

Mon expérience de groupes de codéveloppement professionnel et d'analyse de pratiques professionnelles

Michel Desjardins

Psychologue organisationnel, formateur d'animateur de groupe de codéveloppement et coach, Montréal
micheldesjardins22@videotron.ca

avec la précieuse collaboration de Claude Champagne

Résumé

Cet article relate deux expériences réalisées avec un groupe éphémère créé spécifiquement pour vivre, en mode virtuel, une séance de codéveloppement et une séance d'analyse de pratique professionnelle. À partir de cette approche expérientielle, l'auteur partage sa perception des similitudes et des différences entre elles, des processus d'apprentissage différenciés et de l'influence des cultures françaises et québécoises.

Mots clés

codéveloppement professionnel, apprentissages, action et réflexion, biais cognitif, amélioration de la pratique

Catégorie d'article

Témoignage

Référencement

Desjardins, M. (2020). Mon expérience de groupes de codéveloppement professionnel et d'analyse de pratiques professionnelles. In *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, No 18, pp. 70-80 et *Le Codéveloppeur*, Vol. 6 no 3. <http://www.analysedepatique.org/?p=3881> et <https://www.agcp.org/wp-content/uploads/4.-michel-desjardins-revue-app-16juin2020.pdf>.

Les articles de la revue de l'analyse de pratiques professionnelles paraissent uniquement en format électronique et sont en libre consultation sur le site internet www.analysedepatique.org. Ils sont sous licence Creative Common 3.0 «Paternité - pas de modification», ce qui signifie qu'ils peuvent être imprimés ou transmis librement à condition qu'ils ne soient pas modifiés et que soient mentionnés le nom de la revue, l'auteur et la référence du document.

1. Contexte et dispositif de formation

À l'automne 2018, Marc Thiébaud est de passage à Montréal et après un dîner social organisé par Nancy Lauzon, nous reprenons, Marc et moi, nos discussions en tête à tête dans un bon restaurant de la rue Fleury. C'est là qu'émerge le projet de mettre en perspective le Groupe de codéveloppement professionnel (GCP) et l'Analyse de pratiques professionnelles (APP) et d'écrire un article à plusieurs mains. Je m'embarque à cette idée.

Ma tête et mon cœur s'excitent. Comme je pratique le codéveloppement depuis plus de 25 ans et avec mon engagement et mon expérience dans la création de l'Association Québécoise du codéveloppement professionnel (AQCP)¹, je vois et j'ai l'intuition qu'il y a là de grandes similitudes, de beaux parallèles à faire et des occasions d'enrichir nos pratiques respectives. Je crois cependant que pour avoir une compréhension complète, il faut aller au-delà des écrits et, d'un commun accord, nous élargissons l'équipe des auteurs avec Claude Champagne (co-auteur de la méthode) et Yann Vacher. Puis nous construisons un groupe éphémère de 8 personnes (4 du Québec et 4 d'Europe) qui expérimentera les deux méthodes. Et le projet est lancé.

L'expérimentation s'est faite en ligne sur la plateforme Zoom et chaque rencontre était d'une durée d'environ 2,5 heures à 3 heures. Même si les aspects techniques pouvaient être nouveaux pour certains, ils n'ont pas été un obstacle significatif selon moi. La première rencontre a permis d'expérimenter une séance de codéveloppement animée par Claude Champagne. Et deux mois plus tard, ce fut au tour de Marc Thiébaud d'animer une séance d'APP.

Dans cet article je me propose de partager mon expérience, mon vécu, mes satisfactions, mes découvertes, mes étonnements et mes apprentissages. Je vais d'abord le faire en suivant le fil chronologique de notre expérimentation. Je terminerai ensuite par une réflexion plus générale sur l'expérience et les apprentissages que j'en tire. Mon ami Claude Champagne a accepté de lire mon témoignage et d'y apporter ses compléments. Ils sont indiqués dans le texte.

Je préciserai encore que nos propos ne reprennent pas en détail le déroulé de chacune des démarches. Le lecteur en trouvera un résumé qui peut lui être utile dans l'annexe de Thiébaud, 2020 (voir : <http://www.analysedepatique.org/?p=3875#ann>).

