

## Les pratiques et techniques du Co-Développement Professionnel Développer l'entraide et l'innovation

### Public et Objectifs :

Tout Manager souhaitant acquérir la méthode du co-développement professionnel. Grâce à un partage de pratiques et de problématiques concrètes entre pairs, la méthode de questionnement et d'écoute mutuelle leur permettra une entraide et leur ouvrira de nouveaux champs de créativité et de solutions. Il s'agit d'une approche qui accompagne les managers dans leur efficacité opérationnelle :

- Comprendre et s'appropriier la méthode de Co-développement
- S'appropriier les postures fondamentales pour réussir leur pratique de Co-développement
- Mettre en place leur plan d'action pour intégrer le Co-développement dans leurs pratiques quotidiennes

**Prérequis :** Être en situation d'encadrement

**Durée :** 1 jour et demi en présentiel (en 1+ ½ jour)

### Méthodes - Outils pédagogiques – Modalité d'évaluation

- Apports théoriques ciblés : Présentation des principes clés du co-développement pour asseoir les bases.
- Ateliers interactifs et pratiques : Simulations et mises en situation pour expérimenter chaque étape de la méthode.
- Apprentissage par l'expérience : Alternance entre les rôles (client, consultant, facilitateur) pour favoriser l'appropriation et la compréhension des postures.
- Feedback structuré : Retour constructif de la part des participants et du formateur après chaque mise en pratique.
- Échanges entre participants : Partage des expériences pour enrichir les apprentissages et favoriser l'entraide.
- Support de cours
- Évaluation des acquis tout au long de la formation par des mises en situations tirées des retours d'expériences des participants

### Accessibilité aux personnes handicapées

Pour tout besoin d'adaptation, retrouver le contact de notre référent handicap et les modalités d'accueil sur la page : [Infos pratiques/Situation de Handicap](#)

## Programme de formation

### Séance 1 – 1 jour

#### Matinée : Découverte et appropriation de la méthode

- **Introduction et cadrage de la formation**  
Partage des attentes des participants et des enjeux spécifiques à leur contexte.  
Partager Missions, objectifs et responsabilités au sein du Codir  
Exprimer les attentes individuelles au sein de ce collectif
- **Comprendre les fondamentaux du co-développement**  
Origines et principes de la méthode.  
Les rôles clés : facilitateur, client, consultants.  
Les étapes d'une séance de co-développement :
  - Exposé de la situation par le client.
  - Clarifications par les consultants.
  - Reformulation des enjeux et objectifs.
  - Propositions d'idées, solutions, ou pistes d'action.
  - Synthèse et plan d'action par le client.
- **Entraînement aux postures fondamentales**  
Les bases d'une équipe performante  
Mise en lumière des biais et comportements limitants dans les échanges entre collaborateurs.

**Atelier pratique :** Exercices d'écoute active et de questionnement ouvert pour renforcer les compétences d'empathie et d'analyse

## Après-midi Approfondissement et expérimentation guidée

- **Mise en pratique – Simulation d'une séance**  
Réalisation d'une première session guidée par le formateur :
  - Un participant joue le rôle de "client" en partageant une problématique réelle.
  - Les autres jouent les "consultants" en respectant les étapes clés.
  - Feedback structuré pour identifier les points forts et axes de progression.
- **Synthèse et plan d'action individuel**  
Atelier : Élaboration d'un plan d'action individuel
  - Définir comment intégrer le co-développement dans ses pratiques quotidiennes ou dans les sessions du Codir ?
  - Identifier les problématiques professionnelles à explorer en co-développement avec son équipe ou ses pairs.
- **Tour de table final pour recueillir les apprentissages et engagements de chacun.**

## Séance 2 –Ateliers d'expérimentation collaborative - 1/2 jour

- **Sessions pratiques de co-développement en sous-groupes**  
Les participants, organisés en petits groupes, réalisent plusieurs cycles de co-développement :
  - Un participant joue le rôle de "client", en exposant une problématique réelle ou inspirée de son contexte professionnel.
  - Un participant joue le rôle de Facilitateur
  - Les autres participants expérimentent les rôles de consultants.
  - Feedback immédiat après chaque cycle pour optimiser la qualité des échanges.
- **Clôture de la formation**  
Réponses aux questions et évaluation de la formation.