

Origines de la recherche et questions initiales

Cette recherche prend racine dans le mémoire professionnel Master SIFA, réalisé en 2010, sur l'apprentissage collaboratif dans les formations hybrides.

Le terrain de cette étude concernait déjà la formation *Animacoop*, une formation à distance et en présence à l'animation de projets collaboratifs pour des professionnels d'associations et de collectivités locales.

L'étude du contexte fait ressortir un **paradoxe** :

D'une part, les usages des outils numériques et l'avènement des réseaux entraînent une profonde transformation de la société. **De nouvelles pratiques collaboratives émergent** et interpellent, en particulier, l'organisation de travail traditionnellement hiérarchisée. Témoins de cette mutation, de nombreux référentiels internationaux placent les compétences collaboratives au premier rang de celles attendues pour le 21 siècle,

D'autre part, la formation aux pratiques collaboratives est aujourd'hui peu présente dans la formation initiale et continue.

Ce paradoxe questionne :

- Comment peut-on comprendre cette absence de ces compétences en formation ?
- Et surtout quelle est la nature de ces compétences collaboratives qui se confondent encore maintenant avec les compétences sociales et les compétences numériques ?

Éléments structurants issus de la revue de littérature

Cette compréhension de la nature des compétences collaboratives passe par la compréhension du processus collaboratif lui-même. C'est l'objet de la première partie de la revue de littérature.

Il en ressort qu'un flou conceptuel existe entre les notions de collaboration et de coopération.

Sur ce point, en m'appuyant sur la distinction établie par Henri et Lundgren-Cayrol en 2001, je privilégie le terme « collaboratif » pour l'associer à la compétence. Selon ce point de vue, que je partage, le contexte de la collaboration ouvre à des rapports plus égalitaires entre acteurs et à davantage de pouvoir d'action sur le projet commun.

Le contexte de la coopération, lui, met l'accent sur le partage des tâches.

Néanmoins, par reconnaissance du débat scientifique en cours et l'emploi souvent interchangeable de ces termes dans la littérature, j'assume, un usage du terme composite collaboration/coopération.

En revanche, le caractère **multidimensionnel** est généralement acquis. Les études montrent que la collaboration est un processus complexe qui englobe des aspects individuels, interpersonnels, organisationnels et environnementaux, **traités** par différents champs disciplinaires.

Malgré une grande pluralité de travaux **les apports** holistiques sont rares.

A la fin des années 90, Colman parlait encore d'un stade de la « petite enfance » pour désigner l'état des connaissances sur le sujet.

En ce qui concerne les recherches sur les compétences collaboratives, elles apparaissent en nombre croissant après 2010. Principalement anglophones, elles peuvent être classées en trois groupes selon la logique proposée : temporelle, ingénierique ou évaluative.

Le dernier constat de cette revue de littérature du peu de travaux francophones sur les compétences collaboratives motive au final l'objet de cette recherche.

Objet et questions de recherche

Il concerne les compétences collaboratives et leur développement en formation.

Le terme de compétences collaboratives nécessite une courte précision : il est défini ici au sens large comme « une capacité de créer des liens pour réaliser volontairement une œuvre collective »

C'est avec cette compréhension qu'il faut entendre la question de recherche : « De quelle manière un dispositif de formation peut-il permettre de développer des compétences collaboratives ? »

Cette question englobe deux sous-questions :

- en terme d'habilités : quelles sont les habilités, aptitudes et attitudes que les apprenants développent et dans quelles pratiques de collaboration ?
- en termes de moyens : par quels moyens les acteurs sont-ils incités à agir de manière collaborative en formation ? en quoi l'environnement numérique influence-t-il la mise en œuvre de la collaboration ?

Cadre théorique

Pour répondre à cette double question du « quoi » des compétences collaboratives et du « comment » de leur développement en formation, le cadre théorique repose sur trois apports combinés.

Premièrement, l'analyse du processus collaboratif s'appuie sur le modèle de Thomson et Perry qui voit la collaboration comme une dynamique à long terme, séquencée en trois temps : un (avant) ; un pendant et « un après ». C'est donc la logique temporelle qui est privilégiée dans cette étude. Dans cette logique, un cadre de référence composé de 34 items est élaboré essentiellement à partir du modèle des compétences collaboratives de Morse et Stephens (2012) enrichi par le modèle de la collaboration interprofessionnelle d'Orchard.

C'est à ce cadre que les données collectées seront confrontées.

