

**Démarche de recherche-action collaborative visant à  
approfondir l'optimisation et les impacts des groupes  
de codéveloppement professionnel, dans une  
perspective transversale des secteurs**

**Cahier de demande de subvention – V2.0**

**Juin 2018**

Participants :



**Ce cahier a été produit par :**  
**Maxime Paquet, Ph.D.**  
**Nathalie Lafranchise, Ph.D.**

# TABLE DES MATIÈRES

Financement antérieur .....	5
Partenaires contributeurs .....	6
Résumé de projet .....	8
Résultats escomptés .....	10
Objectifs et description du projet .....	11
Description du partenariat.....	17
Plan de contributions .....	22
Engagement des participants .....	23
Formation et mentorat .....	25
Plan de mobilisation des connaissances .....	27
Justification du budget .....	30
Liste des références.....	33

## Financement antérieur

Ce projet fait suite à un premier financement de 199005 \$ obtenu en 2013 dans le cadre du programme Développement de partenariat du CRSH qui s'est principalement réalisé avec des acteurs du milieu de la santé et des services sociaux, dans le but d'optimiser les impacts individuels et organisationnels des groupes de codéveloppement professionnels (GCP). Ce financement avait permis de produire des connaissances à propos d'un modèle de formation et d'accompagnement des animateurs de GCP qui met en évidence l'importance de certaines stratégies communicationnelles (interactions de groupe, rétroaction, questionnement réflexif, partages d'expérience); des contenus et une séquence de formation, des outils réflexifs et d'auto-évaluation facilitant le développement de compétences d'animation et d'accompagnement chez les animateurs de GCP, la pratique réflexive et le leadership d'accompagnement; des contenus de formation (pour animateurs de GCP et assistants de recherche); des conditions d'implantation des GCP; des conditions relationnelles pour établir et maintenir la collaboration et un partenariat fructueux; des défis spécifiques aux animateurs internes; des impacts individuels et organisationnels (pratique réflexive, leadership d'accompagnement, maintien professionnel, résolution de problème, soutien social, cohésion d'équipe, apprentissages expérientiels et théoriques divers). Les produits de cette recherche antérieure servent de base aux sept nouveaux objectifs de recherche proposés ainsi qu'aux indicateurs à mesurer (impacts) dans notre nouveau projet de recherche-action collaborative et partenariale.

Nous avons produit 40 chapitres, articles et communications (voir la section « Références – travaux et communications issues du précédent projet financé par le CRSH). La chercheuse principale prépare actuellement une école d'été portant sur l'accompagnement et l'intervention dans les organisations qui aura lieu en juin 2017 à la faculté de communication de l'UQAM (grandement inspirée par le projet financé antérieurement). En plus de nos collègues et étudiants participants, entre dix et vingt étudiants de la Faculté d'économie de l'Université de Grenoble (France) ainsi que des collègues professeurs de cette même Faculté et une collègue de l'université de Toulouse y participeront. Nous y présenterons nos résultats de recherche (financement antérieur) et échangeront avec les participants au sujet de nos constats et apprentissages.

Cependant, ces résultats sont issus d'un partenariat restreint au secteur de la santé et des services sociaux au Québec. Il importe donc de les confronter à d'autres milieux, dans des secteurs variés et auprès d'un plus grand nombre d'acteurs aux profils et statuts différents. Aussi le contexte de fusion et de restructuration auxquels ont été confrontés l'ensemble de ces établissements (Loi 10) a rendu impossible de mesurer en profondeur les impacts organisationnels. Un nouveau financement, touchant aussi un réseau de partenaires et de participants plus diversifié, nous permettrait d'approfondir cet aspect. Nous souhaitons 1) faire ressortir des impacts transversaux et spécifiques aux différents GCP et dégager des facteurs contribuant à l'optimisation des GCP, entre autres la dimension du leadership d'accompagnement chez les animateurs-accompagnateurs de GCP; 2) valider un questionnaire psychométrique élaboré au cours du financement précédent et servant à évaluer des compétences d'animation et d'accompagnement chez les animateurs de GCP; 3) coconstruire de nouveaux outils avec nos partenaires (outils réflexifs, contenus de formation, stratégies et outils d'accompagnement) qui favorisent le développement du leadership d'accompagnement; 4) approfondir les notions de développement de la maturité d'un GCP ainsi que de communauté de pratique et d'apprentissage en lien avec les GCP et leurs impacts car nos résultats de recherche antérieurs incitent à y accorder davantage d'attention. Ces communautés serviront à la fois de stratégies d'accompagnement et de support pour la collecte de données qualitatives (innovation dans ce projet-ci). Elles serviront également de canaux de diffusion des connaissances produites au fur et à mesure du déroulement de la recherche et d'échange en soutien à la coconstruction des connaissances, renforçant ainsi le leadership de chacun dans l'implantation et l'optimisation des GCP.

## Partenaires contributeurs

### Organismes partenaires potentiels (huit invités et confirmés)

#### **Milieus associatifs (associations); membres du comité scientifique du projet (voir la section « Description du partenariat » pour les comités)**

##### Association québécoise de codéveloppement professionnel (AQCP)

*Créée à l'automne 2011, l'AQCP a pour mission de contribuer à la continuité et à l'évolution du codéveloppement professionnel comme une approche privilégiée de perfectionnement. Elle constitue un réseau de personnes et d'organisations impliquées et intéressées par la pratique et l'utilisation de cette approche. Elle leur offre un espace dynamique et des activités de promotion, de formation, de partage et de recherche. La mission de l'AQCP comporte un axe de recherche : « Favoriser la recherche appliquée ainsi que l'évolution des connaissances et des pratiques relatives au codéveloppement professionnel ».*

[www.aqcp.org](http://www.aqcp.org).

Représentante : Katherine Ouellet, co-présidente du CA de l'AQCP.

##### Mentorat Québec

*Mentorat Québec a pour mission de promouvoir et de développer la culture mentorale et de l'accompagnement au Québec, de contribuer à l'avancement des connaissances et d'offrir des services qui dynamisent la pratique du mentorat et de l'accompagnement (y compris le codéveloppement) dans le milieu du travail.*

[www.mentoratquebec.org](http://www.mentoratquebec.org).

Représentante : Youni Shabah, vice-présidente de Mentorat Québec (développement des membres).

#### **Organisations participantes (mettent en œuvre des groupes de codéveloppement) – membres du comité directeur du projet (voir la section « Description du partenariat » pour les comités)**

##### **Réseaux de la santé et des services sociaux (Québec et Ontario)**

*Dans le réseau de la santé et des services sociaux québécois, les 13 centres intégrés de santé et de services sociaux (CISSS) et les 9 centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux (CIUSSS) sont issus de la fusion des établissements publics d'une même région et, le cas échéant, de l'agence de la santé et des services sociaux de cette région. Le CISSS de Laval est issu de la fusion de 16 installations.*

##### CISSS de Laval

<http://www.lavalensante.com/>.

Représentante : Josée Meunier, T.S. Conseillère clinique à la Direction des services multidisciplinaires

##### CISSS de l'Outaouais

<https://ciyss-outaouais.gouv.qc.ca/>

Représentante : Nancy Héroux, T.S., m.s.s.Coordonnatrice- soutien à la pratique et accueil, Direction des services multidisciplinaires

##### CISSS de l'Abitibi-Témiscamingue

<http://www.cisss-at.gouv.qc.ca/>

Représentante : Sophie Higgins, Conseillère-cadre à la pratique professionnelle et aux programmes  
Direction des services multidisciplinaires - soutien à la pratique professionnelle et aux programmes

##### CISSS du Bas-St-Laurent

<https://www.cisss-bsl.gouv.qc.ca/>

Représentante : Louise Dufour, Directrice des services multidisciplinaires adjointe,  
Répondante des installations de La Mitis

### Fédération des médecins omnipraticiens du Québec

*Syndicat professionnel représentant l'ensemble des médecins omnipraticiens du Québec, la FMOQ compte plus de 8000 membres. Sa mission consiste à veiller aux intérêts professionnels et scientifiques de ses membres et à promouvoir la médecine familiale. Elle négocie auprès des instances gouvernementales les conditions d'exercice des médecins omnipraticiens dans le but, entre autres, d'améliorer l'offre de soins et de services dans le réseau de la santé.*

<https://www.fmoq.org/>.

Représentant : Dr Serge Dulude. Directeur de la planification et de la régionalisation.

### Institut de recherche de l'Hôpital Monfort (secteur de la santé – Ontario)

*Affilié à l'Université d'Ottawa, l'Institut de recherche de l'Hôpital Monfort (IRHM) offre une infrastructure de soutien à des chercheurs et cliniciens chercheurs ainsi qu'à leurs résidents et étudiants. Sous le thème « Corps et esprit », il vise une approche intégrée de la santé physique et mentale. L'IRHM a pour mission d'améliorer la santé de la population en menant des programmes de recherche collaboratifs axés sur les besoins des patients et des participants aux soins et aux services de santé.*

<https://hopitalmontfort.com/fr/recherche>.

Représentant : Docteur Denis Prud'homme, directeur scientifique.

### CHUM

*La Direction de l'enseignement et l'Académie CHUM coordonne l'ensemble des activités liées à l'apprentissage : L'enseignement aux étudiants stagiaires et aux médecins résidents, toute discipline/spécialité confondue La formation et le développement professionnel continu. La Direction de l'enseignement et de l'Académie CHUM contribue au maintien et au développement des meilleures pratiques et à l'atteinte des plus hauts standards de qualité et de sécurité de nos soins et de nos services aux patients et leurs proches.*

<https://www.chumontreal.qc.ca/>

Représentant : Daniel Payette, Chef de service - Enseignement et développement professionnel continu, Direction de l'Enseignement et de l'Académie CHUM

### **Administration (recherche)**

#### Association des administratrices et des administrateurs de recherche universitaire du Québec (ADARUQ)

*Les administratrices et administrateurs de recherche universitaire du Québec se sont regroupés en 1983 en une association, l'ADARUQ, dans le but:*

- de promouvoir le développement de la recherche universitaire au Québec;
- d'encourager et faciliter la mise au point de politiques de recherche et de procédures efficaces pour l'administration des programmes de recherche;
- de permettre à ses membres d'échanger sur leurs préoccupations en tant qu'administratrices ou administrateurs de recherche universitaire;
- d'assurer des relations fructueuses avec les organismes intéressés à la recherche universitaire;
- d'offrir plus particulièrement un lieu d'échanges avec les organismes subventionnaires au sujet de leurs politiques et pratiques de soutien à la recherche.

<http://adaruq.org/>.

Représentant : Nicolas Riendeau, vice-président.

### **Coopération**

#### Coopérative de développement régional du Québec (Région Bas-Saint-Laurent)

*La Coopérative de développement régional du Québec (CDRQ) a pour mission de soutenir et de promouvoir la création et le développement de coopératives dans toutes les régions du Québec. Elle est constituée d'un siège social, situé à Québec, et de bureaux régionaux couvrant l'ensemble du territoire québécois. La CRDQ souhaite actuellement mettre en place des groupes de codéveloppement professionnel qui regrouperont des leaders du développement coopératif dans la province.*

<http://www.fcdq.coop/index.php?id=5>.

Représentant : Patrice Blais, Directeur régional du Bas-Saint-Laurent.

#### Fédération québécoise des coopératives en milieu scolaire

*Le réseau COOPSCO a pour mission de contribuer au développement des personnes et des collectivités d'enseignement en tant que partenaire privilégié du monde de l'éducation dans la gestion de l'ensemble des services complémentaires à la mission pédagogique des institutions d'enseignement.*

<https://www.coopsco.com/fr/>

Représentante : Geniviève Ducharme, Directrice des ressources humaines et de l'éducation coopérative

#### **Syndicat**

##### Confédération des syndicats nationaux (CSN)

*Fondée en 1921, la CSN est une organisation syndicale qui œuvre pour une société solidaire, démocratique, juste, équitable et durable. À ce titre, elle s'engage dans plusieurs débats qui intéressent la société québécoise. Elle est composée de près de 2000 syndicats. Elle regroupe plus de 300 000 travailleuses et travailleurs réunis sur une base sectorielle ou professionnelle dans huit fédérations, ainsi que sur une base régionale dans treize conseils centraux, principalement sur le territoire du Québec, mais également sur l'ensemble du territoire canadien.*

<https://www.csn.qc.ca/>

**Représentante** : Cindy Vanier, Conseillère syndicale, Formation des salarié-es et développement des équipes, Service des ressources humaines

#### **Éducation**

##### Université de Montréal

Représentante : Marie-Hélène Brousseau, Conseillère en développement organisationnel et formation



## Résumé de projet

Ce projet met en lien **quatorze co-chercheurs, huit universités et douze partenaires organisationnels** (voir la section - Description du partenariat). Il vise la production de nouveaux savoirs à propos des groupes de codéveloppement professionnels (GCP). Le GCP est une approche de formation qui mise sur les interactions entre les participants, le partage d'expériences, la réflexion sur l'expérience et les réinvestissements dans l'action pour favoriser l'amélioration des pratiques professionnelles.

**Les objectifs sont :** 1) documenter diverses applications du GCP (milieux de la santé, entrepreneuriat, administration, éducation, coopération); 2) mesurer et comprendre des impacts individuels et organisationnels des GCP; 3) dégager des impacts communs et spécifiques aux différents groupes; 4) identifier des facteurs d'influence des impacts (ex. : contexte organisationnel, objectifs personnels, niveau d'engagement personnel dans la démarche, maturité du GCP, modalités d'animation et d'accompagnement des GCP, participation à la communauté de pratique et d'apprentissage); 5) valider un questionnaire psychométrique servant à évaluer des compétences d'animation et d'accompagnement chez les animateurs-accompagnateurs de GCP; 6) mieux comprendre le leadership d'accompagnement chez les animateurs-accompagnateurs de GCP; 7) comprendre l'apport de communautés de pratique et d'apprentissage en lien avec les GCP. Dans ce projet, nous mettrons en place une plateforme collaborative afin de soutenir la création d'une communauté de pratique d'animateurs-accompagnateurs de GCP et d'une communauté d'apprentissage regroupant tous les acteurs impliqués dans ce projet. Ces communautés serviront à la fois de stratégies de mise en connexion, d'accompagnement, de support pour la mobilisation des connaissances, de partage et coconstruction d'outils servant à optimiser les GCP et pour la collecte de données qualitatives. Elles serviront aussi de canaux de diffusion des connaissances produites, renforçant ainsi le leadership de chacun dans l'implantation et l'optimisation des GCP.

