

Sensibilisation au Codéveloppement

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation qui mise sur le **groupe et sur les interactions entre les participants** pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : **améliorer la pratique professionnelle**. Le groupe constitue une **communauté d'apprentissage** qui partage les mêmes buts et qui s'entend sur la méthode : étude attentive d'une situation vécue par un participant, partage de « savoirs » pratiques, surtout, et de connaissances théoriques au besoin.

La notion de développement englobe les idées d'apprentissage, de perfectionnement, de recherche d'une meilleure maîtrise du métier, d'amélioration des compétences. Cette amélioration des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être se fait dans la perspective d'une plus grande **maîtrise**, et aussi d'une **autonomie** et d'une **maturité** tant professionnelles que personnelles plus grandes. **Mieux comprendre et mieux agir** sur les situations dans lesquelles travaillent les participants. » Adrien Payette et Claude Champagne, co fondateurs québécois du processus.

PUBLIC VISÉ :

➔ Encadrants hospitaliers

ORGANISÉ PAR :

➔ ANFH PACA

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➔ Idéalement 6 à 8 participants maximum par groupe

DURÉE :

➔ 1 journée (7h)

PRÉREQUIS :

- Eviter les liens hiérarchiques entre participants
- Visionner la vidéo <https://www.youtube.com/watch?v=aciMdeRd9uU>

CONTACT :

➔ Jenna Saychanh :
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

➔ Cyrine Boulouar
c.boulouar@anfh.fr
07 63 26 09 83

OBJECTIFS

➔ Découvrir la méthode de codéveloppement ainsi que ses effets en tant que levier managérial

➔ Faire émerger des pistes de développement de compétences managériales

➔ Faire des apprentissages du mode de fonctionnement en groupe pour développer le mode *intelligence collective*

➔ Donner envie aux participants de poursuivre dans cette démarche de codéveloppement et de s'inscrire ainsi dans une démarche d'amélioration continue de leur pratique professionnelle.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

➔ Il s'agit de pratiquer en **partant de l'expérience** et de permettre à chacun d'expérimenter ses propres apprentissages grâce à **l'effet miroir du groupe**.

➔ **Mise en situation immédiate** à travers 2 situations professionnelles réelles et vécues apportées par les participants (Problème, Préoccupation ou Projet)

➔ Un temps réflexif est privilégié après chaque expérimentation pour **ancrer les nouveaux apprentissages** individuels et collectifs.

➔ Travaux en sous-groupes pour soutenir l'intelligence collective

PROGRAMME

Au cours de cette journée, 2 situations professionnelles **réelles et vécues** seront traitées à travers le processus de codéveloppement qui se décline en 6 étapes et s'appuie sur 3 rôles.

DEROULE DE LA JOURNEE

1. Créer le lien et favoriser l'engagement au sein du groupe
2. Impliquer chacun dans le déroulement et le vécu de la journée
3. Déroulé de la première séance de codéveloppement
4. Savoir identifier des compétences savoir être
5. Déroulé de la seconde séance de codéveloppement
6. Identifier les compétences savoir être de leur rôle d'encadrant
7. Prendre de la hauteur sur le processus et ses effets et sur sa pratique managériale au quotidien

SUIVI ET EVALUATION

Afin de renforcer l'esprit de communauté, les participants disposeront d'un espace partagé sur lequel ils retrouveront des documents utilisés tout au long de la journée, tels que les 6 étapes du processus de codéveloppement et l'art de questionner.

Les participants répondront à un **questionnaire d'évaluation à chaud** ; nous les inviterons notamment à réfléchir aux pistes, trucs et astuces, axes d'amélioration qu'ils ont pu identifier pour les aider dans leur rôle au quotidien **à titre individuel, avec l'équipe, au sein de l'Organisation.**

Déployer le Codéveloppement professionnel au sein d'une équipe, d'un service, d'un pôle ...

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation qui mise sur le **groupe et sur les interactions entre les participants** pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : **améliorer la pratique professionnelle**. Le groupe constitue une **communauté d'apprentissage** qui partage les mêmes buts et qui s'entend sur la méthode : étude attentive d'une situation vécue par un participant, partage de « savoirs » pratiques, surtout, et de connaissances théoriques au besoin ».

Adrien Payette et Claude Champagne, co fondateurs québécois du processus.

PUBLIC VISÉ :

➤ Encadrants hospitaliers

ORGANISÉ PAR :

➤ ANFH PACA

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ Idéalement 6 à 8 participants par groupe

DURÉE :

➤ 5,5 journée (7h) sur 5 mois pour un gpe de 8 participants (2 séances/jour : matin et après-midi) + une séance de clôture.

PRÉREQUIS :

➤ Éviter les liens hiérarchiques au sein du groupe.

CONTACT :

➤ Jenna Saychanh :
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

➤ Cyrine Boulouar
c.boulouar@anfh.fr
07 63 26 09 83

OBJECTIFS

➤ Partager des pratiques professionnelles pour apprendre les uns des autres, en s'appuyant sur le **vécu des participants**

➤ Développer l'**engagement** dans l'action de nouveaux modes de fonctionnement

➤ Favoriser l'**entraide et la coopération** pour mobiliser l'intelligence collective au service de l'équipe, et de chaque membre de l'équipe,

➤ Créer un espace **d'écoute et d'expression** pour les collaborateurs,

➤ Permettre à chacun et au collectif d'intégrer de nouvelles manières de faire pour régler sur le moyen terme des situations problématiques en s'appuyant sur une **communauté d'apprentissages**.

