

Invitation des Cadres dirigeants

Les managers de votre entreprise pratiquent le Codéveloppement. En tant que Dirigeant, chargé de conduire les transformations de votre Entreprise, vous vous appuyez sur eux.

Et si vous découvriez vous-même à votre tour cette méthode et ses atouts, **avec vos pairs d'autres entreprises et d'autres cultures**, pour vous faire votre idée ?

Le projet de ces journées est de faire découvrir et expérimenter aux Dirigeants la démarche du **Codéveloppement managérial**.

Celle-ci permet aux managers :

- de **faire face ensemble** aux difficultés concrètes du changement,
- de faire évoluer leurs **schémas managériaux** et leurs réflexes habituels,
- de concevoir leurs nouveaux rôles et de **passer à l'action**,
- d'être partie prenante des problématiques de leurs collègues en bonne **solidarité**.

Cette démarche mobilise et fait grandir vos managers.
Elle permet aussi aux dirigeants, en confidentialité, d'éclairer difficultés et décisions à leur niveau.

Cette journée se déploie chez AATI KO, Ademe, Air France, APHP, APOGEI, BNP, CANOPE, Caisse d'Epargne, Citadia, CNG, COVEA, Crédit Agricole, ENGIE, KEOLIS, Renault, RTE, Orange, Ministère de l'intérieur, Pays de la Loire, SNCF...



En une matinée, 2 ou 3 Cadres dirigeants de votre Entreprise peuvent expérimenter et tester eux-même le Codéveloppement managérial, en 10 petits **groupes de 6 personnes**, avec **une soixantaine de dirigeants** d'autres entreprises.

Déroulé

MATIN 9H-13H pour Cadres dirigeants :

Les responsables RH, Responsables de formation, et Talent managers nous rejoignent à 12h30 et participent à l'évaluation de la matinée + témoignages de dirigeants.

MIDI 12H30 - 14H :

Cocktail-Lunch pour tous

APRÈS-MIDI 14H-16H :

Réflexion / Échange sur le **Codéveloppement au service des Transformations** avec Anne HOFFNER-LESURE et Dominique DELAUNAY, dirigeants Cecodev, et les responsables du développement managérial des diverses entreprises.

Commentaires de Dirigeants

J'ai été bluffée par cette intelligence collaborative. Cette façon de travailler n'est pas dans mes gênes. Et pourtant je me suis sentie très à l'aise. Le rôle de l'animateur est crucial, et ce rôle doit être « incarné ».

J'aime beaucoup cette méthode, elle est puissante. On a eu une belle variété d'approches. Je me rends compte que je n'utilisais pas la même méthode.

On « ré-apprend » beaucoup, et ça développe les valeurs d'écoute et d'humilité. C'est rafraîchissant. On quitte le mode zapping que l'on connaît trop dans nos réunions. On prend « un » sujet. Et on va au bout sur « ce » sujet. Je trouve très positif que ça nous incite aussi à une synthèse de notre pensée, que l'on soit « client » ou « consultant ».

Moi j'ai toujours du mal à écouter les autres. Là, je n'ai, pour une fois, même pas regardé mon smartphone ! Le rôle de facilitateur est essentiel. Il nous amène à être attentif au client. Suis totalement bluffé.

Je ne pensais pas être client, je ne m'y attendais pas ! J'avais un inconfort, car je n'avais pas eu le temps de faire un plan pour mon exposé. Ensuite, pendant l'étape 2 de questionnement j'avais l'impression que mes réponses étaient de la bouillie. Mais apparemment, c'était clair pour tous. J'ai été stupéfait du décalage. Surtout que j'ai eu le sentiment de recevoir ensuite du 100 pour 1 !

Ce que j'ai beaucoup apprécié : pas de débat ! Cela permet une vraie écoute, ça m'a impressionné. J'ai reçu des choses très utiles pour mon projet, des remarques qui ont ébranlé mes convictions.

Suis ravi. Le client se trouvait confus, je l'ai trouvé limpide.

J'avais des préjugés sur cette approche (« c'est béni oui-oui, c'est du vent »). Eh bien ils sont tombés. La règle de ne pas se couper la parole est super. L'échange n'est pas pollué, il se fait dans un calme et une profondeur. On écoute, on s'étalonne avec les pairs.

En tant que client, on n'est pas jugé. Mais en revanche, les étonnements des autres sont très enrichissants, ainsi que leurs témoignages sur leurs pratiques. On ne se connaissait pas, on a partagé de suite des sujets forts, le cœur de nos actions.

Je repars avec un plan d'action en 6 points. Ce n'est pas seulement la résolution du problème. Il y a aussi la réflexion sur soi, mon positionnement, ma posture managériale. Il y a un aspect développement personnel.

JOURNÉE
GRATUITE

PARIS
6^e



www.Cecodev.fr - Le plein effet Codéveloppement

Dominique DELAUNAY / dominique.delaunay@cecodev.fr / Tél. 01 39 89 77 77

Anne HOFFNER-LESURE / anne.hoffner@cecodev.fr / Tél. 06 24 70 64 65