



**Spécialiste de l'Accompagnement Humain, depuis plus de 30 ans**



## **Présentation Intelligence Collective 2020**

# **CODÉVELOPPEMENT Professionnel**

**En présentiel ou en VISIOCONFERENCE**

**Tel : + 33 1 83 81 67 97 ou 99 et 04 99 51 66 18**

**[www.iehp-34.com](http://www.iehp-34.com)**

**Siège : 10 Parc Club du Millénaire – 1025, av. Henri Becquerel – 34000 MONTPELLIER  
SARL 7.625 € – NAF 8559 A – RCS Montpellier 377 608 989 – Siret B 377 608 989 00044**

Enregistrée sous le numéro 76 34 09 562 34... auprès du Préfet de la région Languedoc Roussillon et cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.



## Qu'est ce qu'un GROUPE de CODÉVELOPPEMENT ?

«**Le groupe de CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL** est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique.

**La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques, vécues actuellement par les participants... »**

Adrien PAYETTE, Claude CHAMPAGNE, PUQ, 1997

**Le CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL réunit un groupe de personnes qui**

partagent des problématiques professionnelles,

vont apprendre ensemble et **cultiver une "INTELLIGENCE COLLECTIVE"**

**grâce à un processus en six étapes structurant la parole, l'écoute et la réflexion et incitant à l'action.**

Le Codéveloppement est une **APPROCHE de FORMATION**, mais elle ne ressemble pas aux formations traditionnelles !

En ce sens **elle est INNOVANTE** : Il n'y a pas d'un côté un formateur porteur et dépositaire d'un savoir, un sachant qui apporte "la théorie et les cas à traiter" "les facteurs-clés de succès, les points-clé" et de l'autre des apprenants.

Le Codéveloppement est une **APPROCHE d'APPRENTISSAGE qui mise sur les interactions entre les participants et l'intelligence collective.**

Le processus est guidé par un ANIMATEUR, formé au Codéveloppement, respectueux du code de déontologie élaboré par l'AFCODEV, conscient d'utiliser "une méthode subtile et exigeante alors qu'elle paraît simple en apparence" (A. Payette)

## Le but ?

C'est avant tout une **méthode de DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**.

Cela permet :

- d'améliorer sa pratique professionnelle, en développant **son attitude d'apprentissage**
- de contribuer à l'amélioration de celle des autres : **attitude pédagogique**

On y découvre ses "angles morts", ses œillères, ses hypothèses d'action à réviser bref à faire évoluer son "modèle" de fonctionnement.

## Les effets du Codéveloppement ?

Ils sont multiples ...

- se mettre en mouvement
- se reprendre en main (ouvrir des voies, débloquer des situations qui semblent verrouillées)
- passer à l'action
- apprendre à être manager coach (apprendre à écouter et à entendre, à comprendre, à ne pas minimiser, apprendre à faire réfléchir)
- révéler et gérer des situations de souffrance au travail
- découvrir et partager des pratiques professionnelles
- développer la solidarité et la transversalité
- développer son professionnalisme

Le Codéveloppement crée une **DYNAMIQUE d'ACCOMPAGNEMENT** qui repose sur

le **renforcement de l'autonomie** et de l'originalité de chacun, et

le **développement de ses compétences individuelles** particulièrement dans ses interactions professionnelles.

Il développe également la **capacité de résolution des problèmes rencontrés dans la vie professionnelle**.



## POURQUOI implanter des groupes de CODÉVELOPPEMENT et avec quel OBJECTIF ?

### Mettre en place le CODÉVELOPPEMENT dans votre entreprise.

C'est une des rares approches à être **branchée directement sur la PRATIQUE PROFESSIONNELLE.**

**A travers la variété de contributions des membres du groupe**, elle permet au **CLIENT** (le participant porteur d'une préoccupation, d'un problème ou d'un projet qui souhaite être aidé à réfléchir), **de multiplier les perspectives pour penser et agir sur sa réalité.**

La régularité des rencontres et la perspective d'apprentissage qui y est pratiquée renforcent la volonté de chaque membre à réfléchir "**sur-dans et par l'action**".

