

Le Cabinet ACDL Expertise vous informe :

## Le codéveloppement, se former par l'intelligence collective



**Lancé en France depuis dix ans, le codéveloppement est une méthode de formation innovante qui séduit de plus en plus de salariés. Son but : apprendre à grandir ensemble, entre pairs.**

Dans une autre vie professionnelle, Anne Hoffner a vécu au Canada. « *J'y ai passé six ans et je me suis beaucoup intéressée à leurs méthodes de travail beaucoup plus collaboratives que les nôtres* », se souvient cette ancienne chef de projet.

Une idée qui va faire son chemin : Anne Hoffner s'intéresse notamment aux travaux d'Adrien Payette, fondateur avec Claude Champagne, d'une méthode de codéveloppement professionnel et managérial. « *J'ai découvert un dispositif de formation innovant parce qu'il se fait entre pairs qui vont échanger pendant une période déterminée, s'intéresser à des sujets les concernant et se développer ensemble.* »

En 2004, quand Adrien Payette se prépare à prendre sa retraite, Anne Hoffner et son associé, Dominique Delaunay, passent six ans à ses côtés pour adapter sa méthode au public français et fondent l'[Afcodév](#) (Association française du codéveloppement).

### Un outil pour améliorer sa posture managériale

Fraîchement formée à cette nouvelle forme d'intelligence collective, Nathalie Duponchelle, consultante à l'Edaj, un cabinet spécialisé en formation et conseil dans le domaine sanitaire et social, décrit « *un outil extraordinaire pour dénouer des situations, valoriser des compétences, améliorer sa posture managériale* ».

Mais ici, pas de formateur dépositaire d'un savoir qu'il délivre de façon strictement verticale. « *Un groupe de codéveloppement est composé au maximum de cinq à huit personnes qui ont envie d'apprendre de leurs expériences respectives*, explique cette dernière. *Il est important qu'elles n'aient aucun lien hiérarchique pour échanger librement et avec bienveillance. Elles vont se rencontrer au moins cinq fois dans l'année, à intervalles réguliers, environ tous les mois.* »

## Des problématiques précises

Chaque séance permet d'aborder une problématique précise avec une répartition en trois rôles.

*« A chaque rencontre, un participant, différent à chaque fois, endosse le rôle de « client ». Il arrive avec un projet, une préoccupation ou un problème. Les autres participants deviennent des « consultants » qui lui apportent leur expérience, leur regard ou des pistes d'action. Enfin un « animateur », formé au codéveloppement, va jouer un rôle de facilitateur, aider ce savoir collectif à émerger en plusieurs étapes et rappeler, régulièrement, des règles de déontologie et de bienveillance strictes à observer. »*

## Le codéveloppement: trouver des solutions ensemble

En effet, ne se lance pas dans le codéveloppement qui veut. *« Il faut absolument être accompagné d'un facilitateur certifié pour ne pas faire de dégâts »,* insiste Anne Hoffner qui intervient régulièrement en entreprise.

En revanche, pas besoin non plus d'être un coach professionnel. *« Des managers peuvent déjà suivre des formations et animer des séances dans leur entreprise par exemple après un cursus de cinq jours. »*

De grands groupes comme La Poste, Air France ou Décathlon, entre beaucoup d'autres, ont été séduits. *« La force du codéveloppement, c'est que ce sont de vrais gens qui parlent de vraies choses, résume Nathalie Duponchelle. On trouve des solutions ensemble mais on apprend aussi à écouter les autres, à poser des questions et à prendre du recul. »*

Par Céline Chaudeau, Accroche-press' pour France Défi  
lundi 12 février 2018 08h41

**Les collaborateurs du cabinet se tiennent à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.**

Votre expert-comptable : Guillaume GAHIDE 03.27.62.18.11 / ggahide@acdl.fr