

# LE RENDEZ-VOUS DES CONSEILLERS PÉDAGOGIQUES

ANGELA MASTRACCI ET DEBBY ANN PHILIE

**Atelier 202** : Expérimentons ensemble le codéveloppement professionnel

**Atelier 302** : Approprions-nous ensemble le codéveloppement professionnel

# QUI SOMMES-NOUS ?

## Angela Mastracci

- Conseillère pédagogique retraitée du Cégep Marie-Victorin
- Animatrice de groupes de codéveloppement d'enseignants
- Passionnée par le codév !

## Debby Ann Philie

- Conseillère pédagogique au Cégep Gérard-Godin
- Animatrice d'un groupe de codéveloppement de CP
- Passionnée par le codév !

# OBJECTIFS DU RENDEZ-VOUS DES CP

**Atelier 202** – Expérimentons ensemble le codéveloppement professionnel

- Vivre une **expérience d'apprentissage interactif** avec le codéveloppement professionnel, une méthode éprouvée\* permettant d'**apprendre ensemble**, les uns des autres

**Atelier 302** – Approprions-nous ensemble le codéveloppement professionnel

- S'approprier **quelques bases** du codéveloppement professionnel, un outil puissant en situation d'accompagnement d'équipes (professionnelle ou enseignante) pour favoriser le développement pédagogique ou institutionnel

\*Payette et Champagne (1997)

# PLAN DES 2 ATELIERS DU RENDEZ-VOUS

**Atelier 202** – Expérimentons ensemble le codéveloppement professionnel

- La définition
- Les conditions de réussite
- La méthode
- Les rôles
- L'expérimentation

**Atelier 302** – Approprions-nous ensemble le codéveloppement professionnel

- Les apprentissages possibles
- Les retombées
- Les limites
- L'ouverture vs la confidentialité
- Les rôles et compétences de l'animateur
- Quelques suppléments pour aller plus loin...

