

Perspectives de recherche sur les groupes de codéveloppement professionnel

Maxime Paquet, Ph.D.,

Agent de planification, programmation et recherche, Fédération québécoise des centres de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement;
Chargé de cours, Département de communication sociale et publique, Université du Québec à Montréal.



Nathalie Lafranchise, Ph.D.,

Professeure, Département de communication sociale et publique, Université du Québec à Montréal.



Table des matières

Introduction.....	2
Quelles dimensions ou axes de recherche peuvent être pertinents et constituer une valeur ajoutée pour les pratiques de CDP ?	3
Des travaux récents !	4
Présentations axées sur la pratique	5
Présentations axées sur la recherche	7
En conclusion.....	8
Références.....	9

Introduction

Dès la publication du volume original de Payette et Champagne en 1997, il était clair que le codéveloppement professionnel (CDP) s'apparentait au paradigme d'apprentissage par l'action mis de l'avant par de nombreux auteurs anglo-saxons (Argyris, Putman et Smith, 1985; Revans, 1982) ainsi qu'à celui de l'apprentissage expérientiel et de l'approche réflexive pour comprendre et améliorer sa pratique professionnelle (Dewey, 1967; Kolb, 1984; Lewin, 1951; Piaget, 1979; Schön, 1983, 1987). Malgré plusieurs ressemblances, le CDP manifeste toutefois une identité propre, avec ses étapes à la fois souples et rigoureuses qui ont contribué à son succès.

En effet, le CDP est devenu une approche, mais aussi une méthode d'apprentissage et de formation privilégiée par un nombre considérable de praticiens œuvrant en collaboration avec un nombre grandissant d'organisations francophones, tant au Québec qu'en Europe. La popularité grandissante du CDP et ses effets bénéfiques rapportés par les adeptes de l'approche justifie pleinement l'intention partagée par praticiens et chercheurs de contribuer à la continuité et à l'évolution du CDP comme une approche privilégiée de perfectionnement. C'est pourquoi plusieurs ont choisi de s'investir dans des activités de recherche appliquée visant, à l'évolution des connaissances et des pratiques relatives au CDP.

Le présent numéro thématique de l'infolettre de l'Association québécoise du codéveloppement professionnel (AQCP) vise d'abord à faire état de réflexions quant à l'évolution de la recherche à propos du CDP, qui en est à ses balbutiements, mais aussi de rendre accessible à ses membres une série de travaux récents, présentés dans le cadre du 82^{ème} congrès de l'association francophone pour le savoir (ACFAS), le 13 mai 2014.

En effet, dans le but d'accroître le rayonnement du CDP au Québec et d'alimenter les efforts d'avancement des connaissances, les auteurs du présent texte ont organisé un colloque intitulé « Le codéveloppement professionnel : ensemble pour mieux apprendre ». Cet événement, fermement appuyé par l'AQCP, a permis de rassembler une quarantaine de praticiens, chercheurs et étudiants provenant du Québec, de la France et de la Belgique, qui ont pu partager leur expérience et leur expertise au cours de cette journée fort enrichissante.

Quelles dimensions ou axes de recherche peuvent être pertinents et constituer une valeur ajoutée pour les pratiques de CDP ?

Les groupes de CDP peuvent paraître, à première vue pour le néophyte, plutôt simple à comprendre et à mettre en place. Or, le participant habitué et l'animateur d'expérience auront compris qu'il s'agit en fait d'une modalité de formation et de perfectionnement complexe qui implique de prendre en compte plusieurs volets pour s'assurer de son succès : il ne suffit pas de tenir compte uniquement de la satisfaction des participants, quoique celle-ci soit souhaitable, bien sûr!

Les auteurs du présent texte ont donc amorcé une réflexion à propos des divers volets reliés au CDP pouvant être approfondis, dans le but d'en dégager des axes de recherche qui pourraient guider de futurs travaux.

