



Ressources
Humaines

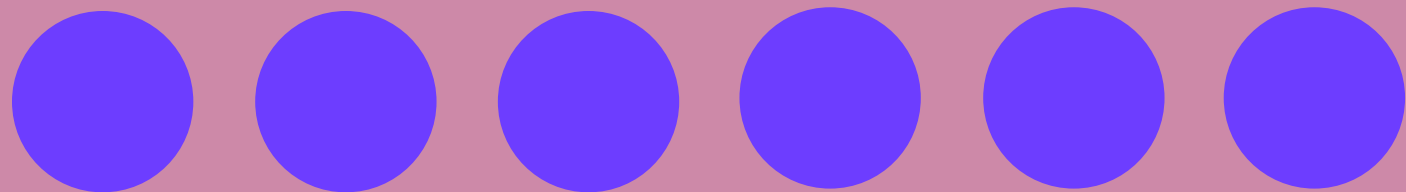
+ Instant Découverte

"le Co- développement"

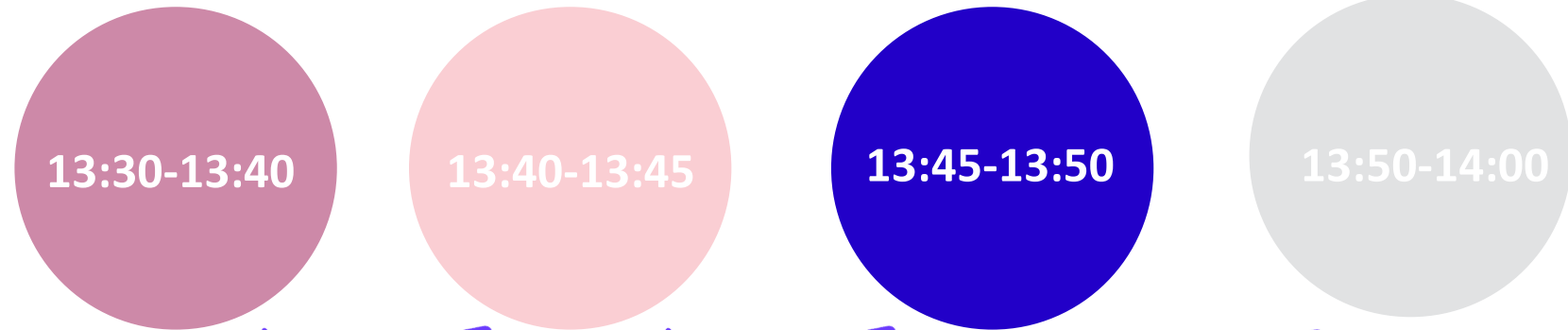
Intervenantes :

Giselle DESSIRIER, Responsable du service des marchés publics,
Université Jean Moulin Lyon 3

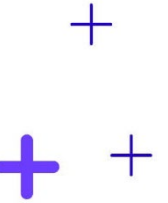
Razane SABBAGH, Chargée de domaine – développement des
ressources humaines, AMUE



Au programme

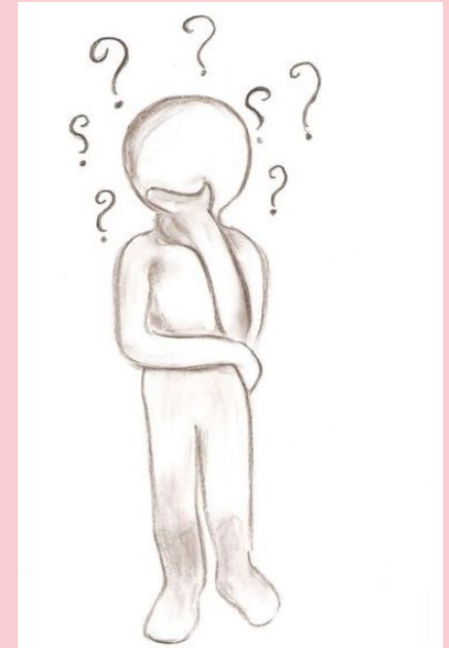


- **Le co-développement, quésako?**
- **Retour d'expérience de l'apport du co-développement en présentiel**
- **Retour d'expérience de l'apport du co-développement en distanciel**
- **Echange avec le public**





Le co-développement, quésako?





