

# Codéveloppement - Un panorama des pratiques

## Recherche de solutions "Rose"

En France comme au Québec, à mesure que la pratique du Codéveloppement professionnel et managérial se diffuse, apparaissent une multitude de variantes et aussi de déformations, parfois dommageables...

Le non-spécialiste peut s'y perdre. Nous nous proposons de faire un petit tour des pratiques rencontrées, en précisant nos différences afin d'éclairer les choix.

Cette méthode Rose vient d'un cabinet qui crée toutes sortes de dérivés rapides qu'il présente comme **inspirés du codéveloppement** ou comme différents « **protocoles** » de **codéveloppement**.

Les animateurs de la méthode la nomment "Codéveloppement Rose". Regardons-la.

### Protocole Codéveloppement Rose

#### Réflexion 10'

Le volontaire élabore sur son cas à voix haute, dans le but d'avancer sur son objectif

- Il ne « raconte » pas sa difficulté, il cherche des solutions à voix haute
- Il n'attend pas les questions du groupe (qui n'intervient que pour relancer si besoin)
- Il exprime tout de suite son objectif, ensuite les options qu'il envisage (il ne perd pas une seconde à expliquer le contexte)

#### Options 10'

Le groupe propose d'autres options

- 1 tour de table de Feedback positifs
- 3 tours de table de suggestions d'alternatives à la solution envisagée (mais sans remettre en question la façon dont le problème est posée OU sans suggestions qui bousculent le cadre de référence de celui qui cherche une solution, en l'invitant à reposer son problème autrement)

#### Synthèse 5'

Le volontaire sélectionne des idées

#### Engagements 5'

Le volontaire choisit les applications pratiques qu'il décide de retenir et engage les prochaines étapes

### Essayons le protocole

Supposons un manager qui a 2 collaborateurs A et B qui ne s'entendent pas.

**Réflexion** : Mon objectif est qu'ils s'entendent parce qu'ils doivent travailler ensemble 50% du temps.

J'ai pensé déjà à :

- leur dire que c'est à eux de s'entendre, ne pas me déranger
- envisager une sanction si ça va trop loin, etc.

**Option** : Le groupe propose :

- leur apprendre à discuter
- les installer devant votre bureau
- les envoyer en formation,
- les séparer et réorganiser le travail, etc.

N'allons pas plus loin et imaginons un contexte qui n'a pas été donné :

- A est autonome et compétent mais dur, même rigide
- B est affectif, vulnérable, moins compétent et un peu plaintif
- le manager a une préférence nette pour A et est agacé par B, qu'il va jusqu'à éviter (!)
- A sent qu'il est soutenu, et obtient le meilleur du travail. Il se permet d'autant plus d'être dur avec B

En fait, le contexte éclaire fortement la tension, y compris la part majeure du manager dans le problème. Mais comme on ne veut rien savoir du contexte, ni même du problème, on ne comprend rien à la situation et tout ce qu'on va proposer va se faire à l'aveugle.

On va faire un brain storming au hasard, avec des pistes générales et passe partout.

## Et ça ne peut pas être du Codéveloppement

L'auteur insiste sur les points suivants :

- Le volontaire ne « raconte » pas sa difficulté**
- Pas de questions du groupe**
- Pas de contexte**

Donc effectivement, cela ne peut pas ressembler au Codéveloppement, parce que le Codéveloppement suppose :

- que l'on comprenne comment fonctionne le problème
- que l'on apprenne à explorer pour comprendre
- que l'on explore précisément le contexte qui va fournir les clés de compréhension du problème mais aussi les clés pour rendre les propositions assimilables par le client
- que l'on prenne en compte la vision de la personne, ses valeurs, son raisonnement, ses hypothèses
- que l'on ait un regard systémique : regard sur non pas la situation mais sur l'interaction entre la personne et la situation
- que l'on ne cherche pas d'abord des solutions, mais d'abord à stimuler la réflexion du client

On est alors poussé, non pas vers l'accompagnement de la personne dans sa réflexion, mais vers la l'atteinte de son objectif : lui donner les idées qu'elle n'a pas eues pour y arriver.

Contrairement à l'intention, nous sommes "in the box" (enfermés dans l'objectif).

C'est préoccupant. D'autant plus que l'objectif voulu par le client peut aggraver le problème.