YA+K

Guide méthodologique

Pour faciliter une session de Flash CODEV

yaplusk.fr
graphisme : Clara Courtillat

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fr

SOMMAIRE

1. Préface

2. Le Flash codev : Kesako ?

3. Les bénéfices

4. Le protocole du Flash Codev

5. La facilitation d'une session de flash codev

a. Quelques préconisations avant de débuter la session
   I. La formation du groupe ou des groupes
   II. La programmation des séances
   III. L'installation de la salle
b. Quelques conseils avant de démarrer
c. Les rôles et la posture du facilitateur
d. Les règles d'or du Flash CODEV
e. L'émergence du sujet, de la problématique
f. Bonnes pratiques
g. Pièges à éviter

6. Prêt pour l'aventure ?

7. Quelques sources d'inspiration

1 PRÉFACE

Chez YA+K, nous sommes une équipe de formateurs et de facilitatrices toutes et tous passionnés par la dimension collective de projets d'entreprises, d'organisations et d'associations. Après plusieurs années à accompagner les collectifs et à former des facilitateurs et des facilitatrices en intelligence collective, nous souhaitons partager en libre accès les méthodes d'intelligence collective que nous utilisons au quotidien pour évoluer vers de nouvelles manières de travailler et d'apprendre ensemble !

Allez, c'est parti ! Nous avons structuré ce guide sur la méthode d'intelligence collective "Flash CODEV" en plusieurs chapitres. Vous y trouverez sa définition, son protocole, le mode d'emploi pour faciliter une session de Flash CODEV et de nombreux témoignages de facilitateurs et facilitatrices expérimentées.

Très bonne lecture !

https://yaplusk.fr/

*Chez YA+K nous pronons l'égalité homme-femme. Cependant, pour des questions de lisibilité, nous n'utilisons pas l'écriture inclusive

2 LE FLASH CODEV : KESAKO ?

Le Flash CODEV est une méthode qui permet d'aider une personne à résoudre une problématique qu'elle rencontre en mobilisant l'intelligence collective de ses pairs.

L'intention du Flash CODEV est de permettre de :

- Renforcer vos compétences relationnelles par l'échange avec vos pairs
- Développer l'esprit de collaboration par le partage des connaissances et des expériences entre pairs

Le Flash CODEV est inspiré de la méthodologie du CODEV. Il suit les mêmes étapes avec une durée plus courte.

Alors, qu'est-ce que le CODEV ?

Le mot CODEV est un raccourci pour "co-développement", qui peut aussi être appelé peer coaching.

Cette méthode a été conçue en 1980 au Canada par Adrien Payette et Claude Champagne. Il s'agit d'une approche de développement professionnel entre pairs qui apprennent les uns des autres afin d'améliorer leurs pratiques. Grâce à un protocole très structuré, on utilise l'intelligence collective pour trouver des solutions concrètes et directement opérationnelles à nos défis professionnels.

Les séances ont vocation à avoir lieu régulièrement (1 à 2 fois par mois) pour un même groupe de 4 à 7 personnes. Pour que la dynamique fonctionne, la parole doit être libre et il ne doit pas y avoir conflit d'intérêt entre les personnes (éviter liens hiérarchiques, de compétition, etc.).

A chaque séance, le groupe décide de la problématique qui sera traitée, parmi celles soumises par tous les participants. Le groupe est amené à suivre un protocole d'étapes dont le respect est assuré par un facilitateur pour garantir le succès final.

Avec des tours d'échanges structurés, les participants s'entraident pour trouver des réponses puissantes, et construisent ensemble un plan d'action immédiatement opérationnel qui est partagé en fin de séance.

Les problématiques partagées trouvent très souvent un écho auprès de l'ensemble des participants. Chacun repart avec des idées nouvelles pour son propre quotidien.

Frédéric Flèche
Facilitateur et formateur chez
YA+K

“Le Flash Codev est une belle occasion de se mettre en mode «Tous pour Un» et «Un pour tous». Et oui les bénéfices des échanges sont enrichissants pour tout le collectif.”

Marion Olekhnovitch
Facilitatrice en intelligence collective
et formatrice chez YA+K

“J’ai découvert la version «flash» du codev en 2019, lorsque j’ai suivi le DU d’Intelligence Collective de l’Université de Cergy-Pontoise. Aujourd’hui, c’est l’une de mes méthodes d’intelligence collective préférées, que j’utilise en formation ou en séminaire d’équipe pour créer de l’entraide entre les participants et faciliter le passage à l’action. Chez YA+K, on l’utilise aussi en interne pour s’entraider sur nos projets respectifs.”

