

Présentation de l'offre de codéveloppement Cap'M

Ce support de communication général est à destination des différentes branches, des managers et des ressources humaines. Il vise à présenter le dispositif et ses différents cas d'usage.



cap'm

Avant-propos

Lors de l'enquête réalisée en octobre 2022 auprès des managers de l'Institution, ces derniers ont exprimé le souhait **de disposer d'une pluralité d'offres pour les accompagner dans leur développement professionnel.**

En réponse à cette demande, l'Ucanss, en partenariat avec les Caisses nationales, a développé **une offre interbranche de codéveloppement, assurée par des facilitateurs labellisés Cap'M et engagés dans une démarche de supervision individuelle ou collective.**

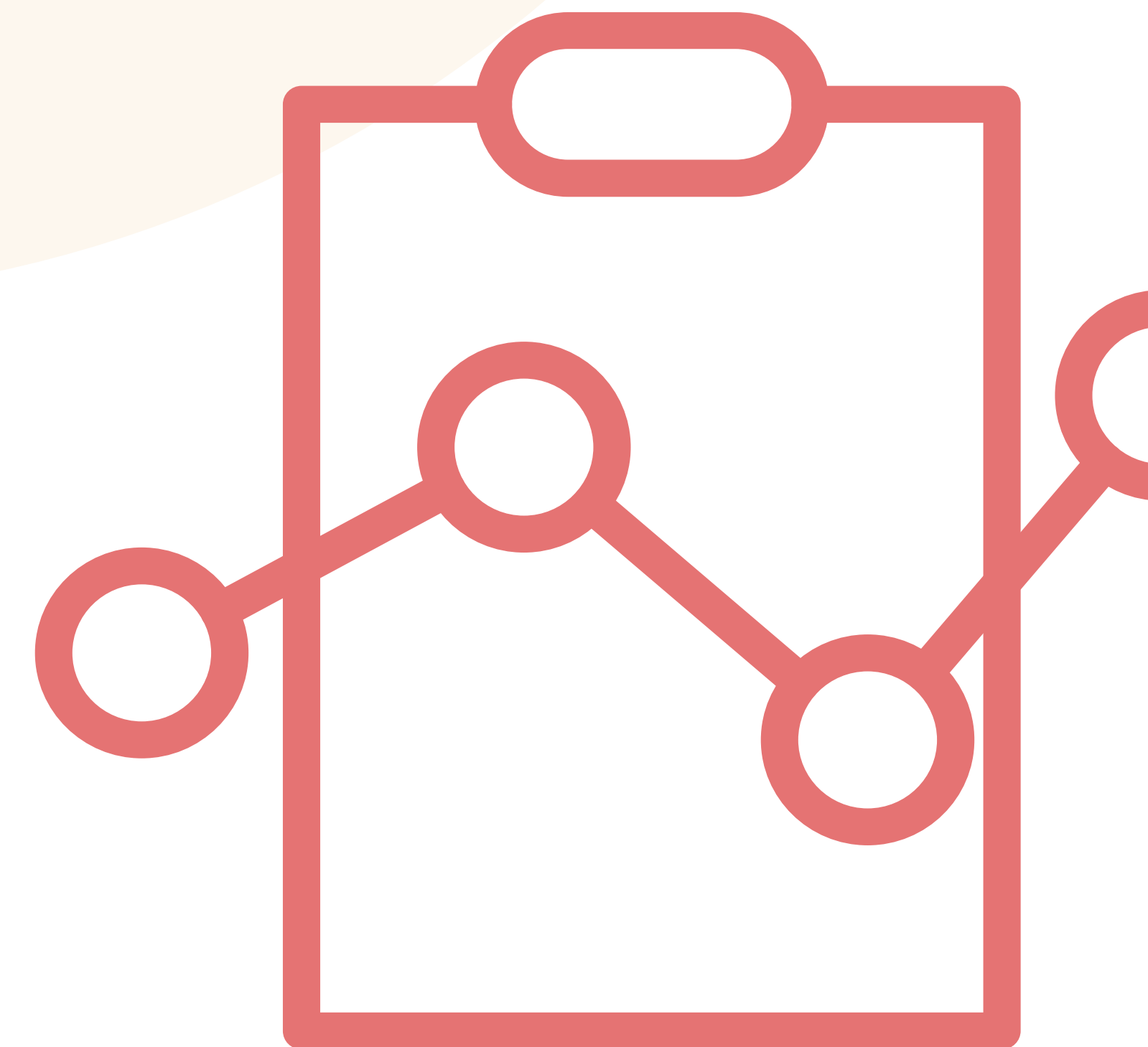
Ce dispositif de codéveloppement est porté par toutes les branches du Régime général de la Sécurité sociale, en lien avec le comité de pilotage interbranche Cap'M. Il s'inscrit en complémentarité de l'achat de prestations en externe ou auprès des prestataires institutionnels habituels (Institut 4.10 et En3s).

