



AQCP
ASSOCIATION
QUÉBÉCOISE DU
CODÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL

Animateur de groupes de codéveloppement
professionnel

Charte des compétences

NOVEMBRE 2012

© ASSOCIATION QUÉBÉCOISE DU CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL 2012 (Tous droits réservés)

Avant-propos

La charte des compétences de l'animateur de groupes de codéveloppement professionnel (CP) a été élaborée les 17 et 18 avril 2012 dans le cadre d'un atelier organisé à cette fin auquel ont pris part huit (8) personnes qui, à l'égard de ce rôle, cumulaient plus de soixante-dix années d'expérience. Son contenu a ensuite été validé par le conseil d'administration de l'AQCP et par les coconcepteurs du codéveloppement professionnel, MM. Claude Champagne et Adrien Payette.

Qu'est-ce qu'une charte des compétences?

Il s'agit d'un document énumérant pour un métier, une profession, un rôle ou une fonction les **champs de compétences, les compétences professionnelles / techniques** définies en termes de TÂCHES et les **compétences générales** définies en termes d'HABILETÉS et d'ATTITUDES.

Pourquoi une charte des compétences de l'animateur de groupes de codéveloppement?

À l'instar du Code d'éthique adopté par les membres lors de l'assemblée générale de fondation de l'AQCP tenue en janvier dernier, cette charte des compétences vise à favoriser la qualité de la pratique du codéveloppement professionnel.

La notion de compétence

Le terme 'compétence' utilisé dans le présent document signifie « **la démonstration par un individu qu'il possède la capacité – c'est-à-dire les connaissances, les habiletés et les attitudes – d'accomplir un acte professionnel, une activité ou une tâche – conformément à une norme et/ou à toute autre exigence prédéterminée** » (définition proposée par l'Association canadienne de la formation professionnelle).

La méthodologie utilisée

On a eu recours à la méthode DACUM. DACUM, un acronyme signifiant **Developing A CURriculuM**, est un système complet de gestion et de développement des compétences conçu au Canada. Cette méthode est aujourd'hui utilisée sur tous les continents, et ce, tant en éducation et en formation que pour le développement des compétences dans les organisations.

Elle est basée sur les **principes directeurs** suivants :

- Les experts praticiens peuvent décrire leur travail mieux que toute autre personne;
- Une manière efficace d'analyser un métier ou une profession consiste à inventorier et à analyser les tâches qui sont exécutées par des experts praticiens;
- Toutes les tâches, pour être correctement exécutées, requièrent un ensemble de connaissances, d'habiletés et/ou d'attitudes.

L'objet et la portée de cette charte des compétences

- Elle a pour **objet** la fonction d'animateur de groupes de codéveloppement professionnel.
- Sa **portée** a été définie comme suit : il s'agit d'identifier les compétences requises d'un animateur de groupes de codéveloppement professionnel de l'analyse de la pertinence de créer un groupe de codéveloppement jusqu'à l'évaluation au terme d'un cycle de rencontres.

Le potentiel d'utilisation de cette charte des compétences

Pour celles et ceux qui animent des groupes de codéveloppement professionnel, ce document peut être utilisé notamment pour :

- s'autoévaluer;
- identifier les compétences nécessitant un perfectionnement.

Pour celles et ceux qui souhaitent apprendre à animer des groupes de codéveloppement professionnel, ce document permet :

- de cerner les exigences de cette fonction;
- de déterminer dans quelle mesure on a ce qu'il faut (aptitudes et intérêt) pour exercer une telle fonction.

Pour les organisations, cette charte peut être utilisée aux différentes fins suivantes :

- recrutement d'animateurs de groupes de codéveloppement (ex. : identification du profil recherché, évaluation des candidats);
- élaboration et révision d'une description de fonction;
- évaluation des compétences et de la performance des individus exerçant cette fonction;
- formation et développement des compétences.

Enfin, l'Association québécoise du codéveloppement professionnel compte utiliser cette charte des compétences pour :

- l'identification des besoins de formation des membres;
- la structuration des activités de développement professionnel.

Remerciements

Nous tenons à remercier les personnes suivantes d'avoir généreusement accepté de mettre à contribution leur expérience et leur expertise dans le cadre de ce projet; ce faisant, elles auront conféré à ce document une valeur et une crédibilité certaines.

Ont participé à l'élaboration de cette charte des compétences

- Guy Arsenault
- Marielle Breault
- Louise Carreau
- Michel Desjardins
- Sylvie Lamarche
- Monica Lamontagne
- Pierre Morin
- Yvonne Poulin

Ont participé à sa validation

- Guy Arsenault
- Claude Champagne
- Michel Desjardins
- Jean Lortie
- Pierre Morin
- Adrien Payette
- Yvonne Poulin
- Solange Richard
- Katia Thellend

L'animateur de groupes de codéveloppement professionnel (CP) doit être capable d'(de)...

