

Atelier de codéveloppement

WARNIER LETICIA, RAUCENT BENOIT ET WOUTERS PASCALE

Louvain Learning Lab, UCLouvain, Leticia.warnier@uclouvain.be

TYPE DE SOUMISSION

Atelier

RESUMÉ

L'objectif de cet atelier est d'utiliser l'approche du codéveloppement pour faire émerger des solutions en vue de dépasser les résistances au changement présentes dans nos institutions face à l'introduction d'acquis d'apprentissages liés au développement durable et à la transition. Il permettra également de faire (re)découvrir, en le vivant, le potentiel du codéveloppement pour identifier des pistes de solution face à une situation problématique en faisant appel à l'intelligence collective.

SUMMARY

The aim of this workshop is to use the approach of co-development to bring out solutions in order to overcome the resistance to change present in our institutions when faced with the introduction of learning outcomes related to sustainable development and transition. It will also enable participants to (re)discover, by experiencing it, the potential of co-development to identify possible solutions to a problematic situation by using collective intelligence.

MOTS-CLÉS

Activité de codéveloppement, réforme de programme, enjeux de développement durable et transition

KEY WORDS

Co-development activity, program reform, sustainable development issues and transition

1. Introduction

À l'heure où les questions de développement durable et de transition sont au cœur de nos enjeux de société, il apparaît clairement essentiel que ces questions et le développement de compétences pour y répondre soient intégrés dans les cursus de formation initiale et continue, tels que le confirment les 17 « Sustainable Development Goals (SDG) » définis par les Nations Unies (Unesco, 2017). Nos institutions politiques agissent pour œuvrer en ce sens comme en

témoigne, par exemple, en France, le rapport de Jean Jouzel (2022) « Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique et du développement durable dans l'enseignement supérieur » réalisé par un groupe d'experts à la demande du Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Ce rapport précise la visée globale à atteindre ainsi que les grands axes de travail à mener au niveau politique. Les institutions de formation se sont également emparées de cette priorité. Ainsi à l'Université catholique de Louvain, le «plan transition» précise qu'au niveau de l'enseignement « tous les programmes de bachelier intègrent endéans les 5 ans des Acquis d'Apprentissage (AA) transversaux liés au développement durable ». Les facultés et les enseignants sont conscients de l'urgence de ces questions et de leur intégration dans les cursus. Néanmoins, quand arrive l'étape de discussion concrète de modification de programme et de cours pour intégrer le développement durable, pour un certain nombre de programmes, une difficulté majeure apparaît, voire une impossibilité : « faire de la place » pour y intégrer un nouveau cours et des activités ciblés « développement durable et transition » (DD&T). Les identités disciplinaires (re)prennent le dessus. Le risque est alors double : d'une part, créer un « overload » du curriculum, c'est-à-dire une surcharge de travail des étudiants ayant pour conséquence possible un mode d'apprentissage en surface, d'autre part, de « saupoudrer » l'intégration des enjeux de développement durable et de la transition (« effet greenwashing »), ce qui aurait pour effet de ne pas atteindre des objectifs de formation visés. En effet, former les futurs diplômés à répondre aux enjeux de DD&T nécessite de développer un socle de compétences complexes mobilisées à travers des dispositifs de formation pertinents et ce, à travers différentes années. Différents auteurs ont défini ces compétences, dont Jean Jouzel et ses collègues (2022) : appréhender les équilibres et limites de notre monde par une approche systémique, saisir les ordres de grandeur et les incertitudes par une analyse prospective, co-construire des diagnostics et des solutions, utiliser les outils pour concrétiser les évolutions, agir en responsabilité. Face à ce constat, une question centrale se pose donc : Comment convaincre les collègues enseignants de la nécessité de « faire de la place » dans un programme pour y intégrer des cours et des activités permettant aux étudiants de développer des compétences en DD&T ?

