L'AVENIR DU FRANÇAIS EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS

La collaboration entre des facultés d'éducation en contexte franco-minoritaire à travers le Canada : Étude de cas d'une expérience positive

ACUFC

ASSOCIATION DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE

Marie-Élaine Desmarais, Ph. D., Université de Saint-Boniface
Annie Kenny, Ph. D., Université Sainte-Anne
Laurie Carlson Berg, Ph. D., Université de l'Ontario français

Avec la collaboration de
Laura Sims, Ph. D., Université de Saint-Boniface
Jules Rocque, Ph. D., Université de Saint-Boniface
Fadila Boutouchent, Ph. D., Université de Régina
Dominique Scheffel-Dunand, Ph. D., York University Campus Glendon

31 mars 2022

L'AVENIR DU FRANÇAIS EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS

ACUFC
ASSOCIATION DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE

Université de Saint-Boniface
Université Sainte-Anne
Université de l'Ontario français

Financé par le gouvernement du Canada | Canada

Équipe de recherche

Chercheure principale

Marie-Élaine Desmarais, Ph. D., Université de Saint-Boniface

Co-chercheures

Annie Kenny, Ph. D., Université Sainte-Anne
Laurie Carlson Berg, Ph. D., Université de l'Ontario français

Collaborateur·trice·s

Laura Sims, Ph. D., Université de Saint-Boniface
Jules Rocque, Ph. D., Université de Saint-Boniface
Fadila Boutouchent, Ph. D., Université de Régina
Dominique Scheffel-Dunand, Ph. D., Campus Glendon, York University

Assistante de recherche

Kim Thériault, Étudiante au doctorat, Université de Moncton

Images et vidéos

François Cliche, Illustrations et synthèses visuelles
Jean Vouillon, Montage et réalisation des vidéos

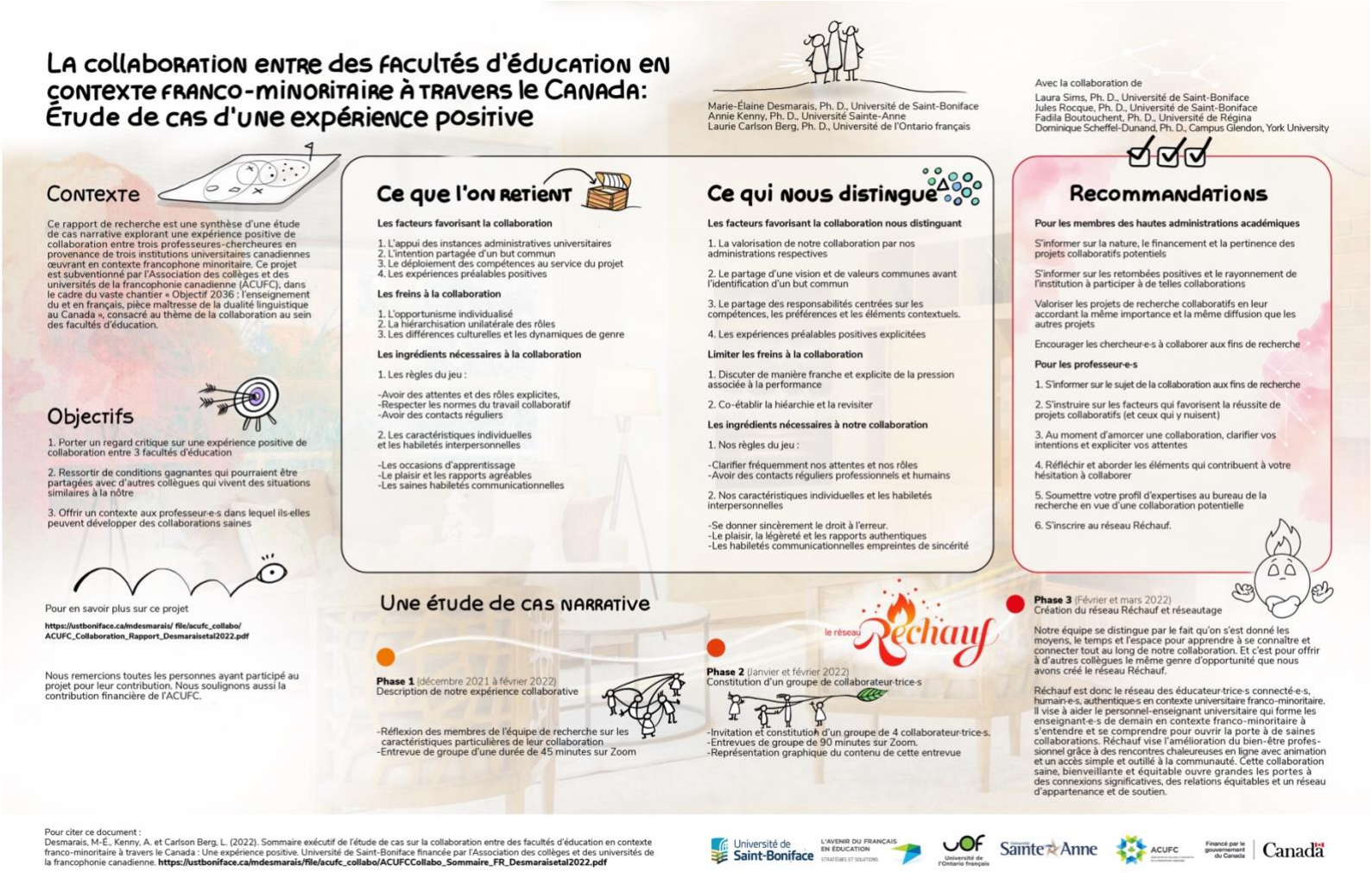
Nous remercions toutes les personnes ayant participées au projet pour leur contribution. Nous soulignons aussi la contribution financière de l'ACUFC.

Pour citer ce document

Desmarais, M.-É., Kenny, A. et Carlson Berg, L. (2022). *La collaboration entre des facultés d'éducation en contexte franco-minoritaire à travers le Canada : Étude de cas d'une expérience positive.* Université de Saint-Boniface financée par l'Association des collèges et des universités de la francophonie canadienne. https://ustboniface.ca/mdesmarais/file/acufc_collabo/ACUFC_Collaboration_Rapport_Desmaraisetal2022.pdf

LE SOMMAIRE EXÉCUTIF

Le sommaire exécutif associé à ce projet de recherche est disponible en consultant le lien suivant : Sommaire exécutif.



La collaboration entre des facultés d'éducation en contexte franco-minoritaire à travers le Canada: Étude de cas d'une expérience positive

Marie-Élaine Desmarais, Ph. D., Université de Saint-Boniface
Annie Kenny, Ph. D., Université Sainte-Anne
Laurie Carlson Berg, Ph. D., Université de l'Ontario français

Avec la collaboration de
Laura Sims, Ph. D., Université de Saint-Boniface
Jules Rocque, Ph. D., Université de Saint-Boniface
Fadila Boutouchent, Ph. D., Université de Régina
Dominique Scheffel-Dunand, Ph. D., Campus Glendon, York University

Contexte

Ce rapport de recherche est une synthèse d'une étude de cas narrative explorant une expérience positive de collaboration entre trois professeures-chercheures en provenance de trois institutions universitaires canadiennes œuvrant en contexte francophone minoritaire. Ce projet est subventionné par l'Association des collèges et des universités de la francophonie canadienne (ACUFC), dans le cadre du vaste chantier « Objectif 2036 : l'enseignement du et en français, pièce maîtresse de la dualité linguistique au Canada », consacré au thème de la collaboration au sein des facultés d'éducation.

Objectifs

1. Porter un regard critique sur une expérience positive de collaboration entre 3 facultés d'éducation
2. Ressortir de conditions gagnantes qui pourraient être partagées avec d'autres collègues qui vivent des situations similaires à la nôtre
3. Offrir un contexte aux professeur-e-s dans lequel ils-elles peuvent développer des collaborations saines

Pour en savoir plus sur ce projet

https://ustboniface.ca/mdesmarais/ file/acufc_collabo/ ACUFC_Collaboration_Rapport_Desmaraisetal2022.pdf

Nous remercions toutes les personnes ayant participé au projet pour leur contribution. Nous soulignons aussi la contribution financière de l'ACUFC.

Ce que l'on retient

Les facteurs favorisant la collaboration

1. L'appui des instances administratives universitaires
2. L'intention partagée d'un but commun
3. Le déploiement des compétences au service du projet
4. Les expériences préalables positives

Les freins à la collaboration

1. L'opportunisme individualisé
2. La hiérarchisation unilatérale des rôles
3. Les différences culturelles et les dynamiques de genre

Les ingrédients nécessaires à la collaboration

1. Les règles du jeu :

-Avoir des attentes et des rôles explicites,
-Respecter les normes du travail collaboratif
-Avoir des contacts réguliers

2. Les caractéristiques individuelles et les habiletés interpersonnelles

-Les occasions d'apprentissage
-Le plaisir et les rapports agréables
-Les saines habiletés communicationnelles

Ce qui nous distingue

Les facteurs favorisant la collaboration nous distinguant

1. La valorisation de notre collaboration par nos administrations respectives

2. Le partage d'une vision et de valeurs communes avant l'identification d'un but commun

3. Le partage des responsabilités centrées sur les compétences, les préférences et les éléments contextuels.

4. Les expériences préalables positives explicitées

Limiter les freins à la collaboration

1. Discuter de manière franche et explicite de la pression associée à la performance

2. Co-établir la hiérarchie et la revisiter

Les ingrédients nécessaires à notre collaboration

1. Nos règles du jeu :

-Clarifier fréquemment nos attentes et nos rôles
-Avoir des contacts réguliers professionnels et humains

2. Nos caractéristiques individuelles et les habiletés interpersonnelles

-Se donner sincèrement le droit à l'erreur.
-Le plaisir, la légèreté et les rapports authentiques
-Les habiletés communicationnelles empreintes de sincérité

Recommandations

Pour les membres des hautes administrations académiques

S'informer sur la nature, le financement et la pertinence des projets collaboratifs potentiels

S'informer sur les retombées positives et le rayonnement de l'institution à participer à de telles collaborations

Valoriser les projets de recherche collaboratifs en leur accordant la même importance et la même diffusion que les autres projets

Encourager les chercheur-e-s à collaborer aux fins de recherche

Pour les professeur-e-s

1. S'informer sur le sujet de la collaboration aux fins de recherche

2. S'instruire sur les facteurs qui favorisent la réussite de projets collaboratifs (et ceux qui y nuisent)

3. Au moment d'amorcer une collaboration, clarifier vos intentions et expliciter vos attentes

4. Réfléchir et aborder les éléments qui contribuent à votre hésitation à collaborer

5. Soumettre votre profil d'expertises au bureau de la recherche en vue d'une collaboration potentielle

6. S'inscrire au réseau Réchauf.

Une étude de cas narrative

Phase 1 (décembre 2021 à février 2022)
Description de notre expérience collaborative

-Réflexion des membres de l'équipe de recherche sur les caractéristiques particulières de leur collaboration
-Entrevue de groupe d'une durée de 45 minutes sur Zoom

Phase 2 (Janvier et février 2022)
Constitution d'un groupe de collaborateur-trice-s

-Invitation et constitution d'un groupe de 4 collaborateur-trice-s.
-Entrevues de groupe de 90 minutes sur Zoom.
-Représentation graphique du contenu de cette entrevue

le réseau Réchauf

Phase 3 (Février et mars 2022)
Création du réseau Réchauf et réseautage

Notre équipe se distingue par le fait qu'on s'est donné les moyens, le temps et l'espace pour apprendre à se connaître et connecter tout au long de notre collaboration. Et c'est pour offrir à d'autres collègues le même genre d'opportunité que nous avons créé le réseau Réchauf.

