

Intitulé de la certification		
Animer des groupes de Codéveloppement professionnel et managérial		
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :		
<p>La certification concerne la situation professionnelle dans laquelle la personne compétente met en place et anime un groupe de 5 à 8 personnes pour un cycle de séances d'une demi-journée espacées de quelques semaines. La certification s'adresse à des personnes disposant de capacités d'animation et d'accompagnement (responsables RH, formateurs, conseillers carrières, talent managers, consultants et coachs internes ou externes etc.). 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 dans leur pratique professionnelle. Les personnes certifiées peuvent être internes ou externes à l'entreprise ou l'entité. La méthode étant fondée sur les interactions verbales et non-verbales, elle requiert une communication suffisamment fluide entre les participants et a fortiori l'animateur. Cette certification est donc accessible aux personnes en situation de handicap dont les capacités de communication ne sont pas significativement limitées. Des aménagements (signalement oral du nom, interprète...) peuvent être mis en place lorsque ceux-ci n'entraînent pas de délais de communication incompatibles avec l'émergence de l'intelligence collective.</p>		
Référentiels		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalités	Critères
<p>C1 - Etablir le cadre sécurisant Établir un cadre sécurisant en énonçant explicitement les règles de fonctionnement, en recueillant l'adhésion de chaque participant et en précisant les rôles et responsabilités de chacun afin d'assurer des échanges respectueux de tous, y compris les participants en situation de handicap.</p>	<p>L'évaluation se déroule en trois épreuves complémentaires qui permettent d'apprécier l'ensemble des compétences attendues du candidat :</p> <p>1. Mise en situation professionnelle réelle (40 minutes) Le candidat anime une portion de séance de Codéveloppement avec un groupe de 6 à 8 personnes sur un sujet réel, face au jury qui observe sa pratique. Cette mise en situation permet d'évaluer la capacité du candidat à appliquer concrètement la méthode dans un cadre authentique.</p>	<p>Positionnement de la démarche : Le candidat explique de manière structurée la démarche, ses bénéfices attendus et ses limites avant de commencer la séance ; Engagement sur les règles : Le candidat énonce explicitement les 4 règles, leur sens, et recueille verbalement l'accord de chaque participant sur celles-ci ; Protection du cadre : Le candidat pointe et recadre avec diplomatie et clarté le non-respect des consignes ou des règles par les participants.</p>
<p>C2 – Conduire explicitement le processus méthodologique Conduire avec sens et clarté les différentes étapes de la méthode, en adaptant avec inclusivité les consignes au groupe, en vérifiant leur appropriation et en guidant la progression séquentielle, pour déployer efficacement la démarche au sein d'un groupe de pairs.</p>	<p>2. Entretien d'analyse réflexive (10 minutes) À l'issue de la mise en situation, le jury mène un entretien individualisé avec le candidat portant sur sa perception et son analyse réflexive de sa propre animation.</p>	<p>Clarté des consignes : Pour chaque étape, le candidat expose de façon séquentielle : le sens (pourquoi), l'objectif (quoi), la procédure (comment) et la durée (combien de temps) ; Maîtrise du temps : Le candidat fait respecter la durée optimale de chaque étape, et ajuste avec pertinence lorsque nécessaire.</p>

