

## PÉDAGOGIE &amp; ANDRAGOGIE

# Ateliers de co-développement

*Aussi écrit : ateliers de co-développement - codéveloppement professionnel - groupe de codéveloppement - co-développement professionnel*

**DÉFINITION**

Le co-développement professionnel est une méthode d'apprentissage en groupe où chaque participant expose à tour de rôle une situation professionnelle réelle et la fait évoluer grâce aux questions et suggestions des autres. Formalisée par Adrien Payette et Claude Champagne (Québec, années 1990), elle réunit six à huit personnes autour d'un animateur, selon un déroulé précis en plusieurs étapes. Le groupe n'apporte pas la solution : il aide celui qui expose à mieux voir sa propre situation.

Un atelier de co-développement réunit un petit groupe de personnes qui acceptent d'exposer, à tour de rôle, une situation professionnelle réelle et de la voir évoluer sous l'effet des questions des autres. Ce n'est pas une séance de conseils : c'est une méthode cadrée, où le groupe aide celui qui parle à mieux voir ce qu'il ne voyait pas seul - la décision restant entièrement la sienne.

**Qui fait quoi dans un atelier****Le client**

- Ce qu'il apporte : Une situation réelle, exposée sans filtre
- Ce qu'il n'apporte pas : Une solution déjà prête

**Les consultants**

- Ce qu'il apporte : De l'écoute, puis des questions, puis des suggestions, à tour de rôle
- Ce qu'il n'apporte pas : Un jugement ou une décision à la place du client

**L'animateur**

- Ce qu'il apporte : Le cadre du déroulé et l'alternance des temps de parole
- Ce qu'il n'apporte pas : Une réponse au problème posé

**Une méthode cadrée, pas une improvisation**

Adrien Payette et Claude Champagne ont formalisé cette méthode au Québec dans les années 1990. Leur définition tient en une phrase : un groupe de co-développement réunit des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres pour améliorer leur pratique. Le déroulé qu'ils ont fixé ne varie pas : un participant devient « client » et expose sa situation, les autres deviennent « consultants », on alterne écoute, questions puis suggestions, et un animateur garantit que chaque étape est respectée. La boîte à outils du coaching en détaille les étapes. On rattache généralement le co-développement à la famille plus large de l'analyse de pratiques professionnelles.

**Ce que ça change pour un adulte en reconversion**

Le co-développement n'est pas réservé aux managers. Des groupes existent pour des personnes en transition professionnelle, en création d'activité, ou en cours de formation. Sa force tient à un seul mécanisme : il transforme l'isolement de la personne en reconversion en ressource collective - ce qu'elle croyait porter seule devient une matière que d'autres regardent avec elle. Si une formation ou un accompagnement que vous envisagez propose ce format, c'est un signal de sérieux : on y travaille une situation réelle, pas un cas théorique.

**Deux situations concrètes**

### Un homme de 42 ans, en reconversion vers la formation professionnelle

Il hésite depuis des mois entre deux pistes et n'arrive pas à trancher. Dans son groupe de co-développement, il expose sa situation comme client : les faits, ses doutes, ce qui le retient. Les consultants ne lui disent pas quoi choisir. Ils posent des questions qu'il ne s'était pas posées lui-même, sur ce qu'il redoute vraiment, sur ce qu'il a peut-être déjà tranché sans se l'avouer. Il repart avec la décision toujours entre ses mains, mais avec une situation qu'il voit enfin clairement.

### Une femme de 39 ans, en transition depuis un poste de management

Elle porte seule, depuis des semaines, le sentiment de ne plus être légitime sur son nouveau projet. L'atelier de co-développement fait partie de sa formation. En exposant sa situation, elle découvre que d'autres participants portent une variante du même doute. Le groupe ne la rassure pas artificiellement : il l'aide, par ses questions, à distinguer ce qui relève d'un vrai obstacle de ce qui relève d'une peur qu'elle n'avait pas nommée.

### Les erreurs fréquentes

- Attendre que le groupe tranche à sa place : le co-développement n'est pas un cercle de conseils, la décision reste au client.
- Répondre aux questions des consultants par une justification plutôt que par une réflexion : le but est de voir sa situation autrement, pas de la défendre.
- Devenir consultant et glisser un conseil déguisé en question : la méthode distingue volontairement l'écoute, les questions et les suggestions.
- Exposer une situation trop générale, sans fait précis : le groupe ne peut faire évoluer que ce qui est concrètement posé sur la table.
- Sauter les étapes du déroulé pour aller plus vite : c'est ce cadre, précisément, qui protège le client et distingue la méthode d'une discussion informelle.

### Pour votre reconversion

- La méthode d'accompagnement
- Devenir formateur professionnel d'adultes
- Apprentissage par les pairs
- Communauté d'apprentissage
- Coaching pédagogique

### À RETENIR

- Le co-développement professionnel réunit 6 à 8 personnes autour d'un animateur, pour faire évoluer à tour de rôle une situation réelle vécue par chacun.
- Formalisée au Québec dans les années 1990 par Adrien Payette et Claude Champagne, la méthode suit un déroulé cadré : écoute, questions, puis suggestions.
- Le groupe n'impose aucune solution : il aide la personne qui expose à mieux voir sa propre situation, la décision lui revenant entièrement.
- Cette méthode existe aussi hors management, pour des personnes en reconversion, en création d'activité ou en formation.
- Confondre le co-développement avec un cercle de conseils est l'erreur la plus fréquente et la plus coûteuse pour qui expose sa situation.

### SOURCES

#### OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- Centre Info - Analyse de pratiques et dispositifs collectifs de formation <https://www.centre-inffo.fr/> (consulté

2026-07-03)

ACADÉMIQUES

- La boîte à outils du coaching (Cairn.info) - « Le groupe de codéveloppement professionnel »  
<https://www.cairn.info/la-boite-a-outils-du-coaching--9782100791408-page-184.htm> (consulté 2026-07-03)

---

**Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.**

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion au sein de la région Nouvelle-Aquitaine  
Bordeaux, France.

*Version à jour (les règles évoluent) : [benjaminduplaa.com/lexique/codeveloppement-professionnel](https://benjaminduplaa.com/lexique/codeveloppement-professionnel)*

*Diffusion libre - citation appréciée.*



*Scanner pour ouvrir le PDF*