Réchauf est donc le réseau des éducateur-trice-s connecté-e-s, humain-e-s, authentique-s en contexte universitaire franco-minoritaire. Il vise à aider le personnel-enseignant universitaire qui forme les enseignant-e-s de demain en contexte franco-minoritaire à s'entendre et se comprendre pour ouvrir la porte à de saines collaborations. Réchauf vise l'amélioration du bien-être professionnel grâce à des rencontres chaleureuses en ligne avec animation et un accès simple et outillé à la communauté. Cette collaboration saine, bienveillante et équitable ouvre grandes les portes à des connexions significatives, des relations équitables et un réseau d'appartenance et de soutien.

Pour citer ce document :
Desmarais, M-É., Kenny, A. et Carlson Berg, L. (2022). Sommaire exécutif de l'étude de cas sur la collaboration entre des facultés d'éducation en contexte franco-minoritaire à travers le Canada : Une expérience positive. Université de Saint-Boniface financée par l'Association des collèges et des universités de la francophonie canadienne. **https://ustboniface.ca/mdesmarais/file/acufc_collabo/ACUFCCollabo_Sommaire_FR_Desmaraisetal2022.pdf**

TABLE DES MATIÈRES

LE SOMMAIRE EXÉCUTIF IV
TABLE DES MATIÈRES V
LISTE DES TABLEAUX VII
LISTES DES FIGURES VIII
L'INTRODUCTION 1
LES DÉFIS DE LA CARRIÈRE UNIVERSITAIRE 2
L'OBLIGATION DE PERFORMANCE 3
UNE CHARGE DE TRAVAIL IMPOSANTE 4
DES RELATIONS PROFESSIONNELLES COMPLEXES 5
UN VENT DE CHANGEMENT? 6
LA DÉMARCHE EMPLOYÉE 8
LES PERSONNES IMPLIQUÉES 10
L'ÉQUIPE DE RECHERCHE 10
LES COLLABORATEUR·TRICE·S 10
LES OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES 11
LES RÉSULTATS 12
LES FACILITATEURS DE LA COLLABORATION 15
L'APPUI DES INSTANCES ADMINISTRATIVES UNIVERSITAIRES 15
L'INTENTION PARTAGÉE D'UN BUT COMMUN 16
LE DÉPLOIEMENT DES COMPÉTENCES AU SERVICE DU PROJET 16
LES EXPÉRIENCES PRÉALABLES POSITIVES 17
LES FREINS À LA COLLABORATION 17
L'OPPORTUNISME INDIVIDUALISÉ 17
LA HIÉRACHISATION UNILATÉRALE DES RÔLES 18
LES DIFFÉRENCES CULTURELLES ET LES DYNAMIQUES DE GENRE 18
LES INGRÉDIENTS NÉCESSAIRES À LA COLLABORATION 19
LES RÈGLES DU JEU 19
LES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET LES HABILETÉS INTERPERSONNELLES 21
LA MISE EN ÉVIDENCE DES ASPECTS DISTINCTIFS DE NOTRE EXPÉRIENCE 23
LES FACILITATEURS À LA COLLABORATION NOUS DISTINGUANT 24
LIMITER LES FREINS À LA COLLABORATION 25
LES INGRÉDIENTS NÉCESSAIRES À NOTRE COLLABORATION 26
NOS RÈGLES DU JEU 26
NOS CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET HABILETÉS INTERPERSONNELLES 27

LA CRÉATION DU RÉSEAU RÉCHAUF 28
LE LANCEMENT DU RÉSEAU 29
LES MEMBRES DU RÉSEAU 29
UNE PREMIÈRE RENCONTRE 29
LES RECOMMANDATIONS 30
POUR LES MEMBRES DES HAUTES INSTANCES ACADÉMIQUES 32
POUR LE BUREAU DE LA RECHERCHE 32
POUR LES PROFESSEUR·E·S-CHERCHEUR·E·S 32
LES RÉFÉRENCES 34
LES ANNEXES 37
L'ANNEXE 1. TABLE RONDE DU 12 AVRIL 2022 38
L'ANNEXE 2. PROTOCOLE D'ENTREVUE 39
L'ANNEXE 3. DÉROULEMENT 40
L'ANNEXE 4. LES LIVRABLES 41

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Calendrier de réalisation du projet 9

LISTES DES FIGURES

Figure 1. Synthèse visuelle de la rencontre de l'équipe de recherche avec les collaborateur·trice·s 14

L'INTRODUCTION

Ce rapport de recherche est une synthèse d'une étude de cas narrative explorant une expérience positive de collaboration entre trois professeures-chercheures en provenance de trois institutions universitaires canadiennes œuvrant en contexte francophone minoritaire. Ce projet est subventionné par l'Association des collèges et des universités de la francophonie canadienne (ACUFC), dans le cadre du vaste chantier « Objectif 2036 : l'enseignement du et en français, pièce maîtresse de la dualité linguistique au Canada », consacré au thème de la collaboration au sein des facultés d'éducation.

Les membres de cette équipe de recherche, composée de Marie-Élaine Desmarais (Université de Saint-Boniface, Institution responsable), Annie Kenny (Université Sainte-Anne) et Laurie Carlson Berg (Université de l'Ontario français), partagent une vision commune de la carrière universitaire et ont des expériences similaires quant aux défis qu'elle comporte. Par exemple, nous avons, chacune de notre côté, vécu les effets de l'isolement provoqué par le fait d'œuvrer au sein d'institutions de plus petite taille, où chaque membre du corps professoral a ses propres champs d'expertise. Malheureusement, nos expériences de collaboration avec des collègues en provenance d'autres institutions n'ont pas toujours été concluantes. Effectivement, les dispositions favorables à des collaborations efficaces sont souvent absentes et les collaborations qui en découlent sont souvent difficiles à la fois sur les plans professionnel et personnel.

L'expérience collaborative que nous vivons, cette fois-ci, est bien différente. C'est pour cette raison que nous proposons de nous intéresser de manière plus approfondie à notre expérience et notre vécu, afin de faire ressortir les caractéristiques et qui la rendent aussi positive, à la fois sur le plan professionnel que personnel. La connexion humaine que nous partageons est, à notre avis, centrale dans le développement de notre collaboration au cours de laquelle nous avons pu créer des relations significatives, authentiques, respectueuses et profitables pour nos carrières respectives. Il s'agit d'une occasion unique et rare, au sein de la profession.

LES DÉFIS DE LA CARRIÈRE UNIVERSITAIRE

L'AVENIR DU FRANÇAIS EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS

La carrière universitaire est à la fois complexe et riche. Les professeur·e·s permanent·e·s ou en voie de l'être disposent de beaucoup de liberté quant aux objets de leurs recherches et à la gestion de leur horaire. Toutefois, les universitaires doivent jongler avec plusieurs rôles et sont, la plupart du temps, aux prises avec beaucoup de responsabilités. Ces derniers doivent également conjuguer avec une charge de travail qui est lourde et variée, en plus d'atteindre et de maintenir un niveau de rendement élevé.

L'OBLIGATION DE PERFORMANCE

Le monde universitaire est reconnu comme étant compétitif où le rendement et la haute performance sont valorisés, attendus et reconnus (Sabatier et al., 2015). Ainsi, il est attendu des professeur·e·s universitaires d'exceller en enseignement, en recherche en plus d'être engagé·e·s dans leur communauté. Les professeur·e·s ressentent beaucoup de pression de leurs établissements pour atteindre ces niveaux d'excellence pour lesquels les standards semblent de plus en plus élevés (Berg et Seeber, 2016). Les dispositifs pour évaluer leur travail sont essentiellement fondés sur un système compétitif où le meilleur dossier est celui qui contient un plus grand nombre de publications, de subventions, qui excelle en enseignement et qui démontre un engagement significatif à la fois dans la communauté universitaire et dans la société dans laquelle il œuvre (Sabatier et al., 2015). Cet aspect compétitif est aussi au cœur des occasions d'avancement dans la profession où chaque promotion est évaluée à la lumière de ces critères de haute performance (Berg et Seeber, 2016; Sabatier et al., 2015).

Dans ce monde de plus en plus compétitif, les choix effectués par les chercheur·e·s, surtout ceux·celles en début de carrière en raison de leur précarité d'emploi, sont souvent guidés par la nécessité de bonifier leur dossier (Catano et al., 2010). Ces derniers sont d'ailleurs encouragés à diversifier leurs activités (Godin, 2002). Ce dossier devient alors le principal élément décisionnel pour faire des choix professionnels, puisqu'il est la porte d'entrée pour l'obtention, notamment des subventions de recherche, éléments clés pour obtenir une promotion (Kelsky, 2015). Ce faisant, pour avancer dans la carrière universitaire et obtenir des occasions de financement de plus grandes envergures, les professeur·e·s doivent faire des choix stratégiques et choisir leurs implications avec grande attention (Berg et Seeber, 2016; Sabatier et al., 2015). C'est dans ce contexte que malheureusement, les professeur·e·s universitaires sont aux prises avec une charge de travail imposante et une pression de performance (Berg et Seeber, 2016; Sabatier et al., 2015; Young, 2021) qui teintent parfois les relations qu'ils entretiennent avec leurs collègues et la manière dont ils·elles collaborent entre eux·elles.

UNE CHARGE DE TRAVAIL IMPOSANTE

La charge de travail des professeur·e·s universitaires est marquée par cette obligation de performance puisqu'ils·elles doivent souvent mener plusieurs dossiers en parallèle s'ils·elles veulent répondre aux exigences de la profession (Berg et Seeber, 2016). La tâche d'un·e professeur·e est essentiellement divisée en trois catégories de responsabilité : l'enseignement, la recherche et l'engagement communautaire (Kelsky, 2015). Chacune de ces catégories est importante et doit être traitée de manière simultanée.

Les responsabilités associées à l'enseignement comprennent toutes les tâches associées à la préparation et la livraison des cours, en plus de l'évaluation qui s'y rattache (Kelsky, 2015). La supervision des étudiant·e·s diplômé·e·s est aussi une des responsabilités liées à l'enseignement. Il s'agit d'une responsabilité importante puisque la qualité de l'enseignement offert par les professeur·e·s influence le recrutement et la rétention au sein des programmes d'études, et par le fait même, le financement des universités (Berquist et Pawlak, 2008). L'enseignement est exigeant puisqu'il est nécessaire d'être à jour à la fois sur le plan des connaissances théoriques, mais également sur les applications actuelles et pratiques. Plusieurs facteurs peuvent influencer la lourdeur de la tâche d'enseignement d'un·e professeur·e. Parmi ces éléments, notons, le nombre d'étudiant·e·s par classe, le nombre de cours devant être enseignés chaque session, le degré d'expertise et la spécialisation requise pour enseigner les cours, etc. (Berg et Seeber, 2016,). D'autres éléments comme la grandeur de l'institution d'attache et le contexte dans lequel elle est établie sont à considérer. Par exemple, en contexte francophone minoritaire, les institutions sont souvent de moins grande taille et les facultés embauchent un plus petit nombre de professeur·e·s devant enseigner un plus grand nombre de cours pour lesquels ils·elles n'ont pas nécessairement l'expertise. Il existe également, dans ce contexte, des défis associés à la qualité de la langue (Massé et Lussier-Desrochers, 2021).

Une autre responsabilité qui incombe aux professeur·e·s est la recherche. Cette dernière comprend la préparation de demandes de subvention, la réalisation de projets de recherche et la diffusion des résultats de ces dernières (Kelsky, 2015). Ces responsabilités incluent également la formation des étudiant·e·s à la recherche, la supervision d'équipes de travail et plusieurs responsabilités administratives, comme la gestion budgétaire et la rédaction de plusieurs documents administratifs. La pression à performer en recherche varie aussi en fonction, par exemple de la taille de l'université où l'on est embauché et des objectifs stratégiques de cette dernière (Catano et al., 2010). Toutefois, il faut retenir que les subventions reçues et les publications effectuées par les professeur·e·s ont un impact considérable sur le financement des universités et leur rayonnement (Bergquist et Pawlak, 2008).

