

Sondage 2020 : les codéveloppeurs s'expriment

Le sondage 2020 de l'AQCP et la présente édition du bulletin Le Codéveloppeur ont été réalisés par une équipe de projet formé de Josiane Parnet¹, M.B.A, Adm.A, C.M.C, consultante spécialisée en gestion du changement qui en a assuré la coordination, de Michel Desjardins², membre honoraire de l'AQCP et de Denise Gaumond³, MBA, CRHA, coach et consultante.

Ce numéro du Codéveloppeur fait état des résultats du vaste sondage que l'AQCP a entrepris à l'automne 2020 et fait suite aux sondages de 2010 et de 2015. Les opinions et réalités des 120 répondants représentent fidèlement celles des membres de l'AQCP. Le sondage visait à mesurer l'évolution de la pratique, situer les attentes des membres, évaluer l'impact des formations de l'AQCP et leurs transferts, recenser des suggestions pour augmenter la notoriété du codéveloppement et de l'AQCP et recueillir des pistes de recherche. Les membres du comité Veille et Recherche, plusieurs membres du Conseil d'administration et le co-auteur de la méthode, Claude Champagne, ont participé à l'interprétation des résultats qui ont d'ailleurs contribué à la réflexion stratégique 2020-2023 de l'association.

Voici un sommaire des articles que vous y trouverez :

1. L'AQCP, le profil des répondants, les pratiques d'animation et la méthode Payette et Champagne

Par Josiane Parnet, Michel Desjardins et Denise Gaumond



Résumé

Cet article présente les principaux résultats du sondage 2020 relatifs au profil des répondants et à leurs pratiques d'animation. Les répondants montrent un portrait reflétant sensiblement le membership de l'AQCP : essentiellement des femmes cinquantenaires, résidentes au Québec, expérimentées et qualifiées, travailleuses autonomes, animatrices de groupe de codéveloppement. Toutefois, une tendance à l'internationalisation semble se dessiner. Un accent

1 Josiane Parnet, M.B.A, Adm.A, C.M.C, josiane.parnet@gmail.com

2 Michel Desjardins, M.Ps., M.Ed., PCC, micheldesjardins22@videotron.ca

3 Denise Gaumond, MBA, CRHA, dgaumondconsult@gmail.com

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

particulier sera porté sur les pratiques d'animation, leur évolution dans le temps au regard de la méthode PAYETTE et CHAMPAGNE. La méthode en six étapes fait unanimement référence. Au fil des ans, des adaptations mineures sont intervenues pour l'enrichir et la bonifier. Les animateurs se la sont appropriée, en y ajoutant des pratiques issues de leur référentiel de compétences acquises antérieurement.

[Cliquez ici pour lire l'article](#)

2. L'AQCP, ses ressources et ses formations

Par Michel Desjardins, Josiane Parnet et Denise Gaumond

Résumé

Cet article présente les principaux résultats du sondage 2020 relativement aux ressources et services de l'AQCP. Les données révèlent un haut niveau d'utilisation et de satisfaction envers les des ressources et services offerts aux membres de l'association. Un focus particulier est porté sur les modalités d'apprentissage de l'animation de groupe de codéveloppement et les besoins de perfectionnement. Les répondants demandent davantage de services, plus particulièrement en matière de perfectionnement et de partage entre les membres. La délicate question de la certification ou de l'accréditation des animateurs est traitée et plusieurs sujets de recherche porteurs d'avenir sont proposés.



[Cliquez ici pour lire l'article](#)

3. Notoriété, promotion et avenir du codév et de l'AQCP

Par Denise Gaumond, Michel Desjardins et Josiane Parnet



Résumé

Cet article présente les principaux résultats du sondage 2020 relativement à la notoriété, à la promotion et à l'avenir de l'AQCP et du groupe de codéveloppement professionnel (GCP). Les données révèlent que notoriété et promotion vont de pair, et que la clé pour accroître la notoriété de l'AQCP et des GCP passe par leur promotion auprès des groupes cibles inexploités. La grande majorité des répondants recommanderaient l'AQCP et proposent de nombreuses pistes pour promouvoir autant l'une que l'autre. Quant à l'avenir des GCP, presque $\frac{3}{4}$ des répondants croient qu'ils seront de plus en plus utilisés dans les organisations et les entreprises au cours des cinq prochaines années.

[Cliquez ici pour lire l'article](#)

N'hésitez pas à nous communiquer vos commentaires ou questionnements sur le présent numéro. Il nous fera plaisir de vous lire et d'échanger avec vous. Vous pouvez nous écrire à : info@aqcp.org.

1. L'AQCP, le profil des répondants, les pratiques d'animation et la méthode Payette et Champagne

Par Josiane Parnet⁴ Michel Desjardins⁵ et Denise Gaumond⁶

Résumé

Cet article présente les principaux résultats du sondage 2020 relatifs au profil des répondants, et à leurs pratiques d'animation. Les répondants montrent un portrait reflétant globalement le membership de l'AQCP essentiellement des femmes cinquantenaires, résidant au Québec, expérimentées et qualifiées, travailleuses autonomes, animatrices de groupe de codéveloppement. Toutefois, une tendance à l'internationalisation semble se dessiner. Un accent particulier sera porté sur les pratiques d'animation et leur évolution dans le temps au regard de la méthode PAYETTE et CHAMPAGNE. La méthode en six étapes est utilisée de manière unanime. Au fil des ans, des adaptations mineures sont intervenues pour l'enrichir et la bonifier. Les animateurs se la sont appropriée, en y ajoutant des pratiques issues de leur référentiel de compétences acquises antérieurement.



Mots clés

Codéveloppement, animation de groupe, méthode Payette et Champagne, formation

Dans le présent article, vous trouverez :

- A. A Une mise en contexte d'après le sondage 2020
- B. Un portrait des :
 - a. Répondants au sondage
 - b. Animateurs
- C. L'évolution de la pratique du codéveloppement professionnel
- D. Les adaptations à la méthode Payette et Champagne

⁴ Josiane Parnet, M.B.A, Adm.A, C.M.C. josiane.parnet@gmail.com

⁵ Michel Desjardins, M.Ps., M.Ed., PCC, micheldesjardins22@videotron.ca

⁶ Denise Gaumond, MBA, CRHA, dgaumondconsult@gmail.com

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

A — Contexte du sondage 2020 :

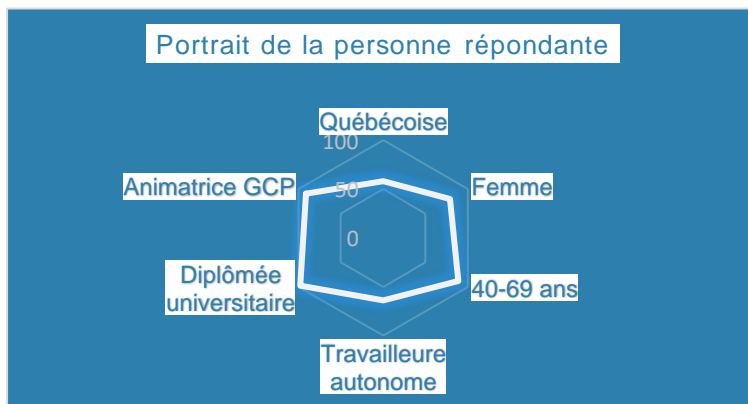
Cet article repose sur les résultats du sondage 2020, recueillis à partir des réponses complètes de 120 personnes. Tout comme les précédents sondages, le premier en 2010 avant la création de l'association, et le 2^e en 2015, celui-ci a été administré auprès des membres de l'AQCP, d'ex-membres et d'autres contacts.

Le sondage 2020 a été conçu pour servir plusieurs objectifs. L'état des lieux opéré vise tout d'abord à mieux connaître les membres de l'AQCP pour mieux répondre aux attentes des adhérents actuels ou potentiels de l'association.

Par ailleurs, une revue de la pratique du codéveloppement, de son évolution sur dix ans permet également d'orienter la réflexion stratégique 2020-2023 de l'association. Cette dernière s'attache ainsi à procurer du soutien à ses membres en leur fournissant des données utiles pour se comparer et enrichir ses pratiques.

Nos membres ont répondu favorablement à cet appel. Les 120 réponses complètes soulignent probablement l'engagement et l'investissement de notre membership. Cette population d'individus passionnés, fiers d'appartenir à une communauté, a investi toute l'énergie nécessaire pour répondre aux 53 questions, dont certaines à choix multiples. Nous brosserons dans cet article un portrait des personnes répondantes, de celles qui animent, de la vie des groupes de codéveloppement, de la pratique d'animation des groupes, de sa conformité à la méthode Payette et Champagne, des adaptations réalisées.

