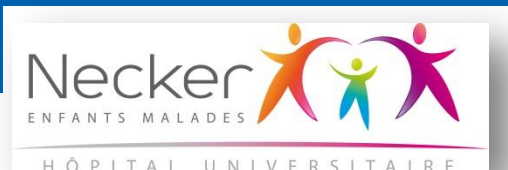


Les Ateliers de Co-Développement, l'expérience engagée au GH Necker

Journée QVT
03/02/2016



Les principes du Co-développement

Le Codéveloppement managérial consiste à constituer des *groupes de 8 managers* qui vont avoir une série de 8 rencontres d'une demi-journée, (ou 4 fois une journée) avec un animateur, consultant externe au groupe, maîtrisant bien la méthode, sur une durée de 4 à 6 mois.

- L'animateur n'est pas là pour animer une formation mais pour faire découvrir la méthode et pour gérer la dynamique du groupe et le faire progresser de manière continue en "intelligence collective".
- Le Codéveloppement est structuré en séquences d'une demi-journée.
Au cours d'une séquence, un participant a convenu d'être le « client » et de présenter au groupe un problème, une préoccupation, un projet (les 3P), c'est à dire un sujet pour lequel il veut voir clair et mieux agir.
- Les participants sont alors « consultants ». Ce sont eux qui ont le challenge de réussir à apporter une aide utile au client.
- Chacun sera client une fois, à tour de rôle.

Le groupe de Co-développement

- ***Un groupe de codéveloppement, c'est donc un groupe de personnes qui s'entraident dans leur auto-développement professionnel respectif.***

- ***Un but :***
 - **Améliorer sa pratique professionnelle (attitude d'apprentissage)**
 - **ET contribuer à l'amélioration de celle des autres (attitude pédagogique)**

- ***Trois rôles sont présents :***
 - **Rôle de « client » à tour de rôle.**
 - **Rôle de « consultant » pour les autres.**
 - **Rôle d'animateur**

Exemple de problèmes posés :

- *Mon collaborateur n'est plus motivé par sa fonction*
- *J'ai 2 collaborateurs, un expert mais à personnalité difficile et un junior qui n'en peut plus avec lui*
- *Je suis participatif, mais mon nouveau responsable (Directeur d'Agence) est très directif et cassant.*
- *J'ai de nouveaux collaborateurs plus autonomes. Que devient mon rôle ?*
- *J'ai 5 collaborateurs. Je vais encadrer une grosse équipe de 36, demain.*

1ers retours sur le Co-développement

Animation d'un premier atelier de CO-Dev

- Constitution d'un 1^{er} groupe de 8 cadres du GH Necker, tous volontaires pour expérimenter ce nouvel outil de développement managérial .
- 8 cadres issus des secteurs de soins, certains venant du même pôle, mais pas des mêmes services.
- Qui s'est réuni d'octobre 2015 à janvier 2016, à raison d'une journée par mois, à l'Espace Scipion
- Temps consacré : ½ journée par thème et par situation
- Animatrice : conseiller carrière de l'AP-HP , extérieure au Groupe hospitalier et qui maîtrise la méthodologie Codev.

Animation d'un premier atelier de CO-Dev

■ Sur la méthode utilisée :

- Méthode très cadrante, mais pas enfermante, qui permet :
 - ✓ Réponse à la question posée
 - ✓ Mise à nu des pratiques et des attitudes (garantie par la confidentialité des échanges)
 - ✓ Partage de valeurs communes et de situations communes
 - ✓ Importance de la notion de « bienveillance », ni justification ni culpabilisation
 - ✓ Eventail de solutions proposées par les consultants (participants) et possibilité pour le cadre « client » de choisir et de s'approprier une solution en fonction de ses valeurs (pas de méthodologie plaquée)

Animation d'un premier atelier de CO-Dev

- Temps dédié à l'analyse des pratiques, hors du site ⇒ garantie de calme (pas de perturbations extérieures) et de concentration
- Animateur garant de la méthodologie, ni juge ni partie

- Remarques :
 - « un vrai temps pour nous », « séances addictives »,
 - Pas de lien hiérarchique, démarche et analyse menées entre « pairs »
 - Le fait d'appartenir au même GH n'est pas bloquant, l'effet « miroir » peut en être facilité et permet de gagner du temps dans la maîtrise de l'outil Codev.
- Prise de conscience que les cadres quels que soient les secteurs sont confrontés à des difficultés similaires

Animation d'un premier atelier de CO-Dev

Bénéfices :

- Les problématiques des autres permettent à chacun de cheminer parallèlement ⇒ enrichissement collectif à chaque séance
- Permet de verbaliser la problématique et d'aller au fond des choses
- Repartir avec un plan d'actions concret, qui est repris en début de séance suivante
- Souhait de poursuivre l'atelier Co-Dev, par un bilan à distance des actions mises en place : retour à 6 mois (juin 2016)

Animation d'un premier atelier de CO-Dev

Les mots de la fin... :

**« Une remise en question positive »,
« Il faut le vivre »**

- Si vous êtes intéressé(e) par monter des ateliers de Co-développement, vous pouvez vous adresser à Pascale Finkelstein, Responsable du Département du développement professionnel à la DRH AP-HP et Francine Redoutey, chargée de développement RH pour l'AP-HP.