# APPRENDRE ENSEMBLE

## Groupe

- Réfère à un ensemble distinct de personnes ayant des objectifs communs

## Co

- Implique la collaboration dans le groupe et le partage d'expérience

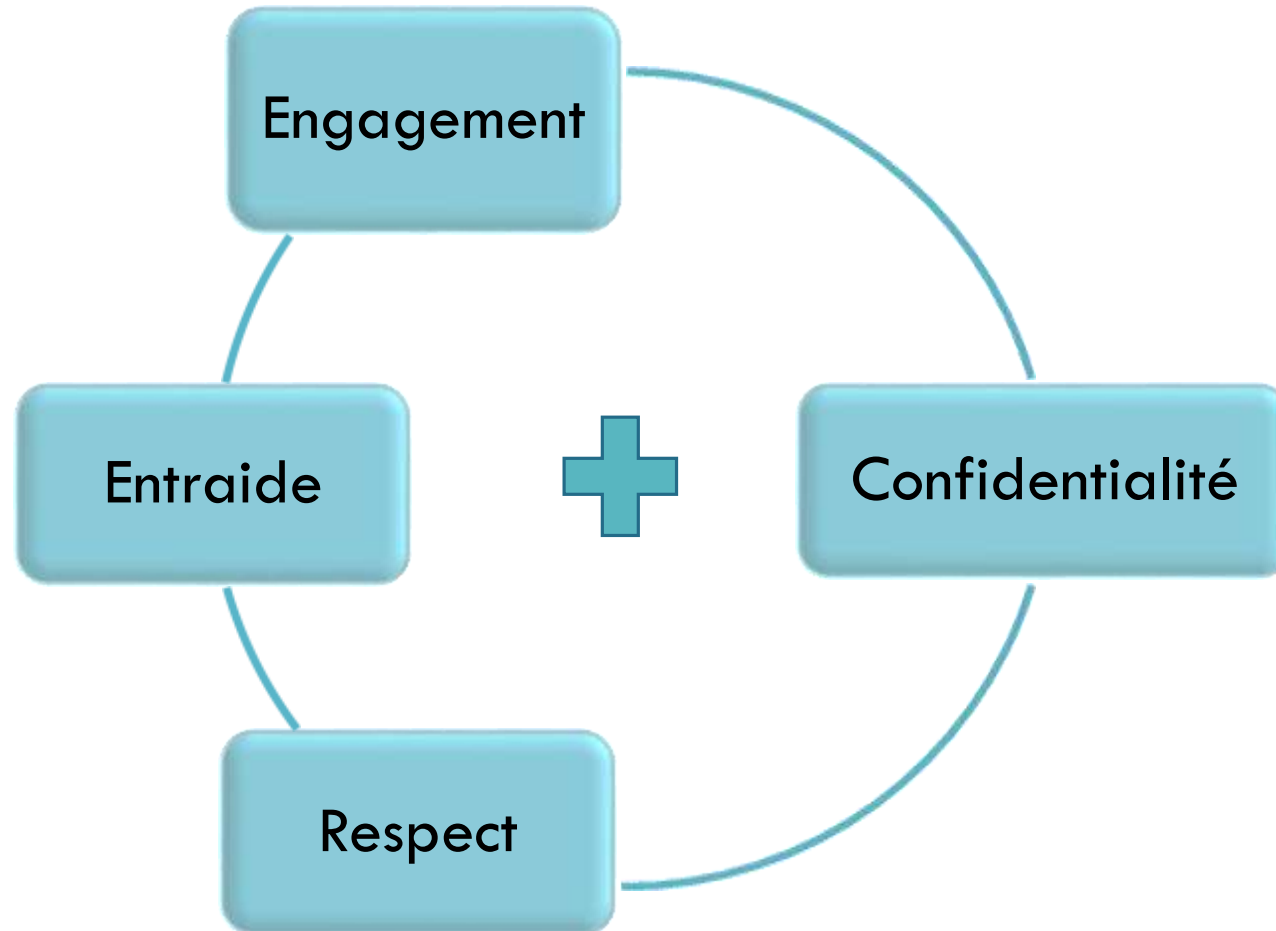
## Développement

- Englobe l'apprentissage, le perfectionnement des compétences et l'amélioration continue

