

Le groupe de codéveloppement professionnel, une approche vivante et déployée dans plusieurs milieux

La présente édition de ce numéro thématique a été coordonnée par Claude Champagne, co-auteur de l'approche du groupe de codéveloppement professionnel.

Article 3 - Le groupe de codéveloppement en milieu communautaire

Martine Sauvageau, M.A.

Consultante/formatrice en développement organisationnel Centre St-Pierre

msauvageau@centrestpierre.org



Sommaire

Dans un contexte de relève organisationnelle et dans une perspective de continuité et de renouvellement des pratiques, la question du transfert et du partage des savoirs¹ occupe une place de plus en plus importante dans les préoccupations du milieu communautaire. Parmi les stratégies retenues pour répondre à cette situation, le groupe de codéveloppement professionnel est en train de se tailler une place significative. Le Regroupement des organismes communautaires des Laurentides (ROCL) en a fait l'expérience auprès des responsables à la coordination/direction de ses groupes-membres.

Table des matières

Percée du codéveloppement en milieu communautaire	2
La stratégie du groupe de codéveloppement: un choix éclairé	2
Un double souci d'autonomie	3
Le groupe de codéveloppement : une stratégie adaptée au communautaire	3
Une expérience prometteuse	4

¹ Centre St-Pierre (2013), *Transfert et partage des savoirs en milieu communautaire Pérennité et renouvellement*, www.centrestpierre.org sous l'onglet Publications/Boîte à outils

Le groupe de codéveloppement en milieu communautaire

Percée du codéveloppement en milieu communautaire

Selon une recherche sur la répartition des milieux qui utilisent le codéveloppement menée par l'Association québécoise du codéveloppement professionnel (www.aqcp.org), les organismes communautaires sont les moins nombreux (3%) à avoir utilisé cette stratégie d'apprentissage. Le groupe Dynamo, qui épaulé les acteurs de la mobilisation locale au Québec, a fait œuvre de précurseur en intégrant, depuis 2007, le groupe de codéveloppement dans le cadre de la formation « Leadership rassembleur ».

Dans le cadre de cet article, nous avons rencontré Sophie Gilbert et Benoît Larocque, tous deux agents de développement et de liaison au ROCL qui, dans le cadre d'une recherche du Centre St-Pierre, ont expérimenté le groupe de codéveloppement.

La stratégie du groupe de codéveloppement: un choix éclairé

Né au début des années 90, le ROCL regroupe aujourd'hui plus de 80% des organismes communautaires œuvrant en santé et services sociaux de la région des Laurentides, ce qui en fait le regroupement d'organismes communautaires le plus important de cette région. En plus de représenter ses 130 membres et de promouvoir et défendre leurs droits, le ROCL a pour mission de favoriser leur consolidation par le ressourcement, la formation, l'analyse et la réflexion, l'échange, la communication et la concertation. Dans ce cadre, il développe et offre depuis une quinzaine d'années un large éventail de formations.



Sophie Gilbert et Benoît Larocque

Lors d'un sondage auprès des responsables à la coordination/direction de ses groupes-membres, le ROCL avait ciblé, au printemps 2013, une demande à l'effet de créer un « réseau d'entraide et de support » qui, tout en brisant l'isolement, répondrait aux besoins de perfectionnement de ces responsables de gestion. Sophie Gilbert et Benoît Larocque mentionnent qu'ils étaient à la recherche d'une formule pour répondre à cette demande quand le Centre St-Pierre leur a proposé un partenariat dans le cadre d'une recherche sur le transfert et partage des savoirs en milieu communautaire.

Le choix du codéveloppement a été confirmé par un exercice de réflexion élaboré en octobre 2013 lors d'une journée de formation où étaient présentées les différentes stratégies d'apprentissage (dont le codéveloppement) et les différentes expériences que d'autres organismes avaient explorées ou adoptées. Lors de cette journée, les personnes ayant exprimé leur besoin de « réseau d'entraide et de support » et les employés du ROCL ont « choisi » le codéveloppement par rapport à d'autres stratégies d'apprentissage, ont précisé les objectifs poursuivis, les conditions à réunir avant le démarrage du groupe

(ex. autorisation de leur conseil d'administration etc.), exprimé leurs appréhensions et contraintes de même que les solutions à apporter. Le groupe de codéveloppement professionnel est peu connu dans le milieu communautaire, Sophie et Benoît nous disent que lors de l'implantation d'un deuxième groupe à l'automne 2015, ils recourront à nouveau à cette journée de formation/réflexion comme condition gagnante assurant le succès de l'implantation de cette stratégie d'apprentissage auprès d'une deuxième cohorte. Autre condition gagnante : au démarrage du groupe, en octobre 2013, le groupe a élaboré une « alliance » précisant les modalités du fonctionnement du groupe (confidentialité, fréquence des rencontres, etc.)².

