Codéveloppement Professionnel

Une situation. Plusieurs regards. De nouvelles possibilités.

Progresser ensemble à partir de situations professionnelles réelles.

Une démarche inspirée de l'approche développée par Adrien Payette et Claude Champagne.

01 · LE CODÉVELOPPEMENT, DE QUOI S'AGIT-IL ?

Le codéveloppement professionnel est une démarche d'accompagnement entre pairs fondée sur des situations professionnelles réelles. À chaque rencontre, un participant expose une situation actuelle qu'il souhaite faire progresser. Les autres l'aident à la regarder autrement, à explorer de nouvelles pistes et à construire son propre plan d'action. L'apprentissage naît de l'expérience, du questionnement et de l'intelligence collective du groupe.

CE QUE C'EST

- ✓ Des situations professionnelles réelles
- ✓ Un processus structuré, animé et régulé
- ✓ Un apprentissage entre pairs
- ✓ Un engagement dans la durée
- ✓ Des plans d'action suivis

CE QUE CE N'EST PAS

- × Une formation descendante
- × Une réunion de service
- × Un groupe de discussion informel
- × Du team building

02 · CE QUE LA DÉMARCHE APPORTE

POUR LE PARTICIPANT

- Prendre du recul sur une situation réelle
- Découvrir des pistes qu'il n'aurait pas envisagées seul
- Développer son écoute et la qualité de son questionnement
- Construire un plan d'action concret
- Apprendre à aider et à être aidé
- Développer progressivement une posture de manager-coach

POUR LE COLLECTIF ET L'ENTREPRISE

- Favoriser le partage des bonnes pratiques
- Renforcer la coopération et la transversalité
- Développer l'entraide entre pairs
- Créer un réseau de compétences
- Favoriser l'autonomie dans les pratiques professionnelles

03 · COMMENT FONCTIONNE UNE SÉANCE ?

CLIENT

Expose une situation réelle, actuelle et non résolue. C'est lui qui décide de ce qu'il retient. 1

CONSULTANTS

Écoutent, questionnent, explorent puis proposent des pistes issues de leur expérience. 2

ANIMATEUR

Structure la démarche, régule les échanges et garantit le cadre. Apporte un éclairage pédagogique si utile. 3

« Le client reste l'expert de sa situation et décide de ce qu'il retient. »

SITUATION – QUESTIONNEMENT – EXPLORATION – PISTES – PLAN D'ACTION – RETOUR D'EXPÉRIENCE

Mettre en place la démarche

De la constitution du groupe à la clôture du cycle.

04 · POUR QUI ? QUELS SUJETS ?

POUR QUI ?

Managers, responsables d'équipe, chefs de projet et plus largement professionnels souhaitant progresser dans leur pratique.

Le groupe réunit des pairs de niveau de responsabilité proche, idéalement sans lien de subordination direct.

QUELS SUJETS ?

- Une situation réelle, actuelle et non résolue
- Un problème, une préoccupation ou un projet concret
- Une situation sur laquelle le participant dispose d'une marge de manœuvre

À ÉVITER

- Les problématiques purement personnelles
- Les questions techniques à réponse unique
- Les situations hors du champ d'action du participant

05 · UNE DÉMARCHE DANS LA DURÉE

EXPÉRIMENTER – REVENIR – AJUSTER – PROGRESSER

Entre deux séances, les plans d'action sont mis en œuvre. Chaque nouvelle rencontre permet de revenir sur l'expérimentation réalisée et de poursuivre l'apprentissage.

06 · DURÉE, RYTHME ET ORGANISATION

LANCEMENT

1/2 journée

Constitution du groupe, cadre, confidentialité, méthode et rôles.

CYCLE DE CODÉVELOPPEMENT

1/2 journée par séance

Chaque participant devient « client » d'une séance au cours du cycle. Rythme indicatif : une rencontre par mois.

CLÔTURE

1/2 journée

Retour sur les derniers plans d'action, bilan des apprentissages et feedback.

DURÉE TOTALE
Nombre de participants + 2 demi-journées · Exemple : 6 participants = 8 demi-journées.

Effectif : 4 à 12 participants

07 · UN CADRE SÉCURISANT ET EXIGEANT

CONFIDENTIALITÉ · RESPECT & BIENVEILLANCE · ÉCOUTE
NON-JUGEMENT · CO-CONSTRUCTION · ASSIDUITÉ

La vie privée reste hors du champ de la consultation.

08 · L'ANIMATION COM-TRAINING

L'animateur facilite le processus, régule les échanges et garantit le cadre. Il veille à la qualité du questionnement et aide le groupe à transformer les échanges en pistes d'action concrètes. Lorsque la situation le justifie, il peut apporter un éclairage pédagogique issu de son expérience de formateur et de coach professionnel.

Jean-Philippe Falicon
Formateur & Coach professionnel · COM-Training

09 · MODALITÉS PRATIQUES

PRÉREQUIS	Aucun. Adhésion au cadre et engagement dans le cycle.
ÉVALUATION	Évaluation des séances et suivi des plans d'action.
DÉLAI D'ACCÈS	3 semaines à 1 mois après acceptation du devis.
EFFECTIF	4 à 12 participants.
TARIF	Sur devis selon la composition et la durée du cycle.
ACCESSIBILITÉ	Situations de handicap abordées dès les premiers contacts.
ATTESTATION	Attestation remise en fin de cycle.

Vous envisagez de mettre en place un groupe de codéveloppement dans votre organisation ?

Échangeons sur vos enjeux, la composition du groupe et le format le plus adapté à votre contexte.

Jean-Philippe Falicon · **06 74 44 37 80** · **jpfalicon@com-training.fr** · **www.com-training.fr**

FORMATION · COACHING · CODÉVELOPPEMENT

Trois modalités complémentaires pour faire évoluer durablement les pratiques professionnelles.