



UNIVERSITE
BRETAGNE
LOIRE



LES COMPÉTENCES COLLABORATIVES ET LEUR DEVELOPPEMENT EN FORMATION D'ADULTES

POINT DE VUE À PARTIR DE LA RECHERCHE DOCTORALE SOUTENUE EN JANVIER 2018

Elzbieta Sanojca

Docteure en Sciences de l'éducation

ATER – Université Rennes 2



PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. Le contexte : pourquoi l'intérêt pour les compétences collaboratives (CC) ?
2. Au delà des controverses : comment définir les compétences collaboratives ?
3. Soubassement théorique : trois logiques pour aborder les compétences collaboratives
4. La méthodologie de recherche
5. Focale sur les compétences « charnières » et « pivots »
6. En conclusion : quelques pistes pour la formation



LE CONTEXTE : POURQUOI L'INTÉRÊT POUR LES COMPÉTENCES COLLABORATIVES (CC) ?

SOCIÉTÉ

- > Le numérique → transition
- > Emergence
 - fonctionnement en réseau
 - production collaborative
 - les communs

POLITIQUE ÉDUCATIVE

- > Collaborer : compétences pour le 21^e siècle (OCDE, UNESCO)
- > UE : présence floue

FORMATION

- > Faible offre
- > Compétences collaboratives vs compétences numériques

Quelles compétences collaboratives ? Pour quels enjeux ?



AU-DELÀ DES CONTROVERSESES : COMMENT DÉFINIR LES COMPÉTENCES COLLABORATIVES ?

Dépasser l'ambiguïté des termes coopérer/collaborer

Sens large : « travailler ensemble » qui implique :

- objectif commun - attention – non hiérarchie – pratique consciente





SOUBASSEMENT THÉORIQUE

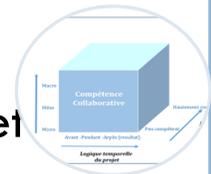
Processus collaboratif

- Flou conceptuel
- Aspect multidimensionnel reconnu
- Une approche holistique toujours en construction



Compétences collaboratives

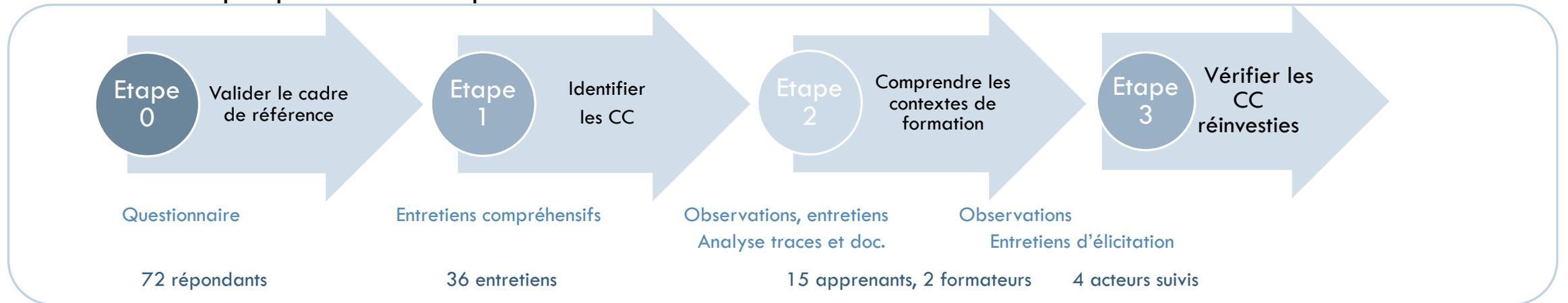
- Nombre croissant de travaux depuis 2010 : trois logiques
- Peu de références francophones et définies





LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

- Etude de cas Animacoop : plus de 200 stagiaires formés entre 2010 et 2015
- Etude empirique à visée compréhensive



