



**ACADÉMIE
DE NANTES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

SÉMINAIRE DE FORMATION DES FORMATEURS EPS 2021-2022

Le Co-développement professionnel



Le Co-développement professionnel

Qu'est-ce que c'est ?



Une méthode d'apprentissage permettant le développement de compétences professionnelles par un travail en commun à partir de situations professionnelles rencontrées par les membres d'un groupe de pairs.



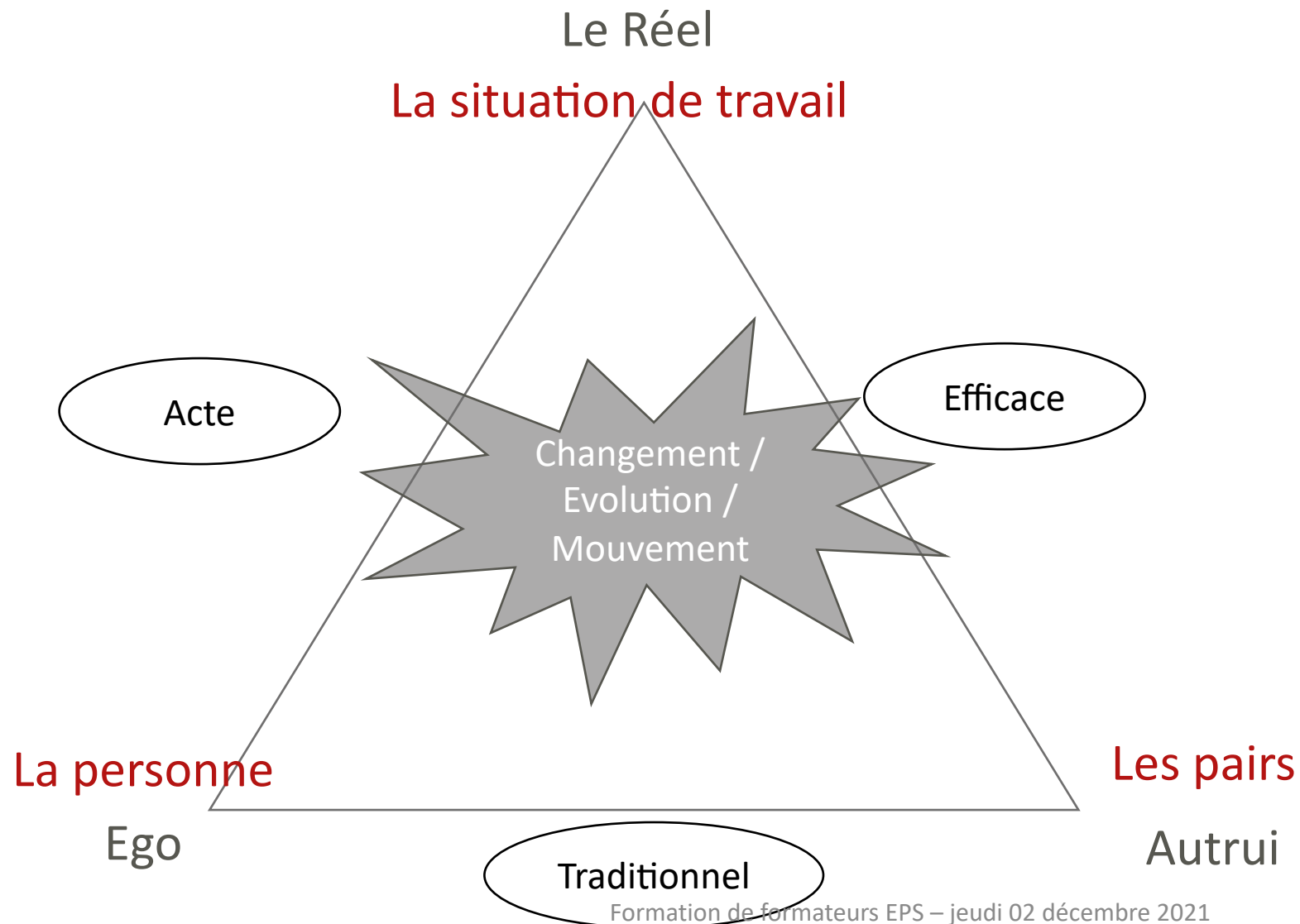
L'origine du Co-développement

Adrien Payette dans les années 1980 avec une formalisation du concept dans un hôpital au Canada.

