

LE CO-DEVELOPPEMENT

Le co-développement est une technique d'animation qui permet à des professionnels de s'enrichir des expériences des autres. C'est un moyen de rencontrer d'autres collègues, d'échanger sur les pratiques, de mettre sa pensée en action, d'abandonner ses certitudes, bref de rompre l'isolement professionnel auquel nous sommes bien souvent confrontés pour retrouver un espace de créativité. Chacun est porteur d'une expérience originale sans hiérarchie de valeur à priori. L'intérêt de ce travail est de mettre ensemble des potentialités moins valorisées si elles restent seules.

Cette technique n'est pas une « conversation à bâtons rompus », elle se pratique dans un cadre d'animation très structuré

QUELQUES PRECISIONS ...

- L'intérêt du travail est de mettre ensemble des potentialités moins valorisées si elles restent seules. Chacun est porteur d'une expérience originale, sans hiérarchie de valeur à priori. Le groupe est un espace de créativité et d'autonomie
- Devoir de réserve : aucun nom, date ou lieu ne seront rapportés à des personnes étrangères à la séance
- Chacun attend son temps de parole pour intervenir
- Chacun tente de rester dans une neutralité bienveillante
- Chaque participant est expert en ce qui concerne sa situation (personne ne sait mieux à la place de ...)
- Chaque situation est unique et complexe

LES ETAPES DU CO-DEVELOPPEMENT

1. L'exposant décrit sa situation en terminant par une question au groupe
2. Les consultants posent des questions de clarification
3. Les consultants rédigent individuellement des propositions d'actions réalistes et réalisables
4. Les consultants proposent oralement leurs solutions à l'exposant qui prend note.
5. L'exposant conçoit une première charpente de plan d'action

LES ETAPES DU CODEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

ETAPE	RÔLES	APPRENTISSAGES VISES
ETAPE 1 : Description de la « question-problème »	<p>L'exposant</p> <ul style="list-style-type: none"> • Décrit le cas choisi en exprimant ses sentiments et ses besoins • Finit son récit en exprimant sa « question-problème » <p>Les consultants Ecoutent, ils reconnaissent à l'exposant le statut d'expert dans sa fonction</p>	<p>L'exposant apprend à décrire une situation professionnelle, c'est-à-dire présenter des faits sans se justifier, sans (se) juger, sans émettre des hypothèses explicatives, sans interpréter et sans penser à la place des autres.</p> <p>Les consultants apprennent à écouter sans interrompre</p>
ETAPE 2 : Questions de clarification	<p>Les consultants Formulent des questions d'information. Attention, les questions ne sont pas des interprétations déguisées, ni des suggestions de solutions</p> <p>L'exposant Répond aux questions et précise les faits</p>	<p>Les consultants apprennent à obtenir des informations sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le contexte particulier à la situation • La manière qu'a l'exposant de découper la réalité • Les enjeux contenus dans le cas décrit <p>L'exposant apprend à répondre à des questions de clarification sans entrer dans la défense et commence à voir sa situation sous d'autres éclairages. Il prend de la hauteur par rapport à son vécu émotionnel.</p>
ETAPES 3 ET 4 : Reformulation de la « question-problème » par les consultants et choix par l'exposant	<p>Les consultants reformulent la « question-problème »</p> <p>L'exposant écoute et note les propositions de reformulation. Il s'isole pendant quelques minutes et rédige une nouvelle formulation de sa « question-problème » ou garde sa première rédaction</p> <p>Les consultants retiennent la formulation choisie par l'exposant</p>	<p>Les consultants se détachent du découpage des faits de l'exposant pour se centrer sur leur propre analyse. Ils offrent ainsi à l'exposant une autre lecture de la problématique.</p> <p>Ils apprennent à renoncer à leur propre interprétation pour se mettre au service de celle choisie par l'exposant</p> <p>L'exposant apprend à se décentrer de sa vision des choses et peut s'ouvrir à d'autres points de vue.</p>
ETAPES 5 ET 6 : Elaboration de propositions de plans d'actions par les consultants et	<p>Les consultants Rédigent individuellement des propositions de</p>	<p>Les consultants apprennent à proposer des démarches concrètes qui peuvent servir à l'exposant</p>

ébauche de plan d'actions par l'exposant	plans d'action en termes concrets, réaliste, et réalisables pendant 5 à 10 minutes en se centrant sur la dernière formulation de la « question-problème » choisie par l'exposant L'exposant reçoit et note l'information Conçoit une première charpente d'un plan d'action et la présente aux exposants	en fonction de ce qu'il est et de sa réalité de terrain. L'exposant apprend à recevoir des propositions sans les juger et à se laisser éveiller par des propositions différentes, insoupçonnées.
---	--	--