

## QUALITÉ DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

### Des directions d'Établissements Médico Sociaux – Réseau QVCT : espace des directeurs d'établissement médico-social (EMS)

#### Qu'est-ce-que le co-développement ?

Le co-développement 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 sa pratique professionnelle.

Il s'agit d'une communauté d'apprentissage ayant les mêmes buts et la même méthode.

Au cours des sessions de co-développement se réalisera un partage entre savoirs pratiques et théoriques.

Le co-développement met l'accent sur :

- le partage d'expériences ;
- la réflexion individuelle et collective ;
- les interactions structurées entre professionnels expérimentés.

#### Comment s'organise une action collective de co-développement?

Le co-développement est « *une méthode d'apprentissage en groupe qui consiste à apprendre les uns des autres, en échangeant sur la pratique et les savoir-faire de chacun* ». Il s'agit d'un cadre structuré et sécurisé pour requestionner sa pratique professionnelle entre pairs. Il permet de trouver des réponses à des questions que l'on se pose dans sa pratique et en y apportant collectivement des réponses. Chaque participant à la fois contribue à la construction des solutions et en profite. Ce cadre est très respectueux des participants en assurant la confidentialité des propos échangés, mais surtout parce que la personne qui expose son questionnement est également celle qui décide à la fin de séance de ce qu'elle fera des apports des autres participants. Un groupe de directeurs, encadrés par un animateur formé à la démarche, se retrouvent à plusieurs reprises en ayant préparé en amont leurs questionnements.

FIGURE 3 – LA DÉMARCHE DU GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT

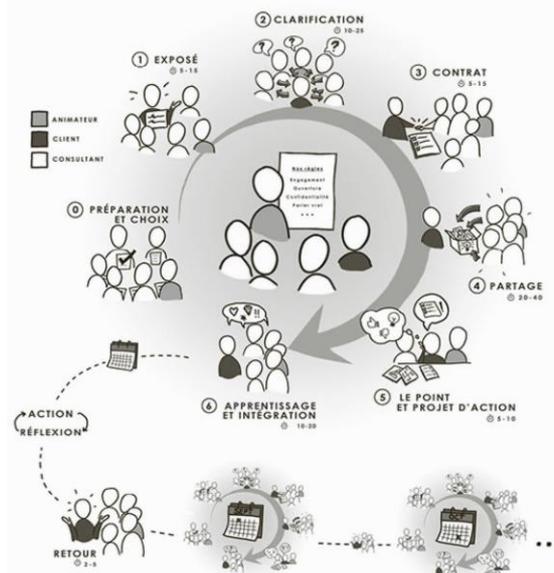


Illustration de Félix Lemonde-Champagne

La figure ci-dessus est issue de l'ouvrage de référence de la méthode « *Le codéveloppement, l'intelligence collective au service de l'individu et du groupe* » de Claude CHAMPAGNE au Québec

Composé de 5 à 7 pairs qui souhaitent partager et apprendre de leurs expériences respectives pour aborder autrement leurs rôles, légitimité, périmètre d'influence, modes d'action en situation professionnelle. Les 3 rôles nécessaires au fonctionnement d'un groupe de co-développement professionnel sont les suivants :

**1- Le « client »** est porteur d'une préoccupation, problème ou projet qui souhaite être aidé à réfléchir, explorer, trouver des pistes, des regards différents. Le « client » change à chaque séance.

**2- Le « consultant »** est un contributeur au service du client dans sa situation ; les « consultants » apportent leurs expériences, regards, suggestions, pistes d'action, ressentis en fonction de la demande du « client ». Les rôles de « client » et de « consultants » changent d'une séance à l'autre.

**3- L'« animateur »** guide le groupe tout au long des 6 étapes. Attentif à la fois au processus et au contenu de la séance, il stimule les interactions au sein du groupe. Il est le garant du code de déontologie.

Lors d'une séance de co-développement 6 étapes se succèdent :

**1. Exposé d'une problématique, d'une préoccupation, d'un projet (« Les 3P »)**

Le « client » présente son problème, sa préoccupation, son projet, tandis que les « consultants » l'écoutent (écoute active). Pour cette étape, il est possible de préparer la séance en amont : dans ce cas, le « client » écrit son sujet de consultation.

**2. Clarification :**

Les « consultants » posent des questions ouvertes pour explorer la problématique et obtenir plus d'information. Le « client » répond aux questions avec précision.

**3. Contrat :**

Le « client » formule sa demande et établit le contrat avec l'accompagnement de l'« animateur ». Les « consultants » approuvent ou discutent du contrat.

Il s'agit ici de la seule étape au cours de laquelle les participants doivent se mettre d'accord pour permettre le passage à l'étape suivante.