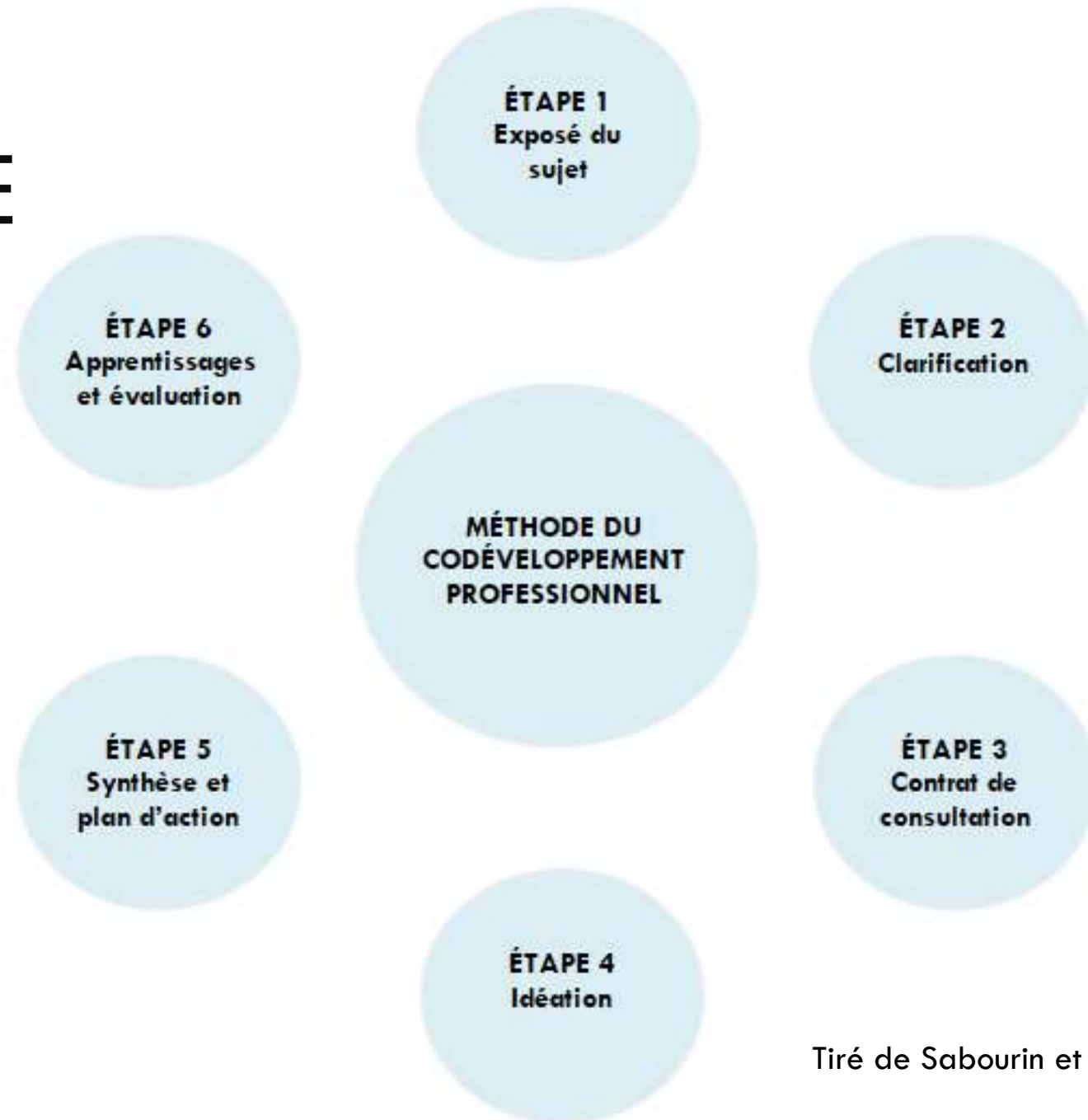
## Professionnel

- Réfère à la pratique de la personne, à son métier et à son art

# 3 VALEURS + 1 RÈGLE = CONDITIONS DE RÉUSSITE



# MÉTHODE



Tiré de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 56)

# RÔLES

## Consulté

- Il partage avec le groupe un enjeu clé de son quotidien (tiré de 3P\*) qui sert de sujet d'apprentissage pendant l'atelier

## Animateur

- Il dirige le processus et inspire la réflexion pour stimuler les apprentissages et guider le groupe vers l'atteinte de l'objectif du consulté

## Consultants

- Ils aident le consulté en proposant des pistes de réflexion et d'action et en partageant leurs expériences

## Observateurs

- En silence, ils portent leur regard sur des aspects précis dans le but de les partager lors du deuxième atelier du RV des CP

\*Problème – Préoccupation – Projet

Adapté de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 45)



# COMMENT CHOISIR SON RÔLE ?

- ❖ Vous avez le goût de dénouer un impasse professionnel aujourd'hui ?  
→ Le rôle du **consulté** est pour vous
- ❖ Vous avez le goût d'aider quelqu'un aujourd'hui ?  
→ Le rôle du **consultant** est pour vous
- ❖ Vous avez le goût d'accompagner une équipe aujourd'hui ?  
→ Le rôle de l'**animateur** est pour vous
- ❖ Vous avez le goût d'avoir une vue d'ensemble aujourd'hui ?  
→ Le rôle d'**observateur** est pour vous

# DURÉE DES ÉTAPES POUR L'EXPÉRIMENTATION

➤ Étape 1 – Exposé du sujet	8 minutes
➤ Étape 2 – Clarification / questions d'information	8 minutes
➤ Étape 3 – Contrat / question de consultation	3 minutes
➤ Étape 4 – Idéation	20 minutes
➤ Étape 5 – Synthèse / plan d'action	5 minutes
➤ Étape 6 – Apprentissages / appréciation	6 minutes
	<hr/>
	<i>50 minutes</i>

# MISE EN PLACE DE L'EXPÉRIMENTATION

- Le nombre de personnes par équipe : **6 à 10**
- Le nombre de personnes minimum par rôle/équipe
  - **1 consulté**
  - **1 animateur**
  - **4 consultants**
  - **3 observateurs**
- L'appropriation de son rôle
  - Lisez le guide (côté tableau) avec des informations par étape /par rôle

# EXPÉRIMENTONS !

- Étape 1 – Exposé du sujet 8 minutes
- Étape 2 – Clarification / questions d'information 8 minutes
- Étape 3 – Contrat / question de consultation 3 minutes
- Étape 4 – Idéation 20 minutes
- Étape 5 – Synthèse / plan d'action 5 minutes
- Étape 6 – Apprentissages / appréciation 6 minutes

