

# Les groupes de codéveloppement professionnel

Une approche d'apprentissage qui arrime recherche et pratique clinique

Par **Marilyn Aita**, inf., Ph.D., **Annie Lampron**, M.Sc., **Marjolaine Héon**, inf., Ph.D.,  
**France Dupuis**, inf., Ph.D., **Sylvie Le May**, inf., Ph.D.

*Le groupe de codéveloppement professionnel permet aux infirmières d'initier des projets de recherche clinique et d'explorer d'autres facettes de leur rôle professionnel.*

La recherche est un élément-clé de la profession infirmière car elle génère des connaissances qui influencent les soins en milieu clinique. En fait, les infirmières qui s'intéressent à la recherche et aux articles scientifiques sont le plus souvent attirées par les sujets cliniques. De plus, la participation active d'infirmières cliniciennes à des activités de recherche contribue au développement d'une culture de recherche en sciences infirmières dans les milieux cliniques (Fitzgerald *et al.*, 2003 ; Polit et Hungler, 1999).

Dans cette perspective, le groupe de codéveloppement professionnel est une approche qui offre aux infirmières la possibilité d'initier des projets de recherche clinique et d'explorer d'autres facettes de leur rôle professionnel. Cet article est basé sur l'expérience de trois groupes en milieu clinique.

## L'approche

Le groupe de codéveloppement professionnel est une méthode pédagogique développée au Québec au début des années 1980 par Adrien Payette, enseignant à l'École nationale d'administration du Québec (Payette et Champagne, 1997).

Le groupe de codéveloppement professionnel est une approche de formation qui favorise le savoir, le savoir-faire et le savoir-être (Morin, 2004). Selon les auteurs Payette et Champagne (1997), l'objectif principal de ces groupes est de favoriser le développement professionnel. Parmi leurs objectifs généraux, plusieurs éléments sont liés à l'apprentissage et aux relations interpersonnelles, par exemple, savourer le plaisir d'apprendre, avoir un groupe d'appartenance et consolider l'identité professionnelle (voir Tableau 1).

Enfin, le concept de codéveloppement repose sur le principe que le professionnel apprend de sa propre pratique en partageant ses expériences et ses difficultés avec ses pairs et en appliquant ses nouveaux apprentissages dans son milieu de pratique.



© Michaeldb / Dreamstime.com

## La démarche

Les groupes de codéveloppement professionnel sont constitués d'un animateur, d'un client et de consultants. Le rôle de l'animateur est de diriger les rencontres et de soutenir le groupe dans l'atteinte de ses objectifs. Son rôle n'est pas d'enseigner ou de résoudre un problème en tant qu'expert, mais plutôt d'aider les professionnels à réfléchir pour qu'ils apprennent par eux-mêmes à partir de leurs préoccupations en extrapolant des solutions aux problèmes présentés.

## Définition

Les auteurs Adrien Payette et Claude Champagne (1997) décrivent le groupe de codéveloppement professionnel 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. 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 ».

La démarche d'apprentissage comporte quatre moments (voir Tableau 2). Dans un premier temps, un ou plusieurs participants tiennent le rôle d'un client. Ils exposent un problème ou une difficulté rencontrée dans le cadre de leur projet. Les autres réagissent ensuite comme le ferait un

consultant pour aider son client. Ils partagent leurs réflexions pour le soutenir. Dans un second temps, l'animateur et les « consultants » discutent et questionnent pour bien circonscrire le problème. La troisième étape consiste à généraliser et à intégrer l'ensemble des éléments de la discussion pour en faire la synthèse. Et finalement, un plan d'action est élaboré, plan qui devra être mis en œuvre par le client avant la prochaine rencontre du groupe.

**Tableau 1 Objectifs généraux des groupes de codéveloppement professionnel**

1 Apprendre à être plus efficace
2 Comprendre et tenter de formaliser des modèles
3 Prendre un temps de réflexion
4 Avoir un groupe d'appartenance
5 Consolider l'identité professionnelle
6 Apprendre à aider et à être aidé
7 Savourer le plaisir d'apprendre

Source : Payette et Champagne, 1997.

**Tableau 2 Démarche d'apprentissage**

1 Expérience du client
2 Observations et réflexions
3 Généralisation et intégration
4 Plan d'action

Source : Payette et Champagne, 1997.

