

# L'Essentiel

**SEPTEMBRE 2016**

## SOMMAIRE

Pages :

- |  |       |
|--|-------|
| - Loi REBSAMEN : les modalités de déroulement des réunions des IRP     | 2-3   |
| - Modalités d'application de l'impôt à la source                       | 3-4   |
| - Renouvellement de la période d'essai                                 | 5-6   |
| - La transaction pénale  | 7-8   |
| - Aides financières aux PME pour la prévention des TMS                 | 8-10  |
| - Recours à l'alcootest  | 10    |
| - Local pour fumeurs et vapoteurs                                      | 11    |
| - Les élections partielles CE - DP                                     | 11    |
| - Harcèlement moral : l'employeur peut s'exonérer de sa responsabilité | 12    |
| - Article de Catherine BOUDEWYN - MANCAPITAL                           | 13-14 |

# LOI REBSAMEN : LES MODALITES DE DEROULEMENT DES REUNIONS DES IRP

Un décret du 12 avril 2016, fixe les nouvelles modalités de déroulement des réunions du comité d'entreprise issues de la loi REBSAMEN (visioconférence, recours à l'enregistrement, délai de transmission du procès-verbal).

## Délai de transmission du PV du CE

La réglementation du travail issue de la loi Rebsamen (article L 2325-20), prévoit que les délibérations du comité d'entreprise sont consignées dans un procès-verbal établi par le secrétaire du CE. Le **délai et des modalités de cette consignation sont à définir par un accord** conclu entre l'employeur et les représentants du personnel élus.

Le décret du 12 avril 2016, apporte les précisions suivantes :

Le secrétaire du CE doit ainsi établir et transmettre à l'employeur le PV dans **les 15 jours** qui suivent la réunion à laquelle il se rapporte **ou avant la prochaine réunion s'il y en a une de prévue avant la fin de ce délai de 15 jours.**

Ce délai de 15 jours est toutefois **réduit à :**

- **trois jours** lorsque la consultation du CE porte sur un projet de licenciement collectif pour motif économique avec PSE (ou avant la prochaine réunion s'il y en a une) ;
- **un jour** lorsque l'entreprise est en redressement ou liquidation judiciaire.

Le PV devra contenir au moins le résumé des délibérations du comité et la décision motivée de l'employeur sur les propositions faites lors de la précédente réunion.

## Réunion en visioconférence

La loi Rebsamen a assoupli le recours à la visioconférence.

L'employeur peut désormais recourir à la **visioconférence pour réunir le CE** (mais également le CCE, le comité de groupe, le CHSCT, l'ICCHSCT ou pour les réunions communes des IRP).

Le recours de droit à la visioconférence est limité à **trois réunions** par année civile. **Au-delà, un accord** entre l'employeur et les membres élus du CE est requis.

Le dispositif technique de la visioconférence doit :

- garantir l'identification des membres du comité et leur participation effective ;
- assurer la retransmission continue et simultanée du son et de l'image des délibérations.

Lorsqu'il est procédé à un vote à bulletin secret en application des dispositions de l'article L 2325-5-1 du code du travail, le dispositif de vote doit garantir que l'identité de l'électeur ne puisse à aucun moment être mise en relation avec l'expression de son vote. Lorsque ce vote est organisé par voie électronique, le système retenu doit assurer la confidentialité des données transmises ainsi que la sécurité de l'adressage des moyens d'authentification, de l'émargement, de l'enregistrement et du dépouillement des votes.

### Enregistrement et sténographie des séances du CE

L'employeur ou la délégation du personnel au CE peuvent décider du recours à l'enregistrement ou à la sténographie des séances du CE.

Lorsque cette décision **émane du CE, l'employeur ne peut s'y opposer, excepté** pour les délibérations portant sur des informations revêtant un caractère confidentiel et présentées comme telles par l'employeur.

Lorsque la sténographie est confiée à une personne extérieure, **celle-ci est tenue à la même obligation de discrétion que les membres du CE.**

**Les frais** sont pris en charge par l'employeur lorsque la décision, d'y recourir émane de ce dernier, excepté si un accord entre l'employeur et les membres élus du CE en dispose autrement.

*(Décret n°2016-453 du 12 avril 2016, JO 14 avril)*

## MODALITES D'APPLICATION DE L'IMPOT A LA SOURCE

À partir du **1<sup>er</sup> janvier 2018**, le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu sera mis en place : l'impôt sera dès lors acquitté au moment où les revenus sont perçus et non pas l'année suivante comme aujourd'hui.

