



En partenariat avec



Livre blanc Le Social Learning

Co-écrit au format Booksprint

Janvier 2018



**EDITION**

Maen Juganaikloo
Loréna Barbarit

PRÉFACE

Yannig Raffenel

INTRODUCTION

Albert Cau
Sylvie Pires Da Rocha

AUTEURS

Eric Bonafoux
Véronique Carcel
Christian Colin
Kervin Kueny
Virginie Lanlo
Emmanuel Moyon
Françoise Philippe
Marc Tramond
Patrick Vermet

PHOTOS & VIDEOS

Anthony Diaz
Sashi Juganaikloo

BIBLIOGRAPHIE

Peggy Bardon

JURIDIQUE

Evelyne Moreau

ANIMATION

Albert Cau
Sylvie Pires Da Rocha

ORGANISATION & LOGISTIQUE

Maen Juganaikloo
Albert Cau
Sylvie Pires Da Rocha

COMMUNICATION

Loréna Barbarit
Maen Juganaikloo

CONTACT

Pairform
2 rue Alfred Kastler
44306 Nantes
contact@pairform.fr



BY

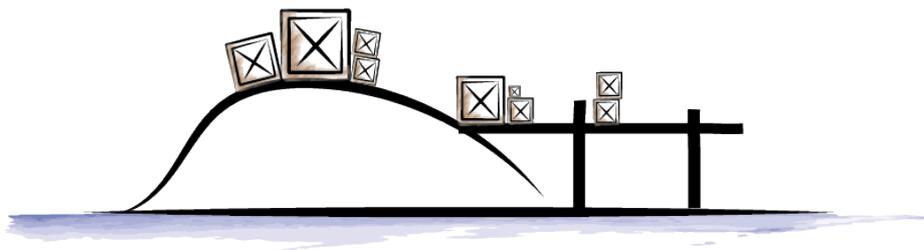
NC

ND

Licence Creative Commons
Attribution - Pas d'Utilisation
Commerciale - Pas de Modifica-
tion 3.0 France

Sommaire

Réalisé au format Speedboat



Préface

Page 6

Introduction

Page 10

Tous concernés par le Social Learning !

Page 14

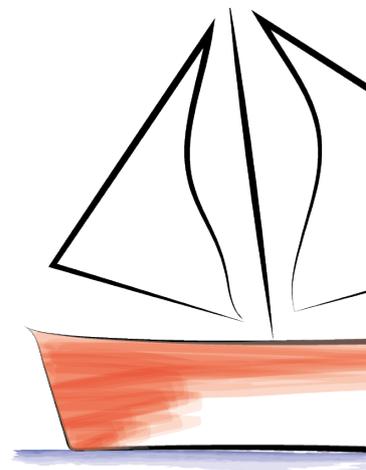
Qu'entend-on par Social Learning ?

Page 16



Quid de la motivation ?

Page 28



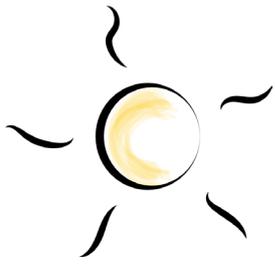
Pourquoi allons-nous vous parler d'agilité dans ce livre ?

Page 30

Formateur : compétences, qualités, posture

Page 32





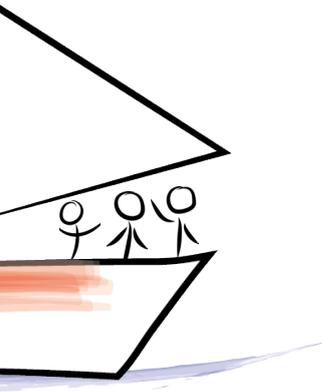
Conditions de réussite du Social Learning

Page 24



Quelles évaluations dans les formations formelles ?

Page 36

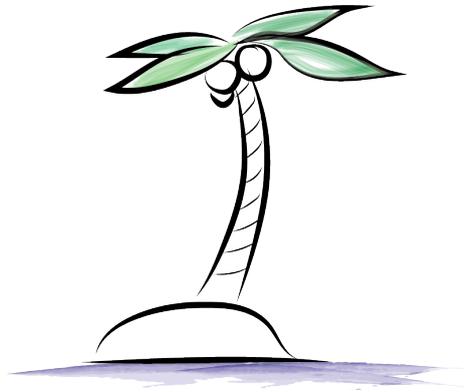


En tant qu'apprenant, qu'est-ce que cela change, et qu'est-ce que le Social Learning peut m'apporter ?

Page 22

Éléments de méthodes et de pratiques en Social Learning formel

Page 42



Comment intégrer du Social Learning dans un dispositif formel de formation ?

Page 46

Un SWOT sur le Social Learning

Page 20

Conclusion : en quoi ce Booksprint a fait évoluer ma perception du Social Learning ?

Page 50

Glossaire

Page 54

Remerciements

Page 57

Bibliographie

Page 57

Fiches thématiques

Page 58



Yannig Raffenel
*Directeur éditorial et
pédagogique chez Starling,
MAIF*

Préface

Pourquoi en 2018, vouloir coucher sur papier dans un livre blanc des réflexions sur le Social Learning ?

Et comment traiter cette question... autrement que de manière collaborative ? La démarche de production de ce Booksprint organisée par Pairform est de ce point de vue congruente. Il ne pouvait en être autrement évidemment.

Voyons comment dans le milieu de la formation et plus encore du digital learning, il est courant d'utiliser des mots dont la signification est toute... relative et peut souvent prêter à confusion.

Prenons par exemple, l'histoire de la formation à distance. Dans les années 90, nous parlions de la Formation Ouverte et A Distance. Avec l'acronyme FOAD chacun de ces termes est porteur de notions précises. L'accessibilité, l'ouverture à tous, à tout instant, sous toutes les formes possibles d'utilisations, sont autant de principes essentiels pour construire ces dispositifs innovants. Ainsi de nombreuses organisations ont pu expérimenter les conditions à réunir pour permettre à des apprenants de se former en dehors des situations de face à face pédagogique traditionnelles.

Etape suivante, en débarquant sous le couvert de la modernité, le e-learning a simplifié et réduit à sa plus simple expression toutes les notions de dispositifs centrés autour des apprenants. Les acteurs du e-learning ont développé une approche technologique élaborée pour inonder le marché de contenus et de plateformes. En agissant ainsi, ils ont rivalisé d'inventivité technique censée motiver les apprenants et faciliter le suivi et la gestion des collaborateurs.

Cependant, un constat s'est imposé très vite : malgré toutes les débauches d'effets multimédias, les apprenants n'utilisaient que très peu les plateformes et leurs contenus, sauf lorsque leur management le leur imposait.

Ces échecs ont été répétés, dispendieux et leur évidence a longtemps été refusée par les acteurs de l'écosystème. Pourtant en analysant les raisons de ces échecs, on retrouve inexorablement l'expression d'un sentiment d'abandon vécu par les apprenants. En plaçant les utilisateurs de ressources e-Learning en situation d'isolement total, face à leur écran, on provoque un rejet automatique de 93 % des individus. Seuls ceux qui possèdent des qualités indispensables à l'autodidaxie peuvent traverser cette situation vécue par le plus grand nombre comme de l'auto-abandon et non d'auto-formation.

L'homme est un être social qui ne sait apprendre qu'en société. Apprendre par et avec les autres, cette évidence a traversé les siècles.

C'est alors que la révolution MOOC a semblé entendre cette nécessité : fusionner les fonctionnalités du e-learning avec le social learning lequel avait émergé des expérimentations faites au travers de Knowledge Management.

Alors, 5 ans après cette arrivée des MOOCs dans l'écosystème français, quelle place occupe le social learning ?

Les interactions sociales et la prise en compte de la place des autres apprenants se font via plusieurs modalités offertes par les plateformes :

1 - Les communautés d'apprenants

Le nombre de ceux-ci est essentiel pour l'émergence d'un sentiment d'appartenance, mais aussi l'engagement et le niveau de participation des membres lors des différents lieux et temps d'échange. Ces espaces peuvent être les forums, les FAQ, les chats...

2 - Les activités pédagogiques faites en groupe

Les productions réalisées à la fin des modules de formation permettent de mettre en oeuvre les notions approchées au travers des vidéos et textes mis en ligne. Une ressource ne peut être qualifiée de formative que si elle propose ce type d'activités. Visualiser du contenu descendant, fût il découpé en grains et médiatisé ne suffit pas à qualifier une ressource de MOOC. En utilisant leurs connaissances, les apprenants peuvent confronter leurs points de vue, leurs incompréhensions à ceux des collègues avec qui ils travaillent. Cela peut même prendre la forme de résolution d'études de cas dans le cadre de projets.

3 - Les corrections entre pairs

Telle est la forme avancée du social learning inclus dans les plateformes de MOOCs. Le fait de demander à un apprenant de quitter sa posture de consommateur de contenus de formation, pour endosser celle de "correcteur" guidé et conseillé pour lui même évaluer les productions de ses pairs génère des effets bénéfiques très importants. Tous les apprenants passés par ce type de dispositif expriment qu'ils ont plus appris en corrigeant les productions de leurs collègues qu'en réalisant les exercices par eux même.

Pourtant il faut se rendre à l'évidence, la réalité est bien éloignée de l'idéal. La correction entre pairs qui est pourtant une caractéristique déterminante pour faire la distinction entre une simple ressource de e-learning et un mooc, n'est présente que sur de très rares plateformes (OpenClassrooms et FUN).

La vie des communautés dépend totalement de la taille de celles-ci et de la qualité de l'animation qui est faite par les organisateurs. Quand ceux-ci en ont conscience, ils investissent en Community Management et organisent des sessions de regroupement physique, des lives qui permettent une véritable interaction entre apprenants.