# LE TEMPS D'UNE PAUSE...

Revenons ensemble à **15 h 15**  
pour le 2<sup>e</sup> atelier du Rendez-vous des CP

## **Atelier 302**

Appropriions-nous ensemble le codéveloppement  
professionnel

# 2<sup>E</sup> ATELIER DU RENDEZ-VOUS DES CP

**Atelier 302** – Approprions-nous ensemble le codéveloppement professionnel

Objectif:

- S'approprier **quelques bases** du codéveloppement professionnel, un outil puissant en situation d'accompagnement d'équipes (professionnelle ou enseignante) pour favoriser le développement pédagogique ou institutionnel

Plan de l'**Atelier 302**


- Les apprentissages possibles
- Les retombées
- Les limites
- L'ouverture vs la confidentialité
- Les rôles et compétences de l'animateur
- Quelques suppléments pour aller plus loin...

# APPRENTISSAGES POSSIBLES

Question pour les **consultés**, les **consultants** et les **animateurs** :

- Selon votre rôle, quel est **l'apprentissage le plus significatif** que vous avez relevé lors de l'expérimentation ?

# RETOMBÉES DE LA DÉMARCHE

- 
- Confiance en soi, mieux se connaître
  - Collaboration et synergie
  - Consolidation des rôles et des pratiques professionnelles ou enseignantes
  - Développement du leadership, engagement

Ressource à consulter : Payette (2000, notamment le tableau à la p. 12)

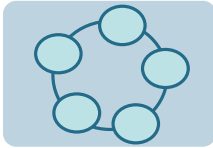


# LIMITES / ÉCUEILS / SITUATIONS DÉLICATES

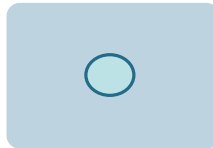
Question pour les **observateurs** :

- Quelles sont les **limites**, les **écueils** ou les **situations délicates** observées ?
- Comment ont-elles été **récupérées** et par **qui** ?

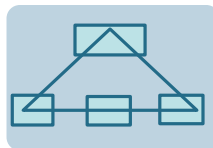
# LIMITES / ÉCUEILS / SITUATIONS DÉLICATES



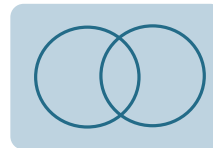
Compétence collective



Capacités individuelles



Culture organisationnelle



Sujets traités

# OUVERTURE VERSUS CONFIDENTIALITÉ

Question pour les **consultés**, les **consultants** et les **animateurs** :

- Comment avez-vous vécu **l'ouverture** consécutive à la règle de **confidentialité** établie ?
- Qu'est-ce qui dans le concret a permis d'assurer **l'application** de la règle de confidentialité ?

Ressource à consulter : Lamarque (2014)

# RÔLES ET COMPÉTENCES DE L'ANIMATEUR

Question pour les **animateurs** :

- Selon votre expérience lors de l'expérimentation, quelles sont les **compétences essentielles à mobiliser** dans le rôle de l'animateur ?

# RÔLES ET COMPÉTENCES DE L'ANIMATEUR

## Divers rôles...

Facilitateur

Accompagnateur

Expert

Formateur

Modèle de référence

Coordonnateur

## Diverses compétences...

La maîtrise des processus d'animation

La connaissance des processus d'apprentissage dans l'action

L'ouverture d'esprit, la rigueur et la souplesse

Le leadership (la crédibilité, le jugement professionnel)

