



CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

www.metascoaching.com

SOMMAIRE

- ▶ DEFINITION ET ORIGINE
- ▶ OBJECTIFS
- ▶ UTILITE
- ▶ CADRE & METHODE
- ▶ BENEFICES
- ▶ ROLES DE L'ANIMATEUR
- ▶ 6 ETAPES D'UNE SEANCE



DEFINITION ET ORIGINE

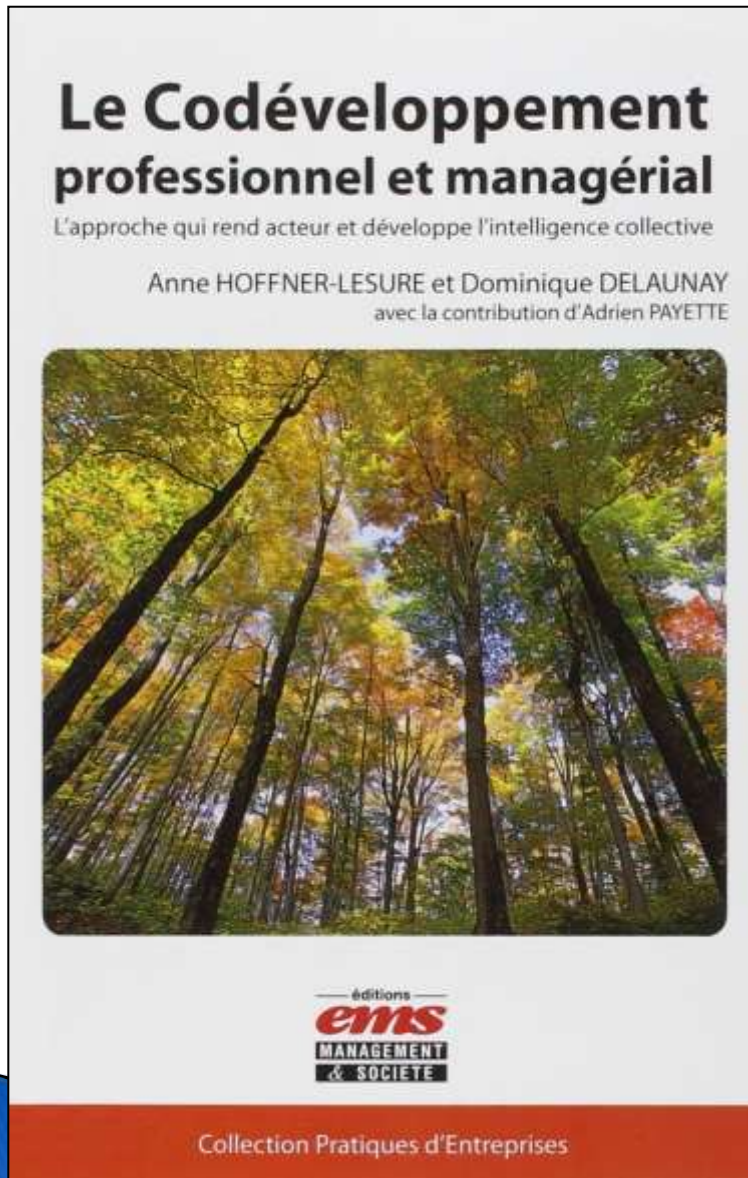
« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique.

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, PUQ, 1997



DEFINITION ET ORIGINE



- **Adrien Payette** s'est toujours intéressé au potentiel d'apprentissage des petits groupes.
- **L'histoire d'un réseau** = une innovation pédagogique conçue par Adrien Payette, professeur à l'ENAP de Montréal et Claude Champagne, expérimentée depuis 15 ans
- **Inspirée du courant nord américain** des pédagogies de l'action, de l'expérimentation et de la dynamique des groupes (Action learning)