Enfin la nature des activités pédagogiques reste en grande partie au niveau zéro, en étant simplement constituées que de quiz. Dans ce type d'exercices, il n'y a aucune interaction avec les autres apprenants, ni mobilisation active des connaissances autrement que dans un but d'évaluation à court terme.

L'explication de ces carences, préjudiciables, réside souvent dans ces constats :

- les plateformes n'ont pas développées les fonctionnalités de Social Learning nécessaires.
- le Social Learning nécessite des moyens humains et des volumes d'apprenants importants

Paradoxalement, le Social Learning est une modalité d'apprentissage qui ne s'exprime pas uniquement au travers de dispositifs instrumentés technologiquement.

L'avenir de la formation réside dans la capacité que vont avoir les entreprises à embarquer leurs collaborateurs dans une démarche de mutualisation de leurs savoirs et savoir-faire. Les tendances fortes de coopération, de collaboration et l'avancée de la consommation collaborative sont autant d'indicateurs de ces changements de postures qui vont se transposer aussi dans le cadre des entreprises.

Des startups l'ont compris depuis longtemps et innovent dans ce domaine : "Speechme" qui adresse les grandes entreprises sur des questions techniques, "We are Pairs" qui organise des cercles de pairs et transmet de la méthodologie d'animation de ces cercles et enfin "Pairform".

Comment faire alors, pour embarquer des équipes de collaborateurs à entrer dans cette dynamique du partage des connaissances en bousculant la distribution des rôles habituelle ?

Il ne peut y avoir de dispositif de Social Learning sans une implication et un alignement des acteurs RH, de la direction et du management. En effet, formaliser des grains de connaissances, les partager avec ses collègues, et aussi se former auprès d'eux, en dehors de contraintes fortes et des dispositifs obligatoires, tout cela nécessite du temps et de la reconnaissance. Si l'organisation de l'entreprise ne reconnaît pas, ni ne valorise cette démarche, elle deviendra rapidement caduque.

Autre travers potentiel, que la responsabilité de la formation soit entièrement déléguée aux collaborateurs et que le Social Learning soit alors vécu comme une sous-traitance de cet enjeu, visant seulement à une réduction de coûts de formation. Toutes ces formes de manipulation des acteurs de l'entreprise dans une finalité d'utilisation du Social Learning autre que la formation serait inéluctablement vouées à un échec.

TRANSPOSER LE SOCIAL LEARNING EN DEHORS DU CADRE DES DISPOSITIFS DE FORMATION EST UNE RÉALITÉ À EXPLORER. CELA CONCERNE AUTANT LES COLLABORATEURS D'ENTREPRISES, QUE LES CITOYENS. ET AUJOURD'HUI, LA DÉMARCHE PROPOSÉE PAR PAIRFORM VIA CE BOOKSPRINT, EN EST UNE BELLE ILLUSTRATION.



Introduction

Co-écrit par Albert Cau, Sylvie Pires Da Rocha



.....
“C’est dans le courant et non dans le bateau qu’on perçoit la force du courant” - Kurt Lewin, 1935

Le Booksprint comme une expérience d’apprentissage social

Dans la formation, un des principes fondateurs est celui de l’isomorphisme.

L’isomorphisme, en formation, c’est la cohérence du fond et de la forme. Dit plus simplement : “Ne me propose pas un cours théorique en amphitheâtre pour m’expliquer les vertus de la collaboration ; propose moi plutôt des activités de collaborations pour que je puisse percevoir les vertus de la collaboration.”

En proposant l’écriture d’un livre blanc en 5 jours sur l’apprentissage social, nous voulions donc aller plus loin que la production d’un simple livre. En effet, il existe une multitude d’ouvrages sur le Social Learning et les articles sur cette thématique sont nombreux.

Nous avons donc souhaité faire vivre aux participants du Booksprint un apprentissage expérientiel, au sens de Kolb, et démontrer comment la connaissance se forme à partir de l’action, l’observation et l’interaction.

Le cycle de Kolb

Sans vouloir aller trop loin, zoomons ici sur quelques théories de l’apprentissage et notamment sur le cycle de Kolb.

Kolb a construit son cycle sur les fondements suivants :

Les apprentissages ne s’arrêtent jamais, les connaissances ne sont pas définitives et l’apprentissage est une adaptation permanente (Piaget 1967)

Apprendre c’est utiliser les occasions de vie pratique et sociale (Dewey, 1967)

L’apprentissage est une transaction entre un individu et son environnement, “C’est dans le courant et non dans le bateau qu’on perçoit la force du courant ” (Lewin 1935)

Kolb (1984) poursuit donc la réflexion de Lewin et s’inspire de Piaget et de Dewey pour proposer une importante réflexion de l’apprentissage expérientiel. Selon lui l’apprentissage c’est le processus (Fig 1) selon lequel nous produisons de la connaissance à travers une expérience.

Mais l’expérience ne suffit pas, il ne s’agit pas de mettre 10 personnes dans une salle et de leur demander d’écrire un livre blanc. Il est nécessaire d’accompagner cet apprentissage de l’écriture à travers l’observation, la conceptualisation et l’expérimentation pour créer de nouvelles connaissances.

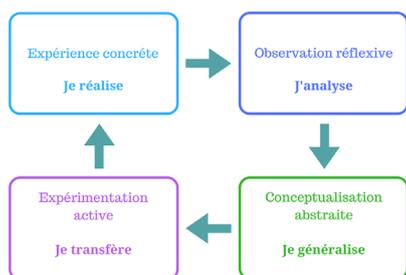


Fig 1 : Cycle de Kolb (1984)

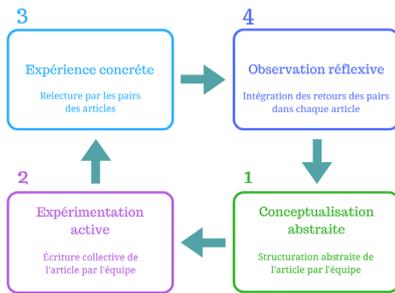


Fig 2 : Cycle de Kolb dans le cas de l'écriture d'article

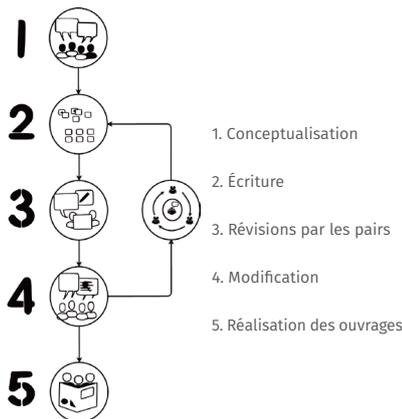


Fig 3 : Méthode du Booksprint

Transposition du cycle de Kolb dans le cas du Booksprint

Transposons maintenant les phases du Booksprint avec le cycle de Kolb. Le cycle n'a pas de point de départ, il est possible de démarrer par l'expérience ou par la conceptualisation.

Si nous faisons le parallèle avec l'écriture des articles du Booksprint (Fig 2), cela fonctionne comme une boucle récursive permettant de formaliser l'aller-retour entre l'action et la réflexion (Brunelle 2004).

Chaque écriture d'article débute par une **1ere phase de conceptualisation**, celle-ci permet de déterminer collectivement la structure abstraite de l'article à produire. La **phase 2** est la phase active de l'**expérimentation** où débute l'activité d'écriture collective de l'article. La **phase 3** permet de tirer parti des retours et de l'**expérience** de ses pairs. Cette phase d'analyse par les pairs permet d'exprimer des avis et de faire des propositions d'amélioration dans les articles des autres. La **phase 4** est celle de l'**observation** et de l'intégration des retours des pairs dans les articles. Cette phase est également l'analyse réflexive individuelle et collective qui permet de faire des liens avec ses connaissances antérieures, d'en créer des nouvelles et de les consolider.

Enfin, si nous faisons le parallèle avec le Booksprint dans son ensemble (Fig 3), nous retrouvons là encore les 4 phases du cycle de Kolb.

Lecture du livre blanc

Comme vous l'avez compris, ce livre blanc est avant tout le résultat d'une expérience d'apprentissage social. Celui-ci s'est construit de façon itérative, ce qui est visible dès le sommaire. En effet, le travail de réflexion mené au démarrage du Booksprint a fait émerger, tel un rhizome, un ensemble de thèmes reliés directement ou indirectement à notre sujet central : le Social Learning. La lecture de ce livre blanc peut donc débiter à plusieurs endroits, puis se poursuivre dans différentes directions, à la manière d'une carte heuristique.

Ce livre blanc est donc un ensemble de photographies reflétant les échanges des participants à un moment T. Il n'a pas pour vocation de viser l'exhaustivité, la thématique du social learning est vaste, il y aurait encore beaucoup à dire.

Ce livre blanc n'est pas une agrégation de savoirs scientifiques, mais plutôt de savoirs narratifs*.

Ce livre blanc reflète les échanges, les savoirs et les enseignements des participants : vous ne serez peut être pas en accord avec l'ensemble du contenu.

Pour ces 3 raisons, et pour aller plus loin, nous serons ravis de vous embarquer dans le prochain équipage, sur le navire "Booksprint : Social learning, volume II"

Un "plus" de ce livre blanc

Un groupe de 4 étudiants de l'école IMT atlantique a réalisé, pendant l'événement, un travail de documentation pour faciliter l'organisation d'un Booksprint par nos pairs. Vous trouverez donc à la fin du livre blanc, 3 fiches thématiques.

*Le savoir scientifique, fondé sur des preuves, se définit comme un savoir objectif qui a valeur de vérité. Il est l'apanage des spécialistes reconnus par leurs pairs et regroupés au sein d'institutions, dont les universités. [...] Le savoir narratif pour sa part relève d'une pragmatique fort différente. Jamais argumenté en termes de preuve au sens défini pour le savoir scientifique, il ne se construit pas à partir de la cumulation du savoir qui sert d'assises. Il trouve sa validation « dans le fait d'être rapporté, répété et réaffirmé au sein d'une communauté sociale qui en constitue l'espace de légitimation » (Peraya, 2010).