¹ Michel Desjardins a été le président fondateur de l'Association québécoise du codéveloppement professionnel de 2011 à 2016 (voir www.aqcp.org). Il est coach (PCC) et animateur de Groupes de codéveloppement professionnel depuis plus de 25 ans. Il forme des animateurs au Québec et en France et a publié plusieurs articles sur le sujet. Il détient une maîtrise en psychologie et une autre en gestion.

1. La séance de codéveloppement professionnel du 4 février 2019

Comme tout nouveau groupe, il y a un temps significatif pour sommairement présenter la démarche et surtout pour se connaître et créer une dynamique de confiance, d'ouverture, de bienveillance et d'entraide avec les particularités du distanciel.

L'étape 0 a débuté quelques jours avant la séance en ligne. Cette étape consiste en la préparation par la personne qui présentera son sujet lors de la séance, d'abord avec l'animateur puis seule en rédigeant une fiche de préparation (cette personne est appelée « cliente »² en GCP et « exposante » en APP). Cette fiche a été transmise à tous les participants et comportait aussi l'organigramme de son organisation. Deux constats à ce stade-ci : Premièrement, la grande confiance de la cliente qui partage ses difficultés et défis à l'ensemble du groupe, ce que l'on retrouve rarement aussi rapidement dans le démarrage d'un GCP. Mon 2e constat, c'est de constater que Claude demande par écrit à la cliente de formuler sur la fiche de préparation le potentiel d'apprentissage pour elle et pour le groupe avec son sujet de consultation. Heureuse initiative qui oriente clairement l'échange vers les apprentissages.

La séance de codéveloppement débute très bien. La cliente présente à l'étape 1 son sujet de consultation comme nouvelle dirigeante dans une très grande organisation publique. Il s'agit d'un sujet complexe de changement comme on en retrouve souvent dans des GCP composés de gestionnaires ou managers. L'étape 2 de clarification se déroule bien et les questions portent autant sur le contexte, le défi ou la problématique de la cliente et sur elle-même comme personne qui porte ces défis. Grande richesse de questions ici, en plus avec la curiosité interculturelle.

À l'étape 3 du contrat, les participants sont invités à reformuler leur compréhension de la demande de la cliente avant que cette dernière exprime ses besoins et attentes qui constitueront le contrat avec le groupe. Grand étonnement de ma part lorsque j'entends un des participants qui demande au groupe que chacun partage son analyse avant la formulation du contrat et avant de fournir des propositions à l'étape 4. Claude manifeste une grande ouverture et souplesse, conformes à l'esprit du GCP. Mon étonnement est double : fournir des analyses et interprétations alors que le contrat n'est pas encore convenu avec la cliente ! Mon 2e étonnement, c'est la richesse des analyses. Mais je constate que le type d'analyse habituel des praticiens du codéveloppement comporte davantage une identification des causes et des pistes d'action alors que les praticiens de l'APP formulent davantage des hypothèses d'explication et des interprétations de ce qu'ils ont compris. Si mon observation est fondée, ce serait là une belle manifestation de nos modèles mentaux respectifs. Le contrat est convenu à la satisfaction de la cliente.

² Le terme de « client » n'a pas au Québec et en GCP la connotation commerciale qu'il peut avoir en Europe.

Complément de Claude

J'ai reçu la demande du participant comme une proposition de fournir une forme de diagnostic ; il me semble avoir vérifié l'accord de la cliente pour procéder ainsi. J'étais aussi curieux de voir comment ceci nourrirait le processus, me questionnant moi-même sur la pertinence de proposer un tel diagnostic/analyse en première partie de l'étape 4. Je reconnais que j'ai été plus ouvert à l'expérimentation que rigoureux dans l'application de la méthode et que cette analyse aurait trouvé une meilleure place en début d'étape 4, qui est consacrée au partage par les consultants, là où je croyais que l'on était rendu à ce moment. Cette souplesse au service du client et du groupe est par ailleurs une caractéristique de l'esprit de notre approche.