**Le projet comprend un pôle action-formation-accompagnement et un pôle recherche à devis mixte. Le pôle action-formation-accompagnement** vise à soutenir les partenaires dans la mise en place de GCP, à renforcer les compétences d'animateurs-accompagnateurs de GCP et à mettre en place une communauté de pratique ainsi qu'une communauté d'apprentissage. **Le volet qualitatif du pôle recherche** recueillera des données à partir de comptes rendus de réunions et d'accompagnement, journaux de bord, échanges électroniques (courriels, communautés), questionnaires électroniques soumis aux animateurs et participants après chaque séance de GCP. Les données qualitatives feront l'objet d'analyses de contenu (L'Écuyer, 1990; Miles et Huberman, 2003). **Le volet quantitatif** utilisera des questionnaires électroniques pour mesurer : des impacts individuels chez les participants et animateurs-accompagnateurs après chaque séance de GCP; des facteurs perçus comme sources d'influence sur les impacts; les compétences des animateurs-accompagnateurs de GCP (questionnaire d'autoévaluation), des impacts organisationnels (employés des unités administratives des participants), et ce, à trois reprises (mesures pré, mi et post test). Les données descriptives seront analysées à l'aide de tests de différences de moyennes (analyses non-paramétriques pour les groupes < 30 et analyses de variance multivariées pour les autres indicateurs) dans le but de déceler des différences entre les scores obtenus aux temps de mesure et entre les groupes. De plus, nous procéderons à la validation d'un questionnaire d'autoévaluation des compétences à l'animation et l'accompagnement des GCP.

## Résultats escomptés

Ce projet de développement de partenariat, regroupant des acteurs de multiples secteurs (santé, entrepreneuriat, administration, éducation et coopération), approfondira de nouvelles pistes de recherche découlant d'un précédent projet (2013-2016) financé par le CRSH qui lui, s'était réalisé avec des acteurs du milieu de la santé et des services sociaux. Dans ce projet-ci, la diversification de nos partenaires aura des retombées considérables, particulièrement au Québec et en Ontario. Il sera possible de confronter nos précédents résultats à ceux d'autres milieux, d'étudier des impacts des groupes de codéveloppement professionnels (GCP) dans une perspective transversale de ces secteurs, et ce, non seulement dans un contexte d'accompagnement (précédent projet), mais aussi de la constitution d'une communauté de pratique et d'une communauté d'apprentissage (innovations).

Ce maillage des savoirs enrichira les cultures organisationnelles, brisant le fonctionnement en silo des organisations partenaires. Le projet mettra en lumière des conditions et facteurs transversaux ou spécifiques contribuant aux impacts et à l'optimisation des GCP. En particulier, des aspects peu étudiés à ce jour en relation avec les GCP : le leadership d'accompagnement, le niveau de maturité des GCP et les communautés de pratique et d'apprentissage en lien avec les GCP. Mieux connaître ces aspects, permettra, en plus d'optimiser les GCP, de bonifier des contenus, des outils et des stratégies de formation et d'accompagnement des animateurs-accompagnateurs de GCP, ainsi que de produire du matériel servant à éclairer et guider les organisations qui souhaitent mettre en place des GCP. Les partenaires bénéficieront de ces connaissances *in situ*, par le développement de compétences, de nouveaux savoirs, par la résolution de problème et l'amélioration des pratiques. Cette recherche-action collaborative et partenariale, par sa dynamique d'aller-retour de validation constante, réinvestira les résultats de recherche en continu auprès des partenaires. Enfin, la validation d'un questionnaire d'autoévaluation des compétences d'animation et d'accompagnement, rendra disponible un outil d'auto-développement pour les animateurs-accompagnateurs de GCP, pour la sélection d'animateurs-accompagnateurs ou leur coaching.

Tous ces produits de la recherche contribueront à l'efficacité et la rentabilité des pratiques de GCP dans les organisations, en plus de favoriser des bénéfices individuels chez les participants. Par extension, ce projet visant l'optimisation des GCP et leurs impacts contribuera à la qualité des milieux de travail et des services aux publics desservis. Ce partenariat augmentera la portée de la diffusion auprès de différents publics et domaines d'enseignement ou de recherche. Il produira un savoir scientifiquement valide et utilisable, dans des milieux de pratiques et académiques. Enfin, sur le plan économique, les GCP font appel à l'intelligence collective pour accélérer la résolution de problèmes, la prise de décision ou la progression des projets, ce qui permet aux équipes touchées d'être plus performantes. Des économies sont donc probables en matière de gestion de la performance et des ressources humaines. Enfin, ce projet contribuera à la formation universitaire initiale (cours, assistantat de recherche, études graduées), mais aussi continue (colloques, webinaires, conférences, ateliers). Les étudiants intégrés à l'équipe de recherche bénéficieront d'un encadrement complémentaire à leurs apprentissages et élargiront leurs réseaux de contacts. Les communications scientifiques et professionnelles, augmenteront les retombées auprès d'un public plus large, renforçant ainsi le leadership de chacun dans l'implantation et l'optimisation des GCP.

## Objectifs et description du projet

Ce projet fait suite à un premier projet de développement de partenariat de recherche financé au cours de la période 2013-2016 par le CRSH qui visait l'**optimisation des groupes de codéveloppement professionnels (GCP) et leurs impacts individuels et organisationnels**. Le GCP est défini par Payette et Champagne (2010) comme une approche de formation qui mise sur les interactions entre les participants, le partage d'expériences, la réflexion individuelle et collective sur l'expérience et les réinvestissements de la réflexion dans l'action tout en proposant un processus de résolution de problème pour favoriser l'amélioration des pratiques professionnelles et augmenter les capacités d'action et de réflexion des participants.

**Ce nouveau projet** rejoint les objectifs des **programmes Savoir et Connexion**. Il rend possible le maillage de connaissances théoriques et pratiques, ainsi que des cultures propres aux 14 milieux en interactions (9 chercheurs rattachés à 6 universités et 8 organisations partenaires). Il contribuera à l'approfondissement de connaissances multidisciplinaires à propos de divers aspects touchant les GCP et leurs impacts individuels et organisationnels. Le développement de ces partenariats et la mise en connexion de tous grâce à la mise en place de communautés de pratique et d'apprentissage prévue dans ce nouveau projet, sont incontournables pour comprendre notre objet de recherche (les GCP) **dans une perspective transversale des secteurs professionnels**.

**Les objectifs généraux** sont de : mieux comprendre comment optimiser les GCP, et ce, dans une perspective transversale des secteurs professionnels et ; mesurer et comprendre des impacts individuels et organisationnels des GCP dans le contexte d'un accompagnement et de la constitution d'une communauté de pratique (pour les animateurs-accompagnateurs de GCP) et d'une communauté d'apprentissage (tous les acteurs impliqués dans ce projet : chercheurs, répondants des partenaires organisationnels, animateurs et participants membres de GCP, étudiants/assistants de recherche). Ce projet comprend un pôle action-formation-accompagnement et un pôle recherche.

**Le pôle action-formation-accompagnement** vise à soutenir les partenaires dans une mise en place optimale de GCP pour ainsi renforcer leur leadership, et ce, par différents moyens : la formation et l'accompagnement des animateurs-accompagnateurs de GCP dans le développement de leurs compétences; la mise en place d'une communauté de pratique et d'une communauté d'apprentissage facilitée par une plateforme de communication à distance de type « Adobe Connect », un site web comprenant un forum, une plateforme collaborative de type wiki et une infolettre trimestrielle), permettant la participation de tous les acteurs impliqués et autres membres des organisations partenaires souhaitant y avoir accès.

**Le pôle recherche comprend les objectifs spécifiques suivants :**

- 1) Documenter diverses applications du GCP (milieux de la santé, entrepreneuriat, administration, éducation, coopération). Par cet objectif, tous auront accès à différents modèles de GCP et pourront enrichir leurs connaissances et leurs pratiques au sujet des applications possibles de ces groupes ;
- 2) mesurer et comprendre des impacts individuels chez les animateurs-accompagnateurs (développement des compétences à animer et à accompagner, leadership d'accompagnement, pratique réflexive) et les participants des GCP (soutien social, compétences professionnelles et communicationnelles, autres impacts en lien avec des objectifs individuels et groupaux) et organisationnels des GCP (à déterminer avec les partenaires : en quoi les GCP peuvent contribuer à l'atteinte d'objectifs organisationnels, comment ils peuvent s'insérer, par exemple, dans un plan stratégique du développement des ressources humaines ou encore d'un processus de changement ou de développement organisationnel). Pour les participants, ce sera une occasion de développement professionnel ;

- 3) dégager des impacts communs et spécifiques aux différents groupes et...
- 4) identifier des facteurs d'influence des impacts. Ces deux objectifs permettront de mieux comprendre ce qui fait varier les impacts individuels et organisationnels (hypothèses : contexte organisationnel, objectifs personnels et groupaux, niveau d'engagement personnel, maturité du GCP, modalités d'animation et d'accompagnement des GCP, participation à la communauté de pratique et d'apprentissage). Ces nouvelles connaissances guideront les organisations partenaires et les animateurs-accompagnateurs dans la mise en place de conditions, moyens et outils visant à optimiser les GCP et contribueront à l'efficacité et la rentabilité des pratiques de GCP, dans les organisations, en plus de favoriser un maximum de bénéfices individuels;
- 5) valider un questionnaire servant à évaluer des compétences d'animation et d'accompagnement. Il constitue un outil de développement continu pour les animateurs-accompagnateurs de GCP. Ceux-ci pourront s'autoévaluer et cibler les compétences qu'ils doivent davantage développer. Il sera utile dans un processus de sélection d'animateurs-accompagnateurs internes ou externes en vue d'optimiser les impacts des GCP, sur les plans individuel et organisationnel ;
- 6) mieux comprendre le leadership d'accompagnement chez les animateurs-accompagnateurs de GCP. Les pistes qui se dégagent de notre précédent projet de recherche incitent à vouloir approfondir le lien entre le leadership d'accompagnement des animateurs-accompagnateurs de GCP et les impacts. En effet, nos résultats montrent qu'il n'est pas suffisant d'exercer des fonctions d'animation pour que les retombées soient optimales sur le plan des apprentissages individuels et organisationnels ; un certain leadership d'accompagnement doit être exercé par l'animateur-accompagnateur auprès de son GCP (Lafranchise, Paquet et Cadec, 2016). Mieux comprendre comment faciliter le développement de ce leadership contribuera à optimiser les impacts des GCP. Nos résultats antérieurs montrent aussi qu'il n'est pas naturel chez des animateurs-accompagnateurs d'exercer ce type de leadership et que son développement nécessite de la formation et un certain accompagnement. Le leadership d'accompagnement mérite d'être davantage approfondie : quels outils d'accompagnement ? Quels contenus de formation ?
- 7) comprendre l'apport de communautés de pratique et d'apprentissage en lien avec les GCP. Ces communautés serviront à la fois de stratégies de mise en connexion, d'accompagnement, de support pour la mobilisation des connaissances, de partage et coconstruction d'outils servant à optimiser les GCP et pour la collecte de données qualitatives. Elles serviront aussi de canaux de diffusion des connaissances produites, renforçant ainsi le leadership de chacun dans l'implantation et l'optimisation des GCP. En somme, ces objectifs permettront de coconstruire, avec les partenaires, de nouvelles connaissances utiles et pertinentes autant pour la communauté scientifique que pour les milieux de pratiques.

**Pertinence de ce projet :** Des GCP sont mis en place dans de multiples secteurs (Lemay, Giguère et Marchand, 2008). Or, ils n'ont fait l'objet que de très peu de recherches scientifiques. Peu d'évidences sont disponibles quant aux impacts des GCP et aux conditions et facteurs qui influencent les impacts. La plupart des écrits relatent des expériences personnelles et partielles (Champagne, 2014 ; Corbière, 1994; Paquet et Lafranchise, 2014 ; Payette, 2001). Aussi notre précédent projet a mis en évidence des résultats intéressants (voir section - Financement antérieur), mais situés dans le secteur de la santé et des services sociaux, au Québec. De plus, il a révélé des pistes de recherche à approfondir ; nos nouveaux objectifs en découlent. Cet approfondissement est conditionnel au partenariat élargi, dans une perspective transversale des secteurs professionnels, proposé dans ce nouveau projet. Notre but commun est de maximiser les apprentissages, les avantages et les répercussions intellectuelles et pratiques (partage et coconstruction), **culturelles** (partage de valeurs et de croyances sur les plans théoriques et pratiques, maillage des cultures organisationnelles comme source de créativité et d'innovation dans les organisations participantes et toutes celles qui bénéficieront de la diffusion de nos résultats), **sociales** (amélioration des pratiques professionnelles, renforcement des capacités

organisationnelles et du leadership des personnes impliquées, augmentation de la qualité des services par un renforcement des compétences) et **économiques** (rapport coût/bénéfice des GCP, processus de prise de décisions amélioré des dirigeants et engagement organisationnel) de ce projet. Ce partenariat contribue à briser le fonctionnement en silo des organisations en permettant aux partenaires de coopérer dans le renforcement de leur capacité à mettre en place des GCP et à les optimiser. Aussi il renforce un dialogue cognitif entre chercheurs et praticiens, où l'apport de chacun est mutuellement considéré, reconnu et encouragé. Ces conditions relationnelles sont soulevées dans différents écrits à propos de la recherche partenariale (Clément, Ouellet, Coulombe, Côté et Bélanger, 1995 ; Coenen, 2001; Desgagné, 1997; Dumais, 2011; Dumais, Bussièrès et Béchar, 2011 ; Lafranchise, Kurtzman, Vanier, Dridi, Lacharité, Paquet, Cadec et Lafranchise, 2015; Lincoln, Lynhman et Guba, 2011 ; Panet-Raymond et Bourque, 1991).

