

Accompagnement budgétaire individuel

Recruter, former et animer des équipes d'accompagnants

Mai 2016

Résumé

Offrir un accompagnement budgétaire individualisé à de personnes en situation de précarité financière peut contribuer efficacement à leur donner les moyens de retrouver une meilleure santé financière, et c'est un moyen souvent radical pour lutter contre l'exclusion sociale. Pour avoir un impact à une échelle suffisante, cette approche peut nécessiter de mobiliser un nombre important d'accompagnants.

La présente note vise à apporter des éclairages et des suggestions à une institution de travail social publique ou privée qui souhaiterait recruter, former et animer de telles équipes d'accompagnants.

Elle complète la note intitulée « Accompagner une personne financièrement fragile¹ », centrée plus spécifiquement sur l'accompagnement lui-même.

1. Présentation

Lorsqu'une personne traverse une période de précarité sociale et financière, un accompagnement personnel peut l'aider à en sortir et, si nécessaire, à mieux gérer son budget.

Cet accompagnement individuel peut également constituer le complément naturel (et souvent indispensable) d'actions éducatives budgétaires collectives qui se donneraient comme objet d'aider des personnes « fâchées » avec l'argent et avec leur budget à sortir de ce que certains désignent sous le nom d'« illettrisme de l'argent² ».

¹ Cf. J. Beaujouan, *Accompagner une personne financièrement fragile*, 2006 et 2015, 29 p. (disponible à l'adresse jean.beaujouan@free.fr) de l'argent, 2011,13 p., mémoire d'étudiants de l'IEP Paris (disponible à l'adresse jean.beaujouan@free.fr) de l'argent, 2011,13 p., mémoire d'étudiants de l'IEP Paris (disponible à l'adresse jean.beaujouan@free.fr)

2. Recruter des accompagnants

2.1. Le profil et les capacités requises pour être accompagnant³

Selon la charte du Fonds de Cohésion Sociale français géré par la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC), l'accompagnant peut être « un travailleur social, un salarié ou un bénévole d'une association d'intérêt général, familiale ou caritative, un banquier retraité bénévole⁴ » etc.

Pour accompagner une personne en précarité financière, il n'est pas nécessaire d'être un travailleur social confirmé, un psychologue professionnel ni un coach certifié : dès lors qu'une personne est dotée de bon sens et normalement équilibrée, qu'elle a géré convenablement son propre budget familial et qu'elle est capable d'entretenir avec autrui des relations bienveillantes et fermes, il est assez probable qu'elle possède le potentiel requis pour assurer la fonction d'accompagnant. Encore convient-il de regarder cette question plus près.

Plus précisément, trois familles de critères semblent nécessaires pour devenir accompagnant :

- Une motivation à la fois forte et saine
 - Forte, pour que l'accompagnant soit capable de s'investir dans la durée
 - Saine, c'est-à-dire fondée sur un réel désir de rendre service, et aussi peu polluée que possible par des pulsions plus ou moins inconscientes telles que le voyeurisme ou la volonté de domination⁵
- Une personnalité équilibrée et une bonne capacité à communiquer
 - Capacités d'écoute, de bienveillance, de bon sens, de prudence, de pédagogie, de diplomatie, de rigueur et de courage
 - Capacité à parler d'argent avec une personne fragile, sans tabou mais également sans violence, avec simplicité
 - Capacité à côtoyer la grande souffrance avec empathie et sans perdre ses moyens lorsque la personne accompagnée traverse une crise grave.
- Des connaissances et des compétences concernant le maniement quotidien de l'argent
 - Gestion du budget
 - Connaître les différences entre l'argent stock (les avoirs et les dettes d'une personne, qui constituent son patrimoine à un jour J) et l'argent flux (les ressources qui entrent dans son budget et les dépenses qui en sortent pendant une période donnée, en général le mois)
 - Connaître les différents types de dépenses (ex. les dépenses courantes et les dépenses d'investissement, qui font l'objet d'un traitement différencié dans la gestion d'un budget)
 - Maîtriser la question centrale de l'enregistrement des ressources et des dépenses quotidiennes et de leur récapitulation fine en fin de mois
 - Savoir faire des prévisions pour les mois ou l'année à venir, comparer les réalisations aux prévisions, et analyser les différences
 - Pouvoir construire un tableau de bord financier et en faire un suivi attentif.

