

## Co-développement, mode d'emploi : comprendre et déployer un outil puissant pour booster vos formations managériales

22 mai 2025





## L'événement en ligne qui réunit +3000 professionnels

Une semaine de webinaires pour explorer les  
grandes tendances formation de 2025



Du 19 au 23 mai 2025

- ★ 1 newsletter chaque jour
  - 8 Webinaires
  - 6 témoignages RH
  - Des Ressources
- ★ 1 Grande enquête

 **livestorm**

- ★ 1h
- ★ Chat
- ★ Questions
- ★ Replay & Slides

**speexx**

**Littler**  
France

 **Simbel**

 **ildi**

**edflex**

**skillup**

 **CORPORATE  
LEARNING**  
POWERED BY *efekta*

 **DIDASK**

# Ce webinaire est animé par...



LES INTERVENANTS



**Ophélie Ayouz**

**Experte référente Management**

**Unow**



**Yannick Petit**

**CEO**

**Unow**





spécialiste de la formation B2B

Notre raison d'être :

**“ Développer les compétences  
pour relever les défis d'un monde  
en Transformation et en Accélération ”**



# +150 formations articulées autour de 3 grands domaines



**IA**



**Soft skills &  
Management**



**Métiers** (Ventes,  
RH, RSE,...)

**Unow vous accompagne à toutes les étapes :**

**1**

**En amont de la formation**  
(diagnostic et co-construction)

**2**

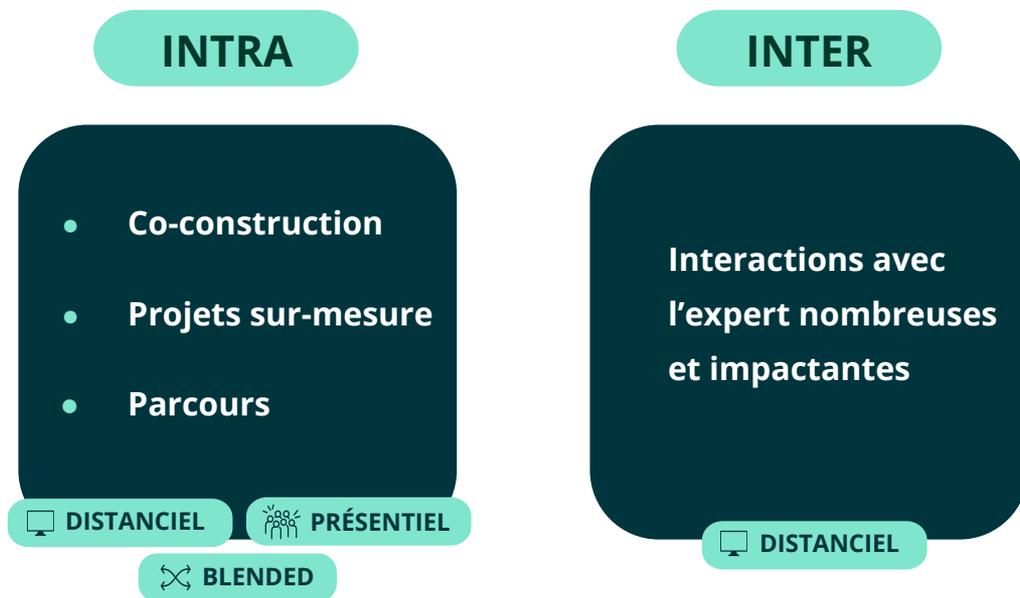
**Pendant la formation**  
(reporting sur l'engagement  
et la complétion)

**3**

**Post formation**  
(bilan et retour d'expérience)



# 🔍 Des formats adaptés à vos besoins



- ✓ **Adaptabilité** et flexibilité des formats en fonction de vos besoins
- ✓ **Suivi de l'engagement et de la progression** des apprenants régulier et précis

