

Loin des incantations : le *codéveloppement professionnel* !

« Soyons optimistes... Ayons le réflexe collectif... » Au pays de la sinistrose, à chacun d'y aller de son vœu incantatoire, à commencer par le chef de l'Etat et le gouvernement, qui ne se cachent plus de compter sur les entreprises. Mais comment œuvrer à la diffusion de l'intelligence collective et de l'optimisme dans les organisations ? Le *codéveloppement professionnel* apporte une très belle réponse, concrète et pragmatique.

De l'optimisme

L'optimisme est ô combien nécessaire à toute réussite, surtout dans la période actuelle, surtout en France. Mais décréter l'optimisme relève du sketch « danyboonien » (*je vais bien, tout va bien*), aux effets limités sur soi-même, et contre-productifs sur autrui.

En revanche, toute organisation peut mettre en œuvre *les conditions favorables* au développement de l'optimisme en son sein. Or, parmi celles-ci, figure en bonne place le sentiment d'être acteur de sa vie, notamment professionnelle.

Parce que ses participants se sentent toujours davantage acteurs de leur propre situation (le fameux *empowerment* cher aux Anglo-Saxons), le *codéveloppement professionnel* est un facteur concret de diffusion de l'optimisme en entreprise.

De l'intelligence collective

Et si l'individualisme était en perte de vitesse ?

Nous constatons sur le terrain un véritable appétit pour le collectif, dans tous les types d'organisations. Le *codéveloppement professionnel*, qui met en musique l'intelligence collective, y répond idéalement, dans la pratique et « dans le vrai ». Loin des théories.

« Slow management » et amélioration du leadership

Parole d'acteur : « *je voulais tester le codéveloppement une seule fois et ne pas y revenir car, responsable d'une équipe internationale de 400 personnes, je suis très pris. Finalement, j'ai continué et ai été présent à chaque séance, car le temps passé en codéveloppement n'est pas une perte de temps opérationnel : c'est un gain de temps, pour l'opérationnel* ».

Savoir prendre le temps, pour gagner du temps.

Un renversement de la pyramide

La « star » d'une séance de *codéveloppement* n'est pas son animateur, mais le groupe de participants. On n'y déroule pas une théorie qu'on chercherait à appliquer au terrain : on part de l'expérience partagée, pour enrichir sa représentation du monde, sa pratique et ses idées. On ne cherche pas le consensus – on aurait même tendance à le fuir - mais la

divergence : si on est en séance de codéveloppement, c'est pour ouvrir les champs du possible.

Le pragmatisme est aux commandes.

Simplicité

Au-revoir les techniques complexes : le cadre du codéveloppement est d'une étonnante simplicité. S'il est indispensable de se former spécifiquement pour l'animer, c'est parce qu'il est nécessaire de travailler et d'affiner le geste, afin d'intégrer cette posture qui n'est ni celle d'un formateur, ni celle d'un consultant, ni celle d'un coach.

Devenir un véritable serviteur du groupe de codéveloppement.

Une approche du XXI^e siècle, pour le XXI^e siècle.

Pour toutes ces raisons, et probablement d'autres, le codéveloppement colle au plus près aux attentes de ce début de XXI^e siècle, à ses difficultés et à ses complexités.

C'est probablement pour cela qu'il génère des taux de satisfaction à un niveau rarement atteint.

Fabien Rodhain, Fondateur et dirigeant de Codéveloppement Academy

Codéveloppement Academy propose des prestations de codéveloppement aux entreprises, forme et supervise des animateurs professionnels.

www.codeveloppement-academy.com