

**22RH16**

RESSOURCES HUMAINES ET MANAGEMENT

PRATIQUER LE CO-DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DANS LE SECTEUR SOCIAL ET MEDICO-SOCIAL

Contexte

Approche d'apprentissage collectif développé au Canada à la fin des années 90, le codéveloppement professionnel permet, à partir des situations concrètes des participants, d'apprendre ensemble autrement, en échangeant sur la pratique et les savoir-faire de chacun.

Les participants, liés par des expertises partagées ou complémentaires, se réunissent en groupes de cinq à huit personnes, prenant tour à tour le rôle de client ou de consultant, à la fois apprenants et enseignants.

Un animateur met en place un cadre favorisant le processus de consultation, dans un espace de recherche conjointe, de bienveillance et d'entraide. Par la réflexion sur les préoccupations professionnelles des intervenants, l'expérience de chacun devient une ressource pour tous.

Objectifs / Compétences visées

- Identifier des modalités d'approche et d'analyse de problèmes
- Développer un potentiel de résolution de problèmes et une capacité à les transformer en opportunité de progresser
- Affirmer un positionnement au sein du collectif de travail

Contenu

Déroulé type d'une séance : Retour sur la séance précédente, l'un des participants revient sur l'expérimentation qui découle d'une précédente séance. Choix du nouveau sujet de consultation s'il n'a pas été décidé au préalable. Les échanges du groupe sont structurés par un processus de consultation en six étapes invariables.

■ Exposé d'une problématique, d'un projet ou préoccupation

L'un des participants expose une situation.

■ Clarification

La situation est reformulée et précisée si nécessaire.

■ Contrat

Le groupe s'entend sur la demande et les moyens mis en oeuvre pour y répondre.

■ Consultation et exploration

Mise en travail par le groupe (impressions, questions réflexives, réactions, commentaires, idées, suggestions). Le participant à l'origine de la demande écoute sans débattre, fait préciser au besoin.

■ Synthèse des apprentissages et plan d'action

Le participant à l'origine de la demande assimile l'information, indique ce qu'il retient, et conçoit un plan d'action. Ses pairs établissent une synthèse des apprentissages du jour.

■ Apprentissage et régulation

Le groupe décrit les apprentissages mis en avant, se régule et évalue la session.

Date(s) & Lieu(x)

Nous consulter
Sur site

Durée

1 demi-journée par trimestre

Tarif(s)

Coût pédagogique 1200€/j. (hors frais annexes)

Public

Responsables d'équipes, encadrants

Groupe de 6 à 8 personnes

Pré-requis

Etre en situation de management

Méthodes et moyens pédagogiques

Alternance de pédagogies ludique en sous-groupe, et inductive en individuel ou en sous-groupe : Réflexion et partage.

Mises en situation à partir des exemples des participants et de situations concrètes. Analyse collective suivie d'échanges. Remise d'un livret à chaque participant

Modalités et méthodes d'évaluation

Une évaluation de la connaissance des stagiaires et de leurs attentes est réalisée en amont de la formation.

En cours de session, des temps de questions/réponses, puis en fin de session, un questionnaire, permettront d'évaluer les acquis.

En fin de formation, une évaluation de l'action de formation est réalisée pour mesurer la satisfaction du stagiaire et pointer d'éventuels axes d'amélioration.

Une attestation de fin de formation est délivrée à l'issue de la formation.

Post formation, un questionnaire est adressé au prescripteur et aux stagiaires afin d'évaluer le bénéfice de la formation.

Intervenant.e

Claudine SOURNAC, formatrice et consultante en gestion RH des organisations du secteur social et médico-social

Le contenu de la formation s'adapte en fonction des situations de handicap : merci de [nous contacter](#) au préalable





Les points forts du co-développement

C'est une des rares approches à être branchée directement sur la pratique professionnelle et sur les «nœuds» de cette pratique. Par contraste avec une approche normative qui n'offre qu'un seul modèle, celle-ci permet au client, à travers la variété de contributions des membres du groupe, de multiplier les perspectives pour penser et agir sur sa réalité.

L'approche du groupe de codéveloppement a des exigences spécifiques qui, malgré son caractère « facile d'accès », supposent, de la part des membres, une forte motivation à améliorer leur pratique en prenant le risque d'en partager des aspects avec des collègues. En effet, elle se range parmi les formations qui demandent une implication authentique de la personne ; ce sont ces formations qui ont le plus d'impact et changent le plus la pratique des participants.

Le groupe de codéveloppement et d'apprentissage-action est aussi un groupe de support (pour les coups durs, les périodes difficiles...), un groupe de référence, un groupe d'entraide, un groupe d'échange de savoirs pratiques, un groupe qui élargit le réseau en créant des liens avec d'autres personnes et d'autres organisations.

Bénéfices pour les participants

Ils peuvent poser un nouveau regard sur les situations rencontrées et sur leur pratique professionnelle, élargir leurs capacités de réflexion, d'adaptation, de décision et poser de nouveaux principes d'action fertiles.

Ce travail permet aussi de mobiliser différentes formes d'intelligence : individuelle ou collective, logique, intuitive, émotionnelle, concrète inspirée du bon sens. Les participants à un Groupe de Codéveloppement Professionnel développent 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. Cela peut leur permettre aussi de sortir de leur isolement, de retrouver la sérénité, de se fortifier et d'agir pour faire face aux changements qui impactent la personne et l'organisation.

Chacun peut découvrir, revisiter ses schémas de fonctionnement, ses manières de regarder le réel.

Bénéfices pour les organisations

Le déploiement de groupes professionnels développe l'efficacité professionnelle et managériale.

Les bénéfices peuvent être les suivants :

- Favoriser la collaboration et la transversalité entre les équipes
- Créer une culture de coopération et d'ouverture
- Développer l'autonomie des collaborateurs dans leur périmètre de responsabilité
- 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