Elise Becker
Facilitatrice et formatrice chez YA+K

“J’ai découvert le codéveloppement en 2016 au sein du Réseau Entreprendre : c’était une super méthode pour les chefs d’entreprises qui étaient confrontés à des problématiques similaires et pouvaient s’entraider entre pairs. Aujourd’hui c’est une méthode que j’affectionne particulièrement car simple à mettre en place (processus défini et rapidement explicable, pas de matériel) : elle permet d’apporter des pistes, des idées concrètes aux participants.”

3 LES BÉNÉFICES

Quels sont les bénéfices pour les participants de sessions de Flash CODEV ?

Et bien, pour commencer, vous repartez avec des apprentissages sur des pratiques managériales, opérationnelles, et la découverte de méthodes et de techniques partagés par les pairs.

Vous bénéficiez aussi de clarifications sur des situations complexes de management.
En sortant d'une séance de CODEV, vous repartez motivés, reboostés à la fois par la sensation de soutien bienveillant de pairs qui ont déjà eu un vécu et des questionnements similaires ainsi que par la perspective de leviers concrètement activables prochainement.

Il en résulte petit à petit une communauté soudée, un renforcement de l'esprit d'entraide et du sentiment d'appartenance.

Et pour finir, vous aurez aussi développé des compétences relationnelles induites de l'exercice :

- Développer une meilleure communication interpersonnelle (écoute active, questionnement ouvert, expression de ses besoins et accueil bienveillant de l'autre…),

- Développer une plus grande assertivité et ouverture à l'autre : la capacité à synthétiser une problématique, à prendre de la hauteur, à exercer sa pleine responsabilité sur un sujet et prendre sa part, à expérimenter la divergence et l'ouverture à l'autre sans obligation de convaincre,

- Se développer en tant qu'individu et apprenant : en expérimentant la confiance dans le groupe, le participant se développe plus largement en tant qu'apprenant et développe sa confiance en lui-même.

Audrey Le Roux
Formatrice et intervenante Gestion du stress et QVT

“ Ce qui m’anime dans cette méthode, c’est de voir la «magie» opérer ! Parfois, le porteur du sujet est sceptique, soit sur l’efficacité de la méthode s’il ne la connait pas, soit sur l’intérêt de porter sa propre problématique. Et finalement, il est surpris. ”

Emilie Berenguer
Facilitatrice de l’épanouissement collectif

“ Ce qui m’anime le plus dans cette méthode c’est la capacité d’un groupe à créer quelque chose de plus grand que lui. Le plus souvent, les membres du groupe sont eux-mêmes surpris de la puissance du processus. C’est un régal pour moi ! ”

Frédéric Flèche
Facilitateur et formateur chez YA+K

“ Enrichissements réciproques, renforcement de la cohésion et de l’esprit d’équipe. ”

Florent Ploujoux
Co-fondateur de YA+K. Formateur et facilitateur en intelligence collective

“ L’approche est ultra pragmatique car elle aboutit toujours à des pistes de solution nouvelle, elle développe l’empathie entre pairs, et, lorsqu’elle s’inscrit sur le long terme, de créer le réflexe d’aller solliciter de l’aide autour de soi, même hors séances de CODEV. ”

Marion Olekhnovitch
Facilitatrice en intelligence collective et formatrice chez YA+K

“ Pour la personne qui apporte son cas : repartir reboostée et en ayant identifié son prochain pas. Pour les autres : le sentiment d’avoir été utile, et parfois repartir avec quelques bonnes idées pour ses propres projets. ”

Elise Becker
Facilitatrice et formatrice chez YA+K

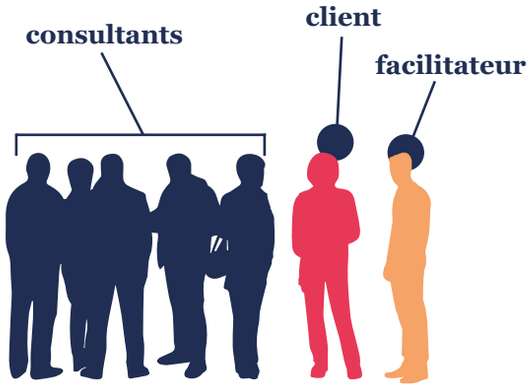
“ Les participants repartent avec des conseils, des idées, des contacts qui leur apportent un nouveau regard sur leur problématique. C’est aussi très dynamisant ! Parfois les participants se sentent complètement bloqués et rien que le fait d’exprimer leur sujet et de le clarifier à voix haute leur permet de trouver un nouveau souffle pour l’aborder. ”

Laura Chagneux-Becker
Co-fondatrice et facilitatrice chez YA+K

“ On observe tout de suite la puissance de l’intelligence collective et de l’effet miroir lorsqu’on facilite un atelier de codéveloppement ! Au-delà de la personne qui expose sa problématique et reçoit des conseils, cela permet bien souvent aux participants qui l’aident de partir aux aussi avec de nouveaux éléments de réflexion. ”

