



©Auteurs. Cette œuvre, disponible à <http://dx.doi.org/10.18162/fp.2022.a252>, est distribuée sous licence Creative Commons Attribution 4.0 International <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/deed.fr>

Le groupe de codéveloppement professionnel : expérimentation dans une école primaire pour favoriser l'insertion professionnelle d'enseignantes novices

Brigitte **Gagnon**
Université de Sherbrooke (Canada)

Yves **Gamache**
École St-Vincent, Centre de services (Canada)

doi: 10.18162/fp.2022.a252

HRONIQUE • Insertion professionnelle

Introduction

Au cours des dernières années au Québec, des chercheurs ont mis en lumière des besoins relatifs à l'insertion professionnelle des enseignants (Carpentier et al., 2019). Sur le terrain, pour soutenir les enseignants novices, plusieurs centres de services scolaires mettent en place des dispositifs ou même des programmes intégrant différents dispositifs (Mukamurera et al., 2013). C'est le cas du *Centre de services scolaire des Hautes-Rivières* qui a progressivement conçu un programme d'insertion professionnelle comportant plusieurs dispositifs. Dans l'une des écoles primaires de cette organisation, un groupe de codéveloppement professionnel (Payette et Champagne, 2006; Vanderclayen, 2019), animé par un enseignant de l'école (coauteur de cette chronique), a été expérimenté et est toujours actif pour une troisième année consécutive.

Dans le cadre de cette chronique, nous présentons tout d'abord la définition d'un groupe de codéveloppement professionnel, ainsi que les différentes étapes d'une rencontre. Par la suite, nous présentons les différentes situations choisies par les enseignantes et des exemples de retombées partagées lors du bilan.

Le groupe de codéveloppement professionnel

Selon Payette et Champagne (2006, p. 7), le groupe de codéveloppement professionnel peut se définir comme « 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.» Cette modalité permet aux participants d'apprendre sur leur pratique, tout en soutenant leurs collègues dans la résolution de leurs situations problèmes et l'amélioration de leur pratique.

Dans le projet relaté ici, une rencontre avec tous les enseignants de l'école leur a permis de comprendre le dispositif et de voir un modelage de la démarche. Par la suite, deux groupes de six enseignantes volontaires, dont une majorité était des enseignantes novices, ont participé à la démarche de codéveloppement professionnel, et ce, à quatre reprises, dans le cadre de rencontres d'une durée d'environ 90 minutes. Chaque rencontre était dédiée à la situation problème vécue par une des enseignantes. Le tableau 1 présente un résumé des six étapes de la démarche :

Tableau 1

Résumé des six étapes de la démarche

Étapes de la démarche de codéveloppement professionnel	Durée approximative
<ul style="list-style-type: none"> • Accueil et activité climat • Retour sur la situation problème explorée lors de la rencontre précédente. 	15 minutes
1. L'enseignante (cliente) expose une situation problème à ses collègues en partageant le plus d'éléments relatifs à son contexte.	10 minutes
2. Les collègues (consultants) posent des questions permettant de mieux comprendre la situation problème.	10 minutes
3. L'enseignante adresse une demande d'aide à ses collègues. « <i>Je vous serais reconnaissante de...</i> » La demande peut se formuler en question à répondre ou en objectif à atteindre.	5 minutes
4. Les collègues formulent des suggestions, proposent des ressources, posent des questions réflexives, font voir des options ou partagent leurs expériences au regard de la situation alors que l'enseignante note sur sa feuille les idées qui l'inspirent, et ce, sans commenter ou réagir verbalement aux propositions.	30 minutes
5. L'enseignante verbalise à ses collaborateurs la synthèse des idées inspirantes et formule son plan d'action dont elle partagera l'expérimentation lors de la rencontre suivante.	10 minutes
6. Au terme de la rencontre, chaque participant partage ce qu'il retire de la séance (apprentissage, prises de conscience, découvertes, etc.).	10 minutes

Inspiré de Payette et Champagne (2006)

Voici des exemples de **questions** ou **objectifs** qui ont fait l'objet d'une séance de codéveloppement professionnel.

