

# Le co-développement professionnel

« Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de **développement** pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice **structuré** de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants... »

Adrien PAYETTE, Claude CHAMPAGNE, 1997

Cette animation convient à des groupes (à partir de 4 personnes). Il n'y a pas de conditions nécessaires pour participer à un CODEV si ce n'est la volonté de vouloir apprendre de l'autre. La méthode peut être utilisée en interne à l'entreprise comme en externe (inter-entreprise). Elle peut être utilisée pour des échanges de pratique, de la formation, de la transversalité entre les services.

## Pour aller plus loin ...

### À propos de l'intelligence collective :

- L'intelligence collective : Co-créons en conscience le monde de demain
- Guide pratique de l'intelligence collective, Laure le Douarec
- Collaboration Générative: Libérer La Puissance Créative de l'Intelligence collective , Robert Dilts

### À propos du CODEV :

- Le groupe de Codéveloppement professionnel, Adrien Payette et Claude Champagne
- Le Codéveloppement professionnel et managérial, Anne Hoffner-Lescure et Dominique Delaunay

# Les étapes d'une séance de codev

## Étape 1 : Choix du client du jour

**Objectif :** répartir les rôles de chacun et choisir le client du jour

## Étape 2 : exposé

**Objectif :** Avoir le contexte de la problématique du client

## Étape 3 : Question de clarification

**Objectif :** Mieux comprendre le contexte exposé

## Étape 4 : Contrat et demande

**Objectif :** formaliser la demande du client vers les consultants

## Étape 5 : Exploration

**Objectif :** Proposer des alternatives au client du jour

## Étape 6 : Synthèse & plan d'action

**Objectif :** Retour sur soi pour le client du jour.

## Étape 7 : Apprentissages

**Objectif :** Retour sur soi pour les consultants

Les phases de silences pour l'un ou l'autre des rôles sont importantes à préserver. Elles sont essentielles dans la réussite d'un CODEV. En effet, elles permettent de ne pas répondre dans ses fonctionnements habituels et de ce fait d'être dans une réelle écoute.