Les compétences relationnelles et personnelles

Les comportements éthiques

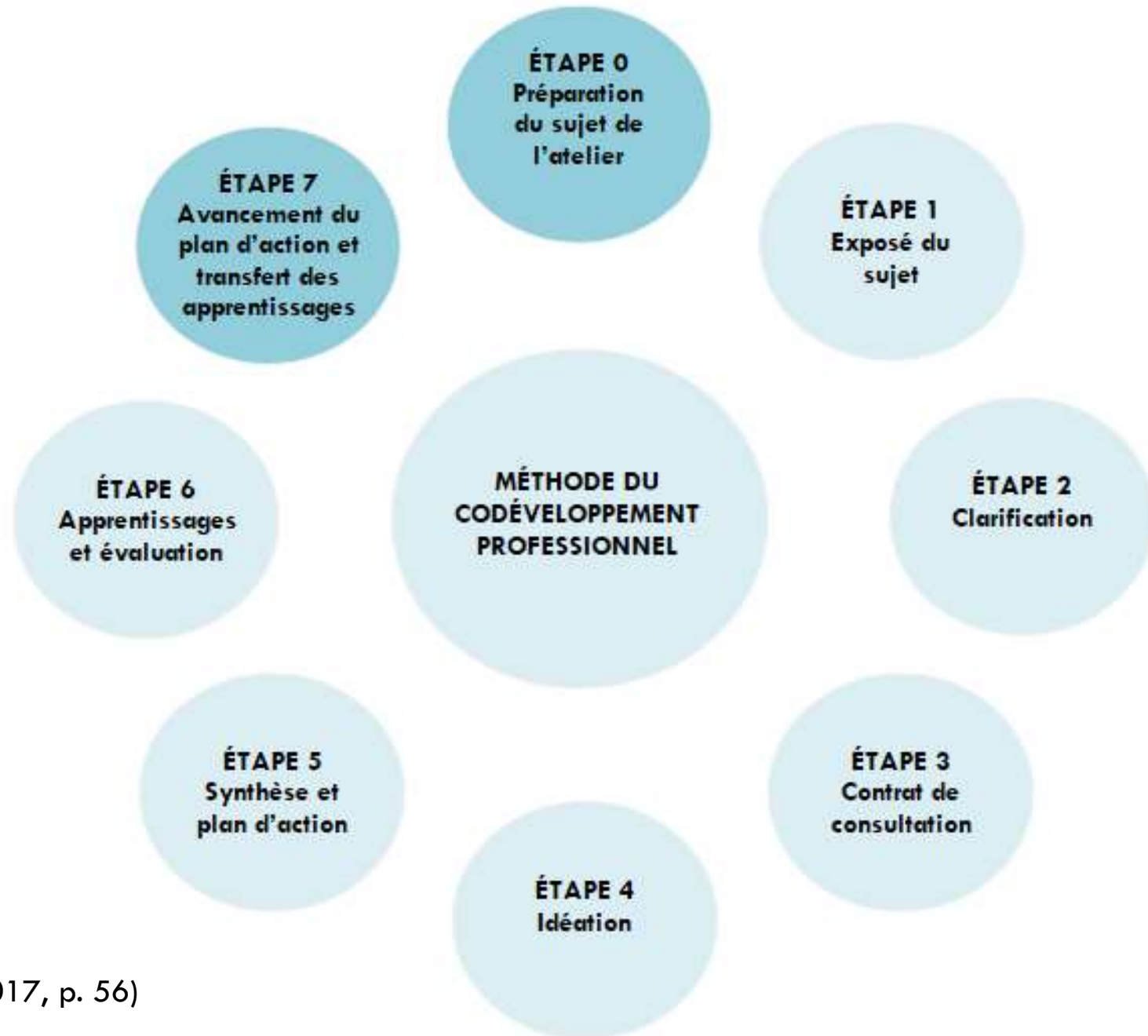
Le leadership d'accompagnement

Tiré de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 54 et 173-174)

Deux ressources à consulter : Desjardins et Sabourin (2015)

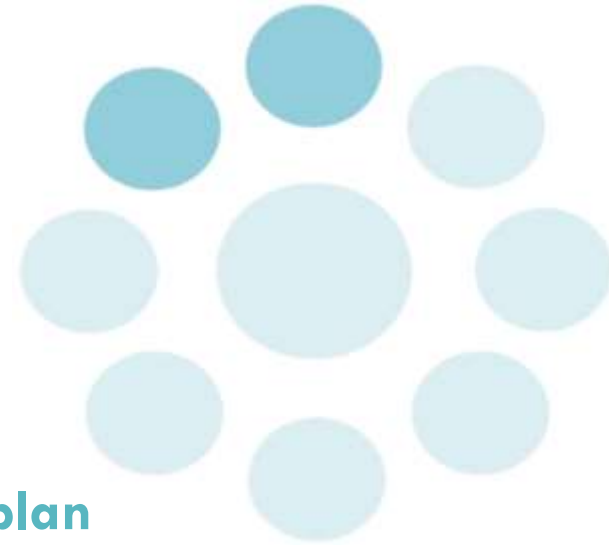
Lafranchise, Paquet et Cadec (2016)

