
Apprendre en équipe enseignante ? Une question d'interdépendance ?

Marc Blondeau^{*1}, Séphora Boucenna*, Sylvie Dee*, Sandrine Duchêne*, Stéphanie Fabry*, Isabelle Maleux*, Frédérique Rebetez*, and Johan Vanoutrive*

¹Blondeau (Marc) – Belgique

Résumé

Le lien entre collectif et apprentissage a été étudié autour de différentes notions et dans des approches variées. Dans le champ scolaire, il a été investigué dans le domaine de l'apprentissage coopératif voire dans le domaine de la pédagogie coopérative. Cette dernière étudie l'apprentissage des élèves dans un groupe ainsi que les conditions qui le freinent ou le facilitent. D'autres recherches s'intéressent au développement des conditions organisationnelles qui influencent l'apprentissage des enseignants (Letor, 2015). Mais qu'en est-il de l'apprentissage des équipes pédagogiques en tant que collectif et non la somme d'individus ? La recherche de Rebetez (2016) a mis en évidence l'existence d'une diversité de " collectifs " et attire l'attention sur le risque de " considérer l'équipe comme un individu " (Rebetez, 2016, p.247). Cette même recherche a produit l'hypothèse que l'apprentissage collectif passe d'abord par des apprentissages individuels, que ceux-ci ne sont pas identiques d'une personne à l'autre, et que les apprentissages collectifs demeurent difficiles à saisir.

Le point commun de ces différents collectifs, groupes ou équipes, concerne la nature de l'interdépendance entre les membres. La théorie de l'interdépendance, développée par (Johnson & Johnson, 2003) dans le domaine de l'apprentissage collectif et de la pédagogie coopérative, permet de qualifier l'interdépendance selon qu'elle est positive, négative ou absente. L'interdépendance positive ou coopération désigne plusieurs individus qui travaillent ensemble, poursuivant un but commun et ne pouvant l'atteindre qu'à la condition que tous y parviennent. Dans la compétition, ou interdépendance négative, les individus travaillent les uns contre les autres ; l'atteinte du but est réservée à l'un d'entre eux au détriment des autres. L'indépendance caractérise les situations où l'individu peut atteindre son but indépendamment des autres et de l'atteinte de leur but.

Dans la recherche de Rebetez (2016), en référence à Johnson & Johnson (2009), différentes formes d'interdépendance ont pu être catégorisées : interdépendances de but, de tâche, de ressource, de lieu, etc. mettant en lumière que des équipes peuvent poursuivre des buts de systèmes et de missions (Nizet & Pichault, 2013) définissant ainsi l'interdépendance des membres tout en ne vivant pas une perception d'interdépendance.

Ainsi, notre communication portera sur l'apprentissage d'une équipe d'enseignants/chercheurs en situation d'interdépendance positive dans une production collective. Les données ont été recueillies au cours d'une recherche action réunissant les acteurs de six établissements de l'enseignement supérieur. Ceux-ci ont été filmés lors de trois séances de travail en équipe. Ces trois séances ont fait l'objet d'autoconfrontations (Clot, Prot, & Werthe, 2001; Theureau,

*Intervenant

2010). Les entretiens ont été retranscrits et organisés en unités de sens, puis analysées selon un processus de déconstruction/reconstitution (Durand, 2008) et d'une catégorisation conceptualisante (Paillé & Mucchielli, 2013).

Les résultats permettront d'identifier des conditions ou des caractéristiques de la situation de travail porteuse d'apprentissage pour l'équipe. Ils feront l'objet d'une opérationnalisation dans une démarche de formation visant l'implémentation de travail collaboratif d'équipes éducatives dans l'enseignement fondamental et secondaire. Cette étude s'inscrit dans le contexte social actuel autour du Pacte d'excellence et du plan de pilotage.

Clot, Y., Prot, B., & Werthe, C. (2001). *Clinique de l'activité et pouvoir d'agir*. Arcueil: Revue "Education permanente".

Durand, M. (2008). Un programme de recherche technologique en formation des adultes. Une approche énaïve de l'active de l'activité humaine et l'accompagnement de son apprentissage/développement. *Education et didactique*, 2(3), 97-121.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2003). Training for Cooperative Group Work. In M. A. West, D. Tjosvold, & K. G. Smith (Eds.), *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working* (pp. 167-183). Chichester John Wiley.

Letor, C. (2015). Conditions institutionnelles et organisationnelles d'un travail collaboratif apprenant. In L. Ria (Ed.), *Former les enseignants au XXIème siècle. Etablissement formateur et vidéoformation* (pp. 73-92). Bruxelles: De Boeck.

Nizet, J., & Pichault, F. (2013). *Introduction à la théorie des configurations. Du "one best way" à la diversité organisationnelle*. Bruxelles DeBoeck.

Paillé, P., & Mucchielli, A. (2013). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (3 ed.). Paris: Armand Colin.

Rebetez, F. (2016). *Équipe de travail et apprentissage en contexte organisationnel*. (Doctorat), Université de Genève, Genève.

Theureau, J. (2010). Les entretiens d'autoconfrontation et de remise en situation par les traces matérielles et le programme de recherche " cours d'action ". *Revue d'anthropologie des connaissances*, 4(2,(2)), 287-322.

Mots-Clés: Développement professionnel, recherche collaborative, enseignant/chercheur