

ORGANISER DES GROUPES DE CODÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL ACCOMPAGNÉS DANS UN CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

Guide à l'intention de la personne organisatrice



Avril 2025



Observatoire
de la formation
professionnelle
du Québec

Direction
scientifique

Sandra Coulombe, Université du Québec à Chicoutimi
Nadia Cody, Université du Québec à Chicoutimi
Andréanne Gagné, Université de Sherbrooke
Michelle Deschênes, Université du Québec à Rimouski
Claudia Gagnon, Université de Sherbrooke

Collaboratrices

Danièle Paquet, Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay
Myrienne Savard, Centre de services scolaire des Rives-du-Saguenay
Angie Sirois, Centre de services scolaire des Mille-Îles
Marie-Josée Demers, Centre de services scolaire de Sherbrooke

Auteurs et
autrices

Sandra Coulombe, Université du Québec à Chicoutimi
Nadia Cody, Université du Québec à Chicoutimi
Marie-Chantale Pelletier, Centre de formation professionnelle Jonquière
Danièle Paquet, Centre de formation professionnelle du Grand-Fjord
Myrienne Savard, Centre de formation professionnelle du Grand-Fjord
Andréanne Gagné, Université de Sherbrooke
Michelle Deschênes, Université du Québec à Rimouski
Sophie Nadeau-Tremblay, Université du Québec à Chicoutimi
Claudia Gagnon, Université de Sherbrooke
Angie Sirois, Centre de services scolaire des Mille-Îles
Marie-Josée Demers, Centre de services scolaire de Sherbrooke
Charles Allard-Martin, Université de Sherbrooke

Financement

Ministère de l'Éducation du Québec, Direction des services aux élèves,
Direction générale de l'éducation des adultes et de la formation
professionnelle



Pour citer ce rapport :

Coulombe, S., Cody, N., Pelletier, M-C., Paquet, D., Savard, M., Gagné, A., Deschênes, M.,
Nadeau-Tremblay, S., Gagnon, C., Sirois, A., Demers, M-J. et Allard-Martin, C. (2025).

*Organiser des groupes de codéveloppement professionnel accompagnés dans un centre de
formation professionnelle. Guide à l'intention de la personne organisatrice.* Observatoire de
la formation professionnelle du Québec.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	4
Le groupe de codéveloppement professionnel accompagné (GCPA)	5
<u>Ressources et outils pour aller plus loin</u>	6
Les actions clés des personnes organisatrices	7
Actions en amont du processus	8
L'appui de la direction du CFP	9
Le recrutement des membres du GCPA	10
Les méthodes pour recruter	11
Le moment propice pour recruter	12
Les arguments au recrutement	13
La préparation d'un groupe de codéveloppement professionnel	15
<u>Ressources et outils pour aller plus loin</u>	16
Actions pendant le processus	17
Animation d'un groupe de codéveloppement professionnel	18
Les six étapes	19
Établissement d'une relation de confiance et d'un climat propice à la discussion	20
Prise de notes pendant la séance	20
<u>Ressources et outils pour aller plus loin</u>	21
Actions après le processus	22
Conclusion	24
Bibliographie	25

Introduction

Le groupe de codéveloppement professionnel (Champagne, 2021; Payette et Champagne, 1997) accompagné (L'Hostie et Monney, 2019; Simard, 2022) (GCPA) est un dispositif collaboratif qui favorise le développement professionnel en contexte de travail.

Dans les centres de formation professionnelle (CFP), les personnes organisatrices ont des fonctions déterminantes en tant qu'instigatrices de ce type de groupe. Leur mission implique une compréhension approfondie des rôles et des étapes nécessaires à la mise en œuvre de ce dispositif. Leurs bonnes connaissances du milieu aident grandement à concrétiser cette initiative.

Ce guide présente les actions clés pour organiser un GCPA et propose des outils pour réaliser ces actions. Il se divise de la façon suivante :

1. Les actions clés avant la mise en place du GCPA ;
2. Les actions clés pendant le déroulement du GCPA ;
3. Les actions clés après la séance du GCPA.

Ces actions identifiées avant, pendant et après le GCPA émergent d'un projet de recherche intitulé « **Accompagnement en réseau de personnes organisatrices d'un groupe de codéveloppement professionnel dans leur centre de formation professionnelle** » qui avait notamment pour objectifs de répondre aux questions suivantes :

1. Quels sont les besoins d'accompagnement de personnes organisatrices de GCPA dans la mise en place de tels groupes dans leur CFP ?
2. Quelles ressources peuvent être partagées, développées et diffusées pour soutenir la mise en place des GCPA dans des CFP ?

Le groupe de codéveloppement professionnel accompagné (GCPA)

En guise de préambule, il importe de comprendre ce qu'est le groupe de codéveloppement professionnel accompagné (GCPA). Il s'agit d'une **approche structurée de coformation**, en présentiel ou en ligne, favorisant la collaboration entre personnes professionnelles qui se réunissent pour analyser des situations de travail, trouver des solutions à des problématiques spécifiques, enrichir leurs pratiques et développer leurs compétences (Champagne, 2021).

Distincts des communautés d'apprentissage professionnel (CAP), des communautés de pratique (CoP) ou des groupes d'analyse de pratiques, les groupes de codéveloppement professionnel (Champagne, 2021), dans un CFP, peuvent permettre de :

- Améliorer les pratiques professionnelles de l'équipe-école;
- Développer les compétences professionnelles des personnes enseignantes;
- Assurer une offre de formation continue et réduire les coûts de cette dernière;
- Contribuer à augmenter le sentiment d'appartenance;
- Améliorer la qualité de l'accueil et de l'encadrement des élèves;
- Créer un environnement de travail plus stimulant et collaboratif;
- Prendre du recul et avoir une vision plus globale sur les situations;
- Prendre conscience de la façon de faire des autres;
- Favoriser la cohérence dans la pratique des personnes enseignantes.

L'expression « accompagné » réside en la présence d'une personne qui apporte un regard complémentaire lors des rencontres du groupe (Gagné et al., 2020; L'Hostie et Monney, 2019), comme peut le faire une personne organisatrice, conseillère pédagogique, mentore, orthopédagogue, enseignante, chercheure, etc.