L'engagement communautaire est la dernière catégorie de responsabilités à laquelle les professeur·e·s doivent répondre. Cette dernière comprend à la fois toutes les participations à des comités institutionnels, à des processus de révision par les pairs aux fins de subvention ou de publications, mais également à l'organisation d'événements de diffusion des connaissances issues de la recherche (Kelsky, 2015). L'engagement communautaire prend aussi la forme d'implications communautaires de nature sociale. En éducation, par exemple, offrir de la formation dans les milieux scolaires et agir à titre de conseiller·ère ou d'intervenir comme expert·e sur un dossier correspondent à des activités de cet aspect des tâches.

La conjugaison de ces trois catégories de responsabilité est un défi de taille, puisque les attentes sont élevées pour chacune d'elles et qu'il y a également l'attente que le tout soit cohérent (Kelsky, 2015). Il va sans dire que le temps devient rapidement limité pour les professeur·e·s puisque les horaires de travail sont chargés et les responsabilités nombreuses (Berg et Seeber, 2016). L'équilibre entre le travail et la vie personnelle est aussi difficile à atteindre dans ce contexte (Catano et al., 2010) et peut être la source d'isolement chez les professeur·e·s universitaires. Certains universitaires n'ont d'autres choix pour maintenir leur productivité que de couper sur leurs heures de sommeil au dépend de leur propre santé et paix d'esprit (Young, 2021). Évidemment, la taille de l'institution et le contexte dans lequel elle opère influencent la charge de travail et la pression à performer vécue par les professeurs. Mais, dans tous les cas, ces trois catégories de responsabilités sont au cœur des préoccupations des universitaires et influencent les rapports qu'ils entretiennent les uns avec les autres.

DES RELATIONS PROFESSIONNELLES COMPLEXES

Les relations professionnelles entre les chercheur·e·s peuvent être teintées par le désir de partager certaines des responsabilités pour bonifier d'abord son propre dossier académique (Berg et Seeber, 2016). Dans certains cas, les collaborations entre les professeur·e·s naissent du besoin de se rassembler avec des collègues aux expertises complémentaires, afin de pouvoir atteindre des objectifs de performance plus élevés et de partager la charge de travail. Ces collaborations sont alors centrées sur les objectifs à atteindre et permettent à tous les membres de l'équipe d'en tirer profit. Elles peuvent se dérouler relativement bien et elles sont généralement temporaires (Bergquist et Pawlak, 2008). En effet, ce type de collaboration se limite souvent à un seul projet de recherche. Une fois le projet complété, l'équipe de travail se dissout et chacun·e poursuit sa carrière de son côté. Les collaborations peuvent aussi se révéler complètement centrées sur l'avancement de la carrière, et dans ces cas, l'engagement des membres de l'équipe peut varier grandement. Ce type de collaboration peut conduire à des relations professionnelles tendues où une personne se retrouve avec une charge de travail plus lourde que celle des autres et où la reconnaissance du travail effectué est insuffisante. Dans le contexte actuel, il n'est pas rare que

les collaborations entre les chercheur·e·s soient marquées par la méfiance et l'esprit de compétition (Bergquist et Pawlak, 2008). En fait, dans un système où tout est obtenu par voie de concours, il est commun que deux professeur·e·s doivent collaborer pour un projet en étant à la fois en compétition directe pour le prochain. Dans ces cas, il arrive que certain·e·s se méfient des informations qu'ils·elles partagent, pour éviter de se faire couper l'herbe sous le pied (Berg et Seeber, 2016).

Dans le système actuel, où la performance est valorisée, les collaborations entre les professeur·e·s, mais aussi entre les universités sont complexes et peu positives, la plupart du temps (Bergquist et Pawlak, 2008).

UN VENT DE CHANGEMENT?

Les impacts du vécu et des expériences de collaboration interinstitutionnelle revêtent une grande importance, notamment quant au bien-être en contexte universitaire, au niveau de l'engagement dans des projets inspirants et d'éventuels avancements de carrière. De plus en plus, le fonctionnement actuel de la carrière académique est contesté. Effectivement, plusieurs reprochent au système actuel de perpétrer les inégalités et de ne pas être équitable envers tous les types de travail académique (Young, 2021). La notion de bien-être, préoccupation croissante dans toutes les sphères de la société, a fait son apparition dans les réflexions en lien au fonctionnement des universités. Bien que peu d'études s'y intéressent en contexte académique, il est préoccupant de constater un mal-être chez plusieurs professeur·e·s. Ce mal-être est causé entre autres, par le stress associé à la pression de performer et de maintenir un haut rendement, mais aussi par l'isolement qui peut s'en suivre (Berg et Seeber, 2016; Catano et al., 2010).

Il va sans dire que le stress des universitaires a un impact non seulement sur leur santé, mais aussi sur l'apprentissage de leurs étudiant·e·s et le système lui-même (Baudoin et Galand, 2018; Berg et Seeber, 2016). Effectivement, les universitaires ont peu de temps pour s'arrêter, réfléchir et se ressourcer (Berg et Seeber, 2016).

Cette recherche sur les pratiques collaboratives s'inscrit et se positionne dans ce nouveau courant du « *Slow professor* » (Berg et Seeber, 2016) où on cherche à poursuivre l'excellence, mais de manière plus saine et certainement plus durable et où on accorde une juste place au bien-être au sein de la carrière universitaire. Inspirées par nos échanges et nos réflexions sur cette crise du monde universitaire, nous avons décidé de porter un regard critique sur une expérience positive de collaboration qui nous a fait grandir sur le plan humain et professionnel. Le tout, pour en ressortir de conditions gagnantes qui pourraient être partagées avec d'autres collègues qui vivent des situations similaires à la nôtre.

C’est aussi dans cette optique, qu’à la lumière de cette étude de cas, nous nous sommes données les moyens pour offrir un contexte aux professeur·e·s dans lequel ils·elles peuvent développer des collaborations partageant certaines caractéristiques avec la nôtre. Le tout, en créant un réseau dédié à briser l’isolement des universitaires en contexte francophone minoritaire tout en offrant un espace propice à la création de relations interpersonnelles plus saines et sans pression de performance. C’est avec cette vision que la création du réseau Réchauf s’est amorcée.

LA DÉMARCHE EMPLOYÉE

L'AVENIR DU FRANÇAIS
EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS

Afin de réaliser ce projet, c'est l'étude de cas narrative (Cohen et al., 2018; Connelly et Clandinin, 2006) qui a été retenue. L'étude de cas apparaît ici tout à fait pertinente puisqu'elle permet de porter un regard approfondi sur notre expérience positive de collaboration, pour mieux comprendre les caractéristiques qui la rendent si unique.

Cette étude a été réalisée en trois phases. Une première phase a consisté à la description de notre expérience collaborative. Une seconde phase a permis d'élargir la réflexion des membres de l'équipe de recherche en constituant un groupe de collaborateur·trice·s pour échanger sur les pratiques de collaboration. Une troisième phase a été dédiée à la création du réseau Réchauf, principale retombée concrète et authentique de ce projet. Le tableau 1 présente d'ailleurs le calendrier du projet.

Tableau 1. Calendrier de réalisation du projet

Dates	Activités
Phase 1. Description de notre expérience collaborative	
Décembre 2021 à février 2022	– Brève recension des écrits sur les conditions gagnantes de la collaboration – Réflexions individuelles des membres de l'équipe de recherche sur l'expérience de collaboration – Entrevue de groupe virtuelle sur l'expérience de collaboration
Phase 2. Constitution du groupe de collaborateur·trice·s	
Janvier et février 2022	– Sélection et invitation des collaborateur·trice·s – Entrevue semi-dirigée avec les collaborateur·trice·s – Transcriptions des entrevues – Analyse qualitative des entrevues – Réalisation d'une vidéo sur notre expérience collaborative positive
Phase 3. Création du réseau Réchauf et réseautage	
Février et mars 2022	– Création d'une identité visuelle – Rédaction de la visée du groupe – Création d'un site web – Conception et mise en ligne du site web – Lancement du site web – Annonce de la première rencontre (prévue en mai) – Organisation d'une table ronde sur notre expérience de collaboration (prévue en avril, voir Annexe 1) – Rédaction et soumission du rapport à l'ACUFC

LES PERSONNES IMPLIQUÉES

La présente section présente des informations générales concernant les personnes impliquées dans ce projet.

L'ÉQUIPE DE RECHERCHE

L'équipe de recherche est composée de la chercheure principale, Marie-Élaine Desmarais, professeure agrégée à l'Université de Saint-Boniface, et deux co-chercheures, soit Annie Kenny, professeure agrégée à l'Université Sainte-Anne et Laurie Carlson Berg chargée de pôle à l'Université de l'Ontario français.

Ces trois professeures-chercheures œuvrent dans des universités de petites et moyennes tailles en contexte francophone minoritaire et se situent à des stades différents de leur carrière académique. Elles ont, toutes les trois, collaboré au sein de plusieurs équipes de recherche et ont vécu des expériences variées relativement à la collaboration en contexte universitaire. Pour la plupart, ces expériences antérieures ne sont pas aussi positives que celles qu'elles vivent en ce moment. Elles partagent des valeurs communes quant à la place du bien-être en éducation et à l'importance des relations interpersonnelles en contexte professionnel.

LES COLLABORATEUR·TRICE·S

Afin de compléter la réflexion de l'équipe de recherche, une équipe de collaborateur·trice·s a été créée. Il importe de préciser qu'aucune demande de certification éthique n'a été faite pour ce projet, puisqu'il n'y a pas de participant·e·s au sein où l'entend l'Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains (ETPC 2, 2018). Cette équipe est formée des personnes suivantes : Laura Sims (Université de Saint-Boniface), Jules Rocque (Université de Saint-Boniface), Fadila Boutouchent (Université de Régina) et Dominique Scheffel-Dunand (York University, Campus Glendon). Ces professeur·e·s ont été choisi·e·s puisqu'au moins une des membres de l'équipe de recherche a eu une expérience de collaboration positive avec eux·elles. Aussi, les membres de cette équipe partagent une vision similaire à l'équipe de recherche en ce qui a trait au bien-être et l'importance des aspects relationnels.

Ces professeur·e·s sont aussi à des stades différents de leur carrière et œuvrent tou·te·s en contexte francophone minoritaire. Ils·elles ont aussi vécu plusieurs expériences de collaboration à la fois positives et négatives qui leur ont permis de développer une compréhension approfondie des enjeux qui peuvent y être associés. Leur rôle dans ce projet était de bonifier la réflexion de l'équipe de recherche sur les caractéristiques des expériences de collaboration positives ainsi que sur les conditions de mise en œuvre de ces dernières. Les collaborateur·trice·s

jouent également un rôle conseil auprès de l'organisation de la première rencontre du réseau Réchauf.

LES OUTILS DE COLLECTE DE DONNÉES

La présente section comporte les informations détaillées quant aux outils de collecte de données utilisés tout au long de ce projet. Le principal outil déployé comporte deux entrevues virtuelles de groupe semi-dirigées sur Zoom.

Une première entrevue s'est déroulée entre les trois membres de l'équipe de recherche. Elle visait essentiellement à décrire le vécu de chacune des chercheures en lien avec cette expérience positive de collaboration. Cette entrevue était d'une durée de 45 à 60 minutes et son protocole est disponible à l'Annexe 1 Une seconde entrevue semi-dirigée s'est déroulée entre l'équipe de recherche et les collaborateur·trice·s. Cet entretien d'une durée de 90 minutes s'est déroulé sur Zoom. Le déroulement et le protocole d'entrevue est disponible à l'Annexe 2. Pour les deux entrevues, un enregistrement audio a été effectué en plus d'une transcription sous forme de verbatim anonyme et codifié. Les entrevues de groupe avaient l'allure d'une conversation informelle entre l'équipe de recherche et les personnes présentes, afin de respecter et d'assurer la cohérence avec les principes de la recherche narrative. Suivant cette même logique, un facilitateur graphique était présent pour la seconde entrevue, afin de procéder à une récolte visuelle des propos des personnes présentes. Cette synthèse visuelle servait à faciliter l'organisation des idées pendant la conversation, en plus de permettre aux personnes présentes de bonifier leur propos au besoin. Cet exercice complémentaire permet également d'obtenir une synthèse rapide des données recueillies.

