

# Codéveloppement professionnel

**En rédaction** (sans bibliographie)



- 1 Appellation en anglais
- 2 Stratégies apparentées
- 3 Type de stratégie
- 4 Type de connaissances
- 5 Description
- 6 Conditions favorisant l'apprentissage
- 7 Niveau d'expertise des apprenants
- 8 Type de guidage
- 9 Type de regroupement des apprenants
- 10 Milieu d'intervention
- 11 Conseils pratiques
- 12 Ressources informationnelles utilisées dans la fiche
  - 12.1 Bibliographie
  - 12.2 Webographie
- 13 Ressources informationnelles disponibles pour rédiger et améliorer la fiche
  - 13.1 Bibliographie
  - 13.2 Webographie

## Sommaire

### Appellation en anglais

Professional co-development

### Stratégies apparentées

Action-formation (Action-learning)

Coaching par le groupe (Payette, 2000, p.48)

Apprentissage basé sur les cas (Champagne, 2015, p.9)

Communauté de pratique (Champagne, 2015, p.9) ou communauté d'apprentissage professionnelle

### Type de stratégie

Le groupe de codéveloppement professionnel est une macrostratégie. Cette stratégie permet d'organiser l'ensemble de la démarche d'enseignement-apprentissage dans le cadre d'une série de rencontres prédéterminées. Le groupe de codéveloppement est une démarche d'autoformation basée sur la coopération des membres d'un groupe. « Comme ce

processus s'effectue en groupe, on peut parler d'apprentissage partagé : chaque individu apprend et le groupe lui-même apprend.» (Payette et Champagne, 1997, p.57)

Le groupe de codéveloppement professionnel s'intègre dans un processus d'apprentissage socioconstructiviste puisque l'apprentissage est surtout basée sur les interactions entre les participants et leurs réflexions collectives.

## Type de connaissances

Le groupe de codéveloppement professionnel mise sur l'acquisition des connaissances de types : savoir, savoir-faire et savoir-être. Plus spécifiquement, le groupe de codéveloppement base son intervention sur le savoir en action. Selon Payette et Champagne (1997), la stratégie favorise les connaissances pratiques, mais inclut également les connaissances théoriques. On confère au codéveloppement professionnel une dimension pédagogique et également une perspective de gestion des connaissances (Champagne et Desjardins, 2010), à cause des savoirs explicites et tacites qu'il exploite. (Champagne, 2015)

Par ailleurs, le groupe de codéveloppement sollicite l'exploitation l'ensemble des connaissances métacognitives, mais plus spécifiquement celles de la connaissance de soi. « Apprendre à être plus efficace passe ici par une meilleure compréhension de sa situation et de soi-même dans cette situation.» (Payette et Champagne, 1997, p.12)

Le groupe de codéveloppement professionnel s'applique à tout champ disciplinaire.

## Description

Payette et Champagne (1997) proposent la définition suivante : « Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'atteinte de l'objectif fondamental : améliorer la pratique professionnelle. Le groupe constitue une communauté d'apprentissage qui partage les mêmes buts et qui s'entend sur la méthode : étude attentive d'une situation vécue par un participant, partage de « savoirs » pratiques, surtout, et de connaissances théoriques au besoin.» (p.7)

### Origine

On attribue la création (en 1997) de l'approche et de la méthodologie du groupe de codéveloppement professionnel, tel que pratiqué aujourd'hui, aux québécois Adrien Payette, professeur en management à l'École nationale d'administration publique, et Claude Champagne, psychologue industriel et chef du Service de développement des ressources humaines de la Cité de la santé de Laval.

En 2000, ils mettent sur pied le premier réseau francophone du codéveloppement et de l'action-formation (Payette, 2000). Puis en 2011, on assiste à la fondation de l'Association québécoise du codéveloppement professionnel (<http://www.aqcp.org>)

### Philosophie

(Payette, 1997, p.40) • apprendre par l'action • apprendre en réfléchissant sur son expérience • apprendre avec d'autres.