Les processus de coconstruction, d'apprentissage coopératif et la configuration de gouvernance de ce partenariat généreront la production de savoirs pertinents, utiles et inédits constitutifs de nouvelles compétences développées et appropriées collectivement (Penven, 2013). La diversité des partenaires et des disciplines favorisera une diffusion élargie des connaissances, auprès de différents publics (chercheurs et étudiants universitaires de diverses disciplines, professionnels, formateurs, consultants, intervenants, médecins, cadres et dirigeants, entrepreneurs, municipalité, etc.). Enfin, il importe de souligner un impact non négligeable et positif, des GCP au cours de notre premier projet de développement de partenariat financé par le CRSH (2013-2016). En effet, même en situation de grand changement prescrit (la restructuration du réseau de la santé et des services sociaux dans lesquels avaient été implantés 11 GCP participant à notre recherche) et suscitant beaucoup de déséquilibre chez les employés, la majorité des groupes se sont maintenus car ils se sont emparé de ces espaces de réflexions et d'échanges que sont les GCP afin de s'offrir du soutien social, de s'exprimer librement tout en visant des actions constructives grâce au processus de résolution de problème inhérent au fonctionnement des GCP. Les personnes participantes se sont maintenues professionnellement, et ce, malgré un contexte de grande incertitude, les rendant plus vulnérables. Ce résultat rejoint les écrits de Limoges (Limoges, 2001; Limoges, Lampron et Séguin, 2004) (maintien professionnel) et de Lafortune (2008) (accompagnement du changement) relativement au besoin d'accompagnement des professionnels en situation de transition ou de changement. Ces résultats laissent croire que peu importe les situations organisationnelles qui pourraient survenir au cours de notre projet, les groupes sont susceptibles de persister et peuvent même renforcer la résilience dans un contexte difficile.

**Cadrage théorique. Le GCP** (Payette et Champagne, 2010) mise sur les interactions, le partage d'expériences, la réflexion individuelle et collective et les réinvestissements de la réflexion dans l'action pour favoriser une meilleure compréhension et l'amélioration de la pratique professionnelle pour ainsi augmenter le pouvoir d'agir des participants. Il s'appuie sur les principes de **l'apprentissage par l'action** (Revans, 1980) qui sous-tend l'hypothèse que lorsqu'il s'agit de résoudre des problèmes en situation réelle, on apprend plus efficacement avec et par les autres (Dilworth et Willis, 2003; O'Hara, Webber et Reeve, 1997; Pedler, 1991, Raelin, 1997; Weinstein, 1998). Les séances de GCP visent aussi à solutionner des problèmes, ce qui mène à entreprendre de nouvelles actions et à recadrer sa manière de comprendre le problème (Argyris et Schön, 1992), ce qui peut nécessiter l'accompagnement des participants.

**L'accompagnement** mise sur l'engagement mutuel, la coopération, le dialogue, le partage, la complicité et le sens partagé (Paul, 2004, 2009a, 2009b), ce qui s'accorde avec les valeurs de la recherche partenariale. Notre accompagnement s'appuie aussi sur les principes de **l'accompagnement socioconstructiviste** de Lafortune (Lafortune, 2008; Lafortune et Deaudelin, 2002) qui propose une dynamique interactive et réflexive, misant sur la confrontation d'idées, connaissances et expériences

pour soutenir la coconstruction de nouvelles connaissances et le développement de compétences (Jonnaert et Vander Borght, 1999; Lafortune et Deaudelin, 2002; Lafortune, 2008; Vygotsky, 1978). La **pratique réflexive** y est intégrée en invitant les animateurs-accompagnateurs et participants à poser un regard critique sur fonctionnement et modèles de pratique, en vue de les analyser et les ajuster/améliorer. Le questionnement réflexif, la rétroaction, l'autoévaluation, la coévaluation et le journal de bord sont des stratégies utilisées pour susciter une réflexion approfondie (Lafortune et Deaudelin, 2002). Le concept de pratique réflexive est un aspect souligné par différents auteurs pour favoriser le développement de compétences professionnelles (Charland, 2012; Dewit, Jérôme et Verpoorten, 2014; Donnay et Charlier, 2006; Guerraud, 2006; Molina, Collin, Chaubet et Gervais, 2010).

Nous approfondirons les **compétences d'animation et d'accompagnement** et procéderons à la validation d'un questionnaire s'appuyant sur : des composantes d'animation proposées par Payette et Champagne (2010) (contrôle/organisation, clarification, facilitation, stimulation); des composantes communicationnelles (écoute, questionnement et rétroaction) proposées par divers auteurs (Payette et Champagne, 2010; Cormier, 2006; Lafortune, 2008) et des composantes d'accompagnement (leadership d'accompagnement socioconstructiviste, pratique réflexive, dimension affective, projet d'action, pratique d'évaluation et jugement professionnel) proposées par Lafortune (2008). Le **leadership d'accompagnement en contexte de GCP** consiste en l'exercice d'une certaine influence en vue de stimuler des apprentissages, et ce, à travers un processus de modelage dans une posture d'accompagnement. Cette posture impose une relation de type partenariale caractérisée par un engagement mutuel, de la complicité, de la confiance, un dialogue ouvert, un partage d'expérience, la reconnaissance de chacun et un sens coconstruit et partagé de cette relation d'accompagnement (Paul, 2004). Notre conception de l'accompagnement s'inspire de diverses approches théoriques.

La **psychologie positive** (Seligman et Csikszentmihalyi, 2000; Seligman, Steen, Park et Peterson, 2005). Des résultats de la recherche précédente révèlent que le fait d'avoir donné de la rétroaction visant d'abord à souligner les forces des animateurs a eu pour effet de leur donner confiance, de susciter leur engagement dans leur cheminement et d'augmenter leur capacité d'agir dans l'intention d'optimiser leurs GCP. L'**approche humaniste** valorise l'écoute active, la rétroaction bienveillante, utile et constructive et l'empathie. L'**approche maïeutique** guide notre manière d'accompagner car le questionnement est valorisé et utilisé pour aider les animateurs à se révéler à eux-mêmes. Le paradigme de la **communication engageante** (Bernard, 2006) aide à comprendre le passage à l'action vers un changement dans les pratique, l'engagement, la prise en charge et la coopération dans la résolution d'enjeux partagés par des groupes d'acteurs comme les GCP.

La **communauté de pratique** (Chanier et Cartier, 2006; Lave et Wenger, 1991; Wenger, 1998; Wenger-Trayner et Wenger-Trayner, 2015) émerge lorsque des personnes collaborent, sur une période suffisamment longue, autour d'un intérêt commun, en partageant des idées, pour construire des connaissances et trouver des pistes de solutions. Pour Wenger (1998), la participation (appartenance et engagement) et la réification (acte de transformer l'expérience en objet) sont des aspects à considérer pour étudier les communautés de pratique. La **communauté d'apprentissage** permet de partager, de se soutenir, de construire des savoirs individuels et collectifs et qui favorise l'ajustement de pratiques et la quête de sens (Chanier et Cartier, 2006; Dionne, Lemyre et Savoie-Zajc, 2010; Stoll, Bolam, McMahon, Wallace et Thomas, 2006). Enfin, nous souhaitons mesurer la perception de soutien social chez les participants.

**Le soutien social** (soutien émotionnel et soutien instrumental) agit comme facteur de protection contre l'épuisement (Doudin et Curchod-Ruedi, 2008). Différentes dimensions peuvent être mesurées pour l'évaluer : l'intégration sociale, le réseau de soutien, le soutien reçu, les comportements de soutien,

la relation de soutien, la perception du soutien social et l'appréciation du soutien (Barrera, 1986; De Jonge et Kompier, 1997; Lassarre, Giron et Paty 2003; Pierce, Sarason et Sarason, 1996; Streeter et Franklin, 1992; Vaux, 1988, 1992; Vaux, Phillips, Holly, Thomson, Williams et Stewart, 1986). Le soutien peut être reçu de la part des pairs ou d'une personne ayant un ascendant hiérarchique (Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers, et Amick, 1998). En situation d'apprentissage, Le Boterf (1993) avance que le soutien vise une meilleure compréhension de la pratique, des problèmes et des ressources pour les résoudre, ce qui rejoint le but premier des GCP.

**Méthodologie.** Le pôle recherche comprend un devis mixte (quantitatif et qualitatif). **Le volet qualitatif** contribuera à l'atteinte des objectifs de recherche #1,2,3,4,6 et 7 par les instruments de collecte de données suivants : enregistrements et comptes rendus de réunions du comité scientifique (obj. 3,4,6,7) et du comité directeur (obj. 1,4,7); enregistrement, comptes rendus et contenus des journées de formation (obj. 4,6); enregistrements et comptes rendus des entretiens d'accompagnement de groupe entre les coachs et les animateurs-accompagnateurs de GCP (obj. 1,2,3,4,6,7); documents décrivant les applications du GCP dans les organisations partenaires (objectif 1); journaux de bord des animateurs-accompagnateurs (obj. 1,2,3,4,6,7) et des coachs (obj. 2,4,6,7) ; échanges électroniques (courriels individuels, courriel de groupe, forum, plateforme collaborative de type wiki) (obj. 1,2,3,4,6,7); question ouvertes (questionnaires électroniques - plateforme *LimeSurvey* avec serveur sécurisé à l'UQAM) soumis aux animateurs et participants, après chaque séance de GCP (obj. 2,3,4,6,7). Les données qualitatives feront l'objet d'une **analyse de contenu** (L'Écuyer, 1990; Miles et Huberman, 2003).

**Le volet quantitatif** utilise des questionnaires électroniques (plateforme de sondage électronique *LimeSurvey*) pour mesurer : des impacts individuels (participants et animateurs-accompagnateurs) après chaque séance de GCP. À la lumière des résultats obtenus lors du précédent projet, voici des exemples de variables qui seront suggérées : connaissances (à propos de soi, de sa pratique professionnelle, de situations); compétences (professionnelles, communicationnelles, interpersonnelles, cognitives / métacognitives / réflexive); sentiment d'auto-efficacité, satisfaction, motivation au travail, niveau de détresse psychologique). Les questionnaires électroniques permettront aussi de mesurer la perception de l'atteinte d'objectifs individuels et groupaux ainsi que des conditions et facteurs perçus comme sources d'influence sur les impacts. Les compétences des animateurs-accompagnateurs de GCP seront mesurés grâce au questionnaire d'autoévaluation qui fera aussi l'objet d'un processus de validation. Les mesures d'autoévaluation seront réalisées à 6 reprises (3 fois par année, sur 2 ans). Les impacts organisationnels (employés des unités administratives des participants) seront mesurés à trois reprises (mesures pré, mi et post test). Le choix des variables servant à mesurer les impacts organisationnels sera réalisé par le comité scientifique du projet en collaboration avec les répondants organisationnels lors du démarrage du projet, en fonction des objectifs des organisations / groupes). À la lumière des résultats du projet précédent, des variables seront suggérées : collaboration interdisciplinaire ou inter-service, climat, qualité de vie au travail, engagement organisationnel. Toutes ces données permettront d'atteindre les objectifs de recherche # 2, 3, 4, 5, 6 et 7.

**Participants** : 66 GCP répartis à travers les partenaires, dont 53 dans les établissements du MSSS, pour un total de 554 participants, dont 449 dans les établissements du MSSS. **Analyse.** Les données descriptives recueillies par questionnaire seront analysées à l'aide de tests de différences de moyennes (analyses non-paramétriques pour les groupes < 30 et analyses de variance multivariées pour les autres indicateurs) dans le but de déceler des différences entre les scores obtenus aux temps de mesure. En ce qui concerne la validation du questionnaire d'autoévaluation, la validité de construit (analyses en composante principale et analyses factorielles confirmatoires) et la fidélité (cohérence interne et test/retest) seront mises à l'épreuve auprès d'un large échantillon d'animateurs de GCP. Le recrutement

sera facilité par nos partenaires et particulièrement avec la collaboration de l'Association Québécoise de Codéveloppement Professionnel.

**Calendrier / déroulement :**

Mai à décembre 2017 : activités d'arrimage et d'accompagnement auprès des répondants organisationnels. Au moins 1 rencontre du comité directeur, 2 rencontres du comité scientifique et 1 rencontre individuelle avec chacun des répondants sont prévues durant cette période en vue de s'entendre sur la démarche, les objectifs spécifiques, les variables à mesurer et les activités d'appropriation et de diffusion à privilégier. Des échanges téléphoniques et courriels auront lieu également, au besoin. Aussi, les canaux de communications et outils électroniques nécessaires aux comités, communautés de pratique et d'apprentissage seront mis en place.

Mai 2017 à décembre 2019 : collecte de données débute. Puisqu'un changement de pratique ou de nouveaux apprentissages sont souvent difficiles à intégrer (Vachon, 2009), il importe de laisser un temps suffisant pour consolider les apprentissages dans l'action et pour que les impacts soient mesurables. 4 rencontres du comité directeur (2 en 2018 et 2 en 2019), 4 rencontres du comité scientifique (2 en 2018 et 2 en 2019) dont deux en comité élargi (comprenant aussi les animateurs-accompagnateurs) sont prévues + des échanges téléphoniques et courriels, au besoin.

Septembre 2017 à mai 2019 : coaching de groupe auprès des animateurs-accompagnateurs.

Novembre-décembre 2017 : 2 journées de formation-accompagnement auprès des animateurs-accompagnateurs, dont 1 avec leurs répondants organisationnels.

Novembre 2018 : 1 journée de formation-accompagnement mi-parcours auprès des animateurs-accompagnateurs.

Mai 2019 à mai 2020 : rédaction et activités de diffusion. Rappelons qu'un processus de diffusion continue est prévu à travers les communautés de pratique et d'apprentissage, le site web du projet, la plateforme collaborative (wiki), l'infolettre trimestrielle et le forum, décrits plus haut.



## Description du partenariat

L'établissement d'un partenariat entre chercheurs et praticiens assurera la réalisation efficace et rigoureuse d'un programme de recherche-action collaborative et partenariale à devis mixte (volets qualitatif et quantitatif). Ce type de recherche nécessite la mobilisation d'un large spectre de connaissances et de compétences que possède l'ensemble des partenaires. Le présent projet vise à élargir la possibilité de générer des résultats à l'extérieur du réseau de la santé (entre autres par des médecins, administrateurs, leaders en coopération, des étudiants, etc.) pour pouvoir généraliser les outils, démarches et nouveaux savoirs à un plus grand bassin de tenants de l'approche du groupe de codéveloppement professionnel (GCP).