L'employeur qui verse le salaire de ses salariés en devient donc le collecteur.

Pour l'employeur, la retenue à la source de l'impôt s'inscrit dans le cadre de la mise en place de la DSN (déclaration sociale nominative), actuellement en cours de déploiement, et qui sera généralisée en juillet 2017.

La base de calcul du prélèvement à la source sera le salaire net imposable, qui est déjà calculé par les logiciels de paie et qui figure sur les bulletins mensuels de paie, ainsi que dans la déclaration annuelle des données sociales (DADS), réalisée chaque année en janvier, et dans la DSN.

Les entreprises qui utilisent la DSN reçoivent déjà, durant le mois suivant la réalisation de la paie, une information en retour de la déclaration qu'ils ont faite. Ce flux d'information (*flux retour*), qui correspond à l'accusé de réception de la DSN transmise par l'employeur, sera utilisé par la DGFIP pour transmettre pour chaque salarié le taux de prélèvement à la source qui devra être appliqué le mois suivant.

## La mise en place du prélèvement à la source se fera selon le calendrier suivant :

- **Printemps 2017** : les contribuables déclarent les revenus perçus en 2016, comme précédemment.
- **Septembre 2017** : l'administration fiscale transmet au salarié (via l'avis d'imposition) et à l'employeur (via le flux retour de la DSN) le taux de prélèvement applicable, calculé sur la base de la déclaration des revenus perçus en 2016, et intégré automatiquement dans le logiciel de paie.
- **Janvier 2018** : le taux de prélèvement est appliqué au salaire net imposable perçu, l'employeur devant retenir la part imposable sur le salaire net à verser au titre de chaque mois (et qui est reversée à l'administration fiscale le mois suivant).
- **Septembre 2018** : actualisation du taux de prélèvement en fonction de la déclaration des revenus perçus en 2017.

Le taux de prélèvement peut être mis à jour en cours d'année en cas de changement de situation (mariage, naissance...) ou de niveau de revenu, l'administration fiscale recalculant alors le taux de prélèvement avant de le transmettre à l'employeur.

Seul le taux de prélèvement sera connu de l'employeur. Un même taux peut recouvrir des situations personnelles diverses.

L'employeur n'a pas à gérer les réclamations du salarié sur le taux de prélèvement. L'interlocuteur du salarié reste l'administration fiscale notamment la DGFIP qu'il s'agisse de réclamation, remboursement de trop-perçu ou de solde à payer....

La déclaration annuelle des revenus sera maintenue, afin de prendre en compte le barème progressif de l'impôt sur le revenu, l'ensemble des revenus perçus par le foyer fiscal, l'imputation de réductions ou l'octroi de crédits d'impôts.

Pour les revenus fonciers et les revenus des travailleurs indépendants, l'impôt sur le revenu de l'année en cours sera payé mensuellement ou trimestriellement par acomptes calculés par l'administration.

### Pour information :

Il est prévu que la réforme sur le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu soit votée dans le cadre du projet de loi de finances 2017, qui sera débattu au Parlement à l'automne 2016.

*(Publié le 01 août 2016 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre))*

# RENOUVELLEMENT DE LA PERIODE D'ESSAI

## Rappel de la règle légale

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 fixe les durées légales de période d'essai ([article L. 1221-19 du code du travail](#)).

Le contrat de travail doit expressément **stipuler l'existence d'une période d'essai** et en fixer la durée. La durée maximale de la période d'essai d'un contrat de travail à durée indéterminée est fixée à :

- Pour les **ouvriers et les employés** : **2 mois** ;
- Pour les **agents de maîtrise et les techniciens** : **3 mois** ;
- Pour les **cadres** : **4 mois**.

Ces nouvelles durées de période d'essai s'appliquent **obligatoirement sauf si** :

- des durées **plus longues** ont été fixées par un accord de branche conclu avant la date de publication de la loi soit **avant le 26 juin 2008** ;
- des durées **plus courtes** ont été fixées par un accord de branche conclu après la date de publication de la loi soit **après le 26 juin 2008** ;
- des durées **plus courtes** ont été fixées dans la promesse d'embauche ou le **contrat de travail**.

## Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai peut être **renouvelée une fois à deux conditions** :

- **le contrat de travail** doit prévoir la possibilité du renouvellement ;
- un **accord de branche étendu** fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- **4 mois** pour les **ouvriers et employés** ;
- **6 mois** pour les **agents de maîtrise et techniciens** ;
- **8 mois** pour les **cadres**.