Importé du Québec, il s'est développé en France à partir de 2004.

Le triangle de Sigaut

Le cadre du travail en séance de Co-développement



*D'après François Sigaut,
« Folie, réel et technologie. À
propos de Philippe
Bernardet, Les Dossiers noirs
de l'internement
psychiatrique, Paris, Fayard,
1989 », Techniques & Culture,
n° 15, 1991, p. 167-179.*

*Christophe Dejours «Le
facteur humain», PUF, 2018*



Pourquoi cet intérêt au sein de la formation continue des enseignants ?

- Sortir d'un modèle de formation « classique »
- Prendre en compte la complexité du métier et les conditions d'exercice
- Former des enseignants, former des collectifs : deux visées complémentaires
- Varier les modalités de formation et œuvrer au transfert de compétences au sein des équipes (classes ouvertes, visites de classes, observations croisées, échanges de pratiques entre pairs, etc.) ;

IGEN-IGAENR Rapport 2018-068- septembre 2018 - La formation continue des enseignants du second degré

DEPP, TALIS 2013, La formation professionnelle des enseignants est moins développée en France que dans les autres pays, note d'information n° 22, juin 2014



Le groupe de pairs : tour de table

Qui suis-je ?

Quelle est mon expérience du Co-Développement ?

Qu'est-ce que j'attends de cette formation ?



Établissons les règles de fonctionnement du groupe

Qu'est-ce qui est important pour chacun de nous en termes de fonctionnement ?

Qu'est-ce que nous attendons des autres en termes de comportements ?

Quelle sera notre contribution personnelle en termes de comportement ?

Conserver à l'esprit que le codéveloppement professionnel engage une réflexion et n'a pas vocation à apporter une solution

Les 6 étapes du Codéveloppement Professionnel

1. Exposé du problème ou du projet

- Le client expose; les consultants écoutent

2. Clarification de la problématique, questions d'information

- Les consultants formulent des questions de clarification; le client répond et précise

3. Le contrat de consultation

- Le client définit le contrat de consultation; les consultants valident

4. La consultation

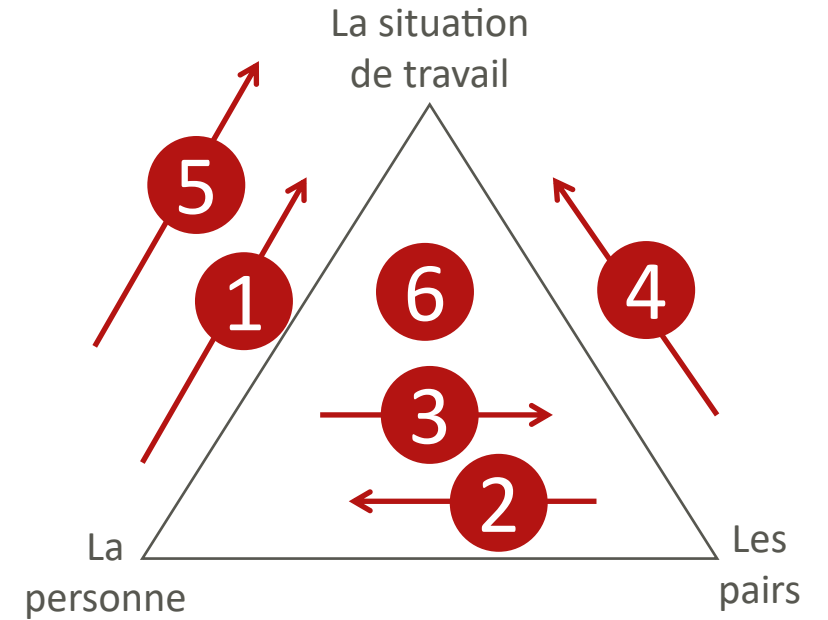
- Les consultants expriment leur contribution ; le client écoute et prend note **dialogues entre consultants, « moi je ferais », « y a qu'à, faut qu'on... », « à ta place, j'aurais », « il faut... »... partir d'une situation vécue et présenter son vécu factuellement.**

5. Synthèse et plan d'action

- Le client assimile l'information et élabore son plan d'action et les consultants envisagent les plus-value qu'ils tirent du codéveloppement (forme et fond)