Ressources et outils pour aller plus loin

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



Cet ouvrage présente les fondements, les approfondissements et outils concrets pour s'approprier la démarche de groupe de codéveloppement professionnel. Il s'adresse à ceux et celles qui souhaitent animer, pratiquer ou découvrir cette démarche, et ce, à travers de nombreux témoignages et points de vue complémentaires.

Massé, L., Caron, J., Gagnon, C., Fortier, M. P. et Gagnon-Tremblay, A. (2021). Les dispositifs de développement professionnel qui s'appuient sur les communautés d'apprenants. Dans N. Gaudreau, N.S. Trépanier et S. Daigle (dir.), *Le développement professionnel en milieu éducatif* (p. 232-246). Presses de l'Université du Québec.



Ce chapitre met les bases sur les fondements des communautés d'apprenants, sur les principaux dispositifs qui s'appuient sur ce concept et les stratégies pour les mettre en œuvre et assurer leur succès. Il permet de bien distinguer les communautés d'apprentissage, les communautés de pratique, les groupes d'analyse de pratiques et les groupes de codéveloppement professionnel.

L'Hostie, M. et Monney, N. (2019). Une approche collaborative de formation pour des formateurs de stagiaires. Dans F. Vanderclayen, M., L'Hostie et M.-J. Dumoulin (dir.), *Le groupe de codéveloppement professionnel pour former l'accompagnement des stagiaires. Conditions, enjeux et perspectives* (p.31-50). Presses de l'Université du Québec.



Ce chapitre présente un dispositif de recherche-action-formation déployé dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean pour soutenir les personnes formatrices de stagiaires. Ce dispositif s'appuie sur la démarche de codéveloppement professionnel accompagnée.

[Gagné, A. et Rhéaume, C. \(2023\) Découvrir le déroulement d'une séance de codéveloppement professionnel.](#)

Cette animation résume les principales étapes d'une séance de groupe de codéveloppement professionnel.

LES ACTIONS CLÉS DES PERSONNES ORGANISATRICES

Pour assurer le démarrage d'un GCPA, certaines actions clés doivent être accomplies par la personne organisatrice.

D'une part, en amont, la personne organisatrice veille au bon déroulement des étapes préparatoires, à la planification des rencontres et à la constitution du groupe. Pendant le GCPA, lorsqu'elle prend en charge l'animation des séances, elle stimule les échanges et favorise un climat de confiance propice à la réflexion collective. Enfin, les suivis, qu'elle peut réaliser après coup, s'avèrent intéressants pour soutenir le déploiement des pistes d'action et pour apporter un soutien individualisé aux membres impliqués dans la séance. Les sections qui suivent présentent ces actions en trois temps : avant, pendant et après la mise en place du groupe de codéveloppement professionnel accompagné.



AVANT

Quelques actions sont nécessaires pour organiser la mise en place d'un GCPA en formation professionnelle.

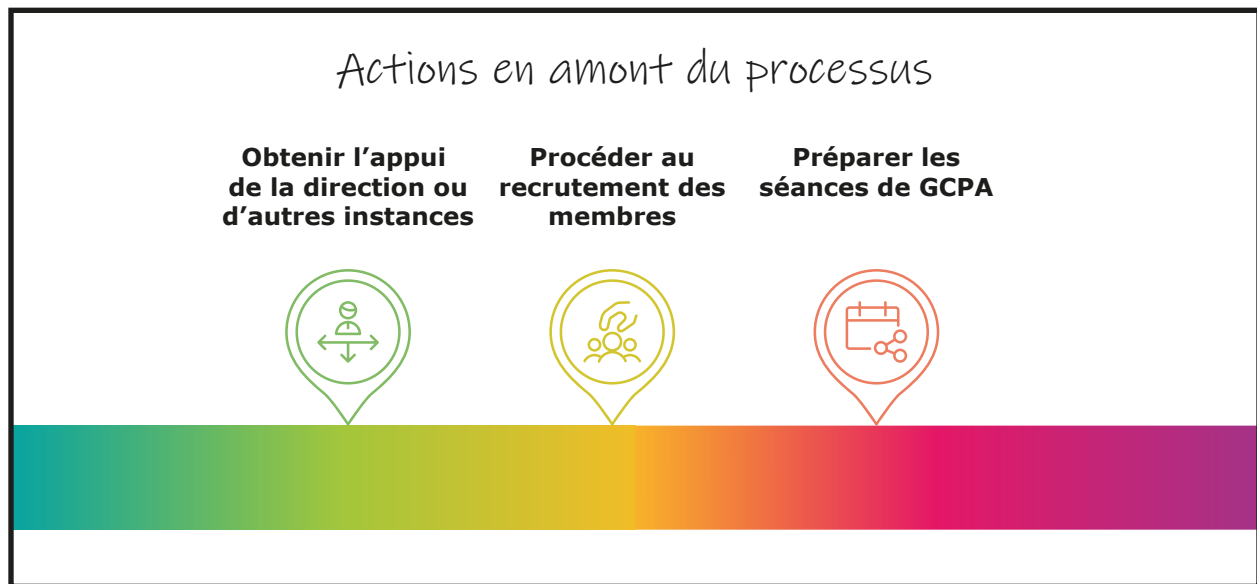


Figure 1. Actions en amont du processus

La figure 1 montre les actions clés à entreprendre en amont du processus pour la personne organisatrice. Celles-ci concernent la logistique et la coordination globale du processus. La personne organisatrice doit notamment :

- Obtenir l'appui de la direction ou d'autres instances, si besoin, tel que les services complémentaires ;
- Procéder au recrutement des membres composant le GCPA ;
- Préparer les séances du GCPA (planification des rencontres dans le calendrier, invitation aux volontaires, réservation de la salle ou choix de la plateforme en ligne, accompagner les membres volontaires pour la présentation des cas, etc.).

L'appui de la direction du CFP

L'adhésion de l'équipe de direction du CFP est primordiale pour la mise en place de groupes de codéveloppement professionnel, car elle favorise l'alignement avec les objectifs et les priorités de l'établissement.