OBJECTIFS

Apprendre à **être plus efficace**

Comprendre et tenter de **formaliser ses modèles**

Prendre **un temps de réflexion**

Avoir un **groupe d'appartenance**

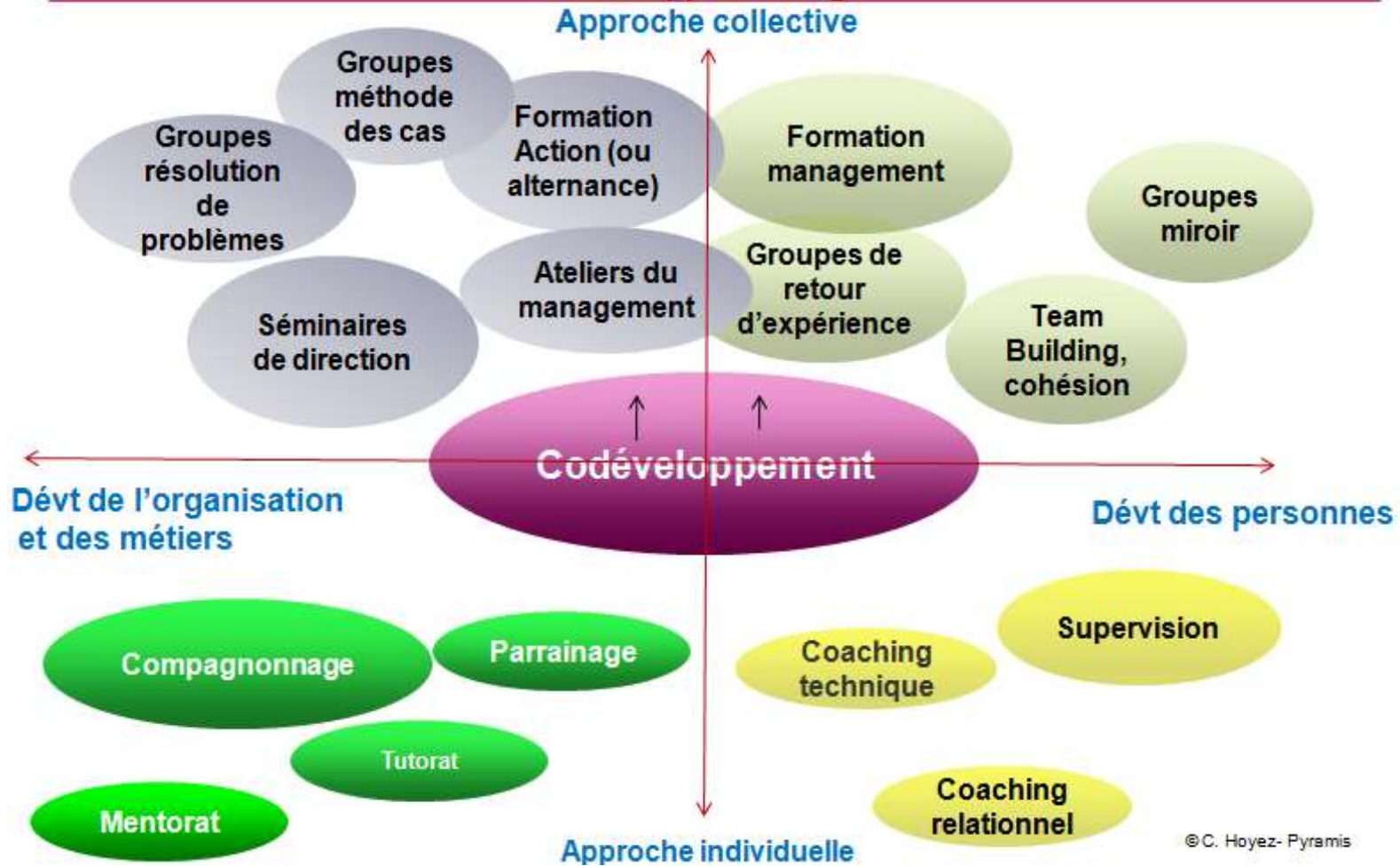
Consolider **l'identité professionnelle**

Apprendre à **aider** et à **être aidé**



OBJECTIFS

Articulation avec d'autres formes d'apprentissage: une tentative de modélisation....