Les origines du Social Learning





Tous concernés par le Social Learning !

Co-écrit par Patrick Vermet, Véronique Carcel et Emmanuel Moyon



.....
La notion de Social Learning a été théorisée dans l'ouvrage "Social Learning Theory" en 1977 par Albert Bandura
.....

POURQUOI DONC EN SOMMES NOUS ARRIVÉS À PARTICIPER À UN BOOK-SPRINT SUR LE SOCIAL-LEARNING?

- Co-construire du sens, dont nous n'avions pas encore connaissance autour de la thématique du Social Learning.
- Oser l'aventure collaborative à partir de nos expériences.

Aussi, sans retracer ici l'histoire du Social Learning, rappelons seulement que celui-ci s'est développé depuis plusieurs années sous l'impulsion du développement de nouvelles technologies, associées à des approches valorisant la collaboration entre de nombreux et différents acteurs, tous concernés (clients finaux, partenaires, fournisseurs, prestataires, formateurs/apprenants, enseignants/élèves...).

Qui est concerné par le social-learning, quand et comment?

Chacun d'entre nous. A toutes les étapes de la vie . Que votre enfant démarre sa vie scolaire (maternelle, primaire, secondaire) via la réalisation ou le visionnage d'un documentaire qu'il commente en classe, des conférences inter-établissements à partir de tableaux numériques, tablettes, encourageant les partages de commentaires... A l'Université et dans les Ecoles, via des groupes de travail et travaux dirigés ... Dans les secteurs professionnels et associatifs, au travers de groupe projet, d'ateliers collaboratifs... En formation initiale, continue, en alternance, où l'on retrouve par exemple l'usage de la classe inversée comme levier de motivation à l'apprentissage et de développement de sens pour les apprenants. Et même au delà en période de retraite, apprendre le tricot dans un groupe d'échanges porté sur les loisirs créatifs partageant des astuces et des tutoriels.

En effet, qu'on ne s'y trompe pas, le social-learning a lieu dès l'apprentissage de la langue et notamment grâce aux interactions avec ses pairs, mais aussi grâce à des échanges sur un forum sur le tri des déchets... Et donc, il n'est pas nécessaire d'être inscrit dans une institution scolaire, ou d'utiliser les outils numériques pour parler de Social Learning.

Ainsi, quel que soit votre profil, vos acquis, votre origine sociale, votre âge, vos attentes, vos motivations, vous êtes concernés par le Social

Learning : l'apprentissage social. Ce dernier favorise la dynamique de groupe, les échanges, les interactions au service des apprentissages.

Differentes structures (formation, enseignement, entreprises, associations, établissements, collectivités, réseaux...) et groupes sociaux ont déjà perçu l'intérêt du Social Learning pour stimuler la motivation des apprenants, des professionnels, des personnes, pour consigner et conserver le savoir, pour partager leurs connaissances. Mais au delà d'être un moyen de motiver l'apprentissage et le partage de la connaissance, le Social Learning vient modifier nos cadres de référence en rappelant que chacun est porteur d'histoires, d'expériences qui peuvent apporter à d'autres.

Enfin, pour faire simple, oserions nous dire que le Social Learning reviendrait à apprendre par et avec les autres au travers de nos interactions ? (voir article "Qu'entend-on par Social Learning ?" page 16).

Comment alors encourager des formes d'organisation plus collaboratives ?

Des prérequis toutefois, et pas des moindres : faire évoluer la posture des formateurs, des tuteurs, des enseignants, des pairs qui doivent faciliter ces échanges et mettre en action les idées partagées... et aussi, faire évoluer les donneurs d'ordres, financeurs, comités de direction...



Qu'entend-on par Social Learning ?

Co-écrit par Kervin Kueny, Christian Colin et Eric Bonafoux



Une définition informelle

Le Social Learning, c'est apprendre avec et par les autres. C'est-à-dire que l'on apprend grâce à l'échange entre les participants : je donne et je reçois, mes représentations mentales et mes connaissances évoluent. J'apprends. Cette forme d'apprentissage existe depuis longtemps (l'homo sapiens est un être social).

Aujourd'hui, on sous-entend souvent que le Social Learning se fait avec des outils numériques car cela permet de partager avec des personnes qui ne sont pas au même endroit et au même moment. Il peut, bien sûr, se faire sans aucun outil numérique (en face-à-face).

Le Social Learning est une modalité d'apprentissage basée sur l'interaction de personnes. Dans le cas d'une formation formelle, il peut prendre la forme d'un dispositif ou d'un élément de formation, cadencé par des activités : apport des personnes, interaction, co-construction.

Une définition scientifique

Le nom qui revient le plus souvent lorsque l'on parle de social learning est celui d'Albert Bandura, chercheur Canadien, qui a théorisé la notion d'apprentissage social, qui pose qu'en partie l'acquisition de connaissances d'un individu peut être directement liée à l'observation d'autrui dans le cadre des interactions sociales, des expériences, et en dehors de l'influence des médias¹.

Le Social Learning comprend :

- La présence d'un groupe
- Des interactions avec d'autres personnes (et pas une machine)
- Une production partagée de contenus et d'informations
- Le savoir ne vient pas uniquement du formateur mais il est apporté et échangé au sein du groupe par les participants

¹ Théorie de l'apprentissage social [en ligne]. Novembre 2017. Disponible sur : sur https://fr.wikipedia.org/wiki/Théorie_de_l'apprentissage_social

- Les apports des participants qui viennent enrichir, augmenter la formation. Une intelligence collective peut en émerger
- Des conflits socio-cognitifs conduisant à des apprentissages

Dans des activités de Social Learning, on trouve de nombreuses activités collaboratives. Toutefois, les deux notions ne sont pas synonymes. Par exemple "décharger une charette de foin par plusieurs personnes" est une activité collaborative. Cependant, il n'y a pas d'apprentissage dans cette activité sauf si c'est la première fois qu'on décharge le foin.

La possession de compétences sociales par les apprenants est facilitante pour les interactions.

Le Social Learning est-il numérique ?

Le Social Learning est ancien. Par conséquent, il n'implique nullement l'usage d'outils numériques. Il peut se faire aussi bien en face-à-face qu'à distance. Dans le premier cas, il est possible mais non obligatoire d'utiliser des outils numériques. Par exemple, un groupe de participants co-construit une carte heuristique d'un sujet.

A distance, le numérique assure un ou plusieurs canaux de communications. Les échanges peuvent se faire de façon synchrone (avec l'usage par exemple de classes virtuelles). Il est possible aussi de participer de façon différée (accès asynchrone). Chacun voit ce qui s'est passé avant son arrivée sur l'outil et peut déposer des informations destinées aux futurs visiteurs de l'outil.

Le Social Learning peut s'appliquer aussi bien sur des formations formelles, c'est-à-dire planifiées à l'avance, que sur de la formation informelle. Un exemple typique de cette dernière est la machine à café où chacun peut apprendre par l'échange avec les autres.

Attention à ne pas confondre outils ou média sociaux et Social Learning : les réseaux sociaux (facebook, twitter, google+, instagram, youtube...) sont des espaces de partage d'informations où on peut apprendre mais pas seulement. Il est possible d'exploiter ces outils

dans du Social Learning. Mais on peut aussi les utiliser sans rien apprendre.

Quelle différence entre Social Learning et e-learning ?

D'après l'Union Européenne, le e-learning est l'utilisation des nouvelles technologies multimédias de l'Internet pour améliorer la qualité de l'apprentissage en facilitant d'une part l'accès à des ressources et à des services, d'autre part les échanges et la collaboration à distance.

Dans un sens plus large (et plus fréquent), le e-learning est l'utilisation des nouvelles technologies pour l'apprentissage à distance.

Le e-learning peut donc proposer du Social Learning mais pas obligatoirement et le Social Learning peut être en e-learning mais pas que.

Exemple de Social Learning : la création de ce livre blanc

Le livre que vous êtes en train de lire a été créé par un groupe de personnes rassemblées autour d'un thème commun, qui ont échangées en grands groupes pour les sujets principaux et en petits groupes pour la création des différents chapitres.

Au cours des échanges d'idées, et des partages d'expérience, la co-construction de ce livre blanc a permis à chacun d'en apprendre bien plus que s'il avait dû le faire seul. En effet, "ce sont les différentes interactions verbales, l'expression des désaccords et l'intensité de l'argumentation qui placent l'écriture de ce livre blanc et sa modalité en BookSprint dans une démarche sociocognitiviste" rapporte Sylvie Pires da Rocha. La situation d'apprentissage social est ici non formelle dans le sens où l'apprentissage n'était pas l'objectif premier du booksprint (écriture d'un livre blanc).