# 🔍 Nos clients plébiscitent l'efficacité de nos formations



9,2/10

Note de satisfaction moyenne  
en 2024



93%

Taux d'ancrage après 4 mois  
de formation

+ 500 entreprises nous font confiance

Brittany Ferries

swile



BlaBlaCar



TECHNOALPIN

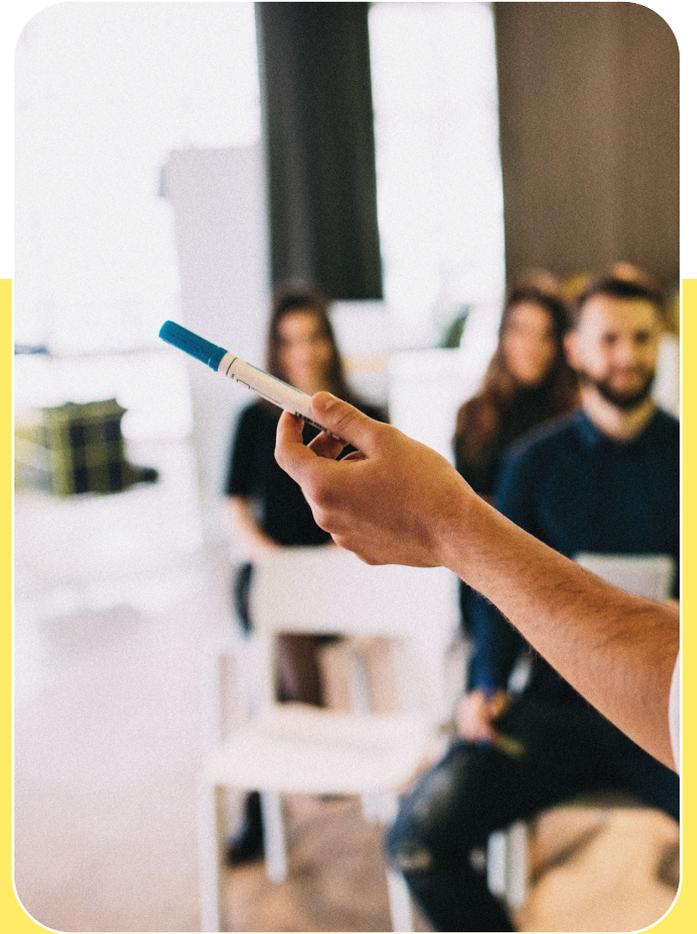


COSMO  
CONSULT

# Au programme de ce webinar

- **Décoder le co-développement** : comprendre les principes, le déroulé et les rôles dans un groupe de co-développement
- **Illustration d'une séance de co-développement**
- **Identifier les apports pour les managers et réussir le déploiement du co-développement** : posture, autonomie, prise de recul, résolution de problèmes entre pairs

# Décoder le co-développement



Le CODEV

“**Un outil simple, puissant, souvent mal compris, et pourtant idéal pour développer la posture managériale**”



# Comprendre le Codev : contexte

- **70/20/10** : apprendre au contact du réel
- **Besoin d'espaces de recul et de pair à pair** : un quotidien intense et peu de moments de respiration
- **Une réponse aux défis managériaux** : le CODEV répond à un besoin de développement managérial concret et pragmatique, dans un contexte de tension, d'isolement ou d'injonctions paradoxales

# Comprendre le Codev : origine & philosophie

- **Processus structuré d'origine québécoise** : Adrien Payette (professeur en gestion) et Claude Champagne (consultant en développement organisationnel), pionniers de l'intelligence collective au Québec
- **Cadre bienveillant et confidentiel garanti par un facilitateur** qui veille au respect des règles (confidentialité, bienveillance, authenticité, engagement)
- **Apprendre des autres** : chaque séance, un membre expose un problème, projet ou préoccupation, les autres jouent le rôle de « consultants »
- **Objectifs** : développer l'intelligence collective, progresser ensemble, ancrer les apprentissages dans l'action



# Une définition simple

Un groupe de codéveloppement est un groupe de personnes qui veulent améliorer leur pratique professionnelle, quelle qu'elle soit, et qui s'entraident dans ce sens, car elles croient pouvoir apprendre les unes des autres.