**Tableau 3 Conditions de succès des groupes de codéveloppement professionnel**

1 Motivation et ouverture
2 Engagement de chacun
3 Attitude d'aide et climat de confiance
4 Maturité morale et politique
5 Organisation et animation des groupes

Source : Payette et Champagne, 1997.

## La création

Au tournant des années 2000, des gestionnaires du CHU Sainte-Justine, un centre hospitalier universitaire pédiatrique de Montréal, souhaitaient promouvoir la recherche en sciences infirmières. Ils étaient convaincus que l'implication des infirmières dans des projets de recherche aurait comme impact d'améliorer la qualité des soins offerts à la clientèle, de développer de nouvelles connaissances et de rehausser l'intérêt pour la recherche en sciences infirmières. Pour y arriver, ils ont facilité l'implantation de plusieurs stratégies dont celle de groupes de codéveloppement professionnel en 2009.

Trois groupes ont été formés et réunissaient des infirmières cliniciennes, des cadres-conseils, des conseillères en soins infirmiers et des chercheuses selon leur champ d'intérêt respectif. Toutes ces personnes avaient démontré un intérêt pour développer un projet ou rédiger une publication scientifique avec la collaboration de chercheuses. Ces groupes permettraient aux infirmières de réaliser leurs projets avec le soutien de chercheurs.

La création d'un groupe de codéveloppement professionnel peut, entre autres, être initiée par un gestionnaire. Au CHU Sainte-Justine, la coordonnatrice au développement de la recherche en sciences infirmières alors en fonction a facilité l'organisation de ces groupes. Elle a convié les infirmières cliniciennes et les cadres-conseils intéressés à y participer. Elle a expliqué l'approche pédagogique, rédigé un document décrivant le fonctionnement et invité des professeures de la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal à animer les rencontres et à soutenir les infirmières dans leurs démarches.

**Tableau 4 Orientation des différents groupes de codéveloppement professionnel**

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3
Thématiques	Famille, enseignement, transfert des connaissances	Application clinique, club de lecture, urgence	Douleur de l'accouchement, éclairage de l'unité néonatale pour les nouveau-nés prématurés
Type de projet	Co-construction dans différents programmes de projets de recherche inter reliés et de publications scientifiques. Réalisation d'un projet de recherche subventionné par la FRESIQ et qui a reçu le Prix Marie-France Thibaudeau.	Publication d'un article scientifique (Sauvé <i>et al.</i> , 2009) et identification des besoins des infirmières pour le développement d'un projet de recherche.	Développement d'habiletés pour comprendre et analyser des articles scientifiques et publication d'un article scientifique relié à un projet d'étude.

Source : Payette et Champagne, 1997.

## Le fonctionnement

Les groupes de codéveloppement professionnel ont permis aux infirmières de partager leurs préoccupations ou les difficultés qu'elles rencontraient au cours de la réalisation de leur projet. Elles ont approfondi leurs connaissances au fur et à mesure de l'évolution de leur recherche.

Plusieurs conditions de succès identifiées par les auteurs Payette et Champagne (1997) ressortent de l'expérience du CHU Sainte-Justine (voir Tableau 3).

Tout d'abord, les infirmières qui ont participé étaient grandement motivées. D'une part, leur engagement était sur une base volontaire et d'autre part, les problèmes cliniques discutés et étudiés par leur groupe représentaient ceux qu'elles avaient préalablement identifiés. Chacun des groupes a évolué différemment selon les besoins et les disponibilités des participants. Ainsi, bien que l'objectif initial était de développer des projets de recherche, les rencontres ont mené à différentes réalisations, toutes liées au transfert de connaissances (voir Tableau 4).

Les groupes ont ajusté leurs règles de fonctionnement, par exemple la fréquence et la durée de leurs rencontres, selon leur besoin.

## Les réalisations

Les trois groupes de codéveloppement professionnel du CHU Sainte-Justine ont pris des orientations scientifiques distinctes (voir Tableau 4).

Tout d'abord, les participants du groupe 1, dont la thématique était reliée à la famille, à l'enseignement et au transfert de connaissances, ont mis en commun leurs idées de recherche pour développer et collaborer à un projet conjoint. En 2011, ce projet a été subventionné par la Fondation de la recherche en sciences infirmières du Québec (FRESIQ) et a reçu le Prix Marie-France Thibaudeau. Les participants du groupe 2, regroupés sous les thèmes d'application clinique, de club de lecture et d'urgence, ont principalement investi leurs efforts dans la publication d'un article scientifique (Sauvé et al., 2009). Le groupe 3 réunissait des infirmières ayant une expertise en périnatalité et en néonatalogie. Il a consacré ses activités à l'analyse critique d'articles scientifiques dans le but de favoriser le développement de projets de recherche clinique.

