



UNIVERSITE
BRETAGNE
LOIRE



UNIVERSITÉ
RENNES 2



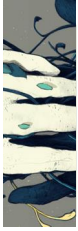
CREAD
EA 3875

Thèse de doctorat
en sciences de l'éducation
sous la direction de Jérôme Eneau

LES COMPÉTENCES COLLABORATIVES ET LEUR DÉVELOPPEMENT EN FORMATION D'ADULTES

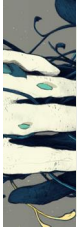
Le cas d'une formation hybride

Présentée par Elzbieta Sanojca



PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. Origines de la recherche et les questions initiales
2. Éléments structurants issus de la revue de littérature
3. Objet et questions de recherche
4. Cadre théorique
5. Cadre méthodologique
6. Principaux résultats
7. Ouvertures et perspectives



ORIGINES DE LA RECHERCHE ET LES QUESTIONS INITIALES

Genèse

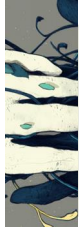
- Continuité de mémoire de recherche Master professionnel
- Expérience professionnelle

Exploration du contexte

- Paradoxe : importance des pratiques collaboratives
vs absence dans les programmes de formation

Questions initiales

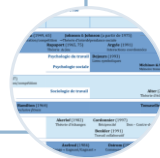
- Comment peut-on comprendre l'absence des compétences collaboratives dans des *curricula* des formations ?
- Quelle serait la nature de ces compétences ?



ÉLÉMENTS STRUCTURANTS ISSUS DE LA REVUE DE LITTÉRATURE

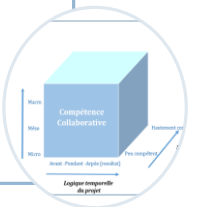
Processus collaboratif

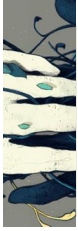
- Flou conceptuel
- Aspect multidimensionnel reconnu
- Une approche holistique toujours en construction



Compétences collaboratives

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





L'OBJET ET LES QUESTIONS DE RECHERCHE

Objet

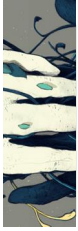
Les compétences collaboratives développées en formation
« capacités à créer des liens pour réaliser volontairement
une œuvre collective »

Question

De quelle manière un dispositif de formation peut-il permettre de développer des compétences collaboratives ?

et sous-questions

- en terme d'habilités à développer
- en terme de moyens (méthodes, outils)



CADRE THÉORIQUE

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

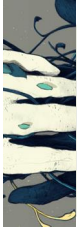
- Approche « ternaire » et trilogique (Albero, 2010)
- « Affordance socioculturelle » (Simonian, 2015)
- Apprentissage « expansif » (Engeström, 1987) et « au-delà des frontières » (Charlier, 2013)

Compétence

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

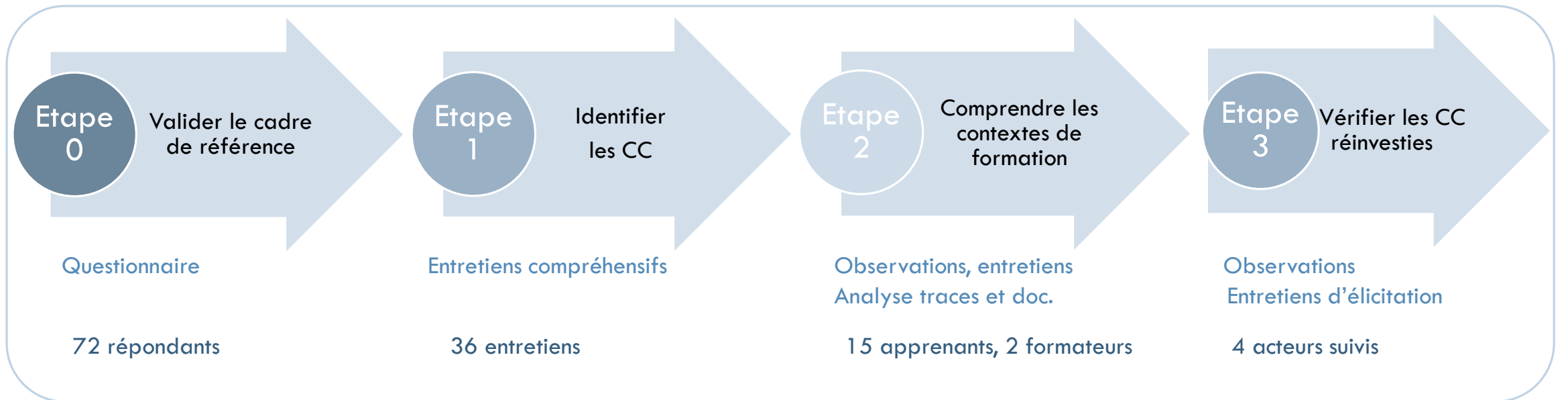
« Quoi ? »