B — Profil des répondants : qui sont les personnes répondantes au sondage 2020 ?



Ce sont avant tout des résidentes du **Québec** (58 %). Toutefois, la progression des répondants non québécois, des Français notamment, pourrait illustrer une tendance à l'internationalisation (de 8 % en 2010 à 36 % en 2020), et à la féminisation (de 65 % en 2010 à 79 % en 2020).

Il s'agit d'une population **expérimentée** : 70 % d'entre elles ont 50 ans et plus, et comptent une expérience professionnelle supérieure ou égale à 10 ans. Le noyau dur de l'échantillon compte 88,8 % de personnes se situant dans la tranche d'âge 40-69 ans. Cette tendance pourrait souligner une évolution professionnelle du mi-temps de la vie.

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

La faible proportion de jeunes répondants soulève notre questionnement : 0,8 % ont moins de 30 ans, et 3,3 % de 30 à 40 ans. Toutefois, cette sous-représentativité des jeunes ne peut être interprétée. Elle génère plus de questions qu'elle n'apporte de réponses dans le sondage. S'agit-il d'une question de notoriété de la pratique, d'absence de programme de formation universitaire dédié au codéveloppement ? En outre, les réponses émanant essentiellement des animateurs de GCP laissent un volet inexploré. Le sondage n'a en effet pas rejoint les participants aux GCP.

Ils sont **diplômés** : 98 % des répondants ont en effet suivi une **formation universitaire** dont 76 % de 2^e cycle et plus sur l'ensemble des répondants. Une différence de niveau s'observe entre les 70 répondants du Québec et les 50 répondants des autres pays avec 74 % de niveau du 2^e cycle et plus contre 94 % pour les autres pays.

Leur référentiel universitaire est complété par des **formations non académiques** pour 75 % de l'effectif, essentiellement de coaching ou de relation d'aide.

La population répondante semble attirer des animateurs présentant une très grande homogénéité dans leur profil hyperqualifié et redessinant une deuxième vie axée sur l'accompagnement. Ce constat suggère une analyse plus approfondie sur le potentiel de rayonnement du codéveloppement, de sa démocratisation. Une investigation supplémentaire orientée sur le type de participants pourrait permettre de s'assurer que le codéveloppement soit accessible à toutes les personnes qui en ont besoin.

Essentiellement des travailleurs autonomes expérimentés

Ce sont pour la plupart des **travailleurs (ses) autonome(s)**, 64 %, et 12 % sont professionnel (les) dans une organisation (dont 7 % en RH). Avec 9 %, les gestionnaires sont représentés de façon moindre.

Le statut de travailleur autonome est relativement moins présent au Québec (49 %) que dans les autres pays (86 %).

En outre, la proportion de travailleurs autonomes répondants a augmenté entre 2020 et 2015 alors que la part de professionnels autres que RH a diminué en proportion quasi équivalente.

Avec une **expertise solide, en lien avec l'âge** : plus de 80 % des répondants ont une expertise professionnelle de plus de 10 ans. Cette caractéristique est stable depuis 2010. Seulement 5 % ont moins de 5 ans pour l'ensemble des répondants.

La quasi-totalité des répondants exerce une fonction **d'animation de GCP** (109/120 répondants).

Une intervention multisectorielle, le secteur public semble dominer au Québec

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

Concernant le secteur d'activité ou d'intervention, les répondants pouvaient indiquer plus d'un secteur. Les 120 répondants ont ainsi fourni 357 réponses déterminant en moyenne 3 secteurs d'activité ou d'intervention par répondant.



Le **secteur public** recueille le plus grand nombre des choix, avec en cumulé, 151 réponses, réparties entre santé/services sociaux, enseignement, municipalités, ministères et organismes gouvernementaux.

Vient ensuite le secteur privé comptant 120 réponses dont 66 dans le domaine du service, et enfin 71 réponses pour les OBNL, les syndicats et les associations.

Au Québec, le répondant intervient en moyenne dans moins de secteurs : 2,44 contre 3,72 dans les autres pays. Une autre différence semble se dessiner pour le secteur privé qui a davantage la faveur hors Québec : (45 réponses/70 répondants au Québec contre 75 réponses pour 50 répondants dans les autres pays) et ce plus particulièrement sur les secteurs secondaires et tertiaires.

Le nombre de secteurs considérés affiche une cohérence avec le profil du consultant.

Tout en observant la prudence d'interprétation, il semble que le secteur privé soit moins investi au Québec que dans les autres pays. Ce point peut surprendre au sens où le codéveloppement est né au Québec dans les années 90 et a essaimé plus tardivement en Europe. Toutefois, la différence de contexte économique nécessiterait une investigation plus approfondie. Ainsi la France compte près de 4 millions d'entreprises (source Insee 2020), alors que le Québec compte 895 394 entreprises dont 627 024 sans employés (source Statistiques Canada 2020). Les grands groupes français cotés en bourse se sont engagés dans des programmes de codéveloppement en activant des appels d'offres. Ils représentent sans doute un potentiel significatif d'implantation des GCP.

En outre, il est intéressant de noter une percée importante du codéveloppement par les répondants qui interviennent dans les Organismes à But non lucratif (OBNL), des syndicats et associations. En 2015, 13 % des répondants déclaraient intervenir dans les organismes communautaires.

Il serait tentant de supposer que les valeurs affichées par les organismes à but non lucratif se rapprochent de celles du codéveloppement et de l'AQCP, lesquelles favorisent l'implantation d'une telle démarche. Ainsi Joseph E Stiglitz, prix Nobel d'économie, soulignait l'importance de la dimension communautaire au Québec lors d'une conférence donnée à l'Université de

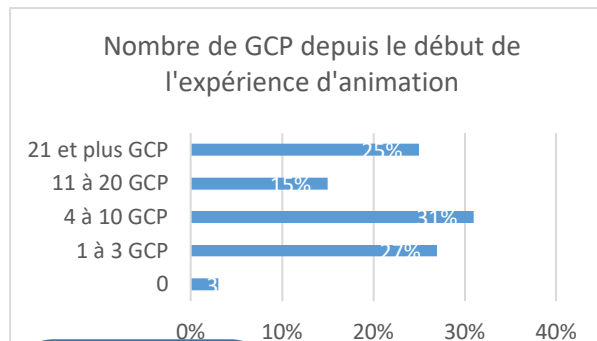
Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

Montréal⁷. « Ne faites pas ce que les États-Unis font. Chez vous, les mouvements coopératifs qui donnent envie aux gens de se rassembler sont très forts. Il faut miser là-dessus, ça affecte votre population très positivement de plusieurs façons ».

B — Profil des répondants : qui sont les animateurs ?

Exerçant plusieurs fonctions, ils ont une expérience modérée de la pratique d'animation



« Formateur d'animateurs »
« Consultant expert qui accompagne des GCP chez mes clients »,
« Animateurs internes formés à la méthode »

Près de 91 % des répondants sont des animateurs. Chaque répondant exerce en moyenne **2 fonctions** (224 réponses/109). Près d'un sur deux participe à un GCP.

En termes d'années de pratique du codéveloppement, l'essentiel des répondants se situe entre **1 à 10 ans d'expérience** (79 %), dont la moitié entre 1 et

3 ans, et l'autre moitié entre 4 à 10 ans.

Le filtre régional fait apparaître une légère différence au sujet des années d'expérience : une plus forte proportion de 1 à 3 ans est notée au Québec que dans les autres régions (4 à 10).

Dans leur carrière d'animateur de GCP, les répondants ont en moyenne animé **11 groupes**. Le répondant québécois a en moyenne animé 10,1 groupes contre 12,7 dans les autres pays. Cependant au moment du sondage quelques 2/3 des répondants avaient une pratique active d'animation de GCP et 22 % étaient en démarche pour lancer un groupe.

⁷ Source Métro 29 avril 2019 Inégalités : un « prix Nobel » d'économie louange le Québec pour ses politiques publiques.

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

« Je n'ai encore jamais fait le mode hybride, mais il est possible que ceci se présente et je me sentirais à l'aise de le faire, à la lumière des suggestions et lignes directrices énoncées lors de la première conférence sur le codév à distance (22 octobre 2020) ».

La majeure partie des animateurs pratique l'**animation en présentiel ou en distanciel** (76 %), 66 % en présentiel, et seulement 10 % en mode hybride.

Le nombre relativement faible d'années d'expérience au regard de celui de l'existence du codéveloppement (24 ans) peut illustrer une notoriété modérée, lente à se développer. Ce résultat peut s'expliquer également avec le noyau principal constitué des femmes cinquantenaires. Celles-ci majoritairement expérimentées dans leur domaine, choisissent souvent cette période de leur vie professionnelle pour débiter une 2e carrière, souvent comme travailleuses autonomes.

