

Le Codéveloppeur

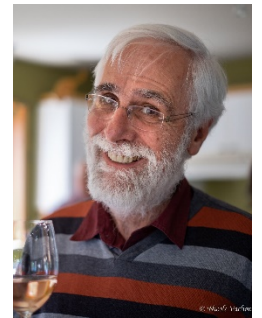
Bulletin Veille et Recherche de l'AQCP

L'éthique dans le groupe de codéveloppement professionnel

La présente édition du bulletin, le Codéveloppeur, a été coordonnée par Judith Cantin, M.A., Ph.D, conseillère pédagogique à Polytechnique de Montréal et par Michel Desjardins, M.Ps., M.Ed., PCC, membre honoraire de l'AQCP. Ils sont tous deux membres du comité Veille et Recherche de l'AQCP. Voici un sommaire des articles que vous y trouverez.



Ce numéro du Codéveloppeur porte sur l'éthique dans le groupe de codéveloppement professionnel (GCP). Implanter un GCP dans une organisation soulève des questionnements éthiques pour l'animateur comme par exemple la confidentialité au sein du groupe ou encore la gestion de tensions entre des participants d'un groupe. Puis, les participants sont susceptibles d'apporter au groupe des situations impliquant des questionnements éthiques qui les mettent en tension. La thématique a soulevé tellement d'engouement que cette question sera traitée en deux numéros dont le prochain sera publié en mars 2020. Ce premier numéro campe l'éthique dans certains repères théoriques tout en les situant dans des expériences de GCP vécues par des animateurs ou par des participants. Quels sont les repères théoriques de l'éthique en GCP? Comment permettent-ils de mieux comprendre certaines situations vécues par les animateurs et les participants? Comment peuvent-ils guider la discussion d'un dilemme éthique apportée par un client? Comment la recherche sur le GCP éclaire-t-elle les enjeux éthiques discutés? Autant de questions et de pistes pouvant alimenter la réflexion des praticiens animant des GCP. N'hésitez pas, chers lecteurs, à nous faire part de vos commentaires ou partages d'expérience.



1 - Le code d'éthique de l'Association québécoise du codéveloppement professionnel (AQCP)

Le code d'éthique de l'Association Québécoise du codéveloppement professionnel (AQCP) a été élaboré en mode collaboratif par le comité organisateur et les participants du colloque fondateur de l'association. Il vise trois objectifs et notamment « *Servir de cadre de référence pour résoudre d'éventuels dilemmes éthiques dans la pratique du codéveloppement* ». Trois valeurs de base sont affirmées et définies: l'engagement, l'entraide et le respect. De plus, il précise les engagements des parties prenantes, soit les représentants des organisations, les participants et les animateurs. Au moment de son adhésion, tout membre de l'AQCP s'engage à respecter le code d'éthique.



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

2 - Que dit-on au sujet de l'éthique organisationnelle dans les séances de codéveloppement? Résultats d'une recherche universitaire menée auprès des employés du réseau québécois de la santé et des services sociaux

Par Yanick Farmer, Ph.D., professeur agrégé, UQAM

Cet article présente un projet de recherche sur le codéveloppement qui s'intéresse à l'éthique organisationnelle (les processus mis en place par une organisation pour promouvoir des normes et des valeurs à l'intérieur, comme à l'extérieur, dans ses relations avec ses différentes parties prenantes) à partir de la question suivante : *À l'occasion de rencontres de groupes de codéveloppement professionnel impliquant des employés du réseau québécois de la santé et des services sociaux, quelle est la typologie des problèmes éthiques rencontrés par les employés dans le cadre de leur travail et quelles sont les solutions pratiques privilégiées pour remédier à ces problèmes?* Les questions d'éthiques nommées par les employés lors des rencontres de codéveloppement se divisent en trois grandes catégories : 1) celle ayant trait aux *conflits intrapersonnels*; 2) celle concernant les *conflits interpersonnels*; 3) et finalement la catégorie où s'exprime un *conflit avec les règles ou les attentes de l'organisation*. Les solutions proposées par les consultants lors des séances de codéveloppement tournent autour de quatre axes que l'on pourrait résumer ainsi : 1) *Nommer la peur et le malaise*. Exprimer l'émotion; 2) *Définir des priorités et des objectifs*. Les revoir si nécessaire; 3) *Faire le bilan des actions*. Faire des plans alternatifs; 4) *Être sensible aux besoins des autres*.



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

3 - L'ouverture à l'autre et la confidentialité au cœur de la tension créatrice des groupes de codéveloppement professionnel

Par Constance Lamarche M.A. est consultante en gestion, formation et développement des cadres chez Société Constance Lamarche Inc.

La qualité de la gestion concerne tout le monde dans nos organisations, à commencer par les gestionnaires eux-mêmes. Lorsque tout va très vite, prendre le temps de ralentir afin de poser un regard volontaire sur sa pratique de gestion devient un impératif. Une question éthique est un acte responsable. Par surcroît, lorsque les multiples enjeux contradictoires et les situations complexes fusent de toutes parts, il est facile d'imaginer qu'un espace de parole privilégié comme celui offert par le codéveloppement accorde aux gestionnaires un recul salutaire à une saine gestion. Nous souhaitons ici apprécier l'approche de codéveloppement en qualifiant son apport distinctif à la formation et au perfectionnement des gestionnaires en mettant en lumière ce qui pourrait être une des pierres angulaires de l'approche du codéveloppement : l'ouverture à l'autre et la confidentialité.



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

4 - Codéveloppement professionnel et Théorie U : résonances et synergies

Par Suzanne PETERS et Gilles VIALARD, tous deux coachs et formateurs d'animateurs de GCP en France.

En juin 2018, Suzanne et Gilles forment ensemble 21 managers à l'animation de groupes de codéveloppement. Pendant la première de ces deux journées d'activités, une polarité d'installe entre Suzanne et l'un des participants. Cet article nous présente l'incident pour rapidement plonger au cœur de la délibération intérieure des animateurs et la façon dont la théorie en U d'Otto Scharmer a permis à Suzanne et Gilles de lire la situation qu'ils vivaient et au groupe d'effectuer un travail réflexif collectif afin de mettre en conscience la tension vécue pour en faire un objet d'apprentissage pour tous.

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