Aspects bénéfiques de l'appui de la direction	Impact sur le dispositif
Ressources matérielles et temporelles	Accès à des locaux, plateformes en ligne, temps dédié
Légitimité du processus	Reconnaissance officielle
Facilitation du recrutement	Communication facilitée

Tableau 1. Bénéfices de l'appui de la direction du CFP

Avoir l'appui de la direction avant de commencer entraîne plusieurs bénéfices tel que le montre le tableau 1. Ce soutien se manifeste par des ressources matérielles et temporelles (local, plateforme, temps dédié) facilitant la participation des membres. L'appui de la direction renforce la légitimité, facilite le recrutement et encourage l'engagement des membres.



Le recrutement des membres du GCPA

Bien que l'homogénéité du groupe puisse rassurer certaines personnes participantes, elle n'est pas exigée. Les éléments essentiels pour s'assurer d'une bonne sélection des membres sont présentés au tableau 2.



Éléments essentiels au recrutement	Justification
Volontariat	Engagement et motivation
Besoins de soutien	Résolution de problèmes liés aux situations professionnelles Recherche d'amélioration professionnelle
Taille du groupe (5-8 personnes)	Échanges dynamiques sans surcharge

Tableau 2. Sélection des membres des GCPA

Le tableau 2 souligne trois critères pour la sélection des membres : le volontariat, un besoin de soutien lié à des enjeux professionnels et une taille de groupe restreinte (5 à 8 personnes) afin de favoriser à la fois la diversité des perspectives et la prise de parole de chacun.

Les méthodes pour recruter

Le recrutement des membres de GCPA peut s'effectuer selon diverses méthodes adaptées au contexte et au public visé. La figure 2 dresse un aperçu des méthodes ainsi que de leurs avantages.

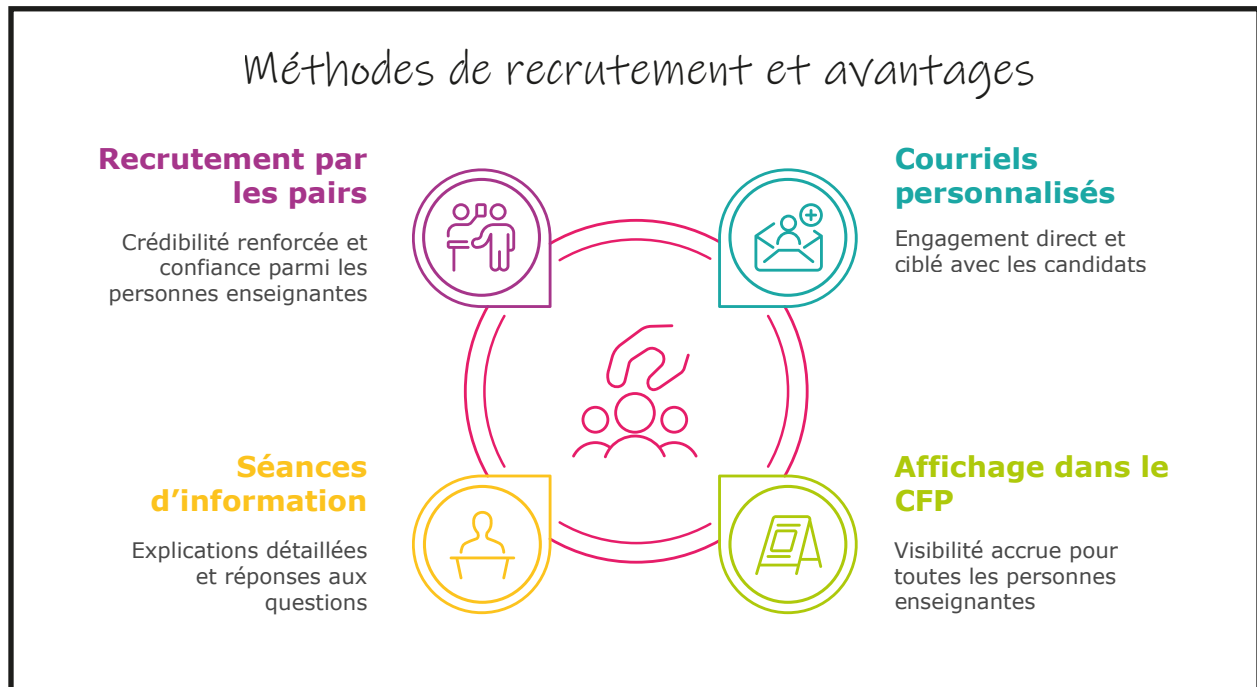


Figure 2. Méthodes de recrutement

Les méthodes de recrutement présentées à la figure 2 visent à tenir compte des spécificités institutionnelles et à encourager les personnes enseignantes concernées à s'engager dans la démarche. Qu'il se fasse par le bouche-à-oreille, par des [courriels personnalisés](#), lors de séances d'information ou par l'affichage sur les écrans des espaces communs des CFP, le recrutement doit s'inscrire dans les pratiques habituelles de la personne organisatrice afin de s'intégrer naturellement au quotidien professionnel des membres visés.