³ Ce chapitre complète le texte de la note intitulée *Accompagner une personne financièrement fragile*.

⁴ La suite de ce texte concerne plutôt le recrutement, la formation et la supervision des accompagnants bénévoles, mais peut également être utilisé pour des accompagnants salariés.

⁵ Ces sentiments, notamment à l'état inconscient, peuvent exister à des doses diverses chez des individus apparemment « bien sous tous rapports »...!

- Banque et crédit

Aider la personne accompagnée à :

- Connaître les fondamentaux du crédit aux particuliers, et en particulier des crédits les plus dangereux (compte débiteur et crédit renouvelable)
- Tenir un inventaire des crédits en cours et calculer en particulier le capital restant dû
- Faire un rapprochement bancaire, c'est-à-dire comparer chacune des lignes du relevé de compte bancaire avec les documents justificatifs des différentes ressources enregistrées et les différentes dépenses réalisées
- Adopter envers les propositions commerciales de sa banque une attitude suffisamment critique.

- Comportement général

Accompagner et encourager la personne à :

- Défendre ses intérêts financiers avec vigueur⁶
- Contrôler ses dépenses dans la limite de ses ressources
- Constituer une épargne de précaution
- Etc.

Avec un niveau variable en fonction de la personne et du contexte, ces capacités sont en principe acquises chez :

- Les travailleurs sociaux
- Les bénévoles expérimentés investis dans des institutions de travail social
- Les professionnels ayant géré une affaire (commerçants, artisans, professions libérales etc.)
- Les personnes ayant géré avec rigueur leur propre budget familial.

2.2. Susciter des candidatures

L'institution qui souhaite constituer des équipes d'accompagnants a intérêt à susciter des candidatures par tous moyens auprès de publics potentiellement variés et notamment :

- Ses salariés et anciens salariés retraités
- Ses administrateurs et anciens administrateurs locaux s'il s'agit d'une institution mutualiste ou coopérative
- Des bénévoles potentiels à la recherche d'un investissement citoyen.

Des associations telles que France Bénévolat sont (entre autres missions) spécialisées dans la mise en relation entre des institutions qui recherchent des bénévoles et des personnes à la recherche d'une activité bénévole : elles constituent souvent un excellent canal de « recrutement. »

Pour rassurer les personnes qui hésiteraient à se lancer dans une telle activité d'accompagnant, l'institution qui recherche des candidats peut utilement leur annoncer qu'elle mettra à leur disposition une formation, des conseils et un encadrement, et qu'elles ne seront invitées à faire de l'accompagnement que lorsqu'elles se sentiront prêtes à le faire.

⁶ Beaucoup de personnes en difficultés financières manquent de la confiance en soi et des connaissances nécessaires pour le faire...!

2.3. Sélectionner les accompagnants

En allure de croisière, la sélection d'un candidat pourra comporter un entretien assez approfondi mené par un encadrant, complété éventuellement par un parrainage et/ou par la vérification des références données par le candidat.

L'expérience montre que l'on peut également constituer, *ex nihilo*, une équipe relativement importante d'accompagnants en utilisant une procédure de sélection plus légère et plus rapide qui consiste à :

- Inviter les candidats à s'auto-évaluer quant à leurs capacités à accompagner une personne et à dire à quel moment ils se sentent capables de commencer un tel travail
- Les aider dans cette appréciation : la période de formation constitue une bonne opportunité pour observer les candidats (à travers leur comportement, leurs questions etc.) et pour mettre en garde ceux qui ne sembleraient pas avoir acquis le niveau requis.

Comme dans tout recrutement, le risque zéro n'existe pas : il convient donc de suivre attentivement la « montée en puissance » des nouveaux accompagnants. Leur formation et leur « encadrement » en allure de croisière permettent généralement de sécuriser le dispositif général d'accompagnement.

2.4. Définir et contractualiser la fonction et le statut de l'accompagnant

Cette contractualisation peut prendre la forme d'une charte rappelant le cadre, la finalité et le contenu de la fonction d'accompagnant, les valeurs que ce dernier doit respecter dans ses missions, les engagements réciproques de l'institution et de l'accompagnant, et les conditions dans lesquelles, en cas de nécessité, celle-ci se réserve de mettre fin à la collaboration avec un accompagnant.