Une interrogation demeurerait néanmoins en cas de renouvellement de la période d'essai. Les durées de renouvellement plus courtes prévues par les accords de branche pouvaient-elles s'appliquer ?

Dans un arrêt du 31 Mars 2016, la Cour de cassation répond par la négative à cette question.

Elle précise, dans un attendu de principe, que depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, fin de la période transitoire pour les accords de branche conclus avant la date de publication de la loi du 20 juin 2008, " les durées maximales des périodes d'essai prévues aux articles L. 1221-19 et L1221-21 du code du travail se sont substituées aux durées plus courtes, renouvellement compris, résultant des conventions collectives conclues antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi".

### Règles applicables pour fixer la durée de la période d'essai en présence de dispositions conventionnelles

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, les durées des périodes d'essai, y compris le renouvellement, plus courtes que les dispositions légales ne sont plus applicables, ce sont les durées légales qui s'appliquent (initiale, renouvellement et durée maximale).

Seules les dispositions conventionnelles postérieures au 27 juin 2008 peuvent prévoir des durées plus courtes à celles prévues par la loi ([article L. 1221-22 du code du travail](#)).

**Les règles applicables pour fixer la durée de la période d'essai sont :**

Situation	Contenu de l'accord	Durée de la période d'essai applicable, y compris le renouvellement et la durée maximale
Accord de branche conclu avant le 27 juin 2008	Durée d'essai plus longue que la durée légale	Durée conventionnelle (*)
	Durée d'essai plus courte que la durée légale	Durée légale
Accord de branche conclu après le 27 juin 2008	Durée d'essai plus longue que la durée légale	Durée légale
	Durée d'essai plus courte que la durée légale	Durée conventionnelle

(\*) Sous réserve que la durée de la période d'essai soit raisonnable

## LA TRANSACTION PENALE

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016, l'administration du travail peut transiger avec l'employeur pour les infractions à la législation sociale constituant une contravention ou un délit. Un décret du 25 avril 2016 détaille les modalités concrètes de cette transaction pénale.

### La proposition de transaction pénale

Pour rappel, le Directeur régional de la Direccte pourra proposer, en l'absence de poursuite déjà engagée par le parquet, une transaction à l'employeur coupable d'une contravention ou d'un délit.

La proposition de transaction est déterminée en fonction des circonstances et de la gravité de l'infraction, de la personnalité de son auteur ainsi que de ses ressources et de ses charges, dispose l'article L. 8114-6 du code du travail.

Selon le nouvel *article R. 8114-4 du code du travail*, la proposition de transaction adressée à l'employeur devra mentionner :

- 1°) La nature des faits reprochés et leur qualification juridique ;
- 2°) Le montant des peines encourues ;
- 3°) Le montant de l'amende transactionnelle ;
- 4°) Les délais impartis pour le paiement et, s'il y a lieu, pour l'exécution des obligations ;
- 5°) Le cas échéant, la nature et les modalités d'exécution des obligations imposées en vue de faire cesser l'infraction, d'éviter son renouvellement ou de remettre en conformité les situations de travail ;
- 6°) L'indication que la proposition, une fois acceptée par l'auteur de l'infraction, doit être homologuée par le procureur de la République.

### Réponse de l'entreprise à la proposition de l'administration

Le Direccte aura quatre mois en cas de contravention, un an s'il s'agit d'un délit, pour adresser en double exemplaire à l'employeur la proposition de transaction (à compter de la constatation de l'infraction).

S'il l'accepte, l'auteur de l'infraction retourne l'exemplaire signé dans le **délai d'un mois** à compter de sa réception (*article R. 8114-5 du code du travail*).

À défaut de réponse dans ce délai d'un mois, la proposition de transaction sera réputée refusée.

## Pas de délai imposé au procureur de la République

Si l'entreprise accepte la transaction, celle-ci devra impérativement être homologuée par le parquet avant d'être appliquée.

Dès que l'homologation du procureur de la République sur la proposition de transaction est intervenue, l'autorité administrative notifie celle-ci à l'auteur de l'infraction pour exécution.

À noter qu'aucun délai ne semble s'imposer au procureur de la République. Il n'est pas non plus indiqué pour cette étape finale de la procédure que l'absence de réponse vaut refus ou acceptation.

## Amendes administratives : un mois pour répondre

S'agissant enfin des amendes administratives [prévues par l'ordonnance du 7 avril 2016](#), il est prévu que le Direccte invite l'intéressé à présenter ses observations dans un délai d'un mois (*article R. 8115-10 du code du travail*).