2. Objectif

L'objectif de cet atelier est double. Tout d'abord, faire (re)découvrir, en le vivant, la technique du codéveloppement et son potentiel pour identifier des pistes de solutions face à une situation problématique en faisant appel à l'intelligence collective. Ensuite, identifier collectivement des pistes de solution face à la problématique suivante : "Comment convaincre les collègues qu'il faut « faire de la place » dans un programme de formation pour y intégrer les enjeux de développement durable et permettre aux étudiants de développer les compétences indispensables pour répondre à ces enjeux ?".

Notre objectif est donc qu'à l'issue de l'atelier des pistes de solutions émergent en vue de dépasser les résistances au changement présentes dans nos institutions face à l'introduction d'acquis d'apprentissages liés au développement durable et à la transition.

En outre, au terme de l'atelier de codéveloppement proprement dit, nous proposons un moment de retour réflexif sur l'expérience et, plus précisément, sur la posture de l'animateur : Quelle posture d'accompagnement présente-t-il (cf. ancrage théorique ci-dessous) ? Quels sont les points d'attention auxquels il doit veiller dans l'animation ?

3. Ancrage théorique

Le codéveloppement est une méthode d'animation qui a pour but d'améliorer les pratiques dans un champ professionnel donné en exploitant l'intelligence collective d'un petit groupe de personnes en suivant une méthode rigoureuse. En ce sens, le codéveloppement entre dans le champ du développement professionnel tel que défini dans son acception large comme « des transformations individuelles et collectives de compétences et de composantes identitaires mobilisées ou susceptibles d'être mobilisées dans des situations professionnelles » (p.17) (Barbier, Chaix & Demailly ; 1994 in Paquay, Wouters & Vanieuwenhoven ; 2010).

Le codéveloppement professionnel trouve son origine dans les travaux de Payette et Champagne (1997). Selon ces auteurs, le codéveloppement professionnel est un processus rigoureux qui soutient l'échange de savoirs pratiques dans le but d'améliorer les situations ou les compétences dans un champ professionnel donné. Cette méthode faisant appel à l'intelligence collective a pour caractéristique de se construire dans une dynamique d'interactions sociales entre des acteurs liés par des expertises partagées ou complémentaires

(Champagne, 2021). Il s'agit donc de développer une approche de formation qui mise sur le groupe et sur les interactions entre les participants pour favoriser l'amélioration de pratiques professionnelles (Beaudry, 2017). En effet, les acteurs réunis dans un groupe de codéveloppement y sont impliqués parce qu'ils ont une pratique professionnelle dans laquelle ils partagent des objectifs similaires. Ainsi, ils partagent ou devraient partager des objectifs communs. Ces acteurs mènent une analyse collective et distanciée d'une situation de travail vécue comme problématique par des professionnels et recherchent des pistes d'action et des solutions susceptibles de l'améliorer ou de la résoudre. En outre, cette approche apporte un temps de réflexion pour les participants et permet une ouverture à d'autres manières de penser et d'agir. Dans notre cas, le cadre d'une conception ou d'une réforme de programme intégrant de nouvelles dimensions liées à la transition, les acteurs réunis dans un groupe de codéveloppement y sont impliqués parce qu'ils ont vécu des situations de blocage ou de résistance au changement qui peuvent être rapprochées de situations professionnelles vécues. En ce sens, la question du « comment faire pour ... » pourrait être un levier pour clarifier la demande de résolution de la situation choisie, identifier des causes possibles à cette résistance ainsi que des propositions de pistes de solution. L'accompagnement de cette méthode nécessite des compétences variées afin de faire évoluer le groupe de codéveloppement vers son objectif. Pour De Ketele (2014), l'accompagnement est une question de posture. Paul (2016) définit la posture comme « une intention susceptible de se convertir en une volonté orientée dans le but de produire certains effets dans le réel » (p. 48). Pour poursuivre son objectif, la pratique du codéveloppement nécessite une posture particulière de l'accompagnateur. En effet, ce dernier ne prend en aucun cas une posture d'expert. Il est plutôt celui qui facilite l'appropriation collective de la situation professionnelle proposée et qui en régule l'analyse au sein du groupe. Ainsi, les compétences mobilisées par l'accompagnateur sont l'écoute, le questionnement et la stimulation de la réflexion du groupe pour amener chacun à poser un regard critique distancié. Il doit ainsi favoriser l'implication, l'expression et la prise de distance. En outre, il doit également veiller à garantir au groupe un cadre et un climat de travail empreint de bienveillance et de confiance. Ces compétences ne sont pas sans rappeler les compétences recherchées chez les tuteurs en pédagogie active (Milgrom, Raucant, Wouters, De Clercq, Jacquemot, 2021).

