Joséphine TRANSITION
HARMONISEZ VOS RELATIONS SALARIALES

LE GROUPE DE CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL - PRESENTATON

Le groupe de codéveloppement a été formalisé par Adrien Payette et Claude Champagne en 1997, chercheur et psychologue du travail : « 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**... »

Le groupe de codéveloppement professionnel est une **approche de formation** qui mise sur le groupe et les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : **améliorer sa pratique professionnelle**.

Elle met l'accent sur la dimension sociale des apprentissages et les apports mutuels, **chacun étant pris à parité d'estime**. Elle permet d'exprimer ses difficultés professionnelles sans verser dans la thérapie de groupe, tout en prenant en compte la subjectivité des participants.

Il réunit un groupe de personnes qui partagent des problématiques professionnelles, vont apprendre ensemble et cultiver une « **intelligence collective** ».
Se réunir et parler ensemble pour apprendre pourrait semblait d'une grande banalité, si ce n'est que les auteurs se sont efforcés de créer **un protocole, une posture, un cadre d'action** qui permet de tirer le meilleur de la rencontre, en structurant la parole, l'écoute et la réflexion et incitant à l'action. Ils ont formalisé en 6 étapes clés le rôle de chacun dans l'apprentissage :

1-exposé par le client
2- clarification par les consultants
3- le contrat de consultation - synthèse et mise en place
4- La consultation
5- synthèse et plan d'action
6- Apprentissage, régulations et évaluations

Les avantages :

• Savoir développer une rigueur factuelle : pratiquer cette tension cognitive qui refuse les illusions, les faux-fuyants, qui fait face aux réalités et permet de dire les vraies choses.
• Savoir contrôler mes réflexes de rejet et d'agressivité face à un feed-back désagréable.
• Savoir adopter des points de vue différents pour enrichir l'analyse d'une situation et pour aider l'imagination de projets (comparaisons interactives, créativité).
• Savoir être sensible aux différences entre les personnes, entre les situations et entre les organisations, et être capable d'apprendre à partir de ces comparaisons.

Delphine Guillot
9 rue Michel le Lou du Breil - 44100 Nantes
06 50 75 58 31 - dgaccompagnementrh@gmail.com
EIRL : Guillot Joséphine transition - N° de siret : 832 766 521 000 21

• Savoir me placer et me maintenir en état d'éveil, d'apprentissage et de mouvance sur les axes du développement personnel et professionnel.
• Savoir partager mes expériences avec les autres de telle sorte que cela me soit utile, et à eux aussi.
• Savoir découvrir et valoriser mes savoirs (connaissances, habiletés, attitudes).
• Savoir objectiver, prendre de la distance, savoir placer devant moi comme un objet étudiable et critiquable ma façon d'agir dans une situation, mes sentiments, mes valeurs, mes critères de jugement.
• Savoir écouter l'autre et en même temps moi-même, sans que la deuxième écoute interfère avec la première.
• Savoir l'art de dire, sans blesser, des choses pas faciles, mais utiles.

Les effets positifs du Codev :

- passer à l'action
- règler des problèmes
- développer des compétences non techniques
- apprendre un autre type d'écoute, développer une autre posture d'écoute en tant que manager. Développer une posture de manager coach.
- Ne pas plaquer sa vérité sur l'autre.
- savoir se faire aider. Un pas énorme "aidez-moi"
- faire émerger entre services de la transversalité
- renforcer l'identité professionnelle

Les freins à utiliser cette approche est la peur, sous diverses formes. Peur autour de confidentialité. Peur autour de l'incompétence, la sienne dévoilée et celle des membres du groupe à aider. Peur autour de la fantaisie de se montrer tel que l'on est. Et, dans un sens plus subtil et plus sournois, peur d'apprendre, c'est-à-dire peur de changer ses façons de penser, de ressentir et d'agir. Cette dernière peur n'est pas provoquée par les formations qui diffusent des connaissances ni par celles qui sont devenues des spectacles qui distraient les gens et ne les confrontent aucunement à leur propre efficacité. Vouloir apprendre à mieux agir comme praticien entraîne nécessairement les gens à s'étudier comme personne dans leur rôle dans leur contexte organisationnel spécifique. Cela exige des participants un engagement moins superficiel, moins " verbeux ", mais, curieusement, fait d'une grande simplicité : les praticiens qui veulent vraiment améliorer leur pratique n'ont pas de temps à perdre dans des parades pour sauver une fausse image d'eux-mêmes, ils vont directement au cœur du sujet. Cela exige aussi une confiance, en soi, aux participants et à la personne-ressource.

Delphine Guillot
9 rue Michel le Lou du Breil - 44100 Nantes
06 50 75 58 31 - dgaccompagnementrh@gmail.com
EIRL : Guillot Joséphine transition - N° de siret : 832 766 521 000 21