



Qu'est ce que le Co-développement, quels sont ses bénéfices ?

Le Co-développement est **une approche simple, riche d'apprentissages qui permet à chacun** des membres du groupe **d'élargir sa capacité d'action** grâce au partage des pratiques et des idées. Cette méthodologie a **un impact immédiat sur le développement des compétences managériales**, elle apporte des réponses pragmatiques et innovantes sur le "quoi" et le "comment" dans la gestion de projets et la résolution de problématiques.

Le Co-développement permet à chacun d'oser des options qui n'auraient pas été envisagées sans partage et **développe le sentiment d'appartenance à une communauté solidaire de pratiques.**

Le Co-développement **favorise également de développement de "soft skills"**, telles que:

- Le développement d'une forme de "parité" au sein des groupes
- Une meilleure écoute et un mode de questionnement plus qualitatif, plus d'ouverture
- L'envie de tester des approches nouvelles
- Une habitude à aller chercher des ressources vers l'extérieur et ainsi à transmettre cet état d'esprit auprès des équipes

Pour qui?

L'objet du travail en co-développement étant d'améliorer les pratiques professionnelles et élargir les capacités d'action, celui-ci s'adresse à **des groupes homogènes en termes de métiers** et de niveaux de responsabilité.

Pour autant, une variété de profils est appréciée (multiculturel, intergénérationnel) pour favoriser des perspectives et approches différentes.

Le dispositif:

- Un groupe stable de 5 à 9 personnes
- Des sessions de 3 heures minimum organisées régulièrement, une fois par mois, sur au moins 6 mois (en fonction du nombre de personnes), ou une fois tous les deux mois, sur au moins un an
- Chaque membre, volontaire, est à tour de rôle à l'initiative d'une « consultation » vis à vis de son groupe



Méthodologie pendant les sessions

(selon A. Payette et C. Champagne -le groupe de codéveloppement professionnel) :

1

Le “client”, volontaire, expose sa demande de consultation (problématique, projet,..)

2

Les autres membres du groupe, les “consultants”, formulent des questions pour clarifier le sujet

3

Le client définit le contrat de consultation, que les consultants reformulent et sur lequel tous s’entendent

4

Phase d’échange et de partage : les consultants partagent leurs impressions, idées, suggestions; le client écoute, demande des précisions et note

5

Synthèse et plan d’action: le client assimile l’information et conçoit un plan d’action, aidé par les consultants

6

Conclusion: évaluation et assimilation des apprentissages par chacun.