Le moment propice pour recruter

Identifier le bon moment pour recruter des membres à un GCPA est un levier important pour favoriser l'engagement et maximiser les retombées. Dans les CFP, certains moments stratégiques se démarquent :

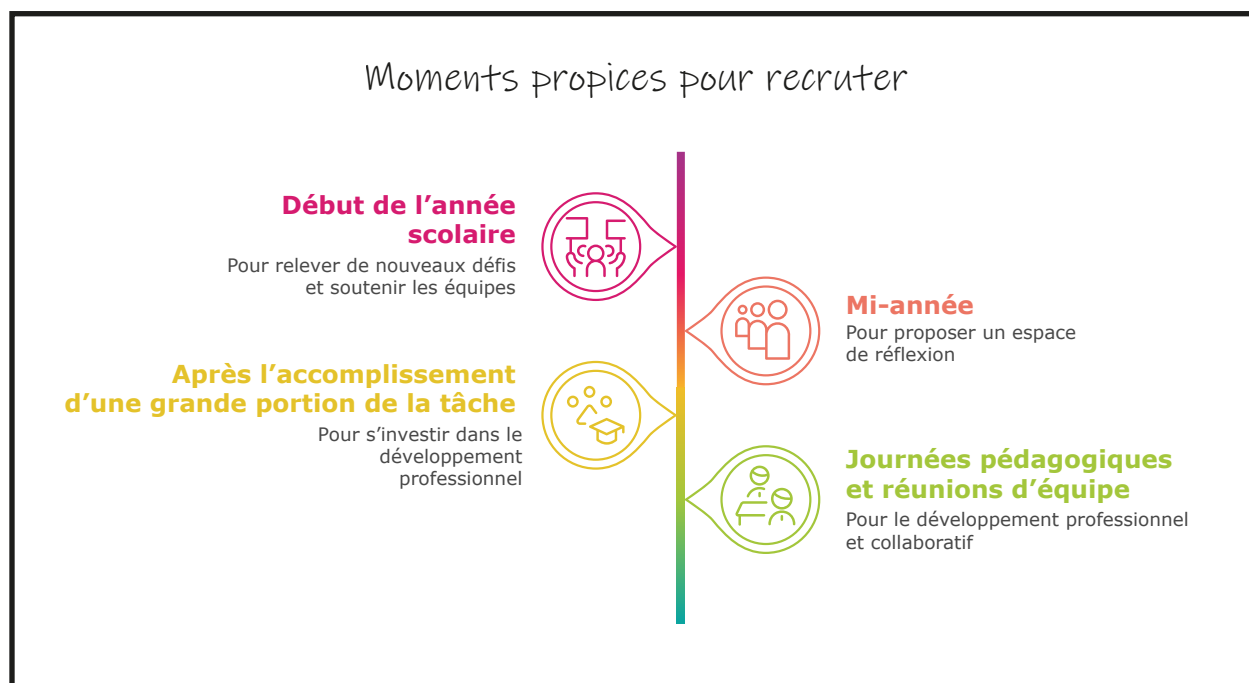


Figure 3. Moments propices pour recruter

Comme présenté à la figure 3, les moments privilégiés pour recruter les personnes participantes sont :

- Le début de l'année scolaire, pour mobiliser ceux et celles qui souhaitent relever de nouveaux défis et accompagner les nouvelles personnes enseignantes ;
- La mi-année, une période favorable pour proposer un espace de réflexion sur l'enseignement et les situations vécues en enseignement ;
- Après l'accomplissement d'une grande portion de la tâche d'enseignement, lorsque les personnes enseignantes sont plus disposées à prendre du recul et à s'investir dans leur développement professionnel ;
- Les journées pédagogiques et lors de rencontres d'équipe-école, moment où le professionnel enseignant est réuni pour des activités de développement professionnel, de planification, de collaboration et de prise de décisions concernant les élèves et l'établissement.



Il est toujours possible de recruter des membres pour un groupe de codéveloppement professionnel, mais certains moments s’y prêtent mieux que d’autres. Idéalement, le recrutement s’effectue lorsque les personnes ciblées sont reposées et disposées à prendre du recul, à réfléchir au chemin parcouru et à envisager les étapes à venir.

Les arguments au recrutement

Il est important de faire valoir la plus-value des activités de codéveloppement pour les personnes qui auraient potentiellement de l’intérêt à y participer.

Arguments pour faciliter le recrutement	
Développement professionnel	Réflexion sur les compétences, partage d’expériences et regard critique sur sa pratique.
Résolution de problèmes	Utilisation de l’intelligence collective pour trouver des solutions à des défis professionnels concrets.
Soutien et bien-être	Espace de soutien et d’écoute où les personnes participantes peuvent se sentir moins isolées et partager leurs difficultés en toute confiance.
Réseautage	Création de liens avec des pairs et établissement d’un réseau professionnel.

Tableau 3. Arguments de recrutement liés aux retombées professionnelles

Le tableau 3 souligne quatre arguments de recrutement liés aux retombées professionnelles : l’importance d’un développement professionnel continu par la réflexion, le partage et l’analyse critique de sa pratique, la résolution de problèmes par l’utilisation de l’intelligence collective, le soutien pour briser l’isolement et le réseautage professionnel.

Ces retombées professionnelles sont exprimées à la figure 4 par des propos de membres de GCPA:

