FICHE PROGRAMME

Le codéveloppement entre pairs : plus qu'une méthode, une attitude

Module adaptatif | ~20 min

Les organisations qui domineront demain seront celles qui apprennent plus vite que leurs concurrentes — le principe de Peter Senge se joue désormais à l'échelle de chaque équipe. Une part décisive des compétences se construit entre pairs, et ce gisement est déjà là. Ce module rend le codéveloppement accessible à tous : la méthode en six étapes formalisée par Payette et Champagne, cinq pratiques informelles sans facilitateur ni budget, et la condition qui fait tout tenir — un climat où l'erreur n'est pas jugée.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

01 Situer le codéveloppement entre pairs comme attitude d'apprentissage, et non comme une méthode réservée aux groupes formalisés.

02 Conduire une séance allégée en six étapes, de la phrase « comment » du client au partage final des apprentissages.

03 Tenir le rôle de consultant : questionner pour clarifier, reformuler le problème, partager des pistes sans donner de conseils.

04 Installer cinq pratiques informelles entre pairs, dans un climat où chacun ose exposer une difficulté non résolue.

PUBLIC CONCERNÉ

Managers et collaborateurs qui veulent trouver dans leurs pairs les réponses que l'expertise seule ne donne pas.

- **Prérequis :** aucun

DÉROULÉ DU MODULE

En autonomie, avec un entraînement adapté à l'apprenant.

1. **Autodiagnostic** : sur 9 dimensions pour situer ses pratiques et orienter l'entraînement.
2. **Vidéo d'expert** : de 10 minutes, ponctuée de 3 pauses de réflexion.
3. **Mises en situation** : 2 premières situations sélectionnées à partir de l'autodiagnostic, puis 16 autres facultatives. Chaque réponse reçoit un retour pédagogique : ses effets et une piste pour progresser.
4. **Engagement daté** : une action à essayer, rédigée par l'apprenant ou choisie parmi les propositions.
5. **Fiche mémo à télécharger** : repères clés, questions, engagement, notes personnelles et check-lists.

ÉVALUATION ET VALIDATION

Seuil : 80 %

Le score prend en compte les réponses aux mises en situation, l'engagement formulé et, le cas échéant, les activités d'apprentissage complémentaires. La validation requiert un engagement et un score d'au moins 80 %.

MÉTHODES & MODÈLES

- Codéveloppement professionnel en 6 étapes — Adrien Payette & Claude Champagne, Université du Québec (années 1990)
- Organisation apprenante — Peter Senge, La Cinquième Discipline (1990)
- Sécurité psychologique — concept reconnu, Amy Edmondson

SOURCES & RÉFÉRENCES

- Adrien Payette & Claude Champagne — Le groupe de codéveloppement professionnel (Presses de l'Université du Québec), méthode formalisée dans les années 1990
- Peter Senge — La Cinquième Discipline / The Fifth Discipline (1990), organisation apprenante
- Modèle 70-20-10 — Morgan McCall, Michael Lombardo et Robert Eichinger, Center for Creative Leadership
- Nadia Cody, Sandra Coulombe, Sophie Nadeau-Tremblay & Anne Kafka, « Partage et développement de savoirs professionnels en milieu collégial : l'apport du groupe de codéveloppement professionnel accompagné », Revue canadienne de l'éducation (2025) : le codéveloppement soutient le développement des savoirs professionnels d'enseignants peu formés à la pédagogie

Module créé par Afthonios.com.

Contenu vérifié le 13/10/2026