

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

L'an deux mil vingt-trois, le treize février à dix heures, le conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de Meurthe-et-Moselle, légalement convoqué, s'est réuni à VILLERS-LES-NANCY, 2 allée Pelletier Doisy sous la présidence de Monsieur Daniel MATERGIA.

Mme Rose-Marie FALQUE a été désignée secrétaire de séance.

	Collège des collectivités affiliées	Collège spécifique des collectivités non affiliées
Nombre de membres	24	6
Nombre de membres présents	17	1
Nombre de procurations	6	1
Nombre de suffrages exprimés	23	2

Etaient présents

Monsieur Daniel MATERGIA
Madame Lydie LE PIOUFF
Monsieur Henry LEMOINE
Monsieur Claude GRAUFFEL
Monsieur Christophe SONREL
Monsieur Philippe ARNOULD
Madame Rose-Marie FALQUE
Monsieur Jean-Jacques PIERRET
Madame Viviane PLANCHAIS
Monsieur François DIETSCH
Monsieur Eric PENSALFINI
Monsieur Bernard BERTELLE
Madame Catherine PAILLARD
Monsieur Didier JACQUOT-HECK
Madame Blandine SOUVAY
Monsieur Valentin DETHOU
Madame Martine BOCOUM

Ont donné procuration

Monsieur Pierre BOILEAU à Monsieur Daniel MATERGIA
Monsieur Luc BINSINGER à Monsieur François DIETSCH
Monsieur David GARLAND à Madame Martine BOCOUM
Monsieur Serge DE CARLI à Monsieur Bernard BERTELLE
Monsieur Yannick HELLAK à Madame Rose-Marie FALQUE
Monsieur Bertrand MASSON à Monsieur Claude GRAUFFEL
Madame Michèle PILOT à Madame Lydie LE PIOUFF

Etaient excusés

Monsieur Jean-Marc FOURNEL
Monsieur Pascal SCHNEIDER
Madame Chantal FINCK
Monsieur Ousmane SAMB
Madame Véronique BILLOT

En application de l'article 26 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985 modifié, y assistaient également :

- Monsieur Alain FAIVRE, Directeur
- Madame Agnès MAYER, Payeur départemental

CONSEIL D'ADMINISTRATION DU 13 FEVRIER 2023 POINT A L'ORDRE DU JOUR :

CDG 23/17 – MISSIONS FACULTATIVES – POLE QUALITE & AMELIORATION – UNITE APPUI A L'AMELIORATION – SERVICE CONSEIL EN ORGANISATION – PROPOSITION D'UNE PRESTATION « CODEVELOPPEMENT »

Le codéveloppement est une approche innovante d'apprentissage et d'amélioration des pratiques professionnelles qui mise sur les interactions entre les participants et l'intelligence collective. Elle vise à permettre aux participants de prendre du recul sur leurs pratiques et problématiques professionnelles.

PRESENTATION ET OBJECTIF

Un groupe de codéveloppement réunit des pairs (4 à 8 confrères), sans liens hiérarchiques entre eux, ayant des problématiques professionnelles similaires. Ils veulent améliorer leur pratique professionnelle, quelle qu'elle soit, et s'entraident dans ce sens car ils croient pouvoir apprendre les uns des autres.

Par un processus en six étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion, les participants apprennent les uns des autres, sur eux et sont incités à aller vers l'action. Au fil des séances, les participants peuvent revêtir chacun leur tour, des rôles différents.

Les rôles sont :

- Le client : il souhaite être aidé à réfléchir et à explorer. Il soumet au groupe des sujets d'ordre professionnel : une préoccupation, un problème ou un projet.
- Les consultants : ce sont tous les autres membres du groupe qui se mettent au service du client. Ils l'aident à approfondir sa compréhension de la problématique (penser), à clarifier ce qu'il ressent (ressentir) et à enrichir sa capacité d'action (agir).
- L'animateur du Centre de gestion de Meurthe-et-Moselle guide le groupe dans le processus, il est garant du respect des règles, facilite et soutient les interactions. Il veille au confort des participants.