L'approche invite chacun à **faire de sa pratique professionnelle une manière d'AGIR, de PENSER, de SE COMPORTER** qui, au jour le jour, se consolide, mature, intègre

divers savoirs (faire, être, ressentir, vivre, vouloir, imaginer...) et  
diverses composantes (technique, politique, éthique, esthétique...)

pour arriver à exprimer de mieux en mieux sa personnalité et son style de professionnel.

L'approche du groupe de codéveloppement et d'apprentissage-action est de **l'ordre du TRAVAIL ARTISANAL** : patient, régulier, peu spectaculaire, **où les apprentissages se réalisent à petits pas.**

Il est vrai que cette approche a des exigences spécifiques qui, malgré son caractère "facile d'accès", supposent, de la part des membres, **une forte MOTIVATION à améliorer leur pratique en prenant le risque d'en partager des aspects avec des collègues.**

En effet, elle se range parmi les formations qui demandent **une implication authentique de la personne** ; les études (Conger, 1992) prouvent que ce sont ces formations ont le plus d'impact et qui changent le plus la pratique des participants.

Le groupe de codéveloppement et d'apprentissage-action, c'est aussi

un groupe de **SUPPORT** (pour les coups durs, les périodes difficiles...),

un groupe de **RÉFÉRENCE**, un groupe **d'ENTRAIDE**,

un groupe **d'ÉCHANGE** de savoirs pratiques,

un groupe qui **ÉLARGIT LE RÉSEAU** en créant des liens avec d'autres personnes et d'autres organisations.



## A qui s'adresse le CODÉVELOPPEMENT ?

### A vous **DRH ou Responsable Formation**

Vous découvrez comment le CO DÉVELOPPEMENT peut être **une source de partage de bonnes pratiques et de réflexion en profondeur** sur la manière d'exercer votre mission ou encore un levier de changement à tous les niveaux de l'entreprise.

Vous êtes intéressé par une **approche novatrice qui suscite une forte motivation**, dont l'impact est **rapidement visible, qui favorise fortement le passage à l'action.**

### A vous **Manager**

Vous vous rendez compte que le Codéveloppement n'est pas une formation classique.

Vous **découvrez le plaisir de vous sentir défiés** pour contribuer efficacement à la résolution de difficultés bien réelles et bien concrètes.

Vous sentez alors **monter vos compétences** d'écoute, de prise de recul, d'analyse, de créativité et d'accompagnement.

Vous frottant systématiquement aux expériences des autres et à leurs feedbacks, vous sentez comment **vos perceptions commencent à être questionnées.**

### A vous **Collaborateurs, Chefs de projet**

Vous expérimentez un **travail en groupe, sans rapport de force**

en déployant votre capacité à poser les bonnes questions ou formuler les bonnes suggestions et

découvrez combien il est **réjouissant d'ajouter les bonnes volontés** au lieu de se contrer mutuellement.

**Être entendu et reçu est une expérience aussi gratifiante qu'inhabituelle.**



## Un groupe de CODÉVELOPPEMENT, comment ça se passe ?

En pratique, il s'agit de constituer un **groupe de 5-8 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 bénéficier **d'une série de 5 à 8 rencontres d'une demi-journée** (le nombre de séance est égal au nombre de participants) avec un animateur formé et maîtrisant la méthode.

**La durée du cycle** de Codéveloppement sera fonction du rythme des séances décidé au sein du groupe,

Bien sûr, le **Codéveloppement peut également être mis en œuvre à DISTANCE** à travers un outil de **VISIO** conférence. "L'effet Codéveloppement" fonctionne très bien, y compris l'entraide et la solidarité qui se manifestent à fond.

Notons quelques **effets positifs des sessions à distance** :

- pas de trajets, donc gain de temps
- bonne dynamique de groupe, même si on ne se connaît pas au départ
- qualités particulières d'attention et de respect mutuel dans le déroulé
- et bien sûr facilité de participation pour des personnes éloignées.

**Trois rôles sont 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**"

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**"

Il 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.