Ce délai pourra être prorogé d'un mois à la demande de l'entreprise, si les circonstances ou la complexité de la situation le justifient.

[\(Décret du 25 avril 2016\)](#)

# AIDES FINANCIERES AUX PME POUR LA PREVENTION DES TMS

**TMS pour Troubles Musculo-Squelettiques sont des maladies qui ont en commun d'être directement liées aux conditions de travail.**

Parmi les facteurs de risque de TMS, on distingue :

- **facteurs biomécaniques** : gestes répétitifs, travail statique, efforts excessifs, positions articulaires extrêmes...
- **facteurs psychosociaux** : pression du temps, manque de contrôle sur son travail, manque de soutien social...
- **les facteurs organisationnels** : délais de réalisation trop courts, travail monotone ou temps de récupération insuffisant...

**A noter : l'état de stress joue également un rôle dans l'émergence des TMS.**



Le stress, les facteurs physiques (travail au froid, exposition aux vibrations...), les facteurs personnels liés à certaines maladies chroniques notamment, peuvent également contribuer à l'apparition de TMS.

Devant l'augmentation constante des troubles musculo-squelettiques (TMS), la branche accidents du travail - maladies professionnelles de l'assurance maladie a lancé le programme TMS Pros début 2014 afin d'accompagner spécifiquement les entreprises dans leur prévention.

Ce programme propose aux entreprises d'agir en quatre étapes afin : d'identifier si elles sont concernées, déterminer les postes à risques, établir un diagnostic et mettre en place un plan d'actions. Or, il est apparu que les plus petites entreprises, notamment celles de **moins de 50 salariés**, rencontrent des difficultés pour effectuer un diagnostic approfondi et mettre en place des actions.

C'est pourquoi deux aides financières sont désormais proposées à ces entreprises.

### Une aide pour identifier et maîtriser les risques de TMS

La première aide, pouvant atteindre 25 000 €, permet de financer 70 % du montant des prestations suivantes (hors taxes) :

- la formation d'une personne ressource interne afin qu'elle soit capable d'animer et de mettre en œuvre un projet de prévention des TMS dans son entreprise ;
- et / ou, la prestation d'un ergonome pour la réalisation d'un diagnostic de prévention des TMS, et l'élaboration d'un plan d'actions. L'ergonome pourra notamment recommander l'achat d'équipements adaptés, des changements dans l'organisation du travail, l'adaptation de postes ou des formations pour les salariés concernés.

### Une aide pour agir contre les TMS

La seconde aide, pouvant également atteindre 25 000 €, permet de financer 50 % :

- de l'achat de matériel et/ou d'équipements pour réduire les contraintes physiques en particulier lors de manutentions manuelles de charges, d'efforts répétitifs ou de postures contraignantes ;
- et / ou de la réalisation de formations adaptées.

Les entreprises pourront bénéficier de cette offre à condition de fournir au préalable un diagnostic et un plan d'actions réalisés par un prestataire ou un salarié ayant les compétences nécessaires pour mener le projet de prévention des TMS.

## Réservations de ces aides jusqu'au 15 juillet 2017

Les entreprises de **moins de 50 salariés** du régime général qui souhaitent bénéficier de ces aides doivent s'adresser au service de prévention de leur caisse régionale (Carsat).

Elles doivent réserver ces aides auprès de leur caisse avant le 15 juillet 2017 et envoyer tous les documents nécessaires à leur versement avant le 15 novembre 2017.

## RECOURS A L'ALCOOTEST

Le contrôle de l'alcoolémie au travail est strictement encadré :

il ne peut être systématique et n'est admis que s'il est prévu par le règlement intérieur. Mais attention à bien respecter les conditions que le règlement intérieur préconise pour effectuer un tel contrôle.

Sinon les sanctions prises à l'encontre du salarié en application de ce document ne seront pas valables.

### Conditions de recours à l'alcootest

Rappelons que le recours à l'alcootest par l'employeur n'est possible que si :

- **le règlement intérieur le prévoit ;**
- **les fonctions du salarié le justifient** (manipulation de machines ou de produits dangereux, conduite de véhicules...) ;
- **le salarié doit avoir la possibilité de contester l'alcootest par un autre test ou une contre-expertise.**

La rédaction du règlement intérieur est particulièrement importante, et les contrôles d'alcoolémie doivent être effectués conformément à ce qu'il prévoit, comme le démontre cet arrêt.