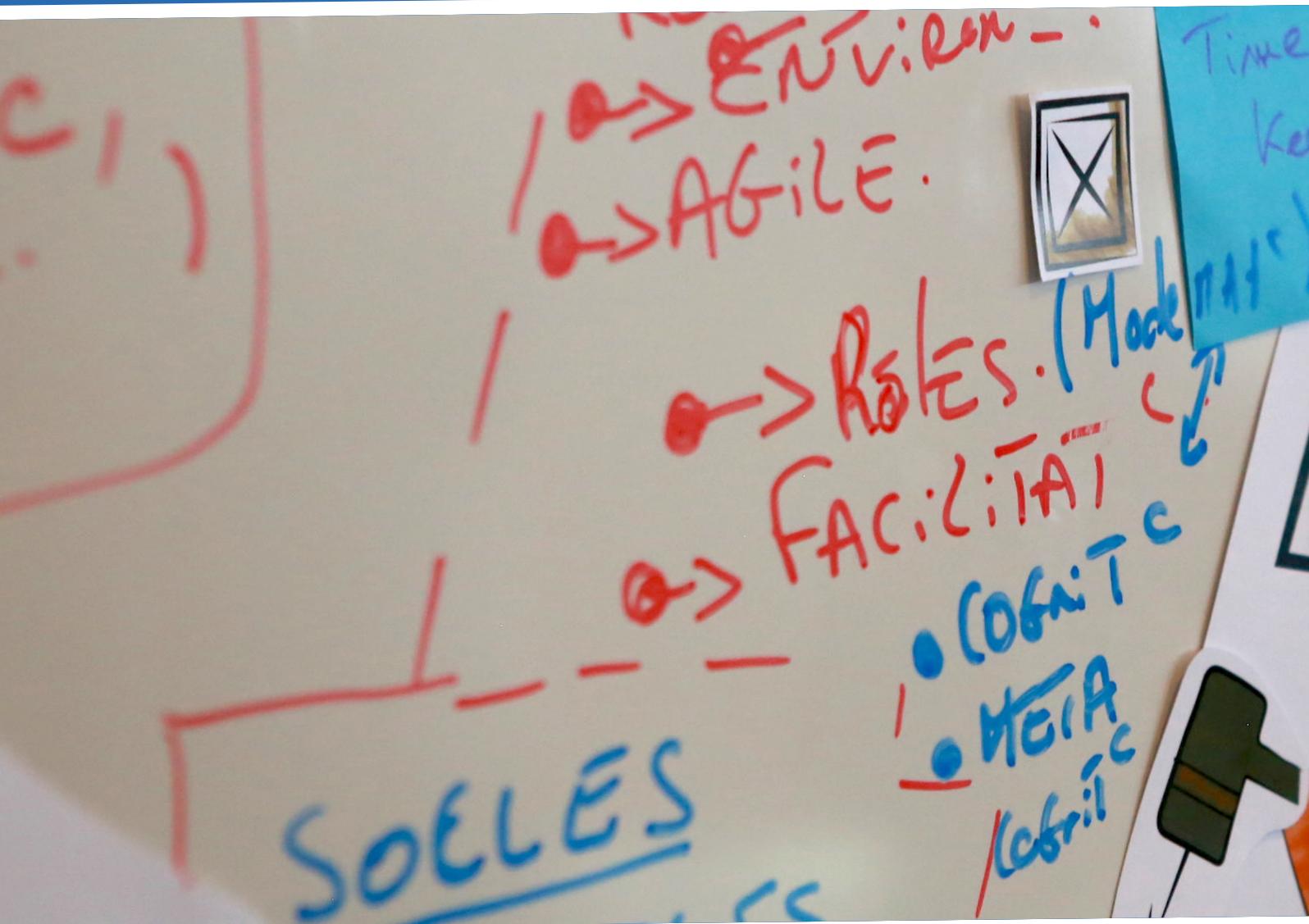
Quiz pour aider à percevoir ce qu'est le Social Learning²

Lecteur, nous vous invitons à réfléchir si les situations suivantes sont oui ou non du Social Learning.

1. Je viens écouter une conférence dans un amphithéâtre.
2. Je participe à un amphithéâtre où des étudiants sont en petits groupes pour travailler un concept.
3. Je regarde un tutoriel sur YouTube.
4. Je participe à un groupe de paroles "sauver les chatons" sur Facebook.
5. Je participe à un cours collectif de cuisine.
6. Je participe à une réunion Tupperware ou Weight Watchers ou Thermomix chez un particulier.

² **Réponses** : 1 - Ce n'est pas en général du Social Learning car pendant la conférence il n'y a pas d'échanges, et lors de la phase question/réponse les échanges ne se font pas entre pairs. 2 - Oui il s'agit de Social Learning car les participants échangent entre eux et apprennent les uns par les autres. 3 - Ce n'est pas du social learning, sauf si à l'issue du visionnaire il y aurait discussion entre des personnes qui ont vu la vidéo. C'est rarement le cas? 4 - Oui et non. Y a t-il apprentissage ? oui, alors il y a du Social Learning. Non, sinon. 5- C'est du Social Learning en face-à-face car chacun participant va échanger sur ses propos pratiques culinaires en complément des conseils du cuisinier formateur. 6 - Plutôt oui, car les participants témoignent de leur expérience avec les objets en vente. Chacun apprend de l'expérience des autres.

Le Social Learning et son équipage





Un SWOT sur le Social Learning ?

Co-écrit par Marc Tramond, Emmanuel Moyon et Patrick Vermet



LE SOCIAL LEARNING OFFRE DES ATOUTS IMPORTANTS POUR L'APPRENTISSAGE MAIS SE HEURTE AUSSI À DES ÉCUEILS ET DES FREINS.

Les solutions pratiques qui doivent y être apportées nécessitent une analyse objective des forces et des faiblesses de ce modèle d'apprentissage, bien conscients que la transition digitale à laquelle nous assistons regorge d'opportunités.

Tout cela à condition que nous réussissions à diminuer les risques pesant sur ces méthodes.

.....
“L'analyse ou matrice SWOT est un outil de stratégie d'entreprise permettant de déterminer les options offertes dans un domaine d'activité stratégique.”

SWOT: Strengths (forces),
Weaknesses (faiblesses),
Opportunities (opportunités),
Threats (menaces)

Source : SWOT [en ligne]. In : Wikipedia.
Disponible sur :
[https://fr.wikipedia.org/wiki/SWOT_\(m%C3%A9thode_d'analyse\)](https://fr.wikipedia.org/wiki/SWOT_(m%C3%A9thode_d'analyse))
(consulté le 12 janvier 2018)

.....

LES FORCES DU SOCIAL LEARNING

Renforcer les liens au sein d'un groupe d'apprentissage

Valoriser les personnes et les groupes

Développer les capacités d'autorégulation et la confiance

- Valoriser son savoir, ses savoir-faire et savoir-être, son expérience
- Stimuler la motivation par l'acte de contribuer, d'expliquer et d'apprendre
- Valoriser les connaissances et encourager le partage et le travail en équipe des personnes impliquées

Structurer et diffuser les savoirs informels

Identifier les expertises, les compétences au sein des groupes

Capitaliser les connaissances présentes à l'intérieur de l'entreprise

- Diversifier les ressources partagées et répondre aux différentes demandes
- Différencier les attentes des apprenants en s'appuyant sur leurs compétences, leurs ressources et motivations

LES OPPORTUNITÉS DU SOCIAL LEARNING

Favoriser le développement de liens entre les personnes et les organisations source d'open innovation

Emmener les entreprises sur la voie d'organisation collaborative

Développer l'autonomie des apprenants et collaborateurs

Faire avancer les apprenants sur des sujets complexes et à l'échelle internationale

Acculturer les apprenants et les formateurs aux pratiques et outils de l'apprentissage et aux outils numériques

Mettre à jour des savoirs initiaux stimulés par l'apprentissage

ING

rience
et d'être impliqué
ansfert pour les per-

et communautés
et en favoriser la diffusion
ts styles d'apprentissage
eurs capacités,

LES FAIBLESSES DU SOCIAL LEARNING

La confusion et la multitude d'informations et d'expériences

Le temps passé à trier les informations, les expériences et les structurer

Le manque de compétences et de motivation pour se positionner

Formateur : difficultés à fonctionner en mode collaboratif, à concéder de l'espace, difficultés vis à vis des potentiels outils numériques

Apprenants (les pairs) : difficultés par rapport au numérique, à sortir de sa posture de spectateur

AL LEARNING

personnes, des collabora-

tions apprenantes

laborateurs

ans expert ou ressource

à la collaboration dans

le partage entre pairs

LES MENACES DU SOCIAL LEARNING

Le manque d'investissement : équipements, outils, usages, personnels pour accompagner (espaces partagés, forums, temps d'échange, ...)

Evaluation négative des utilisateurs à l'égard des nouveaux outils et nouvelles méthodes eu égard au marché de l'emploi (hostilité, méfiance)

Risque d'exclusion de certains acteurs (apprenants, formateurs) à l'égard du fonctionnement des réseaux (numériques ou groupes sociaux)

Tendances excessives: usages démesurés ou systématiques du Social Learning (risque de décrédibilisation)

Ancrage culturel lié à nos façons d'apprendre et de transmettre (résistance aux changements)

En tant qu'apprenant, qu'est-ce que cela change et qu'est-ce que le Social Learning peut m'apporter ?

Co-écrit par Eric Bonafoux, Kervin Kueny et Marc Tramond



Avant de commencer, si vous suivez une formation en mode 'Social Learning', vous devez être conscient que vous allez vivre une formation où chacun va s'impliquer et où la collaboration entre tous démultiplie le potentiel des apprentissages.

Dans une formation Social Learning, vous allez être tour à tour apprenant, conseiller, animateur, expert, évaluateur. Le Social Learning peut se dérouler en présentiel ou à distance, il n'est pas forcément en e-learning, même si cette dernière modalité est très en vogue.

Vous bénéficiez de l'expérience des autres et pourrez également partager la vôtre, sous la forme de commentaires par exemple.

Cette modalité de formation est basée sur le principe d'intelligence collective, qui dit qu'ensemble on produit plus et mieux que l'addition de la production individuelle de tous. On peut dire que $1+1+1 = 4$.

Un exemple d'intelligence collective ?

Voici l'histoire de l'ours :

Au Canada, le poids de la neige coupe les lignes à haute tension. Des équipes sont donc envoyées sur place pour réparer les lignes, ce qui est coûteux et dangereux.

Un grand brainstorming est organisé pour trouver des solutions.

Voici la question de départ d'un des groupes : "Quelles ressources sont déjà présentes dans la forêt ?"

Les participants énumèrent : "Des lapins... des renard... des ours !"

Un des participants rebondit : "Je suis allé en forêt et j'ai pu voir les traces que les ours laissent sur les troncs d'arbres.

