



# LE CODÉVELOPPEMENT MANAGÉRIAL

---

**Les groupes de codéveloppements professionnels sont une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer sa pratique professionnelle.**

Comment se déroule une séance de codéveloppement ?

**Six à huit personnes sur une période de 6 à 8 mois.**

- Qui se rencontrent une fois par mois ou plus ;
- Qui sont motivées à améliorer leurs pratiques professionnelles (GRH, Gestion, opérations)
- Qui souhaitent apprendre les unes les autres
- Qui réfléchissent, par la consultation, sur des problématiques vécues actuellement (problématiques, projets, préoccupations)
- Qui, l'une après l'autre, prennent le rôle de client pendant que les autres agissent comme consultants pour enrichir leur compréhension et élargir leur capacité d'action.

**Les objectifs de la démarche :**

- Apprendre à être plus efficace
- Comprendre et apprendre, dans l'action, de son expérience
- Prendre un temps de réflexion,
- Avoir un groupe d'appartenance
- Apprendre à aider et à être aidé



# LE CODÉVELOPPEMENT MANAGÉRIAL

## LES RÔLES :

**Le client :** à tour de rôle, mes membres du groupe deviennent clients, les autres sont consultants. Le client présente le sujet de son choix, c'est-à-dire un sujet pour lequel il veut voir clair et mieux agir, (il s'agit d'un projet, d'une préoccupation ou d'une problématique). Il précise ce qu'il attend des consultants,

**Les consultants :** Tous les membres du groupe aident le client, ils proposent leurs perceptions, ils aident le client à prendre de la hauteur sur sa situation et donnent un autre éclairage.

**L'animateur (le facilitateur) :** Il est le gardien de la méthode et s'assure que les règles du jeu sont respectées. Il aide le groupe, il pointe les apprentissages, il anime.

## LA MÉTHODE :

- **Etape 1 :** le client expose, les consultants écoutent
  
- **Etape 2 :** les consultants formulent des questions pour éclaircir la situation, le client répond et précise
  
- **Etape 3 :** le client formule sa demande et avec l'accord de tous on définit le contrat (l'objet de la consultation)
  
- **Etape 4 :** la consultation, les consultants répondent au contrat, ils partagent des suggestions, des idées, des connaissances, des ressentis, le client écoute et prend des notes.
  
- **Etape 5 :** synthèse et plan d'action, le client synthétise ce qu'il retient et expose son plan d'action.
  
- **Etape 6 :** débriefing des apprentissages, le client et les consultants se mettent en position « méta ». Il s'agit de pointer les apprentissages, identifier les difficultés pour se mettre en dynamique de progression.