

Atelier d'analyse des pratiques professionnelles

Cet atelier s'appuie sur la méthode des groupes de codéveloppement professionnel conçue par Payette et Champagne¹ pour qui, le groupe de développement 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 » (Payette et Champagne, 1997, p.7)

C'est-à-dire que

*« Le groupe de codéveloppement professionnel est donc à la fois une méthode de développement professionnel et un lieu de développement global, comme l'est tout lieu d'apprentissage où s'engagent entièrement des personnes. En mettant l'accent sur le partage d'expériences, sur la réflexion individuelle et collective, sur les interactions structurées entre praticiens expérimentés, la méthode vise à élargir les capacités d'action et de réflexion de chaque membre du groupe.[...]. L'idée centrale est **d'apprendre sur sa propre pratique, en écoutant et en aidant des collègues à cheminer dans la compréhension et l'amélioration effective de leur pratique.** » (Payette et Champagne, 1997, p.8).*

Il s'agit d'une approche **centrée sur la pratique professionnelle**, structurée en trois temps :

Énonciation : Un membre du groupe expose une situation qu'il a vécue. Cette situation peut être une situation problème (pour laquelle une solution a été trouvée ou non), une réussite ou un projet.

Exploration : Le groupe approfondit sa connaissance de la situation énoncée par des questions d'informations factuelles. À l'issue de cette phase, l'énonciateur précise ce qu'il attend du groupe comme éclairage.

Interprétation : Les membres du groupe adoptent une posture de conseil et mettent la situation présentée en perspective de leur expérience afin de proposer des éléments de compréhension – voire d'émettre des hypothèses d'actions si la situation exposée s'y prête. Pendant ce temps l'énonciateur est en retrait, il écoute l'analyse se construire et identifie les éléments qui lui semblent répondre à sa problématique et qu'il trouve pertinents au regard de sa réalité professionnelle. À la fin de cette phase l'énonciateur présente ce qu'il garde des hypothèses émises.

Au-delà du travail collectif d'analyse, un effet induit de cette méthode est le questionnement généré chez chaque individu, permettant ainsi une relecture de ses propres situations professionnelles.

Cet atelier ne peut fonctionner si les situations n'ont pas été réfléchies en amont. C'est pourquoi un temps d'écriture est positionné au démarrage de la demie journée. La préparation par tous est primordiale. Elle doit permettre que chacun s'engage dans ce travail même si tout le monde ne pourra pas exposer. En effet, c'est un moyen de s'impliquer dans le groupe de co-développement (et ne pas attendre pour voir) et de favoriser son propre codéveloppement par l'écho que les situations traitées pourraient générer par rapport à sa propre situation.

¹ PAYETTE, A. et CHAMPAGNE, C. (1997). *Le groupe de codéveloppement professionnel*, Ste-Foy : Les Presses de l'Université du Québec.).

Trois conditions doivent être remplies pour que les apprentissages se produisent et pour que chacun puisse s'engager de façon authentique dans le processus

- Pas de jugement
- Confidentialité et accueil de la parole
- Pas d'évaluation c'est-à-dire pas de mesure des écarts entre le prescrit et le réalisé et pas de contrôle des compétences professionnelles mises en œuvre dans la situation par l'acteur qui livre son vécu.

Dans les ateliers il s'agit bien d'écarter tout jugement de valeur et toute évaluation sur l'action (ou la situation professionnelle) et ses résultats. Chacun doit veiller à écouter et à intervenir avec bienveillance, avec empathie et avec distance pour analyser une situation professionnelle et s'inscrire dans la dynamique d'un temps de travail et pas d'une discussion.

Rôle de l'animateur : L'animateur fait partie intégrante du groupe, il est garant du temps et du contrat de communication, c'est-à-dire qu'il veille au bon déroulement et enchaînement des phases et qu'il contrôle le respect des conditions de réussite. A tout écart, il intervient pour recadrer de façon explicite les échanges. Il peut apporter des éclairages ou orienter la réflexion du groupe.