Deuxièmement, l'analyse du dispositif de formation articule trois approches théoriques mettant l'accent chacune sur un aspect particulier du dispositif :

1. l'approche « ternaire et trilogique » d'Albero est proposée pour **inspecter** la cohérence interne du dispositif ;
2. le principe de l'affordance socioculturelle **est utilisé pour examiner** la capacité d'hybridation. C'est-à-dire si le dispositif est porteur ou pas d'un potentiel créatif inspiré par les interactions entre les acteurs et les outils.
3. la notion d'apprentissage « au-delà des frontières » de Charlier et en particulier le concept d'apprentissage expansif d'Engeström est convoqué pour comprendre les dynamiques évolutives du dispositif.

En ce qui concerne **l'analyse des compétences** j'emprunte l'argumentaire issu de l'ergonomie- et de Leplat en particulier - pour **les** considérer comme une analyse d'activité de travail.

Toutefois, en se distinguant de ces modèles à dominante cognitiviste, **je mobilise** la théorie d'activité d'Engeström (1987) pour l'intérêt qu'elle porte aux **communautés** et aux outils dans un système d'activité.

Mais aussi pour les liens conceptuels que cette théorie tisse entre l'activité au travail et l'activité d'apprentissage.

La méthodologie de recherche

Toujours pour répondre à la question de recherche sur la manière dont un dispositif de formation peut permettre le développer des compétences collaboratives ...

La méthodologie de recherche repose sur l'étude de cas d'une formation professionnalisante « Animacoop : Animer un projet collaboratif »,

Avec près de 200 stagiaires formés entre 2010 et 2015.

La méthodologie adoptée relève des études empiriques à visée compréhensive. Elle s'apparente à une démarche ethnographique et longitudinale pour une partie de l'enquête, celle qui correspond à l'analyse des activités collaboratives de réinvestissement.

Le protocole de recueil et de traitement a été structuré en 4 étapes **en adaptant** les techniques de collectes aux objectifs spécifiques.

A l'étape initiale, les 72 réponses au questionnaire ont permis de valider le cadre de référence.

A l'étape 1, les données issues des 36 entretiens compréhensifs, ont conduit à identifier 204 descripteurs sous forme de verbes ou expressions verbales.

A l'étape 2, l'observation directe de 15 stagiaires et 2 formateurs, l'analyse des traces et des documents, une partie des entretiens ont permis de comprendre les contextes de développement des compétences collaboratives.

QUATRE VINGT HUIT descripteurs ont été identifiés.

La dernière étape du protocole de collecte visait à vérifier le réinvestissement des compétences collaboratives après la formation.

Quatre personnes engagées dans des projets collaboratifs ont été observées et interviewées lors des entretiens d'élicitation. Je précise que cette technique est préconisée en recherche ethnographique qui mobilise le modèle d'Engeström. Les données collectées à cette étape ont permis de déterminer 319 descripteurs des CC.

Au total, un corpus considérables des données a été collecté, nécessitant un traitement important de collecte, de sélection, de prétraitement, de transformation et d'interprétation.

Les résultats significatifs (1) sur les compétences collaboratives

L'analyse des données empiriques a conduit à formuler plusieurs résultats en réponse aux questions de recherche.

Commençons par le « quoi » des compétences collaboratives.

La pertinence de l'approche temporelle est confirmée, en particulier pour analyser des pratiques collaboratives inscrites sur des temps longs.

A l'appui du modèle de Morse et Stephens, l'existence de « compétences charnières » a **pu être montrée. C'est-à-dire, des compétences sans lesquelles**, la collaboration serait difficile à mettre en œuvre.

Onze compétences ont été identifiées par une triangulation des résultats, obtenus à partir de trois outils de collecte : questionnaire, entretiens compréhensifs et observations élicitées.

Trois d'entre elles, sont appelés « compétence pivots », **puisque** leur présence modifie la qualité du processus, **comme cela pu être observé dans les 4 projets suivis**.

La première : « avoir un état d'esprit collaboratif » est une attitude reconnaissable par 3 indicateurs :

- un *a priori* positif pour des activités effectuées en commun ;
- un fonctionnement selon un mécanisme d'échanges réciproques,
- et une conscience d'un soi interdépendant des autres.

Cette compétence qualifie une disposition pour entrer dans la collaboration.