Nos réflexions nous portent à croire que pour réellement comprendre les groupes de CDP, il importe de les étudier dans leur globalité en cherchant à établir des interrelations entre les différents facteurs à prendre en compte. Bien entendu, il est difficile de tout étudier à la fois. Une recherche comporte un objet et des objectifs qui sont spécifiques. Néanmoins, il demeure possible de se concentrer sur un des facteurs tout en l'abordant et l'analysant comme faisant partie d'un système, d'un tout. Cette façon de comprendre les groupes de CDP nous invite à adopter une perspective de la complexité, telle que la définit Edgar Morin, c'est-à-dire qui voit le groupe de CDP comme une unité sociale en interdépendance avec son environnement.

Pour mieux comprendre les facteurs en jeu, Desjardins et Sabourin (2014) proposent un cadre de référence qui s'intitule « Modèle systémique d'un groupe de codéveloppement professionnel », reproduit à la Figure 1.

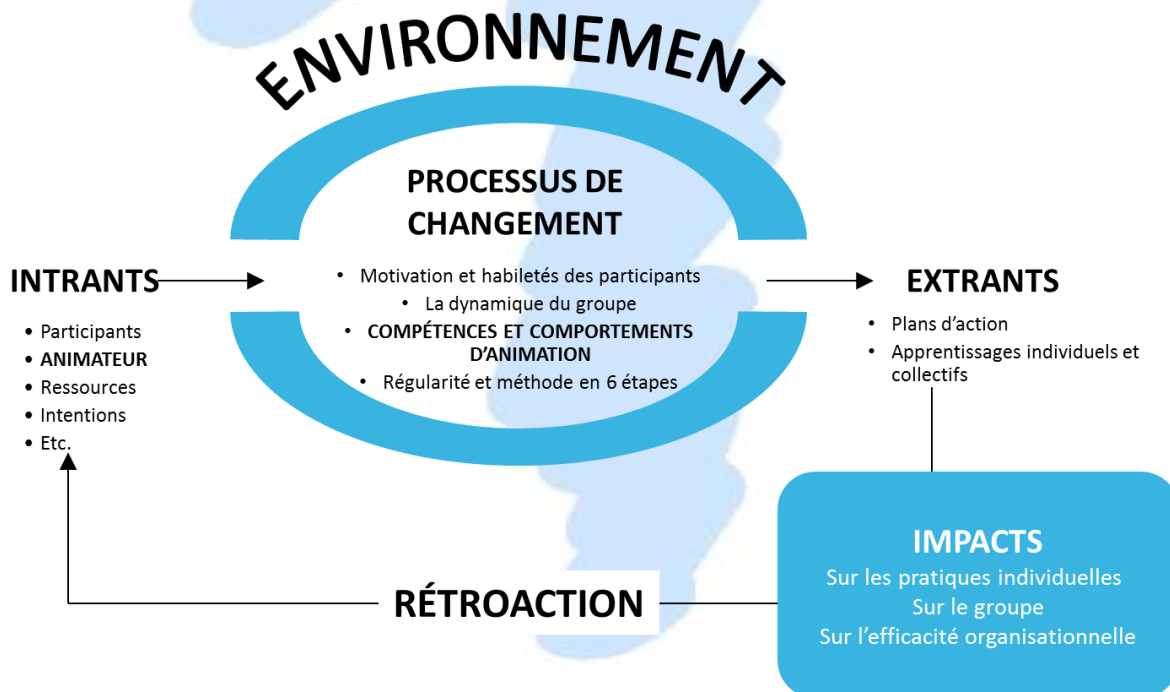


Figure 1. Modèle systémique d'un groupe de codéveloppement professionnel

En fonction du modèle proposé, les six principaux volets pouvant faire l'objet de recherches sont :