Plusieurs postures de l'accompagnement ont ainsi été identifiées : facilitateur, régulateur et garant du cadre de travail. La posture « d'ami critique » pourrait également être convoquée de manière pertinente. En effet, Anne Jorro (2006) confère à l'accompagnateur une double image à la fois celle de la bienveillance, mais aussi celle de l'exigence. Ainsi, cette posture se retrouve

au cœur même de la mission de conduire le groupe de codéveloppement dans le cadre, d'une part, d'une démarche rigoureuse et soucieuse de la dynamique d'interactions entre les acteurs, et d'autre part, d'une analyse réflexive, critique et distanciée menant à des pistes réalistes pour la situation problématique traitée.

4. La démarche

La démarche est décrite à l'annexe 1 sous la forme d'une fiche.

5. Les modalités et besoins logistiques

Les modalités et besoins logistiques sont les suivants :

- Nombre de participants : entre 12 et 18, merci de limiter les inscriptions à 18 participants ;
- Salle : salle permettant un positionnement des chaises en U et disposant d'un grand tableau (avec marqueur ou craie) ou de grands posters (post-it collant géant), avec un mur sur lequel les coller ;
- Projection : possibilité de projeter la présentation sur un mur différent de celui où l'on prendra des notes durant le déroulement de l'activité (projection et prise de notes doivent pouvoir se faire en simultané sur des murs différents).

6. Description à inclure dans le programme du colloque

Comment convaincre les collègues enseignants de la nécessité de « faire de la place » dans un programme pour y intégrer des cours et activités permettant aux étudiants de développer des compétences liées au développement durable et à la transition ?

Durant l'atelier les participants utiliseront la méthode du codéveloppement pour faire émerger des solutions en vue de dépasser les résistances au changement présentes dans nos institutions face à l'introduction d'acquis d'apprentissages liés au développement durable et à la transition. Il permettra également de faire (re)découvrir, en le vivant, le potentiel du codéveloppement pour identifier des pistes de solutions face à une situation problématique en faisant appel à l'intelligence collective.

En outre, au terme de l'atelier de codéveloppement proprement dit, nous proposons un moment de retour réflexif sur l'expérience. Plus précisément, il s'agit de questionner les types de situations pouvant être discutées selon ce dispositif de codéveloppement ainsi que la posture de l'animateur (Quelle posture d'accompagnement adopte-t-il ? Quelles sont les points d'attention auxquelles il doit veiller dans l'animation ?)

Pour en savoir plus sur cet atelier, nous vous invitons à consulter les actes du colloque.

Références bibliographiques

Beaudry, N. (2017). Le codéveloppement : un outil de formation professionnelle. *Pédagogie universitaire*, 6 (6), <https://pedagogie.quebec.ca/le-tableau/le-codveloppement-un-outil-de-formation-professionnelle>, consulté le 12 janvier 2023

Champagne, C. (2021). *Le groupe de codéveloppement. La puissance de l'intelligence collective*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.

De Ketele, J. M. (2014). L'accompagnement des étudiants dans l'enseignement supérieur : une tentative de modélisation. *Recherche et formation*, (3), 73-85.

