

Codéveloppement professionnel pour les directions générales

Réfléchir à sa pratique.
Développer ses compétences.
Apprendre entre pairs.

Les directions générales d'OBNL et d'organisations communautaires doivent composer avec plusieurs dimensions de leur rôle : gestion des équipes, gouvernance, développement organisationnel, partenariats, pérennité financière et réalisation de la mission. Elles sont ainsi appelées à réfléchir et à prendre des décisions sur des enjeux très variés.

Si elles peuvent compter sur leurs équipes, leurs conseils d'administration et leurs partenaires, elles ont moins souvent l'occasion d'échanger avec des personnes qui occupent une fonction similaire et qui peuvent comprendre, de l'intérieur, certaines des réalités auxquelles elles sont confrontées. Au sein d'un même regroupement ou réseau, ces réalités et ces questionnements sont souvent partagés.

Le codéveloppement professionnel crée cet espace entre pairs. Il permet aux directions générales de prendre du recul sur les situations qu'elles rencontrent, de bénéficier de l'expérience et des perspectives des autres et d'enrichir leurs façons de réfléchir et d'agir dans leur rôle.

Une offre conçue pour les regroupements

Cette démarche s'adresse aux regroupements, associations et réseaux qui souhaitent soutenir le développement des compétences de leurs directions générales en leur offrant un espace structuré de réflexion et d'apprentissage entre pairs

Des situations à réfléchir entre pairs

- ✓ Une décision de gestion à prendre ou à clarifier.
- ✓ Une situation vécue avec une équipe ou un conseil d'administration.
- ✓ Un changement à accompagner dans l'organisation.
- ✓ Un enjeu lié à son rôle ou à ses responsabilités de direction générale.
- ✓ Une pratique de gestion que l'on souhaite faire évoluer.
- ✓ Un projet ou une situation pour lesquels on souhaite élargir sa réflexion.

Les bénéfices pour les directions générales

Prendre du recul et élargir sa réflexion

- ✓ Mieux comprendre les différentes dimensions d'une situation.
- ✓ Bénéficier de perspectives différentes des siennes.
- ✓ Faire émerger des pistes adaptées à sa réalité.

Développer ses compétences et faire évoluer sa pratique

- ✓ Développer sa capacité d'analyse, de réflexion et de décision.
- ✓ Explorer et expérimenter de nouvelles façons d'agir dans sa pratique.
- ✓ Faire évoluer ses pratiques de gestion à partir de situations réelles.

Apprendre et se développer entre pairs

- ✓ Bénéficier de l'expérience et des connaissances des autres membres du groupe.
- ✓ Partager ses propres expériences et contribuer à la réflexion des autres.
- ✓ Développer des relations de confiance et d'entraide entre pairs.

Les bénéfices pour le regroupement et le réseau

En réunissant régulièrement les directions générales autour de situations issues de leur pratique, le codéveloppement peut contribuer à :

- ✓ Renforcer les liens de collaboration et le sentiment d'appartenance entre les membres.
- ✓ Favoriser le partage et la circulation des connaissances, des expériences et des apprentissages.
- ✓ Soutenir le développement des compétences et l'évolution des pratiques de gestion.
- ✓ Développer des repères communs tout en respectant les réalités propres à chaque organisation.

Lorsque les directions générales apprennent ensemble, c'est l'ensemble du réseau qui se développe.

Une démarche clé en main

Je prends en charge la préparation, l'animation et le suivi de la démarche, afin que le regroupement puisse offrir à ses directions générales un parcours structuré sans avoir à en assurer la coordination.

Le parcours de référence comprend :

- ✓ Une cohorte de 6 à 8 directions générales.
- ✓ Une séance préparatoire suivie de 6 rencontres de codéveloppement.
- ✓ Des rencontres de 2 heures, généralement espacées de 4 à 6 semaines.
- ✓ Une formule virtuelle ou présentielle (région de Montréal).
- ✓ Une synthèse écrite après chaque rencontre.
- ✓ Un bilan à la fin du parcours.

Les conditions qui soutiennent la démarche

- ✓ Un climat de confiance et de confidentialité.
- ✓ Une participation active des membres.
- ✓ Une cohorte stable tout au long du parcours.
- ✓ Le respect, l'écoute et l'ouverture aux différentes perspectives.

Modalités de collaboration

Le parcours de référence constitue un point de départ. Il peut être adapté en fonction du contexte, des objectifs et des ressources du regroupement, notamment quant au nombre et au rythme des rencontres.

Une rencontre préalable permet d'échanger sur votre réalité et de définir ensemble les modalités les plus appropriées.

À propos de la facilitatrice



Anthropologue sociale de formation (Ph. D.) et coach professionnelle, je m'intéresse depuis près de 30 ans à la façon dont les connaissances, les expériences et les échanges peuvent devenir des leviers d'apprentissage et d'action.

Mon parcours m'a amenée à concevoir et à animer de nombreux espaces de partage des connaissances et d'apprentissage collectif dans les milieux universitaire et communautaire. J'ai notamment travaillé pendant plusieurs années au sein du réseau de la pédiatrie sociale en communauté, où j'ai conçu et animé des activités de formation et d'apprentissage destinées aux équipes des différents centres, avant de diriger pendant six ans une équipe de formation et de recherche.

Cette double expérience — en apprentissage collectif et en gestion — nourrit aujourd'hui ma pratique de coach et ma façon d'animer le codéveloppement. Elle me permet de comprendre les réalités auxquelles font face les gestionnaires tout en créant un cadre structuré où les participant-es peuvent prendre du recul, apprendre les un-es des autres et développer leurs compétences à partir de situations réelles.

Et si les situations vécues par vos directions générales devenaient des occasions d'apprentissage pour l'ensemble de votre réseau ?

Échangeons sur la façon dont le codéveloppement pourrait soutenir le développement des compétences de vos directions générales, l'apprentissage entre pairs et la collaboration au sein de votre regroupement.
