

Titre	<i>Les modalités d'accompagnement et d'évaluation des pratiques et leur impact sur le développement professionnel des acteurs</i>
Communication	Symposium - Long



ADMEE-EUROPE
34^e colloque | 03-05.04.23
UMONS

Un espace de recherche collaborative comme levier de développement professionnel pour des formateurs en enseignement

Par le "GREFFE-insertion "

Stéphanie Fabry (HENALLUX), Eveline Zuanon (HELHa),
Jean-Marc Vifquin (HELHa), Sandrine Biémar (UNamur)

4 avril 2023

UCL
Université
catholique
de Louvain



HELHa
Haute École Louvain en Hainaut





Plan

1. Contexte et origine de notre questionnement
2. Questions et objectifs de recherche
3. Cadre conceptuel 1
4. Méthodologie T1 : questionnaires
5. Cadre conceptuel 2
6. Résultats T1
7. Méthodologie T2 : focus groups
8. Résultats T2
9. Synthèse des résultats
10. Éléments de discussion et perspectives



1. Contexte et origine de notre questionnement

- **Ancrage** : un groupe de recherche collaborative – GREFFE-Insertion (<https://greffe-formation.be/index.php>)
- **Objet** : l'insertion professionnelle des enseignants en FWB
- **Temporalité** : 2014-2023
- **Evolution** : groupe de réflexion, d'échanges, de recherche
- **Composition** : formateurs, chercheurs
- **Institutions** : Hautes Ecoles et Universités

L'équipe





1. Contexte et origine de notre questionnement

► **Observations :**

- Production de savoirs (Van Nieuwenhoven et al., 2016 ; Dufour et al., 2018)
- Maintien dans le temps : **9 ans**
- Trajectoires multiples
- « **Impression** » de se développer professionnellement

- **Projet du groupe** : Volonté du groupe Greffe-insertion de s'inscrire dans une démarche réflexive par rapport à son propre fonctionnement afin de corroborer cette impression

2. Questions et objectifs

En quoi la participation à un projet de recherche collaborative inter-institutions participe-t-elle au développement professionnel des acteurs qui y prennent part, qu'ils soient chercheurs ou formateurs ?

Appui sur des données
représentationnelles,
des perceptions

Pourquoi des acteurs, formateurs ou chercheurs, s'engagent-ils dans un groupe de recherche collaborative et y restent-ils dans un temps relativement long ?

En d'autres mots, quels sont les facteurs qui les poussent à s'y engager, à y persévérer et les bénéfices perçus par ces derniers ?



3. Cadre conceptuel

Recherche collaborative

- Desgagné, 1997
- Bednarz, 1997 – 2014
- Van Nieuwenhoven et Colognesi, 2015
- Biémar, Vifquin, Voz et Van Nieuwenhoven, 2018

3. Cadre conceptuel

Développement professionnel

« un processus graduel d'acquisition et de transformation des compétences et des composantes identitaires conduisant progressivement les individus et les collectivités à améliorer, enrichir et actualiser leur pratique, à agir avec efficacité et efficience dans les différents rôles et responsabilités professionnelles qui leur incombent, à atteindre un nouveau degré de compréhension de leur travail et à s'y sentir à l'aise »

Mukamurera, J. (2014, p.12).



- Remaniements identitaires : rapport à soi, aux autres, à son métier, à son institution, au projet et perspectives
- Acquisition de savoirs, développement de compétences

4. Méthodologie T1

- ▶ **Démarche de la recherche-action** (Guay et Prud'homme, 2018)
 - ▶ Pensée et construite au sein d'un collectif composé de chercheurs et de formateurs
 - ▶ Chercheurs impliqués
- ▶ **Recherche qualitative/interprétative** (Savoir-Zajc, 2018)

Questionnaire en ligne (T1)

21 répondants

Rapport à soi et au projet
Rapport à l'institution
Rapport au collectif
Apprentissages
Identité

Analyse inductive de contenu

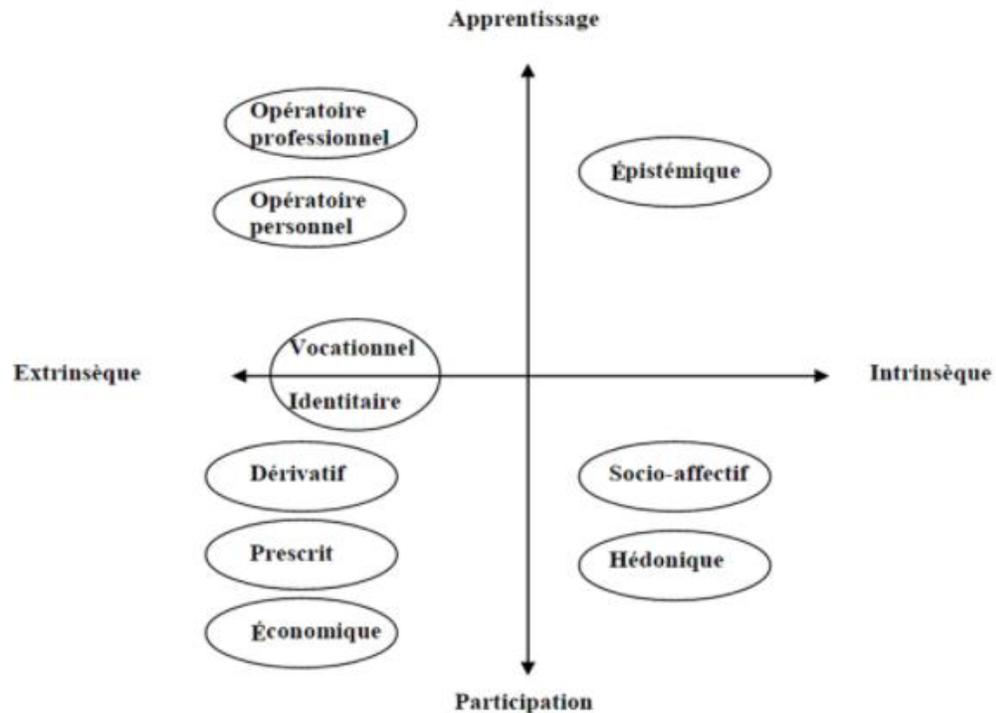
Analyse affinée grâce
à des cadres théoriques

5. Cadres conceptuels sollicités après observation des données récoltées

Motifs d'engagement

Figure 1

Motifs d'engagement en formation

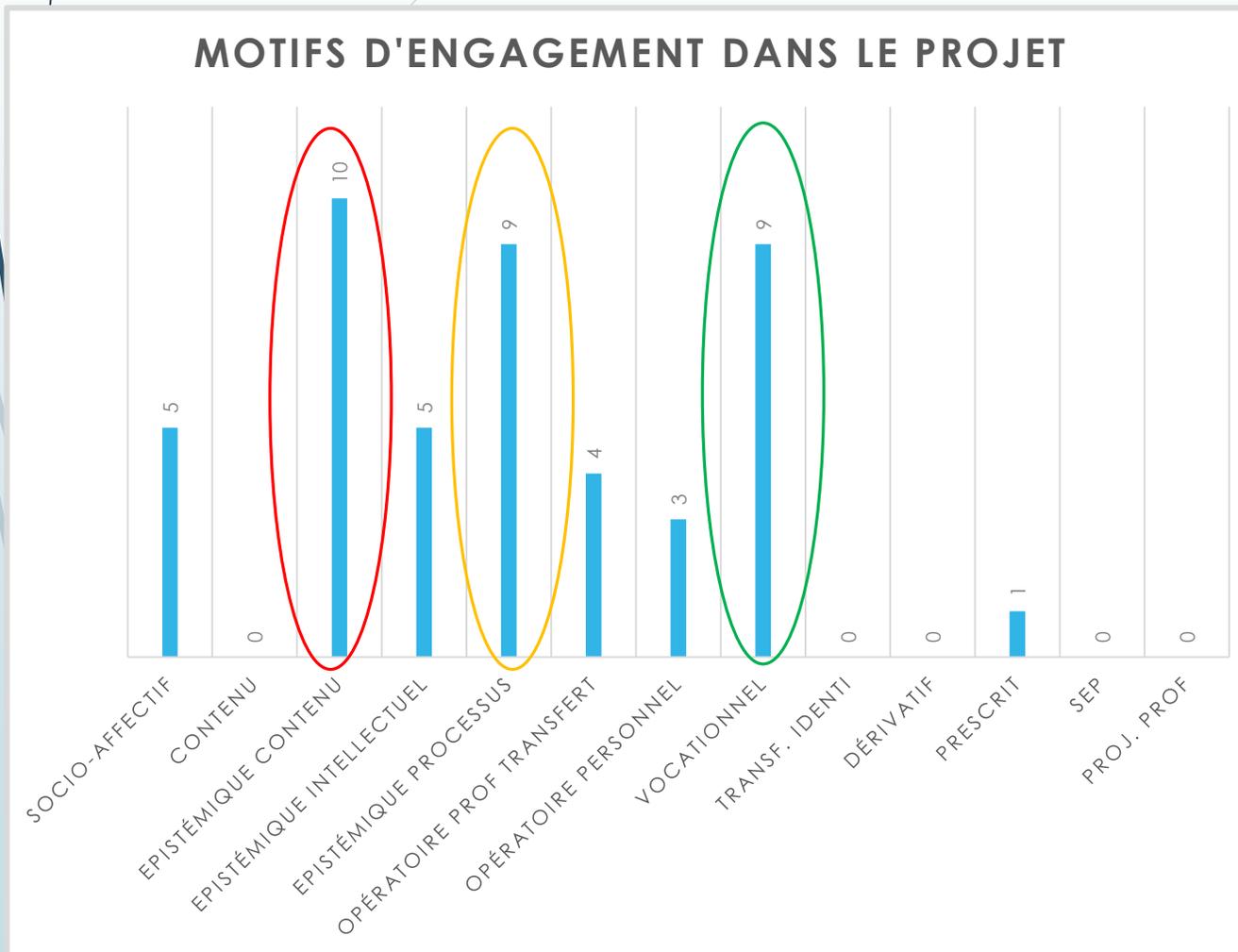


Source: Carré, 2001, p. 48, © Éditions l'Harmattan.

