

L'apprentissage en contexte de groupe de codéveloppement professionnel

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.

Ce que les théories de l'apprentissage nous « apprennent » sur l'apport du GCP

Par Judith Cantin ¹



Mots clés : Théories de l'apprentissage. Groupe de codéveloppement professionnel. Andragogie. Pédagogie. Leviers pour l'apprentissage.

Est-ce que la qualité des apprentissages effectués par les personnes sous votre responsabilité est une préoccupation pour vous? Est-ce que vous cherchez des leviers pour comprendre la nature des apprentissages que vous observez dans le groupe de codéveloppement professionnel (GCP) ? Si oui, cet article vous concerne puisqu'il propose un survol de certaines théories de l'apprentissage pouvant guider vos choix ou expliquer vos observations au regard de la formation de personnes adultes par le biais du GCP.

L'apprentissage... une théorie? A-t-on des preuves?

L'apprentissage est un phénomène invisible. Ce que l'imagerie cérébrale capte permet de mieux comprendre le fonctionnement du cerveau. La neuropédagogie, qui utilise cette imagerie, se sert de l'observation du fonctionnement du cerveau pour affiner les explications que nous avons obtenues sur une base théorique à ce jour. L'apport de la neuropédagogie concerne principalement les fonctions exécutives du cerveau² ainsi que la confirmation et l'infirmité de certaines hypothèses théoriques³. Toutefois, elles sont très loin de répondre à toutes nos questions dont les pistes de réponse reposent encore à ce jour sur des théories de l'apprentissage.

Plusieurs théories de l'apprentissage?

En tant qu'enseignante, formatrice et conseillère pédagogique à l'École Polytechnique de Montréal, j'utilise les théories de l'apprentissage quotidiennement pour prendre des décisions et aider d'autres personnes à analyser ce qui leur arrive en classe ou en formation. À travers le temps, je dois avouer que celles que je vous présente me sont toutes utiles, puisqu'elles s'avèrent plus complémentaires que

¹ Judith Cantin, Me Ed., est conseillère pédagogique à la Polytechnique de Montréal (judecantin@gmail.com)

² L'habileté à planifier, mobiliser son attention, gérer son impulsivité, organiser les informations, par exemple.

³ Dont celle du cerveau droit, créatif et du cerveau gauche, plus rationnel.

contradictoires dans l'action. Certaines visent des processus mentaux très précis, d'autre les phénomènes de groupe. Je vous présente celles que j'utilise le plus souvent pour parler de l'apport du GCP.

L'andragogie ou la pédagogie ?

Quand on pense à mettre sur pied une activité de formation, il faut se poser un certain nombre de questions, mais je vous propose la première : quelles sont les caractéristiques de la population à former? La réponse à cette question nous conduit vers une première distinction. Adopter une posture andragogique ou pédagogique. La pédagogie est la science dont les fondements portent sur l'apprentissage de contenus par des personnes qui ont peu ou pas d'expérience dans le domaine dans lequel elles sont formées (surtout les enfants). Les hypothèses qui en sont issues guident l'enseignement à ce type de population⁴. L'andragogie, quant à elle, s'intéresse à l'apprentissage chez des adultes qui ont de l'expérience⁵ et aux principes d'enseignement qui en découlent (Knowles, 1990). Ce qui distingue les enfants des adultes n'est pas tant leur âge que leur expérience personnelle et professionnelle. Malcom Shepherd Knowles (1913-1997), l'un des auteurs les plus cités en andragogie qui a lui-même introduit ce terme, distingue les adultes des enfants sur la base de six dimensions.