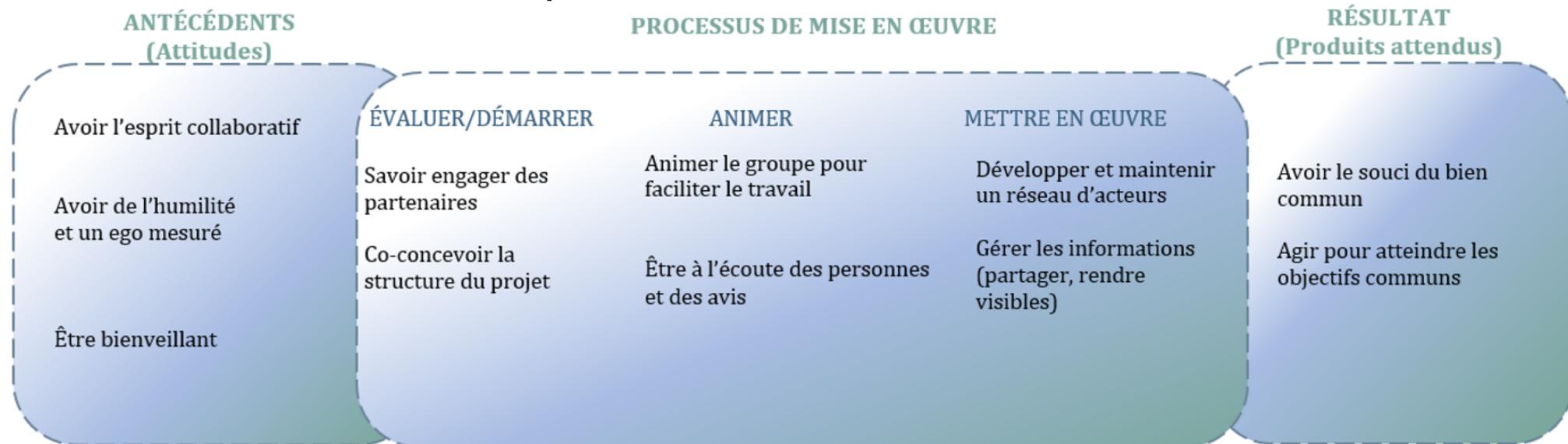
Au total : 711 descripteurs de compétences collaboratives

Cadre de référence



LES COMPÉTENCES COLLABORATIVES « CHARNIÈRES » ET « PIVOTS »

- Mise en évidence de 11 compétences charnières



dont 3 compétences pivots :

avoir l'esprit collaboratif / co-concevoir la structure... / avoir le souci du bien commun



EN CONCLUSIONS

POUR DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES COLLABORATIVES

- Qualifier les compétences collaboratives et leurs mécanismes d'appropriation
- Expliciter les prérequis (antécédents)
- Concevoir la formation comme un écosystème propice aux pratiques collaboratives
- Développer un apprentissage par le « faire » collaboratif
- Expliciter les apprentissages « non formels »



Merci pour votre attention



ANNEXES

domaine	item	Morse & Stephens (2012)	AITCS Orchard et al. (2012)	Thomson & Perry (2006)	Johnson & Johnson (2005)	Amour (1997)	Mattessith & Monsey (1992)	Argyle (1991)	Dejours (1993)	Sennett (2013)	Axelrod (1984)		
Antécédents	Avoir un état d'esprit collaboratif /fonctionner en modes de réciprocité	*	*	*	*			*		*	*		
	Avoir une pensée systémique (analyser la complexité)	*								*	*		
	Avoir l'esprit ouvert	*	*					*		*			
	Avoir l'esprit de mutualisation/	*	*	*	*			*		*	*		
	Avoir de l'humilité ou « un ego mesuré »	*	*		*			*		*			
	Se connaître et se faire confiance				*			*		*	*		
	Respecter l'autre et avoir confiance en l'autre		*		*		*	*	*	*	*		
Processus	Évaluation	Analyser la pertinence de la collaboration	*	*			* (volonté)	*		*	*		
		Évaluer le contexte	*								*		
		Identifier les rôles des participants	*		*	*		*	*		*		
	Démarrage	Savoir engager des partenaires	*	*							*		
		Organiser la communauté	*	*									
		Construire des liens ou du « capital social »	*							*			
	Animation	Concevoir la structure du projet	*					*	*	*			
		Animer le groupe pour faciliter le travail collectif	*	*	*	*		*	*		*		
		Construire et maintenir la dynamique de groupe	*			*			*	*	*		
		Soutenir un sentiment d'appartenance au groupe		*		*			*		*		
		Créer une atmosphère de coopération		*		*			*	*	*	*	
		Établir un climat de confiance entre les membres de l'équipe	*	*	*	*	*		*	*	*	*	
		Être à l'écoute des personnes, des avis	*	*	*	*			*	*	*	*	
		Construire un consensus	*	*	*	*		*	*	*	*	*	
		Introduire les règles de négociation	*		*				*	*	*	*	
		Encourager et soutenir la communication ouverte		*			*	*	*	*	*	*	
		Communiquer de manière claire et sans ambiguïté (entre les membres du groupe)		*		*	*	*	*	*	*	*	
		Mise en œuvre	Développer un plan d'action	*	*					*	*	*	*
			Concevoir des structures de gouvernance	*	Choisir Le leader	*		*	*	*	*	*	*
			Favoriser l'engagement commun				*			*	*	*	*
Alterner les responsabilités (assumer les différents rôles)			*					*	*	*	*		
Développer et maintenir un réseau d'acteurs	*				*			*		*	*		
Résoudre les conflits (de manière constructive)	*		*		*			*		*	*		
Résultat	Évaluer et ajuster les processus de travail collectif	*	*		*			*		*	*		
	Agir pour atteindre les objectifs communs		*		*		*	*	*	*	*		
	Savoir penser de manière stratégique, avoir une vision à long terme	*						*		*	*		
	Avoir le souci du bien commun	*			*		*	*	*	*	*		