Nous vous souhaitons une bonne découverte.

N'hésitez pas à diffuser ce support auprès de vos collègues managers.

39 %

des managers souhaitent bénéficier d'offres tournées vers l'interaction et l'accompagnement personnalisé



Qu'est-ce que le codéveloppement ?

Le codéveloppement, abrégé «codev», est un dispositif **d'accompagnement et d'apprentissage par l'action en groupe de pairs**, afin d'améliorer sa pratique professionnelle **en apprenant les uns des autres**.



Quels sont les objectifs ?

C'est une approche orientée vers **la décision et l'action** qui mise sur **le collectif** et sur les interactions entre les participants **pour favoriser l'amélioration de la pratique professionnelle**.

Cet apprentissage par l'action, grâce à l'expérience de l'autre, se concentre sur des situations professionnelles managériales



Quel est le public cible ?

6 à 8 managers

250

managers de la branche Recouvrement ont été accompagnés par des facilitateurs codev depuis 2016.

78 %

des personnes ayant participé à un groupe de codéveloppement professionnel en retirent une satisfaction et un impact positif, et pour 51% d'entre eux cela leur a permis de consolider leur identité professionnelle (Paquet - Lafranchise - Blanchard, 2019)

60%

des salariés pensent que le système collaboratif stimule la motivation (Ipsos, 2018)

Comment se déroule une séance de codéveloppement ?

1. Préparation

Les participants se réunissent et prennent connaissance **des règles, du cadre de la séance et des rôles de chacun**. Ils découvrent la méthode de codéveloppement.

2. Présentation de la situation

Un participant (dénommé «client») **expose une situation professionnelle au groupe** (projet, préoccupation, problématique).

3. Clarification et contrat

Les autres participants (dénommés «consultants») posent des questions pour **clarifier la situation** et mieux la comprendre.

Ils explorent sans suggérer ni induire de conseils. À l'issue de cette phase et après consensus, le groupe se met d'accord sur le « contrat » du client.

4. Consultation

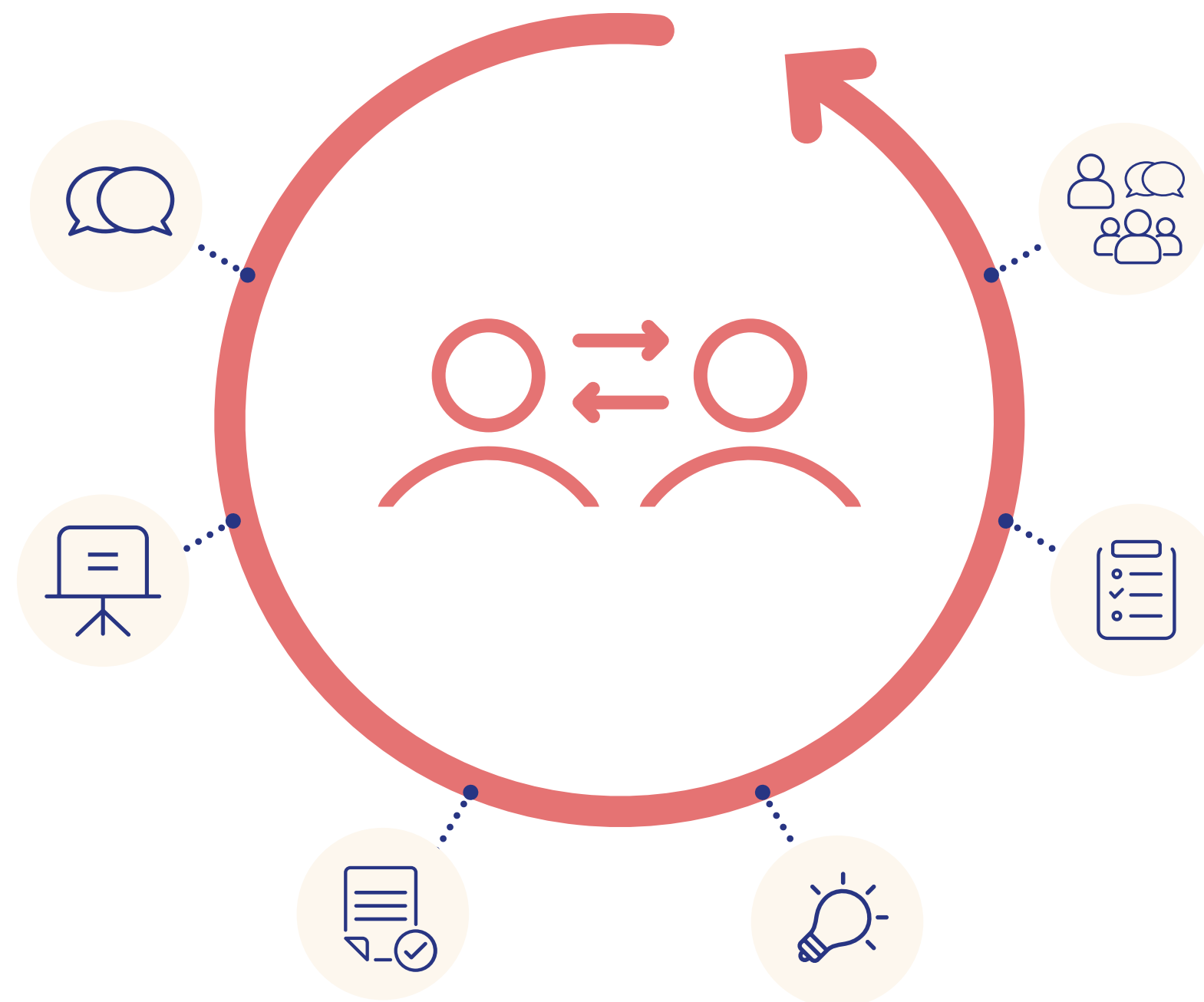
Les «consultants» **proposent des idées et partagent des expériences en réponse au contrat exposé**. Le «client» reçoit et note les propositions, il est dans **une posture d'écoute**.