Les bénéfices sont variés tant pour les agents participants que pour leurs collectivités employeurs.

Pour les employeurs, le codéveloppement revêt différents enjeux globaux auxquels doivent répondre leurs agents en ayant des compétences et savoir-être adaptés :

- Améliorer l'efficacité de l'organisation ;
- Soutenir les projets ;
- Accompagner les changements ;
- Limiter l'apparition des risques psychosociaux.

Pour les participants aux séances de codéveloppement, les bénéfices sont nombreux :

- Sortir de l'isolement managérial ou métier ;
- Aider, soutenir et améliorer le quotidien de travail ;
- Prendre du recul, poser un autre regard sur les situations rencontrées ;
- Elargir les capacités de réflexion, d'adaptation et de décision ;
- Développer les compétences relationnelles : communication bienveillante, structuration de la parole, aptitude au conseil, etc. ;
- Apprendre sur soi, apprendre à écouter et à aider l'autre ;
- Mobiliser différentes formes d'intelligence : individuelle ou collective, logique, intuitive, émotionnelle, concrète.

EXPERIMENTATION DE LA PRESTATION

La conseillère en organisation du centre de gestion formée à l'animation de groupes de co développement a pu conduire une expérimentation de ce qui pourrait devenir une nouvelle prestation.

Cette expérimentation avait pour objectifs :

- De tester et de recueillir l'avis des participants sur cette pratique innovante ;
- De réaliser un bilan de l'expérience vécue pour envisager de proposer cette nouvelle offre de service aux collectivités, établissements publics du territoire et leurs agents ;
- D'ajuster les éléments méthodologiques et les outils liés à l'animation des séances de codéveloppement.

Les participants, tous autorisés par leur collectivité employeur, devaient :

- Exercer des fonctions d'encadrement ;
- Relever de collectivités et établissements publics différents ;
- Etre volontaires ;
- S'engager à respecter les 3 règles fondamentales de la méthode : confidentialité, bienveillance et authenticité ;
- S'engager à participer à toutes les séances selon le calendrier fixé ;
- S'engager à réaliser avec l'animatrice en codéveloppement un bilan de l'expérience vécue.

Les 5 participants se sont réunis lors d'une séance de démarrage le 30 mai 2022 en visioconférence (présentation de la méthode de travail) puis lors des 5 séances prévues entre les mois de mai et octobre 2022.

Les séances de codéveloppement ont toutes été organisées dans les locaux du centre de gestion, les vendredis après-midi durant 3 heures.

A l'issue de l'expérimentation, les 5 participants ont tous répondu à un questionnaire de bilan, satisfaction et retour d'expérience. 100% s'estiment « très satisfaits » de l'expérience vécue.

Le bilan complet est annexé à la présente délibération (annexe 1).

PUBLIC VISÉ

Un groupe de codéveloppement est constitué de 4 à 8 agents de collectivités ou établissements publics différents. Deux agents d'une même structure ne pourront pas être inscrits au même groupe.

Les participants à un groupe de codéveloppement doivent avoir des problématiques professionnelles similaires. Ils ne doivent pas avoir de liens hiérarchiques entre eux.

En ce sens, il peut être proposé d'ouvrir :

- Des groupes métiers dans lesquels tous les agents ont des métiers similaires comme par exemple :
 - Secrétaire de mairie
 - Directeur ou responsable des ressources humaines
 - Agent d'accueil,...
- Des groupes fonctions dans lesquels tous les agents ont des fonctions identiques :
 - Manager
 - Assistant de prévention
 - Chargé de mission,...