Afin de ne pas perdre de traces de leurs réflexions l'équipe de recherche a consigné ses notes de rencontres et ses réflexions à l'écrit, ces éléments servent en quelque sorte de journal de bord.

Pour les deux entrevues, une analyse générale de contenu (Paillé et Mucchielli, 2013) a été réalisée à partir des verbatim des entrevues virtuelles de groupe. Enfin, cette analyse a été triangulée avec la synthèse graphique qui avait été effectuée pour la deuxième entrevue afin d'assurer la validité de la recherche (Cohen et al., 2018) et une compréhension plus approfondie du discours des personnes participantes (Kito et al., 2008).

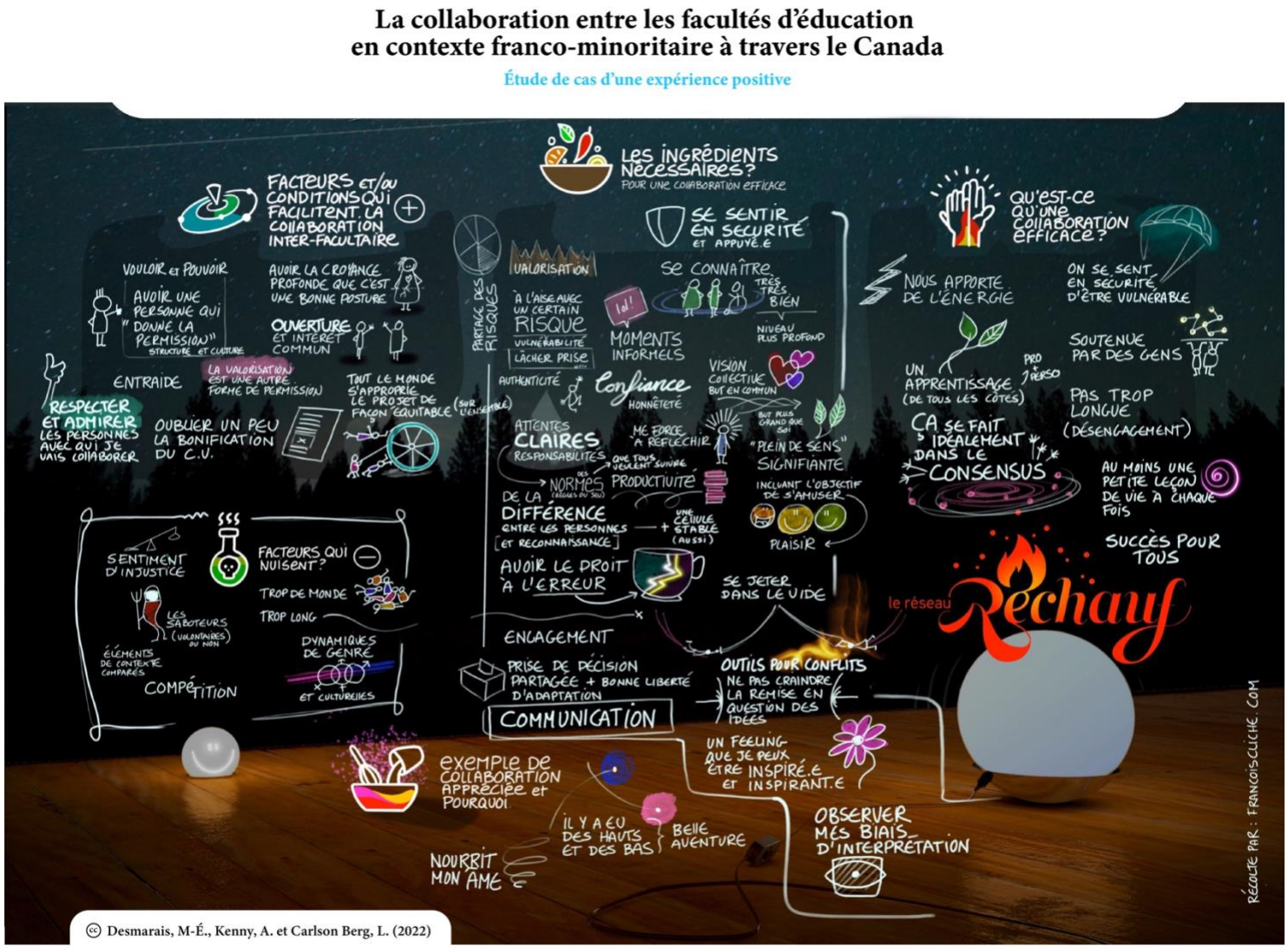
LES RÉSULTATS

L'AVENIR DU FRANÇAIS
EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS

Nos réflexions des derniers mois, croisées à une analyse approfondie de nos conversations formelles et informelles et des réponses à des questions des entrevues que nous avons tenues ont permis de déterminer des éléments spécifiques relativement aux caractéristiques particulières d'expériences de collaboration. Dans la prochaine section du rapport, nous nous intéresserons à trois thématiques qui sont abordées les unes après les autres. Les sous-titres sont des énoncés révélateurs, chacun étant suivi d'une brève description de ce que nous en comprenons et un ou des extraits de verbatim viennent par la suite appuyer et illustrer ce qui est décrit. Avant de présenter les résultats, la page suivante présente la synthèse visuelle des propos tenus lors de la rencontre entre l'équipe de recherche les collaborateur·trice·s.

Figure 1. Synthèse visuelle de la rencontre de l'équipe de recherche avec les collaborateur·trice·s



Desmarais, Kenny et Carlson Berg, 2022 ▶ La collaboration entre des facultés d'éducation en contexte franco-minoritaire à travers le Canada : Étude de cas d'une expérience positive

LES FACILITATEURS DE LA COLLABORATION

Les résultats s'articulent autour de quatre facteurs et conditions qui contribuent à ce que la collaboration inter-facultaire soit favorisée. Nous aborderons l'appui des instances administratives des établissements universitaires, l'intention partagée d'atteindre un but commun, le déploiement de compétences individuelles au service du projet et les expériences positives préalables.

L'APPUI DES INSTANCES ADMINISTRATIVES UNIVERSITAIRES

La culture administrative et organisationnelle, de même que le style de leadership exercé dans son établissement d'attache ont un rôle déterminant dans le processus décisionnel qu'un·e professeur·e-chercheur·e poursuit avant de s'investir ou non dans un projet de recherche collaboratif. L'extrait suivant le démontre : « *[…] un facteur qui facilite la collaboration, c'est aussi simple que d'avoir quelqu'un qui nous donne entre guillemets « la permission », c'est d'avoir cette ouverture à ce que les gens collaborent. Pour dire, ce leadership appartient pas juste au doyen ou à la doyenne, mais ça peut être un collègue chez qui je vais frapper à la porte aussi.* » (L6-10) À cela on peut ajouter qu' « *au-delà de juste leur donner la permission, mais aussi de valoriser ça, de faire une juste place à la collaboration, d'avoir des croyances profondes que c'est une manière tout aussi valable que d'autres que de faire des projets qui sont enrichissants pour tout le monde*. » (L18-21) En d'autres mots, « *à l'intérieur des organisations, il y a des structures et il y a des cultures organisationnelles. Mais tout à fait au cœur de cette permission, il faut avoir un désir, une volonté, une sécurité de pouvoir le faire et une ouverture.* » (L26-28)

Dans cette même logique, lorsqu'une haute administration universitaire adopte une perspective selon laquelle la collaboration aux fins de recherche est encouragée et même valorisée, il semble que les professeur·e·s-chercheur·e·s ressentent une légitimité à s'engager dans de tels projets. Le fait que ce modèle de recherche soit de plus en plus encouragé ne se fait pas sans heurts. Certaines personnes qui entretiennent une vision plutôt traditionnelle selon laquelle les institutions sont d'abord et avant tout en compétition (pour le recrutement des mêmes étudiant·e·s, pour l'obtention de subventions ou de chaires de recherche) pourraient voir leurs perceptions ébranlées par cette mouvance de plus en plus commune qu'est la recherche collaborative. Le fait qu'une recherche soit réalisée de manière collaborative impliquant des expert·e·s ayant comme pavillons des institutions différentes ne diminue en rien la nature, la qualité et la valeur de ce projet. À ce propos, l'extrait suivant est révélateur : « *Je trouve que la valorisation est une autre forme de permission. Parce que, souvent quand on n'est pas valorisé, c'est comme si on n'avait pas la permission. On se sent comme pas réprimandé mais en tous cas*

non souhaité, en quelque sorte. » (L38-41) On peut aussi ajouter qu' « *il y a ça aussi, dans le leadership. Oui, c'est un milieu compétitif, mais il faut aussi s'entraider*. » (L15-16)

L'INTENTION PARTAGÉE D'UN BUT COMMUN

Les petites institutions comptent rarement plus d'un·e professeur·e-chercheur·e partageant le même domaine d'expertise. Les projets d'envergure qui ciblent des domaines spécifiques peuvent guère être élaborés et réalisés par une seule personne. Le fait de jumeler des personnes compétentes qui partagent des intérêts communs semblent représenter une base intéressante à des collaborations fructueuses. L'intention de contribuer et de s'engager dans un projet regroupant des personnes animées par un but commun est un argument de taille quand la décision de s'investir ou non dans une démarche commune de recherche s'impose. L'extrait suivant en témoigne « *pour moi l'engagement envers quelque chose qui nous tient à cœur est une motivation énorme; ce n'est pas seulement qu'on est amis, c'est qu'on a une vision commune*. » (L79-81). Également, la précision suivante est apportée : « *je trouve que la notion d'engagement et (la volonté) d'aller au bout (d'un projet aident) à avoir une collaboration soutenue* » (L213-214).

LE DÉPLOIEMENT DES COMPÉTENCES AU SERVICE DU PROJET

La collaboration dans une équipe de recherche implique indéniablement que chaque membre de ce groupe puisse démontrer les compétences qui sont les siennes et qu'elles soient mises au service du projet. Quand l'équipe comporte un nombre élevé de personnes, le potentiel de situations problématiques qui peuvent (et vont) émerger est multiplié. Idéalement, un climat de bonne entente règne, mais quand la mer est plutôt agitée, un facteur qui favorise la mise en place et le maintien de la collaboration est de prendre une posture commune selon laquelle les compétences des uns et des autres doivent demeurer au service de la réalisation et de la complétion du projet. Le respect des forces des autres et de leur contribution efficace et compétente au projet doivent alors primer sur la qualité des relations interpersonnelles. L'extrait suivant appuie cette idée : « *avoir une connexion humaine et un but partagé, des valeurs partagées, de pouvoir faire cette connexion parce que je pense qu'on peut être les plus doués au monde dans un groupe, mais s'il n'y a pas cette connexion autour d'un but commun, des valeurs communes, une connexion sur le plan personnel (ça risque de ne pas bien se passer)* » (L439-442). Un autre extrait confirme cette idée : « *on essaye, on fait tous notre possible, mais on sait à la fin de la journée quand ce projet va finir, on ne va pas nécessairement rester en contact, mais quand même, on peut se respecter parce que […] tout le monde fait son possible selon ses habiletés, ses connaissances et ses compétences interpersonnelles. Donc, apprécié les forces des autres et les respecter même si parfois on accepte moins. Pour moi, j'accepte que ce n'est pas nécessairement facile*. » (L508-511).