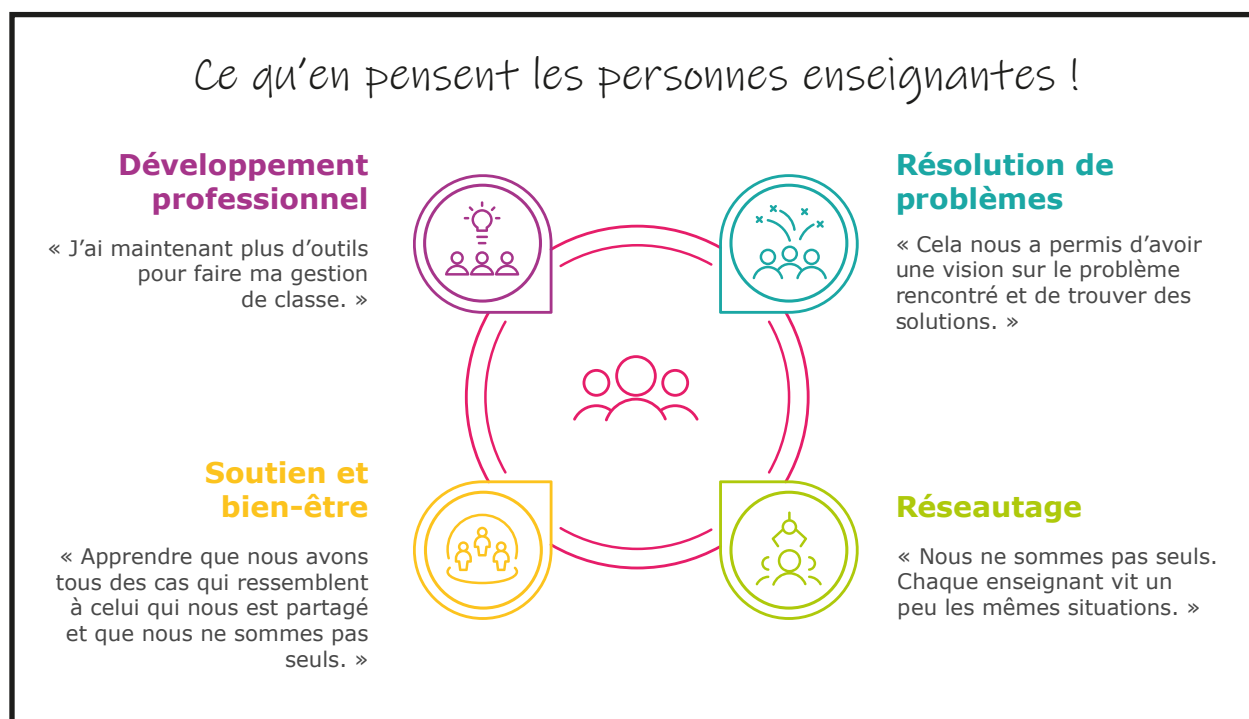


Figure 4. Propos de membres des GCPA extraits de données de recherche.



La préparation d'un groupe de codéveloppement professionnel

La préparation des séances est un élément clé pour le bon déroulement d'un GCPA. Pour remplir efficacement cette fonction, il est essentiel de :

- **Planification des rencontres dans le calendrier;**
- **Invitation aux volontaires ;**
- **Réservation de la salle ou choix de la plateforme en ligne ;**
- **Accompagnement des membres volontaires pour la présentation des cas ;**
- **Maîtrise de la démarche du GCPA**, afin d'assurer le bon déroulement des échanges et le respect des principes de cette approche ;
- **Soutien à la préparation des sujets soumis à consultation**, en aidant la personne concernée à clarifier sa problématique et à structurer sa présentation pour optimiser les échanges ;
- **Préparation d'une activité brise-glace**, qui aide grandement à créer un climat détendu et de confiance propice à la discussion.



Ressources et outils pour aller plus loin :

Champagne, C. (2021). Fiches-outils pour passer à l'action. Dans C. Champagne (dir.), *Le groupe de codéveloppement : La puissance de l'intelligence collective* (p.347-383). Presses de l'Université du Québec.



Ce chapitre propose une série de fiches-outils pour accompagner la méthode du groupe de codéveloppement, pour soutenir les personnes animatrices et les membres. Il propose des activités, des exemples et des repères à adapter selon les besoins. Trois fiches s'adressent aux membres du groupe; une quatrième, destinée à la personne animatrice, présente des compétences utiles pour animer et accompagner le groupe.

Fiche synthèse de la démarche du groupe de codéveloppement



Ce document résume les six étapes de la démarche du groupe de codéveloppement professionnel. Il a été élaboré à partir des étapes proposées par Payette et Champagne (1997), dans un ouvrage intitulé « Le groupe de codéveloppement professionnel », publié aux Presses de l'Université du Québec.

Fiche de préparation de cas



Cette fiche est une adaptation de la fiche-outil proposée dans le chapitre 9 - Fiches-outils pour passer à l'action de Champagne (2021). Elle invite à réfléchir à un sujet préoccupant, actuel et personnel. La préparation consiste à clarifier le problème, le contexte, les attentes et les émotions liés aux cas présentés. Cette démarche préliminaire favorise la mise en action de la démarche du groupe de codéveloppement professionnel.

PENDANT

La personne organisatrice assure également des actions clés pendant la séance de GCPA. Elle veille notamment au respect de la démarche et aux conditions qui favorisent le bon déroulement de la rencontre.

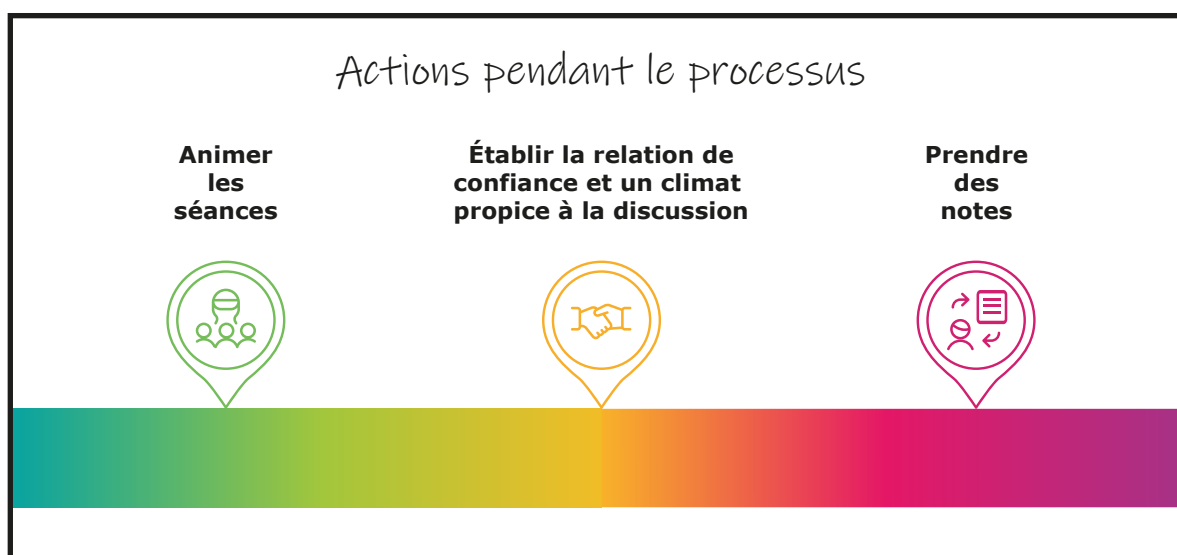


Figure 5. Actions pendant le processus

Comme présenté à la figure 5, la personne organisatrice doit notamment :

- Animer ou déterminer une personne animatrice des séances qui gère le temps, stimule la participation et facilite les échanges, reformule les propos au besoin, tout en veillant à la dynamique de groupe ;
- Établir une relation de confiance et un climat propice à l'apprentissage, notamment par le biais des activités brise-glace préparées en amont ;
- Prendre des notes à l'aide d'un canevas pour laisser des traces.