Cette démarche répond à plusieurs nécessités :

- Contribuer à la formation de l'accompagnant, en précisant ses missions, quelques règles pratiques de mise en œuvre et l'esprit dans lequel le travail devra être réalisé
- Garantir la ligne générale et l'homogénéité du travail réalisé par des équipes potentiellement nombreuses
- Fournir les moyens de contrôle de la qualité de ce travail
- Si nécessaire fonder et faciliter l'exclusion d'un accompagnant qui ferait preuve d'incompétence ou qui manquerait au respect de certaines règles ou valeurs élémentaires dans son activité d'accompagnant : le caractère bénévole du travail de l'accompagnant ne doit en effet pas priver l'institution de moyens juridiques de garder la main sur la qualité du travail de ses accompagnants.

3. Former les accompagnants

3.1. Mettre en place un dispositif de formation

De manière un peu théorique, un dispositif de formation est généralement conçu selon la démarche suivante :

- Analyser le contenu de la mission à accomplir
- Faire l'inventaire des connaissances et des compétences nécessaires pour réaliser cette mission
- Définir un corpus de contenus et de méthodes qui constitueront l'essentiel de la formation

- Inviter chaque participant à faire un autodiagnostic de ses connaissances et de ses compétences au regard de ce qui est jugé souhaitable pour réussir dans la mission
- L'inviter à se fixer des objectifs pédagogiques prioritaires et à préciser la manière spécifique dont il conduira sa propre formation en fonction de son autodiagnostic.

3.2. Les contenus de la formation

Chaque opérateur jugera par lui-même du niveau, des contenus et des modalités de la formation qu'il veut donner à ses futurs accompagnants.

Concernant les contenus, nous suggérons les points suivants :

- La précarité financière et l'exclusion bancaire et sociale, fait de société fonctionnant comme symptôme de nos sociétés dites hyper modernes
- Les dimensions psychologiques de la précarité financière
 - Le vécu et la psychologie des personnes en situation de précarité ou d'exclusion financière
 - L'argent et les bizarreries de la relation des individus avec l'argent⁷
 - Comment entrer en contact avec clarté et délicatesse avec une personne accompagnée.

- La gestion d'un budget familial au quotidien (cf. le point 2.1. supra : « Le profil et les capacités requises pour être accompagnant »).

Il existe malheureusement peu de manuels techniques précis et complets en France sur ce sujet.

- La relation avec la banque.

Cette relation joue un rôle central dans la bonne tenue d'un budget, et nécessite de posséder certaines connaissances et compétences précises (Voir également le point 2.1 supra). Le travail de formation proposé aux accompagnants devrait se centrer principalement sur les difficultés concrètes auxquelles se heurtent les personnes financièrement précaires : le fonctionnement du compte bancaire et les tarifications bancaires omniprésentes ; le droit au compte ; le compte débiteur ; les crédits et en particulier le crédit renouvelable ; le surendettement, sa prévention et la protection légale des personnes surendettées (Banque de France et Commissions de surendettement) ; le fonctionnement du fichier des interdictions de crédit (FICP), la procédure d'interdiction bancaire etc.

3.3. Les modalités de la formation

Il nous semble souhaitable de prévoir une double approche :

- Une formation initiale ayant lieu au cours des premiers mois de l'intégration des nouveaux bénévoles
- Une formation continue sous la forme de groupes réguliers d'échanges de pratiques (cf. ci-après).

Sur les modalités pédagogiques, les ressources sont potentiellement nombreuses

- Participation des apprenants en tant qu'observateurs silencieux à des rendez-vous avec des usagers - soit de l'institution, soit d'une institution proche - qui consultent celle-ci pour des motifs de précarité financière

⁷ Cf. bibliographie dans la note *Accompagner un client bancaire fragile*. On peut trouver des textes complémentaires sur ce thème auprès de jean.beaujouan@free.fr.