Il est donc nécessaire de **poursuivre le développement du partenariat initié en 2013**. C'est pourquoi **4 chercheurs participants ayant décidé de maintenir leur collaboration** (UQAM, UdeS et McGill) ont choisi d'intégrer **2 chercheurs experts en communication** organisationnelle et réseaux (UOttawa), **2 chercheuses issues du domaine du management** qui dispose d'une expertise reliée à l'entrepreneuriat, (ULaval), ainsi que d'une expertise à propos des communautés de pratique et d'apprentissage (ESG-UQAM) et finalement **une chercheuse disposant d'habiletés pratiques reliées aux GCP ainsi que d'expertise en analyse** (UQAT), complémentaire à celle des cochercheurs principaux. En plus d'ajouter à la diversité des expertises nécessaires à la compréhension des nouveaux milieux partenaires et à l'approfondissement des connaissances, cette évolution du partenariat permettra de couvrir davantage de régions canadiennes (l'ensemble du Québec et la région d'Ottawa, en Ontario). Les réseaux de contacts des chercheurs viennent élargir les possibilités de nourrir le partenariat de nouveaux membres dans le futur, ainsi que la portée du transfert de connaissances.

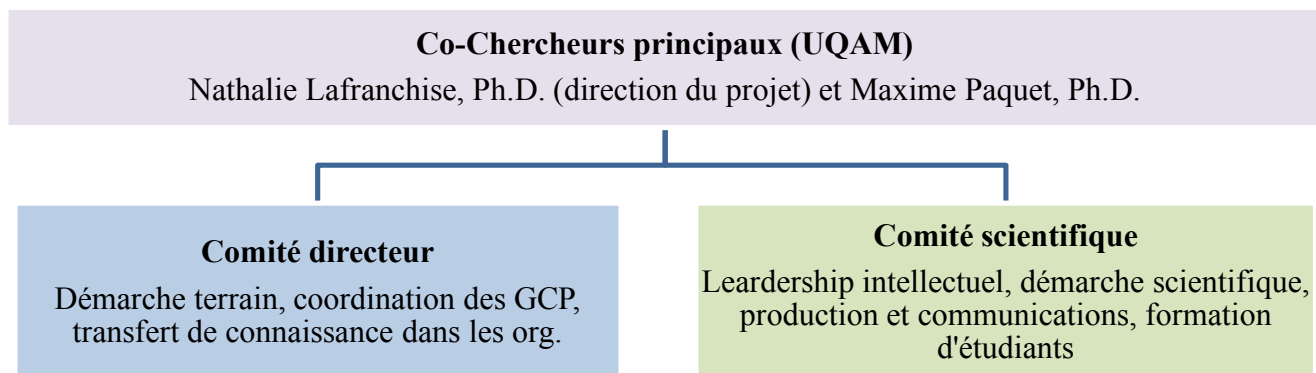
En ce qui concerne **les milieux associatifs partenaires**, l'Association québécoise du codéveloppement professionnel (AQCP) et Mentorat Québec (MQc) souhaitent poursuivre leur participation, dans l'optique de répondre à leur mission, qui consiste à promouvoir les GCP et l'accompagnement à travers la création de nouveaux savoirs, le partage d'expertise, la formation, le réseautage et le transfert de connaissance dans le plus grand nombre de milieux possibles. Il est aussi à noter que ces partenaires associatifs viennent apporter un « éclairage terrain » essentiel à la coconstruction avec les milieux impliqués. S'ajoute pour ce projet l'Association des administratrices et des administrateurs de recherche universitaire du Québec (ADARUQ), qui partage les motivations des deux milieux associatifs précédents, mais souhaite aussi former des GCP constitués de membres, favorisant les apprentissages et le réseautage de ces derniers. Ces GCP feront bénéficier le projet d'une perspective reliée à l'administration.

En ce qui concerne les **partenaires organisationnels**, une organisation de santé (CISSS de Laval) maintient son partenariat en vue de continuer à favoriser leur développement organisationnel à travers l'évolution d'animateurs de GCP à l'interne et en vertu des bénéfices retirés par les participants. À ces partenaires s'ajouterait La Fédération des médecins omnipraticiens du Québec (FMOQ), qui souhaite impliquer ses membres intéressés aux GCP et à l'accompagnement en tant que participants ou animateurs de GCP. La portée de la FMOQ à travers l'ensemble du Québec vient enrichir davantage l'amplitude géographique du partenariat, mais vient aussi ajouter une lecture entrepreneuriale au sein des partenaires du réseau de la santé (les médecins étant des travailleurs autonomes pour la plupart), caractéristique qui n'était pas couverte dans le partenariat initial. Du côté d'Ottawa (nouvelle région touchée par le partenariat), l'Institut de recherche de l'Hôpital Montfort (IRHM) se joindra aussi aux partenaires du réseau de la santé et formera au moins un GCP de professionnels de l'hôpital. Deux autres secteurs, non couverts lors du partenariat initial s'ajouteraient au projet. Du côté de l'éducation, l'UQAM, par l'entremise de son Service aux collectivités (SAC-UQAM), souhaite créer un

GCP pour ses employés, dans une perspective de développement et d'amélioration continue. Finalement, la Coopérative de développement régional du Québec (CDRQ) souhaite intégrer le projet et faire bénéficier ses membres de l'organisation de nombreux GCP, tout en permettant la coconstruction de connaissances au sein du projet et y ajouter un regard provenant du coopératif et social.

De la même manière que lors de la création du partenariat initial, la recherche dépasse les connaissances et compétences théoriques, méthodologiques et pratiques qu'un seul chercheur ne peut posséder à lui seul : 1) quant au processus de recherche-action en collaboration avec des partenaires (connaissances, aisance (attitudes, qualités) et expérience (compétences) quant à mener ce type de recherche ; 2) quant au cadre servant de base théorique aux actions et à l'analyse (GCP, accompagnement socioconstructiviste, pratiques réflexives, compétences d'animation et d'accompagnement, communication engageante, communautés d'apprentissage et communautés de pratique, milieux diversifiés - santé, entrepreneuriat, administration, éducation, coopération); 3) quant à l'élaboration d'instruments, aux méthodes de collecte et d'analyse de données qualitatives et quantitatives. Le partenariat initial s'est avéré un cadre favorisant la consolidation des compétences des chercheurs, praticiens et des nombreux étudiants impliqués. Ce type de partenariat contribue donc, en plus, au développement de la relève en recherche, mais aussi au développement organisationnel des partenaires. Enfin, le partenariat maximise les avantages et les répercussions intellectuelles (approfondissement et nouvelles connaissances, accessibilité, utilisation et diffusion plus vastes des connaissances) et les retombées directes dans les organisations partenaires, auprès de différents publics (universitaires et professionnels) dans différents domaines (communication, éducation, entrepreneuriat, coopération, psychoéducation, psychologie, administration et gouvernance en santé, management, médecine, mesure, analyse et évaluation), dans différents milieux universitaires, associatifs et organisationnels partenaires. En somme, le partenariat qui s'élargit actuellement est composé de chercheurs et praticiens qui mettront à profit des ressources (matérielles, financières et humaines) qui seront mises à contribution dans ce projet.

**La structure de gouvernance du programme** sera assurée par les comités **directeur** et **scientifique**. Ces comités assureront la participation de tous les partenaires à toutes les étapes du projet et dans chacun de ses aspects. Le partenariat privilégie une optique de coconstruction, à l'opposé d'une approche d'expertise où les chercheurs proposent un devis complet. Le présent projet prévoit des axes de recherche et d'intervention qui seront enrichis et entérinés par les partenaires lors de la première année du projet. Il est à noter que Nathalie Lafranchise, cocandidate, a développé une expertise en recherche partenariale et est membre du comité de direction de la Chaire de recherche UQAM sur la méthodologie et l'épistémologie de la recherche partenariale.



**Le comité directeur** sera composé des deux chercheurs principaux ainsi que des représentants désignés des organisations partenaires au sein desquelles les GCP auront lieu. Ce comité s'entendra sur la démarche dans son ensemble : la mise en place des GCP, les participants, la manière de mener la recherche, les moyens de diffusion et d'appropriation des résultats, les comptes rendus, etc. Chaque représentant sera aussi responsable de déterminer les objectifs spécifiques de son organisation quant aux GCP, ainsi que d'influencer la démarche globale pour maximiser les retombées pour ses membres.

**Le comité scientifique**, composé de l'ensemble des chercheurs participants et des partenaires des deux milieux associatifs, sera responsable du volet recherche. Ce comité contribuera au **leadership intellectuel** associé à toutes les étapes du projet, de sa conception à la rédaction du rapport final. Il assurera le bon déroulement des étapes du programme de recherche et la qualité scientifique des devis, l'éthique, de la production des données, la validation des résultats et de la rédaction des rapports. Les rencontres du comité scientifiques seront co-présidées par les chercheurs principaux qui assumeront différentes parties des rencontres, selon leur pôle d'expertise. Le comité sera aussi soutenu par des étudiants engagés dans le programme de recherche. Ces étudiants (assistants de recherche de 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles des chercheurs partenaires seront invités à toutes les rencontres du comité scientifique et à prendre part aux activités du pôle action/accompagnement de ce projet afin de leur permettre d'apprendre de différentes manières (par l'observation, par l'action) et de contribuer aux réflexions collectives à propos des différents aspects de la recherche qui seront discutés. Enfin, les membres du comité directeur qui souhaiteront s'impliquer en ce qui concerne les aspects scientifiques seront les bienvenus.

Comité directeur	Comité scientifique
- Les deux co-chercheurs principaux (Nathalie Lafranchise et Maxime Paquet, UQAM)	- Les deux co-chercheurs principaux (Nathalie Lafranchise et Maxime Paquet, UQAM)
- 1 représentant du CISSS de Laval (Josée Meunier)	- François Courcy (UdeS), Mélanie Lavoie-Tremblay (McGill)
- 1 représentant de la Fédération des médecins omnipraticiens du Québec* (Dr Serge Dulude*)	- Luc Bonneville* et Sylvie Grosjean* (UOttawa*)
- 1 représentant de l'IRHM* (Dr Denis Prud'homme*)	- Lianne Hamel* (ULaval*) et Kerstin Kuyken* (ESG-UQAM*)
- 1 représentant de l'ADARUQ (Nicolas Riendeau*)	- Marie-Hélène Poulin (UQAT*)
- 1 représentant du SAC-UQAM (Marcel Simoneau*)	- Jacques Lavigne* (AQCP) et Youni Shabah* (MQc)
- 1 représentant de la CRDQ (Patrice Blais*)	- Tout membre du comité directeur ou tout étudiant disponible pour la rencontre

\* : Les nouveaux partenaires (organisations et individus) sont accompagnés d'un astérisque. Il en sera de même pour la suite du document

Voici un aperçu des rencontres prévues, en fonction des apprentissages réalisés jusqu'à maintenant avec les partenaires existants :

Rencontres prévues	An 1	An 2	An 3	Total
<b>Comité directeur</b> (planifier les GCP; prise de décision relative à la recherche dans son ensemble; rendre compte de la recherche, du transfert d'expertise et de connaissances; communications)	1 <sup>1</sup>	2	2	5+
<b>Comité scientifique</b> (réfléchir, planifier, organiser, évaluer et ajuster les actions des deux volets - recherche et action/accompagnement - et validation des résultats)	2	2	2	6

**Expertises.** Les membres du partenariat détiennent ensemble l'expertise requise pour mener à terme le projet. La contribution de chacun des membres de l'équipe se fera en fonction de leur expertise personnelle en lien avec les compétences théoriques et pratiques et les méthodes nécessaires pour mener à bien le projet. **Les pôles d'expertises** de chacun des membres du comité scientifique, selon les axes privilégiés et les différents aspects de la recherche sont les suivants :

- **GCP** (Nathalie Lafranchise, Maxime Paquet, Jacques Lavigne\*, Marie-Hélène Poulin\*, Liliane Hamel\*, Josée Meunier\*, Patrice Blais\*);
- **Accompagnement socioconstructiviste, leadership d'accompagnement et compétence à l'animation/accompagnement** (Nathalie Lafranchise, Maxime Paquet, Liliane Hamel\*, Youni Shabah\*, Kerstin Kuyken\*);
- **Formation et développement de compétences** (Nathalie Lafranchise, Maxime Paquet, François Courcy, Liliane Hamel\*, Dr Serge Dulude\*);
- **Pratique réflexive et apprentissage par l'action** (Nathalie Lafranchise, Maxime Paquet, François Courcy, Mélanie Lavoie-Tremblay, Marie-Hélène Poulin\*, Liliane Hamel\*);
- **Psychologie positive et approche humaniste** (Nathalie Lafranchise, Maxime Paquet; Marie-Hélène Poulin\*);
- **Approche maïeutique** (Nathalie Lafranchise, Luc Bonneville\*, Sylvie Grosjean\*);
- **Communication engageante** (Nathalie Lafranchise, Luc Bonneville\*, Sylvie Grosjean\*);
- **Évaluation d'impacts - sentiment d'auto-efficacité, satisfaction et motivation au travail, détresse psychologique, soutien social, collaboration, climat de travail (etc.)** (Nathalie Lafranchise, Maxime Paquet, François Courcy, Mélanie Lavoie-Tremblay, Marie-Hélène Poulin\*);
- **Méthode de collecte et d'analyse de données qualitatives** (Nathalie Lafranchise, Maxime Paquet, Mélanie Lavoie-Tremblay, Luc Bonneville\*, Sylvie Grosjean\*, Kerstin Kuyken\*);
- **Méthode de collecte et d'analyse de données quantitatives** (Maxime Paquet, François Courcy, Marie-Hélène Poulin\*, Luc Bonneville\*, Sylvie Grosjean\*, Kerstin Kuyken\*);
- **Communautés de pratique et d'apprentissage** (Kerstin Kuyken\*, Nathalie Lafranchise, Maxime Paquet, Luc Bonneville\*, Sylvie Grosjean\*, Dr Denis Prud'homme\*).

