

Formation en Intra

« Développer ses compétences managériales par le Codéveloppement »

Présentation de la formation

Soumis à de profondes mutations, les ESSMS sont confrontés à de constantes évolutions, qui réinterrogent leurs valeurs, leur projet, leur organisation, ainsi que les modes de management de leurs directions et de leurs cadres intermédiaires.

Ces derniers doivent intégrer de nouvelles contraintes, **s'adapter, décrypter et gérer la complexité et perfectionner leurs pratiques managériales.**

Pour maintenir et développer leur professionnalité, ils éprouvent ainsi le besoin de prendre du recul sur les situations-problèmes qu'ils affrontent, sur les orientations qu'ils ont à faire accepter, sur leurs fonctions et leurs décisions. Ils éprouvent également le besoin de confronter leurs analyses et leurs hypothèses de résolution entre pairs, dans un climat propice à la coopération et à l'entraide mutuelle.

Le codéveloppement professionnel est une méthode d'origine canadienne, créée et mise au point par Adrien Payette, professeur de management à l'ENAP de MONTREAL, et Claude Champagne, psychologue expert en organisation.

En constante progression depuis son origine, le codéveloppement professionnel s'est imposé comme un véritable **levier du changement**, qui favorise le **développement individuel et collectif des managers**, accompagne les **changements structurels** (fusions, regroupements, mutualisations), **les changements organisationnels** (modifications des organisations et des pratiques, d'un service, de processus, de projets), **les changements relationnels** (améliorer la coordination entre services, favoriser les approches pluri professionnelles, apprendre à mieux communiquer, à collaborer, intégrer de nouveaux collaborateurs ...).

Il est également adapté à la reconstruction d'une équipe dans le cadre d'un renouvellement de ses membres.

Par la mise en œuvre d'une démarche structurée et structurante dans un contexte de changement ou de confrontation à des situations complexes, le codéveloppement professionnel permet d'accompagner la prise de poste, de soutenir le processus de professionnalisation et de l'amélioration des pratiques managériales des cadres.

Il favorise la **(re)construction et/ou le renforcement du lien socio-professionnel** dans une équipe de direction. Il favorise le développement du positionnement, de l'autonomie, de la confiance en soi et de la capacité d'initiatives partagés de ses membres, au profit du projet d'une institution, de ses valeurs et de l'efficacité professionnelle.

Public visé

Professionnel en fonction d'encadrement dans le champ de l'action sociale, sanitaire ou médico-sociale

Prérequis

Les prérequis sont définis avec le commanditaire lors de l'élaboration du projet de formation.

Objectifs de la formation

La formation vise au développement des compétences suivantes :

- Développer ses capacités d'analyse des situations professionnelles relevant du management, et de construction d'un plan d'actions permettant de les résoudre
- Développer et consolider sa posture de manager, au sein d'une équipe de direction
- Développer simultanément autonomie et coopération
- Prendre appui sur l'équipe de managers pour développer et mutualiser les compétences requises à la fonction de manager d'équipe
- Développer ses capacités managériales, en devenant vecteur et co-vecteur de changement pour soi et ses collaborateurs des équipes et coordonner l'action

Modalités pédagogiques :

Trois règles d'or spécifient le cadre de fonctionnement du codéveloppement professionnel : **confidentialité, bienveillance et parler-vrai.**

En outre, la mise en place d'ateliers de codéveloppement professionnel repose sur **l'adhésion des participants aux principes suivants :**

- ✓ Apprendre à apprendre à partir de l'expérience (Action Learning)
- ✓ Apprendre par l'action et par la réflexion sur l'action
- ✓ Respecter les 6 étapes de la démarche
- ✓ S'appuyer sur la forte dynamique d'un groupe restreint
- ✓ Etre impliqué et régulier dans sa participation.

Les ateliers de codéveloppement professionnel sont organisés pour des groupes restreints de 4 à 8 personnes maximum.

Le nombre de séances organisées en demi-journées dans le dispositif doit permettre à tous les participants d'être au moins une fois porteur d'un sujet, d'un projet ou encore d'une préoccupation de sa pratique professionnelle actuelle, qu'il souhaite soumettre à l'ensemble du groupe et mettre au travail.

Un atelier de codéveloppement professionnel repose sur une méthodologie constituée de 6 étapes, qui structurent son déroulement, et l'emploi d'une terminologie spécifique. On parle de « **client** », de « **consultant** », de « **consultation** » et « **d'animateur** ».

Au cours d'un atelier de codéveloppement, un des participants exprime le besoin de voir clair, d'être soutenu dans la compréhension, l'analyse et la résolution de sa préoccupation. Il devient le « **client** » de l'atelier qui prend alors la forme d'une « **consultation** », devant des « **personnes-ressources** », qu'on appelle des « **consultants** ».

La démarche en 6 étapes permet à chacun de prendre du recul sur le cas traité, de partager son expérience et de l'enrichir de celle des autres et d'exprimer individuellement et collectivement des hypothèses qui permettront au « client » d'élaborer lui-même, à partir ou non des propositions qui lui sont adressées, un plan d'actions. La démarche et le respect des étapes est garantie par l'animateur du groupe, formé au codéveloppement professionnel et à ses références, ainsi qu'aux techniques de gestion des groupes et de leur dynamique.