Lorsqu'ils cherchent du miel, ils secouent les arbres fortement et ça pourrait provoquer le déneigement."

Un autre questionne : "Mais comment les attirer ?"

Une autre répond : "En plaçant du miel !"

"Et comment fait-on pour déposer les pots de miel sur les pilônes ?"



.....
"On apprend toujours seul mais jamais sans les autres." - Philippe Carré
.....

Mais alors, en quoi cela consiste ?

Comme dit Philippe Carré au sujet de l'apprentissage : "on apprend toujours seul mais jamais sans les autres". Une définition simple est que c'est un apprentissage en interaction avec des pairs où on apprend aussi bien par les apports du formateur que des participants. Pour aller plus loin sur cette notion, référez-vous au chapitre 'Qu'entend-on par Social Learning ?' page 16.

“On envoie une expédition, avec des chiens de traîneau.”

“Mais en se déplaçant dans la forêt avec le miel, ils vont être attaqués...et en plus ça ne résoud pas le soucis des déplacements dans la neige !”

“L’autre jour, j’ai vu un documentaire sur les gardes côtes qui effectuaient l’évacuation d’un navire. Ils utilisent un hélicoptère en vol stationnaire.”

“Donc, avec l’hélicoptère, on peut héliporter les pots de miels “

“En plus, en vol stationnaire, il y a plein de turbulences, donc on va déneiger les câbles électriques !”

“Génial, plus besoin de miel et d’ours alors”.

Depuis, le déneigement des lignes électriques s’effectue par hélicoptère.

La morale de cette histoire est que sans l’idée de l’ours il n’y aurait certainement jamais eu d’hélicoptère.

“Oui mais, moi, je suis un apprenant, je ne suis ni un ours, ni un expert, donc je ne vais rien pouvoir apporter dans ce type de formation.”

Hé bien si ! Le Social Learning est un moyen de tutorer ou d’accompagner. Il est ouvert à tout le monde, sans censure, a priori.

Ce n’est pas qu’une affaire d’experts. Le groupe comporte un animateur en son sein, qui garantit le bon déroulement des échanges et la participation de chacun.

Et qu’est-ce que cela change dans mon expérience d’apprenant ?

Il y a des règles du jeu qui sont fixées dès le départ, et tous les participants y adhèrent.

A la base, il y a la confiance partagée par tous, favorisée par la bienveillance.

Je deviens acteur de la formation et les différents participants apportent des exemples concrets qui me permettent de mieux mémoriser les savoirs.

Cela me permet également de me projeter plus facilement dans l’application de ces nouvelles connaissances.

Je peux également challenger la formation et contribuer à améliorer le contenu pour les prochaines formations.

Avec le Social Learning, je peux me focaliser sur une petite partie de la formation, ce dont j’ai besoin, et échanger avec d’autres personnes sur ce point précis.

En conclusion, avec une démarche Social Learning, vous devenez acteur de votre formation, vous échangez avec des participants qui ont les mêmes problématiques et vous rejoignez une communauté d’apprenants.

L’homme est un animal social. Tout petit, vous avez appris en observant vos parents, le Social Learning est un retour aux basiques, il fait partie de notre ADN.

Conditions de réussite du Social Learning

Co-écrit par Emmanuel Moyon et Patrick Vermet



Quelque soit l'organisation, la structure où l'on cherche à mettre en oeuvre des dispositifs ou activités de Social-learning (école, université, entreprise, associations, communauté...), les conditions de réussite du Social Learning nécessitent de porter notre attention sur :

- l'ensemble des étapes qui vont conduire à la mise en place de ces dispositifs (formels, informels...),
- l'environnement (humain, organisationnel, physique, social, éducationnel, politique, économique...),
- l'implication des acteurs dans leurs rôles respectifs vis à vis de ce dispositif (état d'esprit, motivation, acquis, sensibilisation, attentes,...)
- les conditions de pérennisation et d'évolution de ces dispositifs, et donc les moyens de l'évaluation

Définir et construire le projet de développement du Social Learning

1. Définir les intérêts du Social Learning pour l'organisation (école, université, entreprise, associations, communauté...) : réaliser une étude des besoins et de la demande, de la faisabilité en prenant appui sur les personnes, apprenants impliqués
2. Identifier les enjeux, objectifs, forces, faiblesses, menaces et opportunités relatifs à la mise en place du Social Learning (économiques, humains, financiers, matériels, culturels...etc.) (Voir article "Un SWOT sur le Social Learning ?" page 20)
3. Penser la stratégie d'accompagnement et de conduite du changement en posant les étapes du projet et en mesurant les dispositions favorables ou défavorables à son déploiement
4. Définir les rôles et responsabilités des différents acteurs nécessaires à la réussite du Social Learning (décideurs, pilotes, facilitateurs, formateurs...)
5. Permettre aux équipes en charge du développement du Social Learning de mener ce projet au niveau opérationnel (sur le terrain avec tous les utilisateurs, usagers...)

L'environnement

Il faut alors créer les conditions et dispositions environnementales, matérielles et sociales propices à l'interaction et la facilitation des temps collectifs et à la co-construction du savoir :

- Via des temps d'échanges internes, de rencontres interservices, interclasses, extraorganisationnelles, partenariales...
- Via des outils collaboratifs, plateformes de formation, forums, blogs, messageries instantanées, wikis, via des fils d'actualité ou d'autres tweets...
- Via des espaces ouverts, open-space, espace détente, panneaux d'affichage
- Réunions, formations, ateliers de co-développement, évènements (after-work, meet-up...)
- Via des pratiques collaboratives, managériales facilitantes

La dynamique

Ensuite, pour développer une dynamique communautaire :

- Créer des ensembles cohérents réunissant autour de sujets partagés et objectifs communs, les plus attractifs possibles et les plus significatifs
- Valoriser et reconnaître l'implication des personnes au sein de son entreprise, école, université....
- Créer un sentiment d'appartenance des apprenants, pour qu'ils communiquent, coopèrent, échangent, transmettent, participent efficacement
- Favoriser l'appartenance au groupe, à une communauté, l'apprentissage en est alors stimulé et motivant
- Créer des cercles de référence et capitaliser les compétences et productions
- Développer la coopération et les échanges en appui sur l'émulation produite par la réussite et la compétition inter-groupes, et favoriser l'esprit d'équipe

L'entraide

Développer la responsabilisation et l'entraide :

- Utiliser les activités de jeux d'inclusion (type "*Ice Breaking*") pour apprendre à se connaître, faciliter les échanges, instaurer la confiance
- Inciter à la production d'idées et les actions collaboratives par l'utilisation d'outils collaboratifs qui incitent les participants à travailler davantage ensemble
- Encourager le partage des productions pour favoriser les échanges d'idées et le partage d'expériences, de bonnes pratiques, ce qui favorise l'implication et l'engagement
- Mettre en place un système d'auto-évaluation et d'évaluation par les pairs entre les utilisateurs confirmés et les utilisateurs débutants, cela permet de valoriser l'expérience, de mesurer la contribution et d'activer les leviers de la reconnaissance (Voir article "Quelles évaluations dans les formations formelles ?" page 36)

ICE-BREAKING

Activités de jeux d'inclusion (dans le sens de "briser la glace") pour apprendre à se connaître, faciliter les échanges, instaurer la confiance.

Plus d'informations dans le glossaire page 52.

- réaliser des retours d'expérience pour ajuster les dispositifs internes, réaliser des récits d'aventures à succès... ou pas!

Créer les conditions favorables au développement du Social Learning, c'est aussi aborder sous un autre angle la question des motivations des différents acteurs impliqués dans ces dispositifs. (Voir article "Quid de la motivation ?" page 28) Cependant, aborder la réussite du Social Learning seulement sous l'angle des motivations conduirait à un écueil. Il est nécessaire de penser les motivations extrinsèques, intrinsèques, explorer leurs déterminants, tout autant que penser et mettre en oeuvre les conditions favorables. Pensé simplement, tout projet nécessite de rapprocher, de celui qui l'emprunte, le chemin... (Maître Yoda à propos du design thinking)

BENRAOUANE. Guide pratique du e-learning. Conception, stratégie et pédagogie avec Moodle. France: Dunod, 2011, 176 p.

HENRI, LUNDGREN-CAYROL. Apprentissage collaboratif à distance. Pour comprendre et concevoir les environnements d'apprentissage virtuels. Canada, Presses de L'Université du Québec. 2001, 204 pages.



Quid de la motivation ?

Co-écrit par Kervin Kuerny et Véronique Carcel



SI VOUS SOUHAITEZ METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHÉ SOCIAL LEARNING TOUS LES PARTICIPANTS DOIVENT ÊTRE IMPLIQUÉS, LA MOTIVATION EST DONC UN ÉLÉMENT CLÉ.

Vous pouvez consulter l'article sur le blog pairform¹ qui répond à la question : "Qu'est ce que le Social Learning peut m'apporter ?".

En effet, chacun doit devenir acteur et ainsi contribuer à améliorer le contenu, pour le bien de la communauté apprenante. La personne fait donc partie d'un ensemble qui la dépasse et qui fait sens pour elle.

Envie / besoin ?

L'envie

Dans le langage courant, la plupart des personnes vont utiliser l'envie pour exprimer un besoin par exemple : " j'ai envie de me former au Social Learning". Est-ce réellement un besoin pour évoluer professionnellement ou une envie pour ma culture personnelle ?

Une envie est un désir d'avoir ou de faire quelque chose.

Un besoin est nécessaire à notre survie physique, mentale et émotionnelle.