4 Le protocole du Flash CODEV

Un protocole en **6 étapes minutées**



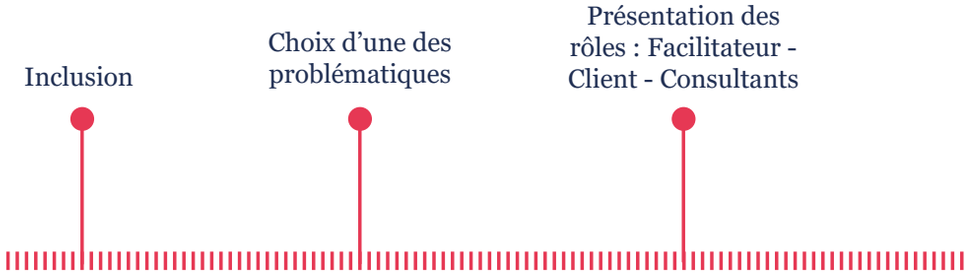
3 rôles: 1 facilitateur, 1 client et des consultant.s (idéalement 4 à 7)

Tour de parole structuré : chacun a l'opportunité de partager.

0 - Accueil et choix d'une problématique

L'ouverture d'une session de Flash CODEV vise à créer et entretenir un climat propice à la collaboration. Le facilitateur propose souvent un temps d'inclusion pour amener les membres du groupe à tisser du lien entre eux, à exprimer leur état d'esprit du moment et à se connecter ensemble.

C'est au cours de l'accueil que le groupe va choisir la problématique de la session. Le facilitateur peut utiliser plusieurs méthodes pour aider à la sélection de la problématique : vote, degré d'urgence, à tour de rôle, etc. A ce moment là, la personne dont la problématique va être traitée pour cette séance devient le Client, les autres sont les Consultants.



1 - Présentation de la problématique par le client

Le client est invité par le facilitateur à partager sa problématique et toute information qui pourrait aider les consultants à mieux comprendre le contexte. Le client termine sa présentation en disant :

«J'aimerais que le groupe m'aide à + [demande]».

Les problématiques apportées au groupe peuvent être des problématiques :

- **Opérationnelles et organisationnelles :** gestion de son temps, gestion de projets multiples, organisation du télétravail, gestion de la déconnexion, etc
- **Sur la qualité de vie au travail :** Equilibre vie pro / vie perso
- **de Management :** conduite du changement, engagement et motivation des membres de son équipe, etc.
- **de communication et d'interactions :** être plus assertif, réussir à dire non et poser ses limites, demander ou négocier une évolution...

Partage du contexte de sa problématique par le client

2 - Questionnement pour clarification de la problématique

Pour cette étape, les consultants posent des questions au client pour clarifier leur compréhension de la situation afin de pouvoir mieux l'appréhender.
Ces questions de clarification sont des éléments qu'ils n'ont pas vraiment compris, des informations factuelles et essentielles qui manquent, etc. Durant cette étape, les consultants ne partagent pas encore leurs propositions de solutions et leurs conseils, uniquement des questions de clarification et d'exploration ;).
On privilégie des questions ouvertes. Y a-t-il des aspects du problème passés sous silence par le client, de manière étonnante ?

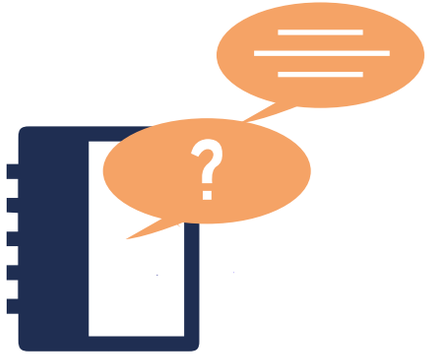
Questions posées par les consultants au client qui répond

3 - Reformulation de la problématique

En tenant compte des éléments de clarification, les consultants reformulent le sujet en décrivant la problématique du client, telle qu'ils la comprennent :

> **«Ce que je comprends de ton besoin/problématique c'est..... comment faire pour... »**

A la lumière des propositions de reformulation du sujet, le client propose une formulation du sujet. Elle peut s'inspirer partiellement, totalement ou pas du tout des propositions qui lui ont été faites : il s'agit de son nouveau regard sur son sujet après exploration.
Une fois la reformulation exprimée et sa bonne compréhension validée par les consultants, elle devient le contrat : c'est sur ce sujet que les consultants doivent faire des propositions.