De Rieckmann, Marco, 2017. *Education for Sustainable Development Goals : learning objectives*. Unesco.
[https://books.google.be/books?hl=fr&lr=&id=Fku8DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP4&dq=Sustainable+Development+Goals+\(SDG\)+learning+outcomes&ots=ZNMvrF59ca&sig=5rbySVgxhyazlPmDfYMYFN9gXDs#v=onepage&q=Sustainable%20Development%20Goals%20\(SDG\)%20learning%20outcomes&f=false](https://books.google.be/books?hl=fr&lr=&id=Fku8DgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP4&dq=Sustainable+Development+Goals+(SDG)+learning+outcomes&ots=ZNMvrF59ca&sig=5rbySVgxhyazlPmDfYMYFN9gXDs#v=onepage&q=Sustainable%20Development%20Goals%20(SDG)%20learning%20outcomes&f=false)

Jouzel, J. (2022). *Sensibiliser et former aux enjeux de la transition écologique et du développement durable dans l'enseignement supérieur*. Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. Esr.gouv.fr (février 2022).
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/sensibiliser-et-former-aux-enjeux-de-la-transition-ecologique-dans-l-enseignement-superieur-83888>

Jorro, A. (2006). Devenir ami critique. Avec quelles compétences et quels gestes professionnels. *Mesure et évaluation en éducation*, 29(1), 31-44.

Milgrom, E., Raucant, B., Wouters, P., De Clercq, M., Jacqmot, Ch., (2021), Le tuteur comme accompagnateur de l'apprentissage actif. In Raucant, B., Verzat, C., Van Nieuwenhoven C. et Jacqmot Ch. (Eds.) *Accompagner les étudiants : rôles de l'enseignant, dispositifs et mises en œuvre* (2e éd., pp. 265-290). Bruxelles : De Boeck Supérieur.

Paul, M. [2016]. *La démarche d'accompagnement : repères méthodologiques et ressources théoriques*. Bruxelles : De Boeck.

Paquay, L, Van Nieuwenhoven, C & Wouters, P. (2010). *L'évaluation, levier du développement professionnel ? : tensions, dispositifs, perspectives*, Bruxelles : De Boeck.

Payette, A. et Champagne, C. (1997). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Sainte-Foy, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Annexe 1 : Fiche méthodologique présentant la démarche du codéveloppement et ses différentes étapes.

Le codéveloppement

C'est quoi ?

Le codéveloppement est une technique d'animation qui a pour but d'améliorer les pratiques dans un champ professionnel donné en exploitant l'intelligence collective d'un petit groupe de personnes en suivant une méthode rigoureuse. Le point de départ est toujours une situation de terrain vécue et non résolue.

Objectifs (AA visés) ?

L'objectif du codéveloppement est une méthode permettant avant tout d'identifier des solutions pour résoudre une situation insatisfaisante. En outre, elle apporte un temps de réflexion pour les participants et permet une ouverture à d'autres manières de penser et d'agir. Elle contribue à mettre en place un groupe d'appartenance professionnel où règne la confiance, l'entraide et la solidarité et permet ainsi de développer une nouvelle approche coopérative dans la gouvernance.

Principes clés ?

- Aborder une problématique pour laquelle un membre du groupe (**le demandeur/porteur**) souhaite envisager une (ou plusieurs) solution(s) qu'il n'entrevoit pas à priori (**situation insatisfaisante**).
- Le demandeur fait appel aux autres participants (**les consultants**), qui proposeront des pistes de solution.
- Un climat de bienveillance est de mise. Il n'existe pas de relation hiérarchique entre les participants.
- Le distribution du temps de parole est très stricte et respecte des étapes bien définies.
- Un **animateur** facilite les échanges et est garant du bon déroulement du processus. Il veille au respect de d'un climat de bienveillance et de confiance partagée entre les participants.
- Les **solutions proposées** appartiennent au demandeur, c'est à lui d'établir un plan de suivi. Il ne peut y avoir aucune exigence en termes de mise en œuvre.