Le CODEV renforce les compétences transverses essentielles du management : écoute, questionnement, réflexivité, entraide

# Déroulé et rôles



## UN SUJET DE CODEV

- ✓ Sujet actuel opérationnel & personnel
- ✓ Je suis au coeur du sujet
- ✓ J'ai des leviers d'action
- ✓ Ce n'est pas 100% technique

## CHOIX DU SUJET



Urgence  
Intensité  
Récurrence

## FORMULATION DU SUJET

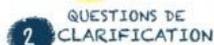
Comment puis-je... compte tenu que... ?  
Comment puis-je... pour... ?



SYNTHÈSE ET PLAN D'ACTION



FORMULATION DE LA DEMANDE  
„Aidez moi à ...“



## 3 RÔLES

Porteur de sujet souverain

Contributeur

Animateur



## UN PRINCIPE

Nous ne sommes pas dans la recherche de solution pour l'autre



- ✓ On ne coupe pas la parole
- ✓ On s'exprime en JE
- ✓ On respecte les points de vue des autres

# Ce que n'est pas le CODEV

- Ce n'est ni une formation classique :
  - Pas de programme prédéfini ni d'apports théoriques formels
  - L'apprentissage se fait à partir de situations réelles des participants, pas de contenus externes transmis par un formateur
- Ce n'est pas du coaching individuel :
  - Ce n'est pas un accompagnement personnalisé centré sur un seul bénéficiaire
  - Le groupe est acteur, chacun partage et apprend des expériences des autres
- Ce n'est pas un espace de résolution de conflits ou de thérapie de groupe

# Exemples de cas et illustration d'une séance



# Exemples de “cas”

- Comment réussir à déléguer davantage alors que la qualité des livrables n'est pas toujours au rendez-vous ?
- Comment permettre à une équipe d'oser prendre la parole plus régulièrement ?
- Comment recadrer un collaborateur performant mais dont le comportement nuit à la cohésion du groupe ?
- Comment réorganiser une petite équipe après un arrêt maladie long et une distribution du portefeuille différente ?
- Comment proposer des objectifs individuels sans donner l'impression de cliquer ?



# Illustration d'une session

**Contexte** : un groupe de six managers récemment promus se réunit chaque mois pour partager leurs défis et progresser ensemble grâce au codéveloppement. L'ambiance est bienveillante et confidentielle, chacun ayant déjà vécu la transition d'un poste opérationnel à un rôle managérial

Lors d'une séance, Julien, ancien commercial performant, devenu manager de l'équipe dont il était collègue, propose son cas. Son défi : **réussir à prendre pleinement sa place de manager tout en continuant à gérer un portefeuille clients réduit**, sans perdre la confiance de ses anciens pairs ni négliger ses nouvelles responsabilités

# Illustration d'une session

## **1. Choix du client**

Le groupe choisit de travailler sur la situation de Julien, jugée pertinente par tous (critères décidés en démarrage)

## **2. Exposé du problème**

Julien explique : « Je dois trouver ma légitimité comme manager, mais je continue aussi à gérer quelques clients stratégiques. Comment gérer cette double casquette sans me disperser ni être perçu comme “toujours le collègue” ? »

## **3. Clarification**

Les autres posent des questions pour mieux comprendre :

« Qu'attendent tes anciens collègues de toi ? »

« Comment répartis-tu ton temps entre management et portefeuille ? »

« Qu'est-ce qui te semble le plus difficile aujourd'hui ? »

Julien précise ses enjeux et ses doutes

## **4. Contrat de consultation**

Julien formule sa demande : « Je serai content à la fin de cette session si vous m'aidez à trouver comment asseoir ma posture de manager tout en restant crédible sur le terrain commercial »

# Illustration d'une session

## **5. Consultation**

Les pairs partagent suggestions et expériences :