Motifs de persistance / maintien (Vontron, Lagabrielle, Pouchard & Patte, 2005)

- Perception de compétences et le maintien en formation
- Le maintien en formation et la perception de l'avenir professionnel
- Les soutiens sociaux perçus et le maintien en formation

6. Résultats T1 : Les motifs d'engagement dans le projet (Carré, 2001)

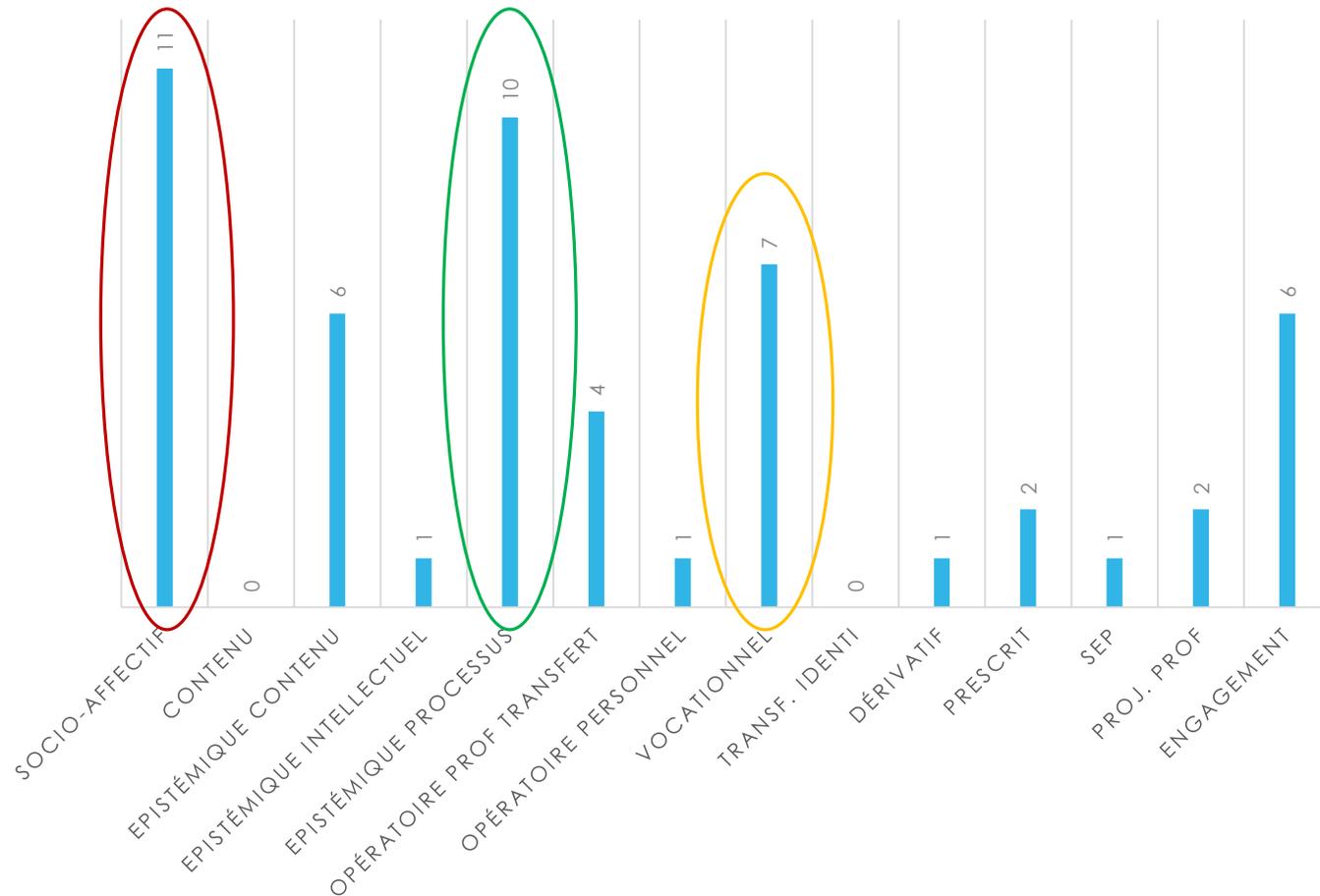


Quelles étaient vos intentions de départ quand vous êtes entré.e.s dans le projet ?

- Motifs centrés sur le plaisir d'apprendre des contenus théoriques et des processus de recherche,
- Désir d'évolution professionnelle

6. Résultats T1 : Les motifs de maintien dans le projet (Carré, 2001)

LES MOTIFS DE MAINTIEN DANS LE PROJET

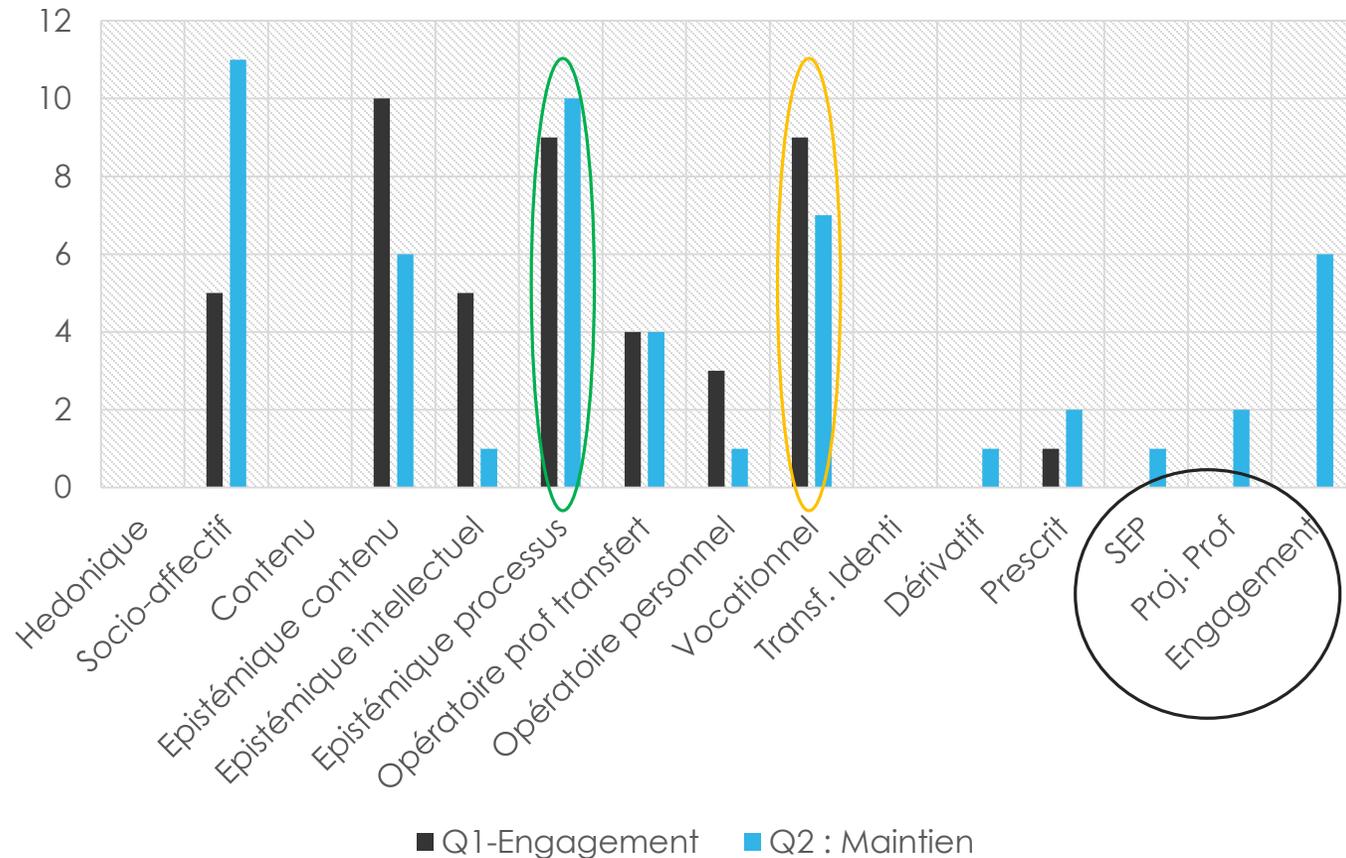


Qu'est-ce-qui vous pousse à y rester ?