LES EXPÉRIENCES PRÉALABLES POSITIVES

Prendre le risque de collaborer vient avec la possibilité qu'un projet se déroule rondement et qu'il représente une expérience très enrichissante. Une des conditions favorisant la collaboration s'explique simplement par l'opportunité répétée de travailler avec des collègues avec qui une ou des expériences positives meublent nos parcours communs. L'extrait suivant complète cette idée : « *il y a des collaborations qui […] peuvent être beaucoup plus fortes parce que justement, on se connaît. On sait qu'on peut compter sur les personnes, parce qu'on se connaît.* » (L44-46)

LES FREINS À LA COLLABORATION

Les résultats autour de cette thématique permettent de déterminer trois facteurs et conditions qui nuisent à ce que la collaboration en milieu universitaire prenne forme et se déroule bien. Dans cette partie, nous aborderons l'opportunisme individualisé, la hiérarchisation unilatérale des rôles ainsi que les différences culturelles et les dynamiques de genre. Le tout, dans le but de décrire ces facteurs et ces conditions qui représentent des embûches à un déroulement optimal en contexte de la collaboration aux fins de recherche entre professeur·e·s-chercheur·e·s.

L'OPPORTUNISME INDIVIDUALISÉ

Un premier obstacle au bon déroulement d'une la collaboration aux fins de recherche relève d'une caractéristique individuelle de l'une ou des personnes impliquées. Certaines personnes se joindraient à de nombreuses équipes de recherche avec la vaine intention de simplement multiplier les entrées à leur dossier professionnel, dans une perspective d'avancement de carrière. Ces personnes cumuleraient alors des participations à divers projets, dans le but personnel de se faire valoir tout en limitant au minimum leur réelle contribution à l'une ou l'autre des étapes du projet. Des attitudes et des comportements de cette nature sont des irritants importants pour les collaborateur·trice·s qui les détectent facilement. Le professionnalisme de personnes faisant preuve d'opportunisme individualisé peut être remis en cause par celles et ceux qui le constatent. L'extrait suivant en témoigne : « *je n'ai pas beaucoup de temps pour des gens qui sont là seulement pour avoir la gloire mais qui ne sont pas vraiment là pour œuvrer. (Ils veulent seulement) la ligne sur le cv.* » (L115-118). À cela s'ajoute, « *quand il y a des membres de l'équipe qui sont principalement orientés vers l'avancement de carrière qui investissent peu dans le projet et cela nuit à la réalisation d'une recherche.* » (L1341-1342) On constate aussi que « *le nombre de personnes impliquées peut avoir des effets pervers dans le sens où il y a des « free loaders » qui s'investissent peu.* » (L1353)

LA HIÉRACHISATION UNILATÉRALE DES RÔLES

Dans la même optique que ce que nous avons identifié comme étant de l'opportunisme individualisé, la hiérarchisation des rôles relève d'une attitude plutôt négative dont fait preuve une ou des personnes impliquées. La collaboration aux fins de recherche représente des occasions de travail qui réunissent des professionnel·le·s et des expert·e·s qui en sont à différentes étapes dans leur carrière. Chaque personne arrive avec sa réputation, son propre bagage et ses propres expériences. Plus loin dans les résultats, nous aborderons l'importance de définir les rôles des personnes impliquées à titre d'ingrédient nécessaire à une collaboration efficace. Traiter de hiérarchisation des rôles comme facteur qui nuit à la collaboration prend son sens dans le fait que cette attitude émerge d'une personne qui, unilatéralement, s'accorde une importance ou un statut privilégié au-dessus des autres. Une telle attitude peut notamment se décliner en des comportements de dénigrement envers les compétences de collaborateur·trice·s ou encore en des actions et des commentaires par lesquels cette personne se dote d'un statut privilégié au détriment des autres personnes impliquées. De tels comportements ou attitudes briment l'ouverture des autres à collaborer. La hiérarchisation unilatérale des rôles nuit à la collaboration en milieu universitaire. L'extrait suivant aborde cette question : *« si j'ai une impression d'iniquité ou d'injustice… j'ai beaucoup de difficulté à collaborer* » (L306-307). Celui-ci précise que « *si quelqu'un me prend de très haut… si je ne me sens pas respecté.e, je n'irai pas là.* » (L474-477)

LES DIFFÉRENCES CULTURELLES ET LES DYNAMIQUES DE GENRE

Certains projets collaboratifs réunissent des personnes œuvrant dans des milieux non seulement éloignés géographiquement mais également culturellement. La raison pour laquelle les différences culturelles et les dynamiques de genre sont ici considérées comme des facteurs qui peuvent nuire à la collaboration s'explique par la notion d'imprévisibilité, de méconnaissance ou d'incompréhension de mécaniques sous-jacents qui influencent les attitudes et les comportements collaboratifs des personnes impliquées. Le contexte interculturel dans lequel se déroulent certains projets peut bonifier considérablement tout en ce qui a trait à la représentativité et à la transférabilité des résultats, nous en convenons. Toutefois, les particularités qui déterminent comment chaque personne impliquée se définit et se positionne dans une équipe collaborative diversifiée au point de vue culturel notamment, ne sont pas sans conséquence sur le processus collaboratif qui, parfois, est loin de se dérouler sans heurts. Cette diversité exige qu'une attention particulière soit accordée à l'explicitation et à des échanges permettant de mieux saisir les dynamiques en place. Parfois, il faut simplement constater la largeur du fossé et accepter de poursuivre un but commun avec des personnes qui ne partagent pas les mêmes référents culturels que nous. L'extrait suivant appuie cette idée : « *souvent, je travaille en contexte interculturel et parfois il y a des défis au niveau de se comprendre ou si certaines dynamiques du genre homme, femme que parfois causent des défis. Cela peut faciliter,*

mais aussi ça peut causer des défis. » (L288-291) On peut compléter ces propos avec les suivants : « *il y a des contextes qui sont très faciles à faciliter les partages et il y a d'autres contextes où ça doit être super réfléchi. Et donc, de ce côté, ça m'a forcée à vraiment peaufiner mes habiletés pour essayer de (tenir compte) du bien-être de tout le monde (impliqué) dans cette collaboration, mais ce n'était point au niveau de « oh yeah, quelle joie!* » (L497-500) Enfin, on ajoute que « *la diversité culturelle est bien présente dans la francophonie minoritaire, alors, il faut prendre le temps de se connaître pour établir des relations saines* » (L1815-1816).

LES INGRÉDIENTS NÉCESSAIRES À LA COLLABORATION

Lors de la cueillette de données, cette question a suscité une multitude de réponses riches de sens. Pour aborder les ingrédients nécessaires à une collaboration efficace, nous avons déterminé deux catégories que nous avons intitulées les règles du jeu ainsi que caractéristiques individuelles et les habiletés interpersonnelles des participant·e·s à la collaboration. Nous convenons que ces catégories comportent des zones concomitantes, mais pour le présent exercice, nous les présentons séparément.

LES RÈGLES DU JEU

Cette partie des résultats présente des éléments incontournables qui, selon notre étude de cas, permettent de créer et de maintenir une dynamique de groupe collaborative optimale. Nous mettrons donc en évidence des structures qui contribuent au bon fonctionnement d'une équipe collaborative; notamment en traitant d'attentes claires et de rôles explicites, du respect de normes de travail collaboratif de même que de l'importance d'une régularité dans les contacts.

Les attentes claires et rôles explicites

Pour être efficace, le travail collaboratif doit s'appuyer sur un minimum de structures sur lesquelles les personnes impliquées s'entendent. Parmi ces structures, la clarification des attentes et l'explicitation des rôles de chaque personne semblent fondamentales, ne serait-ce que pour jeter des bases solides au fonctionnement d'une équipe collaborative. Pour contribuer et s'investir de manière juste et équitable, les professeur·e·s-chercheur·e·s doivent s'entendre sur ce qui leur revient et ce qui sera assumer par d'autres. Créer et maintenir une cohérence et une cohésion entre les rôles et les responsabilités individuelles et communes sont des incontournables, afin de faciliter le travail collaboratif. L'extrait suivant vient en appui à cette idée : « le partage des responsabilités dans une collaboration, c'est comme avoir des attentes claires par rapport à ce qui est demandé. Voilà mes responsabilités, voilà tes responsabilités. » (L94-95 et 98)

Il s'avère stratégique, dès la création d'une équipe collaborative, de s'entendre et de clarifier le processus décisionnel dont on souhaite se doter et que l'on souhaite respecter. Les

professeur·e·s-chercheur·e·s, dans leurs responsabilités professionnelles respectives, ont a jonglé avec divers processus décisionnels dans lesquels ils·elles ont une plus ou moins grande latitude personnelle. Alors, lorsqu'un projet regroupe plusieurs d'entre-eux·elles, il est convenu que de clarifier le tout s'avère des démarches prudentes qui contribueront au bon déroulement des travaux. L'extrait suivant précise qu'« *idéalement, c'est une prise de décision partagée.» (L279-280). Celui-ci ajoute que « travailler dans le consensus, quand on partage vraiment de pouvoir décisionnel en collaboration, je pense que pour moi, c'est l'environnement idéal de travail. […] C'est un ingrédient vraiment important au fur et à mesure qu'on avance dans un projet. Ce consensus se doit d'être renouvelé parce qu'il faut avancer comme faire un pas à la fois, mais un pas tous ensemble dans la collaboration*. » (L350-357)

Le respect des normes du travail collaboratif

Un autre élément qui contribue à la structure du groupe collaboratif est le respect de normes implicites ou explicites attribuables au mode de fonctionnement souhaité et souhaitable. Ces normes visent et permettent d'assurer une collégialité dans les rapports professionnels entretenus dans le cadre de projet de collaboration. Que ce soit lors de l'élaboration et la réalisation de projets provinciaux, nationaux ou internationaux, la considération et le respect de normes communes seraient des gages d'efficacité. Par exemple, « *à l'intérieur des collaborations, qu'elles soient écrites ou non, il faut des normes, c'est-à-dire des façons d'être et de vivre. […] Cette nécessité dès le départ de clarifier les normes du groupe et les attentes et un peu les règles du jeu.* » (L323-327). À cela on ajoute que « *les normes (c'est aussi d'établir) de quelle façon on va décider, qui va décider, dans quelles circonstances, etc.* » (L346-347)

La régularité dans les contacts

Dans le but de maintenir un rythme d'avancement convenu et convenable, il importe d'assurer une régularité prévisible aux rencontres entre collègues. La durée de ces rencontres de même que les intervalles de temps entre celles-ci sont de détails organisationnels qui contribuent à la cohésion d'une équipe collaborative. Cette régularité assure une prévisibilité dans l'investissement en temps à consacrer au projet et cette dimension est non négligeable car l'arrimage des horaires et des disponibilités des uns et des autres peut représenter un enjeu de taille. En prévoyant des rencontres régulières, même plusieurs semaines ou plusieurs mois à l'avance; les participant·e·s s'engagent à prioriser ces activités, dans leur organisation personnelle. Si le rythme des rencontres est plutôt imprévisible, la disponibilité de tous les membres d'une équipe à un même moment relève pratiquement de la chance. L'extrait suivant précise que « *la communication et le suivi sont plus complexes, pour les leaders, quand le nombre de personnes est élevé.* » (L1429) De plus, on peut ajouter que « *les collaborations impliquant des chercheurs du milieu francophone minoritaire comportent régulièrement un nombre élevé de personnes impliquées et quand c'est le cas, les processus collaboratifs sont complexes*. » (L1435-1436)

LES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET LES HABILETÉS INTERPERSONNELLES

Cette partie des résultats présente des éléments considérables qui, selon notre étude de cas permettent d'identifier des caractéristiques individuelles et des habiletés interpersonnelles favorisant la collaboration étant donné qu'elles sont déployées notamment dans les attitudes et les comportements des collaborateur·trice·s bienveillant·e·s. Nous présentons, dans un ordre aléatoire, les caractéristiques individuelles et les habiletés interpersonnelles qui contribuent à l'efficacité du processus collaboratif. Elles traitent de l'occasion d'apprentissage, de la notion de plaisir et de rapports agréables et de saines habiletés communicationnelles.