L'étape 4 est moins formalisée sans que l'animateur introduise clairement cette étape. Pour les participants, c'est comme s'il y avait un glissement naturel vers des suggestions après le partage des analyses. À l'étape 5, la cliente manifeste sa gratitude sur les suggestions et en retient plusieurs. Elle mentionne que cette consultation l'a amenée à élargir ses perspectives et elle repart avec des pistes concrètes. Personnellement cela fait très plaisir d'entendre un client mentionner que la séance l'a comblé au-delà de ses attentes.

L'étape 6 est celle du partage des apprentissages et du bilan de la séance. Tous ont pu s'exprimer et j'ai retenu au moins trois messages forts : 1) Forte appréciation de l'ouverture, la confiance et l'engagement de la cliente ; 2) richesse et diversité des regards et des apports de chacun ; et 3) fluidité de la démarche et flexibilité de l'animateur même s'il n'y a pas eu autant de rigueur aux étapes 3 et 4. En relisant mes notes de cette séance, je nomme mon étonnement à cette étape que je ne parvenais pas à identifier sur le champ : il s'agissait surtout d'un partage d'appréciations sur la situation présentée et sur le déroulement de la séance, alors qu'il est plus courant d'avoir en GCP un retour sur les apprentissages individuels et de groupe. Ce constat est cependant assez fréquent lors des premières rencontres en GCP, et c'est plutôt un bilan relatif au déroulement de la séance qu'un partage des apprentissages qui est réalisé.

Complément de Claude

Comme animateur, j'en étais à une première expérience en distanciel. Nous nous sommes donnés peu de temps pour l'inclusion. J'entends par là du temps pour une prise de contact entre les participants permettant d'échanger à propos de l'état d'esprit de chacun, de ses attentes pour que tous les participants puissent se rendre disponibles et s'engager dans le processus. Je dois reconnaître que j'ai éprouvé une certaine difficulté dans la gestion du droit de parole. La rencontre a duré 110 minutes durant lesquelles certains participants ont dû être dirigés sur une méthode qu'ils connaissaient peu et nous aurions pu profiter de temps supplémentaire pour approfondir les apprentissages et les généralisations.

Lors de notre deuxième séance prévue avec l'ensemble du groupe deux mois plus tard, la cliente nous a fait part de ses actions, de ses progrès et de ses réflexions. Globalement, elle a poursuivi sa stratégie de changement déjà amorcée en portant une attention plus particulière sur des éléments forts qui avaient été évoqués lors de la séance de codéveloppement. Ce qui m'a par ailleurs frappé, c'est sa perception de l'utilité pour elle de la séance de codéveloppement qui avait eu lieu deux mois plus tôt. Je résume les deux points marquants qu'elle a mentionné : « Le changement devait avoir du sens pour tous » et « Me reconnecter sur ma détresse, mon découragement mais aussi sur mes forces quand j'ai eu à surmonter des défis dans ma carrière ». Pour moi, le sens fait ici référence à un processus réflexif alors que le deuxième point réfère spécifiquement aux émotions et à leur prise en compte. Ces constats m'émerveillent toujours, nous humains, êtres de cœur et de raison...

2. La séance d'Analyse de Pratiques Professionnelles du 5 avril 2019

Les mêmes participants se retrouvent. Marc Thiébaud a introduit la rencontre en mentionnant qu'il existe plus d'une méthodologie d'APP et le choix qui a été fait par Marc et Yann Vacher consiste, pour cette expérimentation, à privilégier une méthode qui fait place au client, à ses demandes et à son cheminement et qui donne de la place à la réflexivité de tous les participants. La séance d'APP a été animée par Marc et il a expliqué d'entrée de jeu qu'il s'agit d'une pratique spécifique, incarnée et singulière avec une démarche clairement définie dans ses principes mais adaptative, donc moins standardisée dans son déroulement que dans la pratique du codéveloppement.