- Nous retrouvons ce plaisir d'apprentissage au niveau des processus de recherche ainsi que le désir d'évolution professionnelle
- Un troisième motif semble surpasser les deux premiers... celui lié aux relations socio-affectives nouvelles

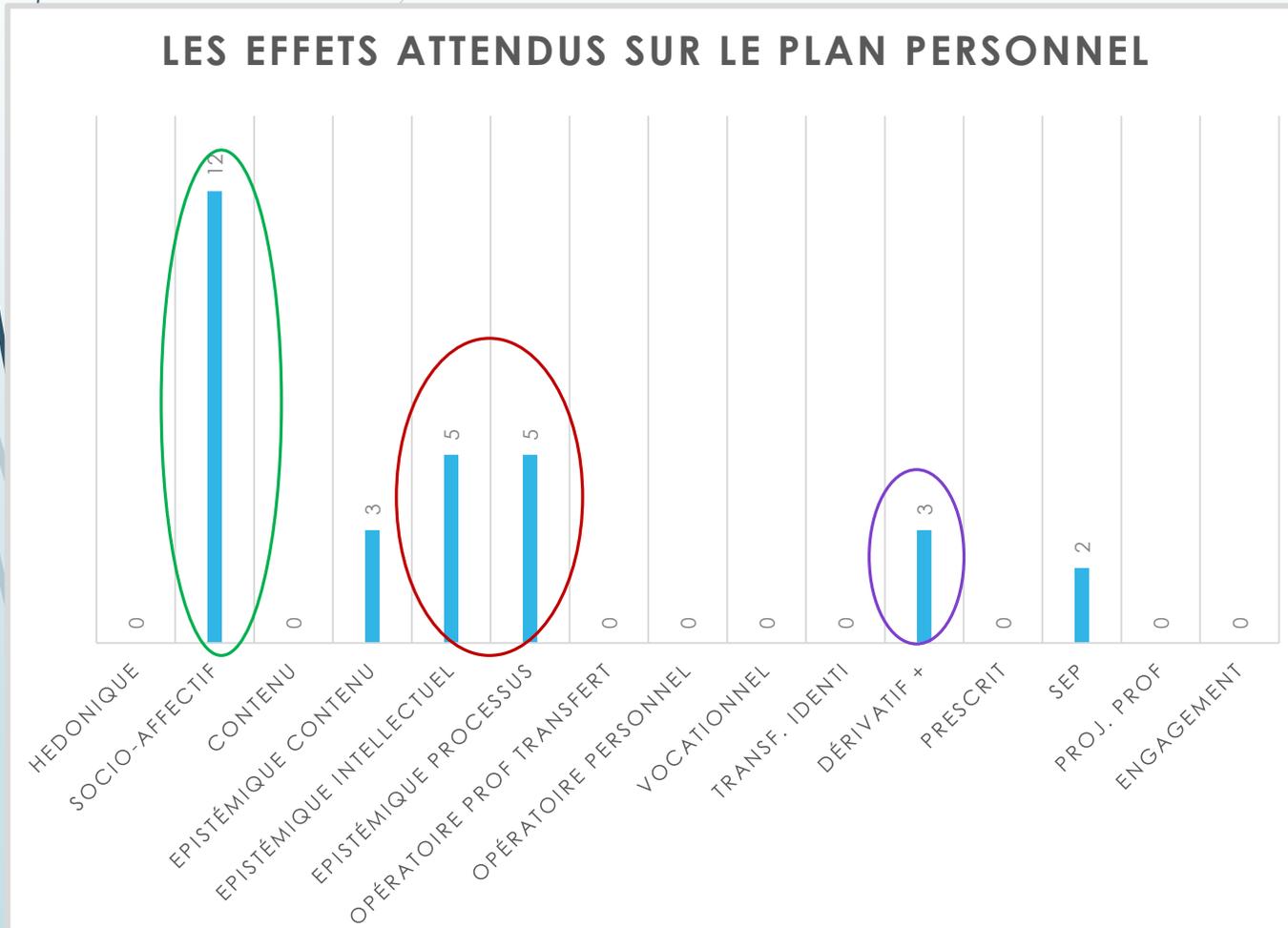
6. Résultats : Evolution de l'engagement et du maintien dans le projet (Carré, 2001)

Evolution - Engagement et Maintien



- Maintien au niveau de l'apprentissage du processus et de l'évolution professionnelle,
- Personne n'évoque le motif économique
- Apparition d'autres catégories (SEP – projet professionnel et l'engagement)

6. Résultats T1: Les effets attendus sur le plan personnel

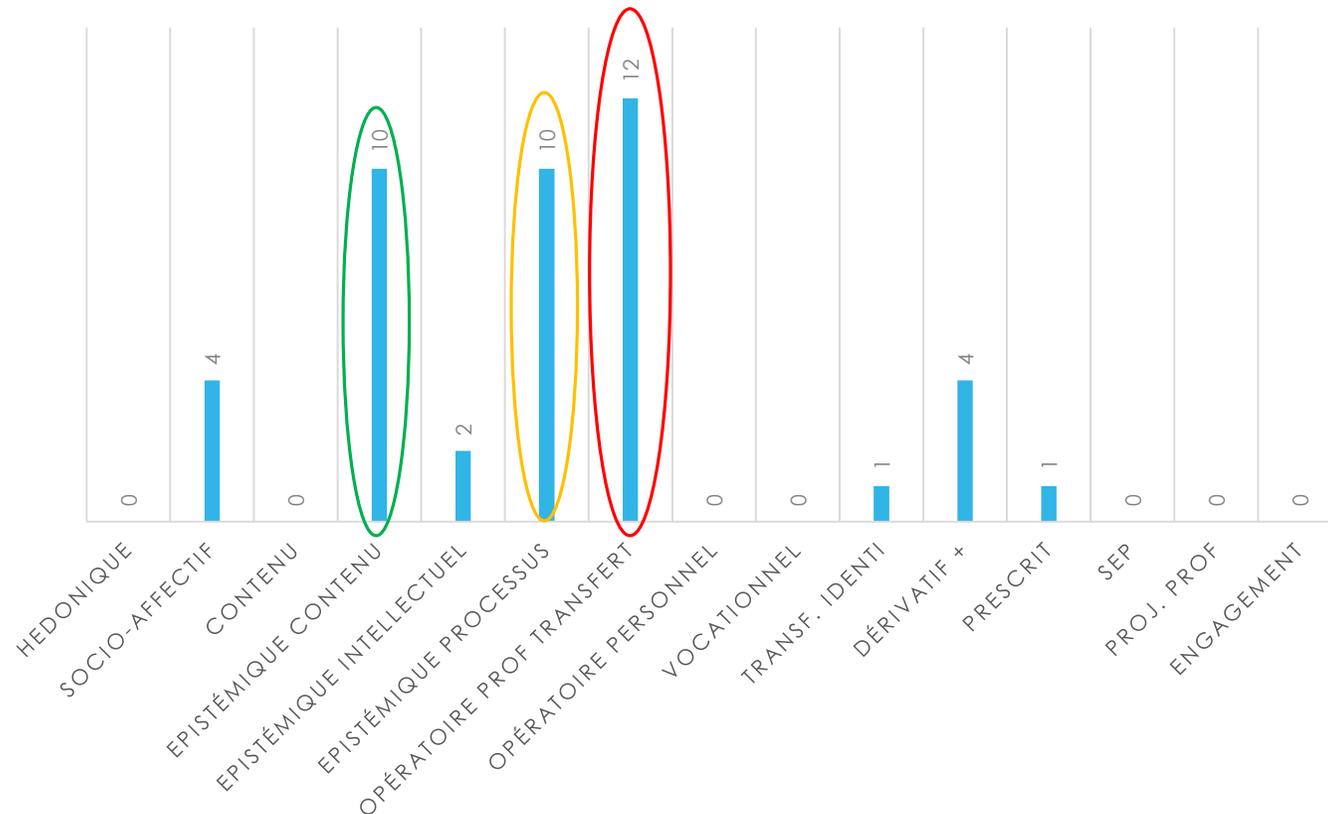


En prenant part au Greffe-Insertion, qu'est-ce que vous attendez comme effets sur le plan personnel ?

- Sur le plan personnel, les attendus sont au niveau des **relations interpersonnelles**,
- Développement de son **intellect** (enrichissement) et des **processus de recherche**,
- Recherche de contacts autres que ceux de l'institution d'origine

6. Résultats T1 : Les effets attendus sur le plan professionnel

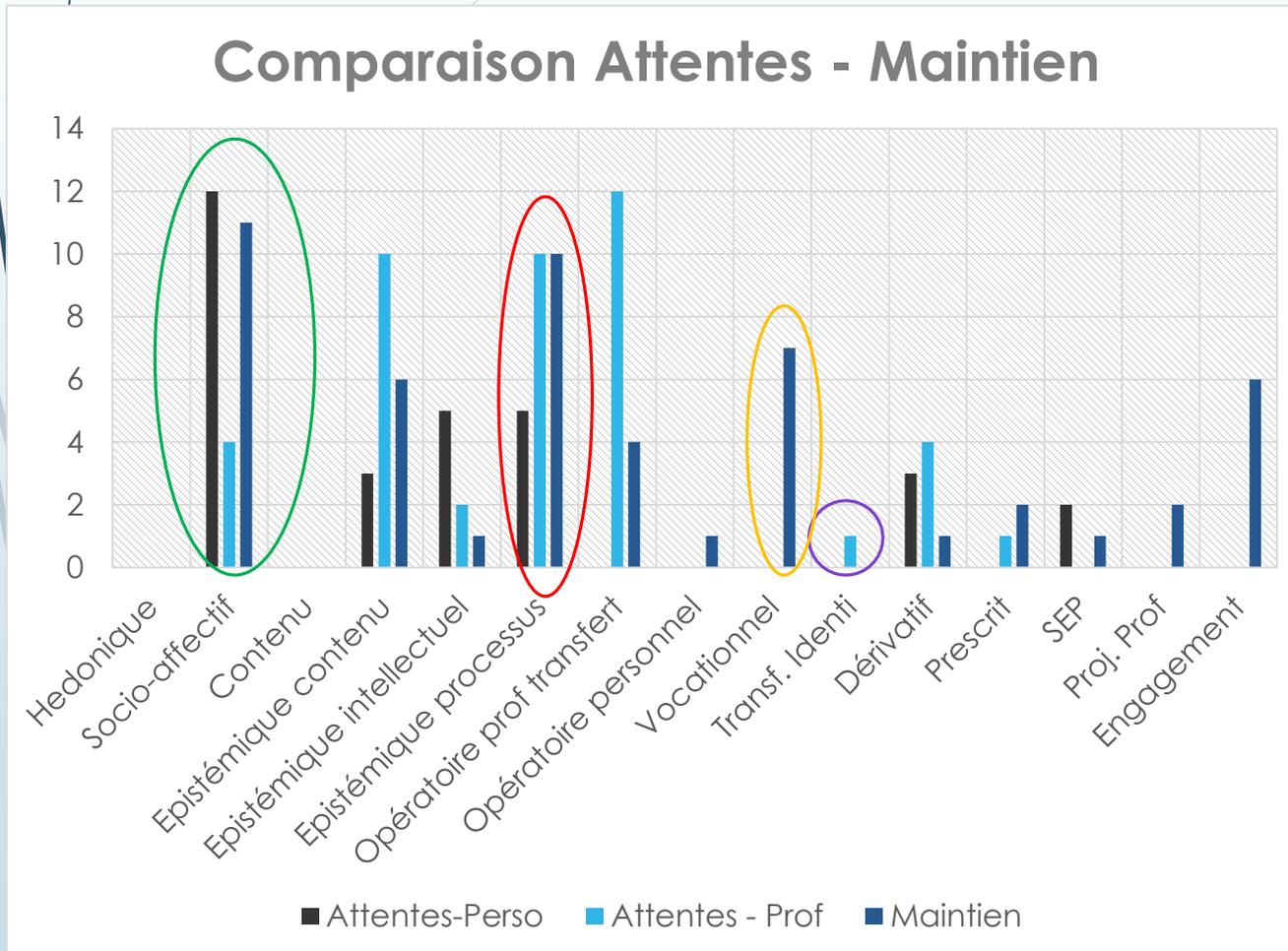
LES EFFETS ATTENDUS SUR LE PLAN PROFESSIONNEL