- Les intrants (les éléments qui contribuent à la formation du groupe et qui entrent en jeu avant la tenue des séances de CDP)
- Le processus de changement (ce qui se passe pendant les séances de CDP)
- L'environnement des groupes
- Les extrants (ce qui résulte de la tenue des séances de CDP)
- Les impacts de la tenue des séances (sur les participants, les groupes et sur les organisations qui regroupent les participants)
- La rétroaction (qui influence l'ensemble des volets susmentionnés)

La complexité derrière les objets de recherche potentiels se manifeste aussi par la possibilité de placer divers concepts à travers plus d'un des six volets susmentionnés à la fois. Voyons quelques exemples de concepts qui pourraient être considérés :

- Des concepts individuels et intrapersonnels tels que la personnalité, les motivations, les expériences et apprentissages antérieurs, les compétences, etc.
- Des concepts interpersonnels et relationnels tels que la nature des interrelations, le degré d'intimité et de confiance entre les personnes impliquées, ou l'histoire de la relation, etc.
- Des concepts groupaux tels que la dynamique des groupes restreints, le leadership, etc.
- Des concepts organisationnels tels que la culture, le contexte, l'historique, les ressources, etc.

On aura beau obtenir des résultats de recherche reliés à chacun de ces concepts ou des volets, l'ensemble du système devrait toujours être pris en considération afin de nuancer, expliciter, comparer et toujours mieux comprendre les groupes de CDP. C'est ainsi que nous croyons que la recherche peut devenir une valeur ajoutée aux savoirs pratiques accumulés à propos des groupes de CDP.

Des travaux récents !

Lors du 82^e congrès de l'ACFAS mentionné précédemment, un total de 13 auteurs ont produit huit présentations. Quatre de ces présentations touchent des aspects propres à la recherche (optimisation et apprentissages, recherche émergente, méthodologie de recherche, transfert de connaissance), alors que les quatre autres touchent des aspects en lien avec la pratique (animation, confidentialité, contrat et l'identité professionnelle). Toutes éclairent des dimensions essentielles du CDP et permettent d'amorcer une réflexion sur la complexité du CDP, tant au niveau pratique qu'au niveau théorique.

Soucieuse de profiter de cette occasion pour promouvoir davantage les efforts de recherche en lien avec le CDP, l'AQCP rend disponible l'ensemble des présentations réalisées (nous remercions chaleureusement les auteurs d'avoir accepté de nous confier leurs présentations).

La présente section vise d'abord à résumer les huit présentations disponibles sous forme de fiches (résumés adaptés du programme officiel du colloque), mais aussi les relier à leur apport quant aux six volets mis de l'avant dans le modèle systémique mentionné précédemment. De cette manière, le lecteur pourra cibler et récupérer les présentations qui correspondent aux volets qui suscitent un intérêt personnel.

Voici une reproduction de la Figure 1, y classant les différentes présentations en fonction des six volets proposés.

