

LE CO-DEVELOPPEMENT POUR RENFORCER LA COHESION D'EQUIPE

L'ART DE TRAVAILLER ENSEMBLE

Contexte :

En choisissant la méthode du co-développement, vous choisissez de marquer votre différence en dynamisant vos équipes par le développement de l'intelligence collective et de l'« action-learning ». Cette approche va permettre de renforcer les liens coopératifs entre les acteurs et permettra au groupe de développer une véritable culture sur l'art de travailler ensemble. Elle permet aux participants de lever les freins au développement de projet, de répondre aux diverses préoccupations des acteurs, de solutionner des problèmes.

Elle peut être utilisée dans des domaines très différents comme le management, la cohésion d'équipe, le traitement des RPS, le développement, ...

Elle incite les groupes à construire de nouvelles perceptions des situations de travail, à les enrichir d'option d'évolution, à mettre en œuvre un choix et une stratégie d'action, et pour finaliser un plan de réalisation suivi.

Les objectifs :

- Renforcer l'intelligence collective en partant du vécu terrain pour passer à de l'action-learning
- Améliorer sa pratique professionnelle en restant 100% en en lien avec des réalités opérationnelles
- Renforcer le partenariat
- Stimuler la confiance et la coopération
- Créer de la cohésion entre les acteurs par l'implication
- Faire évoluer son point de vue sur une situation et obtenir de nouvelles options comportementales, des réponses, des stratégies adaptation et évolution
- Augmenter la co-responsabilité
- Ouvrir des horizons
- Atteindre des objectifs concrets
- Être plus efficace dans sa pratique professionnelle
- Construire un plan d'action pragmatique
- Acquérir une méthodologie d'apprentissage
-

Public :

Managers, chefs de projet, directeurs, business développeur, toutes personnes en situation de développement et de créativité, toutes les personnes appelées à travailler en collectif ...

La méthode impose des groupes de 8 personnes au maximum.

Contenu de l'intervention :

- Qu'est ce qu'un groupe de Co-développement ?
- Définition du cadre de référence.
- Les acteurs : Client, consultants, animateur.
- L'origine.
- Les 6 principes :
 - La pratique a des savoirs que la science ne produit pas
 - Apprendre une pratique professionnelle c'est apprendre à agir
 - Echanger avec d'autres permet des apprentissages impossibles autrement
 - Le praticien est une personne unique dans une situation unique
 - La subjectivité de l'acteur est aussi importante que l'objectivité de la situation
 - Le travail sur l'identité professionnelle est au cœur du co développement

- Les 3 règles :
 - La confidentialité
 - Le "Parler vrai"
 - La bienveillance

Comprendre la méthode de co-développement en 6 étapes :

- 1. Exposé : un collaborateur expose un sujet sur lequel il veut évoluer.
- 2. Questions de clarification : le groupe questionne pour affiner la compréhension du champ à traiter,
- 3. Contrat pour la session : Le collaborateur précise le champ qu'il souhaite finalement traiter,
- 4. Consultation : le groupe fait des propositions, évoque, propose, conseille, suggère. Le collaborateur écoute, note, se fait préciser le sens, il enrichit sa perception de la situation et les possibilités d'évolution.
- 5. Synthèse et plan d'action
 - le collaborateur reformule ce qu'il retient et retire du travail collectif,
 - il se projette dans un plan d'action,
 - il se fait aider du groupe.
- 6. Partage des apprentissages et évaluation
 - Chacun décrit ce qu'il a appris de cette expérience et son engagement pour la

suite.

Chaque participant découvre la méthode lors de la première séance et peut l'utiliser aussitôt.

La phase d'intersession permettra au collectif de déployer les projets co-construits.

Vivre la méthode de Co-développement :

Elle est conduite par l'animateur pour chacun des stagiaires

Chaque session dure environ 2h à 2h30.

Lors de l'atelier, l'un des participants prend le rôle de « client », les autres étant ses « consultants ». Ces derniers ont pour but d'aider le « client » dans la résolution de sa problématique ou le développement de son projet. Le facilitateur anime la démarche en 6 étapes, il est le garant du respect de la méthode.

A chaque session le client change dans le groupe, pour que chacun bénéficie de l'expérience.

- Rappel de la méthode et des 6 étapes,
- Préparation de la personne demandant la consultation,
- Mise en œuvre des 6 étapes par l'animateur - formateur,
- Synthèse,
- Analyse de la pratique et apports méthodologiques complémentaires.

A la fin de chaque session le groupe capitalise sur l'apprentissage collectif pour mieux l'utiliser au quotidien dans son cadre de travail.

Au cours des 2 premières journées 4 stagiaires font l'expérience d'être client et les autres s'approprient le rôle de consultant.

Lors de la deuxième session, les autres acteurs seront mis à leur tour dans le rôle du client.

Les impacts de la méthode de co-développement dans les services.

- Débriefing final
- -----

Intervenant et référence dans le secteur :

Patrick Roubiscoul, intervient sur le secteur industriel et des services depuis 1992 :

Agro-alimentaire,

Métallurgie,

Aéronautique,

Sanitaire et social,

- Consultant et formateur depuis 25 ans,
- Ingénieur en formation et système d'emploi,
- Animateur en Co-développement. Maître praticien en PNL et Coach.
- Spécialisé en communication, gestion des conflits et du stress, relation
- managériale,
- Facilitateur relationnel et de gestion de conflit selon les méthodes Arnold Mindell.