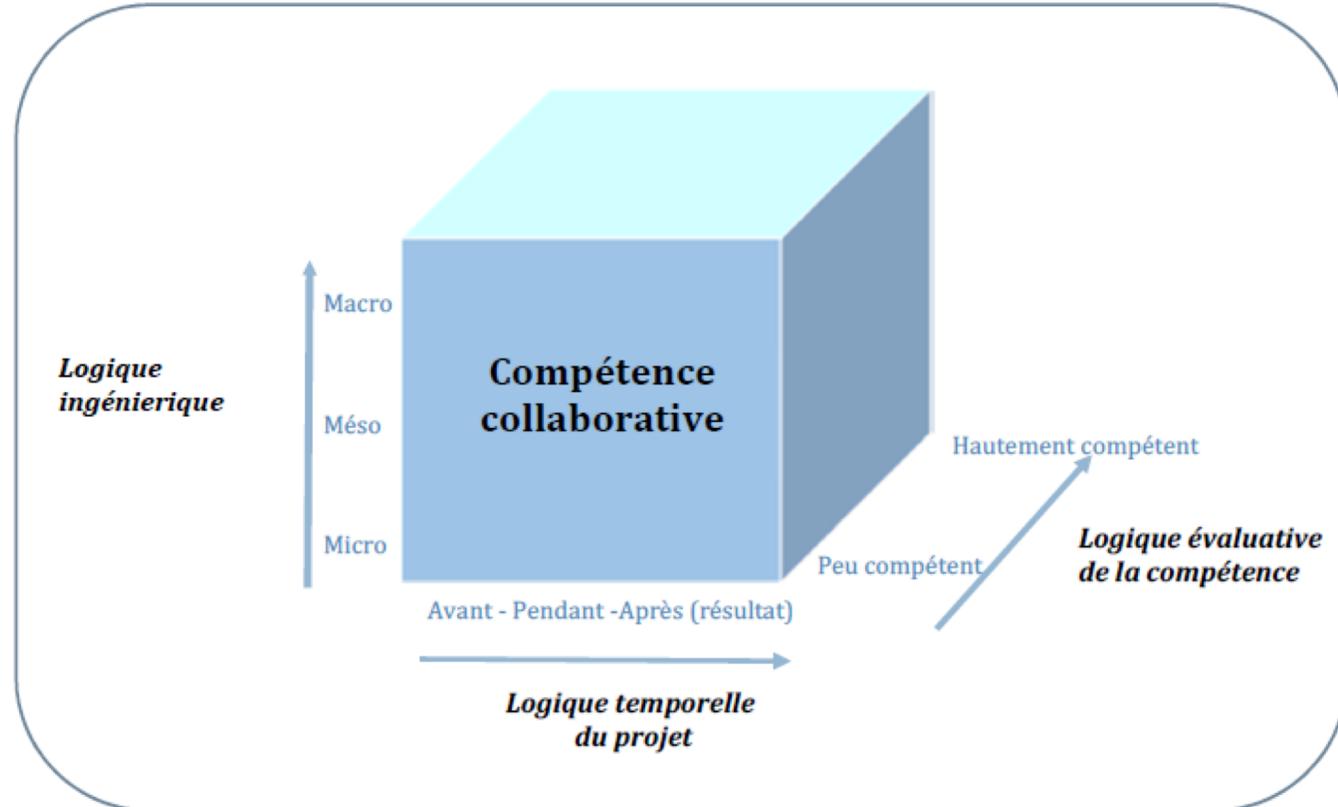
RECHERCHE D'EXHAUSTIVITÉ DES POINTS DE VUE