Animation d'un groupe de codéveloppement professionnel

L'animation d'un groupe de codéveloppement en formation professionnelle (FP) repose sur un processus structuré visant à favoriser l'apprentissage collectif et le développement professionnel. La personne qui anime joue un rôle de facilitatrice, guidant les personnes participantes à travers les étapes du codéveloppement. Les étapes de la démarche du groupe de codéveloppement professionnel, proposées par Payette et Champagne (1997), sont représentées à la figure 6 et décrites brièvement à la page suivante.

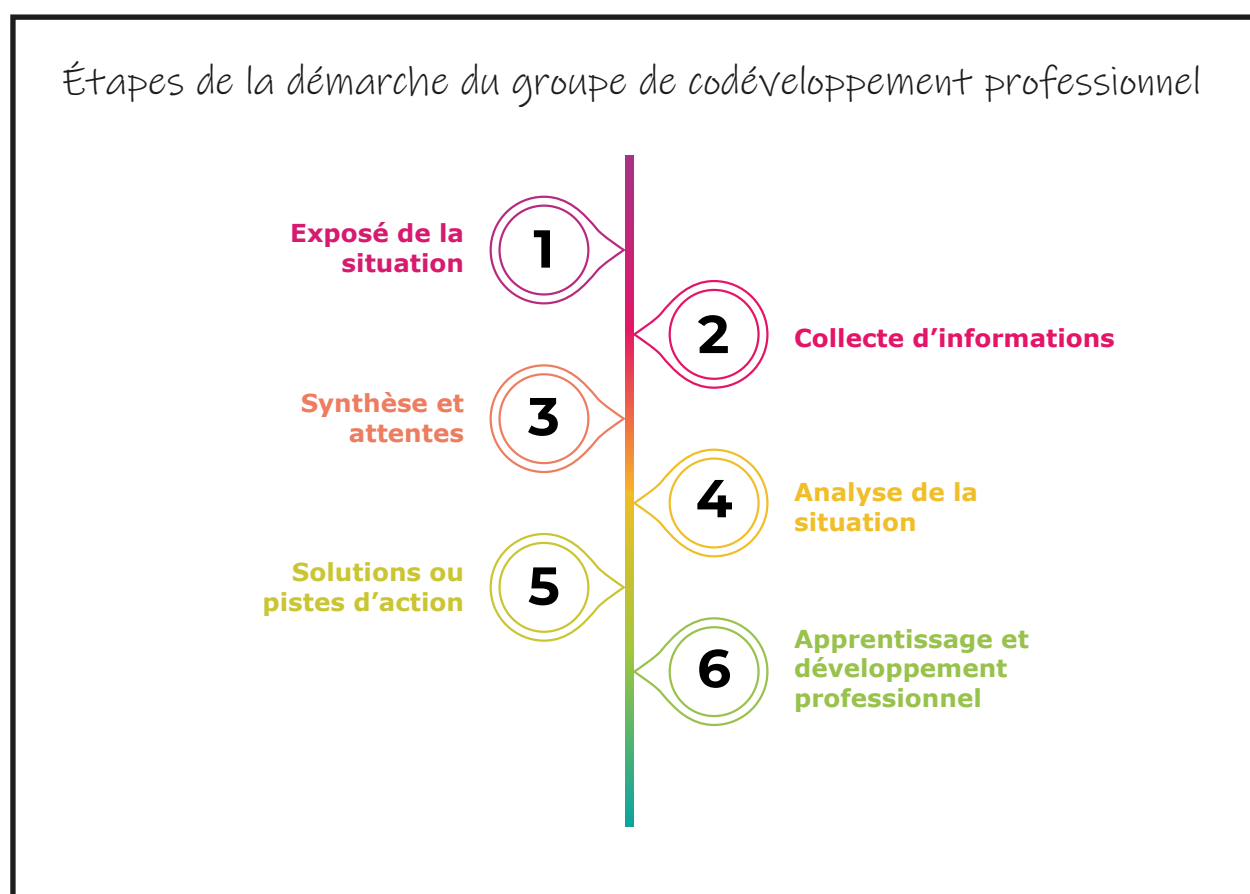


Figure 6. Étapes de la démarche du groupe de codéveloppement professionnel

Au travers ces étapes, la personne organisatrice stimule la réflexion, encourage le partage d'expériences et facilite l'émergence de solutions concrètes, sans imposer son point de vue. L'accent est mis sur l'écoute active, la reformulation et la capacité à poser des questions pertinentes, permettant ainsi aux personnes participantes de tirer profit de l'intelligence collective du groupe.

Les six étapes

Les six étapes se résument de la manière suivante :

1 **L'exposé de la situation** constitue la première étape de la démarche du groupe de codéveloppement professionnel. Un membre du groupe (M1), qui s'est porté volontaire, y expose un cas vécu, une problématique, une situation ou un projet lié à sa pratique professionnelle.

10 MIN.

2 **La collecte d'informations** permet aux autres membres de poser des questions pour mieux comprendre le cas présenté. Ces questions visent uniquement à clarifier la situation, sans chercher à proposer de solutions à ce stade.

10 MIN.

3 Lors de la **synthèse et des attentes**, M1 résume l'essentiel de sa situation en une ou deux phrases, puis exprime ce qu'il attend du groupe : une analyse collective de la situation ou la recherche de pistes de solutions.

5 MIN.

4 **L'analyse de la situation** représente le temps d'échange entre les membres du groupe (à l'exception de M1) qui partagent leurs points de vue, formulent leurs analyses et des pistes de réflexion. M1 écoute sans intervenir afin de bénéficier pleinement des apports du groupe.