Rapporté à la formation, le besoin est corroboré aux connaissances nécessaires (savoirs, savoir-faire et savoir-être) pour arriver au niveau de compétence souhaité

Selon Maslow, les motivations d'une personnes résultent de l'insatisfaction de ses besoins classés en 5 niveaux :

Besoins physiologiques manger, boire, dormir...	On a tous besoin d'apprendre.
Besoins de sécurité financières (ressources), stabilité familiale...	Le groupe est bienveillant.
Besoins d'appartenance d'aimer et être aimé, ne pas se sentir rejeté...	Faire partie d'une communauté, je suis légitime.
Besoins d'estime respect de soi-même et de confiance en soi.	Mon avis est important et fait progresser le groupe.
Besoins de s'accomplir se réaliser, exploiter son potentiel.	Besoin d'apprendre toujours plus.

Chaque individu a de façon intrinsèque l'ensemble de ces 5 niveaux. Il les classera selon ce qui est le plus important pour lui et découvrira les leviers de sa motivation.

Le besoin

Bienvenue dans le monde complexe : dans notre société actuelle, tout s'accélère, et les choses changent constamment. Chacun a un besoin nécessaire de se former de plus en plus et de plus en plus vite. Le Social Learning permet donc de bénéficier des retours d'expériences d'autres personnes, et de partager ses propres recherches.

Chacun détient une parcelle de la connaissance et le groupe détient une connaissance qui est supérieure à la somme des connaissances de chacun des participants.

Nous avons évoqué les individus, mais évoquons à présent des organisations : les entreprises qui sont les plus performantes actuellement sont celles qui ont opéré un changement de cap, en passant d'une position de spécialiste de leur domaine à une posture d'entreprise apprenante. L'engagement des salariés y est supérieur et la connaissance est partagée. Cela leur permet entre autre de s'interroger régulièrement sur leurs pratiques et de les faire évoluer constamment, en y apportant toujours plus de valeur.

Ce type de fonctionnement peut être observé chez Google ou 3M par exemple, où de grandes innovations

¹ Voici le lien vers l'article du blog Pairform : <https://blog.pairform.fr/quest-ce-que-le-social-learning-peut-mapper/>

ont vu le jour lors de projets annexes. Le Social Learning se retrouve également dans les SCOP (Chèques Dejeuner, Titi Floris...), où les entreprises libérées (FAVI, CHRONOFLEX...).

Quels arguments pour passer au social learning ?

Les freins sont nombreux, car nous parlons de changement et cela n'est pas toujours simple d'élargir sa zone de confort et d'abandonner certaines pratiques.

Notre éducation, en premier lieu, qui plaçait le professeur en tant que sachant, ne nous a pas habitué à être contributeur au contenu d'une formation, et encore moins à remettre en cause le contenu d'une formation. Nous parlons ici de légitimité, et il faudra franchir ce cap pour les apprenants, en les rassurant sur le fait que chaque participation est importante, tout participant doit être bienveillant et toute contribution est respectable.

Prenons ici l'exemple des enfants en crèche, qui apprennent ensemble à marcher, chacun à leur rythme. Il n'y a pas un bébé 'Expert' de la marche, qui va donner un cours magistral aux autres, avec une procédure ISO9001. Chacun va faire ses propres essais, certains seront plus téméraires, d'autres plus observateurs, mais tout le monde finira par marcher. Si nous avons réussi à franchir le cap de la marche en étant enfant, nous pouvons franchir le cap de l'élève qui devient contributeur.

Si l'exemple des bébés ne vous parle pas, nous pouvons également analyser ce qu'il se passe dans les réunions 'TUPPERWARE', et pourquoi cela fonctionne si bien : Le succès ne dépend pas que de la vendeuse, mais également du groupe, où chacun de ses membres va échanger sur les produits et les recettes que chacun peut faire. A la fin, tous les participants repartent avec plus de connaissances et de nouveaux usages ou recettes ont été découverts.

Dans les entreprises également, de nombreux experts devront accepter de voir leur connaissance remise en cause, et amendée de considérations qu'ils peuvent trouver futiles. Dans ce cas, il s'agira de travailler sur l'égo, et d'accompagner ces personnes avec les bons arguments, et notamment que le savoir devient une denrée périssable et maléable.

Ici nous parlerons de football pour illustrer ce cas. Lors de la coupe de France, il arrive régulièrement que des clubs modestes créent la surprise en remportant des matchs face à des clubs de l'élite. Le secret de la réussite de clubs comme Carquefou en 2008 par exemple, ne réside pas uniquement dans la motivation du groupe, mais également dans leur capacité à apprendre collectivement.

Le social learning, un effet de mode ? pas de recul?

Beaucoup d'entre nous le pensent et certains osent le dire. Nous pouvons citer Aristote qui n'a pas seulement donné des cours à des initiés mais a aussi développé des cours au public. Vous constaterez donc que le social learning ne date pas d'hier.

Certaines organisations, comme la NASA utilisent depuis de nombreuses années le Social Learning, et sa dimension empirique a permis des progrès rapides.

Pourquoi allons-nous vous parler d'agilité dans ce livre ?

Co-écrit par Patrick Vermet, Kervin Kueny et Emmanuel Moyon



Pour commencer, abordons tout d'abord l'agilité en expliquant les visées de ce courant de pensée aux travers de quelques techniques d'usage.

Dans les différentes pratiques de l'agilité, nous observons des rituels qui ont pour but de partager l'information entre les différents membres des équipes afin :

- D'améliorer leurs interactions, leurs pratiques collaboratives, leurs relations interpersonnelles
- D'ajuster les méthodes, techniques, outils, visées et objectifs des projets mis en oeuvre
- D'entrer dans une dynamique d'amélioration continue

Voici notamment quelques techniques :



<https://unsplash.com/photos/3fPKL37X6UQ>

Stand-up meeting

La "réunion debout" qui consiste à faire le point sur les tâches journalières de l'équipe et faire un retour sur les difficultés de la veille . Par exemple: en début de journée pour planifier les tâches sur une chaîne de production, lors d'une réunion de chantier articulant les différents corps d'état, entre différentes fonctions médicales avant une opération.



Speedboat

Réflexion collective exploitant la métaphore du voyage en voilier vers une île aux trésors, visant à construire les étapes et les objectifs d'un projet, avec ses freins (les ancres), ses échecs possibles (récifs, bancs de sable), les forces (vents porteurs). Par exemple : nous avons utilisé cet exercice lors de ce Booksprint pour définir ensemble les thèmes et la structuration du livre blanc. D'ailleurs l'exercice du speedboat fait partie d'un ensemble de pratiques plus larges qui se nomment les *innovation games* (jeux d'innovation).



<https://www.pexels.com/photo/working-woman-technology-computer-7374>

Pair-programming

Dans cette pratique, deux développeurs informatiques vont travailler côte à côte, avec un seul clavier et un seul écran. Ils vont programmer tour à tour, et le programmeur qui ne tape pas au clavier commente et analyse ce que l'autre programmeur produit. Ainsi chacun va apprendre très rapidement de l'autre et de nouvelles façons de coder vont émerger.

C'est parce que ces techniques ont la finalité de stimuler les échanges entre les participants du groupe, faire émerger de nouvelles idées, construire une vision partagée et co-coproduire un savoir, une ressource, un logiciel, que nous avons décidé de faire le pont entre l'agilité et le Social Learning.

Développons désormais la notion d'agilité pour en découvrir les fondements.

Explorons la notion d'agilité

L'agilité s'appuie sur un texte rédigé en 2001 par un ensemble d'informaticiens : le manifeste agile. Il définit les 4 valeurs de l'agilité, ainsi que les 12 principes qui régissent cette notion.

Les valeurs de l'agilité sont :

- Les individus et leurs interactions plus que les outils et les process
- Des logiciels opérationnels plus qu'une documentation exhaustive
- La collaboration avec les clients plus que la négociation contractuelle
- L'adaptation au changement plus que le suivi d'un plan

.....
 “[...] mettre l'humain au centre des préoccupations, en privilégiant les rapports humains aux outils et procédures.”

Tentons la déclinaison de chaque valeur sous l'angle du Social Learning

La première valeur indique qu'il faut mettre l'humain au centre des préoccupations, en privilégiant les rapports humains aux outils et procédures. Dans le Social Learning, nous retrouvons cette idée, que cela se déroule en présentiel, à distance, avec ou sans outil numérique, l'essentiel est que les participants échangent leurs connaissances.

La deuxième valeur privilégie le développement de connaissances et de pratiques dont le sens est partagé par les participants, plutôt que l'acquisition d'un contenu dogmatique.

La troisième valeur donne la priorité à la collaboration avec/entre les apprenants plus qu'à l'intégrité des contenus.

La quatrième valeur donne la préférence à l'adaptation du dispositif de la formation plus qu'au suivi rigoureux du programme, des objectifs, contenus et modalités.

Pour aller plus loin et découvrir les 12 principes, nous vous invitons à consulter le manifeste lui-même¹.

Comment s'articulent alors l'agilité et le Social Learning ?

Nous avons vu précédemment que les pratiques agiles favorisent les échanges et que les équipes doivent devenir des communautés apprenantes pour progresser.

C'est pour cela que nous pensons que l'agilité se nourrit des principes du Social Learning qui en est son principal moteur.

¹ Manifeste pour le développement Agile de logiciel [En ligne]. 2001. Disponible sur : <http://agilemanifesto.org/iso/fr/manifesto.html>

Formateur : compétences, qualités, posture

Co-écrit par Françoise Philippe, Virginie Lanlo et Véronique Carcel



Savoir-être : qualités et postures du formateur

Les qualités importantes du formateur sont les mêmes quels que soient les dispositifs de formation : il s'agit de l'enthousiasme, de l'altruisme, de la curiosité et de grande capacité d'adaptation. Les postures sont : la bienveillance, l'empathie, la neutralité, la facilitation, l'animation.

La facilitation est un point important pour le Social Learning, dans la mesure où il s'agit de favoriser la mise en relation des participants pour un bon démarrage des activités collaboratives ; il s'agit également d'encourager le partage des informations, afin que chaque participant puisse s'enrichir en fonction de ses propres souhaits et besoins.