En prenant part au Greffe-Insertion, qu'est-ce que vous attendez sur le plan professionnel ?

- Le plaisir d'apprendre des concepts et des démarches de recherche,
- L'utilité perçue pour leurs pratiques professionnelles

6. Résultats T1 : Comparaison Attentes-Maintien



- Sur le plan **climat relationnel**, autant de US au niveau des attentes que du maintien,
- Attentes par rapport à la **recherche** et ce motif les maintien dans le groupe
- Alors qu'il y avait des attentes **opératoires professionnelles**, peu sont évoqués en tant que motif de maintien
- Pas d'attente de **transformation professionnelle** évoquée mais c'est un facteur de maintien

7. Méthodologie T2

Questionnaire en ligne (T1)

21 répondants

Rapport à soi et au projet
Rapport à l'institution
Rapport au collectif
Apprentissages
Identité

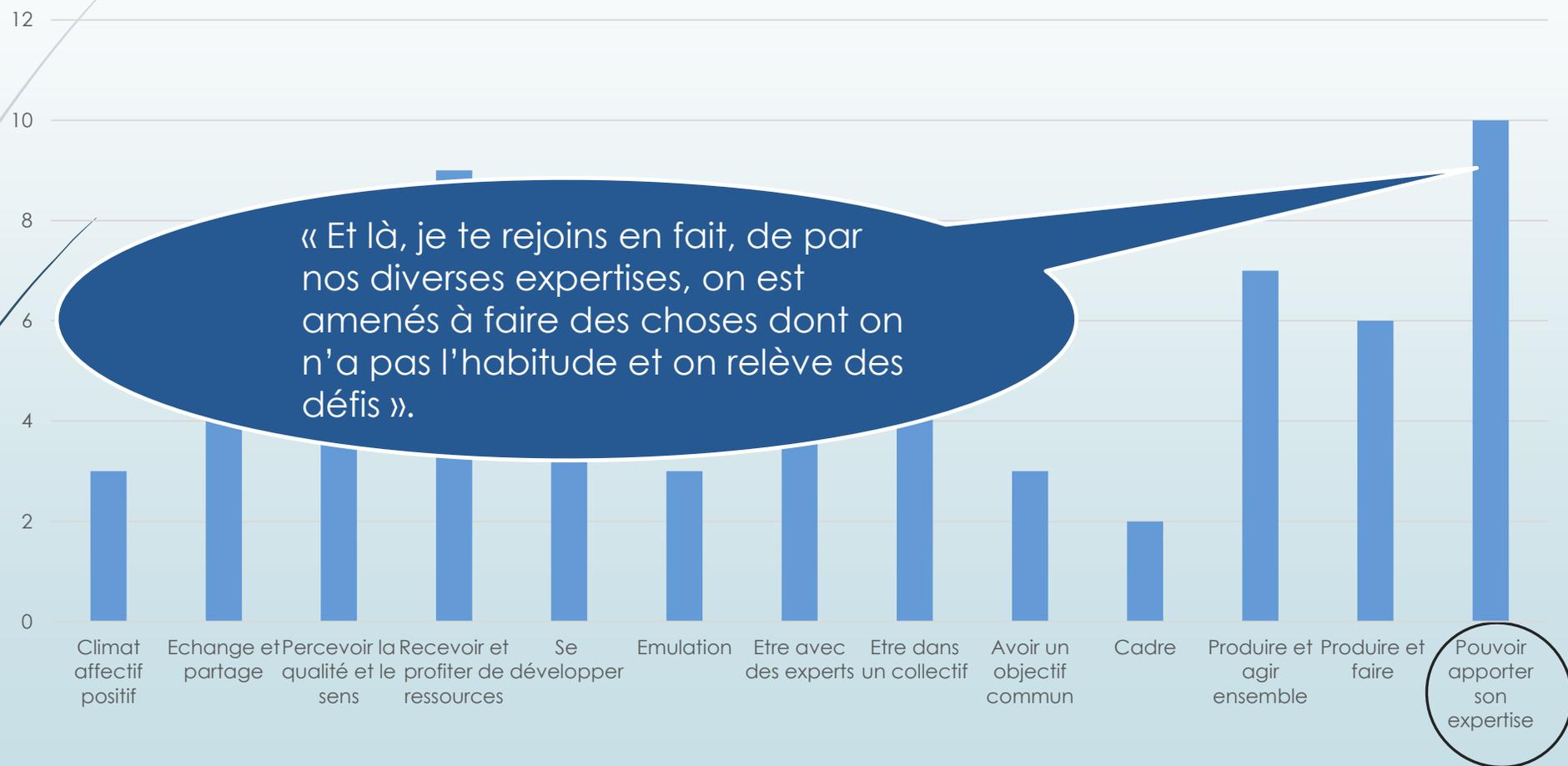
Approfondissement

Focus groupe (T2) 19 répondants

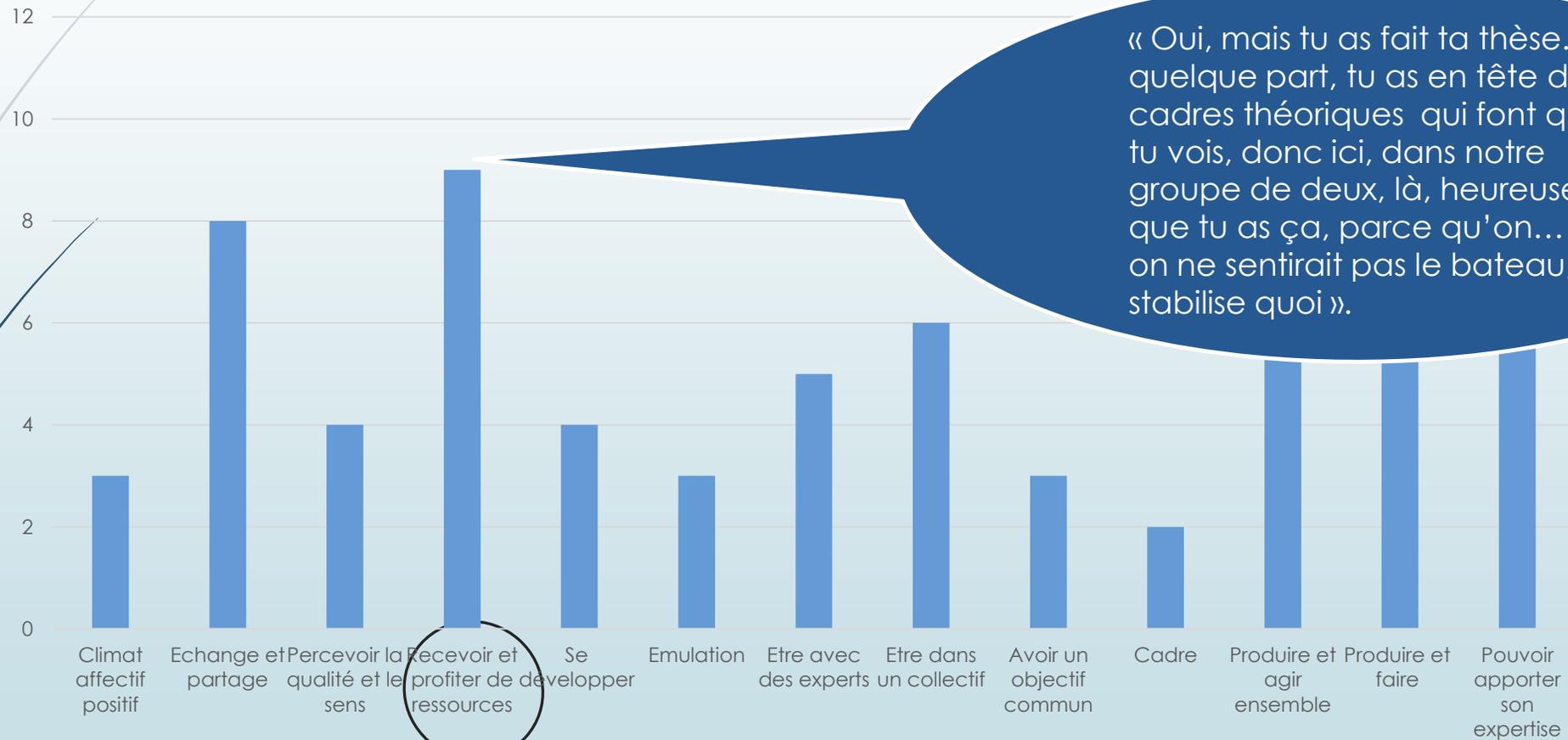
Postures identitaires
Leviers

- 2 focus
- Groupes hétérogènes
- 9 et 10 personnes

8. Résultats T2 : leviers de développement professionnel perçus

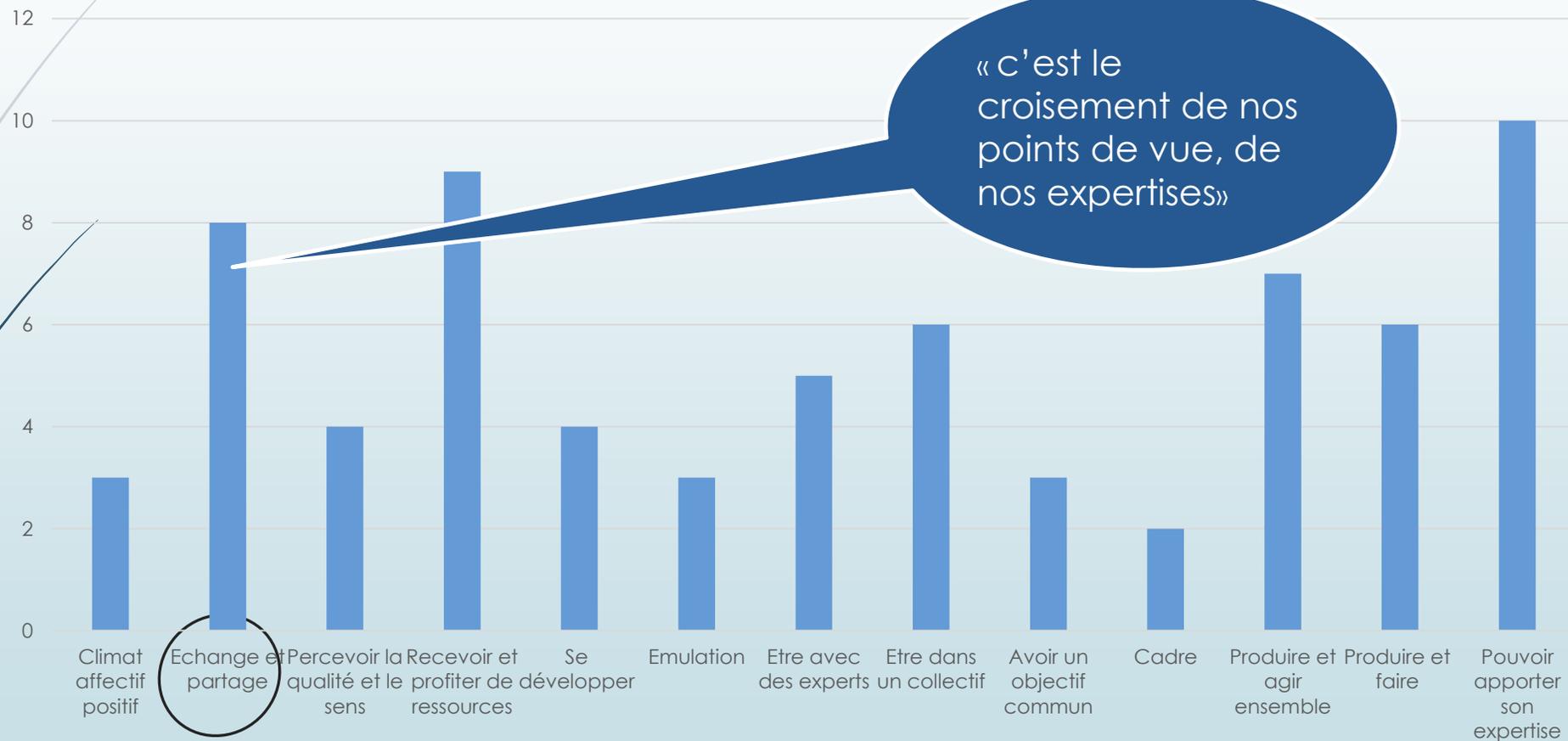


8. Résultats T2 : leviers de développement professionnel perçus

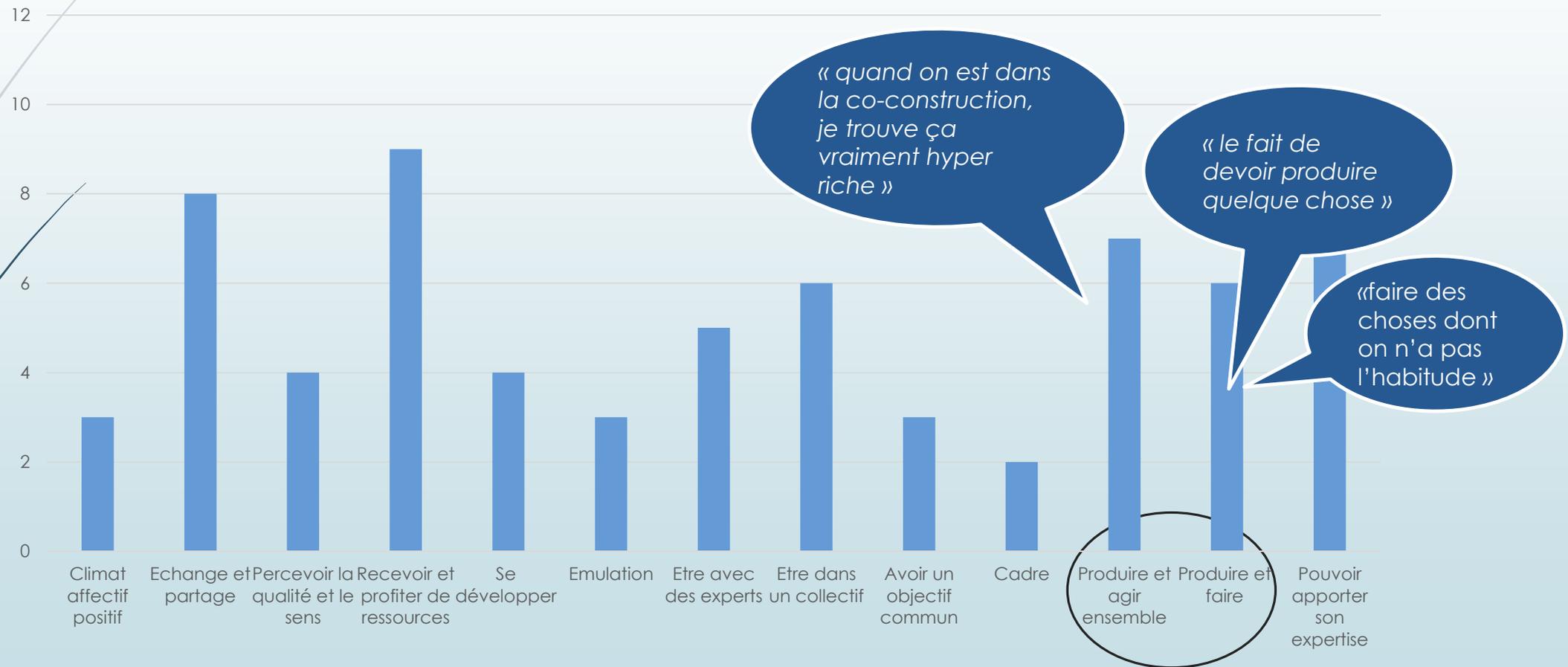


« Oui, mais tu as fait ta thèse. Donc quelque part, tu as en tête des cadres théoriques qui font que... tu vois, donc ici, dans notre groupe de deux, là, heureusement que tu as ça, parce qu'on... sinon on ne sentirait pas le bateau, ça stabilise quoi ».

