

Des ateliers de codéveloppement ont été créés à l'attention des responsables de secteur comptable au sein de la Direction de l'administration de fonds à Paris. Objectif : renforcer les compétences par des échanges entre pairs sur les bonnes pratiques.

Codéveloppement : une dynamique apprenante et solidaire

QUOI ?


Le codéveloppement consiste à réunir des groupes de dix managers maximum, durant plusieurs séances, afin de les amener à partager et à analyser collectivement leurs pratiques pour les améliorer. Les ateliers sont encadrés par un animateur, et les participants travaillent sur des cas concrets et des expériences vécues. La gestion d'un client insatisfait, une relation tendue avec un subordonné ou un homologue, un dialogue difficile avec la hiérarchie sont autant de sujets abordés, en toute liberté. En effet, la réflexion est conduite dans un cadre éthique : aucun jugement n'est porté, personne ne donne ou ne reçoit de leçon, chacun contribue, dans un esprit d'entraide et de recherche coopérative, à trouver des solutions. Ce dispositif est mis en œuvre, dans un premier temps, pour les responsables de secteur, soit une trentaine de managers de proximité, mais est appelé à être étendu.

POURQUOI ?


Développer, partager et prendre le temps sont les trois axes choisis comme fil conducteur. L'objectif est de faire émerger des pratiques, de favoriser les échanges et de renforcer les liens et, ainsi, d'améliorer la communication entre les individus et entre les équipes. Il est aussi d'accompagner les managers, de les aider à s'affirmer, à endosser pleinement leur rôle pour devenir les relais dont le Groupe a besoin pour se développer. Mieux enracinés dans leurs fonctions, ils sauront guider leurs équipes plus efficacement, leur transmettre les messages du Groupe, donner davantage de sens à leurs activités quotidiennes, piloter l'activité avec plus de recul et mieux répondre aux demandes des clients.

COMMENT ?

Les trente managers sont répartis en quatre groupes d'environ huit personnes. Chaque groupe suivra cinq ateliers d'une demi-journée, entre juin et décembre 2010. C'est un exercice structuré autour d'une demi-douzaine d'étapes. Pour préparer l'atelier, l'animateur sollicite au préalable les participants à tour de rôle, et détermine ainsi les sujets qui seront abordés durant la session. Un participant volontaire exposera alors son problème. Dans un deuxième temps, ses pairs lui posent des questions. Le participant est ensuite invité à reformuler sa problématique et à exprimer ses attentes, puis à écouter les réactions, les expériences et les observations. L'étape suivante est un exercice de synthèse, qui débouche sur un plan d'actions et un partage des apprentissages.

Anne-Marie Muller  anne-marie.muller@caceis.com



Emmanuel de Carvalho 

37 ans, Responsable de secteur, Direction de l'administration de fonds, CACEIS Fastnet,
« À ce jour, j'ai déjà suivi trois ateliers. Ils m'ont permis de prendre du recul par rapport à une activité très soutenue au quotidien, de nouer des liens avec mes alter ego, et d'avoir un autre regard sur mes propres difficultés : j'ai réalisé que je n'étais pas seul à les avoir vécues, et qu'il y avait des solutions auxquelles je n'avais pas songé. J'espère que nous continuerons à pratiquer cet exercice dans la durée, pour en tirer tous les bénéfices. »