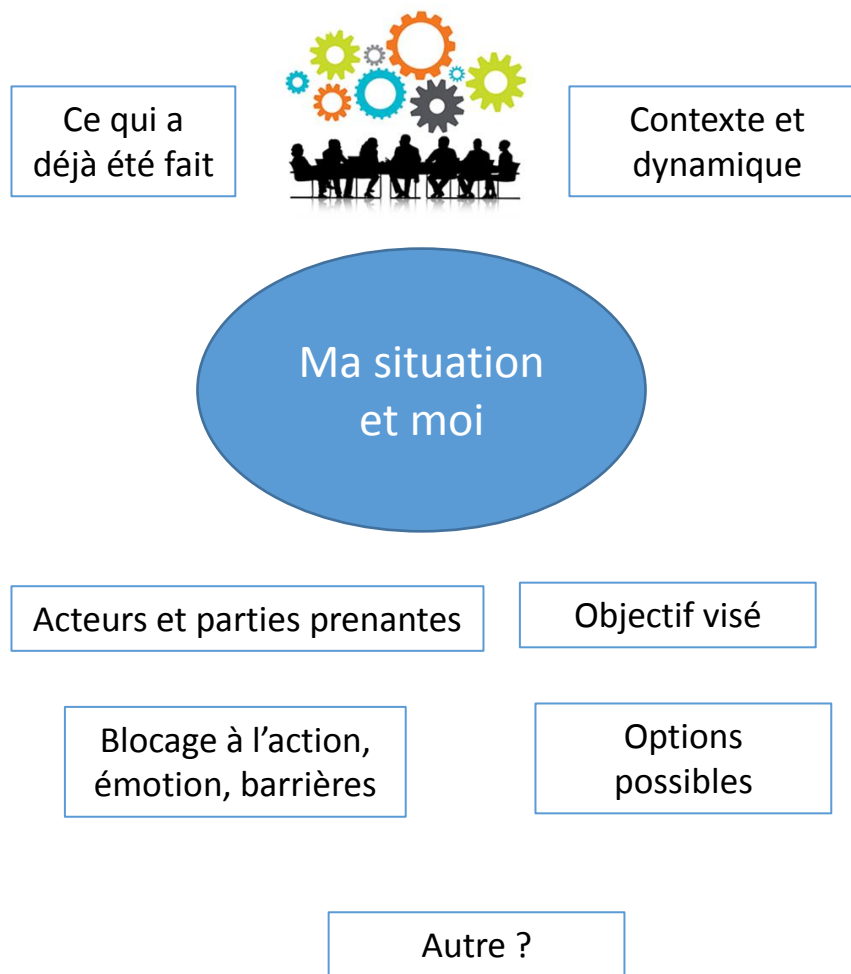


# Le codéveloppement professionnel

Objectif : Avec l'aide du groupe, enrichir sa compréhension et sa capacité d'action à l'égard d'une situation (problématique, projet, décision ou préoccupation professionnelle).

ÉTAPES	ROLES-CLÉS DU CLIENT ET DES CONSULTANTS
0 Préparation de la consultation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>client</b> prépare sa consultation et documente sa problématique.</li> <li>Les <b>consultants</b> se préparent à participer à la session de codéveloppement. Ils réfléchissent à leurs apprentissages à ce jour et sur les contributions du codéveloppement dans le développement de leur efficacité professionnelle.</li> </ul>
1 Exposé de la situation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>client</b> expose sa situation, son objectif, son besoin de consultation et explique en quoi cette situation peut être un sujet d'apprentissage collectif</li> <li>Les <b>consultants</b> écoutent activement. Ils portent attention à la communication verbale et non-verbale.</li> </ul>
2 Questions de clarification	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les <b>consultants</b> posent des questions de clarification sur la situation, le contexte et la personne. Ils reformulent pour mieux comprendre. Ce n'est pas le moment de fournir des conseils ! Le but est d'aider le client à mieux comprendre sa situation afin de bien formuler son objectif visé et son contrat de consultation.</li> <li>Le <b>client</b> écoute, répond et précise de façon globale, prend des notes.</li> </ul>
3 Contrat	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'<b>animateur</b> relit le contrat original et invite les <b>consultants</b> à proposer leur lecture de la situation et à reformuler ou résumer le contrat afin de faire évoluer la réflexion sur le contrat.</li> <li>Le <b>client</b> écoute les reformulations, réfléchit et présente son contrat final au groupe.</li> </ul>
4 Consultation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Selon le contrat de consultation, les <b>consultants</b> : forment des questions réflexives, donnent leurs impressions, expriment leurs commentaires, réactions, témoignages, interprétations, suggestions...,</li> <li>Le <b>client</b> écoute et note.</li> </ul>
5 Synthèse et plan d'action	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>client</b> assimile l'information, indique ce qu'il retient pour établir ses prochaines étapes et plan d'action...</li> <li>Les <b>consultants</b> préparent l'étape 6. Ils écoutent le plan d'action du client.</li> </ul>
6 Apprentissages, régulation et évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>client et les consultants</b> décrivent leurs apprentissages et en prennent note. Ils partagent leurs évaluations de la séance et se régulent entre eux en échangeant des rétroactions et en partageant leurs expériences de la séance.</li> </ul>

