

Appel à communication aux 25^e Rencontres de l'AECIUT – 3, 4, 5 juin 2026

Les Rencontres de l'AECIUT 2026 sont l'occasion de partager des expériences et d'interroger nos pratiques pédagogiques. Cette année, nous vous proposons de partager vos expériences autour de deux thématiques : l'évaluation et la place des émotions dans la communication.

Formats et modalités

Deux formats sont proposés : une communication orale (15 minutes + 5 minutes d'échanges) ou un atelier d'échange de pratiques (1 heure). Les propositions, attendues pour le **15 avril 2026**, devront comporter 15 à 20 lignes précisant le thème choisi, le contexte, les objectifs pédagogiques, la description synthétique du dispositif ou de la réflexion, et le format souhaité.

Avec l'accord des auteurs, les textes des contributions seront publiés dans les [Carnets de l'AECIUT](#).

1. Évaluer les enseignements de communication à l'IUT : pratiques, équité et nouveaux repères

L'évaluation est un enjeu central dans la formation en communication à l'IUT. Comment évaluer de manière juste et formative dans des dispositifs qui favorisent la collaboration ? Comment intégrer les évolutions technologiques sans perdre la dimension humaine et critique ? Nous invitons les enseignant·e·s à proposer des retours d'expérience ou des dispositifs de formation, articulés à une réflexion professionnelle, autour de trois axes.

Axe 1 – Évaluer les projets en SAÉ : entre produit collectif et apprentissages individuels

Les projets SAÉ mobilisent des compétences complexes et un travail collaboratif soutenu. L'un des défis majeurs est de reconnaître la contribution individuelle sans dénaturer la dynamique collective. Les travaux de Meirieu (1999) rappellent l'importance de distinguer l'évaluation du produit du groupe et celle des apprentissages personnels, tandis que des approches récentes (Désilets & Sicotte, 2023) proposent des dispositifs combinant auto-évaluation, évaluation par les pairs et pondération enseignante pour limiter les inégalités de participation. Les propositions pourront explorer des outils tels que journaux de bord, contrats d'équipe ou soutenances individuelles, mais aussi questionner les effets de ces pratiques sur l'engagement et la coopération. L'objectif est de partager des solutions concrètes pour concilier équité et valorisation du travail collectif.

Axe 2 – Évaluation formative, co-évaluation et évaluation par les pairs

Impliquer les étudiant·e·s dans l'acte d'évaluer transforme la posture d'apprentissage et favorise la réflexivité. Les recherches sur la co-évaluation (Tali & Germier, 2021) montrent que des outils comme le carnet de bord numérique peuvent soutenir la régulation et la co-construction des savoirs. Les guides pratiques (Calabrese, s.d.) insistent sur la nécessité de critères explicites et de formation à l'analyse critique pour fiabiliser les jugements. Les

expériences d'examen collaboratif (Cozma, 2021) ouvrent des pistes pour articuler évaluation collective et individuelle. Les propositions pourront présenter des dispositifs favorisant l'autonomie et la responsabilité, tout en discutant des défis liés à la subjectivité, à la charge de travail ou à l'acceptabilité par les étudiant·e·s.

Axe 3 – Repenser nos pratiques d'évaluation à l'heure de l'IA

L'émergence des IA génératives bouleverse nos repères : authenticité des productions, transparence des usages, redéfinition des compétences à évaluer. Audran (2024) identifie cinq enjeux majeurs, invitant à privilégier l'évaluation des processus plutôt que des produits finis. Caneva (2025) souligne le paradoxe du « double ancrage » : concilier intégrité académique et pratiques professionnelles outillées. Enfin, Andler (2024) appelle à un « bilinguisme éducatif », capable d'articuler pédagogies traditionnelles et technologies. Les propositions pourront explorer des scénarios hybrides où l'IA est encadrée, des grilles intégrant l'éthique et la traçabilité, ou des dispositifs favorisant la justification des choix et la réflexivité. L'objectif est de penser des évaluations qui préservent la valeur formatrice tout en intégrant les réalités contemporaines.