La rencontre a débuté par un retour de la cliente du GCP et j'en ai fait mention plus tôt. Puis un appel a été relancé pour identifier un exposant pour l'APP. Cette demande avait été signifiée deux mois plus tôt au groupe et reprise par courriel avant la rencontre, mais aucun ne s'était porté volontaire. Un tour de table ou d'écran a été fait pour permettre à chacun d'exprimer ses attentes et son besoin ou ses intérêts d'être exposant ou d'exposer un sujet ou un morceau de sa pratique professionnelle. Les deux critères principaux étaient que ce soit un sujet d'actualité pour soi et d'être motivé à bénéficier du regard des autres membres du groupe. Mon premier étonnement fut le processus de choix de l'exposant (que l'on nomme client dans un GCP). Ma première pensée en fut une d'efficacité. Plus de 25 minutes pour choisir le client ! Ce qui généralement ne prend pas autant de temps, selon Marc Thiébaud. Mais en y repensant, je constate que cela permet à chacun de se déposer et à réfléchir à soi, à ce qui est vivant en ce moment dans sa pratique.

Complément de Claude

Je trouve aussi qu'il s'agit d'une façon de s'assurer que chacun est alerte, porte un sujet potentiel et parle de son état. Je demande souvent maintenant aux participants : Si vous consultiez aujourd'hui, cela tournerait autour de quel sujet ? Par ailleurs, le

client a généralement été choisi à l'avance ; on ne changera que si un autre sujet s'avère devoir être traité, avec l'accord du client anticipé.

À la première étape, l'exposant est invité à formuler sa question et sa demande. Il s'agissait d'un sujet de mobilisation d'étudiants universitaires à maintenir leur engagement dans ce cursus malgré un échec à un examen pour plusieurs. Cette présentation est courte puis l'animateur invite les participants à reformuler leur compréhension de la demande de l'exposant. S'ensuit une contractualisation entre le groupe et l'exposant.

À la 2e étape, les participants sont appelés à poser des questions factuelles et des questions sur ce que vit l'exposant. Cela permet à ce dernier de compléter sa présentation. Comme le sujet exposé se situait dans un monde universitaire complexe, particulièrement pour des Québécois, plusieurs questions cherchaient à bien cerner le contexte et les modes de fonctionnement universitaire.

À la 3e étape, celle de l'analyse, l'exposant et chacun des participants sont invités à partager leurs questionnements, leurs compréhensions de la situation et de la pratique de l'exposant avec leurs hypothèses, leurs interprétations, des métaphores. Cette étape a débuté par un temps méta ou une pause réflexive de 5 minutes pour noter notre lecture de la situation, ce qui nous habite et les questions additionnelles à formuler à l'exposant. Celles-ci interrogent notamment la compréhension et les ressentis de l'exposant. S'ensuivent alors de belles questions dont l'une, proposée par un participant non-habitué à l'analyse de pratiques, a été porteuse pour tous : « Quelle métaphore pourrais-tu donner à ta situation ? » Et la métaphore était celle d'une chambre d'adolescent en désordre... La métaphore était très forte pour tous.

Complément de Claude

En formulant cette proposition, nous étions plus centrés sur les questions que l'on se pose habituellement en codéveloppement qu'à proposer une analyse, comme si nous étions à la fin de l'étape 2 en codéveloppement : Que vit ce client ? Comment puis-je l'aider ? La demande d'une métaphore était prometteuse de pistes à ce sujet.

La 4e étape est celle de la mise en perspective où l'exposant adopte une posture méta et partage ce qui a cheminé pour lui, ce qu'il a vécu et ressenti lors de la séance. J'ai perçu que les questionnements et analyses lui ont permis d'avoir une nouvelle lecture de sa situation et des représentations qu'il se faisait de certains paramètres (par exemple la réussite, le rôle du formateur, etc.).

En partie lié à un manque de temps et en partie du fait que l'exposant n'avait pas de demande à cet égard, il n'y a pas eu une étape formelle de propositions d'options, de pistes d'action ou de réflexions pouvant guider l'exposant vers l'action ou la résolution de sa problématique. J'ai

par ailleurs compris que cette étape n'est pas toujours préconisée dans les APP selon les auteurs ou praticiens ou qu'elle peut être optionnelle.