### Modalités

Les modalités suivantes sont proposées par Payette et Champagne (1997, p.8) : • groupes formés de 4 à 10 personnes, accompagnées d'un animateur. • Durée de chacune des rencontres : entre 3 et 4 heures • fréquence des rencontres : rythme préalablement déterminé de 2 à 5 semaines • Durée de l'exercice : période variant de 6 mois à un an

### Déroulement

Les participants deviennent à tour de rôle le client, qui expose une situation ou une problématique à laquelle il fait face aux consultants, qui sont les autres participants. Les consultants écoutent, questionnent et proposent des hypothèses d'action. Le groupe peut avoir recours à un animateur ou les participants peuvent assurer l'animation d'une rencontre à tour de rôle. (Payette et Champagne, 1997, p.9).

Chacune des séances se déroule selon une démarche structurée.

## Conditions favorisant l'apprentissage

Identifier, expliquer et justifier les conditions d'apprentissage que la stratégie vise à favoriser. Décrire quelle est la preuve empirique de l'efficacité de la stratégie.

Payette et Champagne, 1997, p.59

## Niveau d'expertise des apprenants

Le niveau d'expertise peut être variable. L'organisateur doit toutefois tenir compte de la compatibilité et de la complémentarité des participants. (Payette et Champagne, 1997, p.37)

« La réflexion sur l'action, pour donner son plein rendement, doit être partagée avec un groupe apte à l'amplifier et à lui faire produire d'autres apprentissages... » (Payette et Champagne, 1997, p. 26)

## Type de guidage

Dans un groupe de codéveloppement, la guidance peut se faire à deux niveaux :

1) Par un animateur (Payette et Champagne, 1997) • agit davantage comme facilitateur • aide le groupe à cheminer vers les objectifs déterminés • anime les rencontres et est responsable du processus • n'est pas nécessairement un spécialiste du contenu • confronte, questionne, anime les discussions • stimule la réflexion • s'assure la mise en place des conditions favorisant l'apprentissage

2) Par les consultants Selon Payette et Champagne (1997), le rôle des consultants est : « Dans un temps déterminé, d'aider le client à mieux définir et à mieux comprendre sa préoccupation, à l'analyser et à en déceler les facettes cachées, à confronter ses idées et ses hypothèses d'action pour en tester la solidité; finalement, les consultants proposent des pistes d'action nouvelles et originales. Bref, les consultants sont à la disposition du client et mettent tout en œuvre pour l'aider à utiliser ses compétences au maximum afin de faire face aux défis de sa pratique professionnelle. Par ailleurs, les consultants sont appelés à apprendre autant de leur rôle que de leur rôle de client.» (p.9)

## Type de regroupement des apprenants

On définit ainsi le type de regroupement d'apprenants : • groupe centré sur les thèmes ou groupe centré sur les besoins (Payette et Champagne, 1997, p. 53) • groupes formés de 4 à 10 personnes, accompagnées d'un animateur (Payette et Champagne, 1997, p.8)

Selon Adrien Payette (Payette, 2000) : « Généralement, les participants à un groupe de codéveloppement professionnel poursuivent certains des objectifs suivants : • apprendre à être plus efficaces en trouvant de nouvelles façons de penser, de ressentir et d'agir dans sa pratique actuelle; • s'obliger à prendre systématiquement un temps de réflexion sur sa pratique professionnelle; • avoir un groupe d'appartenance professionnelle où règnent confiance et solidarité; • consolider son identité professionnelle en comparant sa pratique professionnelle à celles des autres.» (p. 41)

## Milieu d'intervention

Décrire dans quel milieu éducatif la stratégie a été utilisée. Donner des exemples.

## Conseils pratiques

Dans la mesure du possible, fournir des conseils, des « trucs » ou des « astuces » en lien avec des exemples issus de la pratique « réelle » de cette stratégie.