6. Debriefing collectif

Le client et les consultants **partagent leur évaluation** de la séance et leurs apprentissages **en échangeant leur feed-back**.

5. Plan d'action

Le «client» **choisit les pistes** qui lui conviennent et **identifie un plan d'actions**.



Concrètement, le codéveloppement professionnel consiste à **constituer des groupes de 6 à 8 pairs, accompagnés d'un facilitateur formé au codéveloppement professionnel, certifié**.

La durée de chaque session est de **3 heures, toutes les 4 à 6 semaines et s'étendent sur une durée de 8 mois**.

Le nombre de séances est déterminé par le nombre de participants afin que chacun puisse être «client». **Après un tour de table, à chaque séance, le groupe choisit une situation apportée par l'un des participants**.

Les bénéfices du codev pour les participants

✓ Favoriser l'émergence de solutions collectives

Le codev permet d'apprendre ensemble et de mobiliser une intelligence collective.

✓ Identifier et partager des bonnes pratiques

L'intelligence collective peut aider les managers à mieux identifier les problèmes et les obstacles potentiels, à trouver des solutions / pistes.

✓ Prendre du recul

Le codev permet de prendre du recul sur sa pratique professionnelle en échangeant et en bénéficiant d'autres "regards" professionnels. Cela permet au manager d'identifier les points à améliorer et de gagner en sérénité.

