

PROJET DE RENFORCEMENT DU SYSTÈME DE PROTECTION COMMUNAUTAIRE DES ENFANTS ET JEUNES A KINSHASA

Rapport d'échange d'expérience sur le Codéveloppement.

Contexte et justificatif



Dans le monde actuel, dans les entreprises ou organisations, les décideurs (responsables, Directeurs, managers, chef d'équipe...) sont constamment sollicités pour répondre aux différentes préoccupations, concevoir des nouveaux projets ou résoudre des problématiques. Ils doivent toujours faire plus et mieux, avec moins des ressources, au bénéfice de tous.

Pour trouver les bonnes résolutions, ils doivent prendre en compte plus d'informations le plus rapidement possible ; ce qui fait qu'ils se sentent souvent tout seul.

Pour faire face à toutes ces situations, le Codéveloppement permet aux responsables de rencontrer, enfin les professionnels, partageants dans la plus part de temps les mêmes interrogations. Les ateliers du Codéveloppement professionnel et managérial sont des investissements de 2 à 3h au sein d'un groupe qui garantit une totale confidentialité, permettant de rompre la solitude et l'isolement professionnel, de communiquer dans un environnement bienveillant, d'acquérir de nouvelles compétences et pratiques professionnelles ou managériales grâce au travail du groupe.

A cet effet, dans le cadre de la mise en œuvre du projet « renforcement du système de protection communautaire des enfants et jeunes de Kinshasa » financé par les Affaires Mondiales Canada(AMC) mis en œuvre par le Consortium international MDM, AA et REEJER, il est prévu d'organiser les échanges d'expériences professionnels ; ici pour les responsables des centres en vue d'améliorer la gestion dans les structures par la découverte de la nouvelle méthodologie et les bonnes pratiques d'échanges.

Etaient présents :

Sur les 20 participants, il y a eu au niveau de Kinshasa, cinq femmes responsables des structures. Et les structures présentes sont :

- OSEPER, CCN, CARE, BANA KIVUVU, AED, JOS, ORPER, BUSHIRE; LA SAMARITAINE, CMM, BANA POVEDA, VTA, MDM et la Coordination du REEJER.

Objectifs :

L'objectif principal était de contribuer à l'amélioration de la gestion de structures membres du Réseau...

Avec comme objectif spécifique : - Faire découvrir la nouvelle méthodologie du Codéveloppement professionnel et managérial et sa pratique.

Déroulement de l'activité.



Après la mise en place de tout le système internet de communication dans la salle de réunion par l'IT du REEJER, la journée a été introduite par le mot de bienvenu du Coordinateur Général du REEJER à tous les participants de la Suisse, du Congo Brazzaville et de la RDC.

Mr Paulin expert congolais en matière du codéveloppement, introduisit la Présentation de Codev, animateur et formateur de ladite journée, il s'est essentiellement reposé sur :

- ❖ La définition du concept
- ❖ L'historique
- ❖ Les objectifs
- ❖ Etc...



Participants SUISSE, RDC et Rép. Du Congo /Brazza

Puis Il sera complété par son superviseur à partir de la Suisse Mr Tolotti Enrico (Trainer en Codéveloppement et approche systémique).

Ce qu'il faut retenir, le **CODÉVELOPPEMENT** est une méthode et un processus rigoureux, qui soutient l'échange de savoirs et des pratiques dans un groupe de pairs dans le but d'améliorer les compétences dans un champ professionnel donné (Payette et Champagne, 1997) : Médecine, Travail Social, Business...