« Comment ? »

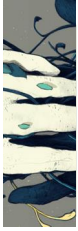


LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

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



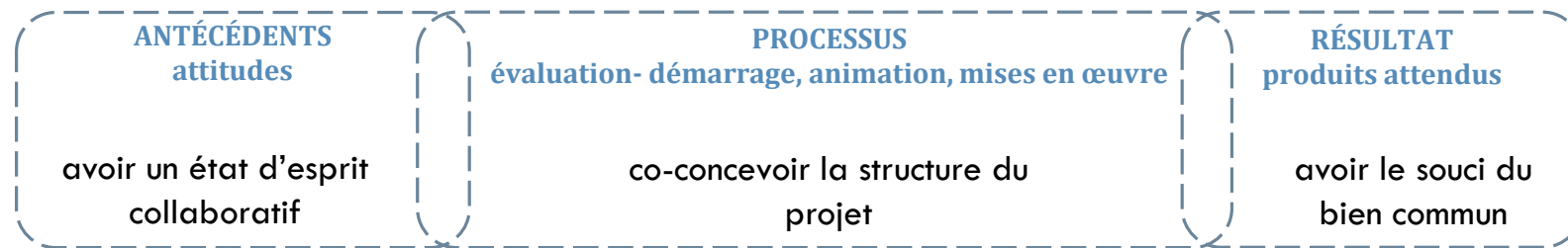
Au total : 711 descripteurs de compétences collaboratives



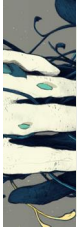
LES RÉSULTATS SAILLANTS (1)

SUR LES COMPÉTENCES COLLABORATIVES

- Pertinence de l'approche temporelle (Morse & Stephens, 2012)
- Mise en évidence de 11 compétences charnières, dont 3 compétences pivots :



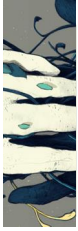
- Place de « nouvelles » compétences liées aux usages des outils numériques
gérer les informations, partager, rendre visible



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)



LES PERSPECTIVES DE RECHERCHE

Champ de la recherche

- Poursuite de travaux : les environnements numériques ; compétences collaboratives en profondeur
- Elargissement : configurations des compétences ; « les dispositions à » dans des dispositifs de formations

Champ professionnel de la formation des adultes

- Ingénierie de formation pour développer les compétences collaboratives
- Penser les contextes : expliciter les apprentissages « non formels »



Merci pour votre attention



UNIVERSITE
BRETAGNE
LOIRE



UNIVERSITÉ
RENNES 2

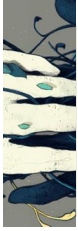


Thèse de doctorat
en sciences de l'éducation
sous la direction de Jérôme Eneau

LES COMPÉTENCES COLLABORATIVES ET LEUR DÉVELOPPEMENT EN FORMATION D'ADULTES

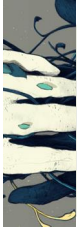
Le cas d'une formation hybride

Présentée par Elzbieta Sanojca



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)</td <td>*</td> <td></td> <td>*</td> <td>*</td>	*		*	*	
		Évaluer le contexte	*								*	
		Identifier les rôles des participants	*		*	*		*	*		*	
	Démarrage	Savoir engager des partenaires	*	*							*	
		Organiser la communauté	*	*							*	
		Construire des liens ou du « capital social »	*					*		*		
		Concevoir la structure du projet	*			*		*	*			
	Animation	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	*		*	*		*	*			
	Mise en œuvre	Encourager et soutenir la communication ouverte		*		*	*	*	*		*	
		Communiquer de manière claire et sans ambiguïté (entre les membres du groupe)		*		*	*	*	*	*	*	
		Développer un plan d'action	*	*		*		*	*	*	*	
		Concevoir des structures de gouvernance	*	Choisir Le leader	*	*	*	*	*	*	*	*
Favoriser l'engagement commun			*		*		*	*	*	*	*	
Alterner les responsabilités (assumer les différents rôles)			*		*		*	*	*	*	*	
Résultat	Développer et maintenir un réseau d'acteurs	*			*		*	*		*	*	
	Résoudre les conflits (de manière constructive)	*	*		*		*	*		*	*	
	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					Sennett (2013) Communication dialogique
		Sociologie de travail			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

Dispositif de formation