Reformulation de
la problématique

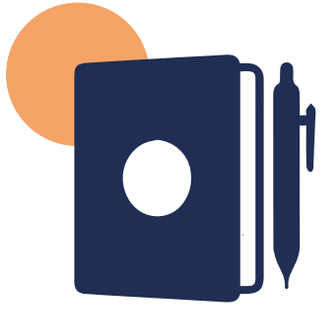
4 - Contributions des consultants

Cette étape vise à éclairer le client. Les consultants partagent leurs perceptions, retours d'expériences, suggestions, idées, méthodes, etc pour apporter de plus de pistes de réflexions et d'actions possibles. Dans cette étape, le client reste silencieux et prend des notes. On ne cherche pas le consensus sur une solution parfaite, l'idée ici est d'ouvrir les perspectives.

Contributions des consultants

5 - Synthèse du client

Le client fait le point et sélectionne une poignée de propositions qu'il retient plus particulièrement et/ou des actions qu'il se propose de mettre en œuvre prioritairement pour évoluer sur sa problématique. Ce temps de synthèse lui permet d'ancrer les informations qu'il a retenues et de lui donner l'élan de mettre en place certaines actions. Cette projection vers la résolution de sa problématique est très souvent source d'enthousiasme et source de motivation.



Synthèse du client

6 - Intégration des apprentissages

Cette dernière étape vise à offrir un temps réflexif aux participants sur la session vécue. En effet, quel que soit son rôle lors de la séance, chacun peut ancrer un apprentissage sur sa pratique ou sur ses projets.

> **«Qu'ai-je appris pour moi-même, en aidant une autre personne à répondre à sa problématique ? Qu'aurais-je envie de retenir de ces échanges et de cette méthode pour mes propres projets ?»**

C'est aussi un moment où les Consultants peuvent partager avec le Client les échos que son sujet a eu avec leur propre vécu. Cela permet de sortir du sentiment de solitude, renforce la confiance en soi et l'esprit d'équipe.

Intégration des apprentissages

Quelques astuces

Quelques astuces pour bien vivre une séance de Flash CODEV (quelque soit le rôle ; client, facilitateur ou consultant)

- Bien se préparer en amont à développer sa posture d'écoute, au service du client (méditation, centration…)
- Se questionner sur son intention et sur son besoin pour cette séance de Flash CODEV (écouter, partager, demander de l'aide urgente, etc…)
- Favoriser des contributions brèves lors des prises de parole
- Se laisser surprendre par ce qui va émerger du groupe
  Ne pas hésiter à vérifier (mentalement et/ou oralement) qu'on est dans le contrat, c'est-à-dire dans le sujet du client.
- Ne pas chercher la problématique parfaite et oser partager un sujet concret, personnel, en s'exprimant au "je".

5 LA FACILITATION D'UNE SESSION DE FLASH CODEV

a. Quelques préconisations avant de débuter la session

I. La formation du groupe ou des groupes

Les groupes de Codev et de FlashCodev peuvent être des groupes constitués par des collaborateurs d'une même entreprise ou aussi constitués par des participants provenant d'organisations différentes.

Dans le second cas, nous vous conseillons de former des groupes de pairs sans hiérarchie au sein du groupe afin de favoriser la confidentialité et de créer un climat de confiance et de non jugement.

Dans les deux cas, les membres d'un même groupe peuvent avoir des métiers différents. Les contributeurs n'ont pas besoin d'être experts du sujet, de la problématique apportée. C'est une vraie richesse d'avoir une diversité des personnes pour amener le client à clarifier sa problématique et lui proposer des contributions variées.

II. La programmation des séances

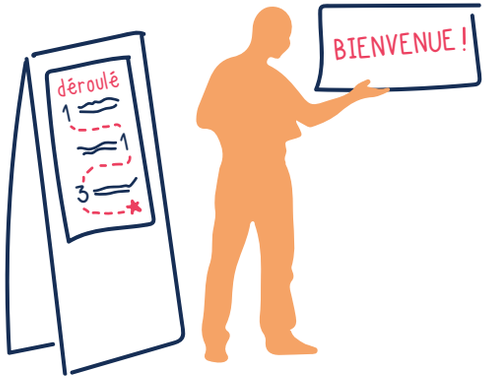
Emilie Berenguer
Facilitatrice de l'épanouissement collectif

“ Il est important de co-construire les règles du groupe en amont afin que chacun puisse s'engager sur sa présence à long terme au sein du groupe. Le participant s'engage vis-à -vis du groupe mais aussi vis-à-vis de lui-même.

Les modalités (présentiel ou distanciel) et les règles d'annulation et de report sont également à traiter avant le démarrage des séances pour ne pas perdre de temps sur la logistique lors de la séance. ”

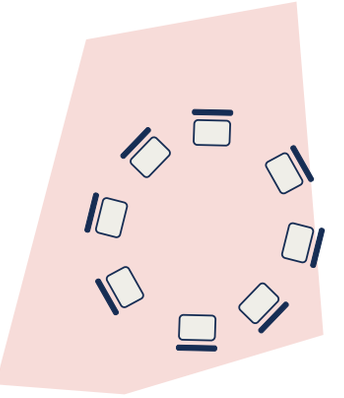
III. L'installation de la salle

C'est le grand jour !
Veillez à arriver suffisamment en avance sur le lieu d'animation pour bien préparer la salle.
Nous vous invitons à préparer un paperboard rappelant le protocole et les règles d'or du Flash Codev et à installer la salle en cercle de parole.