Pour nourrir la réflexion (sélection en français)

Andler, D. (2024). L'éducation avec et sans technologie : Pour un bilinguisme éducatif. *Administration & Éducation*, 183(3), 35-43. <https://doi.org/10.3917/admed.183.0035>

Audran, J. (2024). Cinq enjeux d'évaluation face à l'émergence des IA génératives en éducation. *Mesure et évaluation en éducation*, 47(1), 6-26. <https://doi.org/10.7202/1114564ar>

Calabrese, M. (s. d.). *Guide de l'évaluation par les pairs dans l'enseignement supérieur*. <https://edtechactu.com/wp-content/uploads/2025/04/GUIDE-DE-LEVALUATION-PAR-LES-PAIRS-DANS-LENSEIGNEMENT-SUPERIEUR-4-1.pdf>

Caneva, C. (2025). Évaluer à l'ère de l'IA : Le paradoxe du double ancrage. *Médiations et médiatisations*, 22, 123-130. <https://doi.org/10.52358/mm.vi22.495>

Cozma, A.-M. (2021). L'examen collaboratif : Étude de cas en contexte universitaire finlandais. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 37(2). <https://doi.org/10.4000/ripes.3116>

Désilets, J.-F., & Sicotte, V. (2023, septembre 28). *Évaluer la contribution individuelle au travail d'équipe tout en favorisant la collaboration—Éductive*. <https://eductive.ca/ressource/evaluer-la-contribution-individuelle-au-travail-dequipe-tout-en-favorisant-la-collaboration/>

Meirieu, P. (1999). Pourquoi le travail en groupe des élèves. In J.-M. Berbain, M. Caujolle, & C. Etévé (Éds.), *Repères pour enseigner aujourd'hui*. ENS Éditions. <http://www.meirieu.com/ARTICLES/pourquoiletgdgde.pdf>

Roy, M., & Michaud, N. (2018). L'autoévaluation et l'évaluation par les pairs en enseignement supérieur : Promesses et défis. *Formation et profession*, 26(2), 54. <https://doi.org/10.18162/fp.2018.458>

Tali, F., & Germier, C. (2021). Co-évaluation et évaluation formative dans un carnet de bord en ligne collaboratif. *TransFormations : Recherche en éducation et formation des adultes*, 2(22), 40-60.

2. La place des émotions dans la communication

Regarder de près les liens entre émotions et communication semble se justifier en prenant en compte les six éléments suivants.

1. Le lien entre émotion et communication s'inscrit au cœur de notre discipline Expression-Communication. L'expression serait notamment le domaine réservé de l'émotion dans le processus communicationnel. On peut faire remonter ce lien entre expression, communication et émotion à Roman Jakobson (1960), et à sa « fonction expressive ou émotive » du langage. La fonction expressive centrée sur l'émetteur exprime son attitude, ses sentiments, ses ressentis à l'égard du contenu de son message et de la situation d'énonciation. Tout ce qui, dans un message, trahit la personnalité de l'émetteur relève de la fonction expressive, comme la présence d'interjections à valeur émotive, de jugements subjectifs, d'intonations, de gestes, etc. Fonction expressive du langage que l'on retrouve bien sûr dans la rhétorique antique, avec la notion de pathos. Clément Viktorovitch (2021) rappelle le rôle capital que joue l'émotion dans l'argumentation de l'orateur. L'expression des émotions passe aussi par d'autres vecteurs non langagiers de la communication (expressions faciales, gestualité et postures, proxémique, etc.)
2. Les liens entre communication et émotions se renforcent à travers l'apparition d'un nouveau champ : les communications affectives (Dumas, Martin-Juchat, 2022). Cette approche étudie les émotions en tant qu'objets et processus communicationnels. Les autrices retiennent notamment « cinq modes de sémiotisation des affects : les affects dits, les affects montrés, les affects représentés, les affects cachés ainsi que les affects-actions » (p.121).
3. Les émotions sont présentes dans nos interactions quotidiennes. Mais on a tous remarqué que les outils récents de communication permettent de communiquer et de partager des émotions quasiment en temps réel. Le poids des émotions dans nos échanges semble se renforcer. On parle désormais d'une « invasion de l'espace social par l'émotion », et d'une « extension du périmètre lacrymal » (Robert A.C., 2018). Le recours aux émotions est également un levier pour des causes politiques, comme l'a démontré Eva Illouz dans son ouvrage **Les émotions contre la démocratie**.
4. Ces liens entre émotion et communication s'établissent aussi avec la notion d'intelligence émotionnelle. Cette forme d'intelligence a été forgée par Daniel Goleman (2002)¹, à la suite des travaux sur les intelligences multiples d'Howard Gardner (1983). Comme le rappelle Chanlat (2003), Salovey et Mayer (1990) définissent ainsi la notion d'intelligence émotionnelle : « une forme d'intelligence sociale qui implique l'aptitude à contrôler ses propres émotions et celles des autres, à discriminer entre elles et à utiliser cette information pour guider à la fois sa pensée et son action. » Ainsi, on demande désormais aux travailleuses et travailleurs d'acquérir des compétences émotionnelles. Compétences souvent présentées comme un facteur d'efficacité organisationnelle. Cette notion d'intelligence émotionnelle est du reste désormais soumise à une réflexion critique (Chanlat, 2003, Détrez, Diter, 2025).