- L'un raconte comment il a clarifié ses rôles auprès de son équipe
- Un autre propose de déléguer progressivement certains clients à ses collaborateurs pour renforcer leur autonomie (rendez-vous en double commande / shadow...)
- Plusieurs insistent sur l'importance de communiquer sur ses nouvelles priorités (importance des temps d'équipe) et d'assumer pleinement son nouveau statut

## **6. Synthèse et plan d'action**

Julien retient plusieurs idées : organiser un point d'équipe pour clarifier les attentes, déléguer un client à un collaborateur volontaire, et fixer des temps dédiés au management dans son agenda

## **7. Partage des apprentissages**

Chaque participant exprime ce qu'il retient pour lui-même, certains se reconnaissant dans la difficulté de changer de posture, d'autres repartant avec des pistes pour mieux gérer la transition

# Les feedbacks que l'on reçoit

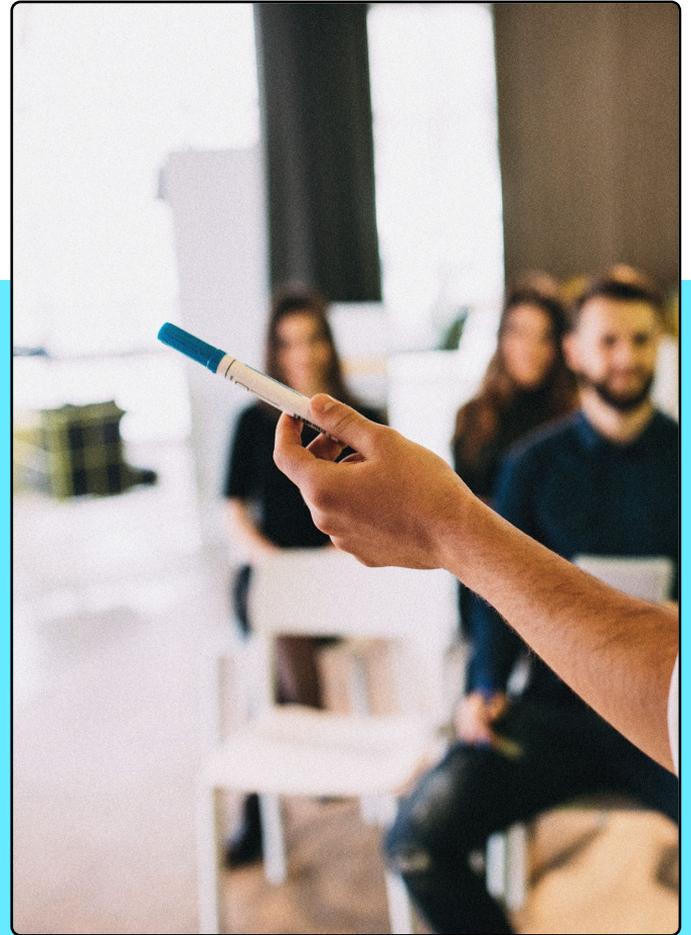
“Je venais avec des pieds de plomb, j’ai failli annuler et finalement je repars revigorée”

“Même quand j’ai l’impression que ça ne va pas me servir, je repars avec quelque chose”

“C’est vraiment utile de prendre ces heures de recul au milieu de tout l’opérationnel”

“On a tous les mêmes difficultés”

# Réussir le déploiement du co-développement



# Les bénéfices pour les managers

## Pourquoi intégrer le Codev dans les formations management ?

- Développer la coopération, l'écoute active et la transversalité
- Apprendre par l'expérience concrète et la réflexion collective
- Renforcer la posture managériale et le leadership
- Accélérer la résolution de problèmes et stimuler l'innovation
- Améliorer la performance individuelle et collective

# Nos bonnes pratiques

- ★ Groupes stables (6 à 8 pers.)
- ★ Volontariat
- ★ 3 à 5 sessions sur 12 mois : une session tous les 2-3 mois
- ★ Facilitateur externe recommandé (pour le respect du processus et du cadre)
- ★ Soutien de l'organisation : c'est un temps de travail
- ★ Prix : 990 € pour 2h30