6. Les apprentissages de la séance

- Tous les participants expriment leurs apprentissages en termes de compétences et de fonctionnement





Les différents types de questionnement participant à la clarification

questions ouvertes

« Racontez... »

« Expliquez... »

« Dites... »

Avantages: -exploratoire, laisse le champ libre pour s'exprimer

Inconvénients: risque de se perdre dans les détails

questions pénétrantes

« Comment...? »

« En quoi... ? »

« Est-ce que... ? »

Avantages: -permet de canaliser le champ de l'exploration, permet de soulever les éventuelles incohérences

questions ciblées

« quand? »; « qui? »; « où? »; « combien? »

Avantages: -essentiel pour la clarification et la validation

Inconvénients: peuvent créer une pression inappropriée

questions fermées

« est-ce que..? »

Avantages: -vérification et validation de sa propre compréhension:

« est-ce que j'ai bien compris que...? »

Inconvénients: Ne permet pas la clarification

peut être fortement manipulatrice



Expression des sujets, choix des situations

Quelle situation professionnelle rencontrée souhaitez-vous soumettre au travail commun?

Présentation succincte des sujets

Choix des sujets

Vote :

2pts pour le 1^{er} sujet choisi, 1 pt pour le 2nd sujet choisi et le sujet ayant le plus de points sera retenu.



**ACADÉMIE
DE NANTES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Pause

Les règles de fonctionnement énoncées par l'animateur :

➤ Écouter avec attention

- ✓ Être au service du sujet traité
- ✓ Laisser exprimer chacun sans interrompre
- ✓ Entendre tous la même chose

➤ Parler avec « intention »

- ✓ Rester centré sur le sujet

➤ Être bienveillant

➤ Se faire confiance

➤ Respecter le cadre

- ✓ pas de débat, mais rester au service de l'objectif de chaque séquence de travail

➤ Confidentialité

- ✓ Se donner l'autorisation d'échanger entre nous sans risques



DIFFERENTES DUREES POSSIBLES POUR UNE SEANCE DE CODEVELOPPEMENT

ETAPES	1h	1h15	1h30	1h45	2h	2h15	2h30
1 <i>Exposé du sujet</i>	8'	8'	10'	10'	15'	15'	20'
2 <i>Clarification</i>	20'	15'	20'	25'	30'	30'	35'
3 <i>Demande client</i>	5'	5'	10'	12'	15'	15'	15'
4 <i>Consultation contributions</i>	20'	22'	25'	30'	30'	35'	40'
5 <i>Apprentissages & plan d'action client</i>	7'	10'	10'	10'	10'	15'	15'
6 <i>Apprentissages consultants et vécu de tous</i>		15'	15'	18'	20'	25'	25'

La posture de l'animateur d'atelier de codéveloppement professionnel

L'animateur est :	L'animateur n'est :
<ul style="list-style-type: none">- Facilitateur pour le groupe- Garant du processus<ul style="list-style-type: none">- Respect des étapes- Respect des modalités de chaque étape- Respect du timing- Garant de la circulation de la parole au sein du groupe- Garant du respect des règles de fonctionnement du groupe-	<ul style="list-style-type: none">- Ni expert- Ni « producteur » (partie prenante à la production du groupe)- Ni pilote (pour orienter ou reformuler les échanges)- Ni hiérarchique- Ni « rapporteur » des travaux du groupe---



Le Co-Développement Professionnel : Les principes de base de la démarche (A.PAYETTE et C.CHAMPAGNE)

- La pratique a des savoirs que la science ne produit pas
- Apprendre une pratique professionnelle, c'est apprendre à agir
- Echanger avec d'autres sur ses expériences permet des apprentissages impossibles autrement
- Le praticien en action est une personne unique dans une situation unique
 - Chaque personne est un tout que l'on ne doit réduire à aucune de ses parties, si importante soit-elle
 - Chaque personne est unique, chaque situation est unique et il ne faut pas séparer la personne de sa situation
 - Chaque personne est la principale experte de sa situation
- La subjectivité de l'acteur est aussi importante que l'objectivité de l'action
- Le travail sur l'identité professionnelle est au cœur du codéveloppement



