

## Conférences présentées dans le cadre du 86<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS

### *L'innovation en codéveloppement professionnel : une nécessité pour répondre aux besoins émergents*

La présente édition du bulletin, le Codéveloppeur, a été coordonnée par Marie-Josée Gagné. Elle est administratrice au Conseil d'administration de l'AQCP en plus de présider le comité Veille et Recherche de l'AQCP.

## Codéveloppement professionnel et éducation supérieure : applications académiques et soutien à l'apprentissage

Par Maxime Paquet <sup>1</sup>, Louis Bélisle <sup>2</sup>  
et Nathalie Lafranchise <sup>3</sup>

**Mots clés :** étudiants de cycles supérieurs, formation universitaire, impact pour l'étudiant, groupe de codéveloppement professionnel (GCP)



### Introduction

La méthode du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) a pris son essor dans les années 2000 dans les milieux organisés québécois (Payette et Champagne, 2010). La méthode originalement destinée aux gestionnaires s'est disséminée au personnel de ces derniers. Qu'il s'agisse de praticiens tous azimuts, les participants à des GCP ont pu rapidement bénéficier des impacts positifs de cette méthode. Différents bénéfices sont relevés dans la documentation, notamment en ce qui concerne le développement de compétences, spécifiques ou transversales, la résolution de problèmes ou de préoccupations courantes, le partage d'un projet pour le faire avancer, la consolidation de l'identité professionnelle ou encore la recherche de soutien (Lafranchise, Paquet, Lapierre, Simard et Kadec, 2017; Paquet et Lafranchise, 2014, 2016). Jusqu'à maintenant, le souci de bien accompagner la démarche, de l'implanter adéquatement et ainsi d'ancrer solidement la méthode pour en maximiser les impacts a été au centre des préoccupations de la dernière décennie (Lafranchise, Paquet, Farmer, Courcy et Lavoie-Tremblay, 2017 ; Sabourin et Lefebvre, 2017)

Puisque le codéveloppement professionnel s'inscrit dans le courant de l'apprentissage par l'action et que d'un point de vue andragogique, il s'avère une alternative fort intéressante à la formation magistrale classique dispensée autant dans les organisations que dans les institutions universitaires.

<sup>1</sup> Maxime Paquet, Ph.D., professeur adjoint au Département de psychologie, section psychologie du travail et des organisations, Université de Montréal, maxime.paquet.8@umontreal.ca

<sup>2</sup> Louis Bélisle, D.ps, professeur à l'Unité d'enseignement et de recherche en sciences de la gestion de l'UQAT, louis.belisle@uqat.ca.

<sup>3</sup> Nathalie Lafranchise, Ph.D., professeure au Département de communication sociale et publique de l'UQAM, lafranchise.nathalie@uqam.ca.

Puisque lorsque bien réalisé, le codéveloppement professionnel est bénéfique pour les organisations, les gestionnaires et leurs employés, il y a lieu de se questionner sur sa place dans le réseau de l'enseignement universitaire, et ce, à deux niveaux :

- *Devrait-on former les futurs consultants, intervenants ou gestionnaires dans la perspective d'envoyer dans nos organisations des animateurs et participants compétents et prêts à l'utilisation de cette méthode d'apprentissage en émergence ?*
- *Étant eux-mêmes adultes, devrait-on aussi profiter des avantages andragogiques du GCP à même la formation des étudiants universitaires aux cycles supérieurs ?*

Le présent texte se penchera sur ces deux questions, par l'entremise d'une expérience réalisée à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue (UQAT).

## **Pertinence du GCP dans la formation d'étudiants de cycles supérieurs**

Les professeurs de l'UER des sciences de la gestion de l'UQAT ont constaté que les étudiants gradués des trois Diplômes d'études supérieures spécialisés (gestion de projet, sciences comptables et gestion des organisations de santé et de services sociaux) avaient des besoins communs associés à leur propre développement continu de compétences, à la « gestion des talents » dans les organisations et à l'efficience (rapport coût/efficacité) du développement de compétence. Pour ces raisons, un microprogramme de 2<sup>e</sup> cycle en gestion destiné aux étudiants ayant gradué dans un DESSS a été développé dans lequel le cours « Développement de compétences professionnelles entre pairs » est obligatoire. À l'automne 2017, ce cours a été offert à une première cohorte d'étudiants. Les objectifs généraux du cours étaient de :

- développer ses compétences en animation en mobilisant des approches de développement de compétences professionnelles caractérisées par la pratique réflexive, les interactions avec des pairs et la mise en action, notamment : le **groupe de codéveloppement professionnel (GCP)**, l'atelier de praxéologie et le coaching d'équipe;
- s'initier aux conditions d'utilisation, facteurs de succès et étapes de déroulement de ces approches. Identifier les points de convergence et de divergence entre ces approches;
- expérimenter le groupe de codéveloppement professionnel en tant que participant et animateur et s'initier à l'atelier de praxéologie;
- développer sa pratique réflexive.