# Intégrer le codev dans des parcours managers

**Effet levier** dans un parcours de formation managériale :

- Après un module “prise de poste” : ancrage des apprentissages
- Pour renforcer les soft skills (écoute, feedback, communication)
- En phase post-transformation : soutien entre pairs sur des situations délicates
- Pour éviter l’isolement des managers
- Pour spotter les besoins en formation



# Nouvelle offre de parcours Management



75%  
des départs le  
sont du fait du  
management

## Pourquoi former les managers ?

### Répondre aux mutations du travail

Manager aujourd'hui, c'est gérer la complexité, l'humain et la performance.

Nos parcours s'appuient sur une veille continue des enjeux métiers et sur les besoins fondamentaux exprimés par les organisations et les managers eux-mêmes.

### Une approche coaching et terrain

Nous proposons un accompagnement individualisé pour ancrer les compétences dans le réel.

Objectif : développer une posture managériale efficace, adaptée aux situations concrètes vécues par les équipes.

### Des compétences essentielles

Feedback - Leadership - Intelligence émotionnelle - Assertivité

### Des managers solides, ancrés dans la réalité

Nos parcours sont structurés, impactants, sans surpromesse – centrées sur l'autonomie, la pratique et la mise en mouvement des managers pour en faire des leviers clés de performance collective.

## 8 parcours combinables

- **Parcours 1** - Réussir sa prise de fonction managériale
- **Parcours 2** - Piloter et faire progresser, sans micro-manager
- **Parcours 3** - Manager dans un environnement hybride
- **Parcours 4** - Piloter le changement sans perdre son cap ni son équipe
- **Parcours 5** - Piloter le changement sans perdre son cap ni son équipe (*managers expérimentés*)
- **Parcours 6** - Piloter le changement sans perdre son cap ni son équipe (*neo managers*)
- **Parcours 7** - Développer son leadership et asseoir sa légitimité
- **Parcours 8** - Renforcer sa posture face à l'incertitude et à la complexité

### Première étape

- Cadrage et audit par votre expert(e) Unow

### Modalité à la carte

- Présentiel
- Blended
- Full digital synchrone

Durée modulable de 3 à 9 mois par parcours

👉 Des parcours pensés avec une approche de coaching pour maximiser les impacts et répondre aux réalités terrains réelles de vos managers

🕒 **Pour aller plus loin**  
(options additionnelles)

- Ateliers d'ancrage
- Co-développement
- Modules avancés (+10 titres)



**LE PRINTEMPS DE LA  
FORMATION**  
BY UNOW

**L'événement en ligne qui réunit  
+3000 professionnels**

Une semaine de webinaires pour explorer les  
grandes tendances formation de 2025



Du 19 au 23 mai 2025



**Le MOOC  
IA & RH**  
2ème édition



**La formation  
gratuite sur les IA  
génératives dédiée  
aux services RH !**

A partir du 2 juin 2025

## Les prochains webinaires :

- ★ **Quels gains de productivité grâce à l'IA pour les Responsables Formation ? (Simbel)**
- ★ **L'IA pédagogue : de la formation classique jusqu'à l'apprentissage in the flow of work (Didask)**
- ★ **De nouveaux agents conversationnels au service de l'accompagnement et de la recommandation pédagogique avec l'IA : l'exemple d'Edflex Copilot**
- ★ **Ce que change l'IA dans l'expérience de formation linguistique (Education First)**
- ★ **Managers : mieux les former, et les impliquer dans la formation de leurs équipes (Speexx)**
- ★ **Codéveloppement, mode d'emploi : comprendre et déployer un outil puissant pour booster vos formations managériales**
- ★ **Actualité des financements & réglementation de la formation (Littler)**



# Place à vos questions !



LES INTERVENANTS



**Ophélie Ayouaz**

**Experte référente Management**

**Unow**



**Yannick Petit**

**CEO**

**Unow**

