

Le Co-développement : une démarche au service du groupe et de l'intelligence collective

En ces temps de crise, où l'incertitude augmente, où le changement se vit en continu, les entreprises sont confrontées à la complexité incessante de leur environnement.

Comment faire pour gérer cette complexité, pour s'adapter à ce monde mouvant alors que la solidarité semble avoir disparu en entreprise... et ailleurs ? Et quels moyens ont les individus au sein des organisations pour réhabiliter le collectif ?

Chacun en appelle au rassemblement et les mots en « Co » prennent alors tout leur sens : co-responsabilité, co-créativité, coopération... Et qu'en est-il du **Co-Développement** ? Nouveau mot à la mode ou vraie démarche ?

Créée au Québec il y a une vingtaine d'année par Adrian Payette et Claude Champagne cette démarche trouve un écho de plus en plus favorable en France au sein des entreprises.

Dans la démarche initiée par les Canadiens, les membres d'un groupe de Co-Développement ont pour objectif d'améliorer leur pratique professionnelle. Ils peuvent le faire en s'appuyant sur la dynamique du groupe qui leur permet d'enrichir leur compréhension de leur situation ou de leur problème et d'élargir leurs possibilités d'action. L'apprentissage se centre autour de cas concrets et vécus apportés par les participants. Les membres du groupe interagissent entre eux et prennent à tour de rôle celui du Client (qui apporte une situation vécue) ou du Consultant (qui apporte son aide et son support au Client).

Au delà du partage sur leurs pratiques professionnelles, les participants font progresser leurs compétences personnelles telles que leur capacité d'analyse et de synthèse, leur écoute, et leur capacité à développer des relations dans la collaboration et la confiance, sans avoir peur d'une confrontation qu'ils apprennent à rendre constructive.

L'animateur de la séance de Co-Développement utilise un processus clairement défini, structuré dans le temps ; le groupe se réunit idéalement de manière régulière plusieurs fois au cours d'une année.

Cette démarche est revisitée aujourd'hui par le Coaching. Plusieurs méthodologies de Co-Développement professionnel existent qui associent Co-Développement et Coaching et dont les stratégies d'interventions sont plus ou moins spécifiques.

Les participants intègrent ainsi des outils et des postures spécifiques au coaching directement utilisables pour eux dans leurs pratiques professionnelles. Le Co-Développement permet alors de soutenir la dynamique collective tout en permettant l'accompagnement individuel du Client de séance. Certaines méthodologies de Co Développement **permettent également à une organisation d'introduire du changement dans ses pratiques, ses croyances mais aussi dans sa culture.**

Loin des « il faut », des « vous devez » assésés depuis le haut de la pyramide managériale, le Co-Développement, nous invite alors à adopter l'adage « le changement c'est vous... c'est moi » et à rendre à l'individu son pouvoir d'action. Chacun reprend ainsi en main sa responsabilité dans le changement.

Dans ce mode d'intervention où chacun dans le groupe apporte son soutien aux autres dans la bienveillance, mais sans complaisance, **quels bénéfices** en tirent les participants ?

- ils se donnent la possibilité de **sortir de situations de blocage professionnel** et découvrent par eux - mêmes de nouvelles pistes de solutions, grâce au soutien actif, bienveillant et exigeant du groupe.

- ils **se sentent moins isolés** face aux difficultés professionnelles et bénéficient du regard pluriel du groupe sur les situations apportées.

- ils améliorent et développent leurs **capacités d'écoute, de questionnement et de confrontation.**

- ils **développent de nouvelles compétences**, intégrées dans la posture du Consultant Co-Développement (comme par exemple faire appel à son intuition et son ressenti) et ils apprennent à apporter leur soutien sans pour autant résoudre le problème à la place de l'autre.

- ils expérimentent **un espace de « respiration »** dans un cadre protégé et confidentiel pour prendre du recul sur leur rôle en entreprise, apprendre des difficultés et identifier leurs axes de progrès.

L'impact de ces bénéfices se ressent au delà des séances de Co-Développement puisque les participants, en intégrant de nouvelles compétences, les utilisent dans leurs interactions au sein de l'entreprise, de leur équipe et dans leur rôle.

D'où des **bénéfices directs pour l'entreprise**, car les répercussions sont nombreuses :

- Le Co-Développement crée les conditions pour que **se développe le savoir dans l'entreprise**,
- Il favorise en entreprise une façon commune de communiquer, d'écouter, de prendre en compte le problème des autres et par ricochet favorise **le développement d'une culture d'entreprise commune**,
- Le Co-Développement, **soutient et démultiplie l'Intelligence collective** du groupe, c'est à dire la mise en intelligence des savoirs et des compétences. La synergie créée par la collaboration fait émerger des capacités de création et d'apprentissage supérieures à celle des individus isolés et offre l'occasion de tester en sécurité de nouveaux modes de pensées et d'action collective.

De plus le Co-Développement présente pour l'entreprise des avantages certains dans sa mise en place. Ainsi :

- Le Co-Développement est une **alternative au coaching individuel** : les entreprises n'ont pas toujours aujourd'hui les moyens humains ou financiers, ou le temps de déployer des programmes de coaching individuel à grande échelle vers leurs équipes. La démarche du Co-Développement, grâce au processus spécifique de soutien du groupe vers le Client de séance, permet un accompagnement individuel... en groupe.
- La démarche du Co-Développement est un **complément précieux à la formation** car les participants renforcent leurs acquis en s'appuyant sur des cas réels. Finies les formations vite oubliées car la démarche apporte un soutien personnalisé au fil du temps qui permet aux participants de travailler sur leurs difficultés spécifiques et leur permet de mieux intégrer les nouvelles compétences.

Alors, « Co-Développement, nouvelle mode ou véritable démarche » ?

Nos amis Canadiens nous ont ouvert la voie depuis plus longtemps et l'idée fait son chemin en France depuis quelques années puisque de grandes entreprises se sont déjà lancées dans l'aventure du Co développement.

Aujourd'hui, le Co-Développement est une démarche d'apprentissage qui s'appuie sur la force du groupe. Grâce au Co développement et à son assemblage avec le coaching, l'Intelligence collective devient **plus partageable et plus efficace et permet à l'individu en entreprise de retrouver le sens du collectif**.

Nathalie DUMUR

Coach et Consultante formée à **SYSCODEV**