Complément de Claude

Mon étonnement a été d'entendre l'exposant dire qu'il ne souhaitait pas nos suggestions ! Mais plutôt nos analyses et lectures de sa situation et de sa pratique.

La dernière étape fut celle du bilan de la séance où chacun a exprimé son appréciation de la rencontre. Parmi tous les commentaires entendus, j'en retiens trois :

- 1) L'exposant semble avoir changé de perspective (ou avoir été ébranlé) sur la signification de la « réussite scolaire », ce qui est selon moi un indice important de succès ou de pertinence de la démarche.
- 2) La séance ne comportait pas de temps spécifique pour proposer des pistes ou des suggestions (commentaire surtout des praticiens du GCP).
- 3) Le temps a manqué pour pousser l'analyse plus à fond et pour co-construire une compréhension de la situation. D'ailleurs, les règles de bienveillance étant intégrées par tous, l'animateur de la séance a demandé à cet effet aux participants de partager par courriel leurs analyses et leurs perspectives à l'exposant et à tout le groupe après la rencontre, ce qui semblait être une prolongation de la rencontre.

3. Mes réflexions sur les deux approches

Ma première réflexion, c'est la confirmation de la pertinence de vivre les deux méthodes pour bien les saisir. Et je dirais qu'il faudrait les vivre plus d'une fois et en se donnant plus de temps. Et cette expérience me l'a démontré, car chacune des deux expériences était unique mais aussi incomplète, chacune à leur façon. Je suis convaincu que je saisis plus la profondeur et les subtilités de chacune des deux méthodes en répétant l'expérience et aussi avec des animateurs différents. Cette approche expérientielle est d'ailleurs très souvent la plus efficace pour faire connaître le GCP et motiver des gens à y participer.

Complément de Claude

Ces deux méthodes s'inscrivent dans une durée de plusieurs rencontres. Dans les groupes de codéveloppement, cela prend généralement deux et souvent trois rencontres avant que le groupe trouve son « air d'aller ». Cela doit être similaire en APP. Notre échantillon est bien petit et ne nous donne qu'un aperçu.

Ma 2e réflexion porte sur ma propre façon de vivre cette aventure. J'ai constaté que je me suis lancé avec enthousiasme dans l'aventure comme je le fais souvent et avec le goût d'établir des ponts et des liens interpersonnels significatifs. Mais en même temps avec un regard biaisé. Bien que j'aie beaucoup d'expérience en codéveloppement, mon œil était particulièrement

attentif à la façon dont Claude animait la séance afin d'observer ce qu'il faisait comme moi et ce qu'il faisait de façon différente et qui pouvait m'inspirer. Mon regard sur la séance d'APP était de la même façon porté sur ce qui ressemblait ou différait d'avec le codéveloppement en valorisant intérieurement ce qui était semblable et avec un a priori critique sur ce qui différait. C'est ce qu'on appelle le biais de confirmation qui est un « *biais cognitif qui consiste à privilégier les informations confirmant ses idées préconçues ou ses hypothèses et/ou à accorder moins de poids aux hypothèses et informations jouant en défaveur de ses conceptions*³ ».

Complément de Claude

Mes réflexions doivent aussi être influencées par ce biais...

J'ai décanté depuis et je partage maintenant un certain nombre de réflexions sur les deux expériences avec, je l'espère, un regard moins biaisé.

3.1. De grandes similitudes

Il y a, selon moi, plus de similitudes que de différences entre le GCP et l'APP. Il s'agit toutes deux d'approches visant les apprentissages et l'amélioration de ses pratiques professionnelles. On y retrouve aussi le même souci de créer un climat de bienveillance et de collaboration, de ralentir et de prendre un temps de recul pour réfléchir à sa pratique. Ce sont deux méthodes qui peuvent favoriser l'émergence d'intelligence collective au sein d'un groupe. L'animateur dans les deux cas joue un rôle important. Je dis souvent que ce sont des méthodes ou approches « cousines » et pour Claude, cousines dans l'esprit et les valeurs.

