

Intitule de la certification

Animer des groupes de Codéveloppement professionnel et managérial

Situation professionnelle concernée. Cible et finalité de la certification

La certification concerne la situation professionnelle dans laquelle la personne compétente met en place et anime un groupe de 8 personnes pour un cycle de 8 séances d'une demi-journée réparties sur 8 mois. La certification s'adresse à des personnes disposant de capacités d'animation et d'accompagnement du changement (Responsables RH, Formateurs, Conseillers carrières, Talent managers, Consultants, Coachs). Elle leur permet de répondre aux attentes des organisations qui veulent mettre en place un dispositif d'intelligence collective entre pairs afin d'aider leurs managers et autres collaborateurs à être plus compétents, plus innovants, plus résilients et plus solidaires face aux difficultés des transformations. Ces personnes peuvent être internes ou externes à l'entreprise ou l'entité.

REFERENTIEL DE COMPETENCES	REFERENTIEL D'EVALUATION	
	MODALITES D'EVALUATION	CRITERES D'EVALUATION
C1 Organiser la mise en place d'un cycle de séances de Codéveloppement, pour un groupe, dans une organisation, en informant le commanditaire sur la méthode, en questionnant et en ajustant la commande afin de remplir les conditions de faisabilité.	Mise en situation professionnelle, situation réelle : le jury observe le candidat animant une séquence avec un groupe de 6 à 8 personnes sur un sujet réel. Durée : 40 mn pour chacun Puis le jury interviewe le candidat sur sa perception de son animation : analyse réflexive, difficultés rencontrées, points d'amélioration. Durée 10 mn pour chacun	- le candidat endosse le rôle d'animateur et précise la demande du commanditaire par des questions sur : contexte de la demande, public concerné, pourquoi maintenant, ce qui a déjà été fait, résultats attendus. - il informe le commanditaire sur la méthode et lui précise les points clés : partir de situations réelles vécues par les participants, série de séances d'une demi-journée en 7 étapes, participants fortement acteurs, un mois entre les séances, autant de séances que de participants, respect de la confidentialité du fait de l'implication des participants amenés à partager leurs difficultés professionnelles. - il informe le commanditaire sur les conditions de succès et les vérifie avec lui : objectif réaliste, nombre de participants, composition du groupe, climat relationnel, champ des situations à traiter, espace d'échange, durée, fréquence des séances, modes d'évaluation, dispositions pratiques intégrant les adaptations pour les personnes en situation de handicap - l'animateur ajuste avec le commanditaire l'adéquation "demande / dispositif " afin de répondre aux conditions de faisabilité du Codéveloppement - l'animateur transmet l'information pour les futurs participants sur la méthode, le déroulement des séances, le rôle de chacun, les règles du jeu essentielles et le type d'adhésion requis.

C2 Poser et tenir le cadre, à chaque séance, en précisant aux participants les buts, les règles et les consignes au fur et à mesure des étapes et en les faisant respecter, afin de préserver le sens de la méthode et ses conditions de succès.	Etude de cas n°1 - 20 min pour chacun Une étude de cas écrite, fournie au candidat, présente - un échange avec un commanditaire - un compte rendu d'un début de séance (étapes 0-1-2) sur 3 pages. Le candidat est invité à rédiger les questions ou remarques, adressées au commanditaire, au groupe et au client, à formuler s'il était en position d'animateur. Le jury évalue les réponses. _____	- Pour chaque étape présentée sont exposés le but, la procédure, la durée, les règles du jeu principales, de manière claire et concise, pour que chacun sache quand et comment contribuer. - La transition entre étape est indiquée aux participants afin de donner du sens au déroulement. - Le non-respect des consignes ou des règles essentielles par les participants (poser une question qui induit une solution, intervenir alors qu'il faut écouter, introduire une autre méthode...) est pointé et corrigé. - La durée de chaque étape est respectée.
C3 Favoriser la participation et l'expression des participants dans un climat constructif au long de chaque séance en veillant au respect mutuel, à la bienveillance des propos, à l'équilibre de parole, au respect de l'autonomie de chacun, afin de susciter l'implication de tous.	Etude de cas n°2 - 20 min pour chacun Une étude de cas écrite, fournie au candidat, présente le compte rendu d'une fin de séance (étapes 3-4-5-6) sur 3 pages.	- L'animateur invite les participants à intervenir dans la séance sous forme de questions ou d'apports et leur laisse l'essentiel des interventions. - L'animateur pose de temps en temps des questions pour vérifier le confort de chacun. - Les inconforts (participant silencieux, ou agité ou soucieux) sont perçus et interrogés. - Les questions intrusives, les propos dévalorisants, les emprises, sont perçus et stoppés. - Quand les participants font des erreurs, l'intérêt des erreurs est valorisé pour montrer qu'elles sont sources d'apprentissages. - Les prises de parole en position "haute" (très affirmées, expertes) des participants sont freinées par l'animateur pour qu'aucun avis n'écrase les autres.

C4 Stimuler le fonctionnement du groupe de Codéveloppement au cours de la séance en suggérant aux participants des angles de questions ou d'apports afin de s'assurer que la problématique du "client" est suffisamment clarifiée et prise en compte.	Le candidat est invité à rédiger les questions ou remarques, adressées au groupe ou au client, à formuler s'il était en position d'animateur. Le jury évalue les réponses.	- L'animateur invite le groupe, par une question dirigée, à explorer une zone oubliée de la situation : acteurs, lieux, ou organigramme. - L'animateur incite les participants à découvrir ce qui gêne concrètement et prioritairement le client dans la situation. - L'animateur incite les participants à questionner et clarifier la stratégie du client face au problème. - L'animateur invite le groupe à questionner le sens du titre de sa situation, indiqué par le client, pour mieux éclairer la problématique. - Les participants sont invités à vérifier si la demande ou l'objectif du client risque d'enfermer la réflexion ou d'entretenir le problème. - Le contrat final ne pousse pas vers une solution restreinte ou un objectif fermé afin d'ouvrir le champ des apports.
C5 Attirer l'attention du groupe de Codéveloppement sur des aspects de son fonctionnement, au cours de la séance, par des questions ou des commentaires, afin de faire progresser le groupe dans sa démarche et pour en dégager des apprentissages individuels et collectifs.		- L'animateur souligne et explicite ce qui se passe : une intervention utile, un silence, une difficulté de fonctionnement, une tension, une irritation, afin de clarifier la dynamique du groupe. - Il relève les incompréhensions ou erreurs de communication (question obscure, réponse à côté d'une question, implicite désagréable), puis il fait clarifier la communication. - Il vérifie si tout le monde se repère suffisamment dans le déroulement et y voit clair dans la problématique. - Il vérifie avec le client si la direction prise par la séance est productive pour lui. - Il invite le groupe à proposer des hypothèses ou des suggestions divergentes pour donner à réfléchir au client. - Il fait expliciter les propos implicites ou approximatifs.