C'est **une approche innovante**, qui permet de mobiliser de l'intelligence collective pour traiter les 3 P (**Problématiques professionnelles –Préoccupations professionnelles-Projets professionnels**)

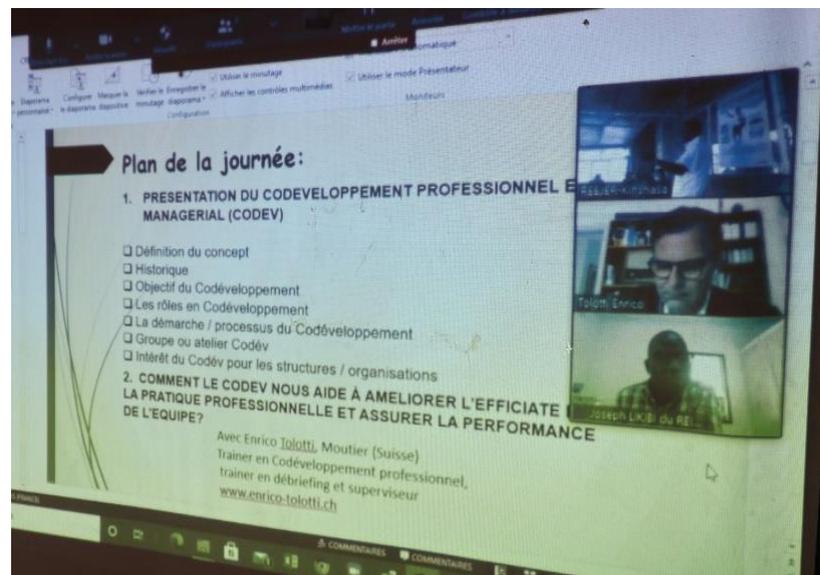
En premier lieu, l'objectif du Codéveloppement est d'utiliser l'**intelligence collective** pour réfléchir en groupe sur des problématiques vécues et actuelles afin d'améliorer ses pratiques. Pendant tout le processus du début à la fin il y a ce principe (**Tous savants-Tous apprenants**)

Au début de la rencontre, ils sont tous participants. Mais pendant la rencontre, chaque participant doit jouer un rôle et il y a trois rôles.

Il y a un modérateur, bien formé et anime le déroulement de la séance.

Il y a ensuite celui qui deviendra Client, une fois son thème est retenu pour la séance.

Et enfin tous ceux qui restent, sont des consultants. Ces rôles peuvent changer à tout moment où le thème retenu change.



Les 6 étapes d'une séance de co-développement



HISTORIQUE

D'origine canadienne, le Codéveloppement professionnel et managérial est une démarche développée en 1997 par **Adrien PAYETTE**, professeur de management à l'École Nationale d'Administration Publique(ENAP) de Montréal et **Claude CHAMPAGNE**, psychologue industriel. Elle s'inscrit dans un vaste courant d'approches participatives d'apprentissage..

INTÉRÊT DU CODEV POUR LES ORGANISATIONS / STRUCTURES

Le déploiement de plusieurs groupes professionnels (*Directeurs ou managers,*

psychologues, éducatrices, médecins, etc.) permet de développer l'efficacité professionnelle et managériale (la performance).

Les bénéficiaires peuvent être les suivants :

Réduire la pression sur le manager (responsable de la structure ou autres responsables...)
Favoriser la collaboration et la transversalité des compétences entre les équipes
Créer une culture de coopération et d'ouverture à l'interne
Développer l'autonomie des collaborateurs dans leur périmètre de responsabilité
Accompagner un changement de pratique professionnelle, de culture, de structure et d'organisation
Développer le sens et la fibre de l'innovation ainsi que les initiatives innovantes.

Voici alors comment se déroule cette nouvelle méthode d'échange.

Par la conduite d'un modérateur, tous présentent en tour de rôle un sujet symbolisé par les 3 P. Qui veut simplement dire : Problématiques professionnelles –ou **Préoccupations** professionnelles –ou encore **Projets** professionnels.

La rigueur de la méthode va faire que le modérateur donnera un temps à chacun et à respecter minutieusement pour le besoin de tout le groupe.