**4. Consultation – Exploration**

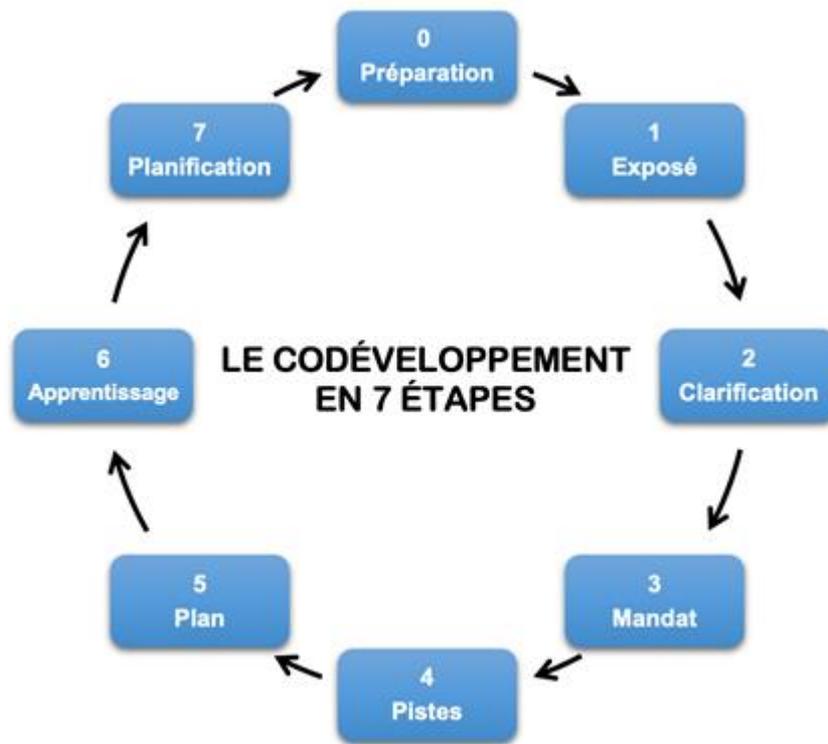
Les « consultants » font des suggestions sans rechercher le consensus, le « client » écoute et prend des notes.

**5. Synthèse des apprentissages et plans d'action par le « client »**

Chaque participant note ses apprentissages de la séance : le « client » crée son plan d'actions et en fera un retour lors la prochaine séance. Les « consultants » l'écoutent (écoute active) et synthétisent aussi leurs apprentissages du jour.

**6. Retour d'expérience et d'apprentissages pour tous**

Les participants décrivent leurs expériences, apprentissages et partagent leurs opinions. Ils évaluent la session.



### Quelle est la nature de la démarche proposée ?

L'action proposée vise l'expérimentation des modalités de co-développement comme réponse aux difficultés des dirigeants. Il est proposé aux établissements de s'inscrire dans une démarche expérimentale et apprenante sur la mise en œuvre de séances de co-développement dans le cadre d'une politique et de projets de qualité de vie et des conditions de travail définies par la stratégie nationale pour « **Favoriser la qualité de vie au travail en établissements médico-sociaux. La Qualité de Vie au Travail pour un accompagnement de qualité** » de juin 2018.

Cette stratégie nationale est déclinée en région Grand Est de façon opérationnelle par l'ARS qui s'appuie sur l'expertise de l'Aract Grand Est. La démarche collective permet aux directions des établissements de se lancer dans l'expérimentation en bénéficiant d'une sécurisation proposée par le travail inter-établissements, le partage d'expériences et l'accompagnement de l'Aract.

### Quel est le calendrier de l'action collective QVCT des directions d'EMS ?

Le recrutement des établissements sera réalisé suite aux réponses à l'appel à manifestation d'intérêt. Les groupes de co développements se réuniront au minimum autant de fois qu'il y aura de participants dans le groupe de telle sorte que chacune et chacun puisse partager sa propre expérience et problématique.

Le groupe de co-développement regroupe entre 5 et 7 structures maximum. L'ensemble des temps collectifs s'étend de **décembre 2022 à fin 2023 au plus tard, à raison d'une séance de co-développement toutes les 6 semaines. Les séances sont planifiées avec l'ensemble des membres du groupe.** La méthodologie est détaillée ci-dessus.

### Qu'est-ce que cela implique pour la structure ?

La participation au collectif de co développement est obligatoire pour toutes les séances afin de permettre à l'ensemble des participants d'un groupe de 5 à 7 dirigeants de bénéficier des retours d'expériences des uns et des autres.

### Qu'est-ce que cela peut apporter à la structure ?

Le co-développement est une approche d'apprentissage qui réunit un groupe qui partage des problématiques professionnelles, va apprendre ensemble et cultiver une « intelligence collective » grâce à un processus en six étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion et incitant à l'action.

La méthode permet de faire mûrir de nombreux objets :

- Découvrir et partager les meilleures pratiques
- Découvrir notre impact sur les autres
- Tester nos hypothèses à travers la mise en action et les retours terrain
- Affiner sa perception de ses grilles d'analyses et stratégies d'action, qu'on soit client ou consultant
- Apprendre des succès comme des difficultés ou échecs
- Élargir nos capacités à écouter, analyser, décider, accompagner
- Réfléchir l'exercice du métier entre professionnels