En pratique



45 minutes



8-15 participants



1 animateur formé, il est fréquemment aidé par un **scribe** qui prend des notes au tableau.

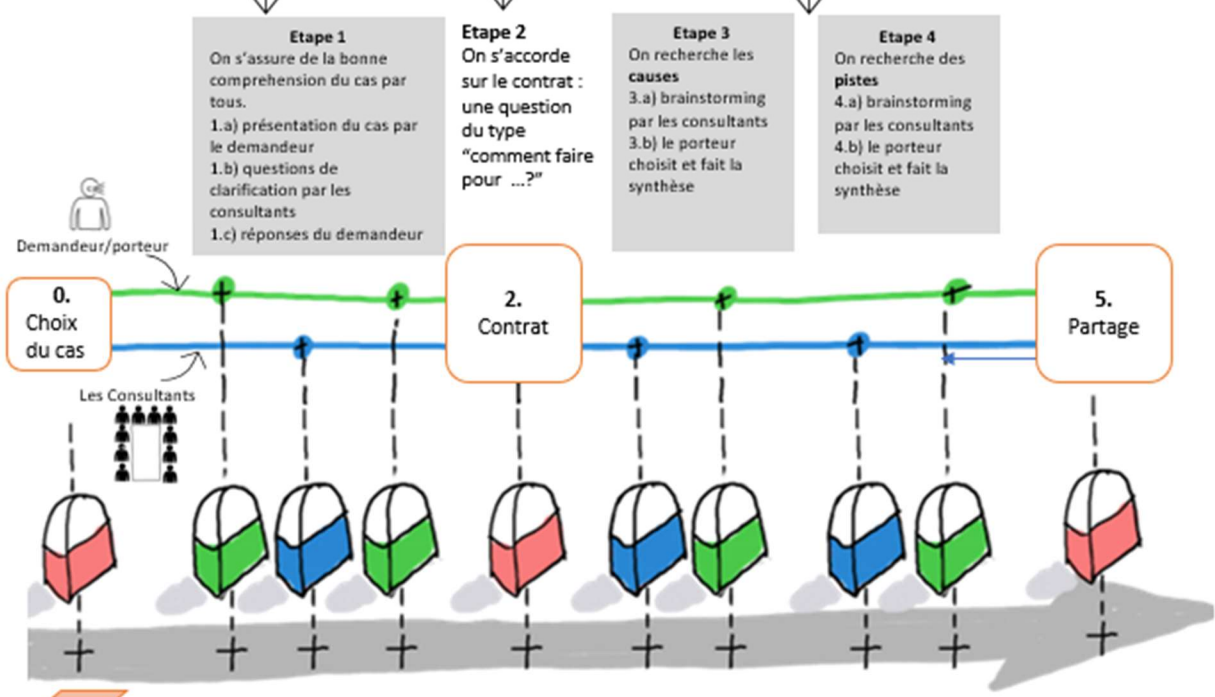


Un local avec tableau et des chaises placées en U.

Quelques vigilances générales

- On parle à tour de rôle : quand le porteur parle les consultants écoutent et sans parler, et inversement
- On ne porte jamais de jugement

- Le porteur ne doit pas justifier ses actes
 - Les consultants ne peuvent pas donner d'avis, proposer des causes ou des pistes
- La définition d'un bon contrat est fondamentale :
- constitue un nœud, une problématique vécue, insatisfaisante, sans solution (non résolue) ou une perspective de projet pour lequel on ne sait pas comment s'y prendre
 - éviter les problématiques interpersonnelles
- Les consultants doivent se limiter aux causes en exprimant la racine possible du problème
 - Les consultants peuvent rebondir sur les idées des autres membres du groupe {« et en plus, si on ... »}



Guérin, V. et Ferber, J. (2009). Le monde change...et nous ? Clés et enjeux du développement relationnel. Lyon : Chronique Sociale. <http://theatrons.com/theatre-forum-boal.php>
Association Québécoise pour du codéveloppement professionnel : <https://www.aqcp.org/>