# MÉTHODE COMPLÈTE



Tiré de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 56)

# ÉTAPES 0 ET 7 - RÔLE DE L'ANIMATEUR



## Étape 0 – Préparation du sujet de l'atelier

**Objectif :** Mettre de l'ordre dans ses idées, synthétiser son sujet pour en exposer les éléments essentiels au groupe

**Rôle de l'animateur :** Valider que le sujet soit bien défini; qu'il ne soit pas redondant; que les attentes du consulté soient claires; que le sujet offre des occasions d'apprentissage pour tous; ...

## Étape 7 – Avancement du plan d'action / transfert des apprentissages

**Objectif :** Faire un suivi sur la mise en œuvre du plan d'action et sur les apprentissages utilisés au quotidien

**Rôle de l'animateur :** Inviter les participants à partager l'application des apprentissages; partager des ressources pertinentes; soumettre un sommaire des bonnes pratiques soulevées; ...

# LES 12 INGRÉDIENTS CLÉS

## **LISTE D'ÉPICERIE**

- 5 à 8 participants volontaires
- motivés à améliorer leur pratique professionnelle
- privilégiant l'apprentissage à partir de situations concrètes de travail
- prêts à s'engager envers les autres participants
- voulant contribuer pleinement aux ateliers
- en veillant à co-créeer un climat de bienveillance et de confidentialité

## **PRÉPARATION**

- Ils sont à tour de rôle consulté ou consultants
- et accompagnés par un animateur compétent
- qui guide leurs réflexions et leurs apprentissages.

## **ACCORD VIN & MET**

- Une méthode structurée, un déploiement sur une période déterminée et entendue
- et un suivi de progrès à chaque atelier
- favorisent la mise en pratique des apprentissages par les participants.

