

Depuis le lancement et les premières journées de Codev, qu'avez-vous observé, qu'est-ce qui vous a marqué ?

Nous pouvons dire après ces trois premières journées de notre Programme Pilote avec trois groupes, que le co-développement est une réponse à un vrai besoin chez les participants, dont ils n'avaient d'ailleurs pas tous forcément pris conscience. Besoin de poser leurs sacs à dos et de partager avec leurs pairs.

Ce qui nous a marqué c'est que, dès la première journée, les partages émotionnels ont été très prégnants chez les co-développeurs. Ces partages et le sentiment de ne pas être seuls confrontés aux mêmes types de situations ont créé le sentiment, dès le premier jour, d'avoir constitué un groupe et de vivre ensemble, une expérience singulière, et pour certains « une expérience qu'ils n'oublieraient jamais » et pour les autres « C'est totalement à l'encontre de pas mal de choses qu'on voit (dans l'Agence) et ça fait du bien ».

Ce qui nous a marqué également, c'est que chaque journée est une expérience unique.

Les trois premières journées sont dédiées à la découverte de la démarche pour donner l'opportunité de choisir ensuite de poursuivre ou non.

Quels obstacles avez-vous rencontrés ? Quels apprentissages en avez-vous tirés ?

1. La méfiance des participants le premier jour

Les participants avaient besoin de découvrir que l'espace d'échanges était protégé avant d'oser se livrer. Il a été important de consacrer du temps à l'étape des règles et de sécuriser les participants sur la confidentialité des échanges.

2. La parité et la fluidité dans l'animation, essentielle

Notre travail en commun en amont des journées de CoDéveloppement a été un important facteur de réussite de notre co-animation. Alors que jusque là, tout semblait (presque) facile entre nous, lors de notre dernière journée d'animation, défaut de vigilance...nous avons rencontré un problème d'équilibre dans la co-animation. Cet inconfort nous a appris combien la fluidité des interactions et l'alignement entre les deux coaches sont essentiels. Il est vraiment important de travailler la relation du binôme, de se faire confiance, d'être toujours capable d'en parler et d'en tirer quelque chose d'utile pour nous, et nos groupes.

3. Les absences des participants

Malgré leur motivation, les participants ont des contraintes (maladies, rendez-vous business, problèmes opérationnels ou multi-sites, rencontres politiques imprévisibles). Ceci dit, nombre de managers ont visiblement géré comme une priorité leur participation au programme et beaucoup d'absents « malgré eux » ont répondu présents pour une session de « rattrapage ». Nous avons également choisi de prévoir des groupes de 8/9 participants afin que les séances de Co-Développement de 2018 ne soient pas annulées en cas d'absences.

4. Un lancement en anglais et une formation en français

La traduction de certains mots a été complexe et notre priorité a été de rester fidèle aux concepts de Syscodev. Nous avons questionné Bernard pour intégrer toute la subtilité de chaque terme. Par exemple, le mot « Bienveillancelmpitoyable » est devenu « CaringlyTough » après plusieurs essais! Dans le cas d'une entreprise internationale, certaines notions ou métaphores peuvent avoir des résonances culturelles négatives dans certains pays.

5. Une diversité hiérarchique encore limitée

Après les sessions d'information, certains managers de plus haut niveau ont partagé en privé qu'ils envisagent avec difficulté le fait de s'exposer devant des pairs avec qui ils se sentent, par ailleurs, en compétition.

Quelles sont vos premières réussites ?

Lors de la première journée, un sentiment d'appartenance très fort a été créé. Il a ensuite été retrouvé lors du J2 et du J3, alors que la composition des groupes était différente. Un climat de confiance s'est naturellement instauré. Cela peut être grâce aux deux clients, premiers volontaires, qui ont osé et donc ont encouragé les autres. Une empathie s'est également créée lors du partage des situations.

Une majorité de participants a déjà pris conscience de quelques changements et est déjà dans une dynamique de transposition de certaines expériences vécues en session.

Que vous apporte la collaboration avec Bernard ?

Nous avons eu deux rencontres avec Bernard. Cela nous a permis de mieux identifier nos rôles et nos postures ainsi que les éléments pédagogiques à partir de ce que nous avons compris du dispositif. Bernard a alors eu un rôle de validation des aspects pédagogiques, et a partagé, avec une grande transparence, et dans une totale cohérence, son expérience d'ingénierie du programme, et la vision du monde qui sous-tend l'approche SysCoDev. A chaque RV avec Bernard, nous avons l'impression de franchir une nouvelle étape et de rendre notre binôme plus solide et cohérent. Nous avons une grande confiance en Bernard. De plus, le fait que la démarche ait déjà été testée ailleurs nous a permis de réduire nos craintes.

Martine Blaize est Conseillère Stratégique au sein de l'Agence EUROCONTROL, et Coach Interne depuis 2013. Martine aime changer de perspectives ! Sa formation d'ingénieur lui a permis d'explorer divers secteurs et acteurs du monde aéronautique, d'adopter un point de vue régalien et celui d'une entreprise privée; d'être responsable de programme, manager d'équipes et de centres d'expertise; de vivre en France et à l'étranger; d'expérimenter diverses postures (manager, consultante, formatrice, auditrice, mentor, coach) et de réaliser qu'il y a quelque chose de fondamental qui se joue dans les interfaces et les interactions. Martine partage son temps entre la Bretagne, la région parisienne et Bruxelles.

Pascal Dias est manager au sein de l'Agence EUROCONTROL, et Coach Interne depuis 2008. Ingénieur progressivement converti au top management, il a rapidement placé l'humain au centre de la performance tout au long de sa carrière dans l'industrie technologique et de services jusqu'en 2000. Depuis, ayant eu le désir d'évoluer vers des préoccupations sociétales, il s'est tourné vers l'Agence Internationale étatique EUROCONTROL, où il a eu l'opportunité de mener de front la double carrière de manager et coach interne depuis 10 ans.