Le Cercle de Parole

Des chaises sont disposées en cercle, sans table. Cette configuration est idéale pour animer une session de Flash Codev, plaçant la parole au centre. Il est particulièrement efficace lorsque vous retirez les tables, qui créent de la distance entre les participants et avec vous. Il est également clé que vous fassiez partie du cercle, muni d'un paperboard pour prendre des notes si besoin. Par ailleurs, le cercle de parole peut aussi encourager les participants à laisser leur ordinateur portable de côté au démarrage de l'atelier.



b. Quelques conseils avant de démarrer

Conseil n°1 - Mettez-vous en condition avant de démarrer

> **“Le succès d'une intervention dépend des conditions intérieures de l'intervenant."**
> - Bill O'Brien ex PDG d'Hanover Insurance

Ca y est, c'est le jour J, les participants ne vont pas tarder à arriver. Le rôle de facilitateur le jour J exige une présence et une écoute de tous les instants, ainsi qu'une forte capacité d'adaptation à l'imprévu. Cette posture "consomme" beaucoup d'énergie et ce n'est pas parce que vous êtes au service des autres que vous devez oublier vos propres besoins, aspirations, et émotions ! Au contraire, quand je prends soin de moi en tant que facilitateur, je me sens bien et je me donne ainsi les moyens pour accompagner le groupe efficacement : c'est gagnant-gagnant ! Ou dit autrement, et pour citer Bill O'Brien, ex PDG d'Hanover Insurance : "Le succès d'une intervention dépend des conditions intérieures de l'intervenant." La facilitatrice Marine Simon, quant à elle, cite l'ancrage comme l'une des plus grandes qualités du facilitateur ou de la facilitatrice (avec la souplesse, et ce qu'elle appelle le "sixième sens développé" : le ressenti et l'intuition). L'ancrage est ce qui permet au facilitateur de s'auto-sécuriser sans quoi il ne pourra sécuriser les participants. On vous le redit : c'est gagnant-gagnant !

Nous vous conseillons donc de vous préparer à l'animation en prenant soin de votre "condition intérieure" et de votre ancrage. En ménageant votre corps et votre esprit, en prenant du recul sur la rencontre, en vous connectant à vous-même, aux autres et à la thématique de la rencontre, vous vous donnez les moyens d'être dans les meilleures conditions pour accompagner le groupe.

Conseil n°2 - Appuyez-vous sur des constantes rassurantes et guidantes

Lorsque vous animez, vous travaillez avec de la matière humaine, vivante, changeante et parfois imprévisible !

C'est pourquoi il peut être bon de s'appuyer sur des constantes rassurantes, afin de pouvoir se concentrer pleinement à l'animation du groupe. En effet, vous retrouverez des éléments communs à chaque session que vous animerez :

- **Les étapes clés du protocole FlashCodev**
- **Les règles de fonctionnement du groupe** : à quelques variations près, elles sont presque toujours les mêmes ;

Avec la pratique, les automatismes que vous créerez autour de ces constantes vous permettront de vous concentrer sur l'animation du groupe en fonction de ce qui est présent et vivant le jour J.

c. Les rôles et la posture du facilitateur

LE RÔLE DU FACILITATEUR

Autant vous le dire tout de suite : il n'existe pas de réponse toute faite ni de définition unique de la facilitation. Ce serait trop facile, n'est-ce pas ? Chez YA+K, nous aimons bien répondre que la facilitation est une pratique qui a pour but d'aider des collectifs à trouver par eux-mêmes des réponses aux défis qu'ils rencontrent. Et cette pratique repose sur le rôle central de facilitateur ou facilitatrice.

Pour élargir vos horizons, nous vous partageons 2 autres définitions qui nous inspirent :

"La facilitation professionnelle regroupe un ensemble de pratiques qui vise à rendre la tâche d'un collectif plus facile tout en utilisant au mieux le temps et l'intelligence des individus qui le composent."
- Jean-Philippe Poupard, Facilitateur professionnel et auteur du livre Devenir Facilitateur

“Le rôle du facilitateur est de créer un temps et un espace dans lequel le groupe pourra réaliser son potentiel, qu’il s’agisse d’un nouveau produit, d’un plan stratégique ou d’une réorganisation.”
- Harrison Owen, créateur du Forum ouvert

À présent, regardons de plus près le rôle du facilitateur pour chaque étape du Codev :

0 - Accueil et choix d’une problématique : Le rôle du facilitateur est de créer les conditions pour que les propositions émergent.