## Ressources informationnelles utilisées dans la fiche

Ici figurent toutes les ressources informationnelles qui ont été lues et utilisées par les contributeurs successifs pour rédiger la fiche. Ces ressources ont été puisées dans celles qui ont été pré-déterminées ci-dessous, dans la section : Ressources informationnelles disponibles. Toutefois, chaque contributeur peut choisir d'utiliser d'autres ressources, du moment qu'elles sont pertinentes pour la thématique traitées, crédibles et présentent un contenu de qualité. Les références utilisées doivent être placées dans la bonne section : soit dans la bibliographie (articles, livres, chapitres) soit dans la webographie (ressources électroniques diverses, cependant les articles des revues électroniques ou des chapitres publiés en ligne doivent être placés dans la bibliographie).

### Bibliographie

Placez dans cette section les articles des revues (y compris les revues en ligne, les livres ou les chapitres de livres (y compris ceux qui sont disponibles en ligne). Indiquez l'hyperlien si possible. Citez vos ressources selon les normes APA. Pour ce faire, utilisez le guide suivant : Couture, M. (2013, mise à jour). Adaptation française des normes bibliographiques de l'APA. Récupéré du site <http://benhur.teluq.quebec.ca/~mcouture/apa/Presentation.htm>

### Webographie

Placez dans cette section des ressources informationnelles complémentaires disponibles sur le web. Chaque ressources doit être décrite brièvement. Indiquez l'hyperlien (bien évidemment) et la date de consultation. Tâchez de citer vos ressources selon les normes APA. Pour y parvenir, utilisez le guide du professeur Couture, notamment cette section du guide en ligne : Couture, M. (2013, mise à jour). Adaptation française des normes bibliographiques de l'APA. Récupéré du site <http://benhur.teluq.quebec.ca/~mcouture/apa/Presentation.htm>

## Ressources informationnelles disponibles pour rédiger et améliorer la fiche

Ici figurent les références sélectionnées sur la stratégie dont traite la fiche et, éventuellement, des sujets plus généraux mais liés de près à la thématique de la fiche. Si vous utilisez ces ressources pour rédiger votre contribution, vous devez les citer dans votre texte et, de plus, les déplacer dans la section " Ressources informationnelles utilisées". Vous pouvez aussi, comme tout autre contributeur au Wiki-TEDia, ajouter ici toutes les ressources informationnelles que vous connaissez, que vous avez trouvées sur le web ou en lisant d'autres écrits, même si vous les utilisez pas. **Cette section fait donc office de veille sur la thématique couverte par la fiche.** Veillez à placer les ressources proposées dans la bonne section : soit dans la bibliographie (articles, livres, chapitres) ou dans la webographie (ressources électroniques diverses, cependant les articles des revues électroniques ou des chapitres publiés en ligne doivent être placés dans la bibliographie).

## **Bibliographie**

Dans cette section figurent les articles des revues (y compris les revues en ligne, les livres ou les chapitres de livres (y compris ceux qui sont disponibles en ligne). L'hyperlien peut être indiqué si possible. Les ressources doivent être citées selon les normes APA. Pour ce faire, utilisez le guide suivant : Couture, M. (2013, mise à jour). Adaptation française des normes bibliographiques de l'APA. Récupéré du site <http://benhur.teluq.quebec.ca/~mcouture/apa/Presentation.htm>

## **Webographie**

Dans cette section figurent des ressources informationnelles complémentaires disponibles sur le web. L'hyperlien doit être indiqué, de même que la date de consultation. Les ressources doivent être citées selon les normes APA. Pour cela, utilisez le guide du professeur Couture, notamment cette section du guide en ligne : Couture, M. (2013, mise à jour). Adaptation française des normes bibliographiques de l'APA. Récupéré du site <http://benhur.teluq.quebec.ca/~mcouture/apa/Presentation.htm>