✓ Développer ses compétences

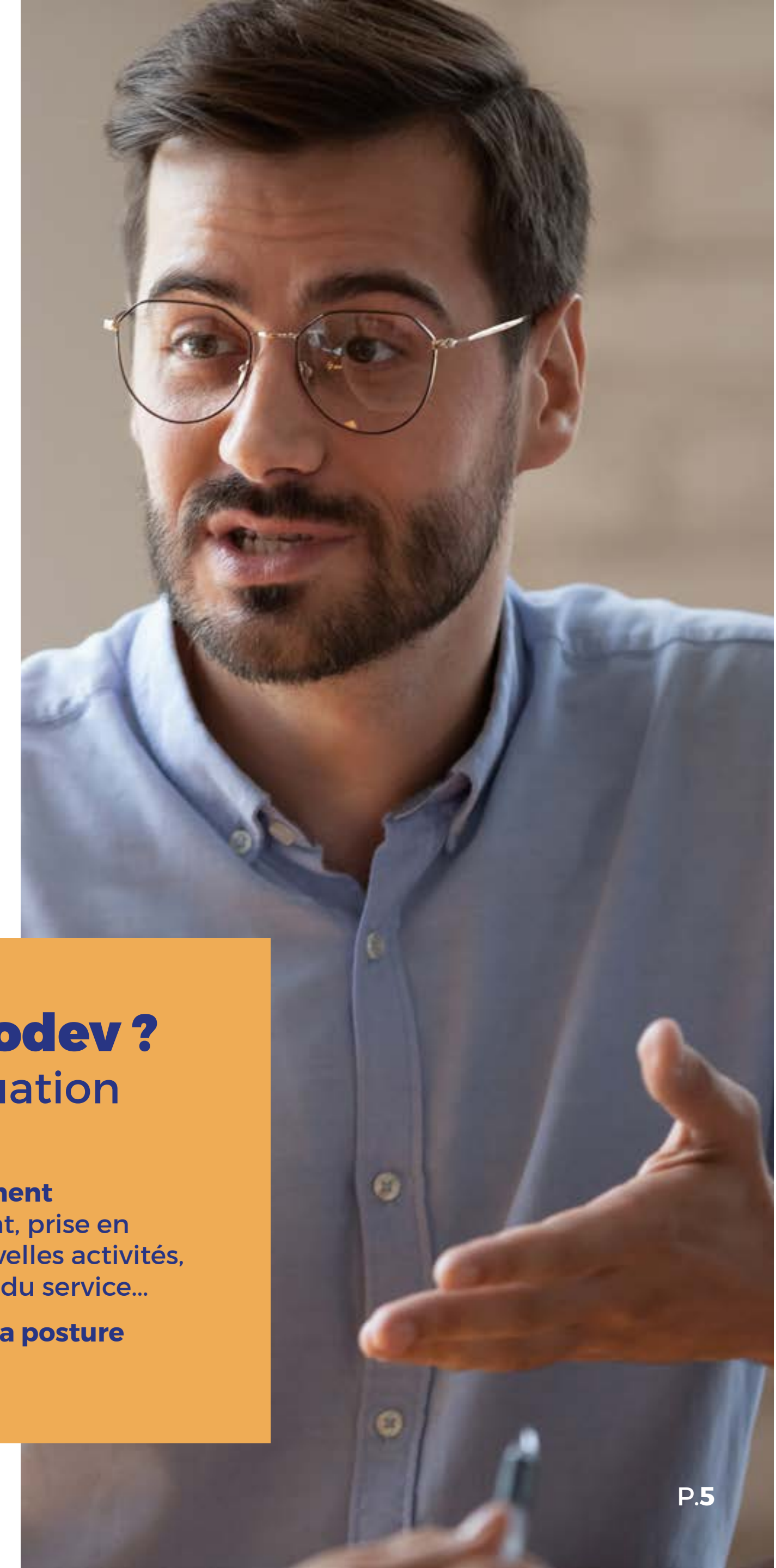
Les participants peuvent apprendre de nouvelles compétences et développer leur savoir-faire. Ils peuvent ainsi améliorer leur pratique professionnelle.

✓ Renforcer la cohésion d'équipe

Le codev favorise la collaboration et la communication entre les participants.

Pourquoi recourir au codev ? Quelques exemples de situation

- **Cohésion d'équipe** et collectif de travail en mode hybride
- **Motivation et engagement** des collaborateurs
- **Gestion des conflits**
- **Accompagnement** du changement, prise en charge de nouvelles activités, réorganisation du service...
- **Réflexion sur sa posture managériale**



Je suis manager, comment puis-je profiter de l'offre de codev Cap'M ?



1. La prise de contact

Le manager concerné s'inscrit via **la plateforme dédiée**, en accord avec sa direction.



2. Le premier échange

Un premier échange a lieu entre le coach et le manager pour **discuter de ses besoins et formaliser de façon explicite sa demande**.



3. L'engagement

Le manager s'engage à suivre toutes les séances du cycle d'ateliers de codéveloppement.

À noter :

Les sessions de codéveloppement ont lieu **toutes les 4 à 6 semaines** et s'étendent sur une durée **de 6 à 8 mois**. Une session dure **3h en moyenne**. Les sessions peuvent avoir lieu en **présentiel ou en distanciel**.

Comment se constitue le groupe de codéveloppement ?

1



Des managers qui proviennent de l'ensemble des organismes de Sécurité sociale

4



Aucun participant n'est obligé d'être client à l'occasion des séances

2



Aucune expérience préalable de codev nécessaire

5



Les RH veillent à l'absence de relations hiérarchiques entre les participants

3



Chaque participant peut être client à tour de rôle

6



Les managers participants doivent être volontaires

cap'm

Retrouvez toutes les offres de service de Cap'M
sur www.uncss.fr/capm

uncss
Au service des acteurs de la Sécurité sociale


**la sécurité
sociale**
Agir avec vous