

GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT



Définition

Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions des participants pour favoriser et améliorer la pratique professionnelle.



Objectifs

- ✓ Consolider son identité professionnelle
- ✓ Faire évoluer ses outils d'intervention
- ✓ Ouvrir de nouvelles perspectives dans sa pratique au quotidien
- ✓ Renforcer la cohésion entre pairs
- ✓ Prendre du recul, et pouvoir parler de ses difficultés.



Pour qui : exemples

- ✓ Équipe de direction travaillant à améliorer l'efficacité de l'organisation en traitant ensemble des dossiers courants avec un consultant extérieur (échange, théorie, lecture).
- ✓ Groupe réunissant des chefs d'équipe et contremaîtres pour développer leurs compétences en gestion et en management et se soutenir face aux difficultés rencontrées.
- ✓ Groupe de DRH et RRH souhaitant développer leurs compétences en accompagnement et souhaitant acquérir de nouveaux outils de gestions de la mobilité.
- ✓ Groupe formé pour faciliter le transfert des apprentissages à la suite d'une formation sur le management. Ces rencontres permettent d'échanger entre les participants ayant suivi la formation sur les moyens à privilégier afin de mettre en pratique les compétences apprises, les difficultés rencontrées ainsi que les impacts obtenus.



Le travail d'analyse et d'élaboration se fait en général à partir de :

Situations, d'expériences présentées par les participants

L'un après l'autre, les participants prennent le rôle de *client* pour exposer l'aspect de leur pratique qu'ils veulent améliorer ou les questions que leur pose l'évolution de leur projet, pendant que les autres agissent comme *consultants* pour aider ce *client* à enrichir sa compréhension (penser) et sa capacité d'action (agir).

Les échanges du groupe sont structurés par un processus de consultation en six étapes :

1. Exposé d'une problématique ou d'un projet
2. Clarification de la problématique ou du projet : par exemple par des questions d'information
3. Contrat sur le type de consultation
4. Réactions, commentaires, suggestions pratiques des consultants
5. Synthèse et plan d'action(s)
6. Conclusion : évaluation et intégration des apprentissages par chacun des participants.

D'outils théoriques, informatifs ou méthodologiques. Ils permettent une mise en perspective des situations et de nouvelles hypothèses de travail.

D'exercices ou de mises en situation qui peuvent faciliter le contrôle technique des interventions, la clarification des pratiques, et l'accompagnement vers une nouvelle façon de pratiquer. Ils permettent aussi de réfléchir et de modifier son positionnement professionnel.



Le cadre

C'est une démarche qui se vit **dans le temps** (minimum 1 an) et à **rythme régulier** (dates et horaires) toutes les 4 à 6 semaines du durée de 3 à 6 heures.

Le groupe est constitué **de 4 à 8 personnes** pour permettre une implication de chacun.

Cela demande **une démarche participative régulière des personnes constituant le groupe.**

Le groupe est accompagné par un **consultant formateur** qui, par sa position extérieure au groupe, lui garantit une objectivité utile au groupe. Il apporte les éclairages théoriques, il est le témoin du chemin parcouru par le groupe et le garant du respect du cadre.

Déontologie du consultant formateur,

- o Il s'engage à respecter le contrat établi avant son intervention,
- o Il s'interdit tout abus d'influence,
- o Il n'intervient en aucun cas sur les décisions de la personne accompagnée, du groupe et de l'entreprise,
- o Il adapte son intervention dans le respect du rythme de croissance de la personne et du groupe.