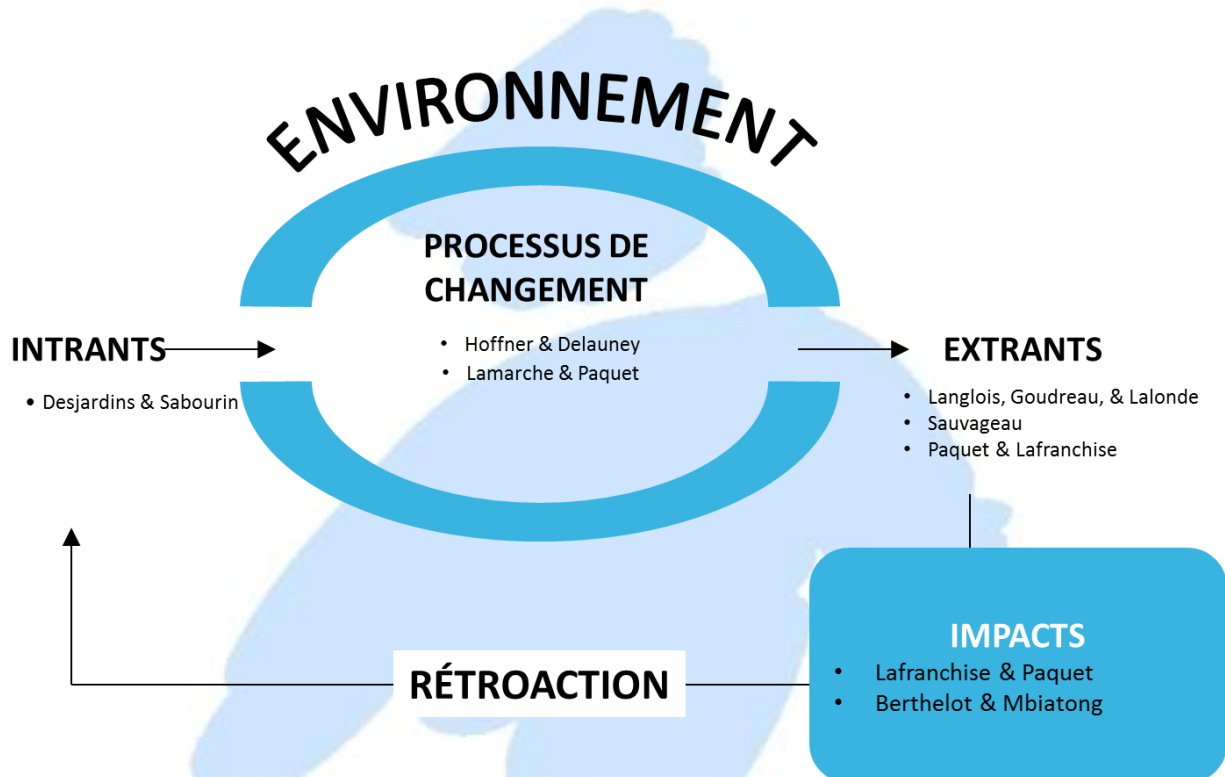


Figure 2. Présentations en fonction du modèle systémique d'un groupe de CDP.

Présentations axées sur la pratique

Les caractéristiques de l'animateur de groupe de codéveloppement : un parallèle entre les professions d'accompagnement et la pratique d'animation de groupe de codéveloppement.

Par Michel Desjardins et Nathalie Sabourin (Canada)

Depuis près de 20 ans plusieurs centaines de groupe de CDP ont vu le jour. La question du choix des animateurs, de leur formation et de leur perfectionnement a été maintes fois soulevée. L'AQCP a élaboré, à l'aide de praticiens, une charte de compétences de l'animateur. Or, la fonction d'animation d'un groupe de CDP a beaucoup d'affinités avec des professions d'accompagnement (relation d'aide individuelle ou de groupe, formateur, facilitateur, etc.).

Plusieurs recherches ont tenté de cerner les caractéristiques particulières de ces professions d'accompagnement. Dans leur communication, les conférenciers partagent leurs réflexions sur les parallèles entre certains résultats de recherche et la pratique et proposent une grille de sélection des animateurs.

Volets abordés : Intrants, processus. [Cliquez ici pour récupérer cette présentation.](#)

Quel est l'apport de Palo Alto au codéveloppement professionnel? Une facette parmi d'autres : les risques du contrat.

Par Anne Hoffner et Dominique Delaunay (France)

Les conférenciers s'inspirent du concept de la systémique paradoxale développé par l'école de Palo Alto pour discuter de l'animation de groupes de CDP. C'est en partant de l'aphorisme de Paul Watzlawick « le problème c'est la solution », jumelé à de nombreuses observations de séances de CDP (plusieurs centaines) que les conférenciers nous proposent de nouvelles perspectives pour la formation des animateurs de CDP.

Volets abordés : Processus. [Cliquez ici pour récupérer cette présentation.](#)

La confidentialité et l'ouverture : courtiser l'inconfort et s'en faire un allié pour se propulser.