ACADÉMIE
DE NANTES

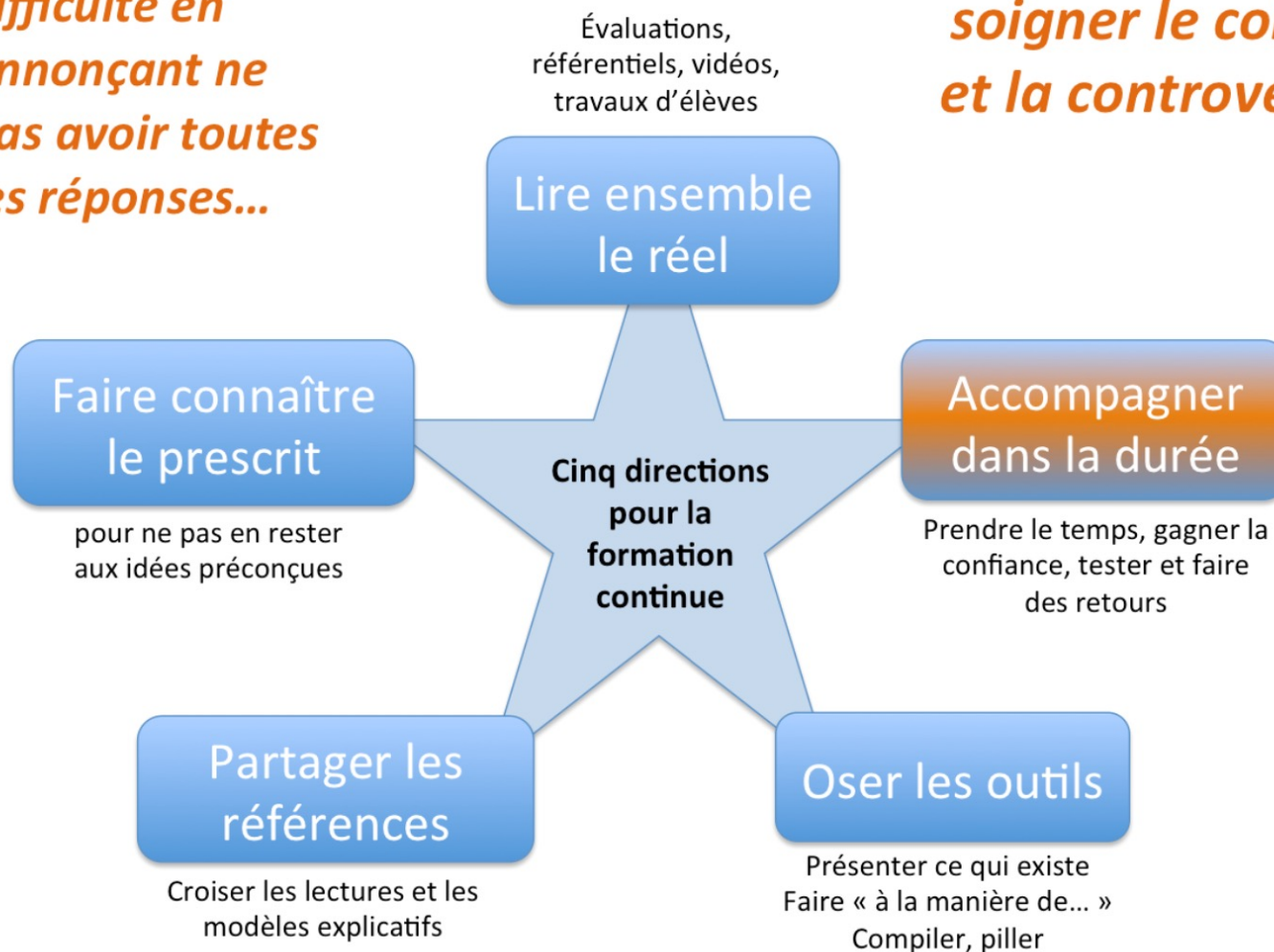
*Liberté
Égalité
Fraternité*

Pour élargir la réflexion...

