

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

Des recherches sur le groupe de codéveloppement professionnel

La présente édition du bulletin Le Codéveloppeur a été coordonnée par Michel Desjardins et Claude Champagne. Ils sont tous deux membres du Comité Veille et Recherche de l'AQCP.



S'il y a un événement scientifique incontournable au Québec tant au niveau de son ampleur que de son interdisciplinarité, c'est bien le congrès annuel de l'ACFAS. Pour une troisième année, un colloque sur l'approche du groupe de codéveloppement professionnel (GCP) s'est tenu en mai 2016, sous le thème *Le codéveloppement professionnel, une approche adaptée et adaptative*. Maxime Paquet a assuré le leadership de cette activité.

Le bulletin *Le Codéveloppeur* profite de cette occasion qui rejoint son mandat pour faire valoir des résultats où se rencontrent la recherche ainsi que la pratique et qui permet d'identifier des pratiques probantes. De courts résumés des présentations invitent à la lecture des diapositives disponibles et à contacter les chercheurs pour explorer davantage.

Il est notable que trois des présentations portent sur la formation des professionnels de disciplines diverses. Les résultats des recherches qui suivent appuient essentiellement le modèle de Payette et Champagne. Ils démontrent la faisabilité du transfert à divers environnements où les personnes souffrent souvent d'isolement dans leurs lieux de pratique, et ce, surtout en début de carrière.

Bonne lecture et bonne exploration !

Table des matières

1. Deux présentations dans le cadre du même vaste projet de recherche dans le réseau de la santé et des services sociaux..... 2
2. L'utilisation du codéveloppement dans des cursus universitaires 3
3. Le codéveloppement en entreprise..... 6

1. Deux présentations dans le cadre du même vaste projet de recherche dans le réseau de la santé et des services sociaux

[Développer et exercer son leadership d'accompagnement pour stimuler les apprentissages dans un groupe de codéveloppement](#) (Lafranchise et Paquet, 2016)

et

[Animateurs et groupes du réseau de la santé : un aperçu des impacts](#) (Paquet, Cadec et Lafranchise, 2016)

Nathalie Lafranchise, Ph.D. est professeure à l'Université du Québec à Montréal (UQAM), au département de communication sociale et publique (lafranchise.nathalie@uqam.ca).



Maxime Paquet, Ph.D., est agent de planification, programmation et recherche, au CIUSSS Mauricie-Centre-du-Québec et chargé de cours au département de communication sociale et publique de l'UQAM (maximepaquet@gmail.com).



Kelly Cadec, M.A., est coordonnatrice du Programme de mentorat de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec et consultante pour develop.i.a Innovation | Accompagnement (k.cadec@gmail.com).



Ce vaste projet subventionné par le CRSH comportait deux volets, soit décrire et analyser une démarche d'accompagnement/formation d'animateurs de GCP et évaluer les impacts individuels et organisationnels de la participation à un GCP. Le projet, échelonné sur 3 ans, a été réalisé dans 5 établissements de Santé et un en Éducation avec 12 personnes animatrices, 13 GCP (7 groupes d'intervenants, 5 groupes de gestionnaires et 1 groupe d'étudiants).

Le premier objectif (décrire et analyser une démarche d'accompagnement/formation d'animateurs de GCP) a reposé sur la définition de 13 compétences clés d'animation et d'accompagnement et a comporté un dispositif costaud de quelques 10 moyens d'accompagnement/formation, tel que la formation, le groupe de codéveloppement, l'analyse de verbatim de séances, etc. L'accompagnement a été réalisé par deux coachs/accompagnatrices et le projet s'est échelonné sur plus de 15 mois, pour les 12 animateurs recrutés au sein des organisations. Il est intéressant de constater que c'est le questionnement et le feedback qui sont les deux moyens les plus significatifs pour développer l'exercice d'un leadership d'accompagnement dans l'animation d'un GCP. Cette conclusion est tirée de l'analyse de quelque 688 verbatims collectés lors de coachings, dans les journaux de bord, dans les échanges courriels, etc.