	1930 -1940	1950- 1960	1970- 1980	1990	2000-2010	2011 - 2015
Anthropologie	Mead (1937) <i>culture pattern</i>				Mead (réédition)	Candau (2012) Pourquoi coopérer ?
Psychologie	Piaget (1932) Jeu coopératif	Deutsch (1949, 65) Coopération/compétition	Johnson & Johnson (a partir de 1975) →Théorie d'interdépendance sociale		Tyler (2011) Motivations sociales	
			Rapaport (1965, 75) Théorie de Jeu	Argyle (1991) Interactions coordonnées		
			Psychologie du travail	Dejours (1993) Liens symboliques	Michinov & Michinov (2007) Mémoire transactive	
			Psychologie sociale			
Sociologie	May et Doobs (1937) Théorie de Coopération/compétition	Sociologie de travail				Sennett (2013) Communication dialogique
					Alter (2009) Théorie d'échanges (entreprise)/	Jobert (2014) Don - Contre-don
Éthologie		Hamilton (1964) <i>inclusive fitness</i>			Tomasello (2008)	Nowak & Highfield (2012)
Économie			Akerlof (1982) Théorie d'échanges	Cordonnier (1997) Réciprocité	Rochelandet (2014) Don - Contre-don (Tout n'est pas contractuel dans le contrat)	
				Benkler (1991) Travail collaboratif	Bauwens (2015) <i>peer-to-peer</i>	
Sciences politiques			Axelrod (1984) Echange « Gagnant/Gagnant »	Ostrom (1990) Communs	Putnam (1995) Capital social	Rifkin (2014) Communaux collaboratifs





TROIS LOGIQUES POUR ABORDER LES COMPÉTENCES COLLABORATIVES





CADRE THÉORIQUE (THÈSE)

Processus collaboratif

- Processus à long terme, séquencé (Thomson & Perry, 2006)
- Echelle de référence 34 items (Morse & Stephens, 2012; Orchard *et al.*, 2012)

Dispositif de formation

- Approche « ternaire » et trilogique (Albero, 2010)
- « Affordance socioculturelle » (Simonian, 2015)
- Apprentissage « expansif » (Engeström, 1987) et « au-delà des frontières » (Charlier, 2013)

