

Développer votre potentiel avec nos Ateliers du Management

Une démarche de codéveloppement au service de l'intelligence collective

De nouveaux défis se présentent à vos Managers ? Ils doivent débloquer une situation? Gérer un conflit ? Nos ateliers les aident à améliorer leur pratique professionnelle.

Partir du vécu terrain, être acteur, impliqué et solidaire, se mettre en question, créer une communauté d'apprentissage, passer à l'action voilà ce que nous proposons dans nos ateliers du Management au moyen d'une démarche de codéveloppement.

Public : Le codéveloppement professionnel consiste à constituer des groupes de 8 managers (en moyenne) qui vont vivre une série de rencontres d'une demi-journée ou d'une journée avec un animateur, consultant externe, maîtrisant la méthode, sur une durée de 4 à 6 mois.

Objectifs :

- Favoriser l'émergence de solutions concrètes
- Prendre du recul sur ses certitudes
- Apprendre à gérer des problématiques relationnelles
- Savoir se faire aider et savoir aider
- Découvrir de nouveaux outils et pratiques de management
- Expérimenter de nouvelles techniques d'animation de groupes
- Se mettre en mouvement et passer à l'action

Programme:

Le codéveloppement professionnel est structuré en séquences d'une demi-journée.

Au cours d'une séquence, un participant a convenu d'être le « client » et de présenter au groupe un problème, une préoccupation, un projet (les 3P), c'est à dire un sujet pour lequel il veut voir clair et mieux agir.

Les participants sont alors « consultants ». Ils ont le challenge de réussir à apporter une aide utile au client

Chaque séquence se déroule selon une méthodologie précise en 6 étapes :

1. **L'exposé** : le client expose, les consultants écoutent
2. **Questions de clarification** : les consultants formulent des questions d'information, le client répond et précise
3. **Contrat de consultation** : le client définit sa demande et présente un contrat de consultation que les consultants reformulent et sur lequel tous s'entendent
4. **Consultation** : les consultants produisent. Ils formulent librement leurs impressions, commentaires, idées, interprétations, conseils, suggestions,... sans recherche de consensus. Le client écoute, fait préciser note
5. **Synthèse et plan d'action** : le client assimile l'information, précise ce qu'il retient et conçoit un plan d'action. Les consultants l'aident à préciser et à compléter
6. **Apprentissage et évaluation** : le client et les consultants décrivent leurs apprentissages respectifs et en prennent note. Ils partagent leur évaluation de la séance.

Partant de cette base simple, l'animation va gagner en finesse au fur et à mesure des séances et faire découvrir ce que peut être l'intelligence collective et la facilitation du changement.

La simplicité du déroulement peut évidemment faire illusion. Les chausses trappes existent à chaque étape.

Le Codéveloppement correspond donc à une méthodologie définie et doit être distinguée d'autres approches qui sont peut être « parentes » mais nettement différentes telles que les groupes d'analyse ou groupes d'analyse de pratiques, le co-coaching, les groupes Balint, l'intervision, ou encore le coaching de groupe.

Les plus pédagogiques :

Les participants à un ateliers du management doit avant toute chose vivre l'expérience de l'intérieur, à la fois comme consultant et comme client.

Les participants sont plongés dans la vie d'un Groupe de Codéveloppement

C'est une pédagogie qui part du terrain et de l'action pour aller ensuite vers la conceptualisation puis retourner à l'action

Le formateur anime une séance le matin et une l'après midi de chaque jour

L'évaluation permet de partager les perceptions et les découvertes

Durée : 4 à 6 jours espacés dans le temps