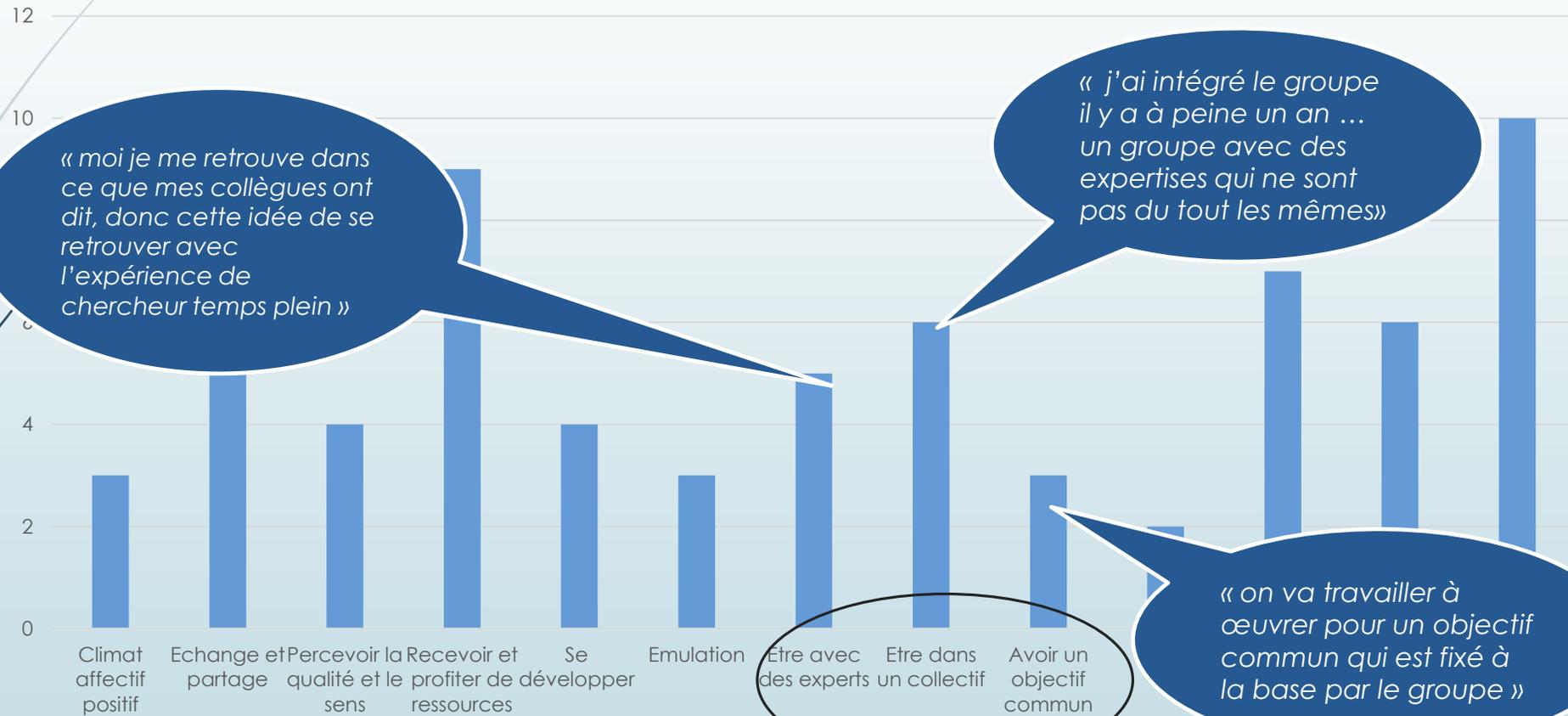
8. Résultats T2 : leviers de développement professionnel perçus



8. Résultats T2 : leviers de développement professionnel perçus



8. Résultats T2 : leviers de développement professionnel perçus



« moi je me retrouve dans ce que mes collègues ont dit, donc cette idée de se retrouver avec l'expérience de chercheur temps plein »

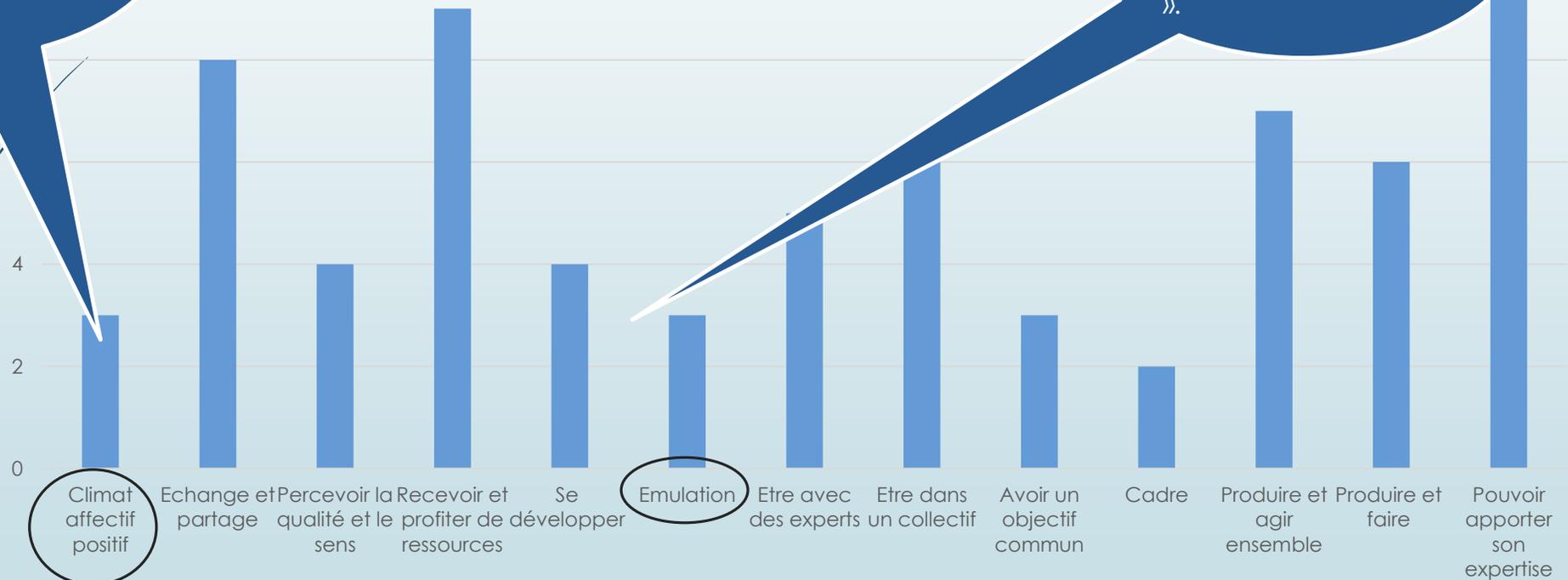
« j'ai intégré le groupe il y a à peine un an ... un groupe avec des expertises qui ne sont pas du tout les mêmes »

« on va travailler à œuvrer pour un objectif commun qui est fixé à la base par le groupe »

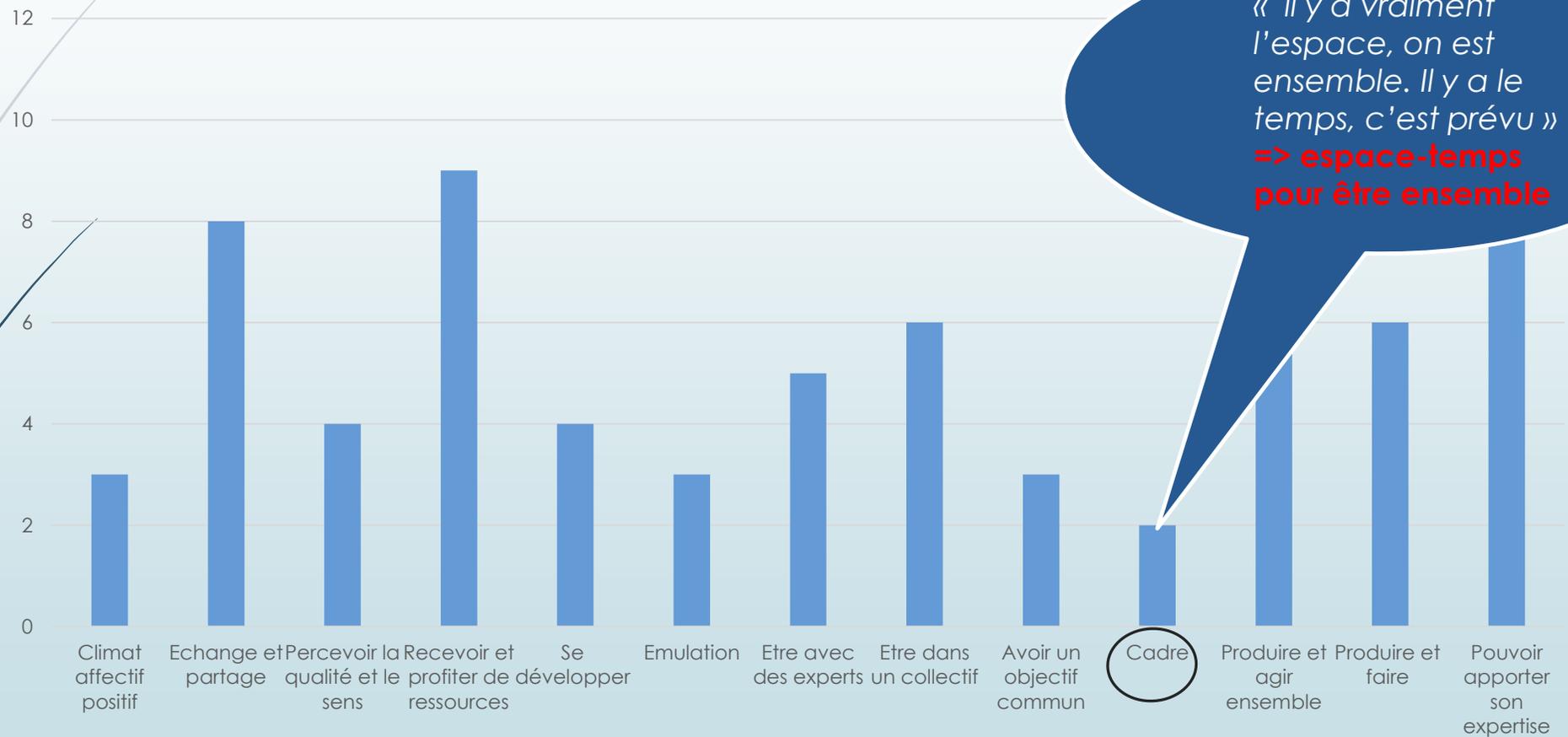
8. Résultats T2 : leviers de développement professionnel perçus

« d'être avec des gens charmants et aspirants »

« on relève des défis. Comme on est ensemble, c'est gratifiant. ».