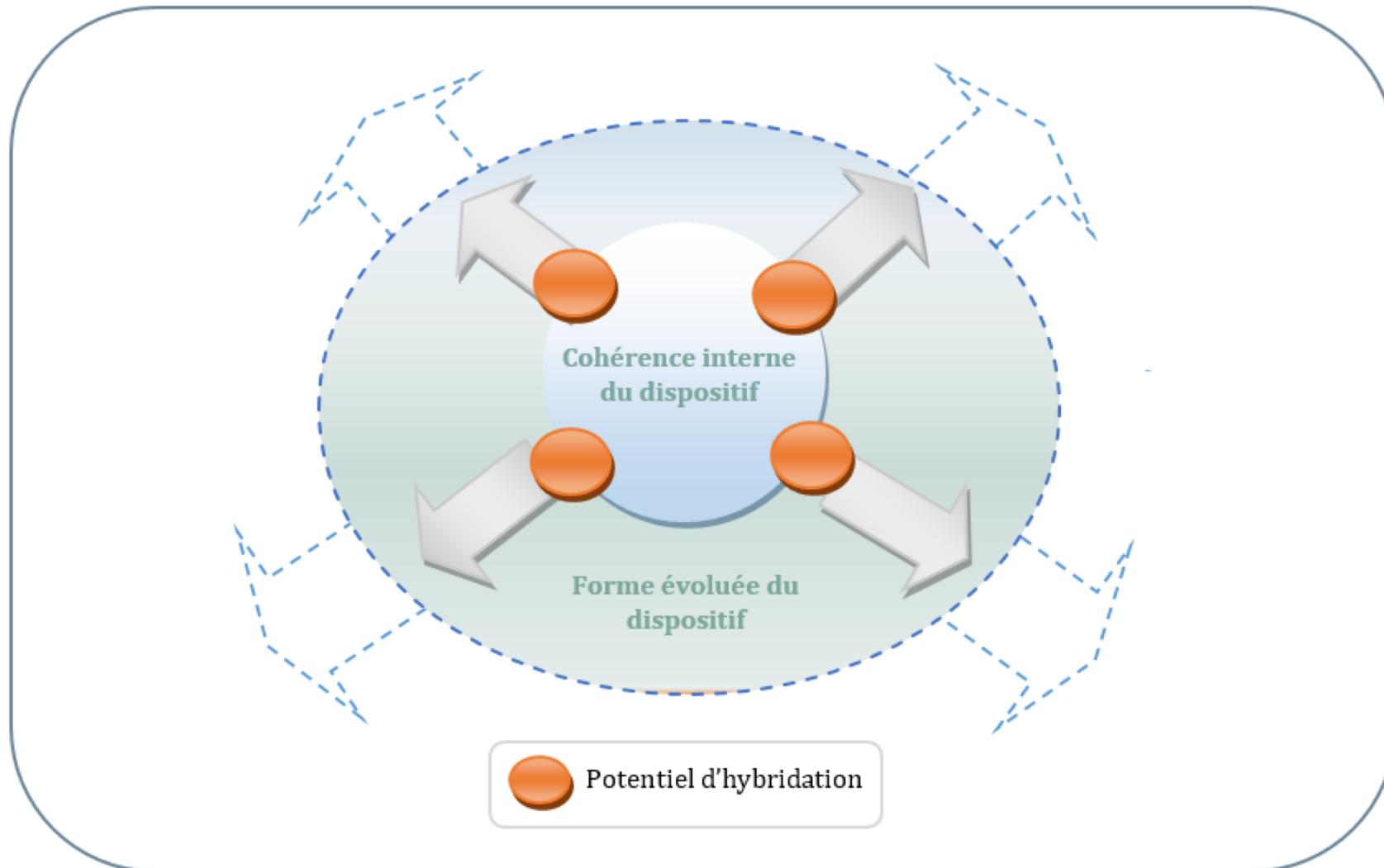
Compétence

Approche ergonomique (Leplat, 2001)
Théorie de l'activité
(Engeström, 1987)

« Quoi ? »

« Comment ? »

Dispositif de formation





LES RÉSULTATS SAILLANTS (2)

SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES COLLABORATIVES

- Animacoop : un écosystème propice aux pratiques collaboratives
 - compétences collaboratives peu explicitées
 - contextes non formels de développement
- L'intérêt d'analyse du dispositif selon trois approches
 - écosystème à la cohérence interne forte (Albero, 2010)
 - potentiel de développement et de créativité avérée (Engeström, 1987)
 - rôle significatif des outils numériques (Charlier, 2012 ; Simonian, 2015)



RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Corriveau, L. & Savoie-Zajc, L. (2010). Introduction. Dans L. Corriveau *et al.*, *Travailler ensemble dans les établissements scolaires et de formation* (p. 7-12). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.
- D'Amour, D. (1997). *Structuration de la collaboration interprofessionnelle dans les services de santé de première ligne au Québec* (Thèse en Santé publique). Université de Montréal, Montréal.
- Dejours, C. (1993). Coopération et construction de l'identité en situation de travail. *Multitudes*, 2. Repéré à <http://www.multitudes.net/Cooperation-et-construction-de-l>.
- Frey, B. B., Lohmeier, J. H., Lee, S. W. & Tollefson, N. (2006). Measuring Collaboration Among Grant Partners. *American Journal of Evaluation*, 27(3), 383-392.
- Friend, M. (2000). Myths and Misunderstandings about Professional Collaboration. *Remedial and Special Education*, 21(3), 130-132.
- Henri, F. & Lundgren-Cayrol, K. (2001). *Apprentissage collaboratif à distance*. Québec : PUQ.
- Hesse, F., Care, E., Buder, J., Sassenberg, K. & Griffin, P. (2015). A framework for teachable collaborative problem solving skills. Dans Cans P. Griffin & E. Care (dir.), *Assessment and teaching of 21st century skills: Methods and approach. Educational Assessment in an Information Age* (p. 37-56). Dordrecht : Springer.
- Hogue, T. (1993). *Community-based collaboration: Community wellness multiplied*. Chandler Center for Community Leadership. Repéré à <http://crs.uvm.edu/ncco/collab/wellness.html>.
- Kosremelli-Asmar, M. (2011). *La collaboration interprofessionnelle : cas d'un service de pédiatrie d'un hôpital universitaire au Liban* (Thèse en Sciences de gestion). Paris Dauphine, Paris.
- Morse, R. S. & Stephens, J. B. (2012). Teaching Collaborative Governance : phases, competencies, and Case-Based Learning. *Journal of Public Affairs Education*, 18(3), 565-584.
- Orchard, C. A., King, G. A., Khalili, H. & Bezzina, M. B. (2012). Assessment of Interprofessional Team Collaboration Scale (AITCS) : Development and Testing of the Instrument. *Journal of Continuing Education in the Health Professions*, 32(1), 58-67.
- Thomson, A. M., Perry, J (2006). Collaboration Processes: Inside the Black Box. *Public Administration Review*, 66(1), 20-32.