Le co-développement pour participer aux cinq directions de la formation (source IFE)

*D'abord, partir
d'un vrai sujet de
difficulté en
annonçant ne
pas avoir toutes
les réponses...*

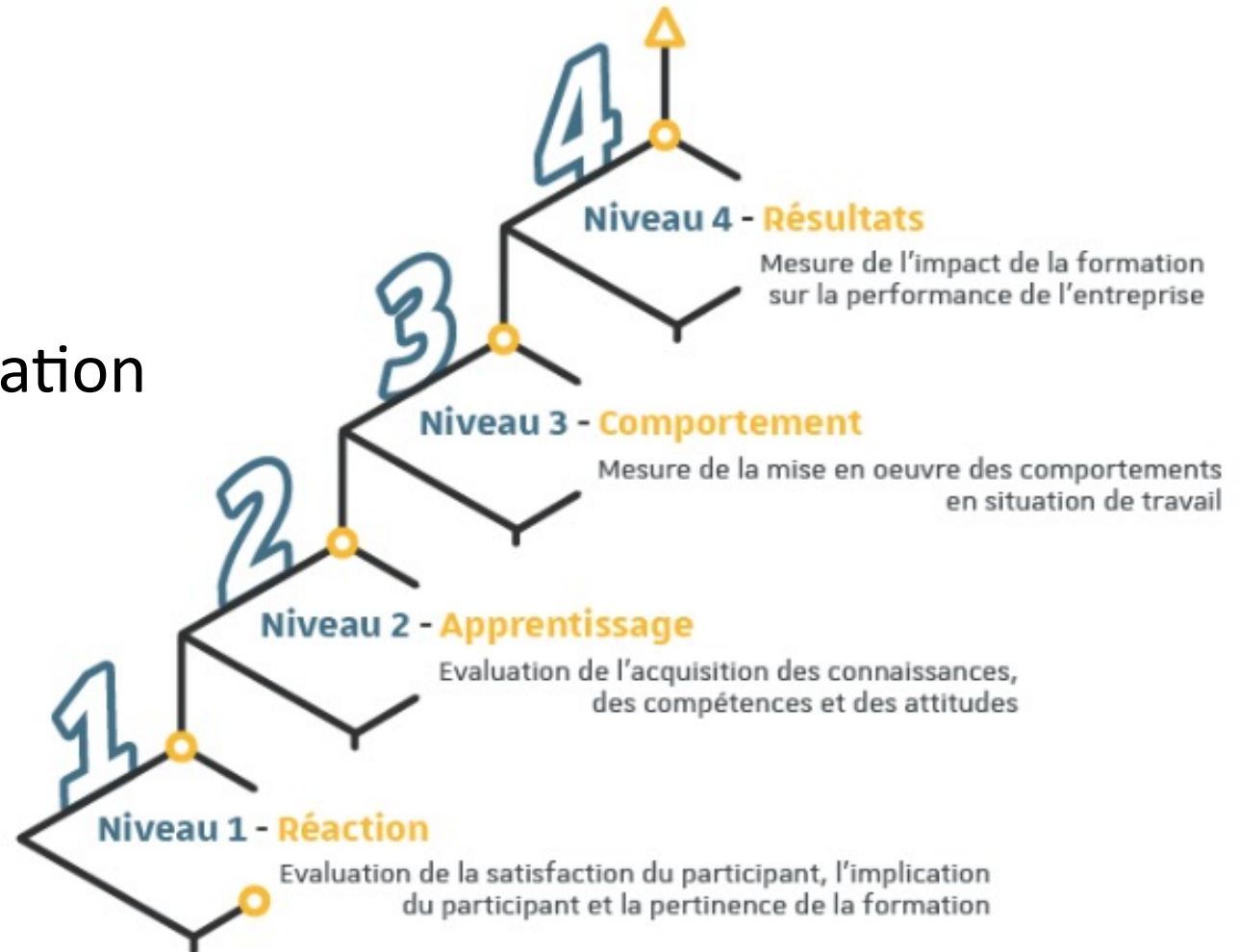
*... pour
progressivement
soigner le collectif
et la controverse...*





Favoriser le transfert des apprentissages

4 niveaux d'évaluation de la formation Modèle D.Kirkpatrick



Favoriser le transfert des apprentissages : les facteurs

❖ Caractéristiques individuelles des apprenants

- Sentiment d'efficacité personnelle
- Motivation
- Valeur perçue
- Hâbleries cognitives

❖ Pratiques pédagogiques

- Modelage
- Management des erreurs
- Environnement réaliste

❖ Environnement de travail

- Climat du transfert
- Soutien des managers- des pairs
- Occasion de mise en œuvre
- Suivi



Devos. C et Dumay. X, les facteurs qui influencent le transfert : une revue de littérature, 2006

Bouteiller. D, Le transfert : la face cachée de la formation. 2006

❖ **Modelage**

Carré. P et Caspar. P, Traité des sciences et des techniques de la formation, 2017

❖ **Pratique guidée**

❖ **Pratique coopérative**

Yelon.S et coll. How trainees transfer what they have learned : toward taxonomy of use, 2014

❖ **Pratique autonome**

❖ Modelage

En tant que formateur...

