

Les principes du codéveloppement professionnel au service de la communauté de pratique des répondants de la réussite¹

Marie Blain, Cégep Marie-Victorin
Line Chouinard, Cégep de Chicoutimi

Avant-propos : Marie Blain et Line Chouinard sont toutes deux conseillères pédagogiques responsables du dossier de la réussite. À travers les rencontres organisées périodiquement par le Carrefour, elles ont eu l'occasion de faire connaissance et de nouer des liens professionnels avec des collègues qui partageaient le même dossier. Leur participation au *Groupe de travail sur l'évaluation des mesures d'aide à la réussite* (groupe créé et coordonné par le Carrefour, qui a conçu la trousse dédiée à l'évaluation des mesures d'aide²), leur a laissé la conviction que c'est grâce à un partage d'expertise entre pairs que l'on développe le mieux ses compétences professionnelles, et que des rencontres en personne sont nécessaires pour y arriver.

Lorsque le Carrefour a demandé aux deux animatrices de présenter à nouveau un atelier sur l'évaluation des mesures d'aide, il leur a semblé que l'occasion était propice pour expérimenter l'approche du codéveloppement professionnel : les participants à cette activité étaient des personnes impliquées dans le suivi de mesures d'aide qui interviennent auprès des enseignants responsables de telles mesures; il était raisonnable de croire que leurs expériences seraient similaires et qu'un partage serait possible. L'atelier du 6 février était donc pour elles une occasion de partager avec tous les collègues quelques outils associés aux principes du codéveloppement professionnel, et d'en faire un moyen de resserrer les liens de la communauté de pratique des répondants du Carrefour.

On verra plus loin pourquoi l'exercice du 6 février ne constituait pas, *à strictement parler*, du codéveloppement professionnel. Malgré cela, fidèles aux convictions qu'elles partagent depuis la création du Carrefour, elles ont cru que les répondants du dossier de la réussite pouvaient beaucoup apprendre les uns des autres. Cette activité était donc une occasion de tenter ensemble une expérience, pour laquelle les conditions n'étaient pas parfaites, mais qui en valait la peine.

Le contenu de ce texte est tiré en partie d'un document électronique dont l'auteur est Maurice Payette³, professeur de psychologie retraité de l'Université Sherbrooke. Il est également inspiré des travaux d'Adrien Payette et Claude Champagne, considérés comme les créateurs du codéveloppement professionnel⁴. Ce texte est produit à la demande des participants de l'activité qui souhaitent obtenir plus d'informations sur l'idée du codéveloppement professionnel et sur le déroulement d'une telle activité. Il ne constitue pas un bilan de l'exercice, ni un résumé des discussions sur les trois problèmes présentés par les participants. Il apparaîtrait en effet contradictoire de présenter ici un bilan qui n'engagerait que les auteures, alors que le but du codéveloppement professionnel est d'inclure la réflexion de tous les participants.

¹ Ce texte est un résumé de la présentation que nous avons faite le 6 février dernier au Cégep Ste-Foy, dans le cadre d'une activité organisée par le Carrefour de la réussite. Il reprend l'essentiel de l'information contenue dans la présentation Power Point.

² Le groupe était constitué de Marie Blain, Line Chouinard, Sylvie Coutu, conseillères pédagogiques, et de Claude Gagnon, Pierre Matteau et Jean-Paul Michaud, chargés de projet.

³ On peut trouver ce document à l'adresse suivante : <http://www.usherbrooke.ca/apcus/cacpuq/presentations/codeveloppement.doc>

⁴ Payette, A et Champagne, C. Le groupe de codéveloppement professionnel, Sainte-Foy, Les presses de l'Université du Québec, 1997.

Qu'est-ce que le codéveloppement professionnel?

Le codéveloppement professionnel est un processus permettant à un groupe de pairs, sans hiérarchie, d'analyser ensemble des problématiques, des problèmes ou des projets à l'aide d'une méthode structurée de résolution de problème. D'abord créé dans le contexte de la gestion, le codéveloppement est maintenant répandu dans d'autres domaines d'activité.

Quels sont les objectifs du codéveloppement professionnel?

- Se développer professionnellement en échangeant avec des collègues du même métier ou de la même profession.
- Favoriser l'entraide professionnelle et le transfert d'expertise.
- Développer une meilleure connaissance de ses forces et de ses limites.
- Prendre du recul pour dégager les apprentissages à faire des situations rencontrées.
- Avoir du plaisir!

Conditions nécessaires pour la pratique du codéveloppement

- Les participants doivent entretenir des relations empreintes de respect et de maturité.
- Chaque participant doit être motivé à s'améliorer.
- Chaque participant doit être ouvert à partager sa pratique et recevoir les réactions des autres.

Ces conditions étaient probablement(!) respectées lors de la rencontre du 6 février.

Conditions favorables au succès d'une activité de codéveloppement

- l'homogénéité professionnelle
- le nombre restreint de participants
- la régularité des rencontres

Ces trois conditions n'étaient pas respectées. C'est pourquoi l'activité du 6 février ne constituait pas une activité de codéveloppement *au sens strict du terme*.