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

➤ En CODEV, il n'y a pas de programme de formation à proprement parler, puisque l'apprentissage se fait à partir de **situations réelles et vécues par chacun**. Pour autant le CODEV est communément reconnu comme une méthodologie efficace pour **développer des compétences associées à chaque étape et mises en oeuvre en inter sessions**.

➤ **Tournée vers l'action** au travers des décisions prises par chaque client et du travail en inter session

➤ Chaque séance permet à chacun de faire ses propres apprentissages grâce à l'**effet miroir du groupe et aux prises de conscience individuelles et collectives**.

PROGRAMME

8 séances pour 8 participants

- Chaque séance dure une 1/2 journée
- Une séance par mois

3 rôles dans le groupe :

- Un client du groupe
 - Des consultants qui partagent leur expérience
 - Un facilitateur garant de la méthode, qui anime et sécurise le groupe.
- Le client change à chaque séance

Un déroulé en 6 étapes :

1 – Exposé de la situation

2 – Questionnement

3 – Contrat

4 – Consultation

5 – Plan d'action

6 – Apprentissages et régulation

SUIVI ET EVALUATION

La **séance de bilan en mode intelligence collective** permettra au groupe de **prendre du recul et de produire un support/recueil synthétique de bonnes pratiques**, qui pourra être capitalisé et partagé dans l'établissement, au-delà du cercle de codéveloppement.

Les participants répondront à un **questionnaire d'évaluation à chaud** ; nous les inviterons notamment à réfléchir aux pistes, trucs et astuces, axes d'amélioration qu'ils ont pu identifier pour les aider dans leur rôle au quotidien à **titre individuel, avec l'équipe, au sein de l'Organisation**.

Formation d'Animateur au Codéveloppement

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation qui mise sur le **groupe et sur les interactions entre les participants** pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : **améliorer la pratique professionnelle**. Le groupe constitue une **communauté d'apprentissage** qui partage les mêmes buts et qui s'entend sur la méthode : étude attentive d'une situation vécue par un participant, partage de « savoirs » pratiques, surtout, et de connaissances théoriques au besoin.

La notion de développement englobe les idées d'apprentissage, de perfectionnement, de recherche d'une meilleure maîtrise du métier, d'amélioration des compétences. Cette amélioration des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être se fait dans la perspective d'une plus grande **maîtrise**, et aussi d'une **autonomie** et d'une **maturité** tant professionnelles que personnelles plus grandes. **Mieux comprendre et mieux agir** sur les situations dans lesquelles travaillent les participants. » Adrien Payette et Claude Champagne, co fondateurs québécois du processus.

PUBLIC VISÉ :

➤ Encadrants hospitaliers

ORGANISÉ PAR :

➤ ANFH PACA

NOMBRE DE PARTICIPANTS :

➤ Taille préconisée 6 à 8

DURÉE :

➤ 4 journées (7h) non consécutives espacées environ d'un mois l'une de l'autre

PRÉREQUIS :

➤ Participation journée de sensibilisation préconisée

CONTACT :

➤ Jenna Saychanh :
j.saychanh@anfh.fr
04 91 17 71 28

➤ Cyrine Boulouar
c.boulouar@anfh.fr
07 63 26 09 83

OBJECTIFS

Cette formation se veut résolument pratique et expérientielle.

« Apprendre une pratique professionnelle, c'est apprendre à agir » Adrien Payette et Claude Champagne

➤ Développer en conscience les compétences « savoir-faire » et « savoir-être » d'un animateur de groupes de codéveloppement

➤ Permettre aux futurs animateurs d'être en capacité de mettre en pratique le développement du codéveloppement dans leurs unités

➤ Permettre aux futurs animateurs d'être à la fois des facilitateurs et des intégrateurs de nouvelles pratiques gagnantes que Claude Champagne appelle « les bons coups »

MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

➤ Alternance de mises en situation réelles d'animation et de moments réflexifs

➤ Inscription des apprentis animateurs dans un processus engagé d'apprentissage individuel et d'évaluation continue

➤ Travaux en sous-groupes pour soutenir l'intelligence collective et en inter sessions

➤ Travaux en inter sessions pour accompagner l'ancrage des nouvelles compétences

PROGRAMME

Cette formation se veut résolument expérientielle
« La pratique a des savoirs que la théorie ignore »

DEROULE DE LA JOURNEE

Journée 1 Immersion

- Fondements
- Ethique et déontologie
- les rôles
- Expérimentation
- Temps d'approfondissement phase 0
- Temps réflexif

Journée 2 : Facteurs clés de la posture d'animateur

- Expérimentation
- Temps focalisé sur les phases 1 à 3
- Temps réflexif

Journée 3 Facteurs clés de la posture d'animateur

- Expérimentation
- Temps focalisé sur les phases 4 à 6
- Temps réflexif

Journée 4 Gestion des situations difficiles et déploiement

- Expérimentation
- Mises en situations de levée d'objections
- Construction d'argumentaires
- Facteurs clés de réussite
- Témoignages

SUIVI ET EVALUATION

- Cahier d'apprentissages individuel en support de temps réflexifs
- Auto positionnement des compétences d'animateur
- Bilan à chaud à la fin du cycle de formation
- Bilan à froid pour mesurer