A. Évaluer la pertinence de créer un groupe de CP	1. Analyser le contexte de la demande	2. Amener le demandeur à clarifier son besoin	3. Vérifier l'adéquation entre le besoin du demandeur et l'approche du CP	4. Amener le demandeur à identifier les objectifs visés, les impacts recherchés et les indicateurs de succès	5. Analyser la capacité et la volonté du demandeur de réunir les conditions de succès requises
	6. Formuler une recommandation				
B. Établir une entente avec le demandeur	1. Rédiger un projet d'entente	2. Présenter un projet d'entente	3. Modifier le projet d'entente, si nécessaire	4. Officialiser l'entente	
C. Faciliter la constitution d'un groupe de CP	1. Établir des critères d'éligibilité des personnes et de composition des groupes	2. Informer les participants des exigences de l'approche	3. Participer à la sélection des personnes intéressées	4. Participer à la composition des groupes	
D. Tenir une rencontre de démarrage	1. Procéder à l'ouverture de la rencontre	2. Expliciter les valeurs sous-jacentes et les principes du CP	3. Convenir des règles de fonctionnement et des conditions de succès	4. Amener les participants à cibler au moins une compétence à consolider ou à développer	5. Outiller les participants à exercer les différents rôles
	6. Établir le calendrier des rencontres				

L'animateur de groupes de codéveloppement professionnel (CP) doit être capable d'(de)...

E. Animer une rencontre de CP	1. Faciliter la reprise de contact	2. Faire le suivi des consultations précédentes	3. Rappeler les étapes de la démarche et leur sens	4. Favoriser un climat de confiance	5. Favoriser le choix par le groupe a) d'une situation à analyser, b) des objets d'échanges et de consultation
	6. Faciliter l'exercice du rôle de client	7. Faciliter l'exercice du rôle de consultant	8. Faciliter la compréhension de la situation présentée	9. Amener le groupe à considérer le caractère multidimensionnel du cas présenté*	10. Faciliter la clarification des attentes du client
	11. Stimuler la réflexion du client à l'égard de la situation souhaitée	12. Concilier la gestion de la prise de parole et du temps	13. Stimuler la recherche de pistes de solution et d'apprentissages	14. Vérifier auprès du client si ses attentes sont prises en compte	15. Aider le client à faire un plan d'action
	16. Amener les participants à nommer les apprentissages réalisés	17. Faciliter l'identification par chaque membre du groupe de son cadre d'analyse et de son modèle d'action	18. Refléter les apprentissages cumulatifs du groupe au fil des rencontres	19. Évaluer la satisfaction du groupe à l'égard de la rencontre	20. Planifier la prochaine rencontre
	21. Conclure la rencontre	22. Guider le choix et la préparation d'une consultation			
F. Assurer la coordination opérationnelle des rencontres de CP	1. Rappeler la tenue et l'ordre du jour de la prochaine rencontre	2. Assurer la logistique des rencontres	3. Tenir un registre des présences	4. Tenir un registre des sujets de consultation	5. Fournir une documentation-support
G. Procéder au bilan d'un cycle de rencontres de CP	1. Évaluer la satisfaction des participants	2. Évaluer les apprentissages réalisés	3. Évaluer les apprentissages transférés par les membres du groupe dans leur pratique professionnelle	4. Évaluer les impacts organisationnels	5. Rédiger un rapport-bilan
	6. Présenter à la direction (client organisationnel) un rapport-bilan approuvé par le groupe				

* i.e. le contexte, la nature du problème ou du projet et le sujet face à cette situation

L'animateur de groupes de codéveloppement professionnel (CP) doit être capable d'(de)...

H. Promouvoir le CP	1. Présenter l'historique du CP	2. Expliquer l'approche du CP	3. Comparer le CP à d'autres méthodes d'apprentissage	4. Faire ressortir la valeur ajoutée du codéveloppement	5. Donner des exemples d'expériences fructueuses de CP
	6. Collaborer à l'établissement d'une stratégie de communication	7. Collaborer au développement d'outils promotionnels			

I. Démontrer des compétences relationnelles	1. Faire preuve de leadership	2. Pratiquer l'écoute active	3. Communiquer verbalement avec clarté et concision	4. Communiquer par écrit avec clarté et concision	5. Pratiquer l'art de la présence attentive
	6. Pratiquer l'art du questionnement	7. Gérer des situations délicates	8. Négocier	9. Encourager les divergences	10. Confronter
	11. Donner du feedback				

J. Démontrer des compétences personnelles	1. Faire preuve d'intelligence émotionnelle et sociale	2. Démontrer une pensée systémique	3. Démontrer une capacité de synthèse	4. Faire preuve de jugement	5. Tolérer l'ambiguïté
	6. Prendre des décisions	7. Faire preuve de courage	8. Démontrer de l'ouverture d'esprit	9. Faire preuve de souplesse	10. Se remettre en question
	11. Se tenir à jour				