Un autre angle d'analyse pourrait émaner de la structure du membership de l'AQCP : nombre d'années moyennes d'adhésion à l'AQCP, taux de roulement, ancienneté dans la profession d'accompagnement.

Concernant la partie de l'effectif qui anime 21 groupes, une corrélation pourrait être établie avec l'âge moyen des répondants. Le codéveloppement est un dispositif formatif constituant une partie de l'activité globale du consultant.

L'effet pandémie a probablement accéléré la pratique du mode distanciel ce qui nécessite une forme de prudence à propos des résultats.

C — Comment la pratique du codéveloppement professionnel a-t-elle évolué ?

L'analyse effectuée repose sur les réponses complètes des 109 animateurs, dont 60 pour le Québec et 49 pour les autres pays. Elle offre la possibilité pour chacun de comparer sa pratique avec celle des confrères, de l'enrichir.

L'animation du GCP : une activité pédagogique à part entière enrichie avec d'autres activités

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

Lors des rencontres, les animateurs pratiquent **d'autres activités** que la séance classique en



6 étapes. Parmi les plus utilisées, nous relevons⁸ : la **prise de contact** (89 %), le **partage des apprentissages** depuis la dernière rencontre (82 %)⁹, le rappel de certains fondamentaux ou du contrat de groupe (72 %) et l'activité brise-glace (66 %). **Les moins utilisées** sont les **capsules théoriques**.

La fixation d'objectifs individuels ou collectifs systématiques concerne la moitié des animateurs environ (1).

« Les questions et la rétroaction sont des thèmes vus en amont et actualisés pendant la séance. En fait, pour faciliter les GCP, je mets le temps de formation en amont et en profondeur ».

Les membres de l'AQCP effectuent davantage de retours que les non-membres sur les apprentissages depuis la dernière rencontre (85 % vs 72 %). Ils invitent à la fixation d'objectifs individuels pour la rencontre (46 % vs 33 %) et réalisent des capsules de formation théorique en lien avec la thématique du GCP (24 % vs 10 %).

Parmi les outils et contenus les plus utilisés pour faciliter le **développement des habiletés à participer à un GCP**, les plus souvent cités¹⁰ sont : les fiches de préparation (76 %) et de prise de notes (64 %) ainsi qu'un outil à propos du questionnement.

Le codéveloppement semble avoir légèrement évolué comme une activité pédagogique autonome. Les professionnels se la sont appropriée et l'ont enrichie avec leurs savoir-faire d'expertise, ils l'auraient ainsi « pétrie à leur manière¹¹».

Le bilan, une pratique solidement intégrée : les apprentissages, la satisfaction, la pérennité du groupe

Au terme d'une séquence de rencontres, souvent après un an, 83,5 % des animateurs effectuent un **bilan**. Deux modalités de réalisation des bilans sont très utilisées :

⁸ En cumulant les réponses toujours et souvent.

⁹ Cette pratique était recommandée par Payette et Champagne, sans faire l'objet d'une étape distincte numérotée.

¹⁰ Réponses toujours et souvent.

¹¹ Expression empruntée à Renée Houde dans sa définition du mentorat.

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

- Le bilan **des apprentissages** est réalisé par 89 %¹² des animateurs, ou sous forme de discussion avec les participants par 90 % des animateurs.
- Deux autres modalités sont aussi très utilisées, soit un bilan portant sur **la satisfaction** au regard de différents aspects (ex. composition du groupe, climat, animation...) par 82 % des répondants et un bilan portant sur **l'intérêt à poursuivre** par 80 % des animateurs.



C'est aussi « *une œuvre commune à partager avec le commanditaire* ».

Certains remettent un bilan au répondant organisationnel. La validation de ce bilan avec les participants n'a pas donné lieu à un questionnaire dans ce sondage.

Nous remarquons deux légères différences chez les membres de l'AQCP qui font davantage de bilans des apprentissages (92 %), lorsque comparés avec les non-membres (83 %). C'est l'inverse pour la remise d'un bilan écrit au répondant organisationnel qui est fait par 68 % des répondants non-membres de l'AQCP et par 53 % pour les membres.

Les constats relatifs aux bilans constituent une bonne nouvelle pour le codéveloppement dont l'essence même vise à apprendre dans la pratique. La pérennité des groupes semble aussi préoccuper les animateurs : en posant la question, ils engagent une piste de réflexion sur l'importance de poursuivre. Ils ouvrent ainsi le champ des possibles, propice à pérenniser les groupes.

Une grande variabilité dans la vie des groupes : fréquence des rencontres, durée de vie des groupes, des séances plus courtes au Québec

La **fréquence des rencontres**, de 6,6 rencontres en moyenne par an ne connaît aucune variabilité entre les résultats du sondage de 2010 et de celui de 2015.

La **durée de vie** des groupes s'avère variable. Néanmoins pour 55 % des répondants les GCP se tiennent sur une année.

La **durée moyenne des séances** s'établit nettement entre **2 et 3 heures**. Quatre répondants indiquent une durée différente en présentiel versus distanciel. Tout en observant la prudence requise, il semble que la durée moyenne soit **légèrement plus courte au Québec** que dans les autres pays. Cet écart s'observe davantage dans les extrêmes avec une exception de 4 heures maximales au Québec dans « 2 cas » contre une journée dans les autres

« De 3 à 6 h »
« Une journée »
France

¹² Réponses toujours et souvent.

Le Codéveloppeur

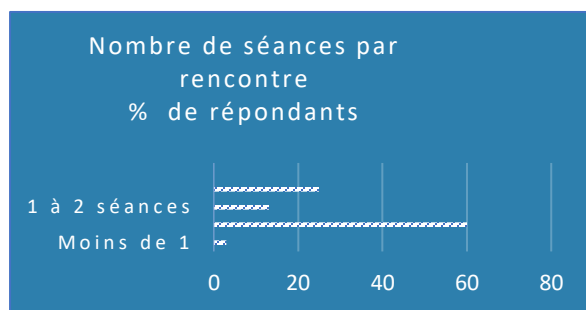
Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

pays. Le questionnement opéré dans le sondage laisse une incertitude quant à l'interprétation sur ce point : s'agit-il d'une séance d'une journée, ou la journée comporte-t-elle plus d'une séance ?

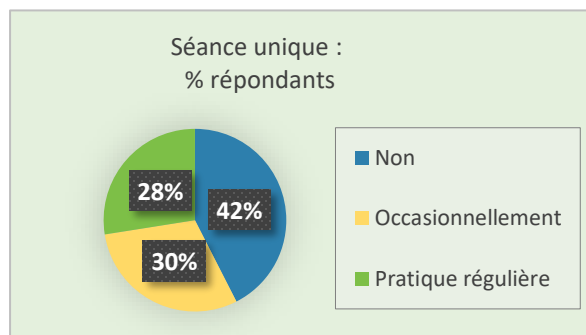
Le nombre de séances GCP par rencontre : une pour la majorité, une proportion non négligeable de séances uniques

Sans équivoque, la majorité des répondants (59,7 %) réalisent 1 séance par rencontre et seulement 12,6 % font de 1 à 2 séances par rencontre.

Il est à noter néanmoins que la pratique de 2 séances et plus n'est pas négligeable (21/70 au Québec 9/49 dans les autres pays, avec l'animation de GCP sur la journée).



La majorité des répondants ne pratiquent pas la rencontre unique hormis la séance de démonstration (51 réponses). Toutefois, il ressort de l'analyse que pour 28 % des répondants, il s'agit d'une pratique régulière (33 répondants) ou occasionnelle (36 répondants), se répartissant entre le Québec (32,9 %), les autres pays (22 %).



Une constante semble s'être dessinée dans la pratique : le nombre de rencontres aligné sur le nombre de participants, la durée des rencontres. La durée de vie des groupes, certes variable, correspond sans doute aux contextes et aux enjeux des organisations. La donnée relative aux séances uniques

demeure préoccupante, davantage que les séances courtes. En effet, la puissance d'un GCP réside dans la répétition des rencontres qui constitue un processus de développement. Celui-ci contribue à améliorer la maturité de groupe et de fait sa qualité, la profondeur des apprentissages avec un climat propice à l'ouverture. Toutefois, il y aurait lieu de préciser l'objectif de ces rencontres uniques. Elles pourraient être pratiquées au sein d'un groupe naturel, dont la maturité est préexistante, ou en mode résolution de problème. L'observation du phénomène sur une échelle temporelle se pose également : avec une séance unique, le potentiel du codéveloppement peut être appréhendé dans une première étape et donner lieu à la mise en place ultérieure de GCP.