## **DÉROULÉ TYPE d'une SÉANCE**

Retour sur la séance précédente : le Client de la séance précédente fait un retour sur ses expérimentations.

Choix du nouveau sujet de consultation s'il n'a pas été décidé au préalable.

Ensuite les échanges du groupe sont structurés par un processus de consultation en **six étapes invariables** :

### **1. EXPOSÉ d'une problématique, d'un projet ou d'une préoccupation (les 3 P)**

Le Client expose...la situation, les Consultants écoutent.

### **2. CLARIFICATION**

Les Consultants posent des questions... le Client répond et précise.

### **3. CONTRAT de SÉANCE**

Le Client formule sa demande au groupe et précise le type de consultation souhaitée. Les Consultants s'assurent avec le client que **le contrat de séance** permettra la consultation.

### **4. CONSULTATION - EXPLORATION**

Les Consultants réagissent : ils partagent leurs impressions, questions réflexives, réactions, commentaires, idées, suggestions...

Le Client écoute sans débattre, fait préciser au besoin, et note les suggestions des Consultants.

### **5. SYNTHÈSE des APPRENTISSAGES et PLAN d'ACTION par le Client**

Le Client assimile l'information, indique ce qu'il retient, et conçoit un plan d'action. Pendant ce temps, les Consultants font la synthèse de leurs apprentissages du jour

### **6. APPRENTISSAGE et RÉGULATION**

Le Client et les Consultants décrivent leurs apprentissages. Ils se régulent et évaluent la session.





## La SOLUTION CODEV

### Les BÉNÉFICES

#### Vos PARTICIPANTS souhaitent...

**Poser un NOUVEAU REGARD** sur les situations rencontrées et sur leur pratique professionnelle.

**ELARGIR leurs CAPACITÉS** de réflexion, d'adaptation, de décision et poser de nouveaux principes d'action fertiles.

**MOBILISER différentes formes d'intelligence** : individuelle ou collective, logique, intuitive, émotionnelle, concrète inspirée du bon sens.

**DÉVELOPPER de nouveaux apprentissages** dans le savoir-agir, le savoir-être, le savoir-décider ; en particulier apprendre sur soi, apprendre à écouter et à aider l'autre.

**SORTIR de leur ISOLEMENT**, trouver la sérénité, se fortifier et agir pour faire face aux changements qui impactent la personne et l'organisation.

**DÉCOUVRIR, REVISITER** ses schémas de fonctionnement, ses manières de regarder le réel.

#### Une solution : la création d'un GROUPE de CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Les membres d'un Groupe de Codéveloppement Professionnel s'entraînent à un **ACCOMPAGNEMENT RECIPROQUE** sur leurs situations professionnelles, sur leurs pratiques actuelles et futures, sensibles et concrètes.

Ils découvrent la puissance de l'intelligence collective, la possibilité de "**penser autrement**", de s'éloigner des pensées normatives, d'affirmer des choix d'action pertinents, fructueux pour eux.

Le Groupe de Codéveloppement Professionnel fait "**bouger les lignes de conduite**", pas seulement du porteur de la situation, mais aussi des autres membres du groupe.

## **Le bénéfice pour les ENTREPRISES et les ORGANISATIONS**

Le déploiement de plusieurs groupes professionnel développe l'efficacité professionnelle et managériale.

- Favoriser la collaboration et la transversalité entre les équipes
- Créer une culture de coopération et d'ouverture
- Développer l'autonomie des collaborateurs dans leur périmètre de responsabilité
- Accompagner un changement de culture, de structure et d'organisation
- Prévenir et agir sur les risques psychosociaux, réduire la pression
- Développer le sens et la fibre de l'innovation ainsi que les initiatives innovantes

**Si vous souhaitez ajouter ce merveilleux ingrédient pédagogique** à vos programmes de management et faire

goûter la "puissance" de l'intelligence collective,

prendre conscience à vos jeunes managers qu'ils ne sont pas seuls à éprouver des difficultés

sentir à vos managers confirmés qu'ils peuvent toujours faire bouger les frontières...

Nous sommes à votre disposition pour en parler :

**01 83 81 67 97 – 99 et 04 99 51 66 18**