Dans la mesure où le Social Learning repose sur une forte participation de l'ensemble des acteurs, la neutralité, c'est à dire pas de jugement de valeur, est indispensable.

Le formateur doit se mettre en position de veille et d'apprentissage permanent sur le thème du Social Learning et sur son expertise.

Savoir-faire

Les compétences générales d'un formateur sont les suivantes¹ :

- penser, concevoir, élaborer
- mettre en oeuvre, animer
- accompagner l'individu et le collectif
- observer, analyser, évaluer

¹ Référentiel de compétences professionnelles du formateur de personnels enseignants et éducatifs - université d'été « former les formateurs » pilotée par la DGESCO en collaboration avec la Chaire Unesco « former les enseignants au 21ème siècle » et l'Institut Français de l'Education)

Penser, concevoir, élaborer

- Concevoir la structure du dispositif
- Concevoir les activités participatives, collectives, collaboratives, de partage, de production commune, de regards croisés

Généralement la production des ressources n'est pas du ressort du formateur. Il exprime le cahier des charges et sous-traite la réalisation de la ressource.

Par exemple : il rédige le scénario d'une vidéo, et c'est un vidéaste qui réalise le film. Cependant dans des petites structures, le formateur peut endosser les deux rôles, de concepteur et de réalisateur.

Mettre en oeuvre, animer

Bien démarrer en facilitant la mise en relation des apprenants ; il s'agit également de convaincre les apprenants des bienfaits du Social Learning.

- Favoriser le partage entre les apprenants
- Faciliter la création des participants
- Favoriser la participation de tous et relancer ceux qui sont plus en retrait
- Animer et relancer les échanges (community management dont gestion des trolls).

Accompagner

Favoriser l'autonomie des apprenants afin qu'ils participent aux activités pour, in fine, enrichir leurs connaissances (ou savoir faire, savoir être).

Selon Albert Bandura, l'observation, suivie de l'imitation permet de faire des économies dans le processus d'apprentissage.

Observer, analyser, évaluer

Quelle est la tonalité générale des contributions, des apports ?

Voir l'article sur l'évaluation dans ce livre blanc, page 36.

Les savoirs

Ils peuvent être différents, selon ce que l'on souhaite capitaliser (savoirs informels ou savoirs académiques).

Quels que soient les savoirs, les pré-requis nécessaires pour un formateur relèvent des connaissances pédagogiques

Les savoirs complémentaires pour des dispositifs de social learning :

- Des connaissances de base sur la gestion et la dynamique d'un groupe (petit, grand et communauté)
- Des connaissances de bases en techniques numériques (si le social learning utilise le numérique)
- Des connaissances de base sur la propriété intellectuelle

Le formateur n'a pas besoin d'être spécialiste d'un sujet dès lors qu'il s'agit de savoirs informels ; en effet les apprenants peuvent apporter le contenu.

En revanche si on est sur une capitalisation de savoirs académiques, alors il est important d'avoir quelques expertises dans le domaine étudié ; cependant on sait aussi que la somme des contributions induira la construction d'une certaine expertise sur le domaine étudié.

Dans le cadre du social learning, le formateur doit être capable de faire évoluer ses pratiques au rythme des différents retours des groupes, car son contenu doit s'enrichir au fur et à mesure. Il doit faire preuve de lâcher prise et remplacer sa casquette d'expert par celle de facilitateur.



La destination du Social Learning et ses in



fluences



Quelles évaluations dans les formations formelles ?

Co-écrit par Virginie Lanlo, Christian Colin et Françoise Philippe



QUELLES SONT LES SPÉCIFICITÉS DU SOCIAL LEARNING ? TOUTE ÉVALUATION DOIT S'EFFECTUER SUR DES CRITÈRES SIMPLES, MESURABLES, ATTEIGNABLES, RÉALISTES ET DANS UN TEMPS DÉFINI.

Pourquoi évaluer une formation

L'objectif de la formation est de faire monter en compétences des personnes. L'évaluation permet de mesurer cette montée en compétence et l'adéquation des moyens mis en œuvre pour cet objectif.

L'évaluation permet de vérifier si cette modalité est adaptée et atteint les objectifs fixés, en respectant les contraintes temporelles, budgétaires...

L'évaluation peut également conduire à optimiser le dispositif mis en œuvre tel qu'il est entendu dans les démarches qualité.

Les types possibles d'évaluation des apprentissages

Evaluation diagnostique (en amont)

Que savent-ils ? sur quelles compétences s'appuyer ? Quelles représentations du sujet ?

Evaluation formative

Donne un positionnement sur l'apprentissage de l'apprenant et l'aide à progresser.

Evaluation certificative

Est-ce que le niveau attendu est atteint ? Si oui il est reconnu par un label reconnu (diplôme, certificat, qualification...) L'évaluation a une fonction administrative et sociale.

Evaluation sommative

Bilan des compétences et des connaissances acquises.

Evaluation d'une capacité

Peut se traduire par la délivrance d'un badge. Il constitue un élément de reconnaissance qui peut agir sur la motivation. Le formateur peut attribuer ce badge mais dans certains dispositifs c'est le groupe qui accorde le badge à une personne.

Le moment de l'évaluation va dépendre des objectifs fixés à l'évaluation

En amont du démarrage de la formation

Afin de réaliser un diagnostic et valider les prérequis de l'apprenant ; on réalisera une évaluation diagnostic.

Pendant la formation

Il s'agit d'évaluations formatives, parfois d'évaluations certificatives (en fonction du découpage de la formation).

A la fin de la formation

Trois possibilités :

- une évaluation certificative
- une évaluation sommative
- une évaluation "à chaud" afin de mesurer notamment le degré de satisfaction des apprenants, le niveau atteint par chaque apprenant comparativement à son niveau de départ, etc.

Quelques semaines ou mois après la formation

Il s'agit d'une évaluation à "froid" qui permet d'apprécier la mise en pratique de la formation après quelques semaines ou quelques mois.



Qu'évalue-t-on lorsqu'on évalue le dispositif ?

Le scénario

- L'adéquation du dispositif par rapport aux objectifs fixés
- Les activités pédagogiques
- Les ressources pédagogiques mises à disposition
- L'enchaînement et l'articulation des ressources et activités

L'animation et l'accompagnement

- L'animation de la formation
- L'accompagnement des apprenants

Le groupe

Son dynamisme, son fonctionnement, son homogénéité ou non, l'écoute, le développement d'une intelligence collective...

Les questionnaires

L'analyse quantitative et / ou qualitative des questionnaires, des informations données par les apprenants.

Le modèle de Kirkpatrick

Ce modèle décrit 4 niveaux d'évaluation d'un dispositif de formation.

Les réactions des participants

C'est le cas typique du questionnaire donné aux participants en fin de formation (on parle alors de réaction à chaud). Il peut être aussi transmis quelques jours après (évaluation à froid). On interroge la satisfac-

tion des apprenants sur les conditions matérielles

Les apprentissages

On cherche à évaluer la perception des apprenants sur leur montée en connaissances et en compétences. On les interroge sur leur niveau de maîtrise des notions avant la formation et après. Par la comparaison de ces perceptions, on peut estimer l'apport de la formation.

Le niveau de transfert

On essaye de savoir si le contenu de la formation est appliquée ensuite dans le contexte de l'apprenant. Ce type d'information peut être recueilli auprès du supérieur hiérarchique de l'apprenant. Un point peut être fait lors de l'entretien annuel.

Les résultats

Il s'agit d'obtenir des mesures objectives des apports de la formation comme l'augmentation de la productivité, la baisse d'incidents, l'amélioration de la qualité.

Le plus souvent, les formations se limitent à évaluer le niveau 1. Chaque niveau est plus difficile à évaluer que les niveaux inférieurs.

Les modalités d'évaluation

Les évaluations sont réalisées :

- Par le formateur (par exemple les évaluations certificatives)
- Par les apprenants (cas de l'évaluation entre pairs - voir plus loin la partie dédiée à ce sujet)
- A l'initiative du formateur mais par les apprenants: les questionnaires de satisfaction

Spécificités de l'évaluation dans le contexte du Social Learning

L'évaluation est une problématique classique en formation et qui s'applique de la même façon dans un contexte de Social Learning.

Nous notons trois spécificités et sur lesquelles nous faisons un zoom ensuite dans cet article :

- L'évaluation entre pairs
- L'identité numérique
- Les traces

Evaluation entre pairs

En Social Learning, il est fréquent de recourir à une évaluation entre pairs. Il s'agit de faire évaluer le résultat d'un travail d'un apprenant ou d'un groupe par les autres apprenants.

Deux formes sont possibles

Les pairs peuvent voter pour ou contre le résultat, traduisant s'ils estiment l'utilité du travail. Cela suppose que l'outil numérique de partage des travaux comporte une fonctionnalité de type like/no-like.

Les pairs peuvent faire un commentaire constructif sur le travail déposé, justifiant ses propositions. Il est souhaitable que la critique mette en lumière les aspects positifs du travail, les points à améliorer, les désaccords, des ressources externes qui peuvent être intéressantes pour continuer le travail... Si l'environnement numérique comporte un espace d'échanges, les apprenants s'évaluent, se critiquent à travers des réponses à des messages, des commentaires. Dans certains cas, comme avec PairForm, les apprenants peuvent rédiger un document en ligne et les pairs viennent alors commenter directement à l'intérieur du document partagé.

Grille d'évaluation

Si le travail est significatif, le formateur peut fournir une grille d'évaluation qui aidera les pairs à faire l'évaluation.

