

Ateliers de co-développement

Principes

Les participants viennent aux ateliers pour façonner leur pratique, à la façon d'un artisan. Ils viendront avec leurs situations, leurs « problèmes », leurs questionnements. Ils s'appuieront sur l'intelligence du groupe et acquerront des contenus et des outils pour analyser et identifier les pistes de résolution.

L'approche permet le partage entre pairs de leurs expériences, de leurs difficultés et la recherche en commun des pistes d'amélioration. Elle est construite à partir d'une méthodologie d'animation qui offre un espace de parole non-jugeant et créatif.

Au-delà de l'identification de modèles d'action ou de solutions types, les ateliers favorisent également l'émergence de nouveaux questionnements et ouvrent de nouvelles pistes d'action pour manager les situations.

Les quatre piliers de cette approche sont :

- La **méthode des cas**. Ici, les cas **vécus** par les participants eux-mêmes; le transfert des apprentissages est donc immédiat.
- Le **petit groupe** de 4 à 8 personnes constitue un « instrument » éprouvé d'apprentissage qui favorise le partage des divers savoirs acquis par chacun.
- Les participants se forment et, en même temps, travaillent sur leurs dossiers. Donc, **le transfert des apprentissages** se fait directement dans les dossiers traités.
- L'animateur, **personne ressource** a un rôle essentiellement de guide, de régulation et pourra éventuellement contribuer à la formation de chacun par des apports théoriques / méthodologiques appropriés.

Objectifs

Les ateliers permettent aux managers :

- De prendre du recul, d'identifier une démarche pertinente et/ou des solutions mieux adaptées pour améliorer ou résoudre les difficultés auxquelles le manager est confronté.
- De s'approprier de nouveaux contenus, de nouveaux éclairages théoriques et de nouvelles clés de lecture.
- De faire évoluer sa pratique par la découverte de la diversité des réponses possibles apportées dans le groupe.
- De développer ses possibilités d'agir, de favoriser créativité et innovation dans sa pratique.
- De contribuer à la construction d'une identité collective par l'appropriation de pratiques communes et la confrontation des différents modes de réponse.
- De renforcer la confiance réciproque entre managers, contribuant ainsi à une meilleure cohésion managériale.

Objectif d'impact :

Les ateliers de co-développement constituent un processus sécurisant pour s'entraîner à de nouvelles façons d'être et de faire, favorisant sa capacité d'innovation et de créativité et donc en conséquence, son agilité décisionnelle.

Compétences transverses développées :

- Créer des liens inattendus
- Se poser des questions en groupe en y répondant de façon singulière
- Partager des intuitions, des savoir-faire, des questions
- Bénéficier d'un miroir d'un retour sur soi
- Mettre en commun ses peurs et ses ignorances
- Se confronter à des croyances différentes
- Apprendre à vivre en équipe
- Apprendre à écouter et développer l'écoute active
- Bâtir un sentiment d'appartenance
- Faire varier le leadership dans un groupe
- Devenir conscient de ses limites
- Bénéficier d'une résonance émotionnelle
- Être exposé à des personnalités, des caractères, des émotions nouvelles
- Coopérer sur une même problématique
- Accepter de donner et de recevoir
- Explorer le réel sous plusieurs angles Articuler des idées collectivement
- Progresser en humanité

Modalités de mise en œuvre

Organisation :

Concrètement, nous préconisons :

- Des groupes de six à huit managers.
- Qui se rencontrent sur six à huit séquences d'une demi-journée. Nous préconisons d'ouvrir les ateliers à deux groupes en parallèle : un groupe le matin, un groupe l'après midi. Idéalement les participants restent dans le même groupe tout au long des séances, même si ponctuellement ils peuvent changer.
- Le nombre de séances permet que chaque participant puisse traiter sa situation, chaque séance étant centrée sur la situation d'un participant.
- Espacées de six à huit semaines.
- Le premier rassemblement permet d'apporter les éléments méthodologiques et de commencer à expérimenter la méthode sur quelques cas

Approche pédagogique - posture

La posture demandée aux participants est une posture de non jugement et de non interprétation. Cette posture de suspension du jugement moral ou méthodologique souvent difficile à tenir suppose que soient développées à la fois des qualités d'écoute, de concentration et de bienveillance à l'égard de celui qui expose et également une grande centration sur les éléments concrets de la situation.

Des apports soutiennent le travail (analyse systémique, écoute active, techniques de questionnement, stratégies de résolutions de conflits, grilles d'analyses...) et renforcent la dimension formative.

Rôle du consultant - animateur

- Poser le cadre et les conditions du travail collectif (déontologie, respect et non jugement de l'exposant) afin de créer les conditions nécessaires à l'expression personnelle de chacun,
- Etre garant(e) des règles de fonctionnement et de la déontologie énoncée,

- Favoriser l'expression de la situation par l'exposant, notamment :
 - En recentrant sur les éléments singuliers et concrets du travail, en explicitant les évidences partagées,
 - En animant le questionnement afin de dégager les éléments clés présentés par l'exposant, sa posture, ses enjeux subjectifs,
- Animer le débat à partir des réflexions et des expériences communes des participants autour de la recherche collective de solutions à la situation exposée,
- Contribuer à l'enrichissement des contenus sur des modèles et / ou outils de management.

Déroulement des ateliers

Lors de la première séance, l'ouverture permet de présenter la méthodologie et des outils d'analyse de situations

- La structure méthodologique de l'analyse des situations
- Les outils d'analyse : vision systémique, outils de questionnement, écoute active...

Traitement des situations.

- L'un après l'autre, les participants prennent le rôle de **client** pour exposer l'aspect de leur pratique qu'ils veulent améliorer ou les questions que leur pose l'évolution de leur projet, pendant que les autres agissent comme **consultants** pour aider ce client à enrichir sa compréhension (penser et ressentir) et sa capacité d'action (agir). Les échanges du groupe sont structurés par un **processus de consultation en six étapes** :



Étapes	« Client »	« Consultants »
1 Présenter le cas, la situation	Raconter et poser le problème	Écouter
2 Clarifier la demande	Répondre aux questions	Poser les questions pour expliciter (qui, quoi, où, comment)
3 Reformuler le sujet et la demande du client	L'exposant formule sa problématique et définit ses attentes, ses questionnements	Les participants reformulent et s'entendent sur la formulation de la problématique et sur les finalités du travail
4 Proposer des solutions	Écouter et prendre note, il fait préciser si besoin	Proposer des idées, angles de vue, solutions, hypothèses, trucs et astuces, suggestions
5 Faire la synthèse	L'exposant se positionne par rapport à ce qu'il a entendu, il indique ce qu'il retient, imagine les projets concrets et envisage un plan d'action.	Les participants l'aident dans la mise au point de ce plan Incitent et aident à passer à l'action
6 Temps d'intégration pour tous : qu'en retire-t-on collectivement ?	La dernière séquence de l'atelier permet au groupe de synthétiser ses « acquis » en termes de questionnements, « bonnes pratiques », outils / process éventuellement élaborés par le groupe.	