À cet effet, environ deux tiers du cours était consacré aux GCP et à l'acquisition des compétences transversales essentielles à l'animation et l'implantation (et/ou simplement à la participation) de GCP. Spécifiquement, il était visé pour les étudiants de :

- connaître et approfondir des fondements théoriques derrière l'approche du GCP, l'animation et l'accompagnement de GCP (écoute, questionnement, rétroaction, apprentissage, etc.), la dynamique des GCP, l'implantation de GCP et les impacts des GCP;

- développer les habiletés et attitudes nécessaires pour jouer les différents rôles au sein d'un GCP (animateur, client et consultant), par la pratique lors des séances du cours;
- connaître des conditions qui facilitent l'implantation d'un GCP et favorisent son succès en contexte organisationnel.

Concrètement, quatre journées complètes ont été consacrées aux GCP, dont une journée et demie à la pratique.

### **Une première expérience...**

Pour cette première cohorte, 23 étudiants du microprogramme de 2<sup>e</sup> cycle susmentionné, ainsi que trois professeurs (les auteurs du présent article) ont été impliqués à l'automne 2017. Ces étudiants étaient tous déjà à l'emploi de différentes organisations (réseau de la santé, firmes comptables et d'ingénierie, développement durable, privé, etc.).

Dans le but d'explorer le degré d'appréciation de la méthode des GCP et les principales retombées du cours, un sondage a été soumis aux étudiants participants. Dans le cadre du présent article, 12 énoncés de type « Likert » à cinq choix de réponses, allant de « Fortement en désaccord » à « Fortement en accord » ont été analysés, complétés d'une série de six questions ouvertes à propos des mêmes thèmes.

Un total de 18 étudiants a pu être rejoint à l'hiver 2018 (environ trois mois après la fin du cours) et a accepté d'y répondre (taux de réponse de 78 %).

### **Résultats obtenus**

Tel que présenté au **Tableau 1**, il est possible de constater que deux tiers ou plus des répondants ont une perception positive de leurs compétences relatives aux GCP. Cependant, un peu plus du quart (28 %) ne se sentiraient pas compétents à animer une séance et le tiers (33 %) à implanter un GCP.

Une majorité de répondants s'accorde sur le fait que le GCP s'avère utile pour l'individu (72 %) et pour l'organisation (56 %) et qu'il s'agit d'un outil adéquat d'apprentissage (94 %). Notamment à l'égard du développement de compétences professionnelles (89 %), des habiletés à résoudre des problèmes (78 %) ainsi que de la consolidation de son identité professionnelle (56 %).

Finalement, la future utilisation de la méthode s'avère incertaine pour la plupart des répondants en termes d'animation ou d'implantation, mais un peu plus du tiers d'entre eux ont l'intention d'éventuellement participer à un GCP (39 %).

**Tableau 1. Fréquences de réponses au sondage auprès des étudiants (n = 18)**

	Perception positive	Perception neutre	Perception négative
<b>Compétences développées lors du cours</b>			
Sentiment de compétence à participer à un GCP	100 %	-	-
Sentiment de compétence à animer un GCP	72 %	11 %	17 %
Sentiment de compétence à implanter un GCP	67 %	11 %	22 %
<b>Appréciation de la méthode du GCP</b>			
GCP comme outil d'apprentissage	94 %	-	6 %
GCP comme moyen de développement de compétences professionnelles	89 %	6 %	6 %
GCP comme moyen de développement d'habiletés en résolution de problèmes	78 %	22 %	-
GCP comme moyen de consolidation de l'identité professionnelle	56 %	39 %	6 %
<b>Utilité perçue de la méthode du GCP</b>			
Utilité pour l'individu	72 %	17 %	11 %
Utilisé pour l'organisation	56 %	22 %	22 %
<b>Utilisation de la méthode du GCP</b>			
Intention à participer à un GCP	39 %	39 %	22 %
Intention à animer un GCP	6 %	39 %	56 %
Intention à implanter un GCP	-	35 %	65 %

### Ce que les étudiants retiennent...

Lorsqu'interrogés à propos de leur propre vision de l'utilité des GCP et de leurs impacts en termes de développement de compétences. Plus précisément, les étudiants reconnaissent l'intérêt de la méthode du GCP comme idéal pour développer l'écoute, l'ouverture, le respect, le courage, la confiance, la connaissance de soi, la centration sur l'autre, le questionnement, la résolution de problème et la pratique réflexive.

