

# LE GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL : APPRENDRE LES UNS DES AUTRES

Synthèse<sup>1</sup> de Angela MASTRACCI, consultante et formatrice en pédagogie de l'enseignement supérieur, et de Debby Ann PHILIE, conseillère pédagogique au Cégep Gérald-Godin

Le groupe de codéveloppement professionnel est «une approche de formation pour des personnes qui croient pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer et de consolider leur pratique. La réflexion effectuée, individuellement et en groupe, est favorisée par un exercice structuré de consultation qui porte sur des problématiques vécues actuellement par les participants» (Payette, 2000, p. 2). La **figure 1** explicite des aspects essentiels liés à cette méthode qui s'appuie sur différents cadres de référence, entre autres l'apprentissage expérientiel, l'apprentissage dans l'action et la pratique réflexive.

FIGURE 1

LE GROUPE DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL\*



\* Tiré de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 20)

Pour qu'une séance de codéveloppement professionnel soit considérée comme réussie, les participants doivent adhérer à trois valeurs essentielles, l'engagement, l'entraide et le respect, tout en respectant la règle de la confidentialité. Durant un atelier, divers rôles sont assumés par les participants, généralement provenant d'une même fonction de travail :

### LE CONSULTÉ

Le consulté partage avec le groupe un enjeu clé de son quotidien professionnel qui sert de sujet d'apprentissage pendant l'atelier.

### LES CONSULTANTS

Les consultants aident le consulté en proposant des pistes de réflexion et d'action et en partageant leurs expériences.

### L'ANIMATEUR

L'animateur dirige le processus et inspire la réflexion pour stimuler les apprentissages et guider le groupe vers l'atteinte de l'objectif du consulté.

Le codéveloppement peut répondre à plusieurs besoins de développement professionnel, pédagogique et institutionnel, par exemple :

- animer des rencontres d'équipes professionnelles ou cadres ;
- encadrer des ateliers spécialisés lors d'une journée pédagogique ;
- structurer des activités pédagogiques pour le personnel enseignant, notamment lors du processus d'évaluation de programme d'un département ;
- amorcer l'élaboration d'un projet par un comité spécifique, etc.

Ainsi, le groupe de codéveloppement professionnel représente une méthode puissante pour se développer professionnellement en collégialité. ●

Un atelier se déroule habituellement en huit étapes (Sabourin et Lefebvre, 2017)<sup>2</sup>. Le **tableau 1** les présente en décrivant sommairement les rôles et les responsabilités de chacun. L'étape 0 est réalisée en amont de la séance et l'étape 7 se réalise lors d'une rencontre ultérieure au traitement du cas.

<sup>1</sup> Cette synthèse s'inspire du Rendez-vous des conseillers pédagogiques, atelier double donné par les deux auteures lors du colloque de l'AQPC en juin 2018. Vous pouvez consulter les ressources des ateliers 202 et 302 [aqpc.qc.ca/consulter-archives].

<sup>2</sup> Pour en savoir plus, vous pouvez consulter le site de l'Association québécoise de codéveloppement professionnel (AQCP) [www.aqcp.org].



**TABEAU 1**

**LES ÉTAPES D'UN ATELIER DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL\***

LES ÉTAPES	LES ACTIONS
0- PRÉPARATION DU SUJET	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>consulté</b> choisit un sujet parmi l'un des 3P – problème, préoccupation ou projet – et discute de la pertinence du sujet avec l'animateur.</li> <li>L'<b>animateur</b> s'assure que le choix du sujet est clair et qu'il offre des occasions d'apprentissage pour tous selon la thématique du groupe.</li> </ul>
1- EXPOSÉ DU SUJET	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>consulté</b> expose son sujet.</li> <li>Les <b>consultants</b> l'écoutent et prennent des notes.</li> <li>L'<b>animateur</b> s'assure que le consulté précise bien ses attentes et invite le groupe à pratiquer l'écoute active.</li> </ul>
2- CLARIFICATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>consulté</b> répond et précise.</li> <li>Les <b>consultants</b> formulent des questions d'information (ouvertes et non suggestives) sur la situation, l'environnement et la personne.</li> <li>L'<b>animateur</b> guide les consultants à poser des questions qui favorisent la réflexion du consulté et recadre, au besoin.</li> </ul>
3- CONTRAT DE CONSULTATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>consulté</b> définit le contrat de consultation (un résultat souhaité et une demande d'aide au groupe).</li> <li>Les <b>consultants</b> reformulent le contrat de consultation afin que tous s'entendent.</li> <li>L'<b>animateur</b> vérifie la compréhension commune de la demande du consulté.</li> </ul>
4- IDÉATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>consulté</b> écoute, fait préciser au besoin et documente les idées émises.</li> <li>Les <b>consultants</b> partagent leurs impressions, idées, suggestions et commentaires aidants pour la situation du consulté.</li> <li>L'<b>animateur</b> s'assure que le consulté écoute activement; suscite l'engagement de tous à partager une diversité d'idées; résume, reformule ou recadre les interventions, au besoin.</li> </ul>
5- SYNTHÈSE ET PLAN D'ACTION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>consulté</b> choisit une solution plausible pour sa situation parmi les idées émises et conçoit un plan d'action à court terme.</li> <li>Les <b>consultants</b> l'aident à confirmer son choix et à préciser son plan.</li> <li>L'<b>animateur</b> invite le consulté à résumer quelques idées clés et à prioriser la séquence de ses actions.</li> </ul>
6- APPRENTISSAGES ET ÉVALUATION	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>consulté</b> et les <b>consultants</b> décrivent leurs apprentissages en les documentant en vue de les transférer à leur propre pratique.</li> <li>L'<b>animateur</b> invite les participants à documenter leurs apprentissages et l'appréciation de la rencontre.</li> </ul>
7- AVANCEMENT DU PLAN D'ACTION ET TRANSFERT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le <b>consulté</b> fait un suivi de son plan d'action en exposant ses succès, difficultés, prises de conscience et apprentissages.</li> <li>Les <b>consultants</b> réfléchissent sur l'application de ces informations dans leur propre pratique professionnelle.</li> <li>L'<b>animateur</b> partage des ressources pertinentes en lien avec le sujet.</li> </ul>

\* Adapté de Payette et Champagne (1997, p. 60) et de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 56-61)

### RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

PAYETTE, A. «Le groupe de codéveloppement et d'action formation. Une approche puissante encore méconnue», *Effectif*, vol. 3, n° 2, avril-mai 2000, p. 30-35 [aqcp.org/wp-content/uploads/2018/05/Codev-Effectif-2000.pdf].

PAYETTE, A. et C. CHAMPAGNE. *Le groupe de codéveloppement professionnel*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 2000.

SABOURIN, N. et F. LEFEBVRE. *Collaborer et agir mieux et autrement. Guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*, Montréal, Éditions Sabourin Lefebvre, 2017.