Par ailleurs, le règlement intérieur doit être opposable au salarié. L'employeur doit donc pouvoir démontrer qu'il l'a déposé au greffe conformément à l'article L. 1231-4 du code du travail, ce qui était le cas en l'espèce. Si tel n'est pas le cas, le résultat du dépistage ne pourra être utilisé pour sanctionner le salarié (*arrêt du 4 novembre 2015*).

Le règlement intérieur doit également être affiché dans l'entreprise à une place convenable aisément accessible dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux et à la porte des locaux où se fait l'embauche. A défaut, le juge considère qu'il ne peut être opposé au salarié.

Le contrôle d'alcoolémie non conforme au règlement intérieur doit être annulé et le licenciement pour faute grave du salarié reposant sur ce contrôle nul doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse.

## LOCAL POUR FUMEURS ET VAPOTEURS

Le décret d'application de la *loi santé*, publié au Journal officiel du 14 août, confirme l'ordonnance du 19 mai dernier portant sur l'interdiction de vapoter "dans les lieux à usage collectif " dont les lieux de travail.

Par ailleurs, les entreprises peuvent prévoir en concertation avec le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel, et le médecin du travail, des locaux ad hoc pour fumeurs et vapoteurs.

Dans ce cas, les locaux devront être équipés d'un dispositif d'extraction d'air par ventilation mécanique, être dotés de fermetures automatiques et présenter une superficie au plus égale à 20% de la superficie totale de l'établissement sans que celle-ci ne puisse dépasser 35m<sup>2</sup>.

## LES ELECTIONS PARTIELLES CE - DP

En application des articles L 2314-7 et L 2324-10, des élections partielles sont organisées à l'initiative de l'employeur si un collège électoral n'est plus représenté ou si le nombre des membres titulaires de la délégation du personnel est réduit de moitié ou plus.

Cette disposition n'est pas applicable si ces événements interviennent moins de six mois avant le terme du mandat des membres du CE ou des DP.

***Si des élections partielles sont organisées, ces élections doivent-elles seulement servir à pourvoir les sièges devenus vacants après les élections initiales, ou bien tous les sièges vacants du ou des collèges concernés ?***

Pour la première fois à notre connaissance, la Cour de cassation s'est prononcée à ce sujet et a considéré que si les conditions d'une élection partielle sont réunies, celle-ci doit être organisée pour tous les sièges vacants, titulaires et suppléants, de ce collège.

En effet, selon elle le champ de ces élections partielles ne peut être limité aux **seuls sièges de titulaires devenus vacants** au cours du mandat. Celles-ci doivent en effet concerner, de manière plus générale, **tous les postes non pourvus de titulaires et de suppléants**, du ou des collèges concernés. Elles doivent ainsi inclure les sièges restés libres à l'issue des élections initiales en raison d'une carence de candidats.

La Cour de cassation met ainsi fin à une incertitude de longue date quant à la notion de siège vacant déterminant le nombre de mandat à ouvrir dans le cadre des élections partielles. S'il s'agit dans cet arrêt de délégués du personnel, les mêmes règles s'appliquent au comité d'entreprise et à la délégation unique du personnel.

*(Cass. soc., 24 mai 2016, n°15-19.866)*

## HARCELEMENT MORAL : L'EMPLOYEUR PEUT S'EXONERER DE SA RESPONSABILITE

Jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 2016, la Cour de cassation faisait prévaloir une jurisprudence spécifique au harcèlement moral. En effet, au nom de l'obligation de sécurité de résultat, **l'employeur était systématiquement responsable des agissements commis par l'un de ses salariés**. Il importait peu que l'employeur ait mis un terme en sanctionnant le harceleur ou qu'il n'ait commis lui-même aucune faute.

Cependant, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> juin 2016, la Cour de cassation a procédé à un revirement de jurisprudence en permettant **dorénavant à l'employeur de s'exonérer de sa responsabilité lorsqu'une situation de harcèlement moral se produit dans l'entreprise**.

Deux conditions cumulatives sont alors exigées :

- **Avoir fait cesser immédiatement les agissements ;**
- **Avoir préalablement mis en œuvre des actions de formation et d'information propres à prévenir leur survenance.**

La Cour de cassation vise notamment les mesures de prévention prévues par les articles L 4121-1 (actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, mise en place d'une organisation et des moyens adaptés) et L 4121-2 (principes généraux de prévention) du Code du travail.