**Enjeux (défis et profits) :** Le projet de recherche-action collaborative se déroulera dans de multiples organisations à différentes vocations (santé, entrepreneuriat, administration, éducation, coopération). Les contraintes de temps et de ressources propres à chaque organisation peuvent faire obstacle aux activités du projet. C'est pourquoi, forts de l'expérience acquise lors du démarrage du précédent partenariat, l'arrimage et la planification du projet avec les nouveaux partenaires seront réalisés au cours de la première année. En ce qui concerne les partenaires existants, nous devons établir les nouveaux objectifs et les actions à entreprendre en parallèle avec la tenue des GCP en cours. Ces actions

<sup>1</sup> Rencontres entre les chercheurs principaux et chaque partenaire / milieu en sus.

devraient être réalisées lors des six premiers mois du projet. Un autre défi consiste à rassembler les comités, directeur et scientifique, qui comprendraient maintenant un plus grand nombre d'acteurs représentant un bassin géographique élargi (la province de Québec et la région d'Ottawa, en Ontario). L'équipe envisage de diversifier ses modes de rencontre afin de faciliter la participation de tous. En effet, aux rencontres statutaires annuelles en présentiel s'ajouteront des rencontres à distance réalisées à l'aide de plateformes de réunions en ligne (« Adobe Connect » ou autre), sans compter les nombreux échanges possibles par téléphone, courriel et grâce à la mise en place de forums et d'une plateforme collaborative en ligne. Les responsabilités et les travaux seront répartis en sous-groupes de chercheurs, ce qui facilitera le déroulement et l'avancement des travaux. Tous les partenaires **tireront profit** de cette recherche-action collaborative. Les connaissances coconstruites pourront être réinvesties dans les activités professionnelles de tous les partenaires (cours, consultation, intervention, gestion, etc.) et aux bénéfiques des différentes clientèles (étudiants, professionnels, intervenants, entrepreneurs, médecins, etc.), issus de différents milieux de deux provinces canadiennes (académique, réseau de la santé et des services sociaux, éducation, municipalités, entreprises privées). Enfin, les partenaires et les étudiants auront l'occasion de contribuer à des communications scientifiques et professionnelles conjointement avec les chercheurs. Ces communications pourront être diffusées dans les réseaux respectifs des partenaires (les membres de ces organisations qui ne participent pas au projet pourront alors en bénéficier). L'ensemble des partenaires tireront profit du processus de recherche par l'approfondissement de leurs connaissances/compétences dans leur domaine spécifique, mais aussi dans les domaines respectifs des autres partenaires.

## Plan de contributions

**Contributions en nature** annoncées par les partenaires (ventilation) :

### **(Autres dépenses) Services professionnels et techniques (sous-total : 209 282 \$)**

- Représentation, coordination du projet et secrétariat (libérations des employés – équivalences de salaires) :
  - o 25 200 \$ du CISSS de Laval pour la représentation au comité directeur et pour la coordination de GCP
  - o 17 892 \$ de l'ADARUQ pour la mise en place de groupes de codéveloppement (GCP) à travers ses membres, la coordination et la représentation au comité directeur
  - o 7500 \$ de Mentorat Québec pour la représentation au comité scientifique et du soutien administratif au projet
  - o 3000 \$ de l'Institut de recherche de l'hôpital Montfort (IRHM) pour la représentation au comité directeur et pour la coordination de GCP
  - o 3000 \$ de la CDRQ pour la représentation au comité directeur et pour la coordination de GCP
  - o 2820 \$ du SAC-UQAM pour la représentation au comité directeur et la coordination de GCP
  - o 2730 \$ de la FMOQ pour la représentation au comité directeur et pour la coordination de GCP
  - o 2400 \$ de l'AQCP pour la représentation au comité scientifique
- Soutien et accompagnement des animateurs de GCP
  - o 20160 \$ du CISSS de Laval (libération des 4 employés animateurs de GCP – équivalence de salaire)
  - o 4480 \$ du SAC-UQAM (libération de l'employé animateur de GCP – équivalence de salaire)
- Participation aux GCP
  - o 100 800 \$ du CISSS de Laval (libération des 24 employés participants – équivalence de salaires)
  - o 16 800 \$ du SAC-UQAM (libération des 6 employés participants – équivalence de salaires)
- Diffusion et communications
  - o 2500 \$ de l'AQCP pour la diffusion (site web, réseaux sociaux, colloques)

### **Autres dépenses (sous-total : 300 \$)**

- 300 \$ de l'ADARUQ pour du soutien lors d'un colloque (repas)

### **Total des contributions des partenaires et des participants : 209 582 \$ (nature)**

L'équipe de participants et de partenaires cherchera aussi à obtenir du financement et des ressources supplémentaires de plusieurs façons :

- Profiter du réseau de contacts inhérent aux milieux associatifs et privés partenaires (Association québécoise de codéveloppement professionnel, Mentorat Québec) dans le but d'intéresser de potentiels partenaires de milieux professionnels et privés qui voudraient bénéficier des retombées (nouvelles connaissances) du partenariat.
- Contacter les différents instituts et milieux de recherche en établissement
- Faire appel au Groupement des chefs d'entreprise du Québec (partenaire potentiel).

## Engagement des participants

Cette seconde phase de projet de développement de partenariat permettra la réalisation d'une recherche-action collaborative et participative mettant en lien 9 participants co-chercheurs, ainsi que 8 partenaires organisationnels (dont 3 partenaires associatifs). Leurs expertises sont complémentaires et nécessaires pour mener à bien cette seconde phase du projet de développement de partenariat. Ensemble, ils cumulent les compétences nécessaires : 1) quant au processus de recherche-action/accompagnement socioconstructiviste ; 2) quant aux savoirs théoriques et pratiques en lien avec : la base théorique des actions et de l'analyse (GCP), l'animation, l'accompagnement dans une perspective socioconstructiviste, le développement de compétences, la pratique réflexive, l'apprentissage par l'action, les théories de l'action, la psychologie positive, l'approche maïeutique, l'approche humaniste, la communication engageante, les communautés de pratique et les communautés d'apprentissage, le sentiment d'auto-efficacité, la satisfaction et la motivation au travail, la détresse psychologique, le soutien social, la collaboration, le climat de travail, etc. ; 3) quant à la méthodologie mixte (qualitative et quantitative); 4) quant à la gestion d'un projet rassemblant un nombre élevé d'acteurs de milieux différents (voir le document « Description du partenariat » pour connaître les apports de chacun en lien avec les thèmes de la recherche au sein des comités directeurs et scientifiques).

**Nathalie Lafranchise**, Ph.D., est professeure régulière au département de communication sociale et publique de l'Université du Québec à Montréal et détient un doctorat en éducation. Son expertise (accompagnement socioconstructiviste, GCP, pratique réflexive, modes d'apprentissage par l'action, mentorat, etc.) sera mise à profit, à la fois sur les plans théoriques et pratiques (formation et accompagnement d'animateurs de groupe de GCP) et d'encadrement d'étudiants (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycle). Elle a dirigé la première phase du projet financé par le CRSH, regroupant 3 universités, 2 associations et 5 organisations du réseau de la santé. Forte de cette expérience, elle souhaite maintenir son rôle dans le cadre de la seconde phase du partenariat élargi (6 universités et 11 organisations de milieux divers) et s'impliquerait particulièrement dans les analyses qualitatives, le transfert de connaissances et la mise sur pied des communautés de pratique et d'apprentissage transversales aux milieux réunis.

**Maxime Paquet**, Ph.D., est chargé de cours à l'UQAM ainsi qu'à l'université McGill, mais occupe aussi un poste d'agent de planification, programmation et recherche (APPR) dans le réseau de la santé et des services sociaux. Il détient un doctorat de recherche-intervention en psychologie. Il présente une expertise en méthodes de recherche et en méthodes d'analyse qualitatives / quantitatives avancées. Ses fonctions d'APPR l'ont amené à devoir coordonner des équipes du réseau provenant de multiples établissements, expérience qui pourra être réinvestie dans ce partenariat élargi. Il souhaite poursuivre son rôle de cochercheur principal et de diriger les analyses à réaliser, ainsi que de s'impliquer dans le transfert de connaissances, notamment dans formation et la supervision des étudiants du projet.

**François Courcy**, Ph.D., est professeur titulaire au département de psychologie de l'Université de Sherbrooke (UdeS). Son domaine d'intérêt (promotion de la santé psychologique au travail) lui permettra d'être mis à contribution au niveau théorique, en ce qui concerne les aspects reliés aux impacts individuels et organisationnels des GCP. Son expertise en évaluation et diagnostic des organisations sera mise à profit, ainsi que ses compétences avancées en analyses quantitatives (en soutien au co-chercheur principal). Il sera aussi responsable de l'encadrement des étudiants de 1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup> cycle de l'UdeS.

**Mélanie Lavoie-Tremblay** inf., MSc, Ph.D. est professeure adjointe à l'école des sciences infirmières de l'Université McGill depuis 2005 et maintient une affiliation à plus de cinq groupes ou centres de recherche. Elle détient un doctorat en santé au travail (U. Laval) et un postdoctorat en planification des ressources humaines (U. Toronto). Ses travaux portent entre autres sur le transfert des connaissances et sur la gestion des milieux de santé, ce qui sera un atout dans toute la démarche d'accompagnement des animateurs de GCP, en vue de favoriser un transfert de connaissances et de compétences visant à optimiser les GCP.

**Marie-Hélène Poulin, Ph. D.** est professeure et directrice du module des sciences du comportement à l'UQAT. Elle dispose d'un doctorat en sciences cliniques de l'UdeS. Elle s'intéresse entre autres au mode de supervision des intervenants et anime des GCP pour des psychoéducateurs en pratique, ainsi qu'avec ses étudiants. Elle termine actuellement un projet de recherche sur les facteurs de protection pour le maintien en emploi des intervenants en internat d'un centre jeunesse dont une des variables est la supervision. Cette expertise s'avère un ajout considérable à l'équipe, en apportant un soutien à la cochercheuse principale dans la mise à jour du processus de formation et d'accompagnement des animateurs du projet, amorcé à la phase 1. De plus, ses compétences avancées en méthodes quantitatives permettront de réaliser l'axe de recherche à propos des impacts des GCP qui prend davantage d'importance à la seconde phase et qui nécessite une réflexion et une exécution plus complexe, en raison de la multiplicité des partenaires et des conditions propres à leurs milieux.

**Kirsten Kuyken, Ph.D.** est professeure en gestion d'innovation et en entrepreneuriat à l'École des Sciences de la Gestion de l'Université du Québec à Montréal (ESG UQAM). Elle détient un doctorat en administration des affaires (ESG UQAM), et un double-diplôme franco-allemand en Commerce International (Hochschule Bochum, Allemagne - Université Blaise Pascal, Clermont-Ferrand, France). Elle s'intéresse particulièrement aux différentes pratiques de transmission des connaissances dans des contextes organisationnels divers et entre générations, sujet particulièrement pertinent en contexte de numérisation, de changements organisationnels fréquents et de vieillissement de la population. Dans ce cadre, elle explore notamment le partage des connaissances au sein des communautés de pratiques (CdP). Elle réalise actuellement deux recherches sur ce thème, et ce dans le secteur public et en contexte de gestion de projet. Cette expertise (CdP) s'avère un atout considérable pour le présent projet.

**Liliane Hamel, Ph.D.** est chargée d'enseignement au département de management de l'Université Laval. Elle a complété son doctorat en technologie éducative. Son profil académique allie les sciences de l'administration et la pédagogie. Elle anime des GCP depuis quelques années auprès de gestionnaires et d'étudiants en gestion. Elle vise à documenter l'apport de la participation à un GCP à une amélioration de la qualité de vie au travail et à la diminution de problèmes psychosociaux dans les organisations. Sa connaissance de l'entrepreneuriat et des milieux privés est un atout dans le cadre de la seconde phase du projet de partenariat.

**Luc Bonneville, Ph.D.** est professeur agrégé et directeur des études supérieures au département de communication de l'Université d'Ottawa. Avec Sylvie Grosjean, il codirige le Groupe de recherche interdisciplinaire sur la communication organisationnelle (GRICO). Il est aussi Vice-Président du RC14 (Sociology of Communication) de l'Association internationale de sociologie, chercheur associé au Centre CRISIS à l'UQAM et chercheur associé à l'Institut de recherche de l'Hôpital Montfort (Ottawa). Ses travaux portent sur les contraintes et pressions en milieu de travail, en particulier du point de vue de l'usage des technologies de l'information et de la communication dans les organisations publiques et parapubliques. Il contribuera au programme par l'organisation d'activités de formation et de transfert des connaissances entre les chercheurs et différents acteurs clés qui œuvrent dans les organisations hospitalières notamment. Son implication dans plusieurs réseaux de recherche rendra possible l'organisation de « workshops » et de journées d'étude.

**Sylvie Grosjean, Ph.D.** est professeure agrégée au département de communication de l'université d'Ottawa. Elle est chercheure affiliée à l'Institut de Recherche de l'Hôpital Montfort et codirige le GRICO avec Luc Bonneville. Ses travaux de recherche portent notamment sur l'apprentissage organisationnel ainsi que sur la production et la communication de « connaissances sensorielles » dans différents contextes professionnels (ex.: la prise de décision clinique; la production et le partage de connaissances sensorielles lors d'activités d'arpentage). Son expertise lui permettra de contribuer à ce projet tant sur le plan théorique (notamment la compréhension des impacts individuels et organisationnels des GCP sur le développement de compétences et l'apprentissage organisationnel) que méthodologique (méthode d'analyse des interactions et méthodologie qualitative).



## Formation et mentorat

Environ une dizaine **d'étudiants bénéficieront** de leur participation à ce projet (ou plus si des étudiants se désistent au fil des années). **Utilisation de données de recherche.** Ils pourront utiliser des données de recherche en vue de mener leur propre mémoire/thèse, ou pour effectuer tout autre travail académique.

**Développer ses compétences en recherche.** Ils développeront des compétences en recherche grâce aux tâches qui leur seront confiées, dans l'exercice de leurs fonctions d'assistantat (saisie/transcription de données, participation aux analyses et à la rédaction de rapports). Ils seront, bien sûr, soutenus et encadrés tout au long de leur participation par l'équipe de chercheurs. D'ailleurs, deux journées de formation développées pour eux lors du projet précédent seront réinvesties dans ce projet-ci et seront offertes aux nouveaux étudiants qui rejoindront l'équipe. La première consiste en une mise à niveau en lien avec les théories et méthodes d'analyse qualitative. La seconde sert à approfondir les concepts et notions théoriques abordés dans le projet. Cette formation bonifie leur formation académique en les habilitant à contribuer plus efficacement aux analyses. Enfin une grille d'autoévaluation (utilisée précédant un suivi semestriel auprès de chacun des étudiants) conçue durant le projet précédent pour soutenir le développement des compétences et attitudes professionnelles des étudiants sera aussi réinvestie dans ce projet. En effet, cet outil semble avoir contribué à l'engagement des étudiants dans le projet, mais aussi à soutenir l'amélioration des pratiques d'assistantat.