Une des satisfactions importantes pour moi, c'est de constater que parmi les déclencheurs les plus puissants d'apprentissage, j'ai observé dans les deux expériences la révélation et la prise en compte des émotions et des représentations du client ou de l'exposant.

3.2. L'apprentissage par l'analyse et l'apprentissage dans l'action.

L'expérimentation de l'APP m'a confirmé que cette approche prend racine dans l'hypothèse que la réflexion peut amener une nouvelle compréhension de ce qui est en cause et éventuellement une nouvelle perspective et de nouvelles façons d'agir. Cette logique est aussi à l'œuvre en codéveloppement et s'inspire des apprentissages de deuxième niveau d'Argyris (1993) cité dans Bourassa et al. (1999). Dans la séance d'APP vécue, une emphase particulière est mise sur des temps de réflexion où on fait une recherche principalement cognitive notamment sur la situation, les ressentis et les aspects du système, dans lequel fonctionne l'exposant, qui sont en cause. Cela amène à des clarifications ou interprétations qui viennent

³ Source : Wikipédia.

donner un éclairage ou un sens nouveau à la situation et à pratique de l'exposant. Ces temps de réflexion existent aussi en GCP mais sont moins structurés et, lorsqu'ils le sont, ils se font principalement en lien ou sont synchronisés et intégrés dans les étapes d'une séance de codéveloppement. Ainsi, on retrouve souvent un temps de réflexion individuelle pour choisir les questions à poser, pour reformuler la situation ou la demande du client, pour identifier ce qui pourrait être lui utile (suggestions, partage d'expériences, concepts, analyse, etc.) ou pour identifier ses apprentissages. On s'autorise cependant continuellement à demander un temps d'arrêt pour porter un regard sur ce qui se déroule actuellement.

Dans les APP, une emphase particulière est mise sur l'analyse au service d'une vision plus large. Je relis mes notes de nos expérimentations et je retrouve un énoncé de Yann Vacher que je me permets de citer « *L'intellectualisation a une valeur forte dans le processus d'émancipation* ». Et pour Claude, cela illustre davantage nos cadres réflexifs/d'action culturels différents.

La pratique du codéveloppement comporte plusieurs similitudes avec l'APP, mais là où je vois une différence importante c'est dans l'hypothèse de base du codéveloppement qui stipule qu'on apprend dans et sur l'action. Et Claude de préciser que l'on apprend encore plus concrètement parce qu'orienté vers les solutions. Après une étape de clarification et de contrat, cela se traduit notamment par un temps dédié à des propositions de pistes, de suggestions, de références, de partage d'expériences, de réflexions qui incitent le client à passer à l'action. La réflexion se fait au cours de la séance et elle peut être plus ou moins approfondie. Par ailleurs, il existe des GCP qui fonctionnent au premier niveau d'apprentissage d'Argyris en se partageant des trucs du métier ou de la profession tout en suivant les 6 étapes d'une séance de codéveloppement. Le niveau d'analyse n'est pas alors nécessairement très poussé mais la démarche répond aux deux objectifs fondamentaux, à savoir apprendre et améliorer la pratique professionnelle.

Dans l'APP, tel que nous l'avons vécue, je comprends qu'il y a une recherche de co-construction dans l'élaboration des analyses et partagées dans le groupe en lien avec la pratique de l'exposant. Dans le GCP, il n'y a pas nécessairement de recherche de co-construction d'analyses comme dans l'APP, chacun étant libre de sa propre analyse avec son propre cadre de référence. Les apprentissages de chacun, tant du client que des autres membres du groupe, se font à partir du propre cadre de référence de chacun. (Ce qui s'est révélé similaire dans l'APP que nous avons vécu). Cependant le foisonnement et la variété des questions et suggestions met souvent en évidence des modèles mentaux et les modèles d'action différents favorisant des apprentissages vicariants⁴.

⁴ Processus au terme duquel un individu modèle (modeling) son comportement à l'image du comportement d'autres individus.