Moins d'un projet sur deux serait rattaché à une stratégie de transformation ou de changement organisationnel, selon la connaissance de l'animateur

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP



« Toujours, apprendre et accompagner fait intégralement partie d'une stratégie de transformation. Cependant, elle n'est parfois pas organisationnelle si mes clients proviennent de différentes organisations. », « Piloter par la DRH, contribuer au changement ».

En effet sur l'ensemble de l'effectif (n=120), 46,7 % des GCP feraient partie d'un projet de transformation.

Selon 40 %, les GCP n'en feraient pas partie. À noter que 13 % des personnes n'en ont pas connaissance (8 % au Québec, 20 % dans les autres pays).

L'hypothèse suivante peut être formulée. : la majorité des répondants étant des travailleurs autonomes, ceux-ci interviennent parfois en sous-traitance sur des projets de plus grande ampleur. N'étant pas en contact direct avec le demandeur, ils pourraient ne pas disposer de tous les éléments relatifs au contexte et aux enjeux du GCP.

Le codéveloppement est souvent associé à des activités non-académiques de formation.

Le codéveloppement professionnel, pour 72,5 % des répondants, est un dispositif de développement de compétences à combiner avec d'autres dispositifs formatifs. Les résultats sont sensiblement équivalents entre le Québec et les autres régions.

« L'expérimentation codév est intégrée dans notre parcours Nouveau Manager, le codév est intégré dans notre offre de formation interne »

Il est utilisé essentiellement avec les ateliers non académiques de formation (63 %) à combiner avec le coaching (55 %), et avec les programmes de formation en entreprise (37 %).

La comparaison entre régions semble illustrer une légère différence entre les pratiques : au Québec, le codéveloppement est enrichi avec en moyenne 1,67 pratique additionnelle contre 0,89 dans les autres régions.

Ces réponses pourraient soulever la pertinence de considérer le codéveloppement comme un dispositif de formation à part entière à conjuguer avec d'autres modes de formation adaptés à des objectifs d'apprentissage spécifiques. Le fait que la question ait été ignorée, ou incomprise

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

par 34 répondants/109 pourrait signifier que cette voie est à explorer. La combinaison du codéveloppement avec d'autres modes d'apprentissages est-elle envisageable selon les répondants ?

D — Les adaptations à la méthode Payette et Champagne ?

Une méthode éprouvée, intemporelle, des adaptations mineures issues des expertises complémentaires des animateurs

Les répondants étaient invités à indiquer s'ils avaient réalisé des adaptations à la méthode Payette et Champagne. Sur les 120 répondants, plusieurs ont répondu à la question oui ou non, mais la majorité des répondants ont ajouté des commentaires qui reprennent tout simplement la méthode (exemple : étape la plus importante, mettre le client sur zoom, partage de conseils, expériences, opinions), et ne sont pas réellement des adaptations. Le commentaire révèle-t-il un besoin d'exprimer, d'échanger sur le codéveloppement ?

La méthode Payette et Champagne a bien vieilli : l'ensemble des réponses semble illustrer qu'elle n'est nullement remise en question. La structure demeure, et toutes les 6 étapes sont intégralement respectées.

« Il ne s'agit pas d'adaptation dans le cadre des 6 étapes, mais plutôt dans la forme du contact entre les participants »

Des adaptations sont engagées pour bonifier la méthode. « Afin de conserver un maximum de temps pour la séance, je poste souvent des documents (apports théoriques, vidéos) dans un dossier partagé », « J'ai déjà adapté le processus pour traiter chacun des cas en parallèle. C'était un petit groupe de 5 personnes qui développent un projet individuel autour d'un même thème :

l'amélioration des pratiques pédagogiques en lien avec une préoccupation ciblée dans un cours. L'adaptation du processus était concluante ».

L'étape 0 n'est pas utilisée systématiquement.

« Je ne demande pas à l'un des participants de venir préparé ». J'implique les participants en proposant chacun à tour de rôle de récolter les sujets de consultation sur la base de leur préparation individuelle (idée venue d'une participante pratiquante d'un codév en 4 étapes). »

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

Concernant le contrat de l'étape 3, la méthode a évolué avec par exemple l'utilisation de la

« Reformulation dans le chat par chacun des participants avant la reformulation par le client »

« Ajustement 3A, ce que les consultants ont compris, 3B le/la cliente reformule, le dernier mot »

phase 3A [les consultants partagent leurs compréhensions du sujet de consultation et de la demande avec le client] et 3B [le client formule sa demande au groupe, ce qui sert alors de contrat], avec un % de plus en plus élevé dans cette pratique.

Un certain pourcentage ne réalise pas l'étape 7.

Les animateurs utilisent des méthodes éprouvées dans leurs autres pratiques professionnelles avec comme exemples, l'approche systémique, la PNL, le photolangage, la gestuelle, le silence, les temps de réflexion, le dessin, l'approche appréciative.

Conclusion : de l'intemporalité à l'universalité

Ce sondage nous procure un portrait des animateurs répondants, de leurs pratiques d'animation. Il confirme les caractéristiques de notre membership avec des points saillants : situation professionnelle, âge, expérience professionnelle, secteurs d'activités investis, pratiques habituelles d'animation.

Nous sommes rassurés sur deux points : la validité expérientielle et sur la durée de la méthode Payette et Champagne. Sa structure demeure, les adaptations procèdent simplement d'ajouts tendant à la bonifier avec les talents de chacun.

Il illustre toutefois l'ampleur de la tâche à accomplir pour mieux connaître les autres acteurs du processus de codéveloppement, soit les participants, les répondants organisationnels de tous secteurs d'activité. Les leviers permettant d'appréhender plus largement les bénéfices concrets de l'approche sont encore à investir. Essayer le codéveloppement, c'est l'adopter. Or, comment faire franchir cette étape clé aux décideurs de tous types d'organisation, pour en cerner tous les bénéfices ? Si ce défi était relevé, les organisations pourraient alors adopter cette méthode de transformation durable, tout en douceur, adaptable à chaque contexte organisationnel ou personnel, aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. Simple, peu onéreux, **Le codéveloppement, c'est apprendre en travaillant**¹³.

¹³ Adrien Payette

Le regard du co-fondateur de la méthode Payette et Champagne

Avec trois sondages en une dizaine d'années, l'AQCP montre un souci de rester connectée sur la pratique de ses membres. Considérant l'investissement nécessaire pour un OBNL comme elle et ses membres bénévoles, l'effort est notable.

Voici quelques-unes de mes réflexions et observations à la suite de la prise de connaissance de résultats qui traitent du profil des répondants et de la pratique :

Les résultats semblent montrer que pour les répondants, la pratique du codéveloppement demeure relativement stable et respecte le socle initial proposé tout en demeurant ouverte et adaptée.

- *Un nombre grandissant de répondants hors Québec évoque des complicités qui se construisent ainsi qu'un réseau qui se développe et se solidifie, appuyant bien l'utilité de cette pratique partagée.*

- *D'un sondage à l'autre, le profil des répondants bouge un peu, mais montre un besoin d'intéresser davantage et de rejoindre des animateurs plus jeunes et ceux qui œuvrent au sein d'organisations.*

- *Le dispositif du codéveloppement qui est en soutien à l'apprenance des participants s'inscrit d'ailleurs de plus en plus dans des projets organisationnels.*

- *Le codéveloppement n'est pas seulement un protocole en six étapes (plusieurs processus associés n'étant d'ailleurs pas numérotés), ce que soulignent plusieurs témoignages : il importe en premier de mettre en place et d'alimenter un espace réflexif conjoint.*

Enfin, une habitude à encourager davantage pour les animateurs : participer soi-même à un groupe de codéveloppement à propos de sa pratique d'animateur. Moi le premier, cela me ramène continuellement aux essentiels de notre pratique, en amélioration continue.

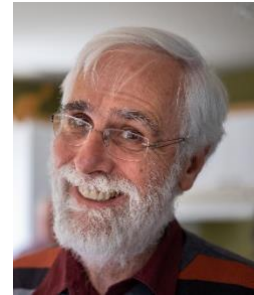
Claude Champagne, 2021-04-11

2. L'AQCP, ses ressources et ses formations

Par Michel Desjardins¹⁴, Josiane Parnet¹⁵ et Denise Gaumond¹⁶

Résumé

Cet article présente les principaux résultats du sondage 2020 relativement aux ressources et services de l'AQCP. Les données révèlent un haut niveau d'utilisation et de satisfaction des ressources et services offerts aux membres de l'association. Un focus particulier est porté sur les modalités d'apprentissage de l'animation de groupe de codéveloppement et les besoins de perfectionnement. Les répondants demandent davantage de services, plus particulièrement en matière de perfectionnement et de partage entre les membres. La délicate question de la certification ou l'accréditation des animateurs est traitée et plusieurs sujets de recherche qui sont porteurs d'avenir sont proposés.



