**GRILLE DE POSITIONNEMENT DES COLLECTIFS PROFESSIONNELS**

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