1 - Présentation de la problématique par le client : Le rôle du facilitateur est de créer “l’alliance” autour du client.

2 - Questionnement pour clarification de la problématique : Le rôle du facilitateur est de créer les conditions favorables pour que les consultants obtiennent un maximum d’informations dans le but d’éclairer le client.

3 - Reformulation de la problématique : Le rôle du facilitateur est de s’assurer que chacun est en phase avec la demande, dans le but d’œuvrer efficacement au service du client, à l’étape suivante.

4 - Contributions des Consultants : Le rôle du facilitateur est de s’assurer que le client repartira de son “marché” avec un “panier bien plein” : le plus de pistes d’action et de réflexion possible. Il veille aux intéractions du groupe et le stimule dans sa créativité.

5 - Synthèse du client : Le rôle du facilitateur est de s’assurer que le client arrive à faire ses propres choix et à les traduire en actions concrètes.

6 - Intégration des apprentissages : Le rôle du facilitateur est de stimuler et faciliter les apprentissages.

LA POSTURE DU FACILITATEUR

Lors d'une session de Codev, le facilitateur doit danser avec des compétences et des postures très variées et complémentaires. Rassurez-vous, il ne s'agit pas d'être excellent partout, mais plutôt d'identifier ses forces et appétences.

ORGANISATION & LOGISTIQUE : préparer les aspects organisationnels et les éléments matériels nécessaires à l'atelier en tenant compte de la salle et de la taille du groupe dans le but de favoriser le bon déroulement de l'atelier.

LEADERSHIP : prendre la parole avec impact, donner le sens, inspirer la confiance, donner envie aux participants de participer, les rallier autour de l'objectif de la rencontre, impulser l'action.

PÉDAGOGIE : apporter du sens et de la structure au groupe, exprimer des consignes claires et guidantes, synthétiser les productions et reformuler l'avancée du groupe, faciliter l'ancrage des apprentissages tirés de la rencontre.

FÉDÉRATION : créer les conditions d'un climat bienveillant, naturel, convivial, constructif au sein duquel chaque participant pourra s'exprimer, partager et s'enrichir au contact des autres.

ADAPTATION : intégrer les imprévus, faire preuve de souplesse et de réactivité pour modifier si besoin ce qui était initialement prévu pour prendre en compte les interactions au sein du groupe.

PRESENCE & INTUITION : être ouvert, à l'écoute, disponible, dans l'accueil et l'acceptation, dans le non-jugement et la bienveillance. Être attentif à ce qui est dit - et à ce qui n'est pas formulé -, être à l'écoute de soi pour faire les bons choix, "sentir" si "ça va le faire" ou pas, capter les signaux forts et faibles pour pouvoir s'adapter si besoin.

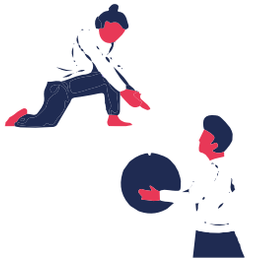
NEUTRALITÉ : être conscient que le groupe détient les compétences nécessaires à la résolution de la problématique du jour, se mettre au service du groupe, repousser son envie d'intervenir et de proposer ses propres solutions, faire preuve d'humilité.

CURIOSITÉ ET QUESTIONNEMENT : questionner les participants avec un regard ouvert et bienveillant et reformuler pour les aider à clarifier leur pensée.

Témoignages

"Je dirai que le facilitateur doit être dans une vraie écoute et dans la retenue. On peut être tenté de vouloir apporter nous-même notre contribution, ce n'est pas notre rôle. Neutralité et respect du processus donc ;)"

Témoignages



"Un bon mélange de souplesse et d'assertivité !"

"Le gardien du cadre, du temps."

"Le facilitateur a un grand rôle de gardien du temps. Il intervient pour reclarifier les objectifs de chaque séquence si jamais les participants dérivent et permet de bien répartir la parole entre les participants."

"A la fois bienveillant et en veille permanente du processus."

"A la fois ferme sur le timing et souple dans l'animation pour ne pas brusquer les participants."

d. Les règles d'or du Flash CODEV

Selon le degré de familiarité du groupe avec le travail collaboratif, il peut être utile d'engager les participants autour de règles de vie du Flash CODEV. Chez YA+K, nous aimons aussi parler de "bulle de confort" ou de "cadre de coopération". A vous de trouver les mots avec lesquels vous vous sentez à l'aise et qui correspondent au groupe. Par exemple, certains collectifs sont "allergiques" aux règles. Préférez donc un autre terme.

L'idéal est de co-construire ces règles avec les participants, ou du moins de valider avec l'ensemble des participants qu'ils sont d'accord pour les respecter pendant toute la durée du flash CODEV. Avoir validé un cadre de coopération clair au début de la session permet de vous y référer à tout moment et légitime vos interventions pour ramener le groupe dans le droit chemin si besoin.