CONTENU ET MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA PRESTATION

Cette prestation sera mise en œuvre en réalisant les principales étapes suivantes :

- Ouverture des inscriptions à un groupe de codéveloppement :
 - A l'attention de toutes les collectivités et établissements publics du département (sous réserve d'avoir souscrit la convention Prestations à l'acte)
 - Pour une thématique définie par l'animateur : groupe métier ou groupe fonction
 - La communication précise des dates, horaires et lieux
- Instruction des demandes d'inscription et vérification des engagements :
 - Vérification des prérequis
 - Signature par l'employeur et l'agent participant d'une charte du codéveloppement

- Contractualisation de la prestation sur la base d'une offre de service (devis et note méthodologique d'intervention)
- Animation des séances de codéveloppement :
 - Réunion de présentation de la méthode en visioconférence durant 1h30
 - Réalisation des séances de codéveloppement selon le calendrier fixé par l'animateur
 - Le nombre de séances est identique au nombre de participants
 - Chaque séance a lieu dans les locaux du centre de gestion et dure 3 heures
- Remise aux participants d'une attestation de présence et facturation de la prestation

Pour faciliter la compréhension de la méthode par les participants, un « livret du participant » leur sera remis lors de la 1^{ère} séance. Cet outil leur permettra de suivre chaque étape de la séance, de conserver leur prise de note et de consigner leurs apprentissages.

TARIFICATION

La prestation à l'acte facultative « Codéveloppement » est intégrée au contenu de la convention Prestations à l'acte. Elle fait l'objet d'un devis au tarif horaire fixé par l'assemblée délibérante du centre de gestion dans sa délibération n°20/07 du 20 janvier 2020 (tarif manager de 78€/ heure).

Le montant du devis sera fixé en tenant compte notamment du nombre de participants inscrits :

Nombre de participants par groupe	4	5	6	7	8
Proposition / participant (frais de gestion inclus)	531,00 €	531,00 €	511,50 €	511,50 €	511,50 €

L'annexe 2 précise le modèle financier de la prestation « codéveloppement ».

Après en avoir délibéré, les membres du conseil d'administration décident, à l'unanimité,

- **de faire tester cette nouvelle prestation aux élus volontaires du conseil d'administration**
- **si le test est positif, de la proposer à titre d'expérimentation**
- **d'ajouter au catalogue 2023 des prestations du CDG 54 la nouvelle offre de services « codéveloppement » aux employeurs territoriaux qui pourront s'ils le souhaitent la proposer à leurs agents**
- **de l'intégrer à la convention prestations à l'acte, sur la base du tarif horaire de 78.00 €**
- **d'autoriser le président à signer les documents découlant de cette mission**

Ainsi fait et délibéré en séance les jour, mois et an que dessus ont signé au registre les membres présents.

**Pour extrait conforme,
Le Président,**



**Daniel MATERGIA
Maire de SANCY**



Annexe 1 Bilan de l'expérimentation « Codéveloppement »

1. Pour les participants au groupe de codéveloppement

Le groupe expérimental était composé de 5 agents ayant tous des fonctions d'encadrement à des niveaux hiérarchiques différents (management intermédiaire et de proximité).

A chaque séance de codéveloppement, la dernière étape « apprentissage et régulation » permet aux participants de faire un retour « à chaud » de la séance qu'ils ont vécue. Si, lors de la 1^{ère} séance, quelques participants ont pu douter de leur capacité à endosser lors de futures séances le rôle de « client », tous y ont finalement trouvé un intérêt et soumis au groupe un problème, une préoccupation ou un projet.

A l'issue des 5 séances de codéveloppement, les 5 participants ont tous répondu à un [questionnaire](#) de bilan, satisfaction et retour d'expérience. 100% s'estiment très satisfaits de l'expérience vécue lors des séances de codéveloppement.

Au-delà de leur satisfaction globale, plusieurs grandes thématiques ont été explorées et elles peuvent être regroupées en 4 groupes de questions.