- Entretiens de terrain avec des travailleurs sociaux ou avec des usagers précaires
- Conférences réalisées par des « experts » + échanges et discussion
- Lectures diverses + consultation de sites sur les thèmes donnant lieu à perfectionnement
- Mises en situation de type jeu de rôle + exploitation en commun sur le type d'entretien qu'on pourra avoir à conduire avec une personne accompagnée
- Discussions et échanges en groupe sur ce que chacun des accompagnants en formation a découvert et compris sur les logiques à la fois individuelles et sociales qui conduisent certains individus à l'exclusion, et surtout comment conduire un travail d'accompagnement pour les aider à en sortir
- Rédaction de mémoires, de comptes rendus, de travaux personnels divers qui poussent chaque futur accompagnant à se poser de nouvelles questions, à approfondir certains thèmes, à préciser sa propre pensée

3.4. Les intervenants de la formation

Plusieurs types de personnes ressources peuvent être mises à contribution

- Des travailleurs sociaux expérimentés, internes ou extérieurs à l'institution
- Des bénévoles confirmés
- Des psychologues, des sociologues ou des psychiatres ayant une expérience des publics financièrement précaires
- Et, pourquoi pas, d'anciens usagers ayant bénéficié des services de l'institution et qui, grâce à elle, ont pu retrouver une sécurité financière satisfaisante⁸.

3.5. Les questions structurantes de la formation

Quelle que soit sa forme précise, cette formation devrait s'articuler autour de questions simples qui en constituent l'ossature et notamment :

- Qui sont ces personnes financièrement fragiles ? Quels sont leurs principaux besoins ?
- Qu'est-ce que j'ai appris et compris de cette précarité financière, sociale et psychologique ?
- Qu'est-ce que ces découvertes suscitent en moi et qu'est-ce que j'ai envie d'en faire ?
- Comment, concrètement, puis-je mettre ces nouveaux savoirs en œuvre dans ma mission d'accompagnant ?
- Etc.

4. Superviser les accompagnants

4.1. Désigner un superviseur

Les accompagnants peuvent avoir besoin de supervision :

- Lorsqu'une difficulté inattendue surgit dans le cadre d'un accompagnement : ex. la personne accompagnée est confrontée à un nouvel accident de la vie qui la déstabilise gravement ; elle a « plongé » à nouveau dans le recours compulsif au crédit à la

⁸ Avoir vécu l'expérience de la précarité donne une grande richesse au témoignage qu'une personne peut en donner, et bon nombre « d'anciens précaires » ont largement les capacités de livrer leur témoignage avec clarté et talent.

consommation ; plus simplement, elle ne vient plus aux rendez-vous ; ou encore l'accompagnant a commis une maladresse lors d'une séance d'accompagnement. Dans tous ces cas, l'accompagnant peut se sentir démuni et avoir besoin d'en parler à un tiers expérimenté pour trouver une issue satisfaisante

- A intervalles réguliers pour échanger leurs expériences avec leurs collègues accompagnants dans le cadre de séances dites d'échanges de pratiques

L'institution doit donc désigner officiellement un superviseur, personne ressource ayant acquis une forte expérience en matière d'accompagnement, en vue de répondre à ces deux types de besoins. Dans le premier cas, il le fait sous la forme de séances individuelles d'accompagnement de second niveau. Dans le second cas, il organise et anime à intervalle régulier des séances d'analyse de pratiques et de formation continue.

Le superviseur peut être un accompagnant professionnel (ex. un médiateur expert, un psychologue de terrain, un travailleur social expérimenté etc.), ou un accompagnant bénévole compétent et avisé.

Il a naturellement vocation à intervenir par ailleurs dans le recrutement et dans la formation initiale des nouveaux accompagnants.

Si le nombre d'accompagnants est élevé, il peut être utile de constituer plusieurs équipes (de 15 à 20 accompagnants chacune) avec un superviseur spécifique pour chaque équipe.

4.2. Animer des séances d'analyse de pratiques et de formation permanente

Même en dehors de problèmes inattendus, le travail d'accompagnement est souvent délicat et solitaire. Parce qu'il porte sur des situations humaines complexes et parfois tendues, il suscite chez l'accompagnant un stress plus ou moins intense et des questions multiples du type : « Ai-je bien analysé la situation ? Ai-je aidé « mon » usager à se poser les bonnes questions ? L'ai-je suffisamment soutenu ? Suis-je resté à la bonne distance avec lui ? N'ai-je pas été trop directif ? » Etc.

Il est donc souhaitable que les accompagnants se rencontrent de manière régulière pour échanger leurs expériences et réfléchir ensemble sur certaines questions qu'ils se posent sous des formes souvent proches. Ces échanges, qu'on peut appeler analyse des pratiques, ont une quadruple fonction :

- Une fonction de socialisation : s'ils se rencontrent, les accompagnants ne travaillent plus de façon solitaire, ils existent en tant que membres d'un groupe constitué auquel ils apportent leur intelligence et leur expérience, et dont ils reçoivent des orientations, des renforcements et des encouragements
- Une fonction d'échange d'expérience et de « recettes »
- Une fonction de résolution de problème : au cours de ces rencontres, chacun peut exposer un problème ou une préoccupation qu'il rencontre dans sa pratique, et recevoir des analyses ou des conseils de ses pairs
- Une fonction d'éducation : si elles respectent certaines conditions de méthode, ces rencontres contribuent au perfectionnement permanent des accompagnants.