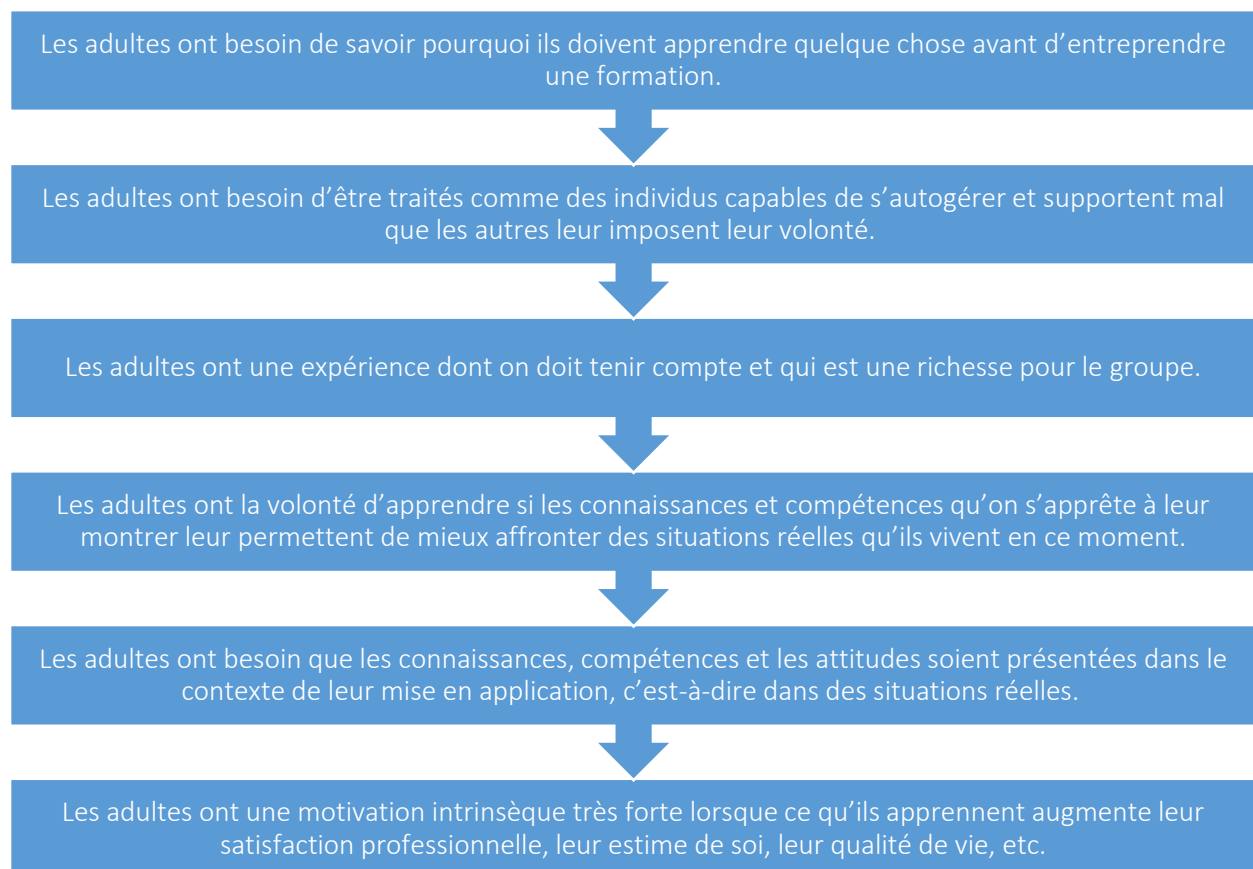


Figure 1. Hypothèses de base du modèle andragogique de Knowles (1990)

⁴ Adapté de Legendre (2005)

⁵ Les étudiants qui ont atteint l'âge adulte, mais qui n'ont pas d'expérience dans le domaine dans lequel ils sont formés n'ont généralement pas les caractéristiques que Knowles attribue aux adultes.

Il est intéressant de constater que les six hypothèses de base du modèle andragogique de Knowles (1990) sont prises en compte dans un GCP⁶. Le GCP en respecte tous les principes. Ce modèle est général et sert de base pour effectuer le design d'une formation qui pourra convenir à un adulte expérimenté. Pour comprendre les apprentissages qui peuvent s'y produire, d'autres théories de l'apprentissage nourriront davantage notre regard.