Pour le second volet (évaluer les impacts individuels et organisationnels de la participation à un GCP), les auteurs ont présenté le type d'objectifs ou d'impacts individuels et organisationnels

que les participants et les représentants des organisations visaient en s'impliquant dans le projet de codéveloppement. Les résultats préliminaires portaient sur 3 établissements et 7 thèmes ou incidences de la participation à un GCP ont été analysés. Parmi les impacts les plus élevés ressortent le cheminement vers les objectifs personnels, vers les objectifs de groupe, la construction ou l'approfondissement des connaissances lors des GCP, la satisfaction des participants, etc.

[Pour consulter la présentation « Développer et exercer son leadership d'accompagnement pour stimuler les apprentissages dans un GCP », cliquez ici.](#)

[Pour consulter la présentation « animateurs et groupes du réseau de la santé : un aperçu des impacts », cliquez ici.](#)

2. L'utilisation du codéveloppement dans des cursus universitaires

[Accompagnement et animation des groupes de codéveloppement professionnel : mener la valse...](#)

Bruno Bourassa, Ph.D. est professeur titulaire au département des fondements pratiques en éducation, à l'Université Laval (bruno.bourassa@fse.ulaval.ca).



France Picard, Ph.D. est professeure titulaire au département des fondements pratiques en éducation, à l'Université Laval (france.picard@fse.ulaval.ca).



Bruno Bourassa et France Picard sont tout à fait dans l'esprit du colloque sur le groupe de codéveloppement professionnel visant à démontrer qu'il s'agit d'une formation adaptée et adaptative. Ils témoignent au nom de leur équipe GAP-Orientation, composée de professeurs-chercheurs, de praticiens et d'étudiants.

Leur communication traite d'une appropriation du GCP pour des professionnels de l'orientation et de la relation d'aide en pratique socio-éducative, appropriation qui est originale et inspirante sur plusieurs plans : elle s'appuie sur un cadre théorique et est adaptée à la clientèle visée.

Il s'agit d'une recherche collaborative menée auprès de quatre groupes (totalisant 41 participants). Chaque groupe a eu 7 rencontres coanimées par un praticien et un chercheur. Le protocole de recherche est rigoureux. La recherche porte sur une analyse de 65 journaux réflexifs des animateurs et des chercheurs et traités par deux juges cherchant un accord inter-juge. Parmi des particularités de leurs travaux, notons :

- Un modèle théorique sur l'apprentissage expérientiel venant appuyer celui du GCP, soit le modèle de Jarvis qui se rapproche de celui de Kolb. Aussi, le modèle de Roelens sur l'apprentissage en trois temps (l'épreuve, la quête, l'œuvre) qui amène à s'intéresser aux incidents critiques, plutôt que de traiter des habituels trois P (problème, préoccupation et projet).
- Un découpage des étapes de l'exercice de consultation qui comporte des nuances différentes par rapport au modèle d'origine, notamment quant au temps accordé au journal réflexif et à l'invitation à une mise en action plutôt qu'à un plan d'action.
- Un appui important sur les modèles d'action et modèles d'interaction, qui sont des objets de questionnements dans la clarification du problème et soutenu activement par l'animateur au niveau de son rôle. Les questions proposées et rapportées dans les diapos sont simples mais inspirantes. L'usage de métaphores est puissant. Ceci mène éventuellement à la production de connaissances professionnelles chez les participants.

[Pour consulter leur présentation, cliquez ici.](#)

Cliquez aussi sur le lien suivant pour consulter une présentation dynamique de la démarche telle que déployée : <http://www.gap-orientation.fse.ulaval.ca/les-8-eacutetapes-du-codeacutevoloppement-professionnel.html>

[Le Codéveloppement professionnel et les services sociaux: témoignages et avenues futures](#)

Marie-Hélène Poulin Ps.Éd. Ph.D. est professeure à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, superviseure clinique et animatrice de groupe de codéveloppement professionnel (marie-Helene.Poulin@uqat.ca)



Marie-Hélène Poulin a présenté comment le codéveloppement est utilisé dans le cadre de la formation des psychoéducateurs et comment il contribue à trois des six grands champs de compétences définies par l'ordre des psychoéducateurs. Il a été utilisé dans le cadre d'un cours de supervision professionnelle et lors d'un stage d'intervention dans une philosophie de classe inversée. Madame Poulin souhaite que le codéveloppement soit utilisé en insertion professionnelle comme réponse à des besoins de supervision entre pairs et comme moyen de perfectionnement. Il s'agit d'une approche peu couteuse dans un contexte de réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux. L'auteure recense les avantages et les inconvénients de la pratique du codéveloppement pour des psychoéducateurs.