Par la sagesse du modérateur et la bonne volonté de tous les participants, un sujet sera retenu pour la réunion. Les éléments pouvant favoriser le choix dépendent de l'urgence et de l'intérêt de venir en aide et aussi dans le souci d'apprendre des autres.

Une fois ce choix est fait par les participants, alors les rôles sont ainsi définis à savoir : Celui qui porte le sujet du choix des participants devient sur le champ le CLIENT.

Tous les autres deviennent les CONSULTANTS bien sûr avec le modérateur du jour. Ces trois rôles ne sont que pour la réunion du jour et peuvent changer lors des autres réunions.

Après cela, la réunion se poursuit avec le modérateur qui donnera d'abord la parole au CLIENT pour approfondir et éclairer le thème pour l'ensemble du groupe. Pendant ce moment, tous les Consultants sont en écoute stricte. Cela constitue la première étape du processus.

A la deuxième étape, les CONSULTANTS reformulent les questions de clarification auprès du CLIENT.

A la troisième étape, si le thème de discussions est bien compris de tous, le CLIENT définit le contrat de consultation en reformulant sa demande et pour s'assurer qu'ils ont bien compris.

Alors la quatrième étape interviendra où les CONSULTANTS proposent des nouvelles pistes de réflexion ; idées ; suggestions. Pendant ce moment important, le CLIENT écoute avec attention et fait préciser si nécessaire et note.

Après tout, le CLIENT fait un tri pour dégager un plan d'action. Il est libre d'agir sachant bien que tous les autres sont des simples Consultants qui vont l'aider à finaliser son plan d'action.



Enfin tous participeront aux partages et échanges sur ce moment vécu ensemble.

Moment où tous expriment librement sur les acquis personnel et communautaire.

Pendant 2 à 3 heures, les membres d'un Groupe de Codéveloppement Professionnel s'entraînent à un accompagnement réciproque sur leurs situations professionnelles (Problématique-Préoccupation-Projet), sur leurs pratiques actuelles et futures, sensibles et concrètes. Ils

découvrent la puissance de l'intelligence collective, la possibilité de « penser autrement », de s'éloigner des pensées normatives, d'affirmer des choix d'action pertinents, fructueux pour eux et pour leur organisation ou entreprise,

ETAPES	CLIENT		CONSULTANTS
0	Choix du client	←	Tous présentent ; chacun un sujet Il y a déjà un modérateur de la réunion.
1	Présente le sujet de son choix	→	Ecoutent
2	Donne des précisions	←	Formulent des questions de clarification
3	Définit le contrat de consultation	→	Reformulent pour s'assurer qu'ils ont bien compris
4	Ecoute ; fait préciser si nécessaire et note	←	Proposent des nouvelles pistes de réflexion ; idées ; suggestions
5	Fais un tri pour dégager un plan d'action	→	Aident à finaliser
6	Echange sur les apprentissages	↔	Echangent sur les apprentissages

7	 Le Client commence
	 Les Consultants commencent
	 Echange et partage

3 règles fondamentales à observer rigoureusement par les participants, tout au long de la séance:

Le parler vrai

La confidentialité

La bienveillance

Posture de départ des participants dans un atelier Codév (Tous savants-Tous apprenants)

Conclusion



Après échanges et débats avec les modérateurs de la Suisse comme de Kinshasa avec la participation active du REIPER /Brazzaville, les participants sont sortis satisfaits de la méthode avec plusieurs questions sur le rôle du modérateur. Et surtout le besoin réel d'une équipe de genre a été exprimé où sa constitution reste encore un défis pour le moment. Il y a cette volonté de vouloir aller plus loin que simplement de prendre connaissance de la méthode.

D'ailleurs le facilitateur Congolais reste disponible pour tout souci d'enrichir cette démarche pour le REEJER comme pour les amis du REIPER/ Brazzaville.

Fait à Kinshasa ; le 20 novembre 2020.

Pour l'équipe de renforcement des capacités du REEJER

Sarah VRYENS et Denis MABWA.