© C. Hoyez- Pyramis

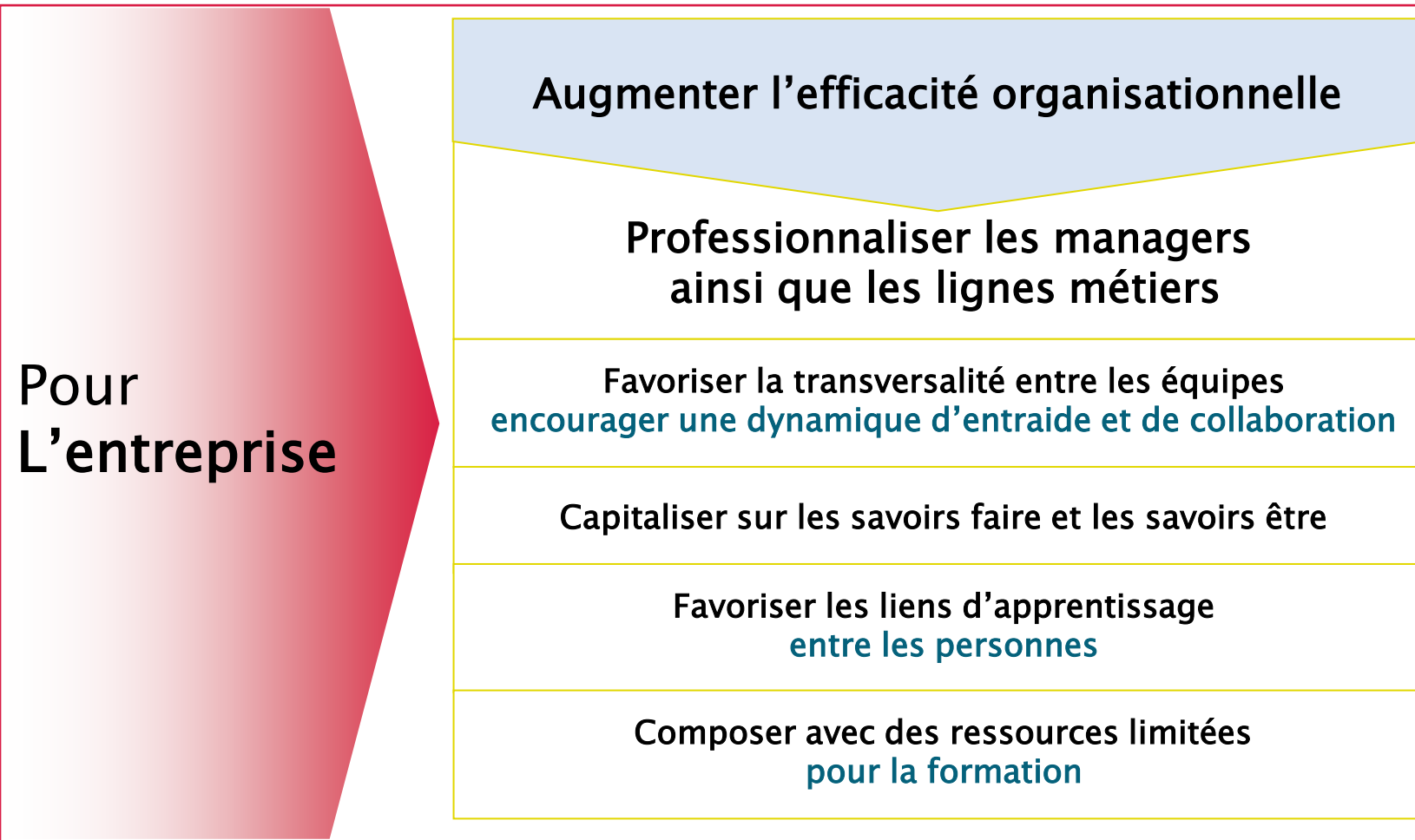


L'UTILITE

Pour les Participants	Améliorer sa pratique professionnelle	Contribuer à améliorer la pratique des autres
	Confronter ses expériences avec des collègues en profitant d'une dynamique collective	Partager des pratiques dans un groupe de managers
	Traiter des cas concrets issus des situations rencontrées par chacun	S'entraîner à intégrer cette façon de travailler dans les modes de management habituels
	Progresser individuellement sur des difficultés spécifiques, techniques et relationnelles	Développer une culture managériale commune permettre à l'entreprise d'améliorer sa maîtrise des compétences de management des équipes
	Améliorer sa pratique du management	Créer de la solidarité et de la confiance