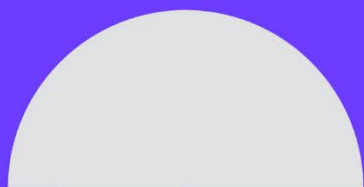
1

Définition

Une démarche aux origines canadiennes, basée sur l'échange de pratiques, l'entraide et l'intelligence collective, conçue et développée par Claude Champagne et Adrien Payette, deux Canadiens, qui en donnent la définition suivante : « 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 ».

L'objectif est d'apprendre au contact des autres, développer son identité professionnelle et améliorer sa pratique par l'expérience, l'échange, l'action et l'expérimentation, en prenant en compte la dynamique de groupe.

(<https://www.cadre-dirigeant-magazine.com/manager/le-codeveloppement-secrets-dune-approche-puissante-et-pragmatique-de-developpement-professionnel/>)

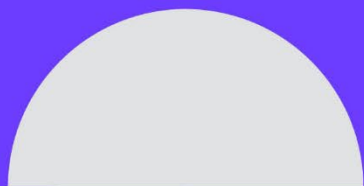


Objectifs du codéveloppement

- Résoudre collectivement un problème ou préoccupation, avancer sur un projet ou une priorité (4P)
- Améliorer sa pratique professionnelle grâce aux interactions avec les pairs : apprendre à l'autre et apprendre de l'autre grâce à l'échange des pratiques et des expériences professionnelles
- Développer ou compléter ses compétences en s'entraînant à : demander, écouter, questionner, reformuler, faire des feedbacks utiles, contractualiser, prendre du recul et analyser des situations
- Renforcer son identité professionnelle, identifier ses talents dans son métier
- Expérimenter une méthode collaborative et développer des comportements solidaires entre pairs.

Rôles

- Le client expose une situation à enjeu pour lui, puis accueille les propositions des consultants
 - Le consultant écoute le client, puis l'aide à trouver ses propres solutions
 - Le facilitateur est garant du processus, fait respecter les règles de vie et facilite les échanges
-



Règles de vie : des protections pour plus de permissions et de puissance...

- Authenticité dans le respect et toujours en parlant de son point de vue : je dis « je ». Les exposés et les retours sont d'autant plus constructifs qu'ils sont spécifiques, personnels et vrais.
 - Bienveillance : votre seul but est d'accompagner le client avec des questions et des suggestions centrées sur sa situation et sa demande, sans a priori, ni jugement, ni projection.
 - Autonomie : le client prend ou ne prend pas, il fait ce qu'il veut avec ce qui lui est proposé.
 - Confidentialité : rien de ce qui se dit ici, ne sort ailleurs.
-

les règles de l'INTELLIGENCE COLLECTIVE



ÉCOUTER avec **ATTENTION**



PARLER avec **INTENTION**



ÊTRE **BIENVEILLANT**



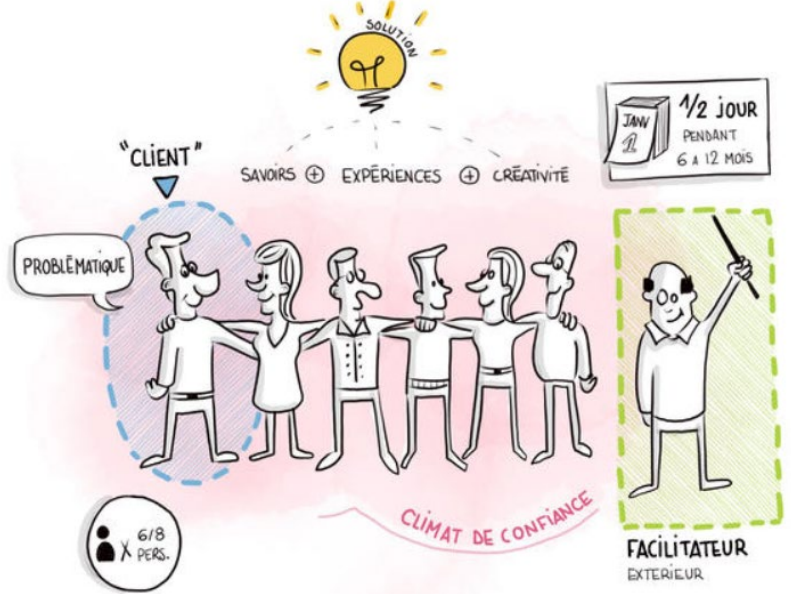
SE FAIRE **CONFIANCE**



RESPECTER le **CADRE**

CC-BY-NC-SA

@lelinspoutte
& www.recompose.it



Les étapes du codev :

Etape préalable : choix du sujet abordé en séance de codev : chaque participant propose un sujet avec un niveau de priorité.