Les occasions d'apprentissage

Pour s'engager dans un projet collaboratif, les professeur·e·s-chercheur·e·s semblent avoir besoin d'y accorder du sens et de la pertinence. Le temps à investir et l'énergie à déployer doivent leur permettre d'en retirer des apprentissages, ne serait-ce que d'un point de vue cognitif. Les retombées personnelles que les participant·e·s envisagent retirer peuvent aussi rejoindre des besoins individuels. L'extrait suivant appuie cette idée « *it has to be meaningful, if it's not meaningful, it's not worth it* ». (L122) Un autre extrait complète ces propos : « *je vais grandir dans cela et il y a de l'espace à m'améliorer, mais qu'il y a aussi l'espace à être moi-même*.» (L181-182)

Le plaisir et rapports agréables

La notion de plaisir (ou le besoin de plaisir) n'est pas étrangère à la collaboration efficace. Nous retenons que malgré le sérieux et la rigueur nécessaires à des travaux de qualité, le fait que la réalisation des différentes étapes d'un projet soient agréables et teintées de légèreté dans les rapports qu'entretiennent les personnes impliquées est un ingrédient important pour favoriser une collaboration efficace. L'extrait suivant appuie cette idée : « *j'aime que ce soit signifiant, effectivement que les collaborations soient signifiantes et qu'elles aient même un objectif de s'amuser (d'avoir du plaisir à travailler ensemble).* » (L136-137)

Les saines habiletés communicationnelles

Certains défis liés à la communication, notamment des habilités limitées en gestion de situations conflictuelles, viendraient miner les expériences de recherche réalisées en collaboration. Alors, de saines habiletés communicationnelles dans les rapports interpersonnels et interprofessionnels facilitent des collaborations efficaces. L'habileté à jongler avec les différences est considérée comme un élément incontournable dans un contexte de collaboration efficace. L'extrait suivant précise que : « *je crois qu'on ne doit pas craindre non plus des situations conflictuelles à l'intérieur de cette notion de collaboration. Bon, je n'ai pas dit qu'on laisse tomber les gants et on se met à battre l'autre ou l'injurier. Mais que ce soit au niveau cognitif ou même au niveau des valeurs, ça nous oblige à nous asseoir et écouter et essayer de prendre le pouls de*

l'autre. Et vraiment, je sais qu'on utilise toujours les expressions, que ce soit à marcher dans ses souliers ou de voir sa perspective.» (L393-398) Un autre ajoute : « *Je pense que la collaboration, c'est de reconnaître la place qu'occupe le conflit, mais aussi de s'outiller ou d'outiller les autres afin de pouvoir les gérer, parce qu'il ne suffit pas juste d'être dans le conflit ou de le nourrir, mais il faut essayer d'en sortir enrichi.*» (L402-405) Cet extrait complète les propos en mentionnant que : « *personne n'aime le conflit, mais si on peut l'aborder comme une opportunité d'apprendre (ce serait profitable).* » (L416-417) Enfin, l'extrait suivant complète en ajoutant qu' « *un facteur qui fait à quel point on travaille bien ensemble, c'est qu'on est plus axés sur les solutions, sur le positif que sur du négatif*.» (L548-550)

LA MISE EN ÉVIDENCE DES ASPECTS DISTINCTIFS DE NOTRE EXPÉRIENCE

L'AVENIR DU FRANÇAIS
EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS

LES FACILITATEURS À LA COLLABORATION NOUS DISTINGUANT

Les résultats présentés ont permis de mettre en évidence quatre facteurs et conditions qui contribuent à ce que la collaboration inter-facultaire soit favorisée. Ces derniers trouvent appuis dans les écrits scientifiques et nous en présentons l'essentiel.

D'abord, l'appui des instances administratives des établissements universitaires représente une pièce maîtresse dans l'engagement des professeur·e·s-chercheur·e·s dans des projets collaboratifs. Une véritable solidarité et une réelle coopération nécessitent que les individus impliqués valorisent la collaboration (Douglas, 2004 tiré de Marlot et al, 2017) et les hautes instances administratives des établissements d'enseignement postsecondaire ont un rôle central quant à la nature que prend cette valorisation de projets collaboratifs. Notre étude de cas met en évidence des propos qui vont au-delà de la valorisation. En effet, les termes « permission » et « autorisation » ont été utilisés pour décrire ce dont les professeur·e·s-chercheur·e·s recherchent comme attitude chez leurs administreur·trice·s. Nous sommes d'avis que nos administrations respectives ont encouragé et valorisé notre collaboration plutôt que de simplement l'accepter et l'autoriser.

La collaboration est définie comme un processus par lequel les membres s'engagent dans un projet et interagissent avec l'intention d'atteindre un but commun (Asloum et al, 2017). Cette condition, soit celle de mettre de l'avant une intention partagée afin d'atteindre un but commun, trouve écho dans les travaux de Allenbach et al (2016). Selon ces mêmes auteurs, cette condition assure des bases solides à un projet et facilite la collaboration. Cet élément est marquant dans notre collaboration. Effectivement, nous avions un objectif commun, mais ce qui nous animait et nous anime toujours, c'est le partage d'une vision commune. Cette vision, soutenue par des valeurs que nous partageons, a guidé nos choix et notre démarche de recherche. C'est aussi cette même vision qui nous a permis d'identifier un but qui nous motivait toutes les trois. Notre collaboration comportait un objectif commun et elle constituait une expérience allant bien au-delà du partage d'un objectif stratégique, elle nous rejoint dans ce qui nous importe profondément.

Collaborer ne veut pas simplement dire de réaliser des projets ensemble. C'est essentiellement de reconnaître et mettre de l'avant les compétences de chacun et de les canaliser au service de l'objet de recherche (Asloum et al, 2017). C'est dans cet esprit que nous avons retenu le déploiement de compétences au service de la recherche à titre de condition favorisant la collaboration. En ce sens, notre expérience se distingue par le fait que ce déploiement des compétences n'était pas seulement guidé par les expertises de chacune. Il était aussi guidé par nos préférences, nos besoins et nos limites au moment où les tâches se présentaient à nous. La répartition de la charge de travail n'était pas figée. Elle était plutôt en mouvance et en cohérence

avec notre vécu au moment de les accomplir. À maintes reprises, nous nous sommes tournées les unes vers les autres, pour des commentaires ou de la validation externe. Le tout, avec le souci omniprésent de s'assurer qu'aucune d'entre nous ne parlait qu'en son nom et que ce qui était accompli ou proposé était satisfaisant pour nous toutes.

Finalement, aussi simple que cela puisse paraître, le fait que certains projets collaboratifs prennent racines dans la volonté de collaborer avec des gens avec qui des liens privilégiés sont déjà établis (Melin, 2000) décrit les expériences préalables positives comme étant un facteur qui favorisent la collaboration. Sur ce point, notre équipe se distingue par le fait d'avoir nommé et explicité les éléments positifs ressortis de nos expériences passées. Ce faisant, les éléments que nous souhaitions maintenir et actualiser au sein de cette collaboration ont été clarifiés.

LIMITER LES FREINS À LA COLLABORATION

Les résultats ont également permis de présenter trois facteurs et conditions qui nuisent à la collaboration en milieu universitaire. Nous avons retenu que certaines personnes utiliseraient divers projets comme de simples opportunités de se faire valoir, de faire avancer sa carrière, sans trop investir de temps et d'effort (Aldrich et al, 2018). Nous avons fait référence à ce facteur nuisible à la collaboration comme étant de l'opportunisme individualisé. Notre équipe se distingue par le fait que les éléments associés à la performance académique (ordre des auteurs, publications, etc.) ont été discutés dès le début de la collaboration. Les attentes et les besoins de chacune de nous ont été pris en compte. De plus, les prises de décision effectuées en début de projet ont été rediscutées, au besoin, pour s'assurer qu'elles étaient toujours de mise ou pour y apporter de légers changements.

Pour garantir une base de relations collaboratives saines, les rôles doivent être clairement définis (Paul, 2016) et une hiérarchisation unilatérale des responsabilités pour laquelle une personne s'accorde un statut particulier par rapport aux autres constitue un irritant dont les effets sur la teneur de la collaboration sont particulièrement néfastes. Notre équipe de recherche a aussi eu une conversation franche et ouverte sur cette question. C'est d'un commun accord que nous avons établi et défini nos rôles respectifs, en plus de nous doter d'un mode de fonctionnement que nous nous sommes assurées de revisiter pour en confirmer les paramètres et d'y apporter les modifications au besoin.

Hubert et al (2020) traitent du fait que l'ignorance du champ de référence de l'autre et de ses codes culturels représente un obstacle majeur à l'interprétation de sa conduite et le risque de se retrouver dans une communication dysfonctionnelle est alors élevé. Les différences culturelles et les dynamiques de genre non-adressées sont donc des conditions qui complexifient, de manière possiblement négative, les démarches d'élaboration et de réalisation d'une recherche collaborative. Lors de l'analyse des données, nous avons repéré d'autres facteurs ou conditions

qui influencent négativement la collaboration en milieu universitaire. Des projets qui s'étirent sur une trop longue période pourraient provoquer un désengagement des personnes impliquées. Dans des équipes collaboratives, la présence de « saboteurs »; c'est-à-dire des personnes qui, par leurs attitudes, leurs statuts ou leurs comportements ralentissent de manière consciente ou non l'avancement du projet, constitue un élément nuisible qui peut prendre des proportions plus ou moins grande et risque même de compliquer ou de faire déraper le processus collaboratif de manière importante. Finalement, un facteur qui peut miner l'esprit collaboratif nécessaire au bon fonctionnement d'une équipe de recherche est que les personnes impliquées se retrouvent parfois (pour ne pas dire régulièrement) en compétition pour l'obtention de subventions sur des sujets de recherche communs.

LES INGRÉDIENTS NÉCESSAIRES À NOTRE COLLABORATION

Lors de la présentation de nos résultats, nous avons déterminé deux catégories d'ingrédients nécessaires à une collaboration efficace. Nous les avons intitulées les règles du jeu ainsi que les caractéristiques individuelles et les habiletés interpersonnelles. Les concepts retenus trouvent des appuis dans les écrits scientifiques.

NOS RÈGLES DU JEU

« Énoncer clairement les attentes réciproques et les rôles de chacun contribue au développement de relations de collaborations saines » (Paul, 2016, p.29). Cette affirmation met en évidence l'importance de rendre explicites les rôles à respecter et les attentes entretenues par les collègues. Il en va de pour ce que nous nous sommes permis d'appeler les normes du travail collaboratif. Dans les rapports que l'on entretient les uns avec les autres, il y a des normes établies que se doivent d'être respectées; ne serait-ce que pour assurer une collégialité dans nos relations professionnelles (Yeo et Lewis, 2019). Ces auteures mettent en lumière l'importance du climat qui devrait régner lors de travaux collaboratifs. Elles prônent des échanges honnêtes et civilisés entre professionnel·le·s qui peuvent, bien sûr, diverger d'opinions sur certains points. Un autre ingrédient indispensable à une collaboration efficace est la coordination de l'avancement d'un projet par des contacts réguliers parce que, s'il n'est pas constant ni soutenu, le manque de continuité peut impacter négativement les expériences collaboratives (Aldrich et al, 2018). À ce niveau, notre équipe s'est dotée d'un mode de fonctionnement inspiré d'un leadership partagé, d'outils technologiques pour faciliter le travail collaboratif et d'un calendrier de rencontres hebdomadaires. Au cours de ces rencontres, il était possible de faire un suivi sur l'avancement du projet, mais elles s'amorçaient systématiquement par des brins de conversations de nature plus personnelle et humaine. Parfois, des discussions complémentaires et des échanges de courriels

ou de textos à teneur professionnelle et personnelle s'immisçaient dans nos horaires chargés, entre deux rencontres planifiées. À tour de rôle, nous nous sommes rendues disponibles les unes pour les autres. Nulle n'a abusé de cette façon implicite de fonctionner, ce qui démontre l'unité qui régnait dans notre trio.