Le développement et l'actualisation des groupes de codéveloppement professionnel sont des processus évolutifs qui sensibilisent les infirmières cliniciennes, les cadres-conseils, les conseillères en soins infirmiers et les chercheuses à l'importance d'une collaboration pour l'épanouissement d'une culture de recherche en sciences infirmières dans les milieux cliniques.

## Méthodes comparées

Plusieurs activités d'apprentissage utilisent une approche semblable à celle du groupe de codéveloppement, par exemple la pratique réflexive, les clubs de lecture et les communautés virtuelles de pratique.

La **pratique réflexive** propose un processus de réflexion sur une expérience de pratique clinique qui est décrite, analysée et évaluée (Reid, 1993). Cette réflexion sur un problème expérimenté par un praticien ressemble à celle du groupe de codéveloppement professionnel sans son approche consultative.

Les **clubs de lecture** offrent aux infirmières un lieu d'entraide pour comprendre, analyser et critiquer des articles scientifiques (Marcil et Goulet, 2002 ; Sauvé et al., 2009).

Les **communautés virtuelles de pratique** donnent aux professionnels d'une même discipline l'occasion de résoudre ensemble des problèmes spécifiques à leur discipline (Dubuc, 2008 ; Wenger et al., 2002).

L'approche des groupes de codéveloppement professionnel diffère des deux dernières activités parce qu'elle émerge de préoccupations identifiées par les participants, favorise l'autonomie et facilite l'apprentissage par l'entraide.

De par sa nature de **co-apprentissage** entre des personnes voulant améliorer leur pratique, le groupe de codéveloppement professionnel se distingue des approches pédagogiques traditionnelles où une personne enseigne la matière aux autres.

Il ne s'agit pas non plus d'un **groupe de supervision professionnelle** ou d'un **groupe de soutien**. Certes, un groupe de codéveloppement professionnel comprend un animateur mais son objectif consiste à faciliter la discussion entre les professionnels pour qu'ils poursuivent eux-mêmes une réflexion sur le problème présenté. Les participants tiennent à la fois un rôle d'apprenant et d'enseignant. Adrien Payette souligne que, fondamentalement, un groupe de codéveloppement professionnel est identique à un groupe d'action-formation dans lequel les membres, chacun ayant la responsabilité d'un projet, se rencontrent sur une base régulière pour en discuter et apprendre des difficultés rencontrées par les autres.

En plus de favoriser le partage des expériences, le groupe de codéveloppement professionnel amène les participants à réfléchir individuellement et conjointement à un but commun, soit une résolution de problème (Payette et Champagne, 1997).

Cette approche s'adapte également aux caractéristiques des participants et de leurs milieux, elle est ni complexe ni onéreuse (Courbron, 2006). Et en plus, les formations qui exigent une implication authentique des participants, comme celle aux groupes de codéveloppement professionnel, ont plus d'impact sur les changements de pratique que les autres (Payette, 2000).

## Observations

L'approche des groupes de codéveloppement professionnel peut s'avérer un moyen efficace de partager des connaissances tout en reconnaissant les compétences de chaque individu puisqu'elle sollicite les processus cognitif et interpersonnel inhérents au partage des connaissances (Aita *et al.*, 2007).

En fait, tous les projets de recherche ont avantage à intégrer et à tirer profit de l'expertise des infirmières, notamment leurs observations cliniques, leurs habiletés de coordination, leur capacité de travail en multidisciplinarité et leur position privilégiée pour collecter des données. Certaines d'entre elles sont déjà aguerries aux méthodologies de recherche et à l'interprétation de statistiques.

La participation de chercheurs permet la création de liens entre les milieux clinique et académique. Elle favorise la pérennité et l'intégration des connaissances dans la pratique. D'un côté, les chercheuses soutiennent les cliniciennes dans le développement de leurs habiletés en recherche, de l'autre, les cliniciennes apportent aux chercheurs des connaissances sur la réalité du milieu

clinique. De plus, les liens qui s'établissent faciliteront la collaboration lors de futurs projets.

