de se sentir accueilli, épaulé et accompagné par d'autres accompagnants-entrepreneurs.
- Il est nécessaire de laisser du temps pour intégrer le processus. Par exemple, à l'étape de la clarification, les participants avaient tendance, avec leurs questions, à proposer déjà des éléments de solutions ou à permettre au client de cheminer alors qu'il s'agissait d'une étape pour prendre des informations seulement.
- Le présentiel est non-négociable bien que la formule hybride soit aussi possible avec une caméra hibou s'il y a une difficulté de dernière minute. Il est arrivé deux fois des symptômes de rhume et de COVID. Avec la formule hybride, il est important que l'animateur ait la possibilité de voir facilement les participants connectés sur l'ordinateur afin de faciliter leur participation vu que c'est l'animateur qui s'occupe de donner la parole pendant les échanges.
- Prévoir du temps supplémentaire, donc la présentation seulement d'un cas pour discuter d'autres sujets importants pour le groupe décidés à la rencontre précédente.
- L'idée de continuer après la rencontre par une rencontre informelle avec un dîner permet de tisser encore plus fort les liens.



Participants

- Objectifs initiaux pas suffisamment clairs sur le type de participants pour le projet pilote. Pour ceux qui travaillent directement avec des entrepreneurs ou non ? A finalement été bénéfique car le groupe a bénéficié de l'expertise de tous.
- Se poser la question de la chimie possible et de la motivation du participant à participer à ce type de rencontre.

Nombre de participants

- Idéalement, s'il y a 6 rencontres, il est suggéré d'avoir 6 participants pour ce type de rencontres, ce qui permet à chaque participant d'être client une fois.

Temps/Durée

- 6 rencontres sur 8 mois, entre septembre et juin est tout à fait approprié.
- 3 heures de rencontre en matinée le vendredi est conseillé.
- Cela prend quelques rencontres pour se sentir à l'aise avec le groupe, avoir confiance dans le groupe et se permettre de se dévoiler plus, ce qui, au final, apporte le plus de résultats.

POSTURE

- On vient en tant qu'accompagnant-entrepreneur, pas en tant que représentant de son organisation.
- L'acceptation de se rendre vulnérable.
- Se sentir rassuré du groupe avec qui je suis – je m'engage pleinement dans le groupe car j'ai confiance au groupe, parce que ce qui est dit pendant la rencontre reste dans la rencontre – je me permet d'y aller plus dans la vulnérabilité et j'obtiens ainsi, en tant qu'individu, beaucoup d'apprentissages. Je trouve des solutions pour me mettre en mouvement et avancer.
- Être ensemble dans le moment présent.
- S'entraider.

MÉTHODE

- Méthode de codéveloppement de Payette et Champagne tout à fait appropriée.
- Le besoin était présent que la dernière étape de la méthode ait une dimension plus macro afin de tirer des leçons dans son métier d'accompagnant-entrepreneur et avoir plus de recul.

DÉFIS

de l'animateur

- Il doit prendre soin du principe vital et de l'âme du groupe. Il respire avec le groupe et veille à ce que chacun y évolue. Il est avant tout au service du groupe. Son animation efficace doit rester humble et discrète.
- Laisser agir et ne pas intervenir sur le contenu des échanges ne signifie pas laisser faire, car l'animateur s'investit dans la facilitation du processus de groupe, comme expert de ces processus. La position est basée sur le fond et le contenu des échanges, mais haute et ferme sur la forme, le processus et le respect du cadre.
- La personnalité de l'animateur est un facteur important. Posture très adéquate : écoute, bienveillance. Facteur déterminant pour inspirer les participants.
- Il est le garant de la méthode et doit parfaitement connaître la méthode de Payette et Champagne.
- Le cadre est important et c'est à l'animateur de le faire respecter. Il doit aussi bien gérer le temps pour chacune des étapes et s'assurer de faire participer tout le monde de façon équitable. Cependant, il a été apprécié qu'il y ait de l'espace pour échanger quand cela est pertinent. La flexibilité est très importante.
- Il a été aidant d'avoir un animateur qui ne fasse partie d'aucune organisation et qui ne participe pas en tant que consultant. D'une certaine façon, le fait qu'il reste neutre et qu'il joue seulement le rôle de facilitateur a été très aidant.
- Il n'est pas pertinent qu'il joue le rôle de consultant bien qu'il peut intervenir pour mettre l'emphase sur une idée que le client aimerait développer.
- Il a été important pendant nos rencontres qu'il soutienne l'enquête, soutienne l'explication du client et s'assure du respect du rôle-conseil des consultants surtout à l'étape de clarification et de partage.

du client

- Souvent, la simple préparation de son cas a permis de mettre en lumière des éléments que le client n'avait pas pensé. Le fait de devoir présenter son cas en quelques minutes à d'autres personnes oblige le client à aller à l'essentiel et donc à faire une première analyse de sa situation en se mettant à la place de ceux qui vont l'entendre.
- L'étape de clarification est une étape où les consultants vont poser beaucoup de questions. Cela a, à plusieurs reprises, permis d'élargir les perspectives et mieux comprendre sa situation afin de bien définir quelles sont ses attentes, sa demande d'aide a été alors plus facile à formaliser.
- L'étape de partage est celle où le client « fait l'éponge » pour capter le plus possible les informations transmises par les consultants. Le défi est de retenir les idées les plus intéressantes.
- Une étape bien appréciée est celle du plan d'action, où le client propose et s'engage à réaliser quelques actions concrètes avant la rencontre suivante.

du consultant

- Aider et s'entraider au bénéfice du client et du client seulement. L'intention première est avant tout de comprendre le client, l'écouter, l'interroger, partager et contribuer, et ceci est possible en étant complètement présent.
- Le plus grand défi est de tenter de stimuler les capacités du client à résoudre son problème, de comprendre mutuellement, de chercher ensemble, d'encourager la réflexion et la réflexivité plutôt que de donner des conseils ou des avis d'expert.
- Importance de développer une perspective systémique.
- Importance de ne pas proposer de solution à l'étape de clarification, qui est l'étape de la compréhension de la problématique en posant des questions très objectives.
- Il peut être bon d'utiliser un temps d'arrêt en cours de rencontre pour observer l'efficacité des gestes posés.
- Il a été très apprécié par les participants qui ont été clients d'avoir des retours d'expériences, de ressenti, d'outils.

CONCLU SION.

Les avis des participants sont unanimes: l'expérience a été très concluante pour les deux premières éditions et elle mérite d'être renouvelée pour une troisième édition 2024-2025. Les conditions gagnantes devraient être réunies pour s'assurer de la bonne marche de la communauté de pratique.

La méthode de Payette et Champagne est réellement une approche à privilégier pour ce type de rencontres misant sur le partage des expériences.

L'animateur, Grégory Avenet, se propose de reconduire pour l'année 2024-2025 et d'animer encore plus de groupes si nécessaires rendant la logistique de reconduction plus facile. Il pourra présenter une offre de services sur demande selon le nombre de participants.

Il sera certainement possible de réaliser les rencontres une nouvelle fois à la Centrale de l'Université Laval, salle munie de tout le matériel nécessaire dont une caméra hibou.

Il reste à vérifier le financement pour ce type de projets.