Principes de base du codéveloppement professionnel

- La pratique a des savoirs que la science ne produit pas.
- Apprendre une pratique professionnelle c'est apprendre à agir.
- L'échange permet des apprentissages impossibles autrement.
- Le praticien en action est une personne unique dans une situation unique.
- Le travail sur l'identité professionnelle est au cœur du codéveloppement.
- La subjectivité du professionnel est aussi importante que l'objectivité de la situation.

Des obligations sont liées à ces principes...

Obligations liées au codéveloppement professionnel

- Faire sa place à l'incompétence!
- Se montrer tel qu'on est.
- Accepter que connaître ses compétences, c'est connaître ses incompétences.
- Accepter l'idée qu'il est impossible d'apprendre des *supermans*.

Ces obligations font en sorte que nous ne devrions pas entendre de phrases comme les suivantes:

Phrases interdites dans une activité de codéveloppement

- « Tu as tort... »
- « Pour moi, ce n'est pas un problème... »
- « **Moi**, dans **mon** collègue... »

Évidemment, les termes « phrases interdites » peuvent paraître extrêmes, mais il s'agit simplement de reconnaître que lorsqu'un collègue parle ou expose un problème, l'attention de tous doit rester centrée sur lui et qu'on doit éviter de créer diversion en décrivant une situation ou un contexte qui ne s'appliquent sans doute pas à lui.

La démarche

➤ **1^{ière} étape: Exposé du problème ou du projet**

La personne qui a accepté de soumettre son problème l'expose le plus clairement possible; elle s'est évidemment préparée à l'avance en structurant ses idées pour les communiquer plus facilement au groupe. Les autres l'écoutent avec attention et sympathie.

➤ **2^{ième} étape: Clarification - QUESTIONS**

Cette étape permet aux membres du groupe de bien saisir l'ensemble du problème et du contexte dans lequel il est vécu. Les questions doivent porter sur des *faits* et non sur des perceptions. À cette étape, aucune suggestion n'est faite, ni aucune interprétation des causes du problème.

➤ **3^{ième} étape: Contrat de consultation**

La personne qui a exposé le problème indique ses attentes aux membres du groupe. Tous s'engagent à s'en tenir à cette demande, quitte à la modifier si la personne concernée estime que c'est pertinent.

➤ **4^{ième} étape: Réactions, suggestions pratiques**

À cette étape, les membres du groupe expriment leurs idées, impressions, émotions liées à la situation présentée. Ils proposent des façons de voir la situation autrement, font des suggestions pratiques. La personne qui a présenté sa situation écoute et prend des notes.

➤ **5^{ième} étape: Synthèse et plan d'actions**

La personne qui a exposé sa situation fait une synthèse de ce qu'elle a reçu du groupe. Elle indique de quelle manière elle compte s'y prendre pour donner suite à ce qu'on lui a suggéré. Les autres membres ne posent aucun jugement sur les choix qu'elle fait.

➤ **6^{ième} étape: Évaluation par chacun**

C'est à cette étape que l'idée de codéveloppement prend tout son sens car chacun y fait un bilan de ce que la discussion lui a apporté.

Ce procédé nous apparaît comme une façon prometteuse de travailler avec les pairs ou avec les enseignants. Le Carrefour de la réussite nous a permis de l'expérimenter avec les autres conseillers pédagogiques et responsables du dossier de la réussite lors de la journée de rencontre du 6 février.

A tous les conseillers qui choisiront d'expérimenter la formule dans leur collège, nous signalons notre intérêt à en connaître les résultats. C'est pourquoi nous vous demandons répondre au petit questionnaire qui suit, ou de communiquer directement avec nous. À tous et toutes, nous souhaitons bonne chance et attendons de vos nouvelles!

Marie Blain
marie.blain@collegemv.qc.ca

Line Chouinard
lchouinard@cchic.ca

Enquête : Le codéveloppement professionnel et vous...

À la suite de l'activité sur le codéveloppement professionnel organisée le 6 février dernier par le Carrefour de la réussite, nous avons déposé sur le site du Carrefour le document qui résume les objectifs du codéveloppement professionnel et la démarche qui accompagne ce genre d'activité.

Déjà, des collègues nous ont dit avoir tenté l'expérience dans leur collège. Comme nous souhaitons pousser plus loin notre réflexion sur cet outil, nous aimerions que vous nous fassiez part de toute expérience que vous auriez tentée en ce sens. Pour ce faire, nous vous proposons de répondre aux questions qui suivent.

Questionnaire sur l'utilisation du codéveloppement professionnel :

Si vous avez expérimenté la formule des ateliers de codéveloppement professionnel, pourriez-vous nous indiquer :

1. Avec quelle clientèle (collègues professionnels, enseignants...)?
2. Quels sont les points forts de votre expérience (et ceux rapportés par les participants)?
3. Y a-t-il eu des éléments plus difficiles, des écueils, des points auxquels il aurait fallu faire particulièrement attention?
4. Finalement, selon vous, y a-t-il des conditions essentielles à la réalisation d'ateliers de codéveloppement professionnel?