Les 6 étapes d'un atelier de codéveloppement professionnel :

1. Le porteur du « sujet », le « **client** » expose son problème, sa préoccupation ou son projet et les « **consultants** » écoutent son exposé.
2. Les « **consultants** » posent des questions de clarification, le porteur du sujet répond et précise davantage le « sujet » exposé.
3. Le groupe s'accorde sur la formalisation du « sujet » et le type de consultation souhaité qui précise comment le porteur du sujet souhaite-t-il être aidé par le groupe. Le « **contrat de la consultation** » est alors fixé.
4. Les « **consultants** » expriment leurs réactions, impressions, suggestions, idées, témoignages... Le « **client** » écoute et prend des notes.
5. Le « **client** » s'isole pour sélectionner les informations reçues et élaborer un plan d'actions à mener qu'il devra communiquer au groupe. Parallèlement à ce travail d'élaboration du « **client** », le groupe s'interroge sur les apprentissages rendus possibles lors de la séance.
6. Le groupe échange sur le processus et les apprentissages avec un objectif de capitalisation.

À chaque ouverture de séance, le porteur du « sujet » de la séance précédente fait un retour au groupe sur son plan d'actions, sa mise en œuvre et ses résultats.

Modalités de validation de la formation :

- Participation active et régulière à l'action de formation

Durée, programmation et lieu de la formation :

L'action de formation est organisée avec l'institution demandeuse, le nombre de séances, le rythme des séances et la durée de l'action sont déterminés en fonction du nombre de participants envisagés.

Les groupes de co-développement sont composés de 4 à 8 personnes maximum. Il est possible de constituer plusieurs groupes accompagnés de manière simultanée ou l'un après l'autre.

Les dates d'intervention sont indiquées sur le devis.

Une séance d'atelier de codéveloppement professionnel dure 3.5 heures

- ✓ Séance 1 : Présentation de la démarche et appropriation de la méthodologie. Premier atelier.
 - ✓ Séances suivantes (selon nombre de participants) : Ateliers de codéveloppement
 - ✓ Séance finale : Atelier de codéveloppement et reprise des problématiques traitées ; Identification des savoirs mobilisés, transformés et développés ; Identification des effets produits sur les pratiques managériales
- La séance finale donne lieu à un bilan de l'action en présence du commanditaire et de l'epss

Le lieu de formation est à définir avec l'institution demandeuse lors de l'élaboration du projet de formation, selon 3 possibilités :

- Site de l'epss Cergy, 13 Boulevard de l'Hautil, 95000 Cergy
- Site de l'epss Paris, Boulevard Montparnasse, 75006 Paris
- Site au sein de l'institution demandeuse

Modalités de personnalisation de la formation

Un questionnaire individuel préalable de recueils des besoins et des attentes est envoyé à chaque participant dès son inscription, à retourner, renseigné à l'epss, avant le démarrage de la formation.

Les questionnaires individuels sont ensuite transmis à l'équipe pédagogique, en amont du démarrage de la formation, afin que soient pris en compte au cours de la formation, les besoins et les attentes exprimés.

Moyens mis à disposition pendant la formation

L'équipe pédagogique est constituée :

- d'un coordinateur de la formation,
- d'une assistante de formation,
- de deux intervenantes Formées au co-développement et expérimentées en matière de conduite d'ateliers de co-développement et d'accompagnement d'équipe de cadres et/ou de direction dans le secteur social et médico-social.

Les moyens matériels et logistiques mis à disposition des participants durant la formation sont définis avec l'institution demandeuse lors de l'élaboration du projet de formation

Coût de la formation

Le projet de formation fait l'objet d'un devis élaboré à partir du nombre de participants, celui-ci qui conditionne le nombre de séances programmées et le coût de la formation.

Modalités d'évaluation de la formation

L'évaluation, tout en préservant la garantie d'un espace de réflexion, de construction et de régulation, respectueux de la confidentialité nécessaire à l'innovation et à l'expression recherchées portera :

- ✓ Sur l'action elle-même : objectifs, modalités, conditions de réalisation...
- ✓ Sur les savoirs et les connaissances abordés et développés au cours de l'action.

En fin de cycle, lors du dernier atelier de codéveloppement professionnel, une partie de celui-ci est consacré à la recension des apprentissages que le groupe souhaite faire remonter au commanditaire, qui est invité à rejoindre le groupe pour procéder au bilan de l'action, en présence de l'animateur et de l'organisme de formation. La durée prévue du bilan de l'action est de 30 à 45 minutes.

Un rapport d'évaluation rédigé par la responsable pédagogique, en concertation avec l'intervenante et le groupe de participants sera transmis au commanditaire, à la suite du bilan collectif



Cergy • 13 bd de l'Hautil 95092 Cergy-Pontoise cedex - France / + 33 (0)1 30 75 62 96 / Siret 784 281 065 00036
www.epss.fr / epss@epss.fr

Association loi 1901. N° déclaration d'activité 11 75 014 72 75 - Code APE 8542 Z

Le 05/01/2023