

Le Codéveloppement professionnel, son origine, ses fondements

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants... » A.PAYETTE, C.CHAMPAGNE

1- LE CODEVELOPPEMENT :

▪ **Principes fondateurs :**

- ▶ Partir de **l'expérience** plutôt que du savoir, et tirer des enseignements de l'action
- ▶ S'appuyer sur la **dynamique de groupe** pour développer l'autonomie et la coopération
- ▶ Créer un **espace de recul** et d'effet miroir
- ▶ Pragmatique, pédagogies de l'action, de l'expérimentation et de la dynamique des groupes

▪ **Pour quoi ?**

- ▶ Pour aborder autrement leurs rôles, leur légitimité, leurs modes d'action en situation professionnelle

▪ **Objectifs :**

- ▶ Développer de nouveaux apprentissages dans le savoir-agir, le savoir-être, le savoir-décider; en particulier apprendre sur soi, apprendre à écouter et à aider l'autre
- ▶ Poser de nouveaux principes d'action fertiles
- ▶ Mobiliser différentes formes d'intelligence : individuelle ou collective, logique, intuitive, émotionnelle, concrète inspirée du bon sens

▪ **Comment ?**

- ▶ Un lieu d'examen et de traitement de situations réelles et actuelles rencontrées
- ▶ La structure de la méthode, l'animation ainsi que les interactions au sein du groupe, activent de nouvelles compétences, conduisent à changer certains principes d'action et à élaborer en confiance une approche, une décision ou une possibilité de comportement nouveau.

▪ **Quand ?**

- ▶ Une fois tous les mois,
- ▶ En demi-journées,
- ▶ Idéalement pendant une année.

▪ **Ce qu'est (et n'est pas) le Codéveloppement**

- ▶ C'est une approche de formation mais... Il n'y a pas d'un côté un formateur porteur et dépositaire d'un savoir, un sachant qui apporte « la théorie et les cas à traiter », « les facteurs-clés de succès, les points-clés » et de l'autre des apprenants
- ▶ C'est une approche d'apprentissage qui mise sur les interactions entre les participants et l'intelligence collective

▪ **Bénéfices attendus :**

- ▶ Poser un nouveau regard sur les situations rencontrées et sur sa pratique professionnelle,
- ▶ Elargir ses capacités de réflexion, d'adaptation, de décision,
- ▶ Pouvoir sortir de son isolement, retrouver la sérénité, se fortifier et agir pour faire face aux changements qui impactent la personne et l'organisation,
- ▶ Pouvoir découvrir, revisiter ses schémas de fonctionnement, ses manières de regarder le réel.

Le déploiement développe l'efficacité professionnelle et managériale. Les bénéfices peuvent être les suivants :

- ▶ Rendre acteurs les collaborateurs dans leur périmètre de responsabilité,
- ▶ Favoriser la collaboration et la transversalité entre les équipes,
- ▶ Accompagner un changement de culture, de structure et d'organisation,
- ▶ Prévenir et agir sur les risques psychosociaux, réduire la pression,
- ▶ Développer le sens et la fibre de l'innovation ainsi que les initiatives innovantes,
- ▶ Cultiver la logique d'« organisation apprenante ».

2- LE GROUPE DE CODEVELOPPEMENT :

▪ **Pour qui ?**

Un groupe composé au maximum de cinq à huit pairs :

- ▶ Qui partagent des problématiques professionnelles,
- ▶ Qui ont envie d'apprendre de leurs expériences respectives,
- ▶ Qui souhaitent apprendre ensemble et cultiver une « intelligence collective » grâce à un processus structurant la parole, l'écoute et la réflexion et incitant à l'action.

▪ **Les trois rôles nécessaires au fonctionnement d'un groupe de codéveloppement professionnel**

- Le rôle de « client » :
 - Porteur d'une préoccupation, d'un problème ou d'un projet,
 - Qui souhaite être aidé à réfléchir, explorer, trouver des pistes, des regards différents.
 - Le client change à chaque séance,
 - Chaque participant au groupe est à son tour client.
- Le rôle de « consultant » :
 - Contributeur au service du client dans sa situation,
 - Les consultants apportent leurs expériences, leurs regards, leurs suggestions, leurs pistes d'action, leurs ressentis en fonction de la demande du client.

Les rôles de client et de consultant changent d'une séance à l'autre.

- Le rôle « d'animateur » : le consultant externe
 - Guide le groupe tout au long des 6 étapes du codéveloppement
 - Attentif à la fois au processus et au contenu de la séance,
 - Stimule en finesse les interactions au sein du groupe,
 - Garant de la déontologie.

▪ **Actions et conséquences :**

Les membres d'un Groupe de Codéveloppement Professionnel :

- S'entraînent à un accompagnement réciproque sur leurs situations professionnelles, sur leurs pratiques actuelles et futures, sensibles et concrètes,
- Découvrent la puissance de l'intelligence collective, la possibilité de « penser autrement », de s'éloigner des pensées normatives, d'affirmer des choix d'action pertinents, fructueux pour eux,
- Font « bouger les lignes de conduite » pas seulement du porteur de la situation mais aussi des autres membres du groupe.

▪ **Les 6 étapes + 1**

▸ Préparation	▸ Avant la rencontre, le client prépare son sujet
▸ Présentation	▸ Le client expose ▸ Les consultants écoutent
▸ Clarification	▸ Les consultants formulent des questions d'information ▸ Le client répond et précise
▸ Contrat de consultation	▸ Le client définit le contrat de consultation... ▸ Que les consultants comprennent bien, reformulent (ou font évoluer) et sur lequel tous s'entendent
▸ Consultation	▸ Les consultants réagissent : ils formulent et partagent leurs impressions, commentaires, idées, témoignages, interprétations, suggestions, ▸ Le client écoute, fait préciser, note, s'interroge
▸ Synthèse et plan d'action	▸ Le client assimile l'information, indique ce qu'il retient, et conçoit un plan d'action... ▸ Les consultants l'aident (à finaliser)
▸ Apprentissages, régulation et évaluation	▸ Le client et les consultants décrivent leurs apprentissages et en prennent note

POUR EN SAVOIR PLUS

- « Le Groupe de Codéveloppement »