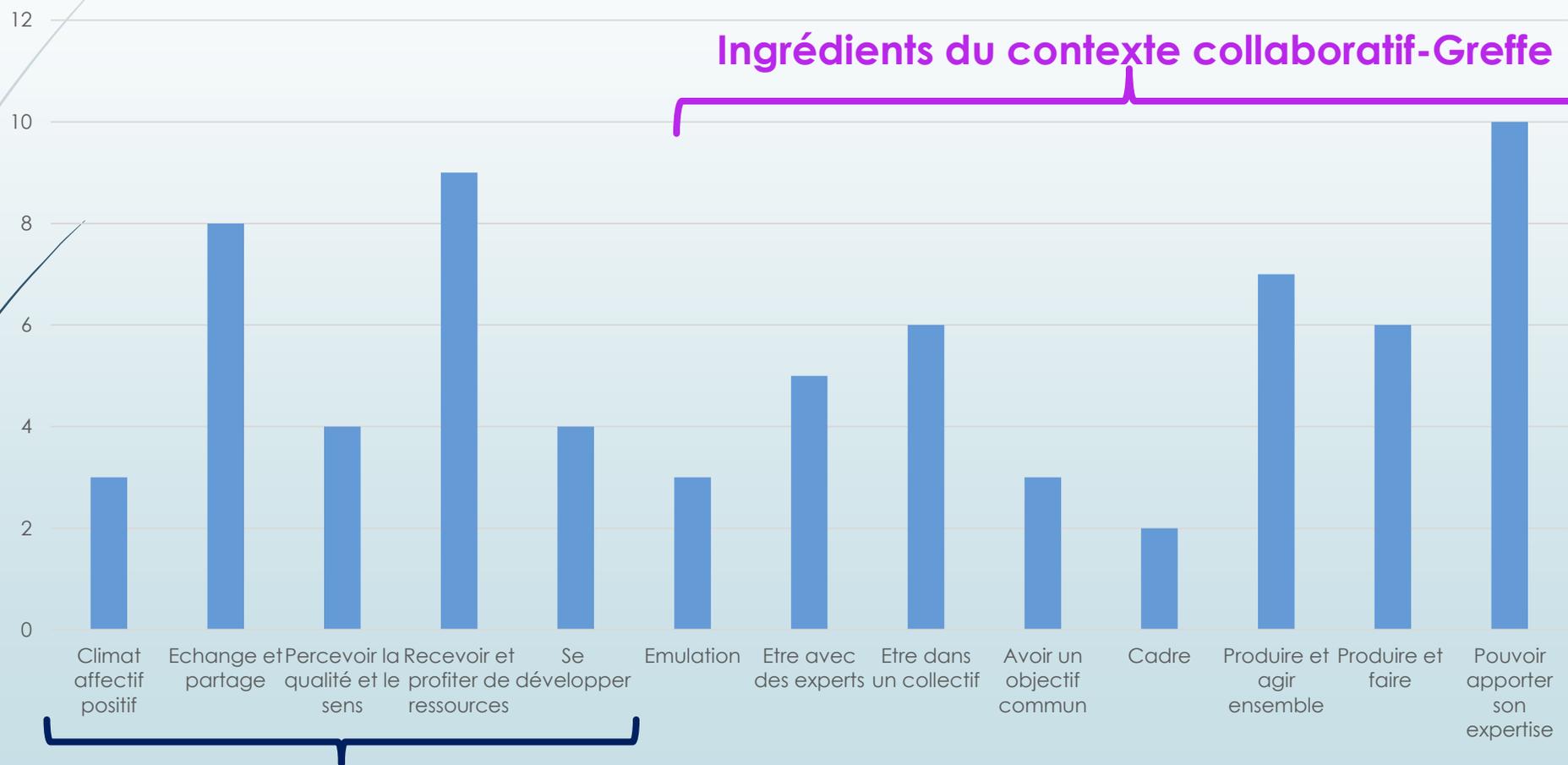


8. Résultats T2 : leviers de développement professionnel *nercus*



« il y a vraiment l'espace, on est ensemble. Il y a le temps, c'est prévu »
=> **espace-temps pour être ensemble**

8. Résultats T2 : leviers de développement professionnel perçus



Proximité avec le modèle de Carré

9. Synthèse des résultats

► Pourquoi s'y engager ?

Apprentissages contenus et méthode recherche, évolution professionnelle, relations interpersonnelles, utilisation dans la pratique professionnelle

► Pourquoi y rester (maintien, persévérance)?

Relations socio-affectives de qualité, plaisir d'apprendre au niveau processus de recherche et évolution professionnelle.

Evolution : SEP, projets

9. Synthèse des résultats

Quels leviers de développement professionnel ?

- Climat socio-affectif
- Sens pour soi et pour sa pratique, qualité des productions à pouvoir utiliser
- Développement personnel

- Produire et agir ensemble
- Contexte d'expertises variées, reconnues et partagées
- Avec un objectif commun
- Former un groupe, un collectif soutenant
- Oser

10. Éléments de discussion et perspectives

- Notre recherche : création d'un espace qui promeut une pratique réflexive et collégiale

Similaire au professionnalisme collégial (Hargreaves, 2000), cette approche vise à améliorer les compétences des professionnels « *(individuelles et collectives) en renforçant leur formation (initiale et continue) et leur développement professionnel, en promouvant la collégialité comme source d'apprentissage (via l'échange entre pairs et l'analyse collective des situations professionnelles)* » (Cattonar et Dupriez, 2019, p. 98).

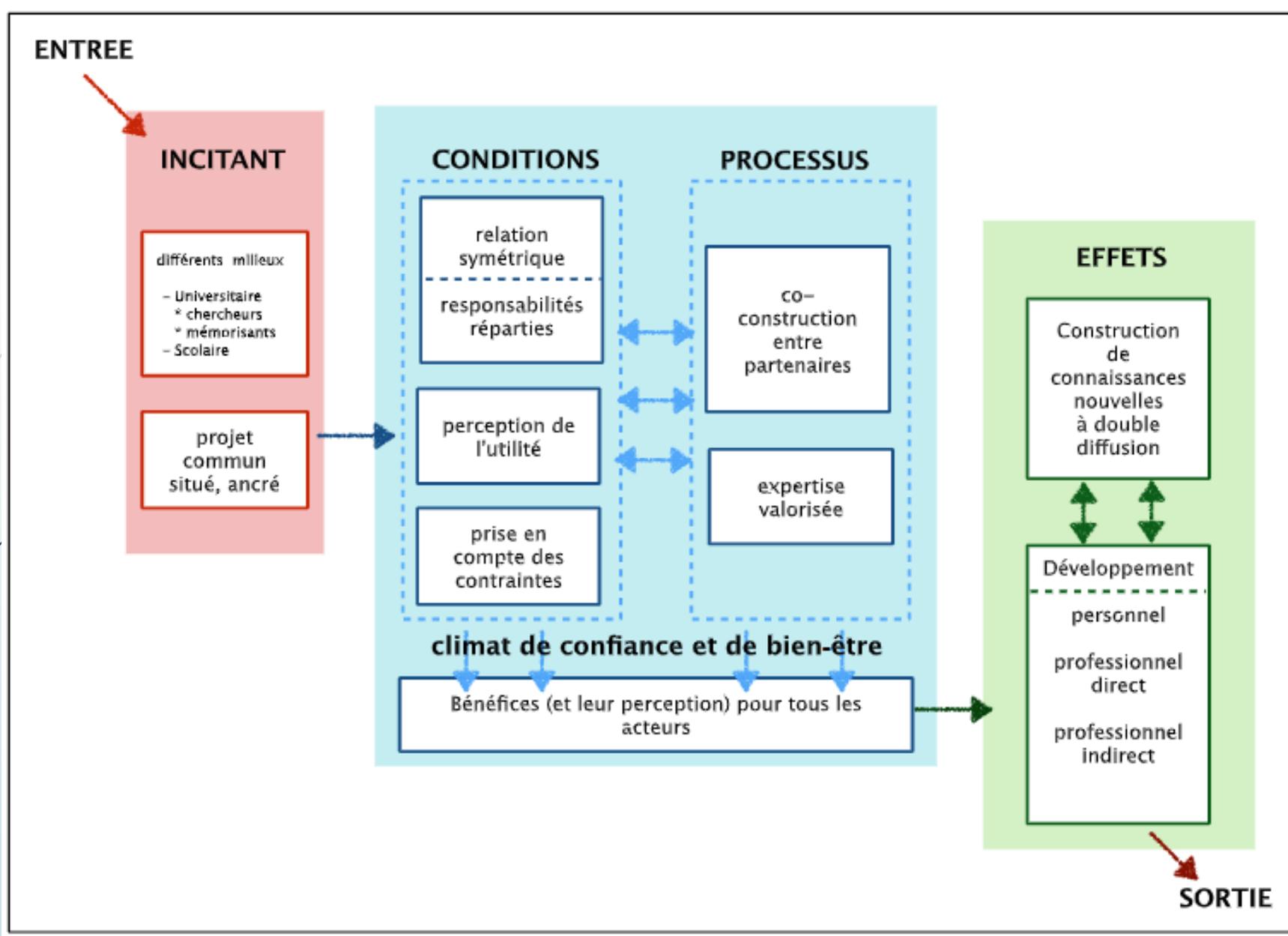
- Exploration de la dynamique motivationnelle sous-jacente à un engagement dans un groupe de recherche collaborative
- Clarification des leviers de développement professionnels

10. Éléments de discussion et perspectives

- **Le collectif inter-institutions / inter- expertises** : opportunité d'apprentissage
 - RFIE - masterisation, importance du développement des compétences entre chercheurs et formateurs (niveau 7)
 - Flexibilité dans un contexte en changement
- **Espace privilégié**
 - Mais quid de la porosité entre les milieux ?
 - Effet tâche d'huile dans sa propre institution ? (RFIE)
 - Nécessité d'une présence d'une communauté au sein de l'institution
 - Légitimité, reconnaissance, rapport au temps