40 MIN.

5 L'étape des **solutions et pistes d'action** retenues offre à M1 l'occasion de faire le point sur ce qu'il retient des échanges et d'identifier les éléments qu'il envisage de mettre en pratique. Il n'est pas obligé de retenir tout ce qui lui est proposé. Le choix lui appartient.

5 MIN.

6 L'étape **des apprentissages** clôt la séance. Chaque membre prend un moment pour consigner les éléments qu'il retient, tant en lien avec le contenu de la discussion que la démarche vécue, avant d'en partager une synthèse avec le groupe.

10 MIN.

Établissement d'une relation de confiance et d'un climat propice à la discussion

Une relation de confiance et un climat propice à la discussion se construisent sur des attentes partagées et formalisées lors d'une discussion commune avec les membres du groupe. Ceux-ci incluent des règles de participation, de confidentialité, d'éthique et de respect. Le consensus est nécessaire, tout comme des rappels périodiques, pour favoriser l'engagement individuel et collectif du groupe. Pour soutenir cette étape essentielle, des activités brise-glace peuvent être organisées en amont et réalisées pendant le GCPA.

Trois stratégies éprouvées pour établir une relation de confiance et un climat propice à la discussion :

1. Présenter le groupe de codéveloppement comme un jeu ;
2. Faire vivre des activités brise-glace pour créer une atmosphère où les membres se sentent bien;
3. Rappeler les caractéristiques essentielles à la collaboration : bienveillance, écoute et ouverture d'esprit, considération de l'autre, respect et collaboration.

Prise de notes pendant la séance

Cette action, sans être obligatoire pour la personne organisatrice, sert tout de même à conserver la mémoire des échanges entre les membres. Elle permet de ne pas perdre les idées clés, les prises de conscience et les pistes d'action évoquées. Elle prépare ainsi la mise en action et facilite le suivi d'une démarche dans le temps. Selon les ententes avec les membres du GDPA, la prise de notes peut être manuelle ou enregistrée. La personne organisatrice peut demander de l'aide à un membre ou une personne collègue pour assurer cette action.



Ressources et outils pour aller plus loin :

Champagne, C. (2021). Les acteurs en codéveloppement, rôles et posture. Dans C. Champagne (dir.), *Le groupe de codéveloppement : La puissance de l'intelligence collective* (p.113-144). Presses de l'Université du Québec.



Ce chapitre explore les rôles et les postures adoptées par les différents membres des groupes de codéveloppement professionnel. Il met en lumière la place centrale du membre client dans le déroulement du processus, la contribution des membres consultants, ainsi que les fonctions essentielles assurées par la personne animatrice et par la personne organisatrice.

Payette, A., Desjardins, M., Sabourin, N. et Thiébaud, M. (2022). Les compétences d'animation de groupe de codéveloppement professionnel. Dans M. Desjardins, F. Vanderclayen et P. Meurens (dir.), *Le groupe de codéveloppement en pratique* (p.268-308). Éditions Jean-François Dery.



Le chapitre présente les compétences essentielles à l'animation, des stratégies pour développer ces compétences et évoque les défis liés à l'animation.

St-Germain, M., Mongrain, J. et Desrosiers, L. (2023). Activités brise-glace. Observatoire de la formation professionnelle.

https://observatoirefp.org/wp-content/uploads/2023/06/activites_brise_glace.pdf



Cette ressource est un feuillet pédagogique présentant diverses activités brise-glace à réaliser avec les élèves de la FP. Elle est intéressante dans la mesure où les activités proposées peuvent être adaptées pour établir un climat propice aux échanges dans un GDPA.

[Gagné, A. et Rhéaume, C. \(2023\). Définition des rôles lors d'une séance de codéveloppement professionnel - Animateur.](#)

Cette animation présente les rôles de la personne animatrice d'une séance de groupe de codéveloppement professionnel.

APRÈS

Le suivi des séances d'un GCPA constitue une étape essentielle pour le bon déroulement et l'évolution du dispositif. Il permet de s'assurer que les discussions et les apprentissages trouvent un écho dans la pratique des membres du groupe. En effet, comme le montre la figure 7, assurer le suivi des pistes d'action, évaluer et adapter le dispositif et documenter et valoriser le processus, aide à maintenir la pertinence et l'efficacité des rencontres. Tout en assurant la confidentialité des cas discutés et tenant compte des caractéristiques des équipes des CFP, plusieurs éléments peuvent être considérés à cette dernière étape.

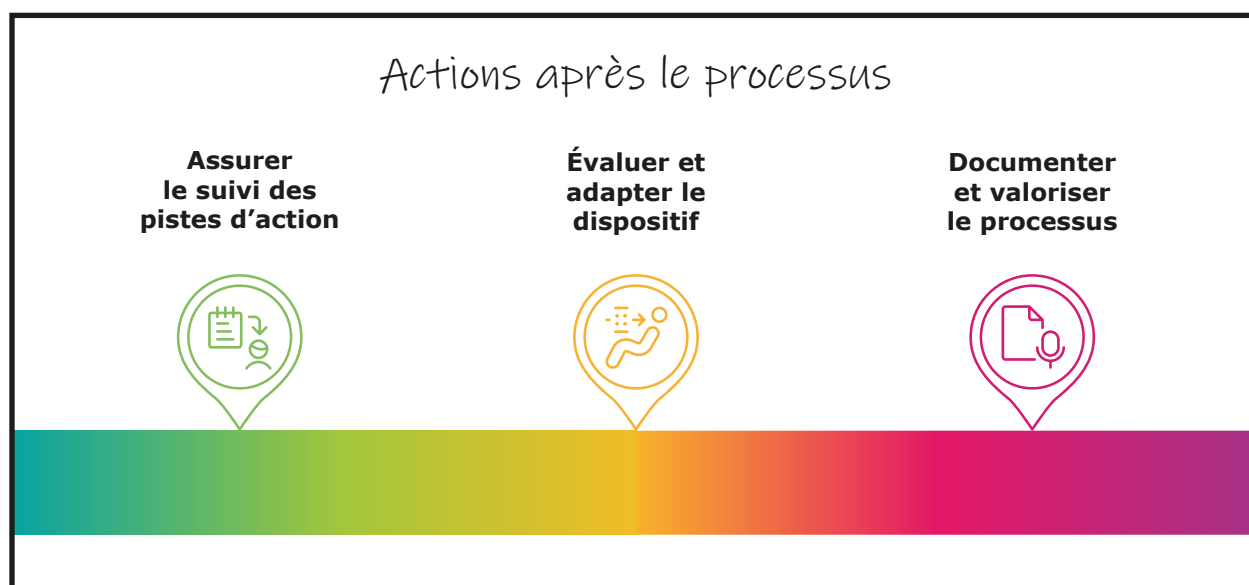


Figure 7. Actions après le processus





La personne organisatrice peut ainsi :