1.1. La programmation des séances et la présentation de la démarche (avant la 1^{ère} séance).

Le niveau de satisfaction des participants a été interrogé sur 6 questions concernant principalement :

- La prise de contact avec l'animateur et sa disponibilité ;
- La présentation de la méthode ;
- Le calendrier des séances ;
- La composition du groupe.

97% des réponses apportées sont très satisfaisantes. Seul un participant s'estime uniquement « satisfait » d'avoir eu un calendrier des séances imposé par l'animatrice.

Si le rythme des séances (environ 1 par mois) convient à tous, un des participants évoque une difficulté à ce qu'elles soient systématiquement programmées les vendredis après-midi en raison des conditions de circulation et nécessités de service. Pour autant, ce participant estime que positionner les séances le vendredi après-midi permet de mieux se projeter dans la séance et d'avoir l'esprit plus libre.

L'organisation de la réunion de présentation de la démarche (1h30) en visioconférence convient à tous. Le support utilisé également.

1.2. L'organisation des séances, les supports utilisés et l'animation (au cours des séances)

De manière générale, interrogés sur 11 questions, les participants sont à 75% très satisfaits et 22% satisfaits de l'organisation des séances et des supports utilisés.

Un des participants s'estime « moyennement satisfait » d'avoir dû se déplacer à Villers-lès-Nancy. Il est à noter que la majorité des participants étaient issue de collectivités du nord du département. Pour les autres participants cela n'a pas posé de difficulté.

Si les retours sont positifs concernant le « livret du participant¹ » délivré au début des séances, il peut être noté qu'un participant estime que cet outil est « indispensable » lors des 1^{ères} séances puis moins nécessaire une fois la méthode intégrée.

6 questions ont été posées aux participants concernant leur appréciation de la posture de l'animatrice en codéveloppement. Cela concerne à la fois la maîtrise de la méthode et sa capacité à animer et faire vivre les règles fondamentales du codéveloppement. Tous sont très satisfaits.

1.3. La méthode de codéveloppement et l'intérêt de la démarche

Le codéveloppement a globalement permis aux participants de développer certaines compétences. Tous estiment avoir élargi leur capacité de réflexion, d'écoute, d'aide. Cela leur a aussi permis de prendre du recul, d'aider, soutenir ou améliorer leur quotidien de travail.

Le climat de confiance et de bienveillance créé a facilité les échanges au sein du groupe et l'entraide.

Tous estiment aussi avoir été incités à agir lorsqu'ils ont endossé le rôle de client. L'un d'entre eux souligne que « le fait d'établir un plan d'action permet de repartir avec des objectifs à mettre en place à court terme ». A ce sujet, un participant trouverait intéressant de faire une séance supplémentaire de bilan des actions conduites par les clients à 6 mois afin d'avoir un « retour d'expérience ».

Globalement, les participants s'accordent à dire que l'expérience de codéveloppement a une durée appropriée. L'un d'eux souligne « Cette méthode a le mérite d'être rapide, simple et efficace dès lors que les participants sont volontaires, motivés et confrontés à une vraie problématique professionnelle ».

1.4. Le retour d'expérience et le témoignage des participants

« Méthode de travail novatrice et très intéressante. Elle permet de sortir de sa zone de confort qui n'est peut-être pas bonne pour évoluer tant sur le plan personnel que professionnel [...].

Nous sommes déjà acteur de la formation, pour ensuite être acteur des solutions apportées, que nous avons choisies !!! Si vous acceptez d'y participer en respectant les 3 règles principales, vous n'en sortirez qu'avec du bénéfice, direct et indirect. ».

« C'est un réel moment d'échanges. Une bulle intemporelle où on se pose et on analyse notre pratique avec d'autres collègues. Dans le monde où nous vivons, et où le temps nous manque, prendre ENFIN le temps de se poser et de réfléchir à plusieurs sur nos pratiques, c'est un vrai plus pour gérer nos quotidiens... ».

