

L'INTELLIGENCE COLLECTIVE : LES ATOUTS DU CO-DEVELOPPEMENT

*« Un groupe de personnes disposées à coopérer,
détient un très fort potentiel de progrès »*

Le Co – Développement : L'expérience d'un nouveau mode d'apprentissage

Le co-développement **est un mode d'apprentissage innovant fondé sur la coopération d'un groupe de pairs*** à partir de problèmes réels issus du terrain et vécus par les participants.

***Groupe de pairs : un groupe de personnes partageant une même fonction, un même métier ou ayant le même niveau de compréhension de la problématique traitée »**

Il mise sur les interactions entre les membres du groupe (les pairs) convaincus de pouvoir apprendre les uns des autres dans le but d'améliorer leurs pratiques, sans expert, ni formateur.

Le groupe de pairs utilise une même méthode : l'étude attentive d'une **situation vécue** par un participant et le **partage** de savoirs pratiques, au besoin de connaissances théoriques .

Le cadre d'une séance de co-développement

Le groupe se compose de 8 personnes qui se rencontrent pour une ou 2 séances, de 2 ou 3 heures chacune, selon un rythme déterminé décidé par le groupe (idéalement, une fois par mois, pour une ou 2 séances).

3 rôles nécessaires au déroulement d'une séance

- ✚ Le « **client** »
- ✚ Les « **consultants** »- Les rôles de client et de consultant changent d'une séance à l'autre -
- ✚ Le « **facilitateur** »

Le facilitateur guide le groupe tout au long de la séance en étant garant du respect des règles du jeu et de la bienveillance ; il fait des apports théoriques, si besoin, met en lumière la nature des interactions pour favoriser le questionnement et l'acquisition des apprentissages.

Une déontologie de la pratique

Une attention très grande est portée au respect de la confidentialité, au contexte dans lequel est programmé le co-développement, au choix des participants - groupe de pairs, même ligne managériale...-- et aux retombées de ce travail dans l'organisation – entreprise - institution, association.

La thématique d'un groupe de co-développement

Chaque participant, à tour de rôle, formule auprès du groupe une demande d'aide - faisant l'objet d'un contrat entre client et consultants- pour réfléchir, explorer, trouver de nouvelles pistes, des regards différents, des solutions, sur un sujet qui le préoccupe :

- *Un aspect de sa pratique qu'il veut améliorer,*
- *les préoccupations et les questions que lui pose l'évolution de son projet,*
- *Une décision à prendre,*
- *Un problème à résoudre,*
- *Un problème managérial,...*

Le processus et les apprentissages

Il est recommandé que chacun puisse être client à son tour. Les autres membres du groupe deviennent alors des « **consultants** » se mettant **au service** de ce **participant-client**.

- ✚ Les consultants vont ainsi partager leurs expériences, faire part de leur ressenti, proposer un questionnement qui éclairera les multiples facettes de la problématique en jeu, apporter des idées créatives, originales, dans le respect du besoin et du confort du « client ».

- ✚ Ce bouillonnement d'interventions des consultants contribue ainsi à analyser plus finement la situation étudiée, en posant un regard nouveau, comprendre la dimension émotionnelle qui est en œuvre, trouver des solutions innovantes et concrètes, découvrir de nouvelles possibilités de changement, développer des compétences de **savoir-être** personnel et de **savoir – faire relationnel** ainsi que des capacités d'actions **entraînant une dynamique de changement revitalisante**.

Ces nouveaux apprentissages s'inscriront dans **la** réalité du client, au cœur de **sa** pratique, en accord avec ses valeurs et son environnement, gage d'efficacité opérationnelle.

Chacun apprend « l'art d'aider » dans la bienveillance et la coopération **efficace** :

- ✓ *observer les règles de fonctionnement du groupe*
- ✓ *développer l'écoute et l'empathie*
- ✓ *se départir de tout jugement*
- ✓ *apprendre à intervenir de manière efficace*
- ✓ *stimuler sa créativité en s'associant à celle des autres*
- ✓ *apprendre à tirer parti des complémentarités de chacun*
- ✓ *découvrir la complexité et la diversité des situations évoquées*
- ✓ *apprendre l'humilité d'être « un parmi d'autres », tout en étant unique et irremplaçable dans son expression.*

De cet apprentissage collectif qui « élève » chacun et décuple les possibilités de changement, émerge une **intelligence collective dont l'efficacité est grandissante** au fil des séances.

Les bénéfices pour les organisations

Le participant-client retourne dans son organisation plus aguerri, plus serein avec, des idées, des solutions, des pistes de réflexion, renforçant sa confiance en lui, son professionnalisme et l'assurance de retrouver un groupe de pairs à son écoute.

Le manager acquiert un gain de compétence managériale en perspicacité et en maturité ;

Il est aussi plus à même de coacher un collaborateur.

En séance intra entreprise, la communication authentique et transverse qui s'instaure pendant les séances de co-développement, se diffuse au sein de l'entreprise, permettant de meilleurs échanges et une meilleure collaboration sur le terrain.

Dans l'entreprise se développe alors une culture de coopération, d'inventivité et d'ouverture.

Les 7 étapes d'une séance de co-développement

1. Choix du sujet de consultation par l'ensemble du groupe, après l'évocation par chacun d'une situation à traiter

2. Exposé d'un problème, d'un projet, d'une préoccupation par le client

3. Clarification du sujet

Les consultants posent des questions, le client y répond et apporte des précisions.

4. Contrat entre client et consultants

Le client formule au groupe de consultants sa demande; les consultants s'assurent avec le client que le contrat permettra la consultation.

5. Consultation – Exploration

Les consultants font preuve de créativité, ils partagent leurs impressions, leurs expériences, leurs commentaires, leurs idées, leurs suggestions

Le client écoute sans débattre, fait préciser si besoin et prend des notes.

6. Synthèse des apprentissages et plan d'actions par le « client »

Le client indique ce qu'il ressent et conçoit **son** plan d'actions, tandis que les consultants font la synthèse de leurs apprentissages de la séance .

7. Apprentissages et régulation

Le client et les consultants sont invités à décrire leurs nouveaux apprentissages. Ils se régulent et évaluent la séance : comment se sont – ils aidés ? Ils repèrent les manières efficaces d'intervenir dans une relation d'aide et de coopération

A la séance suivante, le client de la séance précédente fera un retour sur ses expérimentations et son bilan.

.....

Complémentaire à l'enseignement traditionnel et à la formation classique, le co-développement, répond au besoin d'aide personnalisée, pragmatique

et innovante, grâce à la diversité et à la richesse des apports du groupe de consultants;

Il appelle à la responsabilité et à l'autonomie car chacun s'implique authentiquement et décide de la forme que prendra son apprentissage,

enfin il est l'occasion de faire l'expérience unique d'une intelligence décuplée, l'intelligence collective d'une équipe qui apprend l'exercice du partage et de la coopération.