

# Le Co-Développement pour améliorer ses pratiques en Entreprise

## Public concerné :

Tout manager hiérarchique ou transversal souhaitant résoudre avec l'aide de ses pairs des problématiques opérationnelles.

Le co-développement professionnel est une approche qui accompagne les managers dans leur efficacité opérationnelle. Grâce à un partage de pratiques et de problématiques concrètes entre pairs, la méthode de questionnement et d'écoute mutuelle permet une entraide et ouvre de nouveaux champs de créativité et de solutions.

## Prérequis :

Aucun.

## Objectifs :

Les objectifs de la démarche de co-développement professionnel sont :

- Apprendre à être plus efficace.
- Comprendre et tenter de formaliser ses modèles.
- Prendre un temps de réflexion.
- Avoir un groupe d'appartenance.
- Consolider l'identité professionnelle.
- Apprendre à aider et à être aidé.
- Savourer le plaisir d'apprendre.

Les situations où le co-développement est particulièrement efficace :

- Accompagner un changement stratégique majeur, challenger la culture d'entreprise, briser les fonctionnements en silos (fonctionnels comme géographiques).
- Renforcer la performance de l'organisation en créant une dynamique de réflexion collective parmi les cadres et managers.
- Offrir aux cadres et managers un temps de partage avec leurs pairs, un espace de réflexion et de créativité pour mettre en lumière et résoudre leurs principales problématiques professionnelles – tout cela au sein d'un cadre strict de confidentialité, confiance, bienveillance et support mutuel.

Les bénéfices pour l'entreprise :

- Une méthode qui favorise le travail collaboratif, la transversalité et la résolution de problèmes en groupe.
- Initier une dynamique de coopération et de communication en réseau.
- Découvrir et échanger de nouvelles pratiques.

---

## Contenu de la formation :

Le Déroulement de chaque journée se déroulera en cinq étapes.

### L'exposé :

- Le participant-client expose sa problématique au groupe. Le « participant » s'est préparé à l'avance en structurant ses idées pour les communiquer plus facilement au groupe. Il est nécessaire qu'il ait réfléchi au sujet et rassemblé quelques données pour rendre immédiatement compréhensible la situation à ses collègues. Les autres l'écoutent avec empathie.

### La clarification :

- Les « managers-ressources » procèdent à un questionnement relatif à la compréhension du problème posé. Les questions portent sur des faits et du ressenti. Les questions sont formulées directement au participant sous forme majoritairement ouvertes. À cette étape, aucune suggestion n'est faite, ni aucune interprétation des causes du problème. Ce questionnement devant permettre au client de préciser ses objectifs et ses contraintes. Le formateur-facilitateur régule les questions du groupe. Pour cette phase, chaque manager-ressource respecte une attitude de questionnement qui garantit le bon déroulement de la séance : SEQI, Silence-Ecoute-Questionnement-Intégration.

### Le contrat de consultation :

- C'est une phase essentielle car c'est à ce moment que doit émerger le contrat de consultation, soit le thème ou l'objet précis de la séance. Un ou plusieurs participants proposent une reformulation au demandeur qui la valide ou reprécise son point de vue et ses attentes. Grâce à la reformulation du groupe et du régulateur, le contrat peut émerger. Il s'agit de préciser l'objectif énoncé par un exercice de reformulation : « Pour quoi faire ? » et « Comment atteindre cet objectif ? ».

Le Co-Développement pour  
améliorer ses pratiques en  
Entreprise

# Le Co-Développement pour améliorer ses pratiques en Entreprise

## (suite)

### La consultation :

- La séance d'échanges proprement dite peut se dérouler. Les « managers-ressource » expriment leurs avis, partagent leurs impressions, donnent des idées, formulent des suggestions, proposent des solutions, formulent des impressions.

### Synthèse et plan d'action :

- Après avoir assimiler les informations, le participant-client indique ce qu'il retient en synthèse et élabore un plan d'action qu'il partage avec le groupe. Il indique de quelle manière il compte s'y prendre pour donner suite à ce qu'on lui a suggéré. Les autres membres ne portent aucun jugement sur les choix arrêtés. Les managers-ressources et le consultant-facilitateur aident le client à préciser sa stratégie et son plan de mise en oeuvre.

### Apprentissages, régulations et évaluations :

- Les participants échangent leurs impressions, apprentissages et appréciations. Chacun dresse un bilan de ce que l'atelier lui a apporté, en termes de travail sur ses capacités d'écoute, modalités de travail collectif, complémentarité des regards, multiplicité des approches, difficultés à séparer les faits du ressenti des jugements.

### En terme d'organisation :

- Deux rôles seront à différencier chez les participants : « participant-client », « manager-ressource » qui s'articulent. Chacun des participants réfléchit à une situation qu'il souhaite exposer et pour trouver des solutions. Le groupe choisit parmi les problématiques formalisées.