Les sujets sont portés à la connaissance de l'ensemble des participants et un vote est effectué sur le sujet qui sera abordé en séance de codev.

1- Exposé client : il expose sa situation (projet, problème, priorité ou préoccupation) aux consultants qui écoutent sans interrompre, ils peuvent prendre des notes.

2- Clarification : le client répond aux questions des consultants, donne des précisions. Les consultants posent des questions d'information, ouvertes, non interprétatives.

3- Le contrat : le client définit le contrat en formulant une demande aux consultants. Ceux-ci reformulent le contrat sur lequel tous s'entendent.

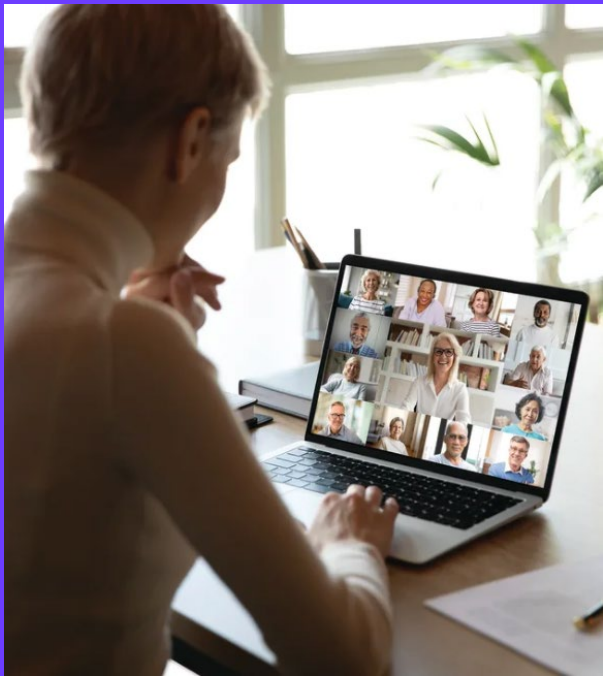
4- Consultation : le client écoute et prend des notes. Les consultants formulent librement des impressions, suggestions, témoignages, idées, idées folles, interprétations, sans recherche de consensus.

5- Synthèse, Plan d'action : le client assimile et trie les informations, propose son plan d'action. Les consultants écoutent sans interrompre.

6- Apprentissages : chaque participant évalue sa séance et décrit ses apprentissages. Il partage sa perception concernant le fonctionnement du groupe, fait des demandes si besoin

Le client partage son REX lors de la séance suivante.

1



1

Co-développement en distanciel (1h30):

1/ Choix du sujet à traiter (20 min)

Proposition des sujets à tour de rôle. (Pas de question)

Sélection du sujet de la séance par vote.

La personne dont le sujet a été sélectionnée devient « **le client** » de la séance, les autres participants sont nommés « **les consultants** ».

2/ Exploration de la situation (20 min)

Le client expose son sujet (10 min). Il donne le plus de précisions possibles. Les consultants écoutent sans l'interrompre.

Questionnement par les consultants (10 min). Des questions de compréhension et de clarification uniquement. Les questions doivent être ouvertes. **Pas de solution à ce stade**. Pas d'interprétation. Les réponses du client apportent des précisions sur la situation qui pose problème.

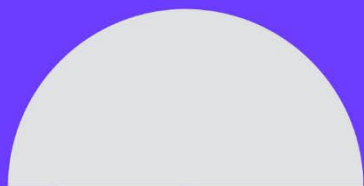
3/ Reformulation du sujet et contrat (10 min)

Propositions de **reformulation** du sujet **par les consultants** : « ce que j'ai compris de ta demande c'est comment faire pour/réussir à/parvenir à.... »

Reformulation par écrit par chaque consultant puis lecture à tour de rôle sans commentaire.

Puis **le client reformule** par écrit **sa demande** au groupe : « Comment faire pour/ réussir à/ parvenir à.... » (Pendant ce temps les consultants peuvent commencer à écrire des pistes et solutions)

Lecture du contrat et demande explicite des attentes du groupe.



Co-développement en distanciel :

4/ Consultation par les pairs (25 min)

Les consultants : « **si j'étais à ta place, je ferais ...** »

A tour de rôle, chaque consultant donne des pistes et des solutions.

Le client écoute sans interrompre. Il peut poser des questions d'éclaircissement.