La périodicité de ces réunions peut être mensuelle ou bimestrielle, chaque accompagnant y participant en fonction de ses possibilités.

Chaque opérateur définira comme il l'entend les modalités pratiques d'organisation de ces réunions d'échange. Nous suggérons en annexe 2 ci-dessous la méthodologie des groupes dits de Codéveloppement professionnel, qui nous semble particulièrement adaptée⁹.

⁹ Cf. Payette A. et Champagne C., *Le groupe de codéveloppement professionnel*, Presses Universitaires du

5. Conclusion

Qu'il fonctionne sous forme individuelle ou collective ou, mieux, sous la forme de deux approches complémentaires, l'accompagnement budgétaire a malheureusement de beaux jours devant lui. C'est une activité à forte valeur ajoutée qui fait souvent deux heureux : la personne accompagnée et la personne accompagnante...

Annexe 1 : Sites d'information sur le budget, la banque, l'assurance, la consommation

- **Service-Public.fr**

Site le plus fiable pour tout ce qui concerne les questions d'assurance, de banque, de consommation, de crédit, de surendettement, d'épargne et d'impôts.

Taper « service.public.fr », onglet « Particuliers », puis onglet « Argent ». On trouve des informations précises dans les domaines suivants :

- Assurance : habitation ; véhicules
- Banque : comptes bancaires ; moyens de paiements (cartes, chèques, espèces, mandats, virements) ; fichiers bancaires
- Consommation : défense du consommateur ; vente à distance ; prestations de service ; garanties ; communications électroniques (téléphone, internet, télévision)
- Crédit et surendettement : crédit à la consommation ; crédit immobilier ; surendettement
- Épargne : livrets ; plans et comptes et titres d'épargne ; assurance-vie ; épargne salariale
- Impôts : sur le revenu ; impôts locaux

On peut également obtenir des informations par téléphone au numéro : 3939 (du lundi au vendredi de 8H30 à 20H)

- **La finance pour tous** : www.lafinancepourtous.com/ .

Créé à l'initiative de la Fédération Bancaire Française (FBF), et de l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), l'Institut pour l'Éducation Financière du Public (IEFP) gère le site lafinancepourtous et a pour objet d'aider chacun à mieux comprendre les questions financières et budgétaires.

Quebec, 2005, disponible en France à la Librairie du Québec, 30 rue Gay-Lusac, 75005 Paris ; Delaunay D. et Hoffner-Lesure A. *Le codéveloppement professionnel et managérial. L'approche qui rend acteur et développe l'intelligence collective*, Editions EMS, Paris, 2011. Ces groupes sont composés de six à huit personnes qui se réunissent à périodicité régulière. Chaque réunion dure entre deux et trois heures, elle comporte une phase non structurée d'échanges d'informations, suivie d'une « consultation » sur une question précise. Chaque consultation est animée par un régulateur facilitateur. Elle permet à un membre du groupe (le « bénéficiaire ») d'exposer à ses collègues (les « consultants ») un problème ou une préoccupation qu'il rencontre dans sa pratique d'accompagnant, et de recevoir d'eux éclairages, analyses et suggestions pour y trouver une solution. Les fonctions de bénéficiaire et de consultant permutent à chaque consultation (cf. annexe 2 ci-jointe. On peut également consulter le site de l'Association Française de Codéveloppement www.afcodev.com)

- **Les clés de la banque** : www.lesclesdelabanque.com/

Site créé par la Fédération Bancaire Française (FBF) en vue de donner des informations pratiques pour mieux comprendre la banque et l'argent au quotidien.

Annexe 2 : Le CoDéveloppement Professionnel¹⁰

1. Origine

Le Codéveloppement Professionnel est une méthode de formation d'origine canadienne, créée et mise au point dans les années 1990 à Montréal par Adrien Payette, professeur de management à l'ENAP (Ecole Nationale d'Administration Publique) et par Claude Champagne.

