

POUR EN SAVOIR PLUS SUR LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Par Lise Santerre, Ph D, collaboratrice du CTREQ

Le développement professionnel désigne l'ensemble des transformations individuelles et collectives de compétences et de composantes identitaires mobilisées ou susceptibles d'être mobilisées dans des situations professionnellesⁱ.

Le développement professionnel constitue une voie privilégiée d'accès aux savoirs probants issus de la recherche et aux pratiques jugées les plus efficaces. L'acquisition de nouvelles connaissances n'étant pas garante de leur utilisation, l'application de nouveaux savoirs représente une étape cruciale dans l'amélioration des pratiques. Les recherches démontrent en effet que le développement professionnel doit

comporter une démarche d'acquisition de connaissances – théoriques ou expérientielles – et la mise en application de nouvelles pratiques jusqu'à ce que les changements visés soient solidement intégrés aux habitudes de travailⁱ.

Des responsabilités partagées

Le développement professionnel vise le changement d'attitude, de comportement ou de pratiquesⁱⁱ. Il s'agit d'une responsabilité partagée, que le développement professionnel soit individuel ou collectif. Fondé sur la collaboration, le développement professionnel exige en effet que chacun assume sa part de responsabilité et s'engage dans cette démarche d'un commun accord.

Responsabilités des personnes en autorité

- Faire du développement professionnel une priorité.
- Établir un climat positif propice au changement.
- Fournir un appui tangible aux activités de développement professionnel.
- Encourager les membres de l'équipe.
- Intégrer le développement professionnel dans la documentation officielle et dans la reddition de compte.
- Favoriser l'accessibilité aux résultats de la recherche : soutenir le développement des compétences.

Une culture organisationnelle qui valorise la recherche, le transfert, les pratiques innovantes et l'activité réflexive encourage les membres du personnel à assumer leurs propres responsabilités au chapitre du développement professionnel.

Responsabilités individuelles

- Faire preuve d'ouverture et de motivation personnelle.
- Être convaincu des avantages à tirer de l'utilisation de nouvelles connaissances.
- S'engager dans une démarche.

Responsabilités des chercheurs

- Participer à des activités de développement professionnel pour renforcer les capacités des praticiens à recevoir, assimiler et utiliser un ensemble de connaissances nouvelles.
- Fournir un éclairage sur la résolution des problèmes liés à la pratique, diffuser les résultats de recherche, soumettre les résultats à une validation auprès des praticiens.
- Mener des activités de coproduction de connaissances impliquant les milieux de pratique.

Responsabilités des organismes de liaison et de transfert

- Sensibiliser et intéresser les utilisateurs à l'importance des données empiriques.
- Rendre plus accessibles les résultats de la recherche en les adaptant aux différents publics-cibles.
- Faciliter les échanges entre les gestionnaires et les chercheurs.

Responsabilités des regroupements professionnels et syndicaux

- Encourager les membres à développer leurs compétences et à se tourner vers les résultats de la recherche.
- Stimuler l'élaboration, la reconnaissance et la diffusion de pratiques inspirantes.

Pour être efficace

Les besoins à déterminer collectivement.

Des conditions matérielles et organisationnelles aidantes.

L'accès aux connaissances scientifiques et aux savoirs d'expérience.

Une concertation entre les acteurs pour faciliter la mise en œuvre.

Un accompagnement pour soutenir le passage à l'action et l'intégration des savoirs.

La rigueur et la cohérence.

Une démarche réflexive pour faciliter l'analyse critique.

Comment choisir les activités?

Tenir compte des caractéristiques de la clientèle ciblée, des objectifs poursuivis et des résultats attendus.

Tenir compte des besoins du milieu et inscrire les activités dans les orientations de l'organisation.

S'arrimer aux données probantes et ancrer le développement professionnel dans le contexte.

Évaluer les résultats : faire la preuve de l'efficacité des stratégies; démontrer l'utilité des changements.

Modalités de développement professionnel

L'accompagnement assure l'appropriation et l'utilisation des connaissances. Il suppose un engagement mutuel des participants dans une relation d'échange et de partage, dont l'intensité et la durée varient. L'accompagnement vise à rendre le milieu autonome.

L'établissement d'une culture de collaboration amène les participants à améliorer leur travail, à apprendre les uns des autres, à instaurer une cohérence dans l'action et à ancrer une plus grande synergie entre les résultats de la recherche et leurs effets concrets sur la pratique.

Les réseaux relationnels et les interactions fréquentes (discussions face à face, séminaires, ateliers, échanges de matériel, recherche collaborative, etc.) entre chercheurs et utilisateurs des données contribuent au succès du transfert de connaissances et de l'innovation en éducation.

La création d'espaces de dialogue continu et de mécanismes de réseautage entre chercheurs et praticiens encourage les démarches de recherche et d'innovation en partenariat. Elle est susceptible de créer une synergie entre les résultats de la recherche et leurs effets sur la pratique.

Les technologies de l'information et de la communication (TIC) favorisent le travail collaboratif et le réseautage, facilitant la mise en commun des connaissances pour trouver des solutions à des problèmes concrets.

Quelques exemples de modalités

Communautés d'apprentissage professionnelles (CAP) : collaboration de tous les intervenants appelés à échanger leurs opinions et leurs savoirs; les intervenants sont continuellement dans une situation d'apprentissage.

Recherche-action et recherche collaborative : partage de connaissances scientifiques et de savoirs d'expérience (ex. *Programme de soutien à la formation continue du personnel scolaire; Programme d'action concertée*).

Communautés de pratique (CoP) : groupe de personnes qui travaillent ensemble, souvent à distance, à trouver des solutions aux problèmes rencontrés dans leurs pratiques; engagement mutuel des participants.

Chantiers : interaction entre les membres d'un groupe restreint et relativement homogène; guidés par un animateur, les participants se réunissent à intervalles réguliers pour développer leurs savoirs et leurs compétences.

ⁱ Version intégrale : en ligne sur le site Web du CTREQ, dans la section Activités (www.ctreq.qc.ca/activites).

ⁱⁱ J.-M. Barbier, M.-L. Chaix et L. Demailly (1994), « Recherche et développement professionnel », *Recherche et formation*, no 17, p. 7, http://ife.ens-lyon.fr/edition-electronique/archives/recherche-formation/web/fascicule.php?num_fas=230.