NOS CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES ET HABILETÉS INTERPERSONNELLES

Dans la catégorie des caractéristiques individuelles et habiletés interpersonnelles, la perspective selon laquelle la réalisation d'une recherche collaborative multiplie les opportunités d'apprentissage les uns des autres s'avère bénéfique pour les personnes impliquées. L'engagement à s'investir, afin de mener à terme un projet d'envergure, exige de la discipline et contribue à maintenir un niveau optimal de motivation envers l'atteinte d'un but commun (Aldrich et al, 2018). Qui dit apprentissage fait aussi implicitement référence au droit à l'erreur. Dans l'analyse de nos données, nous avons retenu que l'assurance de sentir que la collaboration était suffisamment solide pour se donner droit à l'erreur alimenterait la sécurité affective nécessaire à un engagement dans un projet collaboratif. Ce fut le cas dans notre équipe. La perception de pouvoir compter sur les collègues afin de se reprendre d'un faux pas est un ingrédient qui contribue à l'efficacité d'une collaboration. Au sein de notre équipe, la confiance qu'ensemble tout était possible, la conviction partagée qu'on avait ou qu'on trouverait toutes les ressources nécessaires pour mener à bien notre projet étaient indéniables. De plus, ce droit à l'erreur favoriserait une prise de risque calculée, simplement parce que les sentiments de confiance que les professionnel·le·s entretiennent les uns envers les autres sont pratiquement indispensables. Il est parfois avantageux, dans le cadre de projet de recherche, de sortir des sentiers battus. Se sentir suffisamment appuyés et supportés pour prendre de beaux risques, rend intéressante l'exploration de d'autres pistes potentielles.

La notion de plaisir n'est pas étrangère à une collaboration efficace. Malgré le sérieux et la rigueur nécessaires à des travaux de qualité, le fait que la réalisation des différentes étapes d'un projet soient agréables et teintées de légèreté dans les rapports qu'entretiennent les personnes impliquées sont des éléments documentés dont les bénéfices sont importants (Freeman et al, 2014). Nous sommes conscientes, tout n'est pas toujours rose au pays des collaborations entre expert·e·s. Gérer des dynamiques avec lesquelles les professionnel·le·s sont plus ou moins familier·ère·s (Gevers et al, 2009) peut constituer certains défis. Pensons ici à ceux liés à la communication, par exemple, interagir avec des collègues ayant des habilités limitées en gestion de situations conflictuelles, viendrait miner les expériences de recherche réalisées en collaboration (Aldrich et al, 2018). Alors, de saines habiletés communicationnelles dans les rapports interpersonnels et interprofessionnels constituent des ingrédients nécessaires à des collaborations efficaces; ne serait-ce que pour jongler habilement avec les différences qui sont incontournables lors de travaux d'équipe dans un contexte de collaboration (Yeo et Lewis, 2019).

À cela, nous sommes à l'aise d'affirmer que nos communications étaient sincères et authentiques. Nos échanges étaient ouverts, nos idées, nos inquiétudes et nos désaccords étaient accueillis puis discutés calmement et avec beaucoup de respect.

Il va sans dire que nous avons vécu une expérience de collaboration très positive. Un des éléments l'ayant facilitée, c'est la base sur laquelle elle a démarré. Avant de collaborer formellement ensemble, nous avons eu le privilège de nous connaître. Dans le monde académique, une telle opportunité est rare. Elle nous a été profitable à bien des égards et nous sommes convaincues qu'elle pourrait l'être pour d'autres.

LA CRÉATION DU RÉSEAU RÉCHAUF

C'est suite à nos réflexions et à des prises de conscience que nous avons partagées précédemment que nous avons vu la nécessité de créer des occasions pour les universitaires de se rencontrer, d'échanger et d'apprendre à se connaître à l'abri des tensions habituellement rencontrées en contexte professionnel. C'est dans cette optique que nous avons créé un groupe destiné à tout le personnel enseignant (contractuel, chargé de cours, professionnel enseignant, professeur, chercheur, etc.) des facultés d'éducation canadienne en contexte minoritaire. Réchauf est donc le réseau des éducateur·trice·s connecté·e·s, humain·e·s, authentique·s en contexte universitaire franco-minoritaire. Il vise à aider le personnel enseignant universitaire qui forme les enseignant·e·s de demain en contexte franco-minoritaire à s'entendre et se comprendre pour ouvrir la porte à de saines collaborations. Réchauf vise l'amélioration du bien-être professionnel grâce à des rencontres chaleureuses en ligne avec animation et un accès simple et outillé à la communauté. Cette collaboration saine, bienveillante et équitable ouvre grande les portes à des connexions significatives, des relations équitables et un réseau d'appartenance et de soutien. Le tout, dans le but de mettre de l'avant une série d'activités permettant de créer des relations authentiques entre le personnel enseignant universitaire en contexte franco-minoritaire, dans l'espoir que ces relations pourront être à la base de partenariat futurs et de diminuer l'isolement ressenti par plusieurs acteur·trice·s en contexte universitaire franco-minoritaire.

le réseau Réchauf

LE LANCEMENT DU RÉSEAU

Le lancement officiel du réseau Réchauf se fera lors de la table ronde « La collaboration entre des facultés d'éducation en contexte franco-minoritaire à travers le Canada : Étude de cas d'une expérience positive » prévue le 12 avril prochain (Annexe 1). Au cours de cette table ronde, l'équipe de recherche présentera les grandes lignes de ce projet et les réflexions qui ont conduit à la création du réseau Réchauf. Une vidéo de témoignage de l'équipe sera également diffusée en guise de point de départ à une conversation avec les participant·e·s.

LES MEMBRES DU RÉSEAU

Les membres potentiels du réseau correspondent à toutes les personnes désireuses de participer qui enseignent dans les facultés d'éducation canadienne en contexte minoritaire. Afin de rejoindre toutes ces personnes, une invitation à participer à la première rencontre du réseau leur sera envoyée par la poste. Ce sont en fait les doyen·ne·s de chacune des facultés d'éducation qui seront responsables de distribuer les invitations à leur équipe.

UNE PREMIÈRE RENCONTRE

Le réseau Réchauf tiendra sa première rencontre le 3 mai prochain. Elle se déroulera sur Zoom dans en environnement virtuel et interactif chaleureux. Au cours de cette rencontre, les membres auront l'occasion de participer à trois activités axées sur la création de connexions humaines. À la fin de cette première rencontre, les membres auront appris à connaître plusieurs autres universitaires qui enseignent dans des contextes similaires au leur.

Nous faisons le pari que ces occasions d'échange permettront aux membres du réseau Réchauf de briser leur isolement, d'avoir le sentiment d'appartenir à un groupe, de créer des liens avec des collègues sur la base d'intérêts personnels communs plutôt que sur la base d'intérêts professionnels.

LES RECOMMANDATIONS

L'AVENIR DU FRANÇAIS EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS

Ce projet cherchait à laisser des traces d'une expérience positive de collaboration interfacultaire. Nous avons opté pour une étude de cas impliquant les trois professeures-chercheures que nous sommes. Pour orienter et bonifier nos analyses de données, nous avons pu compter sur des collaborateur·trice·s qui occupent également des postes en milieu universitaire.

Les collaborateur·trice·s étaient donc bien aux faits des exigences et des tâches complexes qui incombent les universitaires en milieu francophone minoritaire au pays, puisqu'il·elle·s en font partie. Nous parlions tous un langage commun. Il·elle·s ont donc été à même de nous refléter leurs perspectives en lien avec des expériences de collaboration vécues en contexte professionnel et d'articuler leurs propos autour des facteurs et des conditions qui favorisent la collaboration interfacultaire, les freins à la collaboration de même que les ingrédients nécessaires à une collaboration efficace en milieu universitaire.

Là où leurs propos et les référents théoriques retenus pour cette étude de cas diffèrent d'éléments spécifiques à notre expérience de collaboration, c'est ce que nous nous permettons d'intituler la dimension personnelle et humaine qui la définit. Nous retenons que l'équipe collaborative des trois professeures-chercheures que nous formions et que nous continuerons de former, dans son fonctionnement et dans son essence même répond favorablement aux listes de facteurs, de conditions et d'ingrédients favorisant la collaboration et s'éloigne des facteurs et des conditions qui nuisent à la réalisation de projets collaboratifs. Nous nous sommes questionnées et en sommes arrivées à un constat relativement simpliste, mais rempli de sens: bien avant de prendre le risque de collaborer les unes avec les autres, nous avions eu le privilège de nous connaître personnellement dans un contexte professionnel. Nous en sommes arrivées à la conclusion qu'il serait pertinent de structurer un réseau que l'on ouvrirait à des personnes œuvrant en enseignement universitaire dans le domaine de l'éducation. Ce faisant, l'idée du réseau Réchauf a émergée et elle est maintenant devenue réalité. Offrir des occasions de rencontres pour se connaître, briser l'isolement qui pèse sur les universitaires en milieu francophone minoritaire et créer des connexions humaines et authentiques menant (ou non) à des collaborations efficaces et saines, ce sont les visées de ce réseau original.

Dans les parties précédentes de ce rapport, nous avons présenté des éléments de notre étude de cas et ces derniers sont pris en compte, dans cette dernière section dans laquelle nous formulons quelques recommandations. Nous sommes conscientes de nos rôles à titre de membres de départements académiques offrant des programmes de formation initiale à l'enseignement et nous sommes bien placées pour témoigner de l'ampleur des tâches qui incombent les universitaires (enseignement, recherche et services à la collectivité). Loin d'être imputables quant à la faisabilité des recommandations que nous formulons ici, nous souhaitons fortement qu'elles sauront susciter des réflexions sur la pertinence et les avantages de considérer des projets de recherche collaboratifs à leur juste valeur.

L'ordre dans lequel nous vous présentons nos recommandations ne doit pas être considéré comme une liste de priorités, pas plus qu'elles soient d'une exhaustivité sans failles. Toutefois, chacune des recommandations présentées mérite, selon nous, que l'on s'y attarde et qu'elle soit considérée comme de petits pas vers une posture renouvelée chez divers acteurs de milieux universitaires, en ce qui concerne la collaboration inter-facultaire en milieu francophone minoritaire au pays.

Nous vous invitons à prendre connaissance de la série de recommandations que nous formulons, en tenant compte des résultats de notre étude de cas.

POUR LES MEMBRES DES HAUTES INSTANCES ACADÉMIQUES

Par l'entremise de consultations auprès de votre personnel ou par le biais de lectures sur le sujet:

- S'informer sur la nature des projets qui se prêtent bien à la collaboration;
- S'informer auprès d'organismes subventionnaires, quant à l'importance qu'ils accordent à collaboration dans l'attribution de fonds destinés à la recherche;
- S'informer sur la pertinence des projets collaboratifs;
- S'informer sur les retombées positives pour l'institution de compter parmi son personnel de professeur.e.s.-chercheur.e.s qui participent à des projets collaboratifs;
- S'informer sur le rayonnement élargi dont bénéficie l'institution, grâce à la participation de son personnel à des projets collaboratifs.

Lors de communications avec votre communauté universitaire :

- Valoriser les projets de recherche collaboratifs en leur accordant la même importance et la même diffusion que les autres projets.

POUR LE BUREAU DE LA RECHERCHE

- Encourager les professeur.e.s-chercheur.e.s à considérer la collaboration aux fins de recherche comme structure pour leurs travaux.

POUR LES PROFESSEUR·E·S-CHERCHEUR·E·S

Par l'entremise de discussions au sein de votre département:

- Proposer et aborder le sujet de la collaboration aux fins de recherche, pour vous en informer ou pour partager des expériences positives;
- S'instruire sur les facteurs qui favorisent la réussite de projets collaboratifs (et ceux qui y nuisent).

D'un point de vue personnel (et professionnel)

- Au moment d'amorcer une collaboration, clarifier vos intentions et expliciter vos attentes;

- Réfléchir et aborder les éléments qui contribuent à votre hésitation à collaborer;
- Soumettre un profil d'expertises au bureau de la recherche afin qu'il soit disponible pour consultation, si une invitation à collaborer arrive via cette instance administrative;
- S'inscrire au réseau Réchauf, pour rencontrer et apprendre à connaître des personnes qui jonglent avec des réalités semblables aux vôtres... le tout mènera peut-être à une ou des collaborations efficaces.