**Développer leur leadership.** Les étudiants seront encouragés à contribuer à l'amélioration des outils de recherche et des processus en participant aux activités de prise de décisions (observation lors des rencontres du comité directeur et participation active au sein du comité scientifique). **Construction de nouvelles connaissances et habiletés.** Tous les étudiants seront invités à participer à toutes les activités de formation offertes aux animateurs de GCP.

**Reconnaissance.** Ils participeront au transfert de connaissances et à la production de communications scientifiques et professionnelles. Ce genre de contribution intellectuelle serait d'ailleurs une source de satisfaction importante chez les étudiants des cycles supérieurs (Gemme et Gingras, 2006; Lafranchise, Cadec, Blais-Auclair et Gagné, 2014).

**Élargissement du réseau professionnel.** Leur participation représente une occasion privilégiée de développer des liens de collaboration avec d'autres étudiants de différents cycles, ce qui pourrait donner lieu à de l'entraide, du soutien social et du mentorat entre pairs. Ils élargiront leur réseaux professionnels grâce à leur mise en relation avec les partenaires, ce qui pourrait faciliter leur insertion professionnelle, soit dans le milieu de la recherche ou dans les milieux de pratique.

**Progression et étudiants pressentis.** Nous prévoyons embaucher une dizaine d'étudiants. **Au 3<sup>e</sup> cycle :** Au regard de la diversification du partenariat et son élargissement, sont déployés sur deux provinces, 9 chercheurs de 6 universités et considérant le grand nombre d'étudiants à embaucher et répartis dans les universités participantes, le besoin d'un étudiant de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle dédiée à la coordination de la recherche est manifeste. Pour de l'assistantat de recherche, nous prévoyons embaucher au moins un autre étudiant de 3<sup>e</sup> cycle. Une étudiante de l'Université de Sherbrooke, Roxane Meilleur (sous la direction de François Courcy), a déjà manifesté le souhait d'intégrer notre équipe de recherche. Elle participera aux réunions de l'équipe et nous assistera dans les analyses. **Au 2<sup>e</sup> cycle :** au moins quatre étudiants de niveau maîtrise participeront au codage et aux analyses. Des étudiants embauchés lors du précédent projet souhaitent poursuivre leur participation en tant qu'assistants de recherche dans notre équipe. Nous recruterons aussi de nouveaux étudiants aux trois cycles, en cours de route. **Au 1<sup>er</sup> cycle :** nous embaucherons au moins quatre étudiants de premier cycle pour des transcriptions (verbatim). Considérant

l'ampleur et la durée de notre programme, nous aurons besoin d'environ 6000 **heures d'assistanat**. En somme, des étudiants provenant des six universités participantes (UQAM, UdeS, U.Laval, UQAT, McGill et U.Ottawa) seront invités à participer à ce projet, en fonction des besoins ou opportunités offertes par les cochercheurs. En terminant, l'expertise développée en mentorat et en accompagnement par la chercheuse principale, Nathalie Lafranchise (voir CV et contributions de recherche), dans le cadre de ces enseignements et ses travaux de recherches, sera mise à profit pour former, encadrer, soutenir et stimuler les apprentissages des étudiants.

## Plan de mobilisation des connaissances

Le plan de mobilisation des connaissances associé à la seconde phase du programme de recherche-intervention collaborative et partenariale se déroulera en deux principales périodes : une période de mobilisation des connaissances par les travaux réalisés en cours de recherche, ainsi qu'une période de rédaction et de diffusion des résultats. Il est à noter que lors de ces deux périodes, les plateformes des communautés d'apprentissage et de pratique du projet seront mises à contribution.

**1) Mobilisation des comités et communautés.** La première période se déroulera pendant les deux premières années du projet (2017-2018). Le partage d'expertises et la coconstruction de connaissances se fera à travers une série d'activités : analyse d'enregistrements des rencontres d'accompagnement (coaching individuel et de groupe), de journaux de bord, de questionnaires en ligne, de notes prises pendant les rencontres des comités directeur et scientifique et les formations, des échanges réalisés en ligne (communauté de pratique et communauté d'apprentissage, courriels, forum). Les connaissances coconstruites et mises à jour émergeront à partir d'une méthodologie mixte qui rallie l'analyse qualitative et quantitative et qui bénéficiera des interactions entre un réseau d'acteurs élargi, au-delà du réseau de la santé et du Québec (administration, éducation, coopération). En effet, le partenariat regrouperait trois universités supplémentaires, dont une ontarienne, ce qui accroît considérablement la possibilité d'atteindre une région du Canada anglais dans les diverses activités de communication. Avec un plus grand nombre de chercheurs, davantage d'étudiants pourront aussi être sollicités et/ou supervisés. L'élargissement du partenariat se manifeste aussi par l'implication de médecins, d'administrateurs, d'acteurs du réseau de l'éducation et de leaders coopératifs, ce qui accroît le nombre de publics cible potentiellement intéressés par les outils, démarches et conclusions qui seront tirés du projet. Il est à noter que les deux milieux associatifs poursuivent leur implication qui fût déterminante dans la diffusion des résultats du projet précédent auprès de leurs membres (ateliers, colloques, webinaire, articles de vulgarisation, etc.). Dans ce présent projet, environ 150 personnes participantes ou organisant les groupes de codéveloppement professionnel (GCP) au sein des organisations partenaires pourront contribuer à la cocréation, à l'actualisation, au transfert et à la diffusion de connaissances à propos du fonctionnement des GCP, leur optimisation et leurs impacts à travers des milieux variés (santé, éducation, municipalités et entrepreneuriat, secteurs privé et publique). Tout au long de cette période, des documents de travail, comptes rendus, outils et communications scientifiques préliminaires seront mis à la disposition de l'ensemble des participants (communauté d'apprentissage) à partir d'un site web collaboratif créé lors du projet précédent, ainsi qu'à partir des sites web des partenaires intéressés à héberger et diffuser l'information. Bien sûr, toutes les connaissances produites lors du projet précédent seront aussi diffusées à partir de ces canaux : articles scientifiques, communications, revues de documentation et résumés, grilles et questionnaires.

**2) Rédaction et diffusion des connaissances.** La seconde période se déroulera lors de la dernière année du programme (2019). L'ensemble des productions réalisées sera diffusé à un public varié. En effet, les différents groupes d'appartenance des chercheurs et partenaires (communication, éducation, entrepreneuriat, psychoéducation, psychologie, administration et gouvernance en santé, administration et gouvernance des municipalités, management, médecine, mesure, analyse et évaluation) permettent de maximiser les chances de produire un savoir scientifiquement valide et directement utilisable par les praticiens et les décideurs, ainsi que la portée de la diffusion des résultats à travers plusieurs groupes d'intérêt (y compris un public non universitaire via les milieux associatifs). Voici une liste des canaux de diffusion ciblés par les partenaires du programme.

**a) Communications écrites.** Plusieurs productions écrites sont envisagées : 1) production d'un ouvrage collectif relatant les principales conclusions du projet sur le plan scientifique; 2) production d'un ouvrage

collectif à propos d'histoires de cas pertinentes pour la pratique; 3) production d'articles scientifiques et professionnels aux thèmes variés (maturation du GCP et le leadership d'accompagnement de l'animateur; impacts individuels des GCP transversaux et spécifiques à différents milieux; impacts organisationnels transversaux et spécifiques à différents milieux; GCP comme agents facilitateurs de la mise en place de communautés de pratique et d'apprentissage; validation d'un instrument psychométrique pour l'évaluation des compétences d'animation et d'accompagnement d'animateurs de GCP (produit lors du précédent projet, le nouvel échantillon permettrait d'atteindre une puissance statistique suffisante pour la validation); optimisation du rôle de l'animateur de GCP par un accompagnement socioconstructiviste; aspects transversaux en lien avec les GCP (réalités, contextes, conditions d'implantation). Voici des revues envisagées : Communiquer ; Psychologie du travail et des organisations ; Action Learning : Research and Practice; Canadian Journal of Communication; Journal of Knowledge Management ; Management Learning, etc. 4) diffusion des rapports de recherche dans les réseaux respectifs des huit chercheurs des milieux associatifs et des organisations partenaires (via les sites web, les échanges ponctuels, etc.).

**b) Bonification de contenus de cours universitaires.** Les résultats de recherche pourront être réinvestis dans des cours universitaires (programmes de Baccalauréat en communication (Relations humaines) et de Certificat en intervention psychosociale de l'UQAM : COM-1090-Communication et groupe restreint; COM-1133-Atelier de formation à l'animation et à l'observation dans les groupes; COM-1125-Laboratoire d'entraînement à l'animation; COM-1621-Recherche-action de type psychosociologique; COM-1628-Communication et intervention II : stratégies de formation; COM-1629-Communication et intervention III : stratégies d'intervention. Et au 2<sup>e</sup> cycle (programme court de 2<sup>e</sup> cycle en mentorat ainsi que dans le programme de maîtrise concentration recherche de l'UQAM) : COM-7627-Le mentorat et le développement de l'adulte; COM-7628-Mentorat et communication interpersonnelle; COM-7629-Pratiques mentorales : conception et évaluation de programmes de mentorat ; COM-7634-Communication et intervention en milieux de travail. À l'UQAT, le cours PSE7123-Supervision professionnelle du personnel intervenant (2<sup>e</sup> cycle) pourra aussi être bonifié.

**c) Communications orales.** Les résultats seront présentés à trois reprises aux organisations participantes, soit aux termes de chacune des années du projet (en juin 2018, 2019 et 2020), par l'entremise des comités directeurs et scientifiques. Des communications lors de colloques scientifiques et professionnels seront aussi présentées (les colloques et congrès suivants sont ceux ciblés par l'équipe de recherche; le choix final se fera en fonction des résultats obtenus et des disponibilités des membres de l'équipe de recherche) : Colloque de l'Association québécoise de codéveloppement professionnel (AQCP); colloque de la Société québécoise de psychologie du travail et des organisations (SQPTO); colloque de l'Association francophone pour le savoir (ACFAS); congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (AIPTLF; international); congrès de la Biennale de l'Éducation, de la formation et des pratiques professionnelles (international); Colloque Annuel Gestion des connaissances, Organisation et Sociétés (GECSO; international); ateliers organisés par le « Groupe de recherche interdisciplinaire en communication organisationnelle (Ontario) »; conférence-midi (Université de Sherbrooke, UQAM, Hôpital Montfort).

**d) Formation.** Des formations et des outils élaborés lors du précédent projet seront réinvestis dans ce présent projet : 1) une formation initiale (deux jours) à l'animation et à l'accompagnement des GCP destinée aux nouveaux animateurs participant au programme; 2) une formation d'appoint (une journée, à mi-parcours) offerte à tous les animateurs participants. Cette même formation sera également offerte à d'autres membres des organisations partenaires qui souhaitent développer leurs compétences sans faire partie de la recherche. Elles permettront donc à ces divers acteurs de s'approprier les connaissances et meilleures pratiques qui se dégagent du projet. 3) Une formation théorique et pratique (une journée) à

l'analyse qualitative (analyse de contenu). Cette formation est destinée aux étudiants ou aux membres des organisations partenaires intéressés; 4) une formation théorique et interactive (une journée) à propos de différents concepts reliés aux GCP et à l'accompagnement. Cette formation est destinée aux étudiants ou aux membres des organisations partenaires intéressés. Il aussi à noter que des éléments de ces formations pourront aussi être repris dans le cadre des GCP pour les psychoéducateurs en pratique, offerts au Centre d'intervention Interdisciplinaire de l'Abitibi-Témiscamingue (CIAT) qui est sous la supervision des membres de l'Unité de recherche en Interactions Humaines (URIH), dont Marie-Hélène Poulin, une cochercheuse participante, est membre.

## Justification du budget

### Frais de personnel (salaires, avantages sociaux et allocations aux étudiants)

Les taux horaires en vigueur pour l'embauche d'étudiants (incluant 13 % d'avantages sociaux), en fonction des tarifs en vigueur à l'UQAM (institution d'attache de la directrice de la recherche qui administrerait les fonds) sont les suivants : 18,08 \$ / heure pour le 1<sup>er</sup> cycle, 24,0125 \$ / heure pour le 2<sup>e</sup> cycle et 26,3742 \$ / heure pour le 3<sup>e</sup> cycle (tous ces salaires sont donc calculés selon les échelles salariales SÉTUE-2 en vigueur à l'UQAM et comprennent les avantages sociaux)

L'estimation du nombre d'heures requis par les étudiants pour réaliser différentes tâches a été réalisée à partir de l'expérience acquise lors d'un projet similaire : « Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel », financé par le CRSH (2013-2016 ; dossier 890-2012-0150). Les raisonnements suivants ont servi à calculer les montants demandés :

- Les 18 GCP se réuniront en moyenne 12 fois chacun (sur deux ans) avec un nombre moyen de 7 participants + 1 animateurs par groupe (1728 questionnaires électroniques à analyser).
- Les 18 animateurs rempliront 6 fois chacun le questionnaire d'autoévaluation pendant leur participation, sur 2 ans (108 questionnaires d'autoévaluation à analyser).
- 5 rencontres du comité directeur d'une durée de 3 heures (= 15 heures d'enregistrement). Une heure de verbatim = environ 8 heures de transcription (120 heures de transcription à analyser).
- 6 rencontres du comité scientifique d'une durée d'une journée (6 heures) (= 36 heures d'enregistrement). Une heure de verbatim = environ 8 heures de transcription (288 heures de transcription à analyser).
- 3 rencontres de formation d'une journée (6 heures) (= 18 heures d'enregistrement). Une heure de verbatim = 8 heures de transcription (144 heures de transcription à analyser).
- 8 rencontres de coaching X 3 groupes d'animateurs-accompagnateurs x 3 heures (72 heures d'enregistrement). Une heure de verbatim = environ 8 heures de transcription (576 heures de transcription à analyser).
- Échanges électroniques (wiki, forum, courriels) = au moins 1000 segments à analyser.
- Les journaux de bord des 18 animateurs-accompagnateurs et de 3 coachs = 21 journaux de bord.
- Rédaction d'une infolettre trimestrielle x 3 ans = 9 infolettres (8 heures de rédaction) = 72 heures de rédaction au total.
- Les étudiants peuvent être embauchés pour un maximum de 15 heures par semaine. C'est pourquoi les heures pour les 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycles doivent être séparées entre plusieurs étudiants (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycle, au moins 4 étudiants; 3<sup>e</sup> cycle, au moins 2 étudiants)

Voici une ventilation des heures requises justifiant les montants demandés :

Tâches	Cycle	Heures An 1	Heures An 2	Heures An 3
Transcriptions d'enregistrement et compte rendus	1	220	435	340
Participation aux rencontres du comité scientifique	1	24	24	24
Administration des sondages en ligne	1	24	24	24
Administration du site web, forum, wiki, rédaction de 9 infolettres	2	124	204	204
Participation aux rencontres du comité scientifique (4 étudiants)	2	48	48	48
Recension d'écrits, analyses qualitatives	2	300	600	600
Participation aux rencontres du comité scientifique	3	12	12	12
Analyses quantitatives, qualitatives et rédaction	3	120	450	500
Coordination de la recherche et participation aux rencontres du comité scientifique	3	312	612	612

### Frais de déplacement et de séjour

Il est à noter que les frais de déplacements sont calculés selon les critères de la Directive # S.F.-2 des Services financiers de l'UQAM. Les taux journaliers sont établis en fonction des directives du Conseil du Trésor. Les fonds demandés pour les frais déplacements se déclinent de la manière suivante :

Pour les cochercheurs / membres de l'équipe :

- Déplacement, pour trois chercheurs à la fin de toutes les années pour une rencontre d'une journée de partage, bilan et consolidation des connaissances :

Allocation voiture	Repas (per diem)	Hébergement (Mtl)	Total
UQAT : 510 \$; UdeS : 118 \$; UL : 202 \$; UOttawa : 166\$ total = 996 \$	53 x 3 (159 \$)	145 x 3 (435 \$)	1590 \$ par an

- Participation à des colloques/symposiums/conférences au Canada (ACFAS, AQCP et autres) pour 3 chercheurs, en alternance, sur les 3 ans (estimé de 2 jours).

