

# Un panorama des pratiques Codéveloppement - Plateforme dédiée W

*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.*

*Dans cette note, nous testons une plate-forme internet dédiée au Codéveloppement Payette et Champagne.*

*C'est le moment de s'y intéresser, dans cette période de confinement. Voici.*



Quand on veut parler d'une plateforme dédiée au Codéveloppement, on doit considérer qu'il y a deux aspects :

- la plate-forme de communication à distance d'une part
- et le mode d'animation en Codéveloppement d'autre part.

Ici, les deux aspects sont étroitement liés comme nous allons le voir.

## Structuration de la séance par la plateforme

Etape 1 - (10mn)

Le client présente sa situation ainsi que sa "manchette" et ses attentes, sa demande de départ

Etape 2 -

Chacun est invité à réfléchir (10 mn) sur les questions qu'il souhaite poser puis il les écrit au clavier.

Toutes les questions étant rédigées, le facilitateur choisit l'ordre dans lequel il va faire apparaître les questions à l'écran

Celui dont la question apparaît, lit sa question. Le client répond à mesure.

On ne peut pas rajouter de questions ensuite, ni rebondir sur ce que dit le client.

Etape 3

Les participants sont invités à réfléchir, puis à rédiger ce qu'ils ont compris de la préoccupation et/ou du problème du client

Toutes les reformulations/compréhensions étant rédigées, le facilitateur choisit de l'ordre dans lequel il les fait apparaître à l'écran.

Celui dont la phrase apparaît, la lit.

Le client ayant tout écouté, formule alors sa demande qui devient le contrat. Il l'écrit.

Etape 4 -

Même dynamique qu'en étape 2

Etape 5 - 10 mn

Le client décide de ses actions.

Etape 6 - 10 mn

Chacun rédige ses appréciations, apprentissages, actions

Au total

Les étapes du Codéveloppement sont présentes.

Cependant une bonne partie du temps est consacrée à écrire.  
L'évolution des échanges est empêchée, à mesure qu'on entend les questions ou les idées des autres.

La demande n'est pas challengée, alors qu'elle est peut-être contre-productive.

Enfin, l'animateur ne joue pas de rôle pour aider à la clarification de la problématique ou à la dynamique du groupe ou à la progression sur le fond.

Le site de la plate-forme raconte une séance pour illustrer son fonctionnement.  
Observons les propos de la séance, son contenu.

## Une séance est présentée sur le site de la plateforme

Etape 1

### Description par la cliente

*Je manage une équipe de 5 personnes. J'ai été nommée manager il y a six mois et la situation se dégrade. Je n'ai jamais été reconnue comme manager, mais seulement pour mon expertise. Aujourd'hui je dois recruter, mais l'équipe ne donne pas de moi une image valorisante comme manager et j'ai peur que la personne que je recrute soit elle-même au cœur des tensions alors que je souhaite mettre en place une dynamique positive.*

**Problématique initiale.** *Comment puis-je arriver en tant que jeune manager à créer et animer une dynamique positive dans mon équipe au moment où je recrute un nouveau collaborateur ?*

C'est quasiment une demande. Or nous ne souhaitons pas avoir de demande en étape 1. Pour le CECODEV, trop tôt car le problème n'est pas clarifié.

Etape 2

### Clarification Questions

*Organises-tu régulièrement des réunions de partage ?*

Typiquement, une question que le CECODEV freinerait, parce qu'elle contient une suggestion et que le problème n'est pas clarifié

*Envisage tu d'impliquer ton équipe dans le choix du nouveau collaborateur ?*

*Qu'as-tu déjà mis en œuvre pour nouer des liens avec ton équipe ?*

*Abordes-tu en réunion d'équipe le sujet de l'efficacité et de la coopération pour trouver des idées ?*

*Au sein de ton équipe, les objectifs sont-ils clairs et partagés par tous*

*As-tu des échanges réguliers avec chacun de tes collaborateurs individuellement*

Des questions qui contiennent plusieurs a priori. Mais on ne voit pas quel est le problème concret

"Ça se dégrade" et "Je n'ai jamais été reconnue" apparaissent donc comme des impressions.  
Nous ne savons pas ce qui se passe. Ni pourquoi ça se passe et ça se dégrade.

Etape 3. La demande et le contrat

Pas d'étape 3 dans le déroulement présenté.

## Etape 4. La consultation

### **Propositions / discussions**

*Organiser des réunions d'équipe dans l'ordre du jour est uniquement centré sur le fonctionnement.*

*Je te propose de créer des moments de partage et d'échange en dehors du cadre et du contexte....*

*Faire rencontrer les trois candidats présélectionnés au membre de ton équipe lors d'un déjeuner*

*Je te suggère de partager régulièrement avec ton N+1 sur les initiatives que tu mènes au sein de ton équipe*

*Réaliser un 360°*

*Organiser un temps d'accueil et d'intégration du nouveau collaborateur*

*Fixer un objectif collectif à ton équipe*

*Prévoir un petit déjeuner d'accueil le matin à l'arrivée du nouveau collaborateur*

On a là une liste de solutions, une sorte de brain storming tous azimuts fait au hasard puisqu'on n'a pas identifié le problème.