Le constructivisme

Selon Jean Piaget (1896-1980), l'individu « construit » sa représentation du monde sur la base de ses expériences concrètes avec son environnement. Sa connaissance s'accroît au fil du temps par la modification incessante de ses idées ou de ses représentations antérieures du monde par l'expérience au quotidien. Concrètement, cela signifie qu'une personne est constamment en action dans des situations personnelles, scolaires, sociales, professionnelles, pour ne citer que ces exemples. Si, à tout moment, ses représentations actuelles du monde lui permettent de faire face à la situation, ses schèmes sont actualisés de cette nouvelle expérience. Toutefois, lorsqu'une expérience est suffisamment nouvelle pour que les schèmes antérieurs, parfois combinés dans l'action, soient considérés comme insuffisants pour faire face à la situation, la personne cherchera à modifier substantiellement ses schèmes existants pour dorénavant faire face à ce type de situation (Bourgeois, 2007).

Dans le GCP, c'est probablement ce type de situation qui sera soulevé par le client. En effet, il soumet au groupe une situation pour laquelle ses schèmes existants sont insuffisants et il cherche à les parfaire afin de mieux faire face à la situation.

Le socioconstructivisme ou l'approche historico-culturelle de Vygotski

Vygotsky a lu Piaget et partage la vision « constructiviste » du développement de l'intelligence. La connaissance se développe par une interaction entre la personne et son environnement. La comparaison s'arrête ici puisque selon Vygotski, l'interaction entre la personne et son environnement qui est à la base de son développement est sociale et se produit par des échanges entre des personnes dont l'expertise est différenciée. Le langage est social avant de devenir « propriété » de la personne. Les outils (les concepts, les stratégies) existent d'abord dans l'environnement social avant d'être appropriés par les personnes (Grangeat, 2001).

Dans un GCP, les participants sont porteurs d'outils (ex. concepts, réflexions, expériences...) qu'ils ont saisi et peaufiné au fil du temps, qu'ils offrent au groupe et dont le sens peut être négocié autant que souhaité entre le client et les consultants. Le processus de construction dans l'interaction avec les personnes est saillant dans le GCP puisqu'il s'agit de ses moteurs centraux.

Un autre concept de la théorie de Vygotski qui s'illustre très bien dans le GCP est **la zone proximale de développement**. Qu'est-ce que c'est? Il s'agit de la distance entre ce qu'une personne est capable de réaliser seule et ce qu'elle est en mesure de réussir avec de l'aide. Selon Vygotski, c'est dans cet intervalle que se situe l'apprentissage et c'est donc dans cette zone que doit se situer l'activité de

⁶ Cependant, elles ne garantissent pas le succès d'une activité de formation puisqu'en matière de formation, certains adultes gardent une nostalgie du confort associé aux activités scolaires où le maître guide, dicte la vérité et ce qui est à faire. Si la formation repose sur l'activité et l'engagement des participants, cette entente doit être explicite pour que ceux qui adhèrent à cette idée se joignent à l'activité de formation.

formation. On répète des éléments déjà connus? Peu d'impact. La formation est trop avancée? Toujours peu d'impact parce qu'elle est à l'extérieur de la zone de développement proximal de la personne. Il faut être réaliste, puisqu'un groupe est constitué de personnes différentes qui ont toutes leur propre zone proximale de développement, comment concevoir une activité de formation qui se situe dans cette zone et qui rendra la personne capable d'agir à son retour dans son milieu professionnel? Le groupe de codéveloppement professionnel est une façon d'y répondre puisque chaque personne apportera une problématique pour laquelle elle recevra une aide que les consultants estiment à la portée du client.

Et les consultants autour de la table? En tirent-ils quelque chose? Ils n'ont pas apporté de problématique, ils ne reçoivent pas d'aide sur mesure? En ce qui les concerne, mon hypothèse la plus probante se trouve du côté de l'apprentissage vicariant.