Il est une des formes de l'« analyse des pratiques », et tire sa richesse de son approche méthodologique spécifique et précise.

Il repose sur certains principes :

- Partir de l'expérience plutôt que du savoir
- S'appuyer sur la forte dynamique du petit groupe
- Apprendre par l'action, et par la réflexion sur l'action
- Apprendre à apprendre
- Développer, simultanément, l'autonomie et la coopération

Il se pratique en groupes de six à huit professionnels pratiquant un même métier, et souhaitant coopérer pour se améliorer leur pratique professionnelle.

2. Description du Codéveloppement Professionnel

Les séances ont lieu à périodicité mensuelle ou bimestrielle, sous l'autorité d'un animateur/facilitateur.

Chaque participant présente au groupe un problème, une préoccupation ou un projet pour lequel il souhaite voir clair et mieux agir. Celui qui est désigné par le groupe devient le bénéficiaire (ou le « client ») de la consultation.

Les autres participants deviennent ses « consultants ». Leur mission est d'apporter une aide utile au client, selon une méthodologie précise en six étapes :

Etape	Rôles
1 Exposé	Le client expose son problème, son projet ou sa préoccupation..., les consultants écoutent

¹⁰ Pour plus d'information sur le CoDéveloppement Professionnel, on peut consulter le site www.afcodev.com

2 Questions de clarification	Les consultants formulent des questions d'information..., le client répond et précise
3 Contrat de consultation	Le client définit ce qu'il attend du groupe et les consultants reformulent éventuellement cette demande. Le groupe se met d'accord sur cette demande
4 Consultation tous azimuts	Les consultants formulent librement leurs impressions, analyses, commentaires, idées, conseils, suggestions...(sans rechercher de consensus) Le client écoute, fait préciser, prend des notes
5 Synthèse et plan d'action	Le client assimile l'information, indique ce qu'il retient, et formule le plan d'action qu'il projette de mettre en œuvre... Les consultants l'aident à préciser et compléter
6 Apprentissages et évaluation	Le client et les consultants décrivent leurs apprentissages respectifs durant la séance et en prennent note. Ils partagent leur évaluation de la séance et leur vécu.

3. Une définition du Groupe de Codéveloppement Professionnel

« C'est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique.

La réflexion est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants... »

A. Payette, C. Champagne, *Le groupe de Codéveloppement professionnel*, PUQ, 1997

Un double but

- Améliorer sa pratique professionnelle (attitude d'apprentissage)
- Contribuer à l'amélioration de celle des autres (attitude pédagogique)

Trois rôles en présence

- Le rôle de « client » (en principe à tour de rôle)
- Le rôle de « consultant » pour tous les autres participants
- Le rôle d'animateur.

Une évolution prévue et concertée vers l'autonomie

Après un certain nombre de séances, un groupe peut devenir capable de fonctionner en autonomie (c'est l'un des apprentissages), et prendre alors pour animateur l'un de ses participants. Cette fonction d'animateur peut être tournante.

Pour garantir la méthode et l'esprit, un membre au moins doit être formé à l'animation de la méthode, sans qu'il en devienne nécessairement l'unique animateur.

4. Quelques convictions liées au Codéveloppement Professionnel

- Échanger avec d'autres sur ses pratiques professionnelles permet des apprentissages impossibles autrement
- Le praticien en action est une personne unique dans une situation unique
- La subjectivité de l'acteur est aussi importante que l'objectivité de la situation
- Le travail sur l'identité professionnelle est au cœur du Codéveloppement.

5. Un moyen d'apprentissage pour savoir accompagner (« coacher ») une personne :

En prenant part à un groupe de Codéveloppement Professionnel, les participants ont aussi l'occasion de développer ou de consolider leurs capacités à faire de la consultation, en particulier l'art de questionner, d'écouter et de suggérer.

6. Quels bénéfices ?

- Prendre du recul, un temps de réflexion
- Avoir un groupe « support »
- Consolider l'identité professionnelle
- Expérimenter la solidarité :
 - Apprendre à aider, à « coacher »
 - Apprendre à se faire aider
- Prendre confiance dans ses idées et son expérience
- Développer des relations de coopération transversale.

7. Conclusion : une méthode pertinente dans le contexte des organisations

Le Codéveloppement Professionnel favorise le recul, la maturation des décisions les plus importantes, les réflexes de coopération et d'entraide, et une intelligence commune de la complexité.