Attirez l'attention des participants sur quelques règles d'or essentielles à la réussite de la session. Parmi les principes les plus appelés, on retrouve :

La présence

- Ecouter activement, c'est à dire en accueil des propositions, idées, apports des autres participants
- Parler avec l'intention de donner et contribuer au résultat du groupe
- Se mettre au service du client pour l'aider à résoudre sa problématique.
- Être en observation et veiller sur soi et sur les autres
- Faire ressortir sa personnalité, en étant à la fois spontané et sincère.

La bienveillance

- Être en posture d'ouverture, de curiosité et de non jugement, vis-à-vis de soi et des autres. S'attendre à être surpris.
- Observer nos réactions et les accueillir. Respirer avant de parler ou d'intervenir, pour ouvrir un espace de communication bienveillante.

L'équivalence

- Partir du principe que la parole de chacun a la même valeur.
- Autoriser la confrontation des points de vue : personne n'a raison a priori.
- Répartir le temps de parole de façon équilibrée entre les participants.

L'authenticité

- Oser être pleinement soi-même, en accueillant ce que l'on pense et ressent, et en le partageant de façon spontanée
- Se découvrir, dire des choses importantes sur soi lorsque cela peut aider le groupe.

La confidentialité

- Garder pour soi l'information partagée lors d'une session de Flash Codev.

e. L'émergence du sujet, de la problématique

A chaque séance de flash CODEV, l'un des participants amènera un sujet ou une problématique rencontrée personnellement. Même si les participants choisissent eux-mêmes les problématiques apportées au groupe, vous pourrez les aider à formuler des problématiques adaptées à l'exercice. Pour ce faire, nous vous invitons à leur communiquer les caractéristiques d'une problématique bien formulée :

- **1. actuelle :** lorsque la problématique est rencontrée au moment où elle est partagée au groupe, le niveau d'implication du groupe s'en voit décuplé, et vous aurez toutes les chances de vivre un temps d'échange concret et constructif.
- **2. non résolue :** la recherche sincère de solutions nouvelles est une clé de réussite du flash codev !
- **3. non technique :** une problématique simplement exprimée est une problématique que vous avez vous-mêmes bien comprise
- **4. dans votre champ d'action :** vous aurez ainsi la possibilité d'assumer la responsabilité des actions proposées au cours du flash codev

Quelques critères complémentaires :

- Pas d'affaire personnelle ! On ne vise personne, et encore moins nommément. Dans un groupe où les participants se connaissent, on évite de traiter des sujets interpersonnels.
- En fonction de la composition des groupes et de leurs choix, on peut restreindre ou non sur un certain thème. Ex : sujets professionnels uniquement, sujets relatifs à une discipline (performance commerciale par exemple).

Astuce mnémotechnique : 3P = Préoccupation, Problème, Projet

Voici quelques questions d'introspection pour **aider les participants à faire émerger un sujet** qui pourrait être abordé lors d'une session de Flash CODEV :

- Lorsque je me prépare le matin, quel est le 1er défi professionnel qui me vient à l'esprit et que j'aimerais relever ?
- Qu'est-ce qui dans les 15 derniers jours a pu me questionner, me mettre dans l'inconfort ou en difficulté ?
- Y a-t-il un élément récurrent de mon quotidien sur lequel je pourrais travailler pour gagner du temps, de l'aisance, du plaisir au travail ?
- Ai-je un projet, un événement à organiser qui me pose des questions, génère du stress, me fait douter ?
- De quoi pourrais-je avoir besoin pour gagner en efficacité, en esprit d'équipe au travail ? Comment pourrais-je être acteur/actrice de ces évolutions ?
- Que pourrais-je mettre en place qui me rendrait encore plus fier du travail accompli ?

f. Bonnes pratiques

Audrey Le Roux
Formatrice et intervenante Gestion du stress et QVT

“ Je dirais qu’il faut plus que jamais faire preuve de bienveillance : être à la fois dans l’écoute mais aussi avoir une certaine «fermeté» pour s’assurer que le processus soit bien respecté et qu’une personne ne prenne pas le dessus si ce n’est pas son tour. Recadrer n’est pas toujours facile et peut être mal pris. Il est nécessaire alors d’expliquer pourquoi cette intervention n’a pas sa place à ce moment mais plutôt au temps d’après par exemple. ”

Frédéric Flèche
Facilitateur et formateur chez YA+K

“ Et bien dans le cas d’un flash codev, que la problématique soit bien claire et clairement énoncée, et également notée sur un tableau pour qu’elle soit tout le temps visible afin d’éviter d’apporter des éléments hors sujet. ”

