

Earli SIG 14 - septembre 2018, UniGe

Symposium : Collectifs-groupes-équipes de travail et apprentissage : formes et objet, enjeux scientifiques et méthodes empiriques

Texte de cadrage

Le développement de nouveaux secteurs de production et les temporalités dans lesquelles nos sociétés sont contraintes de produire richesses et services ravivent des questions qui traversent l'humanité depuis le 20^{ème} siècle dans ses préoccupations de performance et d'efficience au travail. Le développement professionnel dans l'espace de travail n'est pas un phénomène nouveaux, « on apprend en situation de travail depuis... la nuit des temps » (Bourgeois & Durand, 2012, p. 9). Cependant, l'intérêt scientifique est récent quant à lui (2^{ème} moitié du 20^{ème} siècle). Après le passage par une formation professionnelle essentiellement développée hors des espaces de travail, la complexité des fonctions (nécessitant une multitude de compétences diverses et variées) ainsi que la célérité de transformation des outils et des modes de travail exigent à leur tour vitesse d'adaptation et flexibilité dans la définition des postes mais aussi dans les définitions identitaires des travailleurs. Le présent symposium se propose de réunir des communications portant sur des recherches qui explorent la dimension sociale de l'apprentissage (Aumont & Mesnier, 1992) sur le lieu de travail en privilégiant la notion de collectif. Rebetez (2016) dans son travail de thèse met en perspective qu'il y a des apprentissages individuels dans un groupe ou un collectif (par exemple dans le cadre de la socialisation), des apprentissages individuels en groupe (par exemple lors de démarches de partage de pratiques) et des apprentissages de groupe (par exemple lorsqu'une équipe cherche ensemble à optimiser leur fonctionnement).

Collectif et apprentissage : un champ de recherche en plein développement

Le lien entre collectif et apprentissage a été étudié autour de différentes notions et dans des approches variées et nous en présenterons un bref tour d'horizon. Ceci permettra de situer les communications présentées qui pourront être issues de l'ensemble de ces différents courants.

Dans le champ scolaire, il a été investigué dans le domaine de l'apprentissage coopératif voire dans le domaine de la pédagogie coopérative qui étudie l'apprentissage des élèves dans un groupe ainsi que les conditions qui le freinent ou le facilitent (voir Sharan (1999) pour une présentation des principaux dispositifs, Johnson et Johnson (2009a) ainsi que Slavin (2011) pour une présentation des résultats de recherche). Ce champ a été largement marqué par les apports de la psychologie sociale de la connaissance (Quiamzade, Mugny et Butera, 2013) qui a développé la question de l'influence par les pairs, et par les apports de la psychologie sociale génétique avec la notion de conflit sociocognitif (Darnon, Butera et Mugny, 2008).

Dans le champ de la formation professionnelle, la théorie sociale de l'apprentissage s'est également intéressée au lien entre collectif et apprentissage avec le développement de la notion de communautés de pratique et d'enquête (Charlier, 2012 ; Lorino 2007 ; Wenger, 2005). Dans

le prolongement des communautés de pratique on trouve également les communautés d'apprentissage et les communautés d'apprentissage professionnel (Leclerc et Labelle, 2013).

La théorie sociale des apprentissages, et en particulier la communauté de pratique, étaye également l'approche du workplace learning qui s'intéresse à la dimension sociale de l'apprentissage au travail (Billett, 2004, 2007) ; cette approche met l'accent sur les interactions sociales et sur les communautés de pratique comme facteurs d'apprentissage (Bourgeois et Mornata, 2012).

Toujours dans le champ de la formation professionnelle, l'approche clinique de l'activité et en particulier les notions de genre et de style développées par Clot permettent de lier le collectif et l'apprentissage au travail : « Le travail s'apprend et se développe donc sur ces deux registres, parce que les genres professionnels s'interposent entre la tâche prescrite et les sujets » (Durand, 2012, p.30).

Dans les sciences de l'organisation, le lien entre collectif et apprentissage a également permis le développement de notions telles que « compétence collective » ou « intelligence collective » (Teulier et Lorino, 2005). Plus particulièrement dans le champ de l'apprentissage organisationnel, l'approche du team learning, qui traite de l'apprentissage d'équipes de travail (pour une revue de littérature approfondie voir Rebetez, 2016), a émergé dans les années 90, comme celle des « modèles mentaux partagés » (Van den Bossche, 2006).

