

**LE CODÉVELOPPEMENT
PROFESSIONNEL DANS LA
FORMATION PRATIQUE AU
DÉPARTEMENT DE
PSYCHOSOCIOLOGIE ET TRAVAIL
SOCIAL
À L'UQAR:**

**APPRENDRE À APPRENDRE
AUTREMENT**

**PRÉSENTÉ DANS LE CADRE DU COLLOQUE:
LE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL : UNE APPROCHE DE
FORMATION ADAPTÉE ET ADAPTATIVE**

**84^e CONGRÈS DE L'ACFAS
MONTRÉAL 2016**

Monyse Briand

**Mathieu Leblanc-
Casavart**

PLAN DE PRÉSENTATION

- Mise en contexte
 - La psychosociologie à l'UQAR
 - Développer le praticien-réflexif : les incontournables
 - Une formation professionnalisante
 - Les stages en psychosociologie
- Le codéveloppement professionnel dans les stages
- La parole aux étudiants
- Conclusion

LA PSYCHOSOCIOLOGIE À L'UQAR

■ Origine scientifique et pratique

- Issu du mouvement nord-américain des relations humaines (science-action, pédagogie de l'action, etc.) et de la psychologie des relations humaines (Université de Sherbrooke).
- Champs disciplinaires: la sociologie, la psychologie, la psychologie sociale, etc.
- Objets: interaction humaine, la relation, le groupe, l'accompagnement du changement.

■ Spécificités du programme

- Point de vue systémique et humaniste pour comprendre le fonctionnement de la personne humaine.
- Une pédagogie expérientielle centrée et appuyée sur le travail de groupe comme médium de mise en forme de soi et de production de connaissances.
- Une approche programme dont l'axe premier s'appuie sur la posture de praticien-réflexif (Schön, 2003) (réfléchir sur-dans-par l'action).

DÉVELOPPER LE PRATICIEN-RÉFLEXIF: LES INCONTOURNABLES

La formation réflexive ne saurait être une discipline spécifique, enseignée le jeudi matin, entre un séminaire de didactique et un cours de philosophie de l'éducation. Elle n'est pas de l'ordre du savoir mais du *rapport au savoir, du regard sur l'action, de la posture critique, de la compétence*. Tout cela ne se développera que si cette préoccupation traverse l'ensemble du programme de formation.

Perrenoud, 2001

La réflexivité ne va pas de soi: elle demande un effort, voire un dépassement de soi, de ses différents « surmoi » (professionnel, académique). Apprendre de son expérience n'implique pas seulement un savoir-être, mais aussi un savoir faire pour créer des conditions et accompagner des processus.

DÉVELOPPER LE PRATICIEN-RÉFLEXIF: LES INCONTOURNABLES

D'une pédagogie scolaire conventionnelle vers des approches laboratoires de type andragogiques et expérientielles

Pour passer: d'une consommation de savoir à une production de savoir, d'une logique de contenus et de résultats à une logique de processus et de moyens

Ultimement, notre visée, par le développement du praticien-réflexif, est de réveiller, comme le dit Bernard Honoré (1992), « une formativité assoupie » et pas uniquement « d'acquérir des moyens techniques entretenant l'illusion d'une maîtrise des situations. » (Honoré, 1992)

UNE FORMATION PROFESSIONNALISANTE

Le baccalauréat en communication (relations humaines) forme des **professionnels en accompagnement du changement** auprès des personnes, des groupes, des organisations et des communautés.

On fait appel à un psychosociologue pour:

- **Faciliter, créer, et pérenniser des changements** en favorisant le développement des potentialités individuelles, organisationnelles et collectives dans la poursuite de leurs objectifs et projets;
- **Développer les compétences relationnelles** des acteurs en place (attitudes, connaissances, habiletés réflexives et dialogiques) ;
- **Consolider et optimiser le travail d'équipe** (mobilisation, animation, innovation)

LES STAGES EN PSYCHOSOCIOLOGIE

Le stage de compagnonnage

- S'inscrit à la mi-parcours de la formation (4e session)
- D'une durée de 45 heures
- Permet aux étudiantes et étudiants de « se compagnonner » à une praticienne ou un praticien psychosocial
 - *Compagnonnage : Inspiré d'une longue tradition exercée en Europe depuis le moyen-âge où les gens apprenaient leur métier en le faisant au contact d'un maître qui possédait ce métier. C'est donc comme apprenti que commençait leur long parcours d'« apprentissage ».*
- Formule de stage qui poursuit l'objectif d'introduire chez le stagiaire et son praticien une méthodologie de réflexion sur et dans l'action (permet de réduire l'écart entre la pratique et la théorie)

LE CODÉVELOPPEMENT DANS LES STAGES

Le codéveloppement au service du stage de compagnonnage

- **Quelle structure pédagogique ?**
 - Groupe de 10 étudiants (2 groupes)
 - 1 rencontre par semaine pendant 8 semaines
 - À tour de rôle, chaque étudiant amène une situation
 - À tour de rôle, chacun est animateur, consultant et client
 - Retour réflexif par les journaux de pratique
 - Le formateur joue le rôle de consultant et de coach
- **Quels objectifs ?**
 - Supervision des interventions
 - Développement des compétences
 - Coformation

LE CODÉVELOPPEMENT DANS LES STAGES

Quels types de demandes dans un cours de stage ?

