



Le codéveloppement

Phase	Taille du groupe	Situation	Pédagogie	Intention
découverte	seul	présentiel	expositive	interpeller
apprentissage	petit groupe	distanciel synchrone	active	partager
réalisation	moyen groupe	distanciel asynchrone	interrogative	synthétiser
évaluation	grand groupe			transmettre
				évaluer

Principe

- Processus structuré permettant à un petit groupe de personnes d'analyser ensemble la situation professionnelle de chaque participant et, pour chacun, de mettre en oeuvre des actions d'amélioration. Il est constitué de plusieurs séances ou « ateliers ».
- Chaque atelier est l'occasion pour un « demandeur » d'exposer au groupe une difficulté qu'il rencontre dans sa situation. Les participants lui posent des questions, puis lui apportent leurs suggestions issues de leurs propres expériences. L'animateur facilite les échanges, fait reformuler au besoin, veille au respect des règles.
- Chaque personne joue alternativement deux rôles : celui de « demandeur » dans un atelier et celui de « participant » dans un autre.

Intérêts et avantages

- Permet l'acquisition, par le « vécu », de pratiques inspirantes voire reproductibles.
- Améliore les savoir-faire managériaux, favorise le développement personnel (confiance en soi, assertivité, prise de recul et priorités).
- Installe un modèle relationnel fondé sur l'écoute mutuelle et le partage, et réduit les disparités liées aux expériences, âges, genres et tempéraments. Développe ainsi une culture de coopération, de transversalité et d'entraide.

Limites et points de vigilance

- Requiert formation méthodologique, aptitude et entraînement spécifique pour l'animateur.
- Le sentiment de protection de chacun doit être renforcé au niveau relationnel par les consignes de respect de l'autre, de bienveillance et de garantie de la liberté de parole (confidentialité), faute de quoi certaines personnes peuvent être mal à l'aise.
- Veiller à l'efficacité du processus car il prend du temps.
- Le coaching individuel convient davantage à certaines problématiques complexes.

Conseils de mise en oeuvre

Organiser l'atelier en 6 étapes séquentielles :

1. Le demandeur expose sa situation et ses difficultés.
2. Les participants posent des questions de compréhension - qui portent sur les faits.
3. Le demandeur exprime ses attentes vis à vis du groupe. Celles-ci peuvent être questionnées voire modifiées avec l'accord du demandeur.
4. Les participants expriment des suggestions, le demandeur écoute et prend des notes.
5. Le demandeur fait une synthèse de ce qu'il a reçu du groupe et décrit les actions qu'il va mettre en oeuvre. Les participants ne portent aucun jugement sur ses choix.
6. Tous les participants échangent sur leurs apprentissages, leurs appréciations...

En situation de formation à distance

- Difficile en distanciel synchrone, cela doit rester exceptionnel.

Voir également : cercles de dialogue