



Cultivez l'intelligence collective grâce au co-développement.

Un processus en 6 étapes qui permet de débloquer les situations difficiles individuelles ou collectives mais pas seulement...

Le co-développement offre un espace de réflexion, d'innovation et d'apprentissage différent de la formation qui permet de :

- Trouver des réponses aux difficultés, questionnements et défis grâce au partage d'expériences
- Ancrer les apprentissages de formation
- Mettre en œuvre le changement
- Faciliter l'intégration de nouveaux collaborateurs
- Activer les leviers de motivation
- Créer une dynamique de groupe et un sentiment d'appartenance à un collectif
- Mobiliser l'énergie

Grâce à une méthode rapide et concrète, le processus donne la possibilité de regarder les situations sous un angle nouveau, de développer l'entraide avec un cadre structurant la parole, l'écoute et la réflexion.

Le tout permettant l'action !

Les principes du co-développement : « Nous ne savons pas ce que nous savons »

L'animateur crée et garantit un cadre protecteur et bienveillant

Le principe de confidentialité est posé avec le groupe

Un groupe de pair est constitué? partageant les mêmes problématiques ou un même niveau de responsabilité

Chaque membre du groupe pose une problématique pour laquelle il n'a pas encore trouvé de solution et le groupe se met à son service pour l'aider à faire émerger la solution appropriée.

Chaque membre du groupe repart avec des idées d'actions concrètes et rapides à mettre en place

Objectifs

Général :

- Aider une personne à dépasser un problème et trouver des pistes de solution (voire La solution) grâce à l'énergie d'un groupe dont chaque membre partage son ressenti, son expérience, ses impressions

Spécifiques :

- Résoudre des problématiques professionnelles
- Partager des expériences
- Améliorer les pratiques
- Créer une cohésion d'équipe
- Développer l'entraide
- Accompagner des changements

Public

- Groupe de pairs de 5 à 6 personnes

Conditions de réalisation et Moyens

- Un groupe homogène constitué de 5 à 6 personnes :
 - ayant des responsabilités similaires
 - dont les problématiques rencontrées sont souvent comparables
- Chaque participant s'engage au respect de la confidentialité
- Séance structurée en ½ journée

Equipe pédagogique

- Equipe de consultants spécialistes du management et de la relation d'aide possédant une expérience en entreprise et auprès de salariés
- Consultante formée au co-développement et coach certifiée

Contenu

LE CONSULTANT DEVRA DÉTERMINER SPÉCIFIQUEMENT AVEC L'ENTREPRISE L'OBJECTIF À ATTEINDRE AU COURS D'UN ENTRETIEN PRÉALABLE

LES ÉCHANGES DU GROUPE SONT STRUCTURÉS PAR UN PROCESSUS DE CONSULTATION EN SIX ÉTAPES DÉCRITES CI-DESSOUS (BASÉ SUR LA MÉTHODE MENTOR[®])

ÉTAPE 1 : COLLECTE DES MATÉRIAUX

- Chaque membre expose la problématique à laquelle il a réfléchi avant la séance

ÉTAPE 2 : PRÉSENTATION DES EXPÉRIENCES

- Le porteur de cas présente sa situation au groupe en donnant des éléments de contexte et les actions de résolution déjà tentées par lui, puis formule la question spécifique pour laquelle le groupe va se mettre à son service.

ÉTAPE 3 : NOUVEAUTÉS

- Le groupe réagit à la question formulée par le porteur de cas, chaque membre du groupe renvoie ses points de vue, ses ressentis, ses questionnements

ÉTAPE 4 : TRAITEMENT

- L'animateur aide le porteur de cas à intégrer les retours reçus par le groupe

ÉTAPE 5 : OUVERTURE

- Les participants partagent leurs apprentissages : ce qui est nouveau, ce que chacun a retenu de la problématique et des pistes de solution

ÉTAPE 6 : RENFORCEMENT

- Le groupe travaille sur d'autres situations en s'appuyant sur les apprentissages de la session