Par Constance Lamarche et Maxime Paquet (Canada)

Lorsque tout va très vite, prendre le temps de ralentir afin de poser un regard volontaire sur sa pratique de gestion devient un impératif. Une question éthique et un acte responsable. Les conférenciers souhaitent ici apprécier cette approche en mettant en lumière ce qui pourrait être une pierre angulaire de l'approche du CDP (Payette et Champagne, 2000, 2010) : l'ouverture à l'autre et la confidentialité. La présentation offre un regard sur l'expérience acquise auprès d'une cinquantaine de groupes animés par les conférenciers et vise entre autres à répondre aux questions suivantes :

1. Une consultation présentée par un gestionnaire à des pairs sur un sujet concret issu de sa pratique comporte-t-elle certains risques ?
2. Le fait de dévoiler une situation mettant en scène un ou des acteurs internes ou externes d'une organisation est-il un manquement à l'éthique ?
3. Qu'est-ce qui rend possible l'engagement des gestionnaires sur la voie du CDP et en quoi cette approche contribue-t-elle à améliorer leur pratique?

Finalement, un outil andragogique de sensibilisation à l'importance de la confidentialité a été présenté et offert aux participants.

Volets abordés : Processus, intrants, extrants.

[Cliquez ici pour récupérer cette présentation](#), [ici pour récupérer l'article](#) et [ici pour récupérer l'outil andragogique.](#)

La construction des identités professionnelles collective et individuelle dans le cadre du codéveloppement professionnel.

Par Christelle Berthelot et Jérôme Mbiatong (France)

Cette contribution aborde les retombées du CDP sur la construction de l'identité professionnelle d'un groupe d'enseignants engagés dans une certification professionnelle au titre de « Formateur d'enseignant et cadre supérieur de pédagogie ». La démarche méthodologique est de type qualitatif et les données sont recueillies par l'intermédiaire de l'autobiographie raisonnée (Desroche, 1990), du journal de bord (Hess, 1998) et d'un groupe d'analyse de la pratique professionnelle (Perrenoud, 2004). Les résultats abordés permettent d'observer que la « biographisation » (Delory-Momberger, 2005) de l'expérience s'accompagne d'un processus de création/reconstruction identitaire. Ce processus passe par le développement d'un sentiment de compétence. Ainsi d'une situation d'agent (devoir) le professionnel se place dans une situation de pouvoir (empowerment).

Volets abordés : Intrants, processus. [Cliquez ici pour récupérer cette présentation.](#)

Présentations axées sur la recherche

Cheminement de groupes de codéveloppement professionnel dans le milieu de la santé : répercussions et conditions

Par Nathalie Lafranchise et Maxime Paquet (Canada)

Un projet de recherche-intervention a permis d'étudier, pendant une année, le cheminement d'un groupe de huit intervenants psychosociaux œuvrant au sein d'un établissement de la santé et ayant participé à un groupe de CDP. Cette communication s'appuie sur des résultats de recherche au regard des deux objectifs suivants :

- 1) décrire les pratiques communicationnelles d'accompagnement de l'animateur de groupe de CDP;
- 2) décrire les perceptions des participants quant aux effets des pratiques communicationnelles d'accompagnement de l'animateur sur leur cheminement.

Ces résultats offrent des pistes prometteuses en vue d'optimiser des groupes de CDP ainsi que la formation des animateurs.

Volets abordés : Impacts, rétroaction. [Cliquez ici pour récupérer cette présentation.](#)

Le groupe de codéveloppement (inter)professionnel comme méthode de collecte de données. Innovation et rigueur scientifique en recherche-action participative.