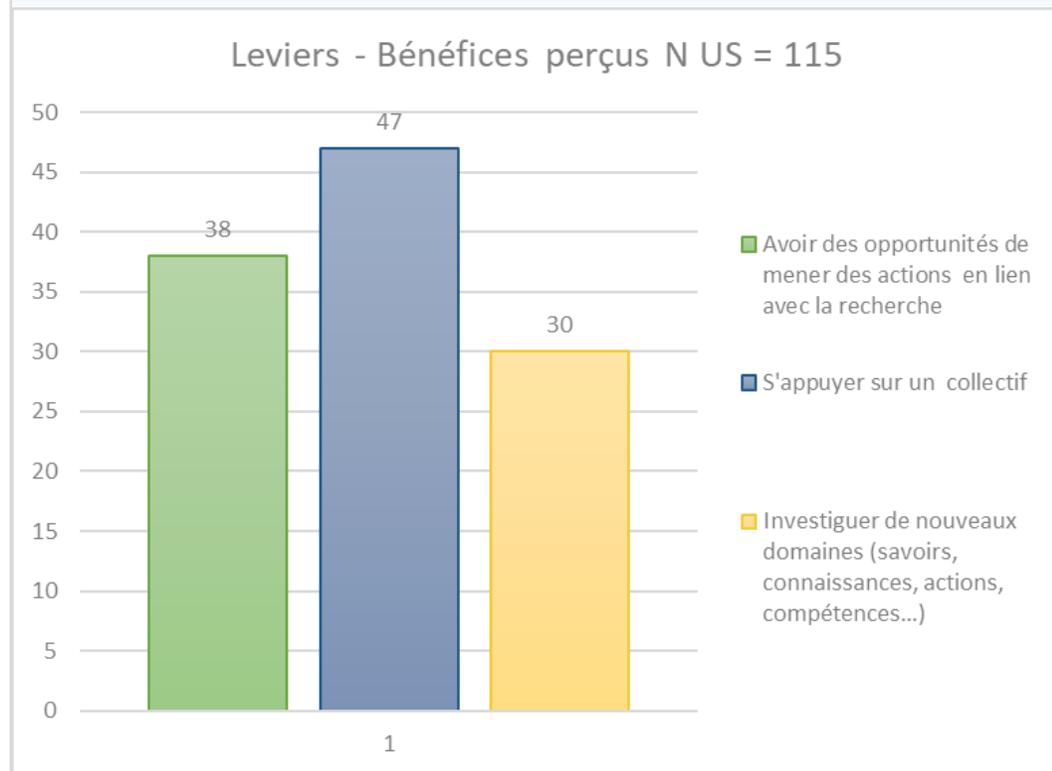
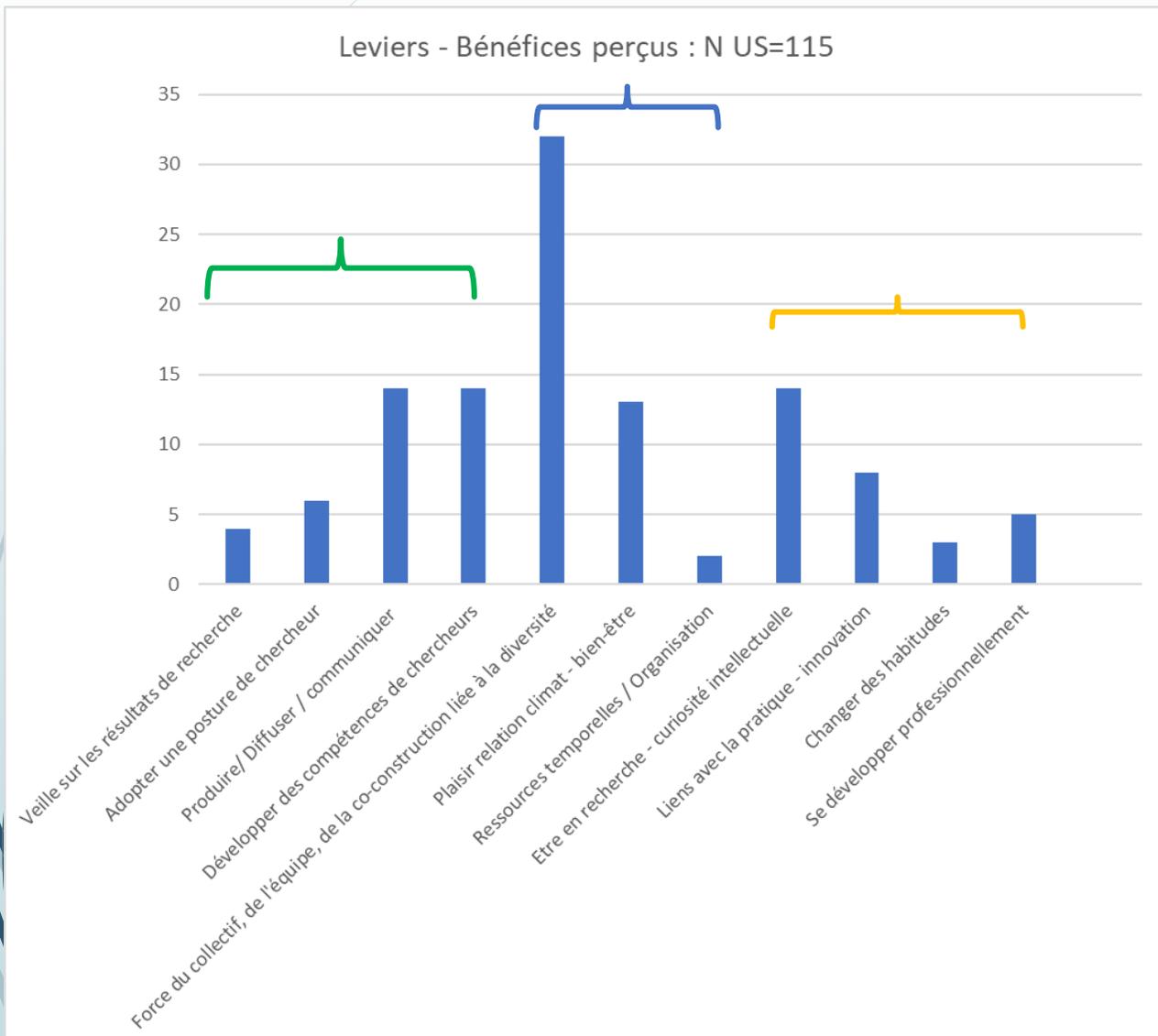
Bibliographie

- Bélanger, C. (2010). *Une perspective SoTL au développement professionnel des enseignants au supérieur : Qu'est-ce que cela signifie pour le conseil pédagogique ?* *The Canadian Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 1(2), Article 6.
- Bednarz, N. (2013) *Regarder ensemble autrement : ancrage et développement des recherches collaboratives en éducation au Québec*. In N. Bednarz (dir.), *Recherche collaborative et pratique enseignante. Regarder ensemble autrement*, (pp. 13-29), Paris, L'Harmattan.
- Biémar, S., Daele, A., Malengrez, D. et Oger, O. (2015). *Le Scholarship of Teaching and Learning» (SoTL). Proposition d'un cadre pour l'accompagnement des enseignants par les conseillers pédagogiques*, *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur* [En ligne], 31(2) | 2015, mis en ligne le 01 juillet 2015, consulté le 05 novembre 2019. URL : <http://journals.openedition.org/ripes/966>.
- Biémar, S., Dejean, K. et Donnay, J. (2008) *Co-construire des savoirs et se développer mutuellement entre chercheurs et praticiens*, *Recherche et formation*, 58 | 2008, 71-84.
- Carré, P. (1998). *Motifs et dynamiques d'engagement en formation. Synthèse d'une étude qualitative de validation auprès de 61 adultes en formation professionnelle continue*. *Education Permanente*, 136, 119-131.
- Cattonar, B. et Dupriez, V. (2019) *Recomposition des professionnalités et de la division du travail enseignant en situation d'obligation de rendre des comptes. Le cas des professionnels de l'éducation en Belgique francophone*. *Revue « Education et sociétés »*, 43, 25-39.
- Delavergne, C. *La posture du praticien-chercheur: un analyseur de l'évolution de la recherche qualitative*. ECHERCHES QUALITATIVES – Hors Série – numéro 3 Actes du colloque BILAN ET PROSPECTIVES DE LA RECHERCHE QUALITATIVE. © 2007 Association pour la recherche qualitative- ISSN 1715-8702
- Desgagné, S. (1997). *Le concept de recherche collaborative: l'idée d'un rapprochement entre chercheurs universitaires et praticiens enseignants*. *Revue de l'éducation*, 23(2), 371-393.
- Fenouillet, F. (2011). *La place du concept de motivation en formation pour adulte*. L'Harmattan, p.9 - 46
- Mukamurera, J. (2014). *Le développement professionnel et la persévérance en enseignement. Éclairage théorique et état des lieux*. In L. Portelance, S. Martineau, S. & J. Mukamurera. (Ed.), *Développement et persévérance professionnels en enseignement. Oui mais comment?* Québec : Les presses de l'Université du Québec
- Vottron, A.M., Lagabriele, C et Pouchard, D. (2007). *Le maintien en formation professionnelle qualifiante : effets de déterminants motivationnels, cognitifs et sociaux*. *Revue l'Orientation Scolaire et Professionnelle*
- Wittorski R. (2007). *Professionalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan





8. Résultats : Leviers et bénéfices perçus



8. Synthèse et éléments de discussion

- DP-Sup
- Lieu de prise de recul – soutien à l'analyse réflexive et à la prise de conscience de sa propre identité en construction

Qui promeut une pratique réflexive et collégiale.

Similaire au professionnalisme collégial (Hargreaves, 2000), cette approche vise à améliorer les compétences des professionnels « *(individuelles et collectives) en renforçant leur formation (initiale et continue) et leur développement professionnel, en promouvant la collégialité comme source d'apprentissage (via l'échange entre pairs et l'analyse collective des situations professionnelles)* » (Cattonar et Dupriez, 2019, p. 98).