Intitulé de la certification		
Animer des groupes de Codéveloppement professionnel et managérial		
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :		
<p>La certification concerne la situation professionnelle dans laquelle la personne compétente met en place et anime un groupe de 5 à 8 personnes pour un cycle de séances d'une demi-journée espacées de quelques semaines. La certification s'adresse à des personnes disposant de capacités d'animation et d'accompagnement (responsables RH, formateurs, conseillers carrières, talent managers, consultants et coachs internes ou externes etc.). 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 dans leur pratique professionnelle. Les personnes certifiées peuvent être internes ou externes à l'entreprise ou l'entité. La méthode étant fondée sur les interactions verbales et non-verbales, elle requiert une communication suffisamment fluide entre les participants et a fortiori l'animateur. Cette certification est donc accessible aux personnes en situation de handicap dont les capacités de communication ne sont pas significativement limitées. Des aménagements (signalement oral du nom, interprète...) peuvent être mis en place lorsque ceux-ci n'entraînent pas de délais de communication incompatibles avec l'émergence de l'intelligence collective.</p>		
Référentiels		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalités	Critères
<p>C3 - Faciliter les interactions constructives Faciliter les échanges en encourageant l'expression équilibrée de chacun, en utilisant des techniques de facilitation adaptées, en régulant les dynamiques interpersonnelles et en valorisant la diversité des contributions, afin de créer un climat de confiance propice à l'implication active de tous les participants, y compris ceux en situation de handicap.</p>	<p>Cette phase vise donc à évaluer la réflexivité du candidat sur sa pratique professionnelle, compétence essentielle de l'animateur pour sa montée progressive en expertise.</p> <p>3. Études de cas écrites (2 × 20 minutes) En parallèle des entretiens, les candidats travaillent sur deux études de cas complémentaires : <u>Étude de cas n°1 (matin) :</u> Analyse d'un compte-rendu de début de séance de Codéveloppement incluant un échange avec un commanditaire. <u>Étude de cas n°2 (après-midi) :</u> Analyse d'un compte-rendu de fin de séance constituant la suite de la même situation que le cas du matin.</p> <p>Pour chacune, le candidat doit identifier les pratiques non conformes aux principes de la méthode et proposer des améliorations en lien avec les critères d'évaluation</p>	<p>Équilibrage de la participation : Le candidat limite les participations excessives, veille à l'inclusivité au sein du groupe et s'assure que chaque participant peut s'exprimer régulièrement pendant la séance ; Régulation des inconforts : Le candidat repère et freine avec netteté les positions d'experts, à tendance psychologique ou les implicites dévalorisants.</p>
<p>C4 - Stimuler la réflexivité collective Stimuler la prise de conscience des processus d'apprentissage en cours en mettant en lumière les moments significatifs, en questionnant les observations partagées, en valorisant les erreurs et en favorisant l'analyse distanciée,</p>		<p>Justesse de la posture : Le candidat adopte une posture de facilitation, inclus dans le groupe de pairs et non-expert de la situation ; Valorisation de la divergence : Le candidat invite le groupe à explorer largement (contexte, réflexion, action) et à être divergent dans sa production ; Objectif de la séance : Le candidat clarifie dès le départ que l'objectif principal est l'apprentissage par l'appui à la</p>

Intitulé de la certification		
Animer des groupes de Codéveloppement professionnel et managérial		
Description du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant la certification est initié :		
<p>La certification concerne la situation professionnelle dans laquelle la personne compétente met en place et anime un groupe de 5 à 8 personnes pour un cycle de séances d'une demi-journée espacées de quelques semaines. La certification s'adresse à des personnes disposant de capacités d'animation et d'accompagnement (responsables RH, formateurs, conseillers carrières, talent managers, consultants et coachs internes ou externes etc.). 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 dans leur pratique professionnelle. Les personnes certifiées peuvent être internes ou externes à l'entreprise ou l'entité. La méthode étant fondée sur les interactions verbales et non-verbales, elle requiert une communication suffisamment fluide entre les participants et a fortiori l'animateur. Cette certification est donc accessible aux personnes en situation de handicap dont les capacités de communication ne sont pas significativement limitées. Des aménagements (signalement oral du nom, interprète...) peuvent être mis en place lorsque ceux-ci n'entraînent pas de délais de communication incompatibles avec l'émergence de l'intelligence collective.</p>		
Référentiels		
Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalités	Critères
pour permettre au groupe d'identifier ses apprentissages individuels ou collectifs.	Cette modalité, qui évalue la totalité des critères d'évaluation, permet d'évaluer la capacité du candidat à repérer les écarts entre une pratique observée et la méthode de référence, ainsi qu'à formuler des interventions appropriées.	réflexion, et non la résolution du problème, et obtient pour cela un contrat non limité à l'objectif du client ; Valorisation des opportunités : Le candidat valorise en étape 6 les erreurs, imprévus et autres faits notables comme des opportunités d'apprentissages.
<p>C5 - Constituer une communauté apprenante</p> <p>Constituer un groupe cohérent en analysant les besoins, en respectant les critères de complémentarité et de parité, en clarifiant les objectifs communs et en planifiant un cycle structuré de séances, afin de réunir les conditions d'une dynamique d'apprentissage entre pairs efficace et efficiente.</p>	L'ensemble de ces trois modalités complémentaires (observation directe, analyse réflexive et étude de cas) permet au jury d'évaluer de façon exhaustive, par la vérification des critères d'évaluation observables, l'acquisition des cinq compétences constitutives de la certification.	<p>Conditions de constitution : Le candidat énonce clairement les 3 critères de composition d'un groupe efficace et sait les appliquer dans un cas concret ;</p> <p>Conditions de déploiement : Le candidat précise le nombre optimal de participants, les adaptations possibles pour les PSH, définit le nombre recommandé de séances et leur fréquence idéale.</p>