Par Sophie Langlois, Johanne Goudreau et Lyne Lalonde (Canada)

Le groupe de CDP, tel que décrit par Payette et Champagne (1997, 2010), est une approche de consultation structurée qui vise à soutenir individuellement et collectivement les professionnels désireux d'améliorer leur pratique. Il mise entre autres sur les apprentissages expérientiels et la dynamique des petits groupes pour les accompagner et ce, grâce à l'analyse entre pairs de situations professionnelles complexes vécues par les participants. De plus en plus, le groupe de CDP est utilisé lors d'études participatives, bien que son apport pour cette approche de recherche soit peu décrit. Cette communication a donc pour but de proposer une nouvelle utilisation du groupe de CDP, soit en tant que méthode de collecte de données participative et orientée vers l'action. La présentation d'un projet de recherche-action participative inspiré des écrits de Kemmis et McTaggart (2005) dont les données ont été collectées entre autres grâce à des rencontres structurées selon la démarche du groupe de CDP permettra à l'auditoire de concevoir autrement le groupe de CDP et de discuter avec la chercheuse principale de son expérience en la matière.

Volets abordés : Extrants, rétroaction. [Cliquez ici pour récupérer cette présentation.](#)

L'émergence de la recherche à propos des groupes de codéveloppement professionnel

Par Maxime Paquet et Nathalie Lafranchise (Canada)

Malgré la popularité des groupes de CDP (Payette & Champagne, 2010) dans différentes organisations québécoises, peu d'études ont été réalisées à propos du processus ou des impacts réels reliés à leur tenue, et ce, autant sur le plan individuel, qu'organisationnel (Vachon, 2009). Dans le cadre d'un projet de recherche-action (devis mixte qualitatif/quantitatif longitudinal), différentes conclusions, sur le plan des acquis des participants, et des bénéfices pour l'organisation seront présentées (identité professionnelle, leadership, rétention et climat de travail). Toutefois, l'objectif principal de la présentation est de mettre en lumière les écueils méthodologiques et pratiques en lien avec la recherche à propos du CDP. En d'autres mots, quels sont les principaux obstacles dans l'obtention de mesures fiables des impacts ou de l'évaluation des répercussions des activités? Cette démonstration permet d'offrir un point de départ quant à des considérations méthodologiques incontournables, autant pour les chercheurs que les praticiens.

Volets abordés : Extrants, rétroaction. [Cliquez ici pour récupérer cette présentation.](#)

Le codéveloppement professionnel : stratégie de transfert et partage de savoirs adaptée au milieu communautaire ?

Par Martine Sauvageau (Canada)

Le Centre St-Pierre, centre de formation et d'intervention sociale, a mené en 2011 - 2012 une recherche exploratoire pour documenter les différentes stratégies de transfert et partage de savoirs existantes telles que le coaching, le CDP et le mentorat, ainsi que recenser les expérimentations faites par des organismes communautaires (phase 1). En 2012 - 2013, la phase 2 de la recherche a permis à sept régions différentes du Québec de recevoir une formation de base présentant les différentes stratégies de transfert et de partage disponibles (mentorat, coaching, jumelage et trois formes de communautés de pratiques (CDP, l'atelier de praxéologie et cercle d'apprentissage). Dans un second temps, deux régions (Laurentides et Québec) se sont vues offrir un accompagnement afin d'expérimenter le CDP pour leurs responsables de la gestion de groupes communautaires. Nous avons recueilli des données par des notes d'observation tout au long des accompagnements et par des évaluations écrites et verbales auprès des partenaires organisateurs locaux et des participants de chacun des deux groupes. Les premières conclusions nous amènent à dire que le groupe de CDP, étant une stratégie d'apprentissage expérientiel, est non seulement cohérente avec les valeurs du milieu communautaire mais qu'il apparaît comme une stratégie à privilégier pour assurer la pérennité et le renouvellement des savoirs de ce milieu dans un processus de coconstruction en continu.

Volets abordés : Extrants, rétroaction. [Cliquez ici pour récupérer cette présentation.](#)

En conclusion...

Tel que démontré par l'amalgame d'adhérents au CDP rassemblé lors du colloque de l'ACFAS, il est temps de déconstruire cette dichotomie persistante entre le monde de la recherche et le monde de la pratique. Et si nous travaillions plutôt à joindre nos forces au lieu de rester cantonnés dans nos points de vue et nos intérêts?