Mots clés

Codéveloppement, partage, formation, certification, recherche

Cet article repose sur les résultats du sondage 2020, recueillis à partir des réponses de 120 personnes. Tout comme les précédents sondages (le premier en 2010 avant la création de l'association et le 2^e en 2015), celui-ci a été administré auprès des membres de l'AQCP, d'ex-membres et d'autres contacts. Les répondants sont membres de l'AQCP dans une proportion de 71 % et 13 % l'ont déjà été. Ils vivent majoritairement au Québec (58 %) et en France (36 %). Après analyse, il semble que les constats reflètent bien les opinions et les pratiques des membres de l'AQCP. Toutefois ils ne sont pas nécessairement représentatifs de l'ensemble des opinions et pratiques des personnes engagées en codéveloppement dans la francophonie, étant donné un taux de réponse relativement peu élevé.

L'article fait le tour de :

- E. L'utilisation et de l'appréciation des ressources et services de l'AQCP
- F. L'appréciation des formations et des besoins de perfectionnement
- G. La question de l'encadrement de la pratique de codéveloppement

¹⁴ Michel Desjardins, M.Ps., M.Ed., PCC, micheldesjardins22@videotron.ca

¹⁵ Josiane Parnet, M.B.A, Adm.A, C.M.C, josiane.parnet@gmail.com

¹⁶ Denise Gaumond, MBA, CRHA, dgaumondconsult@gmail.com

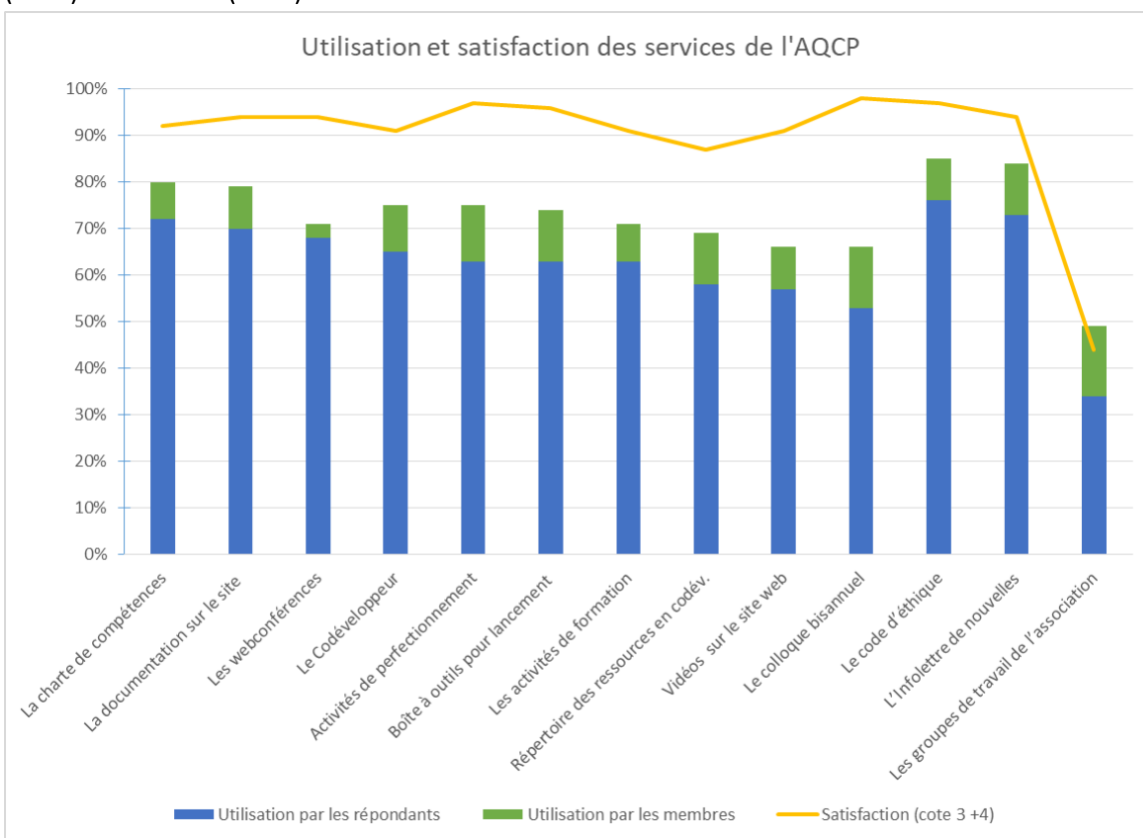
Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

H. Des questions de recherche potentielles.

A — Des ressources et services utiles et appréciés

Le sondage demandait l'appréciation des répondants sur les 13 services et ressources de l'AQCP. Un premier constat : 63 % des 120 répondants déclarent les utiliser (73 % pour les membres), ce qui est une bonne nouvelle pour les bénévoles de l'association et pour la communauté du codéveloppement. Les non-membres les utilisent moins en partie parce qu'ils n'ont pas accès à toutes les ressources de l'association. L'addition des répondants qui ont coté très satisfaits (57 %) et satisfaits (26 %) donne un taux très élevé de 93 % et crée un effet WOW.



Il semble aussi qu'à l'exception du code d'éthique et de la charte de compétence de l'animateur,

les membres du Québec utilisent davantage les services offerts par l'AQCP que les membres hors Québec. Tout comme en 2015, le taux de satisfaction global envers l'ensemble des services utilisés par les membres demeure très élevé (93 %).



« Je ne réalisais pas qu'il y avait toutes ces ressources !!! »
(répondant non-membre de l'AQCP)

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

Le top 5

En ne considérant que les répondants qui se sont dits très satisfaits (cote 4), cinq activités ou ressources se démarquent avec un taux de plus des 2/3 pour les répondants qui utilisent ces services :

- Le code d'éthique (73 %)
- Le Codéveloppeur (69 %)
- L'Infolettre de nouvelles (68 %)
- Le colloque bisannuel (67 %)
- La charte des compétences (65 %)

« Vivement le prochain colloque bisannuel, post-COVID ! On en aura des choses à se dire... »

Et on en veut plus...

Quand on demande aux répondants quels services ils aimeraient voir ajouter, les nombreux commentaires recueillis peuvent être regroupés en grandes catégories.

a) Plus de partage d'expérience

On aimerait avoir des GCP de membres de l'AQCP, qui pourraient prendre plusieurs formes : des séances de codév ou groupes d'échange entre pairs, notamment pour animateurs/facilitateurs/praticiens dans un but de perfectionnement, pouvant être animés par des membres de l'AQCP. On suggère aussi qu'il y ait plus d'activités organisées par les membres. Lors du sondage de 2015, 32 % des répondants avaient déjà mentionné vouloir du réseautage et 47 % du jumelage.

b) Des améliorations du site web



Plusieurs souhaitent un meilleur répertoire des ressources pour donner plus de visibilité aux différentes offres de services. Il est aussi suggéré de revoir tout l'aspect visuel et la facilité d'accès à l'information sur le site (tant en alimentation qu'en partage et en accessibilité). On aimerait aussi qu'on y démontre clairement la valeur ajoutée d'être membre et porteur de cette démarche.

c) Une présence plus grande en France et à l'international



Parmi les services offerts par l'AQCP, on aimerait qu'il y ait des activités spécifiques à l'international, incluant par exemple un relais physique de l'AQCP sur la France pour pratiquer et échanger sur le GCP, une mise en lien locale, des échanges régionaux. On propose aussi des activités d'échange international, comme une table ronde regroupant des intervenants de différents pays pour le rayonnement de l'approche Payette et Champagne et aussi la promotion des événements des uns et des autres. On voudrait voir plus de

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

promotion/marketing de l'approche de codéveloppement Payette et Champagne. Lors du sondage de 2015, 67 % des répondants souhaitaient des activités dans d'autres régions et on suggérait aussi un partenariat, jumelage ou parrainage avec l'Association belge de Codéveloppement professionnel, ce qui s'est d'ailleurs réalisé depuis.

d) Davantage de formation et d'accompagnement

Il est suggéré d'augmenter le nombre d'activités de perfectionnement pour permettre de développer ses compétences en animation de groupe de GCP. La section suivante dresse un bilan des formations dispensées et des besoins de perfectionnement.