Chacun de ces courants développe le lien entre le collectif et l'apprentissage selon des perspectives différentes et propose des définitions diverses de l'apprentissage de collectif - de groupes - d'équipes de travail. Il en va de même avec la façon de nommer le contexte social dans lequel se déroule ces apprentissages. Parfois la notion de collectif est utilisée, parfois le terme de groupe est privilégié ou alors on parle d'équipes de travail. Ces différentes terminologies soulèvent également de nombreuses questions.

Collectif, groupe et équipe de travail

L'utilisation d'un terme plutôt qu'un autre va probablement dépendre de l'ancrage épistémologique du propos. La notion de communauté de pratique exprime, dans la perspective de la théorie sociale de l'apprentissage, une communauté de personnes partageant un même métier (Wenger, 2005 ; Lorino 2007). La communauté d'enquête, dans les sciences de gestion, rassemble quant à elle des personnes ayant une activité conjointe (Lorino, 2007). La communauté d'apprentissage professionnelle (Leclerc et Labelle, 2013) est issue des sciences de l'éducation et de l'inclusion scolaire en particulier ; il s'agit de la collaboration d'enseignants dans une réflexion collective en vue d'améliorer les résultats des élèves. Dans le team learning, le terme d'équipe de travail est souvent utilisé pour désigner aussi bien un groupe de chirurgiens, une équipe de projet, une équipe de production à la chaîne ou un groupe d'étudiants réunis dans le cadre d'une recherche (Rebetez, 2016).

La recherche de Rebetez (2016) a mis en évidence l'existence de cette diversité de « collectifs » et attire l'attention sur le risque de « considérer l'équipe comme un individu » (Rebetez, 2016, p.247) avec le risque de l'anthropomorphiser. 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 dans le collectif, 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; 2009a, 2009b) dans le domaine de l'apprentissage collectif et de la pédagogie coopérative (et cela dans la continuité des travaux de Deutsch, élève de Kurt Lewin), 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 (2009a), 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 et Pichault, 2013) définissant ainsi l'interdépendance des membres tout en ne vivant pas une perception d'interdépendance.

Ainsi notre symposium portera sur l'apprentissage de collectifs, de groupes ou d'équipe de travail, c'est-à-dire des transformations d'habitudes d'activité (Barbier, 2011b) dans un contexte impliquant l'interdépendance des membres.

Ce symposium est composé de deux axes :

Axe 1 – Collectifs-groupes-équipes de travail et apprentissage, formes et objet ; ce premier axe permettra de se centrer sur l'apprentissage d'un collectif dans ses objets, ses processus et la nature des situations dans lesquelles il se produit : quelles sont les caractéristiques des situations qui conduisent un collectif à transformer ses habitudes d'activité (Barbier, 2011b) ? Quels sont les processus caractérisant ces transformations ? Quels sont les objets sur lesquels portent les transformations ?

Axe 2 - Collectifs-groupes-équipes de travail et apprentissage : enjeux scientifiques et méthodes empiriques ; ce deuxième axe explorera les dimensions épistémologiques et paradigmatiques relatives à l'étude de l'apprentissage de collectifs (de groupes, d'équipe) en situation de travail : comment la recherche développe la notion de collectif, de groupe de travail, d'équipe ? Que couvre ce concept ? Relève-t-il de termes mobilisateurs de l'action (Barbier, 2011a) ou peut-on le considérer comme un concept scientifique ? Quels sont les indicateurs d'un apprentissage du collectif ? Ou encore, l'apprentissage du groupe de travail désigne-t-il ce dernier comme collectif de travail ?

Informations pratiques et calendrier

Ce symposium est proposé dans le cadre du 9^{ème} colloque international du EARLI SIG 14 *Learning and professional development* qui se déroulera du 12 au 14 septembre 2018 à l'université de Genève en Suisse (<http://unige.ch/earlisig14/>).

Un symposium dure 120 minutes et réunit trois communications. Nous proposons donc d'organiser deux symposia.

Notre intention est de pouvoir, à la suite de ces communications, nous engager dans une publication collective. Ainsi, pour l'enrichir, nous souhaiterions réunir 6 communications.

Selon la procédure de soumission, nous aurions besoin, pour le 7 janvier 2018 et pour chaque communication, d'un résumé de votre projet de communication de 500 mots maximum.