- *Comment optimiser le fonctionnement de la classe flexible afin de réduire les nombreux irritants ?*
- *Comment diminuer les attitudes négatives et améliorer le climat de classe afin de favoriser l'apprentissage ?*
- *Comment s'outiller pour diminuer l'anxiété de certains élèves afin que cela soit moins énergivore pour l'enseignant ?*
- *Comment construire ma vision de gestion de classe qui serait en cohérence avec ma personnalité ?*
- *Comment m'outiller afin d'améliorer mon autonomie professionnelle tout en respectant les différentes exigences des enseignants avec qui je partage la classe dans le cadre des compléments de tâches ?*
- *Trouver une procédure (qui-quoi-quand-comment) afin d'augmenter le soutien aux élèves qui ont un plan d'intervention.*
- *Établir une liste d'outils afin de savoir si mes élèves ont atteint le niveau attendu dans une classe multiniveaux.*

Lors du bilan, les enseignantes ont été invitées à nommer des retombées significatives pour elles. Nous présentons ici (tableau 2) quelques retombées en écho aux différents objectifs du groupe de codéveloppement professionnel proposés par Payette et Champagne (2006).

Tableau 2

Quelques retombées en écho aux différents objectifs du groupe de codéveloppement professionnel

Objectifs du groupe de codéveloppement	Exemple de retombées exprimées par les enseignantes participantes et l'animateur.
Savouer le plaisir d'apprendre	<i>« Ce fut pour moi l'apprentissage des autres, de soi-même, de fonctionnement. Je réapprenais plein de choses, des éléments vus à l'université. C'était plaisant d'apprendre. J'aimais écouter les solutions des autres auxquelles je n'aurais pas pensé. »</i>
Apprendre à aider et à être aidé	<i>« C'est ce que préfère, je carbure à cela ! J'ai réalisé que mon parcours, mes succès et échecs peuvent contribuer à aider mes collègues. »</i>
Apprendre à être plus efficace	<i>« Je peux réinvestir la démarche en autoanalyse. En réglant des problématiques et celles des autres, j'apprends à être plus efficace. »</i>
Prendre un temps de réflexion	<i>« Je devrais le faire plus souvent. L'utilisation du journal de bord a été aidante. »</i>
Avoir un groupe d'appartenance	<i>« J'ai développé un sentiment d'appartenance à ce groupe. »</i>
Consolider son identité professionnelle.	<i>« Je fais plus confiance à mon jugement. »</i>
Comprendre et tenter de formaliser ses modèles	<i>« En tant qu'animateur, j'avais le souci de faire ressortir les cadres théoriques pertinents en lien avec les suggestions des collaborateurs. »</i>

Conclusion

En conclusion, au terme de trois ans d'expérimentation du groupe de codéveloppement professionnel dans une école primaire, nous sommes d'avis, tout comme le soulignent Carpentier et ses collègues (2019 p. 16), que «le fait de s'intégrer réellement à l'équipe de travail et de vivre une collaboration saine pourrait donc être soutenant pour bon nombre d'enseignants en insertion professionnelle». De plus, selon les témoignages recueillis dans notre milieu, le groupe est aussi bénéfique pour les enseignants d'expérience qui y voient également un lieu de partage et de soutien mutuel pour faire face à la complexité de leur profession.

Références

- Carpentier, G., Mukamurera, J., Leroux, M. et Lakhal, S. (2019). Types de besoins de soutien et perception du soutien reçu. Pourquoi les enseignants en insertion professionnelle ne se sentent pas assez soutenus? *Phronesis*, 8(3-4), 5-18.
<https://www.erudit.org/fr/revues/phro/2019-v8-n3-4-phro05112/1067212ar/>
- Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M. et Ndoreroaho, J. (2013). Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec : portrait et appréciation des acteurs. *Éducation et formation*, 299, 13-35.
- Payette, A. et Champagne, C. (2006). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Presses de l'Université du Québec.
- Vandercléyen, F.(2019). Le groupe de codéveloppement professionnel comme approche de formation continue. Définition, principes et fonctionnement. Dans Vandercléyen, F, L'Hostie, M. et Dumoulin M-J. (dir). *Le groupe de codéveloppement professionnel pour former à l'accompagnement des stagiaires : Conditions, enjeux et perspectives*. Presses de l'Université du Québec.

Pour citer cet article

- Gagnon, B. et Gamache, Y. (2022). Le groupe de codéveloppement professionnel : expérimentation dans une école primaire pour favoriser l'insertion professionnelle d'enseignantes novices [Chronique]. *Formation et profession*, 30(1), 1-4
<http://dx.doi.org/10.18162/fp.2022.a252>