

## Les groupes de codéveloppement professionnel : Processus révélateur et intégrateur des compétences techniques et managériales

### Rappelons trois réalités que l'on oublie souvent lorsque l'on cherche à se perfectionner :

- dans la "vraie vie", les compétences techniques et relationnelles ne sont pas séparées,
- il est possible d'apprendre les uns des autres, et à partir de l'expérience concrète,
- apprendre en travaillant sur les situations réelles est la meilleure façon d'intégrer rapidement de nouvelles compétences.

### Comment développer les savoirs et attitudes utiles pour l'action juste et efficace ?

Les groupes de codéveloppement professionnels, mis en oeuvre depuis une vingtaine d'années au Québec (Adrien Payette et Claude Champagne) constituent une démarche originale et puissante d'apprentissage collectif, basée sur une **méthode d'entraide et de perfectionnement, centrée sur les situations réelles des participants.**

Une animation engageante et respectueuse, très structurante sur la forme et très ouverte sur le fond, permet de **révéler et développer à la fois les savoirs techniques et les savoirs de processus :**

- savoir s'y prendre, diagnostiquer, réfléchir, arbitrer, décider, mettre en oeuvre..., mais aussi
- savoir douter, interroger, se faire aider... et aider vraiment.

Au delà de la méthode, le style et l'expérience de l'animateur contribuent largement à la qualité propre de la rencontre et à la pertinence de sa mise en oeuvre.

### Expérimenter plutôt que d'en parler

Puisqu'il s'agit de partir du vécu pour (re)construire les représentations, les capacités et les envies d'agir, je ne peux que vous inviter à **expérimenter** dans l'un de nos ateliers découverte.

les jeudi 29 janvier, 26 février, 26 mars, 23 avril, 21 mai, 25 juin, de 17 h à 20 h

(D'autres ateliers peuvent être organisés sur demande, sur toute la France.)

Vous pourrez ensuite rejoindre un groupe de codéveloppement thématique ou ouvert selon vos besoins et préférences, ou encore provoquer la création d'un nouveau groupe au sein de l'une de vos communautés professionnelles, ou dans votre entreprise.

### Quelques groupes de codéveloppement inter-entreprises prêts à vous accueillir

(sous réserve de compatibilité / non concurrence entre participants)

Transversal Dirigeants	RH, organisation, formation
Recherche, innovation	Qualité, process
Gestion, finances	Fonction publique territoriale

- Votre communauté professionnelle ?

# Memento Codéveloppement Professionnel

## Qu'entend-on par codéveloppement ?

- Chaque membre du groupe aide ses pairs via un processus d'échange faisant appel aux ressources et compétences de tous les participants
- Le travail commun est centré sur les problématiques professionnelles apportées par l'un des participants (à tour de rôle)
- La méthode d'animation entraîne un apprentissage individuel et collectif par une explicitation des processus d'échange

## Quel impact le groupe a-t-il sur le professionnalisme de chaque participant ?

- Augmentation de la confiance en soi par la reconnaissance de ses propres capacités et besoins
- Augmentation de sa propre « panoplie » d'outils et méthodes utiles à l'exercice du métier, fournis par les pairs ou bien créés collectivement lors des confrontations de pratiques
- Apprentissage, à travers l'expérience du groupe, de capacités relationnelles utilisables au quotidien

## Comment est constitué un Groupe de codéveloppement professionnel ?

- Les participants ont des métiers ou types de responsabilité semblables ou simplement l'envie de progresser ensemble
- Chaque groupe est constitué de 4 à 10 personnes, s'engageant à participer à des rencontres périodiques. La durée du processus est une composante importante de l'ancrage des acquis
- Une grande variété de cadres formels est possible, intra-entreprise ou inter-entreprise, en lien ou non avec le plan de formation, voire hors engagement « employeur », ou en soutien d'une formation initiale
- Le contrat avec l'animateur (ou la structure qui porte le groupe de codéveloppement) est garant d'un engagement mutuel et d'un processus clair, sur une durée minimale. L'expérience acquise peut permettre au groupe de fonctionner ensuite sur un mode plus autonome (animateurs volontaires issus du groupe à tour de rôle)

## Dans quel état d'esprit fonctionne un Groupe de codéveloppement professionnel ?

- La diversité des points de vue est plus puissante que toute « solution miracle »
- Aucun problème professionnel n'est 100% technique (ou sinon il est traité dans d'autres cadres de formation)
- Chaque participant est la personne la mieux placée pour choisir quelle piste d'action est la plus pertinente pour elle-même, dans son propre contexte professionnel, mais le groupe permet aussi d'apprendre comment choisir.
- Le respect mutuel et la discrétion à l'extérieur du groupe sont garants d'un échange ouvert et d'un soutien non feint.

## Quelles sont les situations abordées ?

- les « 3 P » : problématique, projet, préoccupation, centrés sur une dimension professionnelle.
- Le « client » – participant aidé à un moment donné – doit être personnellement impliqué, volontairement ou non, dans l'action (le groupe n'abordera pas de cas purement théorique ou pour le compte d'un tiers)
- Un thème ponctuel sans grande portée apparente aura autant d'importance qu'un grand chantier (c'est le client qui identifie ce sur quoi il souhaite progresser...).

## Pourquoi un animateur externe ?

- L'animateur doit être totalement neutre vis à vis des enjeux propres aux organisations dont les membres font partie ; par contre il doit être très impliqué dans le respect total de chaque participant.
- Son attention ne se porte pas sur le contenu technique échangé dans le groupe, mais sur les processus de communication à l'œuvre, afin de garantir l'exploration des différentes dimensions des problèmes soulevés, des situations abordées, et assurer que les réponses apportées n'ocultent pas d'enjeu essentiel.

## Quelles compétences doit avoir l'animateur ?

- Des capacités d'écoute et de reformulation, d'accompagnement des processus relationnels
- Une capacité de confrontation pour garantir le cadre sûr proposé par la méthode
- Une attention aux questions de pédagogie, de formation par la pratique et son analyse
- Une connaissance du fonctionnement et des contraintes des organisations professionnelles

## Pourquoi Thierry Merle / TMC ?

A partir d'une culture d'ingénieur Télécom, depuis 1980, au cours d'un parcours professionnel dans des métiers variés (études, marketing, conseil, dans les services et l'industrie), j'ai complété mon expérience par des formations au management, au développement personnel (Gestalt), et à l'ingénierie de formation (Master).

Cette combinaison m'a permis de construire une offre de services adaptée aux enjeux RH d'aujourd'hui, reliant pilotage fonctionnel et qualité des relations humaines, efficacité collective et construction de sens. TMC a été créé en 1992.

**T H I E R R Y M E R L E C O N S U L T A N T S**

45 rue Maurice Hay - F 35200 RENNES

Tél. 02 99 50 88 37

[www.tmc.fr](http://www.tmc.fr) – [tmc@tmc.fr](mailto:tmc@tmc.fr)