5/ Engagement (10 min)

Le client formule un plan d'action par écrit sur lequel il s'engage avec un délai sur chaque action. Il en fera le suivi auprès de ses pairs lors des prochaines séances.

Les **consultants** écrivent les **enseignements**, les **apprentissages** et les **ressentis** qu'ils tirent de la session **(non lus au groupe)**

Exposé par le client de son plan d'action.

6/ Réaction sur la séance (5 min)

A tour de rôle :

« Ce que j'ai apprécié de cette séance... »

« Ce que retiens pour la suite.... »



LE CODEVELOPPEMENT : CODE DE DEONTOLOGIE AFCEDEV des animateurs de groupes de Codéveloppement

L'animateur de groupe de Codéveloppement Professionnel s'engage sur :

1. Démarche

Se référer de manière explicite à la démarche du groupe de Codéveloppement Professionnel, conçue et développée par Adrien Payette et Claude Champagne.

2. Formation

Se former et s'entraîner à la posture d'animateur de groupes de Codéveloppement Professionnel auprès d'un organisme de formation reconnu et expérimenté et enrichir régulièrement ses compétences, en participant à un groupe d'échanges de pratiques et/ou de supervision de Codéveloppement.

3. Valeurs et règles du Jeu

Faire vivre les valeurs et les règles essentielles du Codéveloppement Professionnel : confidentialité, bienveillance, parler-vrai, engagement dans la durée.

4. Fonctionnement du groupe

Veiller à la sécurité, à l'autonomie et au confort de chaque participant durant chaque séance de la vie du groupe.

5. Communication

Expliquer la démarche et présenter sa propre expérience du Codéveloppement Professionnel.

6. Conditions de réussite

Vérifier la pertinence et l'adéquation de la démarche par rapport à la culture, à la stratégie, aux enjeux et aux acteurs de l'entreprise ou de l'organisation.

Mettre en place la communication et le cadre (Composition des groupes, régularité, durée, ...) pour garantir la réussite des groupes et de la démarche dans l'entreprise.

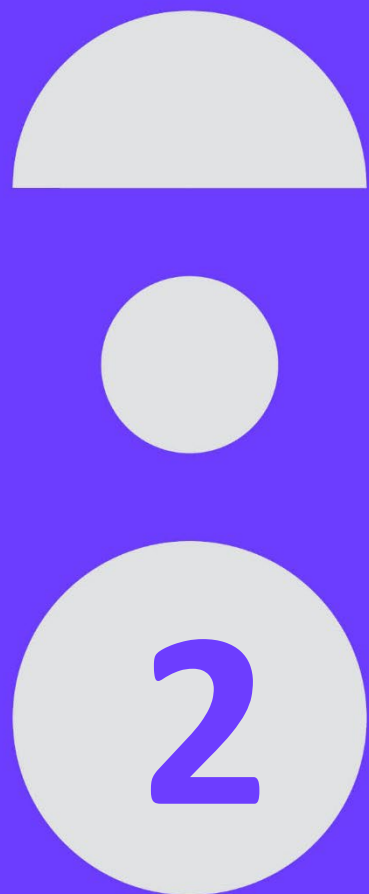
7. Restitution des résultats

Rendre compte au commanditaire et aux parties prenantes, dans le respect des valeurs énoncées au § 3, des résultats de la démarche.

Evaluer les bénéfices du dispositif en accord avec l'entreprise et le système d'évaluation prévu entre commanditaire et animateur.

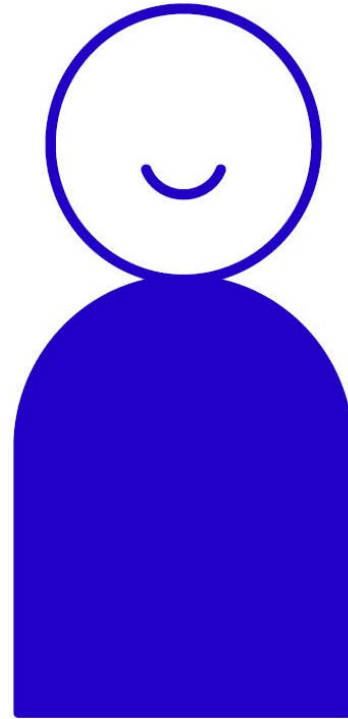
L'AFCEDEV recommande l'application de ce code de déontologie à tout animateur.





Retours d'expérience

A vos questions !





Merci de votre
attention !



amue.fr

Nos réseaux : @amue_com