La participation des gestionnaires peut également permettre de mieux comprendre les réalités politiques et organisationnelles et leurs influences sur la réalisation de projets de recherche en milieu clinique. De plus, le soutien des gestionnaires est essentiel pour que les participants puissent avoir du temps à allouer aux groupes et pour en assurer la pérennité.

Enfin, le groupe de codéveloppement professionnel est une approche prometteuse pour l'avancement de la recherche en sciences infirmières en milieu clinique. ■

*Remerciements: Les auteures tiennent à remercier M<sup>me</sup> Louise Robinette, adjointe à la DSI au CHU Sainte-Justine pour la révision de l'article ainsi que toutes les infirmières cliniciennes, les cadre-conseils et les conseillères en soins infirmiers ayant participé aux groupes de codéveloppement professionnel.*

**Pour en savoir plus: Association québécoise du codéveloppement professionnel: [www.aqcp.org](http://www.aqcp.org) et Association française de codéveloppement professionnelle: [www.afcodev.com](http://www.afcodev.com).**

## Les auteures



**Marilyn Aita** est professeure adjointe à la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal.



**Annie Lampron** était coordonnatrice pour le développement de la recherche en sciences infirmières au CHU Sainte-Justine jusqu'en 2011. Elle travaille maintenant au Centre de recherche et d'intervention sur le suicide et l'euthanasie de l'UQAM.



**Marjolaine Héon** est professeure adjointe à la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal.



**France Dupuis** est professeure agrégée à la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal et chercheuse au Centre de recherche du CHU Sainte-Justine.



**Sylvie Le May** est professeure titulaire à la Faculté des sciences infirmières de l'Université de Montréal et chercheuse au Centre de recherche du CHU Sainte-Justine.

## Références

- Aita, M., M.C. Richer et M. Héon. « Illuminating the processes of knowledge transfer », *Worldviews on Evidence-Based Nursing*, vol. 4, n° 3, 2007, p. 146-155.
- Courbron, M. « Le codéveloppement professionnel... une approche maintenant adaptée à notre pratique », *En pratique*, vol. 6, déc. 2006, p. 9-11.
- Dubuc, S. « Lancement d'une communauté de pratique pour des infirmières spécialisées en soins d'urgence », *Première ligne*, vol. 22, n° 1, 2008, p. 26-27.
- Fitzgerald, M., P. Milberger, P.S. Tomlinson, C. Peden-Mcalpine, S.J. Meiers et S. Sherman. « Clinical nurse specialist participation on a collaborative research project. Barriers and benefits », *Clinical Nurse Specialist*, vol. 17, n° 1, janv. 2003, p. 44-49.
- Marcil, I. et C. Goulet. « Le "Journal Club" : un outil pour l'utilisation de la recherche dans la pratique infirmière », *L'infirmière du Québec*, vol. 9, n° 5, mai/juin 2002, p. 46-51.
- Morin, E. « Le codéveloppement : comment apprendre en travaillant ! », *Capital humain FRP Groupe Conseil*, vol. 10, n° 2, nov. 2004. [En ligne : [www.diaconseil.com/File/bulletin/novembre\\_2004.pdf](http://www.diaconseil.com/File/bulletin/novembre_2004.pdf)]
- Payette, A. « Le groupe de codéveloppement et d'action-formation », *Effectif*, vol. 3, n° 2, avril/mai 2000, p. 30-35.
- Payette, A. et C. Champagne. *Le groupe de codéveloppement professionnel*, Québec, Presses de l'Université du Québec, 1997, 211 p.
- Polit, D.F. et B.P. Hungler. *Nursing Research: Principles and Methods* (6<sup>e</sup> éd.), Philadelphia, Lippincott, 1999, 150 p.
- Reid, B. « 'But we're doing it already!' Exploring a response to the concept of reflective practice in order to improve its facilitation », *Nurse Education Today*, vol. 13, n° 4, août 1993, p. 305-309.
- Sauvé, C., C. Hogue, A. Lampron, S. Le May et A. Canuel. « Un club de lecture à l'urgence, une stratégie pour promouvoir la pratique basée sur les résultats probants », *Première Ligne*, vol. 23, n° 2, 2009, p. 14-21.
- Wenger, E., R.A. McDermott et W. Snyder. *Cultivating Communities of Practice: a Guide to Managing Knowledge*, Boston, Harvard Business School Press, 2002, 284 p.