3.3. Les cultures françaises, suisses et québécoises

Il existe plusieurs similitudes entre nos cultures mais aussi des différences qui viennent teinter nos pratiques d'accompagnement de personnes qui veulent se développer. En exagérant le propos, on entend souvent dire que les Français ont une approche plus cérébrale et intellectuelle avec une propension à l'intellectualisation avant l'action. Alors que les Québécois ont une approche plus pragmatique et expérientielle. Cela s'observe par exemple dans les programmes de formation académique, les uns prônant davantage l'acquisition de connaissance et les autres davantage une pédagogie inversée partant de l'expérience de l'apprenant ou des approches par problème, tel que l'on retrouve dans les cursus universitaires en médecine au Québec par exemple.

La pratique du codéveloppement en France et au Québec, même si elle est la même, comporte souvent des variabilités. Ainsi une séance de codéveloppement au Québec se fait généralement en 1h15 à 1h30 alors qu'en France il est souvent préconisé des durées de 2h30 ou plus. D'un côté, une propension à réfléchir et à élaborer avant l'action, et de l'autre, une propension à la concision et à l'action. Et les Suisses dans ces distinctions ? Ils pourraient se situer quelque part entre les deux, même s'il y a de grandes variations, selon Marc Thiébaud.

4. Mes apprentissages

Ce que je retiens ? Deux approches puissantes et qui donnent des résultats souvent magiques. Et qui s'inscrivent très bien chacune dans leur culture. Mais la vraie question pour moi, c'est « qu'est-ce que cela m'inspire pour l'action ? » Dans l'animation d'une séance de codéveloppement, je m'engage à :

- proposer davantage de moments pour la réflexion et plus particulièrement lors de l'étape de clarification ;
- inviter plus systématiquement les participants à « déposer sur le plateau » du client pas seulement leurs suggestions mais aussi leur analyse de ce qui est en cause pour lui, si c'est ce qu'il souhaite ;
- favoriser lorsque pertinent une co-construction des apprentissages collectifs.

L'expérience des deux méthodes ou approches ne s'est pas limitée aux deux séances. Elle s'est poursuivie avec Marc, Yann, Claude et moi dans une perspective d'analyse, de réflexion et de rédaction sur ce que nous avons vécu ensemble. Ces échanges ont été très riches et cela m'a permis de constater que j'étais davantage un praticien qu'un théoricien. Aussi, dans la phase de ma vie de retrait progressif de mes activités professionnelles, j'ai choisi de revenir à la pratique du coaching et du codéveloppement et de suivre de loin les travaux de mes collègues. Par ailleurs, je poursuis mon implication dans la veille des pratiques de

codéveloppement et d'accompagnement et je continue de soutenir et d'encourager les réflexions et les recherches en ces domaines.

Au global, cette expérience m'a permis de connaître et d'apprécier des personnes dédiées à leurs pratiques d'accompagnement qui aident à faire grandir leurs semblables. Cela m'a aussi donné le goût de ressortir mon sac au dos et de repartir vers les vieux pays à la rencontre du genre humain.

Références bibliographiques

- Argyris, C. (1993). *Knowledge for action : A guide to overcoming barriers to organizational change*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Bourassa, B., Serre, F. et Ross, D. (1999). *Apprendre de son expérience*. Presses de l'Université du Québec.
- Thiébaud, M. (2020). Dialoguer entre praticiens de groupes d'analyse de pratiques et de codéveloppement professionnel. In *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, No 18, pp. 5-23. <http://www.analysedepratique.org/?p=3875>.
- Champagne, C. (2020). Le groupe de codéveloppement professionnel. In *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, No 18, pp. 24-42. <http://www.analysedepratique.org/?p=3721>.
- Thiébaud, M. et Vacher, Y. (2020). L'analyse de pratiques professionnelles dans une perspective d'accompagnement, d'intelligence collective et de réflexivité. In *Revue de l'analyse de pratiques professionnelles*, No 18, pp. 43-69. <http://www.analysedepratique.org/?p=3716>.