« Expérience unique en son genre où on s'autorise à prendre du temps et à parler de soi dans un cadre bienveillant ».

2. Pour l'animatrice en codéveloppement

Pour l'animatrice, cette expérimentation a permis au fil des séances de prendre de l'assurance sur la méthode et l'animation. Au fur et à mesure, un équilibre a pu être trouvé entre le cadrage et la souplesse laissée aux échanges entre les participants lors des étapes du codéveloppement.

Les techniques d'inclusion proposées ont été pertinentes et ont permis d'instaurer un climat de confiance au sein du groupe. Les règles fondamentales de la méthode (confidentialité,

¹ Document délivré lors de la 1^{ère} séance qui comprend des explications sur la méthode et les étapes, et permet de prendre des notes et les conserver au fil des séances.

bienveillance et authenticité) ont été rappelées régulièrement et cela a permis aux participants d'évoluer dans un cadre serein où chacun a pu s'exprimer librement.

Les outils testés (livret du participant, livret de l'animateur, schéma méthodologique, etc.) ont pu être ajustés à l'issue de leur utilisation pour les rendre plus pratiques ou plus intuitifs.

Les retours des participants à chaque séance ont conforté l'intérêt pour cette démarche, utile à tous.

3. Les outils du codéveloppement

Afin de mener à bien cette prestation, plusieurs outils ayant des vocations différentes ont été créés et testés par le groupe expérimental :

- Pour communiquer sur la prestation :
 - o Une plaquette de présentation de la prestation ;
 - o Un flyer d'information relative au lancement d'un groupe de codéveloppement ;
 - o Une page dédiée sur le site internet (en cours de construction) ;
- Pour cadrer la démarche avec les collectivités employeurs et les participants :
 - o Une charte du codéveloppement ;
 - o Une note méthodologique d'intervention ;
- Pour faciliter la compréhension de la méthode par les participants :
 - o Un support de présentation de la méthode ;
 - o Un livret du participant ;
 - o Un schéma méthodologique.

Annexe 2 Charte du codéveloppement

Introduction :

La présente charte définit :

- La mission et le rôle de l'animateur en codéveloppement du Centre de gestion de Meurthe-et-Moselle (CDG 54), ainsi que son champ d'intervention ;
- Le rôle et la posture des participants¹ aux groupes de codéveloppement.

Elle fixe également les règles de l'ensemble des membres du groupe² de codéveloppement et précise leurs engagements.

Les membres du groupe de codéveloppement s'engagent à respecter les droits, obligations et règles déontologiques applicables aux agents publics territoriaux.

1. Rôle et champ d'intervention de l'animateur en codéveloppement

a. Qu'est-ce que le codéveloppement ?

La démarche de codéveloppement a été conçue par deux canadiens : Adrien PAYETTE et Claude CHAMPAGNE. Un groupe de codéveloppement réunit des pairs (4 à 8 confrères), sans liens hiérarchiques entre eux, ayant des problématiques professionnelles similaires. Ils veulent améliorer leur pratique professionnelle, quelle qu'elle soit, et s'entraident dans ce sens car ils croient pouvoir apprendre les uns des autres.

Ce n'est pas :

- Une formation où un dépositaire du savoir, livre des apprentissages ;
- Un groupe de travail constitué pour aboutir à une production collective ;
- Un groupe d'analyse ou d'évaluation de pratiques professionnelles.

Le codéveloppement est une approche innovante d'apprentissage et d'amélioration des pratiques professionnelles qui mise sur les interactions entre les participants et l'intelligence collective. Par un processus en six étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion, les participants apprennent les uns des autres, sur eux et sont incités à aller vers l'action.

b. Quels bénéfices pour les participants et les collectivités ?

Les bénéfices sont variés tant pour les agents participant que leurs collectivités employeurs.