Un double souci d'autonomie

En plus de répondre au besoin immédiat exprimé par les responsables à la coordination/direction, le ROCL souhaitait s'approprier la stratégie du codéveloppement afin de l'ajouter à son offre de formation. Avec l'accord unanime des personnes participantes au groupe de codéveloppement, trois employés du ROCL se sont mis en apprentissage en observant le déroulement des quatre premières rencontres du groupe. « *Même dans ma posture d'observatrice, les moyens utilisés à cette étape du projet m'ont permis de me sentir au cœur de la démarche d'apprentissage. J'ai été fascinée par la profondeur des apprentissages qui étaient faits. J'ai pu apprécier combien le groupe de codéveloppement était une nouvelle manière d'apprendre particulièrement adaptée à la réalité et aux valeurs du communautaire (empowerment, valorisation de l'expérience des personnes, approche réflexive et interactive au cœur de l'action, etc.)* nous dit Sophie. Le ROCL a bien assimilé les différents aspects du rôle d'organisateur. Par contre, les deux agents sont d'accord pour dire que : *quatre rencontres, cela n'est pas suffisant pour maîtriser les compétences nécessaires à l'animation du groupe.*

De leur côté, les huit participantes du groupe de codéveloppement qui souhaitaient, elles aussi, devenir autonomes dans la tenue de leurs rencontres ont rapidement maîtrisé les rôles de cliente et de consultante mais la maîtrise du rôle d'animatrice a nécessité un coaching supplémentaire de la part de la personne-ressource du Centre St-Pierre. Le ROCL et le groupe des participantes sont devenus autonomes après un an (8 rencontres d'une demi-journée).

Le groupe de codéveloppement : une stratégie adaptée au communautaire

À n'en pas douter, le groupe de codéveloppement professionnel est une stratégie qui, théoriquement, convient tout à fait à la réalité du milieu communautaire et à ses valeurs (empowerment, valorisation de l'expérience des personnes, démarche réflexive débouchant sur l'action, etc.). Dans la pratique, par contre, cette expérimentation a permis aux chercheurs de souligner l'importance que son utilisation se fasse en tenant compte des valeurs de ce milieu (appropriation des outils visant l'autonomie, l'approche du Développement du pouvoir d'agir des personnes et des collectivités, revalorisation de l'intelligence collective, démarche d'éducation populaire, caractère alternatif de l'intervention psychosociale communautaire, culture organisationnelle découlant des huit critères de l'action communautaire autonome³ etc.) et, en particulier pour l'aspect « animation ». Étant donné le rôle-clé que la personne

² Pour en savoir plus sur cette expérimentation : Centre St-Pierre (2013), *Transfert et partage des savoirs, Formation et expérimentation du groupe de codéveloppement professionnel par deux regroupements du milieu communautaire* www.centrestpierre.org sous l'onglet Publications/Boîte à outils

³ Gouvernement du Québec, (2004), *Cadre de référence en matière d'action communautaire*, <http://www.mess.gouv.qc.ca/sacais/action-communautaire/cadre-reference.asp>

animatrice joue dans le processus d'une séance de codéveloppement, les chercheurs en ont conclu que celle-ci devait avoir une connaissance intégrée et une sensibilité aux particularités du milieu communautaire.

Une expérience prometteuse

Aujourd'hui, à l'automne 2015, le groupe poursuit ses rencontres. Et le ROCL supervise le démarrage d'une deuxième cohorte de responsables à la coordination/direction qui souhaitent utiliser le groupe de codéveloppement. Les personnes intervenantes dans les organismes communautaires en santé mentale songent aussi à utiliser le groupe de codéveloppement pour réfléchir sur leur pratique en ces temps de forte mouvance politique et de remise en question des pratiques du communautaire en intervention psychosociale.

Il reste encore du chemin à faire pour développer une expertise et une généralisation des pratiques d'utilisation du codéveloppement en milieu communautaire mais l'expérimentation faite par le ROCL a établi clairement que cette voie était prometteuse.