

## GROUPES DE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ET MANAGERIAL

"Le codéveloppement professionnel est une méthode d'apprentissage et d'intelligence collective qui consiste à apprendre les uns des autres en échangeant sur la pratique et les savoir-faire de chacun. L'expérience de chacun devient une ressource pour tous." Claude Champagne – 2021

- Le principe

Le codéveloppement s'adresse aux groupes de pairs (chef(fe)s de service, directeur(rice)s...) et aux équipes.

Dans un climat bienveillant et constructif, le groupe de Codéveloppement professionnel est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer sa pratique professionnelle.

Le but de la consultation ne consiste pas à résoudre le problème du client mais à l'aider à mieux comprendre et à mieux agir, à l'aider à apprendre à partir de ce qu'il expose. Les consultants participent à la réflexion qu'un acteur mène sur sa pratique et tous en tirent profit.

Il s'appuie sur le groupe et mise sur les interactions structurées de ce groupe. Il mobilise la réflexion et la réflexivité individuelle et met l'accent sur le partage d'expériences. Il peut s'enrichir de connaissances théoriques.

Il s'agit de mettre en place et d'animer une communauté d'apprentissage, qui utilise et respecte la même méthode, s'engage à participer à toutes les séances sur la durée, et respecte la confidentialité.



Le groupe est composé de 4 à 8 personnes (1 « client » et des consultants), en présence d'un animateur extérieur, le facilitateur.  
Les séances durent 3 heures et ont lieu toutes les 3 à 4 semaines.

- La méthode

Chaque séance se décompose en 6 étapes distinctes :

- Etape 1 : Exposé d'une problématique, d'une situation ou d'un projet par le client (choisi suite à un tour de table préalable). Les consultants écoutent.
- Etape 2 : Clarification de la problématique ou de la situation, du projet, questions d'information par les consultants (lever les zones obscures) sous le contrôle de l'animateur.
- Etape 3 : Contrat de consultation : le client précise ses besoins avec l'aide des consultants (on s'entend sur quoi ?).
- Etape 4 : Réactions, commentaires, suggestions pratiques, hypothèses des consultants dans l'intérêt du client.
- Etape 5 : Synthèse et plan d'action(s) : hypothèses d'actions concrètes et réalisables à court terme retenues par le client.
- Etape 6 : Identification des apprentissages et évaluation par chacun des participants (client et consultants).

Chaque participant est tour à tour client ou consultant.



- Les objectifs visés

- S'obliger à une prise de recul sur sa pratique professionnelle
- Renforcer la cohésion d'équipe
- Consolider son identité professionnelle
- Apprendre à aider
- Apprendre à être aidé

Sur le plan professionnel, le codéveloppement permet de développer la pratique réflexive par rapport à son vécu professionnel, se situe dans le champ de l'analyse, favorise la prise de recul, s'enrichit d'une approche multi référentielle, en plaçant chacun dans une dynamique de professionnalisation.

Sur le plan humain et relationnel, il favorise l'absence de jugement, apporte de la sérénité, rompt l'isolement ou le sentiment de solitude et apporte une certaine réassurance.

Sur le plan de la posture, il aide la recherche de la compréhension avant l'action, place en position méta, permet d'accepter sa « non-toute-puissance »,



- Ma posture

En qualité d'animatrice, facilitatrice, je suis garante du cadre de la méthode et de la démarche, et du climat, le plus constructif possible où chacun s'impliquera volontiers.

Mon rôle est de faciliter la progression du groupe et les apprentissages de tous, et d'aider le groupe à se repérer dans la problématique du client (et alerter sur les risques des demandes qui aggravent le problème).

Le facilitateur peut également occuper un rôle de consultant. Dans ce cas, il s'agit de montrer et en même temps susciter chez chaque participant une posture "Action learning": démarche réflexive, sans expert. Et également d'animer en "valeur ajoutée", c'est à dire saisir les opportunités « d'arrêt sur image » pour faire progresser le groupe.

Savoir s'adapter avec finesse et sensibilité aux contextes et aux personnes est une des qualités essentielles de l'animateur en codéveloppement.

- Règles de fonctionnement

Membre de l'Association Française de Codéveloppement (AFCODEV), j'applique la charte déontologique de l'Association.



Les règles de fonctionnement reposent sur la confidentialité, la bienveillance, le parler-vrai et l'engagement sur la durée.

