



#C'est le moment pour ... [tester le Codéveloppement professionnel]

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les uns 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...».

Adrien PAYETTE, Claude CHAMPAGNE

[De quoi s'agit-il ?]

Il s'agit d'un dispositif d'accompagnement et d'apprentissage en petit groupe de pairs de 4 à 8 personnes, qui a pour objet de travailler sur des situations professionnelles réelles et actuelles, amenées par les membres du groupe : il s'agit toujours de situations individuelles dans leur contexte relationnel professionnel, et non de sujets théoriques généraux.

[Pour quoi faire]

- A court terme, il permet l'échange sur des problématiques professionnelles et facilite la résolution des situations.
- Sur la durée, les participants auront l'occasion de développer des apprentissages managériaux individuels ou collectifs, facilités par la structuration des échanges que permet le codéveloppement. Cette approche entretient une parenté avec les méthodes de résolution de problèmes, les groupes d'échanges entre pairs ou le coaching de groupe. Elle suppose un animateur formé spécifiquement à cet exercice.

[règles et rôle de chacun]

Un groupe est composé de cinq à huit pairs sans relations hiérarchiques. La durée d'une séance est de 2h à 2h30.

Trois règles : **Confidentialité – Bienveillance – Parler-vrai**

Trois sujets possibles : **Projet, Préoccupation, Problème**

Trois rôles nécessaires au fonctionnement d'un groupe :

- 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 rôle de « **consultant** » : contribuer 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.

- le rôle de « **l'animateur** » : formé à l'approche, il guide le groupe tout au long des 6 étapes. Il est garant du cadre.

[Un processus de consultation en 6 étapes]

- Séquence 0 : Chaque participant expose un problème, une préoccupation, un projet ; **choix du sujet** par le groupe avec l'animateur
- Séquence 1 : **Exposé** d'un sujet par le client, les consultants écoutent
- Séquence 2 : **Questions de clarification** du sujet choisi : les consultants formulent des questions d'information, le client répond et précise
- Séquence 3 : **Contrat de consultation** : le client définit le contrat que les consultants reformulent et sur lequel tous s'entendent
- Séquence 4 : **Consultation tout azimut** : les consultants suggèrent, proposent, commentent, sans recherche de consensus. Le client écoute, fait préciser, note
- Séquence 5 : **Synthèse et plan d'actions** : le client assimile l'information, indique ce qu'il retient et conçoit un plan d'action...les consultants l'aident à préciser et compléter
- Séquence 6 : **Apprentissages et évaluation** : le client et les consultants décrivent leurs apprentissages respectifs. Ils partagent leur évaluation de la séance

Au MTES-MCTRCT, la coordination du dispositif et la professionnalisation du réseau d'animateurs sont assurés par une équipe projet SPES-CMVRH.

Pour bénéficier d'une séance de Codéveloppement, prenez contact avec votre CVRH référent.