- Poser des questions ou faire des résumés qui permettent aux apprenants de se souvenir des apprentissages antérieurs.
- Poser des questions ou faire des résumés qui permettent aux apprenants de se souvenir des points forts et des points à développer
- Avant le début des apprentissages, j'ai
 - clarifié l'objectif ou la procédure à suivre
 - donné des exemples de la façon je m'y prends afin de réaliser ces apprentissages
 - je me suis moi-même donné en exemple en réalisant moi-même les activités d'apprentissage.
- Lors du démarrage des activités, j'ai
 - communiqué mes questionnements, mes croyances
 - Invité les apprenants à poser des questions ou à formuler des questionnements.

❖ Pratique guidée

En tant que formateur...

- J'ai posé des questions ou réalisé des interventions afin d'aider les apprenants à préciser leurs buts personnels.
- Pendant la préparation des activités d'apprentissage, j'ai
 - Rappelé l'objectif et la procédure à suivre au besoin
 - Posé des questions ou réalisé des interventions qui ont aidé les apprenants à ajuster leur façon de faire
- Pendant ou après les activités d'apprentissage, j'ai
 - Posé des questions ou réalisé des interventions qui ont aidé les apprenants à clarifier leurs façons de faire, tant sur le plan de préparation que de la réalisation de l'activité.
 - Donné une rétroaction aux apprenants sur leurs façons de faire (préparation et réalisation de l'activité)
 - Posé des questions ou réalisé des interventions qui ont amené les apprenants à autoévaluer leurs façons de faire (préparation et réalisation de l'activité)



❖ Pratique coopérative

En tant que formateur...

- Posé des questions ou réalisé des interventions qui ont amené les apprenants à donner de la rétroaction sur leurs façons de faire et à en recevoir de la part des autres participants.
- Demandé aux apprenants de communiquer en grand groupe la rétroaction obtenue.



❖ Pratique autonome

En tant que formateur...

- Pendant ou après les activités d'apprentissage, j'ai posé des questions ou réalisé des interventions qui ont aidé les apprenants à
 - Préciser des pistes de développement dans le cadre de leur travail
 - Trouver un sens aux différents apprentissages réalisés en fonction des buts personnels
 - Voir comment les apprentissages réalisés pourraient être utilisés dans d'autres contextes, particulièrement dans le cadre de leur travail.



ACADÉMIE
DE NANTES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Pour aller plus loin



Quelques concepts utilisés dans cette approche

- Définition du travail: (C.Dejours – Le facteur humain – 2002)
 - *Le travail, c'est l'activité coordonnée déployée par les hommes et les femmes pour faire face à ce qui, dans une tâche utilitaire, ne peut être obtenu par la stricte exécution de l'organisation prescrite.*
- Activité, genre et style
 - Activité (cf Y.Clot)
 - *Ensemble des éléments mobilisés par la personne au travail pour accomplir la tâche*
 - *« Le réel de l'activité c'est aussi ce qui ne se fait pas, ce qu'on ne peut pas faire, ce qu'on cherche à faire sans y parvenir – les échecs -, ce qu'on aurait voulu ou pu faire, ce qu'on pense ou qu'on rêve pouvoir faire ailleurs. Il faut y ajouter – paradoxe fréquent – ce qu'on fait pour ne pas faire ce qui est à faire ou encore ce qu'on fait sans vouloir le faire. Sans compter ce qui est à refaire. »*
 - Genre:
 - *Ce sont les manières de faire, les actes, les pratiques qui sont partagées par des professionnels confrontés aux mêmes tâches.*
 - *Il s'agit de « répertoires d'actes »*
 - Style:
 - *C'es MA manière singulière de faire ma tâche.*
 - *Il s'agit d'un « registre d'actes »; c'est donc une caractéristique individuelle.*
 - *Le genre répond à un souci « d'économie cognitive »: je n'ai pas tout à réinventer.*