Le maillage des savoirs théoriques et pratiques aide à mieux comprendre la complexité. Les rassembler consiste en un défi qui habite les auteurs de ce texte. En travaillant en étroite collaboration où l'expérience et les connaissances s'entremêlent permet de mieux comprendre les différentes facettes du groupe de CDP, en vue de faire avancer les connaissances et les pratiques inhérente à cette méthode tant appréciée par ceux et celles qui y participent.

En contribuant à la réflexion et aux pratiques des uns et des autres, il est possible de rassembler des informations, de les mettre en commun, de les comparer, de les interpréter selon différents cadres de référence, ce qui rend la compréhension encore plus riche et constitue en soi un moyen de produire des connaissances pertinentes, autant pour les milieux de pratiques que le milieu scientifique. Et si c'était aussi ça la science ?

[N'hésitez pas à réagir à ce texte en nous écrivant vos commentaires sur site web de l'AQCP.](#)

Vous êtes aussi invités à partager des références de travaux qui n'ont pas été mentionnés ou plus de détails sur des travaux de recherche dont vous êtes l'auteur(e).

Finalement, n'hésitez pas à partager vos pistes de questionnement qui pourraient favoriser la pratique du codéveloppement professionnel.

Références

- Argyris, C., Putman, R., & Smith, D. (1985). *Action science*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Berthelot, C., & Mbiatong, J. (2014). La construction des identités professionnelles collective et individuelle dans le cadre du codéveloppement professionnel. Communication présentée au 82^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Desjardins, M., & Sabourin, N. (2014). Les caractéristiques de l'animateur de groupe de codéveloppement : un parallèle entre les professions d'accompagnement et la pratique d'animation de groupe de codéveloppement. Communication présentée au 82^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Dewey, J. (1967). *Experience and education*. New-York, NY : Macmillan Company.
- Hoffner, A. (2014). Quel est l'apport de Palo Alto au codéveloppement professionnel? Une facette parmi d'autres : les risques du contrat. Communication présentée au 82^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning*. Eaglewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- Lafranchise, N., & Paquet, M. (2014). Cheminement de groupes de codéveloppement professionnel dans le milieu de la santé : répercussions et conditions. Communication présentée au 82^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Lamarche, C., & Paquet, M. (2014). La confidentialité et l'ouverture : courtiser l'inconfort et s'en faire un allié pour se propulser. Communication présentée au 82^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Langlois, S., Goudreau, J., & Lalonde, L. (2014). Le groupe de codéveloppement (inter)professionnel comme méthode de collecte de données. Innovation et rigueur scientifique en recherche-action participative. Communication présentée au 82^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social sciences*. New York, NY : Harper and Row.
- Paquet, M., & Lafranchise, N. (2014). L'émergence de la recherche à propos du codéveloppement professionnel. Communication présentée au 82^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Payette, A., & Champagne, C. (1997, 2010). *Le groupe de codéveloppement professionnel*, Québec, Presses de l'Université du Québec.
- Piaget, J. (1979). La psychogenèse des connaissances et sa signification épistémologique. Dans Centre Royaumont pour une science de l'homme (Éd.), *Théorie du langage, théories de l'apprentissage* (p. 42). Paris : Éditions du Seuil.
- Morin, E. (2005). Complexité restreinte, complexité générale. Communication présentée au colloque « Intelligence de la complexité : épistémologie et pragmatique, Cerisy-La-Salle.
- Revans, R. W. (1982). *The Origins and Growth of Action Learning*, Bromley: Chartwell-Bratt.
- Sauvageau, M. (2014). Le codéveloppement professionnel : stratégie de transfert et partage de savoirs adaptée au milieu communautaire ? Communication présentée au 82^e congrès de l'ACFAS, Montréal.
- Schön, D.A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. New York, NY: Basic Book.
- Schön, D.A. (1987). *Educating the reflective practitioner*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.