Nous restons à votre disposition pour vos questions :

Frédérique Rebetz, docteure en Sciences de l'éducation, professeure-formatrice à la HEP Vaud : frederique.rebetz@hepl.ch

Sephora Boucenna, docteure en Sciences de l'éducation, enseignante - chercheure à l'université de Namur : sephora.boucenna@unamur.be

Références bibliographiques

- Aumont, B., & Mesnier, P.-M. (1992). *L'acte d'apprendre*. Paris: PUF.
- Barbier, J.-M. (2011a). *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. Paris: PUF.
- Barbier, J.-M. (2011b). *Vocabulaire d'analyse des activités*. Paris: PUF.
- Billett, S. (2004). Workplace participatory practices: Conceptualising workplaces as learning environments. *Journal of Workplace Learning*, 16(6), 312–324.
- Billett, S. (2007). *Learning in the Workplace. Strategies for effective practice*. Crows Nest : Allen & Un.
- Bourgeois, E., & Durand, M. (2012). L'apprentissage au travail en questions. In E. Bourgeois & M. Durand (Eds.), *Apprendre au travail* (pp. 226). Paris: PUF.
- Bourgeois, E. & Mornata, C. (2012). Apprendre et transmettre le travail. In E. Bourgeois & M. Durand (Ed.), *Apprendre au travail* (pp. 33–51). Paris : PUF.
- Charlier, B. (2012). Apprentissage et communauté de pratique. In E. Bourgeois & M. Durand (Ed.), *Apprendre au travail* (pp. 99–110). Paris : PUF.
- Darnon, C., Butera, F. & Mugny, G. (2008). *Des conflits pour apprendre*. Grenoble : PUG.
- Durand, C. (2012). Travailler et apprendre : vers une approche de l'activité. In E. Bourgeois & M. Durand (Ed.), *Apprendre au travail* (pp. 15-32). Paris : PUF.

- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (2003). Training for Cooperative Group Work. In M. A. West, D. Tjosvold, & K. G. Smith (Ed.), *International Handbook of Organizational Teamwork and Cooperative Working* (pp. 167–183). Chichester : John Wiley.
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (2009a). An Educational Psychology Success Story: Social Interdependence Theory and Cooperative Learning. *Educational Researcher*, 38(5), 365–379.
- Johnson, D. W. & Johnson, R. T. (2009b). Energizing Learning: The Instructional Power of Conflict. *Educational Researcher*, 38(1), 37–51.
- Leclerc, M. & Labelle, J. (2013). Au cœur de la réussite scolaire : communauté d’apprentissage professionnelles et autres types de communautés. *Education et francophonie*, 41(2), 1-9.
- Lorino, P. (2007). Communautés d’enquête et création de connaissances dans l’organisation: le modèle de processus de gestion. *Annales Des Télécommunications*, 62(7-8), 753–771.
- Lorino, P. & Peyrolle, J.-C. (2005). Démarche pragmatiste et mise en processus dans les situations de gestion. In R. Teulier & P. Lorino (Ed.), *Entre connaissance et organisation : l’activité collective. L’entreprise face au défi de la connaissance*. Colloque de Cerisy (pp. 220–229). Paris : La découverte.
- Nizet, J. & Pichault, F. (2013). Introduction à la théorie des configurations. Du “one best way” à la diversité organisationnelle. Bruxelles : DeBoeck.
- Quiamzade, A., Mugny, G. & Butera, F. (2013). *Psychologie sociale de la connaissance. Fondements théoriques*. Grenoble : PUG.
- Rebetez, F. (2016). *Équipe de travail et apprentissage en contexte organisationnel*. Thèse en Sciences de l’éducation, Université de Genève.
- Sharan, S. (Ed.). (1999). *Handbook of cooperative learning methods*. Westport, CT: Greenwood publishing group.
- Slavin, R. E. (2011). Instruction based on cooperative learning. In R. Mayer (Ed.), *Handbook of research on learning and instruction*. London: Taylor and Francis.
- Lorino, P. & Teulier, R. (2005). Introduction. Des connaissances à l’organisation par l’agir collectif. In R. Teulier & P. Lorino (Ed.), *Entre connaissance et organisation : l’activité collective. L’entreprise face au défi de la connaissance*. Colloque de Cerisy (pp. 11–24). Paris: La découverte.
- Van den Bossche, P. (2006). Minds in team. The influence of social and cognitive factors on team learning. Maastricht, The Netherlands: Datawyse.
- Wenger, E. (2005). La théorie des communautés de pratique. Apprentissage, sens et identité. Québec : Les presses de l’université Laval.