« J'ai aussi appris sur moi-même, ce qui est nécessaire et surtout utile au quotidien. »

« Prendre conscience de mes limites professionnelles. »

« Permet le développement de compétences professionnelles, voir même de compétences personnelles telles l'écoute active et le questionnement puissant. »

« Ce que je retiens, c'est que c'est une méthode très efficace pour trouver des solutions à toutes sortes de problèmes même si on n'est pas expert en la matière on est en mesure d'apporter une solution. »

« Les différentes étapes et leur importance et l'importance de la préparation et du suivi auprès des décideurs. »

Au-delà du développement de compétences, le GCP permettrait aussi selon eux de briser l'isolement, de stimuler l'entraide, et de diminuer les coûts de formation.

*« Nous ne sommes jamais la seule personne à avoir vécu des situations difficiles ».*

*« La richesse des idées et expériences que les autres membres peuvent apporter à la personne aidée au sein du GCP fait en sorte que la personne se sent accompagnée, soutenue et plus forte (milieux oubliés) pour poursuivre dans son cas. »*

*« Diminution des coûts de formation. »*

*« Je crois que le codéveloppement pourrait permettre de créer des liens entre les membres de l'organisation. »*

## En conclusion

Les résultats du sondage viennent appuyer l'initiative de l'UQAT quant à la pertinence des GCP dans la formation des étudiants. Les GCP permettent le développement de compétences transversales pertinentes dans les milieux organisationnels tout en réalisant de potentielles économies. De plus, les impacts relevés dans ce contexte de formation universitaire sont similaires à ceux déjà répertoriés dans les milieux organisés (Lafranchise et al., 2017; Paquet et Lafranchise, 2014, 2016). Les étudiants peuvent donc, eux aussi, profiter des avantages andragogiques des GCP.

Toutefois, à l'instar des praticiens en exercice dans les organisations qui ont besoin d'accompagnement (Paquet, Lafranchise et Cadec, 2018), une formation initiale dispensée en milieu universitaire paraît insuffisante pour générer un sentiment de compétence permettant de se sentir à l'aise à animer et implanter un GCP. En effet, plus d'un tiers des étudiants aurait besoin de davantage de supervision, d'expérimentation ou d'accompagnement pour la poursuite de leur cheminement et assurer l'efficacité de la mise en œuvre de GCP, dans leurs organisations respectives.

## Références

Bélisle, L., Paquet, M. et Poulin, M.-H. (2018, mai). Codéveloppement professionnel et éducation supérieure : applications académiques et soutien à l'apprentissage, communication présentée dans le cadre du colloque # 604 – L'innovation en codéveloppement professionnel : une nécessité pour répondre aux besoins émergents, 86e Congrès de l'ACFAS, Chicoutimi, 9 mai 2018.

Lafranchise, N., Paquet, M., Farmer, Y., Courcy, F. et Lavoie-Tremblay, M. (2016). *Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel*. Rapport de recherche adressé au Conseil de recherche en sciences humaines du Canada dans le cadre du programme « Développement de partenariat » (2013-2016). Université du Québec à Montréal, Montréal : Canada.

Lafranchise, N., Paquet, M., Lapierre, J., Simard, P.-A., Gagné, M.-J. et Cadec, K. (2017, octobre). Stratégies d'accompagnement pour maximiser les impacts et les retombées des GCP. État de la recherche – résultats préliminaires. Communication présentée au 4e colloque de l'AQCP : Codévelopper au-delà des frontières, Montréal, Québec.

Paquet, M., Lafranchise, N. et Cadec, K. (2018, mai). Besoin d'accompagnement chez l'animateur de groupe de codéveloppement professionnel, communication présentée dans le cadre du colloque # 604 – L'innovation en codéveloppement professionnel : une nécessité pour répondre aux besoins émergents, 86e Congrès de l'ACFAS, Chicoutimi, 9 mai 2018.

Paquet, M. et Lafranchise, N. (2016, mai). Animateurs de codéveloppement professionnel du réseau de la santé québécois : un aperçu des impacts. Communication présentée dans le cadre du séminaire Été 2016, organisé par le laboratoire EFTS, Université Toulouse – Jean Jaurès 5, 26 mai 2016.

Paquet, M. et Lafranchise, N. (2014). La recherche sur les groupes de codéveloppement professionnel : un objet en émergence. *Magazine Effectif*, 17(1), 26-27.

Sabourin, N. et Lefebvre, F. (2017). *Collaborer et agir: mieux et autrement : guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*. Montréal : Éditions Sabourin Lefebvre. Montréal.