



Ateliers de Co-développement

Faire évoluer sa pratique professionnelle, managériale.

Faire face à la complexité d'un projet.

Prendre de la hauteur.

Apprendre à partir de cas concrets.



Le co-développement, c'est quoi ?

C'est un outil pédagogique basé sur l'intelligence collective, l'analyse attentive d'une situation professionnelle que vous vivez, par des pairs, qui apportent leur éclairage, partagent leurs expériences et leurs connaissances théoriques.

C'est aider chaque participant à mieux comprendre la situation qu'il traverse pour retrouver son « pouvoir d'agir ».

C'est un groupe de 6 à 8 professionnels expérimentés, qui réfléchissent ensemble, échangent de manière structurée afin d'élargir les capacités d'actions et de réflexion de chaque membre du groupe. La richesse des réponses apportées vient du groupe.

C'est un rendez-vous régulier d'une demi-journée pour échanger sur une problématique suivant un processus en six étapes mis au point par les québécois Claude Champagne et Adrien Payette.

C'est une pédagogie innovante, d'action-learning, basée sur le principe que 70% de nos apprentissages proviennent des situations de travail et 20% des échanges entre pairs.

Qu'allez-vous y gagner ?

Améliorer votre pratique grâce au partage de savoirs avec des pairs.

Réfléchir autrement votre activité professionnelle.

Ne plus vous sentir isolé dans votre pratique.

Aider à résoudre les problèmes à plusieurs.

Développer les coopérations, l'entraide, les complémentarités.

Qui anime les ateliers ?

Un professionnel adhérent à l'Association Française du Codéveloppement Professionnel (AFCODEV), formé au CECODEV, attentif à la fois au processus et au contenu de la séance. Garant du code de déontologie, il stimule les interactions, crée les conditions de confiance et permet d'activer de nouvelles compétences. Il garantit l'émergence d'apprentissages avec une mise en œuvre concrète en situation de travail. Il s'assure que l'expertise vient du groupe.



Une séance de co-développement : 3 rôles, 6 étapes

1. Exposé

Un des participants, « client » de la séance et porteur d'une préoccupation, d'un problème ou d'un projet, expose la situation à laquelle il est confronté. Les autres membres du groupe, « consultants » pour la séance, l'écoutent. Chaque participant sera « client » à un moment ou à un autre de la démarche apprenante, qui s'inscrit dans la durée (autant de séances que de participants).

2. Clarification

Les « consultants » posent des questions pour clarifier la situation. Le « client » précise.

3. Contrat

Le « client » formule une demande au groupe et précise le type de consultation qu'il souhaite, afin de définir une forme de « contrat ». Les « clients » s'assurent que la consultation est viable.

4. Consultation, exploration

La consultation consiste en une série de réactions, de propositions, d'échanges d'impressions, de questions réflexives, de commentaires, d'idées, de suggestions émis par les « consultants », que le « client » écoute sans débattre. Ce dernier note les suggestions des « consultants » et fait préciser.

5. Synthèse des apprentissages, plan d'actions du « client »

Le « client » assimile les informations, indique ce qu'il retient et conçoit un plan d'actions. Les « consultants » font la synthèse de leurs apprentissages.

6. Apprentissages et régulation

« Client » et « consultants » explicitent leurs apprentissages, régulent et évaluent la session.

L'intelligence collective



Exemples de situations abordées

- Je n'arrive plus à concilier vie personnelle et vie professionnelle.
- Je croule sous les tâches administratives, je n'arrive plus à accompagner mon équipe.
- Je projette de réorganiser mon service, je ne sais par où commencer.
- Je cherche à sortir de mon isolement en tant que profession libérale.