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

LE CODÉVELOPPEMENT COMME MÉDIUM À LA RÉFLEXIVITÉ

- Le codéveloppement professionnel (Payette, Champagne, 1997): une démarche itérative qui, à la fois, exerce les compétences propres au psychosociologue et développe la réflexivité.
 - Les trois rôles du codéveloppement: consultant, animateur et client
 - Un quatrième rôle déterminant : l'apprenant réflexif
 - La 6^e étape: retour réflexif sur le processus et intégration des apprentissages groupales et individuels
 - Le journal du praticien réflexif

En se mettant en pratique dans le codéveloppement les étudiants sont invités à poser un regard sur leur chemin de formation, leurs compétences acquises : leur capacité à écouter au-delà des mots, à communiquer, à accompagner, à se mettre au service, à se gérer, à co-construire avec le groupe, à s'appuyer sur l'intelligence collective, à apprendre de son expérience, etc.

LA PAROLE AUX ÉTUDIANTS

JOURNAL DU PRATICIEN RÉFLEXIF (RÉFLÉCHIR SUR L'ACTION)

■ À propos de leur expérience en tant qu'animateur d'un codéveloppement :

- *«Premièrement, il y a un effet sur mon attention qui devient accrue (par elle-même) et qui se pose sur l'ensemble du processus ou plutôt sur la justesse ou le sentiment de fausse route du processus. J'adore quand j'ai l'impression que mon corps devient un de mes outils principaux de travail, quand je sens que c'est par lui que me sont relayées les informations importantes pour agir autant sur l'ambiance que le processus. Je me souviens de quelques moments précis où j'ai eu le sentiment que nous prenions fausse route ou qu'une intervention spécifique par un consultant nous éloignait de notre propos. Cela me demande de faire confiance à ce que je sens par rapport à mon ressenti corporel, mais aussi cela me demande de me donner la valeur du rôle d'animatrice. Me donner la valeur d'être celle qui facilite momentanément le processus et qui a donc accès à des informations privilégiées sur celui-ci.»*

«Il y aurait expérience formatrice lorsque le sujet serait en mesure de construire une connaissance éprouvée, le mobilisant tant au plan corporel, émotif que cognitif.» (Roger & Jorro & Maubant, 2014)

LA PAROLE AUX ÉTUDIANTS

LE JOURNAL DU PRATICIEN RÉFLEXIF (RÉFLÉCHIR SUR L'ACTION)

■ À propos de l'expérience qu'ils ont vécus comme client lors de leur codéveloppement :

- *«Au départ, ma demande était seulement d'identifier des phrases clés qui m'aideraient à mieux présenter mon programme de formation, mais lorsqu'il y a eu le moment des résonances, j'ai senti qu'il n'y avait pas seulement ça. Le groupe détectait mon manque de confiance en moi, mon stress d'être vue pour la première fois dans une sphère de travail, mais surtout, apparaitre comme psychosociologue. C'est incroyable comment l'intelligence groupale peut-être bénéfique lorsque nous nous sentons dans une impasse.»*
- *«Premièrement, j'étais hyper émue de la manière dont mon codev s'est déroulé. Les consultants étaient au service de ma demande, mais réciproquement, ma demande se trouvait à être au service du groupe. Mon codéveloppement servait d'idée, de brainstorming pour tous.»*

Certains apprentissages se donnent dans une profonde singularité propre au style de l'étudiant et celle-ci sera une inspiration pour tous les autres et permettra à chacun de faire un pas de plus dans ses propres apprentissages.

EN GUISE DE CONCLUSION: FAIRE ŒUVRE DE FORMATION

«L'approche invite chacun à faire de sa pratique professionnelle une oeuvre qui, au jour le jour, se consolide, mature, intègre divers savoirs (faire, être, ressentir, vivre, vouloir, imaginer...) et diverses composantes (technique, politique, éthique, esthétique...) pour arriver à exprimer de mieux en mieux la personnalité (le style) de ce professionnel.» (Payette, 1997)

FAIRE ŒUVRE DE FORMATION

«Je recommence à peindre lorsque je me trouve face au syndrome de la page blanche et que rien ne sort de ma tête. Je m'appuie sur ce moment pour me ressourcer et me relaxer afin de mieux reprendre le travail mis de côté. À la suite de mon codéveloppement, j'ai terminé un tableau symbolisant mon désir de ne plus être «victime» du temps. Le voici.»



MERCI DE VOTRE ÉCOUTE !!

- L'Association Québécoise du Codéveloppement Professionnel (<http://www.aqcp.org>)
- Payette, Adrien et Champagne, Claude. *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Ste-Foy, Presses de l'Université du Québec, 1997.