LES RÉFÉRENCES

Aldrich, H.E. et Al-Turk, A. (2018). Crouching authors, hidden pitfalls : collaboration in research. *Studi di sociologia, 4*, 351-368. https://www.jstor.org/stable/10.2307/26746206

Association des collèges et des universités de la francophonie canadienne (ACUFC) (2020a). L'avenir du français en éducation - Stratégies et solutions. Objectif 2036: L'enseignement du français et en français, une pièce maîtresse de la dualité linguistique au Canada. https://acufc.ca/avenir-franais/education

Allenbach, M., Duchesne, H., Gremion L. et Leblanc, M. (2016). Le défi de la collaboration entre enseignants et autres intervenants dans l'école inclusive : croisement des regards. *Revue des sciences de l'éducation, 42*(1), 86-121. https://doi.org/10.7202/1036895ar

Asloum, N. et Guy, D. (2017). La recherche collaborative en éducation et formation. Instrument ou enjeu éthique de la recherche? *Phronesis, 6*(1-2), 74-87. https:/doi.org/10.7202/1040219ar

Baudoin, N. et Galand, B. (2018). Le climat scolaire influence-t-il le bien-être des élèves. Dans N. Rousseau et G. Espinosa (dir.). *Le bien-être à l'école : enjeux et stratégies gagnantes* (p.15-30.). Presses de l'Université du Québec.

Berg, M. et Seeber, B. K. (2016). *The slow professor. CHallenging the culture of speed in the academy*. Toronto Press.

Bergquist, W. H. et Pawlak, K. (2008). *Engaging the six cultures of the academic : revised and expanded edition of the four cultures of the academy*. Jsossey-Bass.

Catano, V., Francis, L., Haines, T., Kirpalani, H. Shannon, H., Stringer, B., et Lozanki, L. (2010). Occupational Stress in Canadian Universities: A National Survey. *International Journal of Stress Management, 17*(3), 232-258.

Cohen, L., Manion, L. et Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8e éd.). Routledge.

Connelly, M. F. et Clandinin, D. J. (2006). Narrative Inquiry, Dans J. L., Green, G. Camilli, P. B. Elmore, A. Skukauskaite et E. Grace (dir.), *Handbook of complementary methods in education research* (p.477-487). Lawrence erlbaum associates publishers.

Freeman, R.B., Ganguli, I. et Murciano-Goroff, R. (2014). *Why and Wherefore or Incresed Scientific Collaboration.* National Bureau of Economic Research. http://www.nber.org/papers/w19819

Gevers, J.M.P et Peeters, M.A.G (2009). A Pleasure Working Together? The effects of Dissimilarity in Team Member Concientiousness on Team Temporal Processes and Individual Satisfaction. *Journal of Organizational Behaviors, 30*(3), 379-400. https://doi.org/10.1002/job.544

Godin, B. (2002). Les pratiques de publication des chercheurs : les revues savantes québécoises entre impact national et visibilité internationale. *Recherches sociographiques, 43*(3), 465–498. https://doi.org/10.7202/000608ar

Hubert, B., Pierrisnard, C. et Vannier, M.-P. (2020). Les ficelles de la collaboration dans l'analyse de l'activité au sein d'un groupe de recherche collaborative, *Phronesis, 9*(3-4), 25-36. https://doi.org/10.7202/1073578ar

Kelsky, K. (2015). *The professor is in: The essential guide to turning your PH.D. into a job*. Three rivers press.

Kitto, S. C., Chesters, J. et Grbich, C. (2008). Quality in qualitative research: Criteria for authors and assessors in the submission and assessment of qualitative research articles for the Medical Journal of Australia. *Medical Journal of Australia, 188*(4), 243–246. https://doi.org/10.5694/j.1326-5377.2008.tb01595.x

Leahey, E. (2016). From a Sole Investigator to Team Scientist : Trends in the Practice and Stydy of Research Collaboration. *Annual Review of Sociology, 42*(1), 81-100. https:/doi.org/10.1146/annurev-soc-081715-074219

Marlot, C., Toullec-Thery, M. et Daguzon, M. (2017). Processus de co-construction et rôle de l'objet biface en recherche collaborative. *Phronesis, 6*(1-2), 21-34.

Melin, G. (2000). Pragmatism and Self-Organization : Research Collaboration on the Individual Level. *Research Policy, 29*(1), 31-40.

Massé, L. et Lussier-Desrochers, D. (2021). Les liens entre le champ de l'innovation sociale et la recherche-développement. Dans L. Bergeron et N. Rousseau (dir.). *La recherche-développement en contextes éducatifs : Une méthodologie alliant le développement de produits et la production de connaissances scientifiques* (p.81-100). Presses de l'Université du Québec.

Paillé, P. (2007). La méthodologie de recherche dans un contexte de recherche professionnalisante : douze devis méthodologiques exemplaires. *Recherches Qualitatives, 27*(2), 133-151.

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2013). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.

Paul, M. (2016). *La démarche d'accompagnement : Repères méthodologiques et ressources théoriques*. De Boeck.

Sabatier, M., Musselin, C. & Pigeyre, F. (2015). Devenir professeur des universités: Une comparaison sur trois disciplines (1976-2007). *Revue économique, 66*, 37-63. https://doi.org/10.3917/reco.661.0037

Yeo, M. et Lewis, M. (2019). Co-Authoring in Action : Practice, Problems and Possibilities. *Iranian Journal of Langugage Teaching Research, 7*(3). 109-123. http://ijltr.urmia.ac.ir/article_120739.html

Young, M. (2021). The Impact of COVID-19 on Faculty & Research Staff at McMaster University. McMaster University. https://socialsciences.mcmaster.ca/advanced-research-on-mental-health-and-society/research/young-et-al-_final-report_web.pdf

.

LES ANNEXES

L'AVENIR DU FRANÇAIS
EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS

L'ANNEXE 1. TABLE RONDE DU 12 AVRIL 2022

Table ronde

La collaboration entre des facultés d'éducation en contexte franco-minoritaire à travers le Canada : Étude de cas d'une expérience positive

Marie-Élaine Desmarais, Ph. D., Université de Saint-Boniface
Annie Kenny, Ph. D., Université Sainte-Anne
Laurie Carlson-Berg, Ph. D., Université de l'Ontario Français

12 avril 2022, 16 h 30, Winnipeg, Manitoba

Inscription obligatoire

Description annoncée :

Au cours de cette table ronde aux allures de balados, il sera possible de discuter des conditions gagnantes de la collaboration interuniversitaire et d'entendre le témoignage d'une équipe de recherche ayant vécu une expérience de collaboration positive. À la suite de ce témoignage l'équipe de recherche s'entretiendra avec des collaborateur·trice·s et les participant·e·s de la table ronde. En terminant, l'équipe présentera une série de recommandations aux défis de collaboration fréquemment rencontrés par les universitaires canadiens. La table ronde se terminera par la présentation du réseau Réchauf, soit le Réseau éducateur·trice·s connecté·e·s, humain·e·s, authentique·s en contexte universitaire franco-minoritaire. Le réseau Réchauf propose des rencontres chaleureuses, animées, ressourçantes et structurées pour des personnes éloignées, mais reliées par une passion. C'est un accès simple et outillé à des collaborations saines, bienveillantes et équitables. Cette table ronde se veut une conversation au sujet des collaborations saines en contexte universitaire.

Heures	Activité prévue
16 h 30 à 16 h 35	Présentation des présentatrices ; Accueil des participant·e·s ; Reconnaissance des territoires.
16 h 35 à 16 h45	Mise en contexte et présentation des grandes lignes du projet.
16 h 45 à 16 h 50	Présentation de la vidéo de témoignage.
16 h 50 à 17 h 05	Discussion en sous-groupe (3 sous-groupes) avec intention : Quelle est votre réaction à la suite du visionnement de la vidéo ?
17 h 05 à 17 h 20	Retour en groupe et discussion sur les pistes de solution : Selon vous, quels sont les facteurs clés d'une collaboration réussie ?
17 h 20 à 17 h 30	Présentation du réseau Réchauf ; Clôture.

L'ANNEXE 2. PROTOCOLE D'ENTREVUE

Protocole d'entrevue auprès de l'équipe de recherche

1. Décrire notre expérience de collaboration à tour de rôle
2. Comment cette collaboration s'est-elle établie?
3. Quels sont les éléments positifs de cette collaboration?
4. Comment cette collaboration nourrie-t-elle votre sentiment de bien-être?
5. En quoi cette collaboration est-elle différente des autres?
6. En quoi cette collaboration est un modèle?

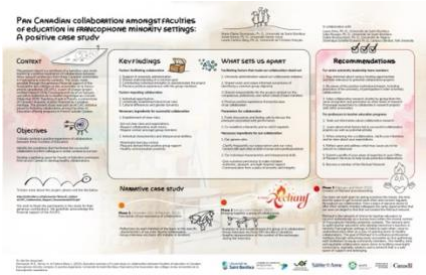
L'ANNEXE 3. DÉROULEMENT

Déroulement de la rencontre avec les collaborateur·trice·s

Heures	Contenu	
14 h 30 à 14 h 40	Accueil et présentation	Présenter les personnes présentes et leur rappeler qu'elles ont été choisies parce qu'on les apprécie et qu'on aime travailler avec elle·eux.
14 h 40 à 14 h 50	Mise en contexte et présentation générale du projet	▪ Expliquer comment le projet a vu le jour; ▪ Expliquer les grandes lignes du projet (étude de cas sur notre expérience); ▪ Présentation des étapes du projet : – États des lieux sur la collaboration inter-faculté; – Entretien en petite équipe pour déterminer les facilitateurs de cette collaboration; – Entretien avec des collaborateurs pour discuter des conditions gagnantes et des défis rencontrés dans la collaboration inter-facultaire en contexte universitaire franco-minoritaire; – Réalisation d'une vidéo sur la collaboration; – Création d'un réseau pour favoriser la création de connexions humaines (Réchauf); – Organisation d'une première rencontre de Réchauf
14 h 50 à 15 h	Présentation du rôle des collaborateurs	▪ Participer à une conversation informelle sur la collaboration inter facultaire en contexte franco-minoritaire; ▪ Participer à la rencontre test pour Réchauf; ▪ Offrir de la rétroaction sur le site web de Réchauf
15 h à 16 h	Conversation sur la collaboration	▪ Accueil et présentation de François; ▪ Questions de départ : – Quels sont les facteurs ou les conditions qui facilitent la collaboration inter-facultaire en contexte franco-minoritaire? – Quels sont les ingrédients nécessaires à une collaboration efficace? – Qu'est-ce qu'une collaboration efficace? – Quels sont les facteurs qui nuisent à la collaboration inter-facultaire en contexte franco-minoritaire? – Partagez un exemple d'une collaboration que vous avez apprécié et pourquoi vous l'avez apprécié.

L'ANNEXE 4. LES LIVRABLES

1. .Le sommaire exécutif en anglais : https://ustboniface.ca/mdesmarais/file/acufc_collabo/ACUFCCollabo_ExecutiveSummary_Desmaraisetal2022.pdf



2. Une vidéo de témoignage sur une expérience positive de collaboration interfacultaire en contexte francophone minoritaire canadien : https://youtu.be/SbQoB8cCFNA

3. Table ronde virtuelle sur le thème de « La collaboration entre des facultés d'éducation en contexte franco-minoritaire à travers le Canada : Étude de cas d'une expérience positive » : https://youtu.be/cG6ORiJF6Do

4. La création du réseau Réchauf : http://www.rechauf.ca/

5. Tenue de la première rencontre Réchauf : 3 mai 2022

L'AVENIR DU FRANÇAIS EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS

ACUFC

ASSOCIATION DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE

Université de Saint-Boniface

Université Sainte-Anne

Université de l'Ontario français

Financé par le gouvernement du Canada

Canada