Assurer le suivi des pistes d'action en :

- S'informant de la mise en œuvre des pistes d'action identifiées pendant la séance;
- Encourageant la réutilisation de certains apprentissages et en faisant un retour sur ces derniers lors de la rencontre suivante;
- Soutenant individuellement les membres des GCPA (au besoin), en étant disponible pour offrir un accompagnement plus personnalisé (par exemple, pour aider à planifier une action auprès de ou avec les personnes concernées par les discussions).

Évaluer et adapter le dispositif en :

- Recueillant des rétroactions sur la séance pour évaluer son efficacité;
- Réajustant les prochaines séances en fonction des besoins exprimés, du rythme du groupe ou des dynamiques émergentes;
- Prévoyant des outils de suivi (ex. un sondage électronique pour faire un bilan) ou des rappels pour entretenir la dynamique d'engagement.

Documenter et valoriser le processus en :

- Notant les évolutions du groupe et les changements observés dans les pratiques, et ce, tout en respectant la confidentialité;
- Transmettant (avec consentement) certains constats ou réussites aux autres membres du personnel du CPF pour valoriser les retombées du dispositif;
- Ciblant les thèmes à explorer avec l'équipe et en impliquant au besoin les collègues des services complémentaires.

Conclusion

La mise en place d'un GCPA dans un CFP constitue une démarche enrichissante pour les personnes enseignantes. Ce guide propose des actions clés et des outils pour organiser, animer et assurer le suivi de ce type de groupe.

En favorisant un espace d'échange structuré et collaboratif, le GCPA permet non seulement de renforcer les compétences individuelles et collectives, mais aussi de créer une culture d'apprentissage continu au sein des CFP. Il contribue ainsi à améliorer la qualité de l'enseignement, à soutenir l'intégration des recrues et à favoriser le bien-être professionnel.

Toutefois, la réussite d'un tel dispositif repose sur un engagement soutenu des personnes organisatrices, des personnes participantes et sur un appui institutionnel. L'implication des directions, la reconnaissance du travail accompli, le respect des individus engagés dans la démarche et l'ajustement des pratiques en fonction des besoins du milieu sont autant de leviers qui assurent la pérennité d'un GCPA. Certes, la question du temps reste centrale. Le temps nécessaire pour organiser, participer, réfléchir et assurer le suivi des séances doit être reconnu et soutenu institutionnellement. C'est à cette condition que les retombées positives pourront se déployer de manière durable.

Les suivis des séances constituent également une composante essentielle de la démarche. Selon les contextes et les cas discutés, ils peuvent viser différents objectifs : évaluer les besoins en ressources externes, apprécier les retombées sur les pratiques, ajuster le fonctionnement du groupe, renforcer l'engagement, valoriser l'initiative auprès des parties prenantes, et contribuer à la création d'un réseau d'apprentissage durable. Ces suivis permettent d'ancrer les apprentissages, de documenter les avancées et d'assurer une amélioration continue du processus.

Il importe toutefois de rappeler que le GCPA ne constitue pas une solution unique à tous les défis rencontrés en enseignement professionnel. Il s'agit d'un moyen parmi d'autres pour soutenir le développement professionnel. Ce dispositif de coformation peut agir comme un élément stabilisateur en apportant du soutien, de la reconnaissance et un sentiment d'appartenance à un collectif. Les ressources nécessaires à l'exercice du métier, ni la formation initiale à l'enseignement professionnel.

Nous espérons que ce guide servira d'outil de référence pour accompagner les personnes organisatrices et inspirer de nouvelles initiatives en formation professionnelle.

Bibliographie

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

Gagné, A. et Rhéaume, C. (2023) Découvrir le déroulement d'une séance de codéveloppement professionnel. [1]

Gagné, A. et Rhéaume, C. (2023). Définition des rôles lors d'une séance de codéveloppement professionnel - animateur.

L'Hostie, M. et Monney, N. (2019). Une approche collaborative de formation pour des formateurs de stagiaires. Dans F. Vanderclayen, M., L'Hostie et M.-J. Dumoulin (dir.), *Le groupe de codéveloppement professionnel pour former l'accompagnement des stagiaires. Conditions, enjeux et perspectives* (p.31-50). Presses de l'Université du Québec

Massé, L., Caron, J., Gagnon, C., Fortier, M. P. et Gagnon-Tremblay, A. (2021). Les dispositifs de développement professionnel qui s'appuient sur les communautés d'apprenants. Dans N. Gaudreau, N.S. Trépanier et S. Daigle (dir.), *Le développement professionnel en milieu éducatif* (p. 232-246). Presses de l'Université du Québec.

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

Payette, A., Desjardins, M., Sabourin, N. et Thiébaud, M. (2022). Les compétences d'animation de groupe de codéveloppement professionnel. Dans M. Desjardins, F. Vanderclayen et P. Meurens (dir.). *Le groupe de codéveloppement en pratique* (p.268-308). Éditions Jean-François Dery.

Simard, P.A. (2022). L'accompagnement au cœur des dynamiques dans le groupe de codéveloppement professionnel. Dans M. Desjardins, F. Vanderclayen et P. Meurens (dir.). *Le groupe de codéveloppement en pratique* (p.224-235). Éditions Jean-François Dery.

St-Germain, M., Mongrain, J. et Desrosiers, L (2023). Activités brise-glace. Observatoire de la formation professionnelle.
<https://observatoirefp.org/wp-content/uploads/2023/06/activites-brise-glace.pdf>