Elise Becker
Facilitatrice et formatrice chez YA+K

“ Le rôle du chrono ! Après avoir bien expliqué les différents temps, leur objectif et timing, on n’hésite pas à bien respecter les temps définis, même si cela peut paraître parfois frustrant la contrainte de temps permet de bien répartir les temps de parole et d’être plus créatifs car on laisse le temps à tous les participants de rebondir sur des idées exprimées. ”

Marion Olekhnovitch
Facilitatrice en intelligence collective et formatrice chez YA+K

“ Si les personnes ne se connaissent pas, je démarre par un tour d’inclusion, pour créer une connexion entre les participants. Je systématise vraiment le tour de parole, pour canaliser les extravertis et inviter les introvertis à s’exprimer, notamment lors de la phase de «contribution» ou «consultation». Si quelqu‘un n‘a rien à ajouter de plus pour le moment, il dit «je passe mon tour» et peut ajouter plus tard une nouvelle idée quand son tour reviendra.
Lors de la phase «Synthèse et Plan d’actions», j’aime demander à la personne qui a apporté son sujet : «De quoi es-tu reconnaissant.e ?» avant qu’elle partage ce qu’elle a appris et ses prochains pas. ”

Emilie Berenguer
Facilitatrice de l’épanouissement collectif

“ Dans ma pratique, je prête attention à la maturité du groupe et je m’adapte à celle-ci. Par exemple, je propose des modalités de contribution supplémentaires (comme le feedback) à partir de la 3ème ou 4ème séance si je sens que le groupe est mûr pour cela, c’est à dire qu’il est capable de penser au service du client, en étant attentif à la formulation et que le client est capable de recevoir du feedback. Dans le cas inverse, je m’en tiens aux partages d’expériences, conseils et suggestions. ”

Florent Ploujoux
Co-fondateur de YA+K. Formateur et facilitateur en intelligence collective

“ Faire confiance au groupe, et porter avant tout son attention sur la conduite du processus et sa posture basse : il en sort toujours de superbes choses ! ”

g. Pièges à éviter

Audrey Le Roux
Formatrice et intervenante Gestion du stress et QVT

“ Se faire dépasser par le temps fait partie des pièges. Lorsqu’un participant est parti dans ses explications, il est parfois difficile de le stopper mais nécessaire pour le bon déroulement de la session. Autre piège, vouloir participer, c’est tentant. Et je dirai également, ne pas être assez vigilant à la distribution de la parole. ”

Emilie Berenguer
Facilitatrice de l’épanouissement collectif

“ Déborder sur le timing car on n’ose pas interrompre les participants. Lors de la phase de «contributions» ou «consultation» s’assurer que les participants partagent leurs idées/conseils/expériences sans trop submerger la personne qui a apporté son cas (#eviter l’effet mitraillette). ”

Marion Olekhnovitch
Facilitatrice en intelligence collective et formatrice chez YA+K

“ Attention aux conseils déguisés en questions lors du temps de clarification. «Et as-tu déjà pensé à faire ceci, cela… ?» c’est déjà le début d’une suggestion et non une clarification factuelle de la problématique. ”

Florent Ploujoux
Co-fondateur de YA+K. Formateur et facilitateur en intelligence collective

“ Ne pas respecter le temps imparti. de chaque séquence. Ne pas distribuer la parole suffisamment. ”

6 PRÊT POUR L’AVENTURE ?

Ça y est, vous arrivez à la fin de ce guide ! Nous espérons que ce guide vous a donné envie de vivre pleinement une session de Flash CODEV, de vivre ces séances de partage, d’entraide et de résolution de problématiques.

Avant de refermer ce guide (et avant d’y revenir peut-être dans quelques jours, semaines, mois ou années), nous vous proposons de prendre un temps pour faire le bilan en répondant à ces quelques questions :

- Qu’est-ce qui vous plaît le plus dans cette méthode ?
  .....
  .....
  .....
  .....

- Quelle est la partie la plus utile pour vous ?
  .....
  .....
  .....
  .....

- Qu’est-ce que vous avez découvert et qui est fondamentalement important pour vous ?
  .....
  .....
  .....
  .....

- Qu’est-ce que cette méthode vous donne comme espoir, envie, projets, idées pour la suite ?
  .....
  .....
  .....
  .....
  .....

- Comment pourriez-vous essayer d’animer une session de Flash CODEV dès demain dans votre propre environnement professionnel et/ou personnel ?
  .....
  .....
  .....
  .....
  .....

- Quels sont vos prochains petits pas ?
  .....
  .....
  .....
  .....
  .....

7 QUELQUES SOURCES D’INSPIRATION

Claude Champagne, ***Le codéveloppement, L’intelligence collective au service de l’individu et du groupe,*** 2021.

L’association Française du codéveloppement en France : ***Association Française du Codéveloppement Professionnel - AFCODEV***

YA+K

yaplusk.fr
graphisme : Clara Courtillat

https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.fr