L'UTILITE



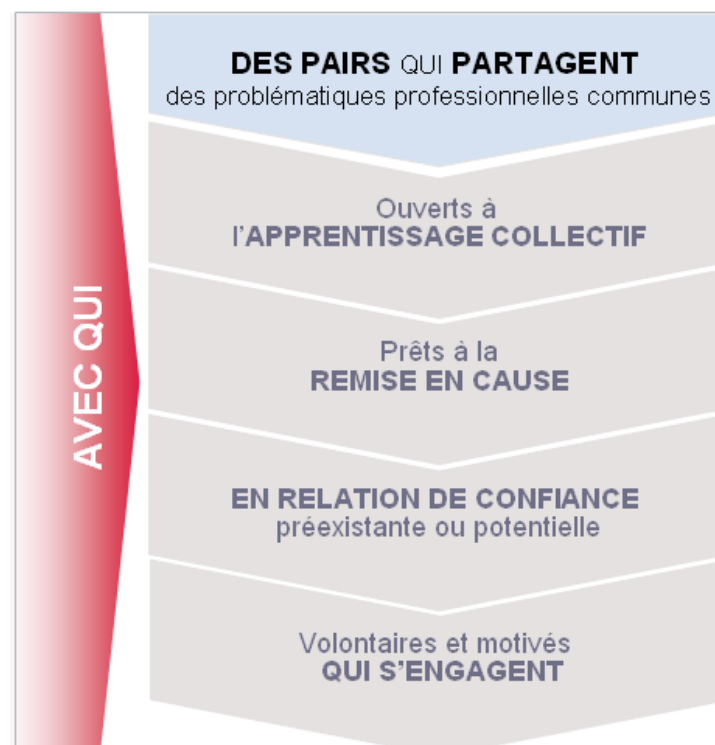
CADRE & METHODE

Principes fondateurs du groupe : Respect et confidentialité

Exemple de format



État d'esprit



CADRE & METHODE

Les acteurs : Un client , des consultants et l'animateurs

Un client

Partage et définit un Problème ou un Projet, ou une Préoccupation.
Il exprime une demande précise aux consultants qui la valident.

Des consultants

Expriment avec bienveillance leurs solutions et éclairent la
demande du client

Un animateur

Régule les échanges dans la bienveillance. Favorise l'expression
de tous les participants sur le sujet apporté par le client



CADRE & METHODE

Un groupe de codéveloppement c'est

Un groupe de **6 à 8 personnes** qui souhaitent individuellement travailler à leur **auto-développement professionnel** et se mettent ensemble pour s'entraider dans leur démarche.

Postulat d'un groupe

Les difficultés et expériences des uns sont sources d'enrichissement, de prise de recul et d'ouverture pour les autres.

Le format « atelier » permet de conjuguer les dimensions individuelles et collectives.

Principes fondateurs du groupe : Respect et confidentialité



BENEFICES

■ Ce qui se crée entre les participants

- Une vision à 360° sur des secteurs qui ne sont pas nécessairement les leurs et les problématiques qu'ils n'ont pas encore prises en compte.
- De la confiance en eux et la construction d'une culture managériale.
- Une multiplicité de perspectives pour penser et agir sur leur réalité et leur terrain.
- La capacité à coopérer (savoir faire et savoir être).
- Des liens, un effet de réseau.

Déploiement de l'intelligence collective et de l'efficience



ROLE DE L'ANIMATEUR

SON ROLE

L'animateur...