Déjà nous projetions de faciliter le partage d'expériences, par des GCP entre animateurs par exemple, par une table ronde internationale, d'augmenter la promotion du codéveloppement en entreprise, d'axer la recherche entre autres sur les impacts du codéveloppement, de faire plus de place à la relève étudiante... Les résultats du sondage nous confirment que ces projets sont bien alignés avec les besoins des codéveloppeurs, ce qui nous donne encore plus d'énergie pour passer à l'action ensemble.

Renée St-Cyr, vice-présidente de l'AQCP

B — Focus sur l'acquisition des compétences d'animation de GCP et leur perfectionnement

Comment une personne devient-elle animatrice de groupe de codéveloppement ? Pour répondre à cette question, le sondage fournit un éclairage sur le profil de cet animateur.

Des animateurs déjà très bien formés

Ce sont 98,3 % de tous les répondants qui ont une formation universitaire, dont 76 % de 2e cycle et plus. Le taux de diplomation à la maîtrise (2e cycle) est supérieur en Europe (hors Québec 82 %) lorsque comparé avec les répondants du Québec (53 %). Mais globalement, le taux de diplomation universitaire des répondants en 2020 se compare favorablement avec celui du sondage de 2010 (94 %).



De plus, 76 % des répondants indiquent avoir suivi un ou plusieurs programmes de perfectionnement. Les domaines les plus souvent mentionnés sont le coaching (37 %), l'animation de groupe de codéveloppement (26 %) et la facilitation (17 %).

Parmi les 120 répondants, 109 ont déclaré être des animateurs et nous en déduisons qu'ils sont fortement scolarisés et s'engagent dans des programmes de perfectionnement augmentant leurs compétences en accompagnement, et ce, au bénéfice des organisations et des participants.

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

De la formation ou de l'autoformation pour apprendre à animer un GCP ?



Les 109 animateurs sondés étaient invités à indiquer comment ils avaient appris à animer des groupes de codéveloppement. Ils avaient la possibilité de choisir au plus 3 réponses parmi plusieurs possibilités. Deux grandes modalités émergent et coexistent : via une formation spécifique sur ce thème (65 %)¹⁷ ou par de l'autoformation (52 %).



Une offre de formation en forte croissance

Il y a une hausse importante de l'utilisation des activités structurées de formation chez les animateurs en comparant les données des sondages de 2010 et de 2015 passant respectivement de 35 % et 37 % à 65 % en 2020, et ce avec une diversité croissante de l'offre de formation. Il est plausible de penser que l'offre de formation à l'animation de GCP est différente au Québec lorsque comparée avec celle en Europe compte tenu de la taille des populations francophones respectives et de leur culture.



« J'ai suivi une formation de deux jours offerte par l'ordre des travailleurs sociaux du Québec »

En même temps, nous constatons que les animateurs utilisent plus d'une méthode d'apprentissage, notamment de l'autoformation (52 %) et de l'apprentissage dans l'action en participant à un GCP ou en étant accompagnés, ce qui est très cohérent avec les principes et les valeurs du codéveloppement.

L'analyse plus fine des résultats du sondage 2020 montre que les membres de l'AQCP recourent davantage à l'accompagnement (34 %) que les non-membres (17 %), ce qui s'explique notamment parce qu'ils font partie de la communauté de codéveloppeurs qu'est l'AQCP. Il en est de même pour l'autoformation par les animateurs du Québec (59 %), lorsque comparés aux animateurs hors Québec (32 %). Par ailleurs ces derniers participent davantage à des formations offertes par une ressource/compagnie/firme spécialisée (44 %) lorsque comparés aux répondants du Québec (10 %).

Les animateurs profitent pleinement des ressources « éducatives » de l'AQCP

Le graphique des services et ressources de l'AQCP présenté en début de l'article comporte 13 items dont 11 contribuent à la formation, au perfectionnement et à la performance des

¹⁷ Étant donné que les répondants avaient une possibilité de 3 choix, le total des % peut dépasser 100%.

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

animateurs de GCP, si on exclut l'infolettre et la participation à des comités de l'Association. Ces 11 services constituent des formes de ressources « éducatives » et le graphique démontre un taux élevé de leur utilisation (63 % en moyenne) pour l'ensemble des répondants et encore plus pour les membres de l'AQCP à 73 % (le taux est de 34 % pour les non-membres). Cet écart d'utilisation se retrouve aussi pour les résidents du Québec (66 %) et les non-résidents (56 %).

La formation Initiation à l'animation de GCP est appréciée et utile, mais incomplète

L'AQCP offre une formation de deux jours depuis 2012 et elle a été dispensée aux membres de l'AQCP, aux membres de l'Ordre des CRHA (depuis 2014) et à toute personne intéressée. En 2020, elle a évolué pour se tenir sur 3 jours et aussi pour être dispensée en ligne.

« Formation très efficace qui mise sur l'expérimentation et la force du groupe »

Parmi les 109 animateurs répondants au sondage 2020, 23 ont indiqué qu'ils avaient participé à cette formation et ont répondu aux questions d'appréciation et d'utilité. Quelque 86 % d'entre eux ont le sentiment que cette formation leur a permis de développer leurs compétences d'animation (en additionnant la cote 3, plutôt d'accord, et la cote 4, fortement d'accord). Et les répondants ont jugé la formation utile pour :

- **Démarrer un GCP** pour 87 % (dont 70 % fortement en accord)
- **Évaluer la pertinence** de créer un ou des GCP pour 91 % (dont 48 % fortement en accord)
- **Organiser/constituer** un ou des GCP pour 87 % (dont 48 % fortement en accord)
- **Faire l'évaluation/bilan** d'un ou des GCP après un cycle de rencontres pour 82 %
- **Proposer/vendre** la mise en place de GCP pour 74 % des répondants

Dix répondants ont formulé plusieurs commentaires et suggestions d'amélioration portant sur les contenus, la composition des groupes, l'ajout de modules, etc.

« La formation annoncée portait principalement sur l'animation de GCP et moins sur son implantation (avant) et sur le bilan (après) »

Des besoins de perfectionnement

Les 109 animateurs qui ont répondu au sondage avaient l'opportunité d'exprimer aux plus trois besoins de perfectionnement pour chacune des catégories suivantes :

- 78 % ont exprimé des besoins au niveau organisationnel ;
- 85 % ont exprimé des besoins en matière d'accompagnement ;
- 83 % ont exprimé des besoins en matière d'animation.

Le schéma suivant présente les principaux thèmes de perfectionnement et les pourcentages de répondants qui les ont priorisés.

THÈMES DE PERFECTIONNEMENT PRIORISÉS

Promotion (44%); Alignement stratégique (37%);
Analyse des besoins/pertinence (25%)

- Favoriser les apprentissages (49%);
- Identification des cadres d'analyse (46%);
- Gestion de conflits (32%)



Codév en ligne (33%)



Les répondants ont été invités à indiquer « Quel(s) service(s), activité(s) vous paraît-il important d'ajouter ? » Plusieurs suggestions sont faites relativement à :

- Des partages d'expérience (ex. groupes entre pairs, des GCP pour des animateurs) ;
- De la formation, de l'accompagnement (ex. animer avec un professionnel d'expérience, courtes formations, mentorat, coaching) ;
- Table ronde regroupant des intervenants de différents pays.

Tendances lourdes, hypothèses et pistes de réflexion en matière d'apprentissage

Voici une synthèse des faits saillants qui constituent des tendances lourdes à partir des résultats du sondage. Quelques hypothèses et pistes de réflexion sont de plus proposées :

1. Des animateurs très scolarisés et formés en accompagnement constituent un avantage marqué pour les organisations et surtout pour les participants à des GCP.
2. L'AQCP offre un bel éventail d'activités et de ressources « éducatives » utilisées et très appréciées. Par ailleurs, il y a chez les répondants un intérêt et des besoins pour augmenter l'offre avec différentes formes de partage et d'accompagnement (ex. groupes entre pairs, coaching, mentorat).
3. Il y a de plus en plus d'offres de formation à l'animation de GCP, et la formation offerte par l'AQCP répond très bien aux personnes qui veulent s'y initier et démarrer un GCP. Cette formation, maintenant offerte en mode virtuel, pourra être accessible à un public plus large dans le monde de la francophonie.
4. Il y a un besoin et un intérêt à compléter la formation à l'initiation à l'animation de GCP par des modules portant sur la promotion, l'organisation de GCP et l'évaluation/bilan des GCP.