*(Cass.soc., 1<sup>er</sup> juin 2016, n°14-19.702)*

## Article de Catherine BOUDEWYN - MANCAPITAL

### Partenaire Ressources Humaines des Entreprises

#### Le Codéveloppement Professionnel et Managérial\*

*On a parlé de plus en plus. Sa pratique s'étend. Il suscite à la fois engouement et interrogations auprès des chefs d'entreprises, dirigeants, DRH, responsables formation. Il y a ceux qui ont testé, sont devenus « fans », l'ont mis en place pour leurs équipes ou ont eux-mêmes intégré un groupe. Et il y a ceux qui s'interrogent sur son sens et son contenu. Je vous propose quelques éclairages à travers ma pratique en France et au Maroc depuis près d'une dizaine d'années.*

#### Codéveloppement, de quoi s'agit-il ?

Le point de départ d'un atelier est une action ou une **situation concrète vécue** apportée par un participant. L'intelligence collective du groupe va permettre de voir « autrement » **cette situation problématique ou préoccupante**, d'y apporter des éléments de réponse **pragmatiques** et à chacun des membres du groupe, de tirer des apprentissages bénéfiques à l'amélioration de sa **pratique professionnelle**.

#### Quels sont ces apprentissages ? :

Chacun apprend de son propre fonctionnement ou encore de sa manière d'inter agir avec les autres dans son environnement professionnel habituel. Ce qui se passe à l'intérieur du groupe contribue à renforcer ces apprentissages.

*Nous sommes donc bien loin de la simple résolution de problème ou d'échange de pratiques.*

La capacité de chacun, session après session, de faire un feedback sur ses succès et échecs, la manière dont il a vécu cela, vient enrichir les apprentissages tels que la capacité de « parler vrai », d'oser faire autrement et que cela peut marcher !

Ces apprentissages qui s'ancrent au fil des sessions viennent impacter de manière plus « juste » le quotidien professionnel des participants, qu'ils soient managers ou non.

#### Quelles thématiques peuvent être abordées en Codéveloppement ? Quelques exemples :

Cohésion d'équipe et disparités au sein de l'équipe (sociales, culturelles, expérience, motivation)

Tensions au sein de l'équipe. Quelle réaction en tant que manager?

Incompréhensions face au changement (réactions d'inertie et/ou de blocage)

Faire le bon choix en termes de formation et d'accompagnement des équipes

Besoin de regards extérieurs quant à une décision à prendre pour l'entreprise

Favoriser et accompagner la mise en œuvre d'un projet d'entreprise

Le fait religieux en entreprise (sujet en France et au Maroc)

### Les spécificités :

La **diversité** des participants et la **divergence** des idées contribuent à la richesse des apprentissages.

L'**intervalle** de 3 à 4 semaines entre 2 sessions favorise l'intégration et l'expérimentation des apports

Le **processus en 6 étapes** strict sur le cadre, ouvre paradoxalement un fabuleux champ des « possibles ».

La **régularité** des ateliers et la **stabilité** du groupe, contribuent à aller en profondeur et accentuent la capacité à « parler vrai », à aider, autant qu'à être capable de nommer son besoin d'aide.

### Deux facteurs clés de succès :

- **Du côté du prescripteur/commanditaire** : Etre au clair sur son intention et soigner la communication auprès de l'équipe impliquée dans le processus. Etre conscient de l'engagement individuel nécessaire et des possibles changements inhérents à la démarche.
- **Du côté des participants** : Venir de manière volontaire et engagée, avec cette envie d'apprendre les uns des autres au profit de sa propre pratique professionnelle et dans le but de répondre aux objectifs et enjeux de l'organisation. Venir avec plaisir.

### Le rôle de l'animateur/facilitateur du groupe de Codéveloppement :

Il est facilitateur, capable de pointer ce qui n'aurait pas été éclairé afin que le groupe puisse s'en saisir pour avancer dans son travail. Il est gardien du respect des règles (confidentialité - non jugement- parler vrai – respect – coresponsabilité) permettant de maintenir un climat de sécurité au sein du groupe. Les apports sont faits par le groupe et non par l'animateur/facilitateur.

« *Le Codéveloppement ne s'explique guère....il se vit* »

\* Pères fondateurs canadiens : Adrien Payette et Claude Champagne dans les années 80.

Catherine BOUDEWYN  
Coach, Formatrice, Consultante  
  
Performance & Human Codevelopment support

+33 (0)6 61 42 27 08  
+212 (0) 6 54 92 30 70

Membre   
reseauentreprendre  
maroc

Déléguée Territoriale  
Auvergne Rhône Alpes

  
Aidons les jeunes à devenir  
entrepreneurs de leur vie