

## Un outil pour analyser les collectifs professionnels

Communication orale du LéA : Collège Garcia Lorca – Vidéoform

Auteurs : Clémence Jacq, chargée d'études, IFÉ/ENS Lyon - Mélanie Ory, professeure du collège Garcia Lorca, Lettres Modernes/FLE - Luc Ria, PU IFÉ/ENS Lyon

5 Mots clés : Collectifs professionnels ; grille d'observation ; professionnalisation ; travail collaboratif.

Thématique(s) IFÉ :

- Professions et professionnalités éducatives

Texte :

Nous proposons deux contributions à la journée des LéA du 23 mai, articulées autour d'une grille d'observation des collectifs professionnels (Cf. doc. ci-dessous). Cet outil propose trois entrées pour cerner les mécanismes en jeu dans la construction d'espaces de collaboration entre professionnels de l'éducation. La première entrée présente quatre étapes pour le développement d'un collectif professionnel. Pour situer précisément un collectif sur cette échelle, il faut examiner la deuxième entrée qui distingue quatre principes de fonctionnement (objectifs, pilotage, organisation et professionnalisation) et définit des observables. Enfin, la troisième entrée met en exergue les conditions indispensables au développement de ces collectifs (stabilité et éthique professionnelle, soutien institutionnel, capacité à faire du lien, prise en compte du caractère cyclique d'un collectif).

A travers l'exemple du LéA Garcia Lorca, nous montrerons comment ces trois dimensions permettent de lire la « biographie » des collectifs de travail qui naissent au sein des LéA. A quelles conditions un collectif professionnel émerge-t-il, se développe-t-il ? Comment son activité est-elle conditionnée par certains principes de fonctionnement essentiels ? Comment penser le devenir d'un collectif professionnel ?

Dans cette perspective, nous nous appuyons d'abord sur un **poster** pour présenter à la fois cette grille d'observation (son cadre théorique, l'articulation entre ses trois dimensions) et son application au LéA Garcia Lorca (le contexte en 2007, les conditions d'émergence du collectif de travail en 2013, le positionnement du collectif en 2017). Dans un second temps, à partir de ce diagnostic, nous développerons dans une **communication orale** les questionnements et les tensions qui agitent actuellement ce LéA, implanté depuis cinq ans : Faut-il s'attacher à la pérennisation des résultats obtenus ? Faut-il plutôt privilégier un renouvellement des objets de travail au sein du collectif ? Peut-on tenir ces deux objectifs et à quelles conditions ? Comment documenter ces résultats pour permettre leur diffusion ? Comment penser les modalités de travail collectif à la sortie du dispositif LéA ?

**GRILLE D'OBSERVATION DES COLLECTIFS PROFESSIONNELS :**

Gestion	Prise en compte du caractère cyclique du collectif				
Organisation apprenante		Formulation d'un plan d'action, selon le contexte local, opérationnalisé en objectifs et articulé à des critères et des modes d'évaluation	Leadership systémique, multi-scalaire, articulation avec les acteurs locaux, académiques, nationaux	Réification de la mémoire de travail, construction d'un répertoire et d'outils partagés et partageables	Organisation collective du travail sur la base et au bénéfice des apprentissages collectifs
Maturation	Capacité à faire du lien				
Collectif implanté		Identification d'objets de métier partagés (didactiques, pédagogiques, éducatifs) et controverses professionnelles	Leadership partagé, distribué, coordination explicite des tâches, officialisation des rôles	Structuration d'espaces, de temps, de méthodes et de ressources dédiés au collectif	Travail collaboratif comme moyen de développement professionnel : co-construction des compétences professionnelles
Fusion	Soutien institutionnel				
Collectif émergent		Objets de travail communs, projets ponctuels et fragmentés	Leadership transformatif, promotion de la coopération	Coordination informelle du travail collectif	Soutien mutuel, partage de pratiques et d'expériences
Potentialités	Stabilité et éthique professionnelle				
Collection de professionnels		Concertation ponctuelle pour harmonisation administrative	Pilotage par le prescrit et les moyens, peu de coordination	Échanges informels, atomisés, non structurés	Formation continue hors-sol, individuelle et/ou subie
Étapes de développement	Conditions de pérennisation	Objectifs	Pilotage	Organisation (espaces, temps, outils)	Professionnalisation