## Questionnement



## Le codéveloppement valorise les aspects suivants :

- Partir de l'expérience plutôt que du savoir
- Apprendre par l'action et par la réflexion sur l'action
- S'appuyer sur la dynamique du groupe
- Développer l'autonomie et en même temps la coopération
- Apprendre à apprendre

## Principes du codéveloppement

- Échanger avec d'autres sur ses apprentissages permet des apprentissages impossibles autrement.
- Le praticien en action est une personne unique dans une situation unique.
- La subjectivité de l'acteur est aussi importante que l'objectivité de la situation.
- Le codéveloppement valorise la diversité des perspectives et non la recherche du consensus.
- Apprendre une pratique professionnelle, c'est apprendre à agir.



## Fonctionnement en mode codéveloppement

A partir de la liste ci-dessous, le groupe établira ses modes de fonctionnement en équipe :

POUR RÉUSSIR, NOUS ALLONS :	NOUS N'ALLONS PAS :
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Contribuer à améliorer la pratique professionnelle des autres membres du groupe en codéveloppement <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ en partageant notre expérience et nos compétences,</li> <li>▪ en faisant preuve d'une implication et d'une participation continue à chacune des rencontres.</li> </ul> </li> <li>● Partager nos préoccupations professionnelles véritables avec les membres du groupe dans le cadre des rencontres.</li> <li>● Remettre en question les volets de notre pratique en considérant autant les aspects factuels que subjectifs.</li> <li>● Tirer profit des retombées de chaque rencontre dans l'exercice de nos fonctions.</li> <li>● Respecter les choix de la personne qui présente un sujet de consultation quant à l'orientation de cette consultation et quant à ses suites.</li> <li>● Nous impliquer dans notre développement et dans la consolidation de notre pratique professionnelle.</li> <li>● Favoriser un climat d'entraide et de bienveillance. Vouloir aider l'autre.</li> <li>● Assurer la confidentialité des sujets et des personnes.</li> <li>● Oser être client, paraître incompetent - Sortir de notre zone de confort.</li> <li>● Confronter nos idées et nos modes de fonctionnement.</li> <li>● Poser des questions puissantes pour mieux comprendre.</li> <li>● Comprendre et respecter le parcours et le niveau de développement du client ainsi que ses limites.</li> <li>● Écouter activement (reformuler, observer le non-verbal) et donner des rétroactions constructives et respectueuses.</li> <li>● Avoir de l'empathie et de l'ouverture pour le client. Comprendre la réalité de ceux qui la vivent.</li> <li>● Éviter de donner des conseils dès le départ.</li> <li>● S'ouvrir à la diversité des possibilités. Il y a plusieurs solutions pour un problème.</li> <li>● Tenir compte des orientations de l'organisation et éviter les collusions, conflits d'intérêts et procès d'intention.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Dominer les conversations</li> <li>● Être sur la défensive</li> <li>● Refuser les idées des autres</li> <li>● Dire : j'ai déjà essayé cela, ça ne fonctionnera pas....</li> <li>● Juger/ridiculiser l'importance d'un problème/d'une solution</li> <li>● Éviter de parler de nos émotions et de nos barrières à l'action</li> <li>● Parler des sujets et des personnes à l'extérieur du groupe de codéveloppement</li> <li>● Rester indifférents</li> <li>● Ne pas intervenir lorsque l'on ressent un malaise</li> <li>● Ne pas soulever un enjeu éthique ou déontologique</li> <li>● Ne rien faire</li> <li>● Autres ?</li> </ul>