¹ H. Gardner (1983) emploie précisément le terme d'intelligence intrapersonnelle et interpersonnelle. La première « permet de détecter et de symboliser des ensembles de sentiments complexes et hautement différenciés » ; la deuxième est « l'aptitude à remarquer chez les autres leurs humeurs leurs tempéraments, leurs motivations et leurs intentions et à bien les distinguer. »

5. Dans le monde du travail, traditionnellement, il est souvent mal vu de prendre en compte les émotions. En effet, l'organisation est un lieu de la rationalisation, un monde où tout est contrôlé par la mise en place et le suivi des procédures, dans lequel chacun doit prendre du recul, contrôler, ou neutraliser ses émotions. La croyance que toute émotion perturbe le flux des activités professionnelles reste forte. Ce « bannissement » des émotions remonte à la tradition platonicienne. Le citoyen se doit d'être tempérant et contrôler ses sentiments. L'émotion signifie l'émergence de l'irrationalité, un manque de maîtrise de soi, l'expérience d'une sensibilité exacerbée, un échec de la volonté, une impuissance à se contrôler, imperfection regrettable. Certains psychologues, comme Paul Fraisse par exemple, considèrent l'émotion comme « un trouble de l'expression des conduites ». L'opposition entre la « raison » et la « passion », entre une sorte d'affectivité zéro propice à l'intelligence et l'émotion, cause d'errance morale ou de perte de lucidité, est un fil rouge de l'histoire occidentale de la philosophie². Mais en réalité, chacun apporte son bagage émotionnel au travail, et il est difficile, voire problématique d'ignorer la dimension émotionnelle dans la gestion d'une équipe de travail. La dynamique de groupe et la psychologie sociale ont montré depuis longtemps la place des affects dans les processus de délibération et de décision.
6. Enfin, les liens entre émotions et communications se renforcent, car les émotions sont désormais présentées comme une donnée sociale. Les sciences sociales considèrent comme acquis que les émotions ne sont pas des « données purement biologiques, comprenant des composantes physiologiques, neurologiques et cognitives, et donc universelles » (Détrez, Diter, 2025). Le répertoire des émotions se déploie dans un contexte socio-culturel. Et il n'existe pas d'émotions de base universellement détectables sur le visage comme nous l'a vendu Paul Eckman (Crawford, 2021). L'anthropologie (Le Breton, 2021) et la sociologie (Détrez, Diter, 2025) remettent désormais en cause le dualisme émotion-cognition. Toute pensée est imprégnée de sentiments, même dans le calme ou la méditation. Les émotions ne sont pas des forces aveugles, irrationnelles qui saisissent l'individu contre son gré, elles sont inhérentes à l'exercice de la vie quotidienne. L'affectivité influence nos choix, nos conduites. Nous sommes affectivement au monde. Et les affects nourrissent nos liaisons. Nous sommes des êtres « émorationnels » comme le dit Laflamme (1995).

Voici quelques interrogations pour proposer des communications autour de ce thème. Ces interrogations concernent à la fois le cours d'expression-communication et le cours de PPP :

- Que retenir de la recherche sur la notion d'émotion ?
- Comment définir le management par les émotions ? Quelles sont ses pratiques et ses limites ?
- Comment aborder la question des émotions dans l'apprentissage du travail en équipe ?
- En quoi la notion de communication affective au sein des organisations est-elle opérationnelle ?
- Quelle est l'influence des dispositifs techniques et numériques dans l'expression des émotions ?
- Quels liens établir entre émotions et culture ?

² Cela dit, Descartes lui-même défend les passions, dans son ouvrage Les passions de l'âme.

Bibliographie sélective

Carayol V., Laborde A. (2021). **Incivilités numériques**. Deboeck supérieur

Chanlat, J.-F. (2003). « Émotions, organisation et management : une réflexion critique sur la notion d'intelligence émotionnelle ». *Travailler*, 9(1), 113-132.

<https://doi.org/10.3917/trav.009.0113>.

Crawford K. (2023). **Contre l'intelligence artificielle**. Chapitre 5, « Les affects ». Zulma essais

Détrez C., Diter K. (2025). **Sociologie des émotions**. Armand Colin

Dumas A., Martin-Juchat F. (2022). **Les communications affectives en organisations**. Deboeck supérieur.

Gardner H. (1983, 1997). **Les formes de l'intelligence**. Éditions Odile Jacob

Halté P. (2020) « Les émoticones : de la signification des affects aux stratégies conversationnelles. » *Communiquer*, 28, p.19-33.

Illouz E. (2022). **Les émotions contre la démocratie**. Premier Parallèle

Robert A.C. (2018). **La stratégie de l'émotion**. Lux éditeur.

Tcherkassof A. (2008). **Les émotions et leurs expressions**. PUG

Viktorovitch C. (2021). **Le pouvoir rhétorique**. Seuil