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

5. Les animateurs de GCP sondés ont indiqué plusieurs besoins de perfectionnement notamment en matière de promotion (44 %), de stratégies pour favoriser les apprentissages (49 %) et de l'identification des cadres d'analyse et des modèles d'action (46 %) qui sont le cœur même de l'approche de codéveloppement.
6. Compte tenu de la variété, de la qualité et de l'appréciation du dispositif de formation offert par l'AQCP, cela constitue un atout pour promouvoir la pratique du codéveloppement et la notoriété de l'AQCP auprès d'une relève plus jeune au sein des organisations.
7. Un des volets de la mission de l'AQCP porte sur la formation et elle s'adresse actuellement essentiellement à des animateurs de GCP. Les résultats du sondage ont mis en lumière d'autres clientèles qui pourraient bénéficier de l'expertise de l'AQCP, en particulier les répondants organisationnels (RH ou dirigeants) qui ont à faire l'analyse de besoin, à vendre et positionner le ou les GCP et à sélectionner des animateurs.

Un chaleureux merci ! C'est grâce à vos précieux apports que l'équipe peut continuer à ajuster l'offre de développement à vos besoins »

Valérie Boucquey, co-responsable du comité Formation à l'AQCP

C — L'encadrement de la pratique du GCP, un sujet délicat

La question d'une pratique plus encadrée quant aux GCP se pose régulièrement. Pourquoi ? Un des répondants décrit bien l'enjeu « *Ce ne sont pas tous les animateurs qui respectent l'ART de la méthode Payette et Champagne et il faut garder le codéveloppement démocratisé et bien pratiqué, qu'on soit membre ou pas de l'AQCP* ».

Le sondage révèle que la pratique actuelle convient à un fort pourcentage (42 %). Cependant plusieurs répondants suggèrent des moyens pour un meilleur encadrement. En premier lieu l'accréditation des formations à l'animation offertes par l'AQCP est retenue par 36 % des répondants et 31 % suggèrent l'adhésion annuelle au code d'éthique.

Concernant la certification des animateurs, les données du sondage de 2015 indiquaient que 71 % étaient favorables alors que ce taux n'est que de 31 % en 2020 avec toutefois une différence importante entre les répondants du Québec (39 %) et ceux hors du Québec (20 %).

« En France l'accréditation ou certification (quelle différence ?) est un "must" qui rassure les organisations »

« Je ne suis pas favorable à une certification qui rigidifie le système »

Parmi les autres modalités proposées, on note aussi la reconnaissance des acquis, des audits d'accompagnement, la

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

mise en place d'un MOOC avec remise d'un certificat (sans être une certification, qui a un caractère un peu trop coercitif), l'auto-évaluation, les évaluations miroirs entre groupes de pairs et la disponibilité de démonstrations de codév.

La reconnaissance des activités de formation et de perfectionnement de l'AQCP constitue une piste intéressante et il est possible d'envisager que l'émission d'UEC (unité d'éducation continue) soit remise aux participants. Il suffirait que l'AQCP adhère à la SOFEDUC et démontre sa capacité de se conformer à 10 normes de bonne pratique en matière de formation. De plus l'intégration de formations en animation de GCP dans des cursus de formation continue en milieu universitaire constituerait une forme de reconnaissance puissante de cette pratique.



C – La recherche en codéveloppement

Près du quart des répondants proposent des questions ou suggestions de recherche. Elles sont regroupées par thème :

De nouveaux publics

Parmi de nouveaux utilisateurs, il est proposé l'expérimentation du codéveloppement avec des enfants, des adolescents, des jeunes en échecs scolaires. L'utilisation du codéveloppement en milieu scolaire, pour des chargés de cours, des étudiants en management pour évaluer comment la participation à un GCP a contribué à développer l'identité professionnelle...

« Les enfants, un public qui entre dans les codes sociaux, mais ne les subit pas encore trop. Et qui ne dispose pas de réels espaces de parole

L'animation

Plusieurs sujets sont proposés :

- Comment développer les interactions fines ? Comment mettre le client au centre de la démarche ? Étudier la différence d'attention en 2 D (en visio) vs en 3 D (en présence) ?
- Groupes homogènes ou hétérogènes ? Avantages et inconvénients ?
- Comprendre les mécanismes d'appropriation de la posture/position réflexive nécessaire à la participation d'un GCP ;
- Les différents modèles de formation d'animateurs de GCP et leurs impacts ;
- L'utilisation de la méthode en plus grand groupe, en intelligence collective.

Autres formes d'apprentissage

On suggère de comparer l'efficacité des GCP avec d'autres modalités de développement en groupe de pairs pour faire ressortir les avantages et limites de différentes méthodes (ex. APP, supervision clinique, coaching de groupe...)

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

Les impacts des GCP

Plusieurs suggestions sont faites :

- Évaluer les impacts en matière de prévention des risques psychosociaux ;
- Quels sont les indicateurs/la mesure des impacts et les effets du codéveloppement ? ;
- Validation objective des impacts de la participation à un GCP avec des groupes contrôles ;
- L'utilité du GCP comme levier de changement de comportement ou de changement organisationnel ; les apprentissages durables ;
- Besoin de recherches empiriques pour évaluer l'efficacité de certaines pratiques de codéveloppement ;
- Comment tirer profit des résultats des GCP en termes de gestion des connaissances dans les organisations ? Quelles infrastructures technologiques sont à développer ou mettre en place pour tirer profit de ces connaissances générées ?



Cette question sur des sujets de recherche en codéveloppement a déjà eu des répercussions concrètes. Elles ont été diffusées dans le milieu universitaire auprès d'étudiants et font partie de la liste des sujets potentiels pour ceux qui souhaitent soumettre leur candidature pour l'obtention d'une bourse de soutien à la recherche sur le GCP qui est offerte par l'AQCP chaque année.

En guise de conclusion

Le sondage 2020 révèle un haut niveau d'utilisation et de satisfaction des ressources et services offerts aux membres de l'association et une certaine différence entre les membres québécois et européens ? L'apprentissage de l'animation se fait autant par de l'autoformation que par des formations structurées, qui elles sont en progression depuis 2015. Les répondants demandent davantage de services, plus particulièrement en matière de perfectionnement et de partage entre les membres. La certification ou l'accréditation des animateurs de groupe de codéveloppement est moins requise qu'en 2015 et d'autres formes de reconnaissance sont proposées. Plusieurs sujets de recherche sont porteurs d'avenir, tels que de nouveaux utilisateurs de codéveloppement (ex. des jeunes et des étudiants) et différentes dimensions pour des évaluations d'impacts.

3. Notoriété, promotion et avenir du codév et de l'AQCP

Par Denise Gaumond¹⁸, Michel Desjardins¹⁹, Josiane Parnet²⁰

Résumé

Cet article présente les principaux résultats du sondage 2020 relativement à la notoriété, à la promotion et à l'avenir de l'AQCP et du groupe de codéveloppement professionnel (GCP). Les données révèlent que notoriété et promotion vont de pair et que la clé pour accroître la notoriété de l'AQCP et des GCP passe par leur promotion auprès des groupes cibles inexploités. La grande majorité des répondants recommanderaient l'AQCP et proposent de nombreuses pistes pour promouvoir autant l'une que l'autre. Quant à l'avenir des GCP, presque ¾ des répondants croient qu'ils seront de plus en plus utilisés dans les organisations et les entreprises au cours des cinq prochaines années.



Mots clés

Codéveloppement, notoriété, promotion, avenir

Dans le présent article, vous trouverez :

- I. Une mise en contexte d'après le sondage 2020
- J. Un survol des facteurs qui contribuent à la notoriété des GCP et de l'AQCP
- K. Un examen des facteurs reliés à la promotion de l'AQCP et les GCP :
 - Les raisons pour lesquelles on recommande l'AQCP
 - Des pistes sur les facteurs d'adhésion
 - Des indicateurs intéressants de moyens pour faire connaître les GCP et l'AQCP
 - Plusieurs propositions pour promouvoir la pratique des GCP.
- L. Un regard sur l'avenir du codéveloppement

A- Contexte du sondage 2020

Rappelons que cet article repose sur les résultats du sondage 2020, recueillis à partir des réponses de 120 personnes. Tout comme les précédents sondages (le premier en 2010 avant la création de l'association et le 2e en 2015), celui-ci a été administré auprès des membres de l'AQCP, d'ex-membres et d'autres contacts. Les répondants sont membres de l'AQCP dans une proportion de 71 % et 13 % l'ont déjà été. Ils vivent majoritairement au Québec (58 %) et en France (36 %). Après

¹⁸ Denise Gaumond, MBA, CRHA, dgaumondconsult@gmail.com,

¹⁹ Michel Desjardins, M.Ps., M.Ed., PCC, micheldesjardins22@videotron.ca

²⁰ Josiane Parnet, M.B.A, Adm.A, C.M.C, josiane.parnet@gmail.com

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

analyse, il semble que les constats reflètent bien les opinions et les pratiques des membres de l'AQCP. Toutefois, ils ne sont pas nécessairement représentatifs de l'ensemble des opinions et pratiques des personnes engagées dans le codéveloppement dans la francophonie, étant donné un taux de réponse relativement peu élevé.

