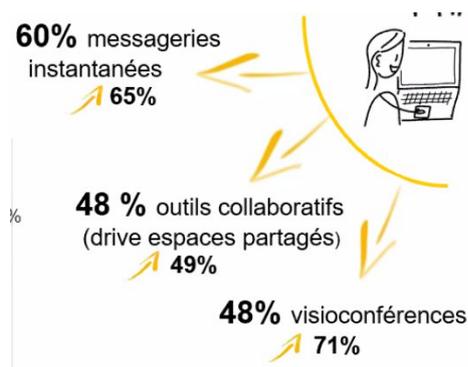


2. Mardi 17 - Atelier 7 : Comment mieux collaborer à l'heure du télétravail ?

L'atelier a réuni 14 personnes et s'est organisé en deux temps :

1. La Mise en contexte - par le partage des apprentissages de l'étude nationale [CAPUNI Crise 2020](#) sur le télétravail au moment du confinement 1 (Géraldine Guérillot coordinatrice de MARSOUIN)

- L'étude a été réalisée dans la situation exceptionnelle du 1er confinement c'est à dire des conditions différentes du télétravail (imposé sur un temps long, espace restreint, conciliation vie familiale travail, cadre sanitaire anxiogène).
- L'étude montre une évolution dans l'usage des outils numériques (voir image, évolution des usages des outils numériques) dû au télétravail et témoigne que $\frac{1}{3}$ des personnes ayant découvert le télétravail lors du confinement ont souhaité continuer à en faire après le confinement.



2. L'expérimentation de la méthode de co-développement

- Présentation de la méthode

« Un groupe de codéveloppement est **un groupe de personnes qui veulent améliorer leur pratique professionnelle**, quelle qu'elle soit, et qui s'entraident dans ce sens, car elles croient pouvoir apprendre les unes des autres » (Champagne & Payette 2020)

Le Groupe de CoDéveloppement professionnel est composé au maximum de cinq à huit pairs qui ont envie d'apprendre de leurs expériences respectives et ce pour aborder autrement leurs rôles, leur légitimité, leur périmètre d'influence, leurs modes d'action en situation professionnelle. Ils vont se réunir une fois tous les mois, idéalement pendant une année.

Le Groupe de Codéveloppement professionnel offre un lieu d'examen et de traitement de situations réelles et actuelles rencontrées.

Les trois rôles nécessaires au fonctionnement d'un groupe de codéveloppement professionnel :

Le rôle de « client » porteur d'une préoccupation, d'un problème ou d'un projet qui souhaite être aidé à réfléchir, explorer, trouver des pistes, des regards différents. Le client change à chaque séance.

Le rôle de « consultant », de contributeur au service du client dans sa situation ; les consultants apportent leurs expériences, leurs regards, leurs suggestions, leurs pistes d'action, leurs ressentis en fonction de la demande du client.

Les rôles de client et de consultant changent d'une séance à l'autre.

Le rôle « d'animateur » : l'animateur guide le groupe tout au long des 6 étapes du codéveloppement. Formé à l'approche du Codéveloppement, attentif à la fois au processus et au contenu de la séance, il stimule en finesse les interactions au sein du petit groupe. Il est le garant du code de déontologie.

Le style particulier et la qualité de l'animation ainsi que les interactions au sein du groupe, activent de nouvelles compétences, conduisent à changer certains principes d'action et à élaborer en confiance une approche, une décision ou une possibilité de comportement nouveau.

- Atelier, deux groupes ont été formés dont voici les problématiques respectives très proches sur lesquelles ils ont travaillé :
 - **Comment faire en sorte qu'une équipe existante et ses nouveaux membres créent du lien social dans un cadre de confinement (télétravail à 100%) ?**
 - **Comment garder le lien avec les élèves et les collègues dans un souci de renouer la convivialité et conserver la relation informelle en confinement?**
- Problèmes identifiés
 - Le distanciel empêche la spontanéité et l'informel, comment en recréer ?
 - Le distanciel peut amener à des comportements de contrôle/stress, un sentiment d'obligation d'être connecté, comment remplacer ce sentiment d'obligation par de la confiance et de l'envie ?
- Pistes évoquées
 - Instaurer des rituels non obligatoires, à la fois de travail (réunions d'informations courtes mais plus fréquentes pour maintenir le lien) et informelles non obligatoire (créneau ouvert pour prendre un café en visio)
 - Utiliser une messagerie instantanée (moins intrusive que le téléphone mais plus spontanée/moins lourde que l'email) type chat Zimbra ou Mattermost
 - Organiser un planning de rencontre pour les nouveaux, 15 à 60 min de tête à tête pour rencontrer leurs nouveaux collègues et créer un échange fluide que ne permet pas le grand groupe.
 - Choisir des outils numériques adaptés au besoin sans les multiplier (un canal identifié est fléché pour répondre à un ou des besoins précis).