Hypothèse voiture (moy.)	Repas (per diem)	Hébergement (Canada)	Frais colloque	Total
300 \$ x 3 (900 \$)	53 x 3 x 2 j. (318 \$)	150 x 3 x 2 jours (900 \$)	900 \$	3018 \$

- Participation à un colloque/symposium/conférence à l'étranger pour 2 chercheurs, à l'an 3 (estimé de 3 jours).

Hypothèse avion	Repas (per diem)	Hébergement (étranger)	Frais colloque	Total
1500 \$ x 2 (3000 \$)	53 x 2 x 3 j. (318 \$)	200 x 2 x 3 jours (1200 \$)	600 \$	5118 \$

Pour les étudiants :

- Participation à des colloques/symposiums/conférences au Canada (ACFAS, AQCP et autres) pour 3 étudiants ou assistants de recherche du 2e ou 3e cycle, en alternance, sur les 3 ans (estimé de 2 jours).

Hypothèse voiture (moy.)	Repas ( <i>per diem</i> )	Hébergement (Canada)	Frais colloque	Total
300 \$ x 3 (900 \$)	53 x3 x 2 j. (318 \$)	150 x3 x 2 jours (900 \$)	100\$x3(300\$)	2418 \$

- Participation à un colloque/symposium/conférence à l'étranger pour 1 étudiant (3e cycle), à l'an 3 (estimé de 3 jours).

Hypothèse avion	Repas ( <i>per diem</i> )	Hébergement (étranger)	Frais colloque	Total
1500 \$	53 x 3 j. (159 \$)	200 x 3 jours (600 \$)	300 \$	2559 \$

**Autres dépenses. Services professionnels et techniques :**

- 2500 \$ création et maintien du site web de la recherche et 2500 \$ services de traduction pour le site et les communications scientifiques.
- Trois coachs embauchés au tarif de 100\$/heure, pour accompagner 18 animateurs-accompagnateurs (3 sous-groupes). 8 rencontres par sous-groupe X 3 heures X 100\$ = 2400 x 3 groupes = 7200\$ (1 rencontres an 1; 4 rencontres an 2; 3 rencontres an 3). Chaque animateurs-accompagnateurs dispose d'une banque de 7 heures de coaching individuel (18 x 7 x 100\$ = 12600\$ (4200\$ par années).

**Équipement durable :** 1 licence du logiciel QDA Miner 4, pour analyses qualitatives (780\$).

Les étudiants pourront amorcer les analyses à l'aide de la version « Lite » de ce logiciel, qui est gratuite. L'équipe de recherche dispose déjà des infrastructures (locaux et mobilier) et du matériel requis pour le travail étudiant (ordinateurs, fournitures, etc.).

**Autres dépenses :** plateforme de sondage en ligne au coût de 228 \$ par année et conférences téléphoniques (5 sous / minute / participant au coût total de 784 \$ par année).



## Liste des références

### Références (pour l'ensemble des documents soumis dans la présente demande)

- Argyris, C. et Schön, D. A. (1992). *Theory in practice : increasing professional effectiveness. Second edition*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Barrera, M. (1986). Distinctions between social support concepts, measures, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14(4), 413-445.
- Bernard, F. (2006). Organiser la communication d'action et d'utilité sociétales. Le paradigme de la communication engageante. *Communication et organisation*, 29, 1-14.
- Champagne, C. (2014). Le groupe de codéveloppement professionnel : une approche puissante et de plus en plus reconnue. *Magazine Effectif*, 17(1), 14-20.
- Chanier, T. et Cartier, J. (2006). Communauté d'apprentissage et communauté de pratique en ligne : le processus réflexif dans la formation des formateurs. *Revue Internationale des Technologies en Pédagogie Universitaire*, 3(3), 64-82.
- Charland, J. M. L. (2012). Influence de la pratique réflexive sur le perfectionnement professionnel et l'évaluation axée sur l'apprentissage dans l'évaluation du rendement de la direction d'école. Thèse de doctorat. Université d'Ottawa.
- Clément, M., Ouellet, F., Coulombe, L., Côté, C. et Bélanger, L. (1995). Le partenariat de recherche. Éléments de définition et ancrage dans quelques études de cas. *Service social*, 44(2), 147-164.
- Coenen, H. (2001). Recherche-action : rapports entre chercheurs et acteurs. *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, 7(16-17), 19-32.
- Corbière, M. (1994). Évaluation des impacts de l'activité de co-développement en gestion sur les gestionnaires. Cité de la santé de Laval. Document inédit.
- Cormier, S. (2006). *La communication et la gestion*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- De Jonge, J. et Kompier, M.A.J. (1997). A critical examination of the demand-control-support model from a work psychological perspective. *International Journal of Stress Management*, 4(4), 235-258.
- Desgagné, S. (1997). Le concept de recherche collaborative : l'idée d'un rapprochement entre chercheurs universitaires et praticiens enseignants. *Revue des sciences de l'éducation*, 23(2), 371-393.
- Dewit, O., Jérôme, F. et Verpoorten, D. (2014). *Développer la pratique réflexive chez des formateurs d'adultes travaillant en milieu associatif – Une analyse du dispositif SDR (Soutien au Développement de la Réflexivité)*. Actes en ligne du 28ème Congrès de l'Association Internationale de Pédagogie Universitaire (18-22 mai) : « Pédagogie universitaire : entre recherche et enseignement » Communication n° 234, Mons, Belgique : AIPU.
- Dilworth, R. L. et Willis, V. J. (2003). *Action Learning : Images and Pathways*. Malabar : Krieger.
- Dionne, L., Lemyre, F. et Savoie-Zajc, L. (2010). Vers une définition englobante de la communauté d'apprentissage (CA) comme dispositif de développement professionnel. *Revue des Sciences de l'éducation*. 36(1), 25-43.
- Donnay, J. et E. Charlier (2006). *Apprendre par l'analyse des pratiques. Initiation au compagnonnage réflexif*. Sherbrooke : Éditions du CRP.

Doudin, P.-A. et Curchod-Ruedi, D. (2008). Burnout de l'enseignant : facteurs de risque et facteurs de protection. *Prismes*, 9, 5-8.

Dumais, L. (2011). La recherche partenariale au Québec : tendances et tensions au sein de l'université, *SociologieS*. Repéré à : <http://sociologies.revues.org/3747>

Dumais, L., Bussi eres, D. et B echard, A. (2011). *L' conomie sociale à Montréal*. Montréal :  ditions Vie  conomique.

Gemme, B. et Gingras, Y. (2006). Les facteurs de satisfaction et d'insatisfaction aux cycles supérieurs dans les universités québécoises francophones. *La revue canadienne d'enseignement supérieur*, 36 (2), 23-45.

Guerraud, S. (2006). La pratique réflexive : un enjeu déterminant pour les professions paramédicales. Mémoire de l' cole Nationale de la Santé Publique.

Jonnaert, Ph. et Vander Borgh, C. (1999). *Créer des conditions d'apprentissage : un cadre de référence socioconstructiviste pour une formation didactique des enseignants*. Bruxelles : De Boeck Université.

Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. et Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychosocial Job Characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322-355.

Lafortune, L. (2008). *Un modèle d'accompagnement professionnel d'un changement : pour un leadership novateur*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Lafortune, L. et C. Deaudelin (2002). *Accompagnement socioconstructiviste : pour s'approprier une réforme en  ducation*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Lafranchise, N., Cadec, K., Blais-Auclair, A.-A., Gagné, M.-J., Sirois-Moumni, B. et Simard, P.-A. (2014). *Rapport des difficultés vécues par les étudiants-es de la maîtrise en communication de l'UQAM*. (Rapport de recherche soumis à la Faculté de communication). Montréal : Université du Québec   Montréal.

Lafranchise, N., Kurtzman, L., Vanier, C., Dridi, H., Lacharité, B., Paquet, M. et Cadec, K. (2015). *Des conditions relationnelles pour établir et maintenir la collaboration entre chercheurs et praticiens impliqués dans une recherche partenariale*. Communication présentée dans le cadre du Symposium Collaboration chercheur-praticiens : nouvelles formes ? Nouveaux enjeux ? organisé au congrès de la Biennale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles, Paris, du 30 juin au 3 juillet 2015.

Lafranchise, N., Paquet, M. et Cadec, K. (2016). Codeveloppement groups : a continued education approach that fosters the development of professionals. Communication présentée dans le cadre du *International Conference on Foreign Languages, Communication and Culture - WEFLA 2016*, Holguin (Cuba), le 29 avril 2016.

Lassarre, D., Giron, C. et Paty, B. (2003). Stress des étudiants et réussite universitaire : les conditions économiques, pédagogiques et psychologiques du succès. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 32(4), 669-691

Lave, J. et Wenger, E. (1991). *Situated Learning : Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge : Cambridge University Press.

Le Boterf, G. (1993). *L'ingénierie et l'évaluation de la formation*. Paris : Les  ditions d'Organisation.

L' cuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : Méthode GPS et concept de soi*. Québec : Les presses de l'Université du Québec.

Lemay, L., Giguère, R. et Marchand, A. (2008). La médiation partenariale en contexte intersectoriel : intervention sociale en émergence, codéveloppement professionnel et recherche. *Sociétés et jeunesses en difficulté*, 6, 1-16.

Limoges, J. (2001), *Stratégies de maintien au travail et dans d'autres situations de vie*. Québec : Septembre Éditeur.

Limoges, J., Lampron, C. et Séguin, C. (2004), *Bien se maintenir en orbite autour du travail ; guide d'animation*. Sherbrooke : GGC éditions.

Lincoln, Y. S., Lynhman, S. A. et Guba, E. G. (2011). Paradigmatic Controversies, Contradictions, and Emerging Confluences, Revisited. Dans N. K. Densin et Y. S. Lincoln (dir.), *The Sage Handbook of Qualitative Research* (p. 97- 128). Thousand Oaks : Sage.

Miles, M.B. et Huberman, M.A. (2003). *Analyse des données qualitatives (2<sup>e</sup> édition)*. Bruxelles : De Boeck.

Molina, E. C., Collin, S., Chaubet, P. et Gervais, C. (2010). Concept de réflexion : un regard critique. *Éducation et francophonie*, 38(2), 135-154.

O'Hara, S., Webber, T. et Reeve, S. (1996). Action learning in management education. *Education and Training*, 38(8), 16-21.

Panet-Raymond J. et Bourque, D. (1991). *Partenariat ou pater-nariat ? La collaboration entre établissement publics et organismes communautaires œuvrant auprès des personnes âgées à domicile*, Rapport de recherche, Université de Montréal, Groupe de recherche en développement communautaire.

Paquet, M. et Lafranchise, N. (2014). La recherche sur les groupes de codéveloppement professionnel : un objet en émergence. *Magazine Effectif*, 17(1), 26-27.

Paul, M. (2004). *L'accompagnement : une posture professionnelle spécifique*. Paris : L'Harmattan.

Paul, M. (2009a). Accompagnement. *Recherche & formation*, 62, 91-108.

Paul, M. (2009b). L'accompagnement dans le champ professionnel. *Savoirs*, 20(2), 11-63.

Payette, A. (2001). Introduction. *Interactions*, 5(2), 17-30.

Payette, A. et Champagne, C. (2010). *Le groupe de codéveloppement professionnel*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

Pedler, M. (1991). *Action learning in practice*. Aldershot : Gower.

Penven, A. (2013). La fabrique du social, croisement des savoirs et apprentissages coopératifs, Socio-logos. Repéré à <http://socio-logos.revues.org/2756>

Pierce, G. R., Sarason, I. G. et Sarason, B. R. (1996). Coping and Social Support. Dans M. Zeider et N.S. Endler (dir.), *Handbook of Coping: Theory, Research, Applications* (p. 434-451). N.-Y.: John Wiley & Son.

Raelin, J. A. (1997). Individual and situational precursors of successful action learning. *Journal of Management Education*, 21(3), 368-374.

Revans, R. (1980). *Action learning: New techniques for management*. London: Blond & Briggs, Ltd.

Seligman, M. E. P. et Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology. An Introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.

- Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N. et Peterson, C. (2005). Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions. *American Psychologist*, 60(5), 410-421.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M. et Thomas, S. (2006) Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(3), 221-258.
- Streeter, C. L. et Franklin, C. (1992). Defining and Measuring Social Support : Guidelines for Social Work Practitioners, *Research in Social Work Practice*, 2(1), 81-98.
- Vachon, B. (2009). *Étude de l'utilisation d'une approche réflexive pour intégrer les évidences scientifiques dans la pratique de l'ergothérapie en réadaptation au travail*, Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke.
- Vaux, A. (1988). *Social Support. Theory, Research, and Intervention*. New York: Praeger.
- Vaux, A. (1992). Assessment of Social Support. Dans H.O.F. Veiel et U. Baumann (dir.). *The Meaning and Measurement of Social Support* (p. 193-216). New York: Hemisphere Publishing Corporation.
- Vaux, A., Phillips, J., Holly, I., Thomson, B., Williams, D. et Stewart, D. (1986). The Social Support Appraisals (SS-A) Scale: Studies of Reliability and Validity. *American Journal of Community Psychology*, 14(2), 195-219.
- Vygotsky, L.S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Cambridge: Harvard University Press.
- Weinstein, K. (1998). *Action learning: A journey in discovery and development*. Glasgow: Harper Collins.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice : Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Wenger-Trayner, E. et Wenger-Trayner, B. (2015). Communities of practice. A brief introduction. Repéré à <http://wenger-trayner.com/introduction-to-communities-of-practice/>

## Références (travaux et communications issues du précédent projet financé par le CRSH; Mentionné dans « But et description du projet »)

\* = Contribution issue du financement par le CRSH

### Chapitre d'ouvrage collectif (soumis à un comité de lecture)

- \* Paquet, M., Lafranchise, N., Gagné, M.-J. et Cadec, K. (à paraître). La rétroaction : une manière de développer une posture et un leadership d'accompagnement chez des personnes animatrices de groupes de codéveloppement. Dans M. Saint-Jean, N. Lafranchise, C. Lepage et L. Lafortune (dir.), *Regards croisés sur la rétroaction et le débriefing : accompagner, former et professionnaliser* (p. 57-76). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- \* Lafranchise, N. et Paquet, M. (2015). Limites communicationnelles de l'usage des TNIC : les groupes de codéveloppement professionnel à la rescousse. Dans C. Felio et L. Lerouge (dir.), *Les cadres face aux TIC. Enjeux et risques psychosociaux au travail* (p. 185-210). Paris, L'Harmattan.
- \* Lafranchise, N. et Paquet, M. (2014). Restaurer les liens sociaux et l'espace communicationnel par les groupes de codéveloppement professionnel. Dans G. Gramaccia (dir.), *Les laboratoires du lien social : l'expérience Aquitaine de la solidarité* (p.177-193). Pessac : Presses Universitaires de Bordeaux.

### Communications orales soumises à des comités de lecture

- \* Lafranchise, N. (2016). Coconstruction des connaissances à propos des groupes de codéveloppement professionnel : une recherche-action collaborative et partenariale, communication présentée dans le cadre du colloque # 407 : *Individus, groupes et communautés : regards sur la recherche, l'intervention et l'enseignement en relations humaines, psychosociologie et communication sociale*, 84<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, 10 mai 2016.
- \* Lafranchise, N., Lavigne, J., Gagné, M.-J., Sano-Gélinas, A. et Cadec, K. (2016). L'approche du groupe de codéveloppement professionnel pour le soutien des coordonnateurs de programme de mentorat et la formation des mentors, communication présentée dans le cadre du colloque #495 : *Lumière sur les programmes de mentorat : concevoir, communiquer, coordonner, former, accompagner et évaluer*, 84<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, 11 mai 2016.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M. et Cadec, K. (2016). Codeveloppement groups : a continued education approach that fosters the development of professionals. Communication présentée dans le cadre du *International Conference on Foreign Languages, Communication and Culture - WEFLA 2016*, Holguin (Cuba), le 29 avril 2016.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M., Gagné, M.-J., Cadec, K. et Sabourin, N. (2016). Développer et exercer son leadership d'accompagnement pour stimuler les apprentissages dans un groupe de codéveloppement. Communication présentée dans le cadre du colloque #482 : *Le codéveloppement professionnel : une approche de formation adaptée et adaptative*, 84<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, 13 mai 2016.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M., Courcy, F. et Lavoie-Tremblay, M. (2016). Collaboration soutenue et processus de coconstruction entre chercheurs et praticiens, dans le cadre d'une recherche-action partenariale : conditions relationnelles et communicationnelles, communication qui sera présentée dans le cadre du colloque Recherche partenariale/collaborative et temps sociaux dans le cadre du 20e Congrès AISLF, Montréal (Canada), 4 au 8 juillet 2016.
- \* Lafranchise, N. (2015). *Les groupes de codéveloppement professionnel : un mode d'apprentissage par l'interaction*. Communication présentée dans le cadre du colloque #30 - Au-delà des partenariats,

quelles collaborations réelles entre les acteurs des milieux universitaire et scolaire en formation initiale à l'enseignement? Bilan et perspectives, 83<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, 25 mai 2015.

- \* Lafranchise, N. (2015). *Accompagner les organisations dans la mise en place de pratique d'accompagnement : les cas du mentorat et des groupes de codéveloppement professionnel*. Communication présentée dans le cadre du séminaire intitulé : « L'accompagnement des équipes et des personnes dans le changement : quelles pratiques ? », Organisé par l'équipe du Master RH2C « Ressources Humaines, Organisation et Conduite du Changement » de la Faculté d'Économie de Grenoble de l'Université Pierre Mendès France, Grenoble, 9 avril 2015.
- \* Lafranchise, N. (2015). *Partage de connaissances sur le codéveloppement professionnel tel que pratiqué au Québec*. Communication présentée dans le cadre d'un cours / séminaire s'adressant à des étudiants de M2 – Sciences de l'éducation et de la formation de l'Université Toulouse - Jean Jaurès, Toulouse, 3 avril 2015.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M., Gagné, M.-J. et Lopes, K. (2015). *La rétroaction pour faciliter le développement de compétences chez des personnes animatrices de groupe de codéveloppement*. Communication présentée dans le cadre du symposium international intitulé « La rétroaction et le débriefing, vecteurs de changement dans le processus de professionnalisation et de développement professionnel », Montréal, du 21 au 23 octobre 2015
- \* Lafranchise, N., Kurtzman, L., Vanier, C., Dridi, H., Lacharité, B., Paquet, M. et Cadec, K. (2015). *Des conditions relationnelles pour établir et maintenir la collaboration entre chercheurs et praticiens impliqués dans une recherche partenariale*. Communication présentée dans le cadre du Symposium Collaboration chercheur-praticiens : nouvelles formes ? Nouveaux enjeux?, organisé au congrès de la Biennale de l'Éducation, de la formation et des pratiques professionnelles, Paris, du 30 juin au 3 juillet 2015.
- \* Lafranchise, N. et Paquet, M. (2014). « Pratiques communicationnelles d'accompagnement qui soutiennent le cheminement d'un groupe de codéveloppement professionnel », communication présentée dans le cadre du colloque #437 – *Le codéveloppement professionnel : ensemble pour mieux apprendre*, 82<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, 13 mai 2014.
- \* Lamarche, C. et Paquet, M. (2014). « La confidentialité et l'ouverture : courtiser l'inconfort et s'en faire un allié pour se propulser », communication présentée dans le cadre du colloque #437 – *Le codéveloppement professionnel : ensemble pour mieux apprendre*, 82<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, 13 mai 2014.
- \* Paquet, M., Cadec, K. et Lafranchise, N. (2016). *Animateurs du réseau de la santé : un aperçu des impacts*. Communication présentée dans le cadre du colloque #482 : *Le codéveloppement professionnel : une approche de formation adaptée et adaptative*, 84<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, 13 mai 2016.
- \* Paquet, M., Cadec, K. et Lafranchise, N. (2015). *Accompagnement et optimisation d'une démarche de codéveloppement professionnel. Mise en œuvre d'un projet partenarial et retombées dans l'action*. Communication présentée dans le cadre du colloque de l'Association québécoise du codéveloppement professionnel – Apprendre ensemble. Un impératif dans notre monde en changement, Montréal, 16 avril 2015.
- \* Paquet, M. et Lafranchise, N. (2014). *L'émergence de la recherche à propos des groupes de codéveloppement professionnel*, communication présentée dans le cadre du colloque #437 – *Le codéveloppement professionnel : ensemble pour mieux apprendre*, 82<sup>e</sup> Congrès de l'ACFAS, Montréal, 13 mai 2014.

Communications orales non soumises à des comités de lecture

- \* Lafranchise, N. (2015). Accompagner les organisations dans la mise en place de pratique d'accompagnement : les cas du mentorat et des groupes de codéveloppement professionnel, communication présentée dans le cadre du séminaire intitulé « L'accompagnement des équipes et des personnes dans le changement : quelles pratiques ? » Organisé par l'équipe du Master RH2C Ressources Humaines, Organisation et Conduite du Changement de la faculté d'Économie de Grenoble de l'Université Pierre Mendès France, Grenoble, 9 avril 2015.
- \* Lafranchise, N. (2015). Partage de connaissances sur le codéveloppement professionnel tel que pratiqué au Québec, communication présentée dans le cadre d'un cours séminaire s'adressant à des étudiants de M2 – Sciences de l'éducation et de la formation de l'Université Toulouse - Jean Jaurès, Toulouse, 3 avril 2015.
- \* Lafranchise, N., Bush, P. et Renaud, L. (2015). Recherche-action, recherche intervention, recherche partenariale, recherche participative et recherche collaborative : similarités et distinctions. Communication présentée dans le cadre du Séminaire intitulé : « Séminaire de recherche ComSanté », Organisé par le « Centre de recherche sur la communication et la santé », Montréal, 19 mars 2015.
- \* Lafranchise, N. et Paquet, M. (2016). Développer et exercer son leadership d'accompagnement pour stimuler les apprentissages dans un groupe de codéveloppement. Communication présentée dans le cadre du séminaire Été 2016, organisé par le laboratoire EFTS, Université Toulouse – Jean Jaurès 5, 26 mai 2016.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M., Cadec, K., Paquin, E., Massé, S., Prigent, F. Pratte, M.-M. & Lopes, K. (2015). Résultats préliminaires. Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel. Communication présentée dans le cadre des webinaires de l'Association québécoise de codéveloppement professionnel, Montréal, 27 octobre 2015.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M., Courcy, F., Lavoie-Tremblay, M., Farmer, Y., Cadec, K. (2015). Résultats préliminaires. Impacts individuels et organisationnels d'une démarche d'accompagnement socioconstructiviste visant l'optimisation des groupes de codéveloppement professionnel. Communication dans le cadre des Rendez-vous développement organisationnel / des compétences de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, Montréal, 19 novembre 2015.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M., Cadec, K. et Sano-Gélinas, A. (2015). *Mentoring and Professional Co-development Groups : Responses to Various Issues in Health Care Organizations/Le mentorat et les groupes de codéveloppement professionnel : des réponses à des enjeux organisationnels divers*. Communication présentée dans le cadre de l'atelier intitulé « Communication in and from health care organizations/La communication dans et par les organisations de santé », organisé par le Interdisciplinary Research Group in Organizational Communication / Groupe de recherche interdisciplinaire en communication organisationnelle, Ottawa, 30 avril 2015.
- \* Paquet, M. et Lafranchise, N. (2016). Animateurs de codéveloppement professionnel du réseau de la santé québécois : un aperçu des impacts. Communication présentée dans le cadre du séminaire Été 2016, organisé par le laboratoire EFTS, Université Toulouse – Jean Jaurès 5, 26 mai 2016.

#### Articles de vulgarisation (destinés aux professionnels)

- \* Lafranchise, N., Paquet, M. et Cadec, K. (2016). Et si on accompagnait les animateurs ? *Revue RH*, 19(2), avril-mai 2016.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M. et Gagné, M.-J. (2015). L'accompagnement : une posture à adopter et une compétence à développer chez l'animateur de groupe de codéveloppement. *Numéro thématique de l'AQCP*, 1(2), 1-7.

- \* Paquet, M. et Lafranchise, N. (2015). Perspectives de recherche sur les groupes de codéveloppement professionnel. *Numéro thématique de l'AQCP*, 1(1), 1-9.
- \* Paquet, M. et Lafranchise, N. (2014). La recherche sur les groupes de codéveloppement professionnel : un objet en émergence. *Magazine Effectif*, 17(1), 26-27.

#### Contributions à venir (Articles et chapitres soumis à des comités de lecture)

- \* Lafranchise, N., Kurtzman, L., Vanier, C., Dridi, H., Lacharité, B., Paquet, M. et Cadec, K. (soumis). Des conditions relationnelles pour établir et maintenir la collaboration entre chercheurs et praticiens impliqués dans une recherche partenariale. *Revue éducation et socialisation – Les cahiers du CERFEE*.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M., Gagné, M.-J., Lopes, K. (soumis). La rétroaction pour faciliter le développement de compétences chez des personnes animatrices de groupe de codéveloppement. *Revue Les sciences de l'Éducation. Pour l'Ère nouvelle*.
- \* Lafranchise, N., Paquet, M., Cadec, K., et Gagné, M.-J. (soumis). Accompagner des professionnels dans l'implantation de groupes de codéveloppement au sein de leurs organisations : quelles stratégies d'accompagnement ? *Revue internationale Les Sciences de l'éducation – Pour l'Ère nouvelle*
- \* Lafranchise, N., Paquet, M., Gagné, M.-J. et Cadec, K (soumise). Accompagner les animateurs pour optimiser les groupes de codéveloppement, dans M.-J. Dumoulin, J. Desjardins et F. Vandercléyen (dir.), *Former à l'accompagnement de stagiaires : et si on faisait autrement? (25 pages)*. Québec : Presses de l'Université du Québec.

#### Formations

- \* Desjardins, M., Lafranchise, N. et Sabourin, N. (2014). *Initiation à l'animation de groupes de codéveloppement professionnel*. Document inédit.
- \* Lafranchise, N. (2015). *Compétences à animer et à accompagner un groupe de codéveloppement professionnel : approfondissement des composantes*. Document inédit.
- \* Lafranchise, N. et Sabourin, N. (2015). *Accompagner son groupe dans le développement de compétences et vers l'autonomie*. Document inédit.
- \* Paquet, M. (2015). *Formation – Analyse qualitative (de contenu)*. Document inédit.