Pour les employeurs, le codéveloppement répond à des enjeux globaux auxquels doivent répondre leurs agents en ayant des compétences et savoir-être adaptés :

- ✓ Améliorer l'efficacité de l'organisation ;
- ✓ Soutenir les projets ;
- ✓ Accompagner les changements ;
- ✓ Limiter l'apparition des risques psychosociaux.

¹ Agents des collectivités territoriales participant aux séances de codéveloppement.

² Intervenants du Centre de gestion de Meurthe-et Moselle et agents des collectivités territoriales participant aux séances de codéveloppement.

Pour les participants aux séances de codéveloppement, les bénéfices sont nombreux :

- ✓ Sortir de l'isolement managérial ou métier ;
- ✓ Aider, soutenir et améliorer le quotidien de travail ;
- ✓ Prendre du recul, poser un autre regard sur les situations rencontrées ;
- ✓ Elargir les capacités de réflexion, d'adaptation et de décision ;
- ✓ Développer les compétences relationnelles : communication bienveillante, structuration de la parole, aptitude au conseil, etc. ;
- ✓ Apprendre sur soi, apprendre à écouter et à aider l'autre ;
- ✓ Mobiliser différentes formes d'intelligence : individuelle ou collective, logique, intuitive, émotionnelle, concrète.

c. Le rôle et la posture de l'animateur en codéveloppement

L'animateur en codéveloppement, intervenant du CDG 54, s'engage à :

- Mettre en œuvre ses obligations professionnelles avec compétence : être formé à la pratique du codéveloppement et enrichir régulièrement ses compétences ;
- Effectuer son travail avec intégrité et dans le respect de la liberté et de la dignité de chacun des participants ;
- Expliquer dès la première rencontre ou préalablement, la finalité et les caractéristiques d'un groupe de codéveloppement et la démarche ;
- Vérifier l'engagement volontaire et durable des participants ;
- Faire vivre les 3 règles fondamentales du codéveloppement énoncées ci-dessous et s'assurer que les participants y adhèrent formellement ;
- Veiller à la sécurité, à l'autonomie et au confort de chaque participant durant chaque séance de la vie du groupe ;
- Soutenir la réflexion et les échanges dans le cadre des séances de codéveloppement ;
- Traiter tout différend ou toute situation délicate avec les personnes concernées en se référant à l'entente contractuelle et aux règles de la présente charte.

2. Les engagements de tous les membres du groupe de codéveloppement

a. Le respect strict des 3 règles fondamentales de la méthode

L'ensemble des membres du groupe de codéveloppement s'engage à respecter strictement et en toutes circonstances, lors des séances de codéveloppement et en dehors, les 3 règles fondamentales de la méthode :

Confidentialité : assurer la confidentialité (le secret) des échanges, des notes et autres documents relatifs aux échanges ayant cours lors et après les séances de codéveloppement.

Bienveillance : adopter une attitude de compréhension, d'indulgence et d'ouverture envers les autres de manière désintéressée. C'est aussi s'assurer lors des séances de codéveloppement que les autres membres aillent bien.

Authenticité : « parler vrai », ne pas laisser de place aux non-dits et ne pas inventer. Pour une exploitation optimale du groupe de codéveloppement, dans le but d'améliorer sa pratique, il est nécessaire de partager ses préoccupations professionnelles véritables lors des séances.

Lors des séances de codéveloppement, chacun des membres s'efforce d'adopter une attitude d'ouverture et de partage.

b. Un engagement durable et volontaire

Chacun des membres est volontaire pour intégrer le groupe de codéveloppement. Il a fait le choix de participer :

- Soit à son initiative et avec l'accord de son employeur,
- Soit à l'initiative de son employeur et avec son plein accord.

Les membres du groupe s'engagent dans la durée. Ils participent personnellement à chaque séance de codéveloppement selon le calendrier préalablement défini par l'animateur.

Un engagement durable permettra de tirer profit dans l'exercice de ses missions, des retombées de chaque séance.