Pour les répondants, l'intérêt principal à être membre de l'AQCP constitue l'appartenance à une communauté (76 %), pour améliorer sa pratique, échanger avec des pairs et profiter des outils mis à leur disposition tout en assurant la conformité à la méthode Payette et Champagne. La dimension internationale constitue également un réel levier de motivation pour les répondants hors Québec, en particulier les Européens.



Le profil type des répondants : en majorité des femmes (79 %), avec une expérience professionnelle supérieure ou égale à 10 ans, dans la tranche d'âge 40-69 ans. Ce type de profil pourrait souligner une évolution professionnelle du mi-temps de la vie, axée sur l'accompagnement. La faible proportion de jeunes répondants soulève tout un questionnement à leur sujet et ouvre la porte à l'exploration de pistes de promotion pour les rejoindre afin d'assurer la relève et de faire grossir les rangs des membres de l'AQCP.

Une question se pose aussi sur le fait que les animateurs québécois œuvrent davantage dans le secteur public et dans les OBNL que dans le secteur privé. Il vaudrait donc la peine d'investir aussi des efforts de promotion dans ce secteur.

Le sondage 2020 vise à fournir un état des lieux de la pratique du codéveloppement, et de son évolution sur dix ans et permet également d'orienter la réflexion stratégique 2020-2023 afin de mieux répondre aux attentes des adhérents actuels ou potentiels de l'AQCP. En particulier, l'un des paramètres du mandat du sondage 2020 consistait à recenser les **suggestions des sondés** pour **augmenter la notoriété du codéveloppement** professionnel Payette et Champagne au Québec et dans le monde. *Ces suggestions constitueront des données d'entrée pour alimenter la réflexion de la promotion du codéveloppement.*

B — La notoriété des GCP et de l'AQCP par le bouche-à-oreille

Les répondants avaient le choix de sélectionner plusieurs sources pour identifier de quelle façon ils avaient connu les Groupes de codéveloppement professionnel (GCP). Il semble que la notoriété des GCP repose principalement sur le bouche-à-oreille, soit par un consultant (38 %) ou par les collègues (33 %). La formation continue (18 %), les revues, livres, sites (14 %) ou un colloque (10 %) constituent des sources secondaires.



De la même façon, plus des deux tiers des répondants mentionnent les consultants (37 %) ou les collègues (35 %) comme source de notoriété de l'AQCP. Viennent ensuite à parts égales (18 %) les colloques et les revues sites et livres. Parmi les autres sources mentionnées, on retrouve : le fait d'être un membre fondateur, la participation au 1^{er} colloque, une recherche personnelle (LinkedIn

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

livre, remonter à la source), une formation, la participation à des événements et le bouche-à-oreille.

Bref, il est possible de conclure que la notoriété des groupes de codéveloppement et de l'AQCP se développe essentiellement de la même façon, principalement par des contacts.

Il est intéressant de noter que parmi les 30 % de non-membres ayant répondu au sondage, près de la moitié ont déjà été membres. Qu'ils répondent au sondage démontre l'intérêt porté au codéveloppement et à l'AQCP. Quelle valeur ajoutée y a-t-il à être membre ? La réponse à cette question est importante, puisqu'elle donnera des pistes pour pouvoir solidifier et accroître la base du membership, en récupérant les ex-membres et en recrutant du « sang neuf ». Pour l'ensemble des répondants, l'appartenance à une communauté autour du codéveloppement constitue l'attrait prépondérant (76 %). Viennent ensuite la volonté d'améliorer sa pratique (activités de perfectionnement 61 %, échanges de pratiques 56 %) et la mise à disposition d'outils (55 %). Comme autres valeurs ajoutées, on souligne aussi la motivation de faire partie d'une communauté internationale interculturelle et innovatrice, le lien avec les fondateurs du codéveloppement, le retour aux sources et la possibilité de répondre à des appels d'offres.



Les résultats du sondage fournissent aussi des indicateurs intéressants de moyens pour faire connaître les GCP et l'AQCP, par le biais des personnes qui constituent le « noyau dur » de l'AQCP. Il est plausible de penser que plusieurs de ces moyens pourraient servir pour augmenter la notoriété du GCP et de l'AQCP au-delà des frontières actuelles, en utilisant les témoignages de ses membres existants comme pierre angulaire. Les stratégies et tactiques définies dans le plan de communication 2021, alimentées par l'information récoltée dans le

sondage, serviront à mettre en lumière les meilleures façons de répondre à cette importante question : comment s'y prendre pour aller au-delà et faire connaître l'AQCP en dehors du bassin actuel ?

C — La promotion de l'AQCP et des GCP

Débutons par la promotion de l'association.

La grande majorité des répondants, soit plus de 90 %, recommanderait l'AQCP, tout comme en 2015, lors du précédent sondage. La raison principale évoquée par près des $\frac{3}{4}$ des répondants réside dans l'amélioration et le partage des pratiques, suivies de près par l'intérêt pour les GCP. Vient ensuite la possibilité de partager des outils, ainsi que le gage de conformité à la méthode Payette et Champagne. On mentionne aussi les rencontres et les échanges avec les co-fondateurs de l'AQCP et les créateurs de l'approche du groupe de codéveloppement professionnel, une meilleure façon de s'y retrouver dans les outils ainsi que « tout ce que

l'association porte ».



Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

« Faire la promo dans les milieux qui pourraient être visés... associations manufacturières, milieu des affaires... ils ont bien besoin de structure pour échanger et arriver à des apprentissages, mais sont peu habitués à le faire (...) »

Les répondants qui ont déjà été membres de l'AQCP, soit 16 personnes parmi les 35 non-membres mentionnent le prix abordable comme facteur principal qui les ferait adhérer à nouveau. On parle de prix pour l'adhésion à l'AQCP et pour participer aux activités, un prix tout compris, un forfait bisannuel, la possibilité d'un partenariat avec le CRHA pour un membership combiné à l'AQCP, ou la prise en

charge des frais d'adhésion par leur organisation.

Parmi les facteurs limitatifs, on mentionne la situation personnelle (offre de service limitée, retraite, moindre disponibilité), la certification (ou l'absence de certification), l'attente d'un cadre clair pour être davantage promoteur que spectateur et le souhait d'élargir les champs d'intérêt.

Des pistes pour la promotion de groupes de codéveloppement professionnel

À l'instar de la promotion de l'AQCP, plusieurs propositions sont faites dans les réponses au sondage pour promouvoir la pratique des GCP. En fait, on retrouve plus de 45 moyens qui sont regroupés comme suit :

- Des démarches de promotion auprès du secteur privé (6 fois) auprès des moyennes entreprises et regroupement d'entreprises, de chambres de commerce, des centres de formation des entreprises des cégeps*, des commissaires aux entreprises chez Service Québec, des entreprises qui font la promotion du capital humain, des écoles de coaching.
- Des approches auprès des ordres et associations professionnelles (8 fois) via des articles, les congrès, les conférences, des partenariats comme les CRHA, les travailleurs sociaux, leurs réseaux sociaux. Approche aussi auprès du Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec (MSSS).
- L'intégration du codéveloppement (3 fois) dans des parcours académiques, dans des programmes de formation tels que celui en coaching.
- Des moyens de promotion (16 fois) : des séances découvertes, des vidéos de succès, miser sur le web avec entre autres des webinaires gratuits, faire connaître des entreprises utilisant le GCP (ex. Desjardins), introduire cette pratique dans la certification d'employeur de choix, reportages.
- Miser sur l'AQCP (11 fois) : rayonner sur les réseaux sociaux et dans les colloques, formation à l'animation, favoriser que les animateurs se lancent et pas seulement faire appel aux animateurs hautement qualifiés, pratiques croisées avec d'autres pays, s'expatrier en région, favoriser la recherche et l'accompagnement comme celui de Codév-action.




Il va de soi que notoriété et promotion vont de pair. Il semble que la clé pour accroître la notoriété de l'AQCP et des GCP passe par leur promotion auprès des groupes cibles

Le Codéveloppeur

Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

inexploités, au-delà du noyau dur décrit précédemment. Une analyse poussée des données démographiques donnera des pistes d'action dans ce sens.

« L'AQCP sera en mesure de mieux poursuivre sa mission grâce à la rétroaction fournie par le sondage. De tout  MERCI aux répondants et à l'équipe de projet qui a su mener de main de maître cet exercice important pour notre association. L'offre de l'AQCP se diversifie en fonction de vos besoins, nous allons donc continuer de répondre pleinement à vos attentes »

Chantal Renaud, présidente de l'AQCP.