
Une équipe éducative fonctionnant en intelligence collective – Le cas de La CiTé-école vivante

Virginie Jamin*^{†2,1} and Cédric Danse*^{‡3,2}

²UFAA – Belgique

¹Laboratoire de soutien aux Synergies Education-Technologie, Université de Liège (LabSET-ULiège) –
Quai Timmermans 14 - Bâtiment T1 4000 Liège, Belgique

³PSGO – Belgique

Résumé

Les porteurs du projet *La CiTé-école vivante*, une école secondaire alternative en construction à Liège, fonctionnent sur un modèle sociocratique de gouvernance partagée. Ce choix repose sur le postulat de la richesse de l'hétérogénéité et du potentiel d'un collectif. Cette intelligence collective s'entend comme un " *processus qui permet à un groupe d'appréhender l'ensemble des dimensions d'un problème dans le temps et dans l'espace et de déboucher sur une décision* " (Garnier, cité par Olfa Zaïbet, 2007). En ce sens, elle permet l'auto-organisation du groupe (Piazza, 2018), soutient l'expression de la différence de chacun et favorise, *in fine*, des phénomènes de résonance, de synergie et donc d'émergence (Dilts, 2018).

A *La CiTé-école vivante*, le fonctionnement en intelligence collective s'envisage dans un isomorphisme entre les dimensions pédagogique et organisationnelle du projet : les acteurs impliqués souhaitent en effet transposer cette dynamique à toutes les sphères de l'école en devenir (pouvoir organisateur mixte, équipe éducative, conseil d'élèves).

Cette communication analyse cette organisation sociocratique d'équipe, rare dans le contexte des structures scolaires. Pour ce faire, le concept d'innovations managériales (Hamel, 2008) sera convoqué. Il s'agira de saisir la façon dont l'équipe éducative s'auto-organise (Laloux, 2015) et exploite son autonomie (Desfontaines & Montier, 2012), tout en considérant les contraintes auxquelles elle doit faire face (Ughetto, 2018) pour gérer l'établissement scolaire en nourrissant sa raison d'être (Geetz, 2015).

Sur base des modalités pratiques de fonctionnement des réunions des cercles de *La CiTé-école vivante*, données récoltées par notre accès à ces réunions en observateur-participant, nous éclairerons les avancées et limites déjà expérimentées par les acteurs.

Comprendre le fonctionnement de ce collectif, dont la raison d'être est résolument éducative, pourrait permettre d'inspirer les fonctionnements d'autres équipes dans les changements liés aux réformes du système éducatif en cours et à venir. Ces nouveaux contours sociocratiques invitent à redéfinir les facettes du métier de chaque membre d'une équipe éducative, à travers la question centrale de l'autonomie.

*Intervenant

†Auteur correspondant: vjamin@uliege.be

‡Auteur correspondant: cedric.danse@uliege.be

- Desfontaines, S. & Montier, S. (2012). *Les clés de l'autonomie*. Paris : Eyrolles.
- Dilts, R. (2018). *Collaboration générative*. Scotts Valley : Dilts Strategy Group.
- Geetz, I. (2015). *Liberté & Cie*. Paris : Flammarion.
- Hamel, G. (2008). *La fin du management*. Paris : Vuibert.
- Laloux, F. (2015). *Reinventing organizations*. Paris : Diateino
- Olfa Zaïbet, G. (2007). Vers l'intelligence collective des équipes de travail : une étude de cas. *Management & Avenir*, 4, 41-59.
- Piazza, O. (2018). *Découvrir l'intelligence collective*. Paris : Interéditions.
- Ughetto, P. (2018). *Organiser l'autonomie au travail*. Limoges : Editions fyp.

Mots-Clés: Intelligence collective, autonomie, sociocratie