L'apprentissage vicariant

L'apprentissage vicariant (Bandura, 1997) désigne les situations où une personne en observe une autre, se livre à l'analyse de son comportement et reproduit ou non les stratégies mobilisées par la personne observée selon les conséquences positives ou négatives qui y sont associées (Barcenilla et Tujus, 2004, p. 84). Plus l'observateur partage des similitudes avec la personne observée (sexe, genre, âge, années d'expérience), plus le processus d'identification opère et plus il est possible de développer un sentiment d'auto-efficacité par l'observation de l'expérience de l'autre. Le sentiment d'auto-efficacité désigne la croyance qu'une personne a de sa capacité à réussir une tâche (Bandura, 1997)⁷. En d'autres termes, l'un de vos collègues pose une action que vous auriez très bien pu poser dans les mêmes circonstances que lui et vous observez les conséquences positives qui s'en dégagent. Vous comprenez très rapidement, sans avoir à le faire vous-même, qu'il s'agit d'une très bonne idée dans les circonstances. Vous avez de bonnes chances d'être, dans une certaine mesure, vous aussi enrichi de son expérience.

En GCP, lors de l'étape 6, les personnes sont souvent nombreuses à dire comment elles se sont mises à la place du client et comment elles sont entrées dans son histoire et qu'elles se sont demandées comment elles auraient réagi dans la même situation. Ce sont des indices que ces personnes ont probablement effectué un apprentissage vicariant et qu'elles risquent de ressortir enrichies de cette expérience de l'exploration de la situation de l'autre.

Conclusion

L'apprentissage demeure un phénomène invisible. Malgré les traces de transformations qui peuvent être visibles, il est toujours extrêmement difficile de confirmer la profondeur et la transférabilité des apprentissages effectués par les participants dans une activité de formation, peu importe son format. Le cadre général de l'andragogie, le constructivisme, la théorie historico-culturelle et l'apprentissage vicariant nous donnent de bonnes raisons de croire que les participants au GCP sont dans des conditions optimales pour effectuer des apprentissages valables et durables.

⁷ Ce sentiment est influencé par la maîtrise issue des expériences passées de la personne, ses expériences vicariantes, la persuasion verbale (les commentaires positifs reçus) et son état émotionnel. Il s'agit aussi d'un indicateur souvent utilisé en recherche pour estimer la portée ou l'efficacité d'une formation puisque le sentiment d'auto-efficacité est nécessaire à la mise en action des personnes formées.

Références

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York, NY : W. H. Freeman.

Barcenilla, J. et Tujus, C. (2004). Apprentissage et formation. Dans E. Brangier, A. Lancry et C. Louche (dir.), *Les dimensions humaines du travail: Théories et pratiques en psychologie du travail et des organisations* (p. 65-102). Nancy, France : Presses Universitaires de Nancy.

Bourgeois, É. (2007). Les théories de l'apprentissage un peu d'histoire ... Dans É. Bourgeois et G. Chapelle (dir.), *Apprendre et faire apprendre* (p. 21- 36). Paris, France : Presses Universitaires de France.

Grangeat, M. (2001). Lev S. Vygotsky (1896-1934). L'apprentissage par le groupe. Dans J.-C. Ruano-Borbolan (dir.), *Éduquer et former: les connaissances et les débats en éducation et en formation* (p. 103- 108). Auxerre : Éditions Sciences Humaines.

Knowles, M. (1990). *L'apprenant adulte. Vers un nouvel art de la formation*. Paris, France : Les éditions d'organisation.

Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3e éd.). Montréal : Guérin Éditeur.

Résumé: Les théories de l'apprentissage peuvent constituer un levier pour comprendre les apprentissages réalisés en contexte de groupe de codéveloppement professionnel. Cet article fait un tour d'horizon de certaines théories de l'apprentissage pouvant guider les animateurs de groupe de codéveloppement professionnel ou les informer sur leurs observations au regard de la formation des adultes à l'aide de la méthode du groupe de codéveloppement professionnel.