[Pour consulter sa présentation, cliquez ici.](#)

[Le codéveloppement professionnel dans la formation pratique au département de psychosociologie et travail social à l'UQAR](#)

Monyse Briand, M.A. est chargée de cours au département de psychosociologie et travail social, à l'Université du Québec à Rimouski (monyse76@hotmail.com).



Mathieu Leblanc-Casavant est auxiliaire d'enseignement et de recherche au département de psychosociologie et travail social, à l'Université du Québec à Rimouski (mathieu_leblanc-casavant@uqar.ca).

Le programme en psychosociologie vise fondamentalement la formation de praticiens réflexifs capables d'intervenir auprès des personnes et des organisations. Le codéveloppement est utilisé dans le cadre d'un stage de compagnonnage de 45 heures où les groupes de 10 étudiants se réunissent toutes les semaines pendant 8 semaines. Ils y expérimentent les trois rôles (client, consultant et animateur) et les auteurs constatent l'émergence d'un 4^e rôle soit celui de l'apprenant réflexif qui est présent tout au cours d'une séance et même par la suite, notamment avec le journal du praticien réflexif.

On remarque trois types de demandes chez les étudiants dans ces groupes de codéveloppement :

- Enjeux pratiques et concrets (rédaction d'entente, entrée dans un milieu, gestion de soi, etc.);
- Thématiques existentielles avec lesquelles les étudiants entrent en écho dans leur stage;
- Accompagnement/intervention (Posture de compagnonnage, échéancier et planification, etc.).

[Pour consulter leur présentation, cliquez ici.](#)

3. Le codéveloppement en entreprise

[Des dirigeants qui progressent grâce au codéveloppement](#)

Michel Desjardins est coach et animateur de groupes de codéveloppement (micheldesjardins22@videotron.ca).



Stéphane André est le directeur général de l'association pour le progrès en management (stephane.andre@apm.fr).



Michel Desjardins et Stéphane André témoignent d'une expérience effectuée auprès d'un regroupement de chefs d'entreprises au sein de la francophonie, l'Association pour le progrès en management (Apm). Ils illustrent comment l'approche du GCP est tout à fait adaptée aux orientations, aux objectifs et aux enjeux de cette association. On y a présenté les résultats d'un projet pilote d'une année auprès de 9 groupes touchants 65 dirigeants et qui s'est déployé sur une plus large échelle depuis. Avec l'accompagnement de Michel Desjardins, la présentation traite de la formation et de l'accompagnement d'animateurs, comme première phase du déploiement au sein de l'organisation, profitant aussi de l'enthousiasme du DG Stéphane André, à la fois convaincu et convaincant.

La communication traite de la rigueur et de la profondeur de la démarche.

La démarche d'accompagnement est élaborée et de nombreux outils d'évaluation ont été déployés : nombre de participants, assiduité, satisfaction, pérennité, apprentissages sont parmi les objets d'évaluation, avec comme outils de collecte, des registres, questionnaires, entrevues.

Les participants témoignent de prises de conscience quant à leur rôle de dirigeant, de changement de pratiques de direction (en animation, en traitement de problèmes, en passage à l'action) mais soulignent aussi des impacts organisationnels vécus. Ces impacts concernent autant les entreprises où évoluent ces participants, que l'APM elle-même.

Parmi des particularités de cette expérience et de son appropriation :

- Une dénomination propre : Groupe de progrès stratégique, GPS
- Des outils personnalisés : un carnet de suivi et de progrès pour les animateurs
- L'étape 6 découpée en 3A : appréciation, apprentissages et applications.

Deux grands constats émergent. Le GCP est adapté à la clientèle des dirigeants membres de ce regroupement, peu importe leur profil, leur secteur d'activité et la taille de leur organisation. Aussi l'approche permet l'apprentissage chez les dirigeants, aux niveaux intrapersonnels, interpersonnel et managérial. Et quoi de mieux pour résumer l'appropriation que ce témoignage ? « Le GPS, c'est dans l'ADN de l'APM ! »

[Pour consulter leur présentation, cliquez ici.](#)

[Pour consulter un vidéo de leur présentation, cliquez ici.](#)