STIMULER

Encourage l'expression

Clarifie la réflexion et synthétise les débats

Est exigeant

FACILITER

Explore toutes les dimensions objectives et subjectives

Utilise la dynamique des échanges

Amplifie

Décode (écoute active: reformulations, relances, résumé)

Apporte son soutien

Reste au contact

CONTROLLER

Est garant du cadre, du respect de la méthode et des règles de fonctionnement

Garanti une communication respectueuse et créative

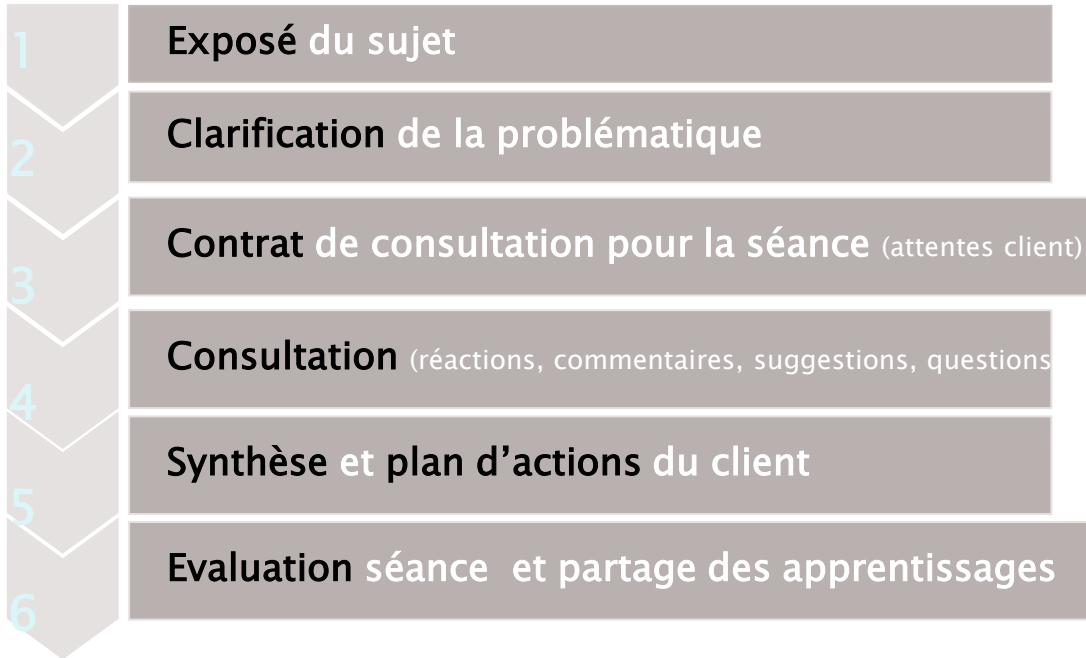
ORGANISER

Organise pendant, avant et entre les séances

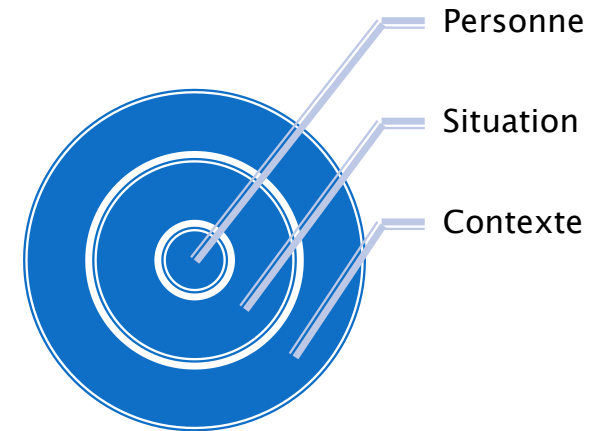
Prend en charge la logistique et l'organisation de l'activité



6 ETAPES D'UNE SEANCE



3 cibles



Penser

Ressentir

Agir





www.metascoaching.com
contact@metascoaching.fr

 02 44 81 17 49

 06 09 66 42 97