



## Faire évoluer sa pratique professionnelle : le co-développement

Le traitement des difficultés psychosociales peut s'appréhender de différentes manières. Coaching collectif, analyse de pratiques ou encore co-développement : comment s'y retrouver et savoir dans quelles situations adopter l'une ou l'autre de ces méthodes ? Amandine de Septenville, psychologue sociale de formation, consultante du [cabinet Psya](#), coach et enseignante, nous donne son point de vue sur le co-développement en délimitant ses contours.

Qu'est-ce que le co-développement ? Quels sont ses objectifs ?

Amandine de Septenville : Le co-développement est à l'origine une méthode canadienne. Encadrée et relativement exigeante, elle consiste à proposer un espace de travail pour aider un individu à faire évoluer sa pratique professionnelle et à trouver des pistes de solution. Les séances durent 3 heures et accueillent 6 à 8 personnes qui jouent le rôle de « client » ou de « consultant ». Le « client » étant celui qui expose sa problématique et les « consultants » ceux qui l'aident à trouver des solutions selon des séquences bien précises. Cela nécessite évidemment une grande bienveillance et une forte confiance entre les participants.

Cette technique permet de développer sa pratique grâce à l'expérience des autres, grâce à leur éclairage. Elle permet de prendre du recul sur son quotidien, ses méthodes, ses outils. Elle permet aussi d'apprendre à défendre sa pratique et à faire le tri entre ce qu'il est nécessaire de défendre ou d'abandonner. De plus, son cadre exigeant permet d'obtenir des réponses rapides et efficaces.

On note aussi un certain nombre de bénéfices secondaires à la mise en place de sessions de co-développement en entreprise, comme le développement de la cohésion sociale ou du sentiment d'appartenance. Au sein d'une communauté managériale par exemple, cette pratique trouvera un certain écho notamment lorsqu'il n'y a pas de référentiels communs ou que les managers sont isolés. Le co-développement permet également de se réapproprier son métier à l'heure où la moindre pratique est dictée par des processus. Il peut permettre de combattre la perte de sens au travail.

Comment choisir un professionnel pour animer une session de co-développement ?

ADS : Il est fondamental d'être formé au co-développement mais il n'est évidemment pas nécessaire d'être psychologue. Ce sont davantage les qualités d'animation qui priment. L'animateur est garant du cadre, régule les échanges, favorise la prise de parole et s'assure que la réflexion avance au fur et à mesure de la séance. Le choix de l'intervenant reste crucial, il est donc important de comprendre son approche et de lui demander ses références.

Quelles sont les limites du co-développement ?

ADS : Le co-développement n'est pas la réponse à toutes les problématiques. Il s'appuie sur des expériences individuelles, celles-ci ne sont pas nécessairement partagées par le groupe. Le co-développement n'offre pas un espace « défouloir », c'est un espace de travail durant lequel le groupe devra prendre le temps nécessaire pour aider au mieux la personne qui expose sa problématique. Nous traitons une, parfois deux, situations en 3 heures. Il peut aussi avoir un côté frustrant de par son cadre strict qui ne laisse pas une liberté totale d'expression, les rôles de chacun et les étapes de la session doivent être strictement respectés. Cette méthode nécessite un certain temps d'adaptation et doit éviter à tout prix les explications causales organisationnelles pour conserver son efficacité.



[Visualiser l'article](#)

Le co-développement a connu un essor important il y a quelques années en France, de plus en plus d'intervenants se forment à cette technique mais il reste encore trop peu utilisé à mon sens. Pour moi, l'explication réside notamment dans le fait qu'il puisse y avoir une confusion autour de toutes les différentes démarches collectives : co-développement, analyse de pratique, supervision et coaching d'équipe. Justement, comment se différencie le co-développement de l'analyse de pratique, de la supervision ou encore du coaching collectif ?

ADS : L'analyse de pratique a un aspect plus réflexif. La méthode est moins exigeante, moins cadrée et moins contrainte par des temps spécifiques. Je la préconise dans des contextes aux exigences émotionnelles fortes ou quand les gens ont besoin de prendre du recul sur le quotidien et de petites astuces pour faire face.

Quant à la supervision, elle se différencie car ses sessions sont dirigées par un professionnel du même métier que celui des participants, elle permet d'affiner sa technique grâce au transfert de connaissances et aux conseils du superviseur. Elle est notamment très répandue dans le secteur sanitaire et social.

Enfin, le coaching collectif s'attèle, lui, à aborder le sujet du « travailler ensemble », de la manière la plus saine, efficace ou efficiente selon la demande initiale.