3. Le déroulement de la prestation : la vie d'un groupe de codéveloppement

a. Un engagement contractuel

L'animateur débute les séances de codéveloppement à réception :

- De la présente charte signée par :
 - o l'autorité territoriale ;
 - o l'agent souhaitant participer à un groupe de codéveloppement.
- De l'ensemble des devis signés par les autorités territoriales.

b. Une rencontre de démarrage

L'animateur organise avec les participants une première rencontre d'1h30 visant à expliquer ou rappeler :

- La finalité et les caractéristiques d'un groupe de codéveloppement ;
- L'adhésion formelle des participants aux règles de fonctionnement ;
- Le climat de confiance entre les membres ;
- La méthode de codéveloppement et sa compréhension par tous.

c. Des séances de codéveloppement

Chaque séance de codéveloppement dure 3 heures. La séance est divisée en 6 étapes bien précises au cours desquelles les participants endossent les rôles de client ou de consultant.

i. Les rôles endossés par les participants

Au fil des séances les participants peuvent revêtir, chacun leur tour des rôles différents.

Le client : il souhaite être aidé à réfléchir et à explorer. Il soumet au groupe des sujets d'ordre professionnel : une préoccupation, un problème ou un projet.

Les consultants : ce sont tous les autres membres du groupe qui se mettent au service du client. Ils l'aident à approfondir sa compréhension de la problématique (penser), à clarifier ce qu'il ressent (ressentir) et à enrichir sa capacité d'action (agir).

Les participants : dans l'intérêt du groupe, il est préférable que le rôle de client change à chaque séance et que chaque participant puisse le pratiquer, néanmoins endosser le rôle de client n'est pas obligatoire.

ii. Les étapes d'une séance de codéveloppement

La méthode de codéveloppement se déroule en 6 étapes identiques à toutes les séances :

L'accueil	Accueil des participants et rappel des règles Emergence de sujets: une préoccupation, un problème, un
-----------	--

	projet (3P) Le choix du sujet par l'animateur
Etape 1: Exposé	Le client expose sa situation professionnelle. Les consultants l'écoutent sans intervenir.
Etape 2: Clarification	Les consultants posent des questions d'information et de clarification de la situation exposée. Le client répond et précise.
Etape 3: Contrat	Le client définit « le contrat de consultation » (attentes et points de vigilances). Les consultants reformulent ou font évoluer. Tous s'entendent sur le contrat.
Etape 4: Consultation	Les consultants produisent : témoignages, interprétations, suggestions, hypothèses, analogies, sentiments, etc. Le client écoute, note, fait préciser, s'interroge.
Etape 5: Synthèse et plan d'action	Le client assimile l'information, indique ce qu'il retient, conçoit son plan d'action et l'expose oralement. Les consultants synthétisent leurs apprentissages.
Etape 6: Apprentissage et régulation	Le client et les consultants décrivent leurs apprentissages et partagent leur évaluation de la séance. Ils se régulent entre eux en partageant des feed-back et leur expérience.

4. Un bilan des apprentissages et fin d'un groupe de codéveloppement

Lors de la 6^{ème} étape, à chaque séance de codéveloppement, les membres sont invités par l'animateur à formaliser :

- Le bilan de leurs apprentissages ;
- L'appréciation de la méthode ;
- L'appréciation de la qualité des échanges ;
- L'appréciation de la qualité de l'animation.

Le groupe de codéveloppement prend fin à l'issue de la dernière séance programmée.

Afin de préserver la totale confidentialité des échanges ayant eu cours, il ne sera fait aucun retour sur le déroulement et le contenu des séances.

L'autorité territoriale
ou son représentant

A
Le

Signature

Le Président
Daniel MATERGIA
Maire de SANCY

A Villers-les-Nancy
Le

Signature

L'agent, participant à un groupe
de codéveloppement

A
Le

Signature

L'animateur en codéveloppement
Marie BRANDEBOURGER

A Villers-les-Nancy
Le

Signature