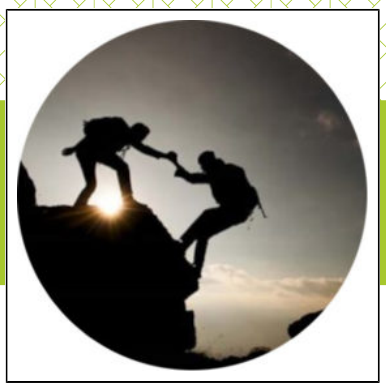

Le co-développement

Chez Florès, on se soucie d'améliorer perpétuellement nos pratiques et méthodes de travail mais aussi, en cette période singulière, de faire vivre l'équipe et stimuler les échanges. Cette semaine, les chargés d'étude Florès ont participé à un atelier de co-développement animé par Cyrielle de .L coaching. On vous raconte cette expérience.

Le co-développement, qu'est-ce que c'est ?

Revenons-en aux origines. Le co-développement trouve ses origines au Canada, où il a été théorisé par Adrien Payette et Claude Champagne qui en donnent la définition suivante :

« Le groupe de co-développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leurs pratiques. »

Voilà la ligne directrice : il est question d'améliorer sa pratique professionnelle **#apprentissage**, de contribuer à améliorer celle des autres **#pédagogie,** et de **trouver des solutions aux problématiques professionnelles individuelles de manière collective.**

Crédit photo : Cyrielle Girod - .L coaching

L'organisation

L'approche de co-développement se veut très pragmatique et a la particularité de ne faire appel qu'à **très peu de théorie**. Ainsi, l'animateur de l'atelier n'est pas le « sachant », mais simplement le garant du cadre, des interactions et du déroulé du processus.

Le groupe se compose de **6 à 8 personnes**, de préférence des pairs, mais on peut également imaginer regrouper des personnes d'horizons différents qui doivent œuvrer au sein d'une même équipe. Chaque séance dure **2 heures**. Afin de maximiser les bénéfices de ces ateliers, il est nécessaire d'**inscrire la démarche dans la durée** (6 mois à un 1an) et de **réunir le groupe 1 fois par mois**.

Les différents rôles

Au sein du groupe, on retrouve un client et des consultants. Ces rôles tournent d'une séance à l'autre.

Le client

Le client est porteur d'une **P**réoccupation, d'un **P**roblème ou d'un **P**rojet (3**P**). Il souhaite **être aidé à réfléchir, explorer, trouver des pistes et recueillir des points de vue différents**. Voici quelques exemples de problématiques que tout professionnel est susceptible d'avoir rencontré une fois dans sa carrière :

« J'ai du mal à organiser mon temps de travail du mois entre les différents projets. »

« Lorsque je m'atèle à une tâche d'ampleur, j'ai des difficultés à savoir par quoi commencer. »

« Je me sens impressionné(e) et totalement démuni(e) face à cet interlocuteur et n'arrive pas à communiquer avec lui. »

Le consultant

Le consultant contribue au service du client.

Il **apporte ses expériences**, son regard, ses suggestions, ses pistes d'action et son ressenti en fonction de la demande du client.

L'animateur

L'animateur guide le groupe, de sorte à garantir le processus, le contenu et le respect du timing.

Il peut également stimuler les interactions au sein du groupe et **veille au respect du cadre de parole** établi entre chacun des membres.

Le déroulement

En début de séance (ou bien en amont), chaque participant expose brièvement son sujet en une phrase et se positionne sur le rôle de client ou de consultant. Le groupe décide ensuite du sujet à traiter au cours de la séance. L'auteur de ce sujet devient le client.

Le processus qui suit se décompose en 6 étapes :

1 - L'exposé

Le client expose sa situation aux consultants qui écoutent sans intervenir.

2 La clarification

Les consultants posent des questions afin de mieux cerner la situation du client qui répond et précise.

Le petit plus : en tant que consultant, posez des questions ouvertes (Comment… ? Dans quelle mesure… ? De quoi as-tu besoin… ?) afin de d'encourager le client à s'exprimer.

3 Le contrat de consultation

Le client formule une demande au groupe de consultants : « J'ai besoin de… », « Aidez-moi à… ».

4 La consultation

Les consultants formulent leurs impressions, leurs remarques, partagent leur propre vécu de situations similaires, font des suggestions ou des hypothèses. Le client quant à lui, écoute, prend note et fait préciser si besoin.

Le petit plus : favoriser l'emploi du « je » pour les consultants. Par exemple : « si j'étais à ta place, j'essaierai de… », « lorsque…j'agis comme… ».

5 Le plan d'action

Le client assimile les informations qui lui ont été fournies, précise ce qu'il retient et conçoit son plan d'action. Les consultants l'aident à mettre au point ce plan d'action.

Le petit plus : bien souvent, les consultants ont eux aussi déjà rencontré la situation évoquée, ils peuvent donc eux aussi mettre au point leur plan d'action à partir des échanges précédents.

6 Apprentissages, régulation, évaluation

Chaque membre du groupe décrit ses apprentissages et en prend note. Le client et les consultants partagent leur ressenti sur la séance.

Pourquoi ça marche ?

Voilà, vous en savez maintenant un peu plus sur le co-développement. On vous a donné envie d'essayer au sein de votre équipe ou de votre service ? Si vous doutez encore de son efficacité, voilà qui devrait finir de vous convaincre.

Le co-développement est une méthode très efficace pour plusieurs raisons :

- Il se base sur le **partage d'expérience** et non pas sur la théorie, et se veut ainsi être un complément (voir un substitut ?) concret à toutes les formations théoriques imaginables.
- Il place chaque membre du groupe dans un rôle d'acteur, **bouleversant le traditionnel rapport formateur/apprenant**, et peut construire son propre plan d'action au contact des autres membres.
- Le co-développement met l'accent sur la relation que la personne entretien avec sa situation en lui permettant de **s'exprimer sur ses difficultés**.
- La méthode et le cadre de parole au sein du groupe, basés sur la confiance, la transparence et la confidentialité, permettent à chacun de **développer sa créativité, sans s'imposer de limites**.

En somme, une séance de co-développement se présente comme **une opportunité de se poser, de s'exprimer et d'être écouté** sans se sentir jugé, ni critiqué. C'est aussi **un bel exercice d'humilité** qui invite à parler de ses difficultés et à accepter de demander de l'aide, et qui participe indéniablement à l'**amélioration des qualités de communication des participants** qui sont amenés à exprimer clairement leurs besoins.

C'est **un véritable outil pour favoriser l'esprit d'équipe et la cohésion**. Ce point peut sembler d'autant plus important à l'heure du télétravail renforcé. Nous parlions justement ici des limites du télétravail intégral.

Démarche collective au service de l'amélioration continue de nos pratiques professionnelles, le co-développement est pour Florès un outil précieux. Il nous permet notamment de renforcer nos qualités d'écoute active, essentielles à tout bon programmiste, en particulier lors des phases de concertation et de rencontre avec les usagers. Alors, convaincus ?

Si vous souhaitez vous aussi en faire l'expérience, n'hésitez pas à vous adresser à Cyrielle Girod - .L coaching - www.cyriellegirodcoaching.fr

J.P.