La deuxième compétence pivot « co-concevoir la structure du projet » intervient au démarrage de la collaboration. La co-conception est un processus séquencé d'attention, d'échanges constructifs, d'ajustements des points de vue et de formalisation d'un projet. Cette compétence, lorsqu'elle se manifeste, renforce l'engagement mutuel et la motivation pour travailler ensemble.

La troisième compétence pivot « avoir le souci du bien commun » est liée au résultat de la collaboration. Elle relève d'un idéal du « vivre ensemble en société ». Sa mise en pratique passe par la gestion des contenus réalisés collectivement et mis en partage. Sa présence dans le projet renforce la maturité du groupe et consolide l'engagement à long terme.

L'analyse empirique a aussi permis de révéler des compétences non existantes dans l'échelle-test, souvent liés à l'échange d'information et à l'usage des outils numériques.

Les résultats significatifs sur le développement des CC (2)

Quant au développement des compétences collaboratives

Le dispositif de formation « Animacoop » offre un contexte propice aux pratiques collaboratives.

Le développement des compétences collaboratives s'effectue de manière non formelle principalement par des activités : groupe de co-développement ou co-production collective d'une ressource. Ces compétences concernent l'animation et la mise en œuvre du processus collaboratif plus que les attitudes collaboratives.

L'analyse articulée de trois approches **permet d'expliquer** la pertinence du dispositif.

En premier, l'approche ternaire valide une cohérence interne forte.

Le modèle d'Albero (2010) permet d'établir un lien entre les dimensions du idéal, du fonctionnel de référence et du vécu des acteurs dans les principaux **axes identitaires d'Animacoop**.

En deuxième, le modèle d'Engeström

et en particulier le principe de contradictions permet de décrire le potentiel du programme Animacoop dans la création de nouveaux systèmes d'activités connectés au programme de base.

Ce sont par exemple : la construction d'un réseau des apprenants Animacoop ou la création d'un groupe de formateurs qui assurent à leur tour les formations.

En troisième, le modèle de l'affordance socioculturelle des objets techniques permet de détecter le potentiel d'hybridation du dispositif Animacoop.

Le raisonnement ici est le suivant : puisque les usages réels des outils phare du dispositif : « Yes Wiki et Carte heuristique dépassent les usages intentionnels, cela **laisse penser** qu'ils jouent un rôle important dans la dynamique expansive de re-configuration évoquée précédemment.

Toutefois ce point n'a pas pu être pleinement exploité dans cette étude.

Les perspectives de recherche

Et il ouvre à des questionnements qui incitent à poursuivre le travail justement sur les environnements numériques propices au développement de compétences collaboratives : Ces environnements conduisent-ils à l'apparition des nouvelles compétences ou à la transformation de celles déjà existantes ?

D'autres pistes sont également envisagées, et j'en citerai quelques-unes,

Toujours **dans le champ de la recherche**, on peut envisager des études en profondeur sur chacune des compétences, au-delà des 11 traitées ici. Cette approche « ciblée » se justifie par la complexité des paramètres à prendre en compte lorsqu'une compétence collaborative est mise en œuvre.

Et comme les compétences se comprennent dans les contextes de leur mise en œuvre, des études plus holistiques, sur les configurations de plusieurs compétences, voire de leur reconfiguration selon ces différents contextes, me semblent nécessaires.

Du côté du dispositif de formation, son analyse comme un système d'activité reste une voie intéressante à poursuivre. Cependant, la confrontation avec d'autres modèles pourrait être explorée, en particulier ceux qui intègrent des dispositions préalables au sens d'« antécédents » de l'échelle-test.

Je pense à la voie ouverte par Génévrière Lameul (2016) dans l'opérationnalisation d'un modèle d'activité de Linard (2001) précisément sur ces aspects de « prédispositions ».

Dans le champ de la formation professionnelle des travaux du type « recherche-action » pourrait être menés pour définir des programmes de formation sur les compétences collaboratives, en particulier de catégorie « antécédent » et d'évaluation de l'échelle-test.

Une autre piste concerne la création d'environnements « propices à » un écosystème de formation comparable à ce que Sennett (2013) décrit comme « atelier ». Quels pourraient être ces environnements ?

Comment y favoriser des pratiques formelles et informelles d'ajustements interpersonnels, de coordination et de régulation ?

Pour conclure, si je cherchais à dévoiler l'ambition personnelle de ce travail, je dirais qu'il s'agit d'une modeste contribution à la question « comment tenir bon en humanité » en tant qu'individu conscient de ses singularités et de ses limites mais voulant vivre harmonieusement avec les autres.