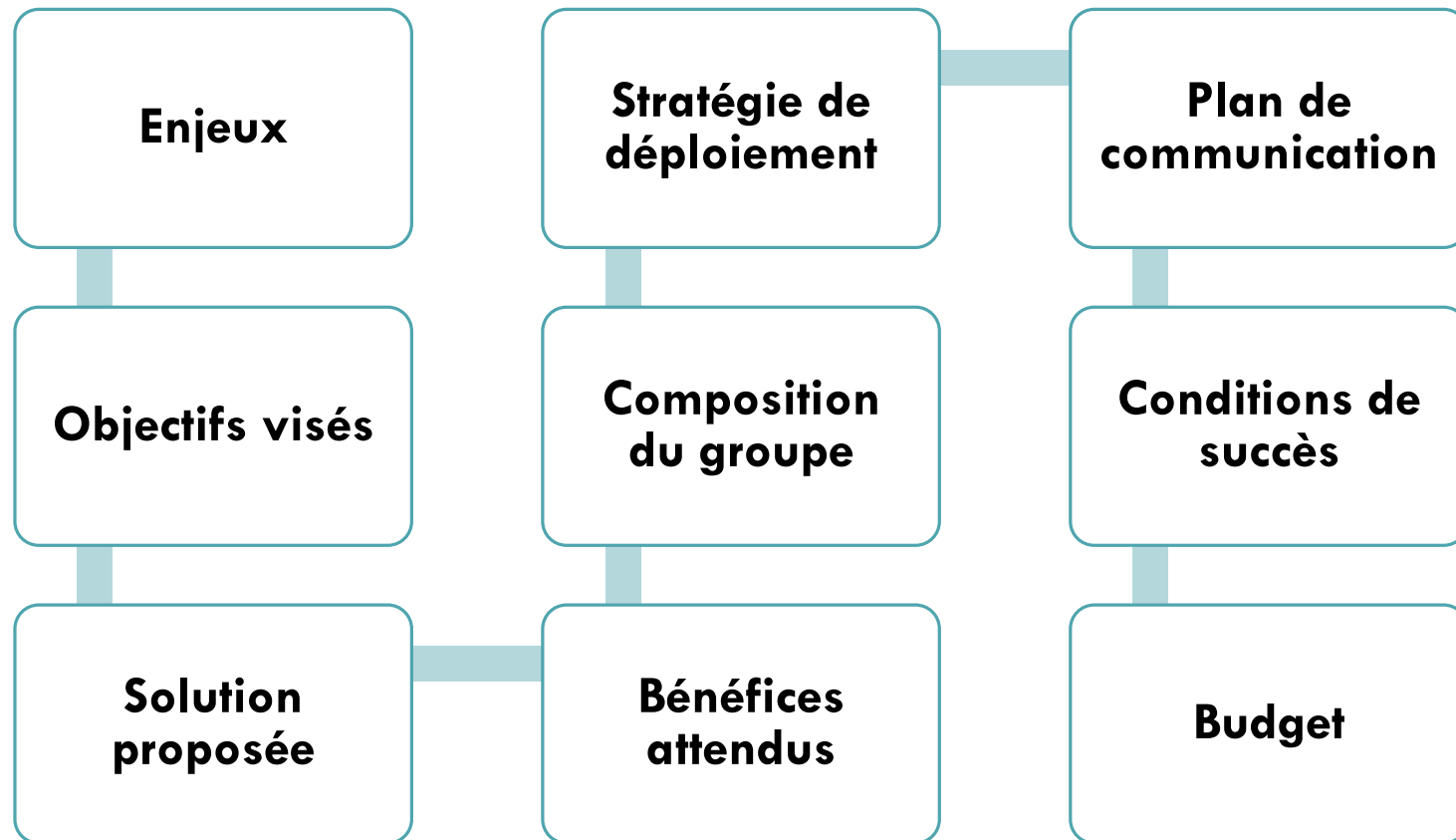


# CONTEXTES D'UTILISATION - TRANSFERT

Question pour **tous** :

- Dans quel **contexte** envisagez-vous **mettre à profit** le groupe de codéveloppement professionnel ?

# PROJET DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL



Tiré de Sabourin et Lefebvre (2017, p. 76)

# RESSOURCES - POUR ALLER PLUS LOIN

- Association québécoise du codéveloppement professionnel (AQCP) : <http://www.aqcp.org>
- Desjardins, M. et Sabourin, N. (2015). Les caractéristiques de l'animateur de groupe de codéveloppement : parallèle avec les professions d'accompagnement. *Effectif*, 18(2), avril-mai 2015, p. 42-45. Repéré à <http://aqcp.org/documentations/publications-pour-tous>
- Lafranchise, N., Paquet, M. et Cadec, K. (2016). Si on accompagnait les animateurs ? *Revue RH*, 19(2), avril-mai 2016, p. 42-45. Repéré à <http://aqcp.org/documentations/publications-pour-tous>
- Lamarche, C. (2014). L'ouverture à l'autre et la confidentialité au cœur de la tension créatrice des groupes de codéveloppement professionnel. *Effectif*, 17(1), janvier-février-mars 2014, p. 42-45. Repéré à <https://ordrecrha.org/ressources/TBD/2014/03/l-ouverture-a-l-autre-et-la-confidentialite-au-coeur-de-la-tension-creatrice-des-groupes-de-codevelo>
- Payette, A. (2000). Le groupe de codéveloppement et « d'action learning » : une approche puissante encore trop méconnue. *Effectif*, 3(2), avril-mai 2000, p. 30-35. Tableau 3 - Apprentissages possibles à chaque étape, p. 12. Repéré à <http://aqcp.org/documentations/publications-pour-tous>
- Payette, A. et Champagne, C. (1997). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Sabourin, N. et Lefebvre, F. (2017). *Collaborer et agir mieux et autrement. Guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*. Montréal : Éditions Sabourin Lefebvre.

# SONDAGE ÉCLAIR - POUR ALLER PLUS LOIN

Nous vous invitons à répondre à un **sondage éclair** (3 minutes) pour permettre de valider votre intérêt pour aller plus loin dans l'approche de codéveloppement professionnel (par exemple, développer des compétences, participer à un groupe de codéveloppement professionnel réseau, etc.).

Accès au sondage : <https://fr.surveymonkey.com/r/RKRD2YN>

**Merci d'avoir participé à ce RV des CP 😊**

Angela Mastracci : [mastang@videotron.ca](mailto:mastang@videotron.ca)

Debby Ann Philie : [da.philie@cgodin.qc.ca](mailto:da.philie@cgodin.qc.ca)