Cette grille permet de faire prendre conscience à chacun :

- des points essentiels dans l'exercice à réaliser,
- de la difficulté d'évaluer,
- de l'importance d'avoir un regard bienveillant et d'encouragement à progresser;

L'évaluation entre pairs est une activité puissante d'un point de vue apprentissage. Elle permet d'atteindre le haut de la pyramide de Bloom (Analyser, Synthétiser et / ou Evaluer).

Selon une recherche¹, l'évaluation entre pairs est un des moyens les plus efficaces pour apprendre.

Apprendre en évaluant

En évaluant le travail de ses pairs, l'apprenant prend connaissance de diverses façons de répondre aux questionnements, d'angles d'approche parfois différents du sien. En notant les points forts ou les manquements du travail des autres, l'apprenant ne manque pas de s'interroger sur sa propre réponse : est-ce que moi aussi j'ai fait la même erreur ? Ai-je fait aussi bien le tour du problème... La personne qui reçoit le résultat d'évaluations par les pairs obtient des retours intéressants et variés qui l'aideront à progresser.

L'évaluation entre pairs permet d'apprendre autant voire plus que la réalisation personnelle de l'activité à évaluer, cela à condition de réaliser l'évaluation sérieusement. Il est nécessaire de faire prendre conscience à tous de l'utilité de ces évaluations et de l'importance de le faire correctement pour apprendre.

De plus, il est indispensable de demander aux apprenants d'être bienveillants dans leur critique. Ils doivent se poser la question avant de transmettre l'évaluation "Est-ce que j'aimerais recevoir une telle évaluation ?". Si une personne évalue de façon rapide, juste pour se débarrasser de l'activité, elle ne tirera aucun bénéfice de l'évaluation et elle provoquera de l'énervement et de la frustration chez les personnes évaluées.

L'évaluation par les pairs est aussi pratique pour de très grands groupes. En effet, dans ce cas, le formateur n'est pas en capacité d'évaluer le travail de tous.

Légitimité, crédibilité et identité numérique

Les participants ont tendance à se faire une opinion des autres apprenants à travers les échanges. Une évaluation doit se baser sur des critères clairs. Dans ce domaine, nous observons deux critères : la légitimité et la crédibilité.

La légitimité

Elle s'évalue avec le parcours, l'expérience du participant, ses diplômes ou certifications. Cela lui confère une certaine "autorité" sur le sujet traité et/ou discuté. Au delà de l'autorité héritée par l'histoire de la personne, une autorité peut se développer à travers

¹ Niveaux d'engagement cognitif [En ligne] Décembre 2017. Disponible sur : <https://blog.pairform.fr/niveaux-dengagement-cognitif/>

le consentement du groupe ou de la communauté. Par l'implication et les participations de la personne, le groupe peut estimer que la personne fait autorité. La légitimité peut donc se développer au cours du Social Learning.

La crédibilité

Elle s'évalue en fonction de l'argumentation, des affirmations, des avis des participants. La justesse et la pertinence perçues des propos contribuent à accroître la crédibilité de leur auteur. La crédibilité est plus une perception personnelle, donc subjective.

Nous pensons qu'un groupe qui ne repose que sur la crédibilité ne peut pas faire "grandir" le groupe et chacun dans le groupe. Cela pourrait se vérifier en évaluant/analysant les traces laissées par les participants.



L'identité numérique

L'identité numérique d'une personne est l'image perçue d'elle par les autres. La légitimité et la crédibilité sont deux composantes. Elle peut être plus large, par exemple l'avatar (l'imagette qui la représente sur l'outil numérique) est aussi un élément. Souvent les apprenants sont soucieux de leur image. Aussi, nous constatons que chacun s'auto-modère dans ses expressions. Il est rare d'observer dans un espace de social learning des propos inadaptés (par exemple hors sujets), contraire à la loi (racisme, xénophobie, harcèlement...).

Parfois, le formateur peut donner des conseils sur la formulation pour être davantage dans une posture positive. Il en résulte qu'il n'est pas nécessaire de faire une modération a priori qui serait chronophage. C'est souvent une peur des formateurs qui hésitent à s'engager dans le social learning de ce fait. Nous pouvons les rassurer sur ce point. Les débordements sont rarissimes en social learning a contrario de forums de discussion généraux où beaucoup propagent leur fiel.

Les traces

Qu'est-ce qu'une trace ?

C'est un élément tangible, physique ou numérique traduisant l'empreinte qu'une personne laisse dans son environnement de social learning. Cet élément est conservé sur une certaine durée. Cette dernière peut être limitée (par exemple le temps d'une activité pédagogique), ou non (la trace reste au delà de la formation). Ces éléments doivent pouvoir être consultés de façon différée.

Des exemples de trace

Des traces provenant d'une action intentionnelle des participants : des paroles (enregistrées pour la consultation différée), des écrits, de la musique/du chant, une expression corporelle (cette catégorie inclue les gestes professionnels), des représentations graphiques statiques (dessin, schéma, image, photo...), des représentations graphiques animées (vidéos, animations...), du non verbal, du para-verbal. On met aussi ici les évaluations qui sont réalisées (voir au-dessus tout ce qui concerne les évaluations).

Des traces automatisées liées à l'usage d'un outil numérique : enregistrement des actions des participants, temps de connexion, pages consultées...

Support des traces

Les traces sont stockées et véhiculées grâce à un support :

- fichier numérique (doc bureautique, pdf, vidéo, mp3, commentaires...),
- serveur en ligne (réseau social, base de données...)
- document papier (poster, papier...), objet réalisé

Exploitations des traces

En début de formation, il est souvent utile de discuter au sein du groupe des exploitations des traces et de leur finalité. L'apprenant doit être mis en confiance. Les traces sont présentes pour améliorer l'apprentissage et en aucun cas pour pister son travail.

Observer l'évolution de l'apprentissage des participants

En interagissant avec ses pairs, en exprimant ses pensées, ses idées, ses raisonnements, l'apprenant laisse des traces sur l'évolution de ses questionnements, sur l'évolution de ses représentations mentales et de ses apprentissages. Ces informations sont précieuses pour le formateur qui a un meilleur suivi de l'apprenant et peut l'accompagner de façon plus individuelle. De même, ces informations sont riches pour l'apprenant s'il se met dans une posture réflexive lui permettant

d'analyser ses méthodes de travail et d'apprentissage (on parle de méta-cognition). Il peut ainsi identifier ce qui a bien marché et ce qu'il aurait pu faire autrement.

Le cas échéant, il peut améliorer ses pratiques. L'analyse réflexive peut être aussi menée sur le comportement, le fonctionnement du groupe. Dans ce cas, l'analyse du groupe est partagée avec celui-ci.

Réaliser des évaluations

Mesurer des objets et les positionner par rapport aux objectifs que l'on s'est donnés pour faire ces objets.

Faire évoluer le dispositif

Pour l'améliorer et optimiser l'atteinte de l'objectif visé.

Piloter la formation en live

A partir de ce qu'il observe (et donc des traces), le formateur peut agir sur le dispositif ou sur les apprenants pour corriger des défauts constatés.

Ce pilotage pourrait aussi se faire à l'aide d'outils basés sur des indicateurs traduisant le déroulement du dispositif. Ces indicateurs sont calculés automatiquement à partir de l'analyse quantitative et qualitative des traces.

Nous donnerons l'exemple de 5 indicateurs traduisant en quoi l'apprenant contribue ou non à l'efficacité de l'apprentissage du groupe. L'idée est que chaque participant connaisse la valeur des indicateurs qui le concernent. Libre à lui d'en tenir compte ou pas. S'il souhaite en tenir compte, nous faisons l'hypothèse qu'il changera son comportement au bénéfice du groupe.

En complément, le formateur voit les indicateurs de tous les participants. Il peut donc prendre conscience que tel ou tel apprenant a un comportement qui peut être amélioré. Le formateur peut alors agir, accompagner l'apprenant pour faire évoluer son comportement. Ce type d'outils est d'autant plus utile que la taille du groupe est importante. Par exemple, dans les MOOC il n'est pas évident de savoir qui est en perdition ou pas.

Faire évoluer la compréhension des apprenants

C'est encore un domaine de recherche que l'on nomme Learning Analytics.

Enrichir le potentiel de la formation

Par exemple l'analyse sémantique permettrait la production de synthèse automatique des échanges entre participants, ou encore de trouver une réponse donnée dans le passé à une question déjà posée mais avec des termes différents. Ce sujet relève encore de la recherche.



Éléments de méthodes et pratiques en Social Learning formel

Co-écrit par Christian Colin, Virginie Lanlo et Françoise Philippe



Capacités facilitant la participation à un dispositif de social learning :

En présentiel

- Capacité à écouter
- Savoir être critique
- Être à l'aise avec l'apprentissage

En distanciel

- Être à l'aise avec l'écriture
- Être à l'aise avec la lecture
- Savoir être critique
- Être à l'aise avec la technologie
- Être à l'aise avec l'apprentissage

Si certains apprenants n'ont pas au préalable ces capacités, le formateur a tout intérêt à les accompagner pour les aider à développer ou adapter les attentes des activités mises en œuvre.

Le social learning, c'est notamment (voir l'article "Qu'entend-t-on par social learning ?", page 16) :

- Des activités collaboratives
- Des acteurs
- Des règles du jeu (contrat didactique) partagées
- Des bonnes pratiques d'interactions

Activités collaboratives

Afin d'illustrer ce qu'est une activité collaborative, nous proposons ci-dessous quelques exemples. Le lecteur en trouvera d'autres dans l'article "Comment intégrer du social learning dans un dispositif de formation (formel) ou dans un groupe (informel) ?" (page 12) ou encore l'article sur les évaluations. Ces activités

pourraient être classées dans des familles : recherche, partage, critique, production, échange...

Briser la glace

Une telle activité permet de démarrer et de faciliter la connaissance des autres participants. Chaque apprenant indique avant la formation ce qu'il est, ce qui le passionne. Il peut l'exprimer de façon conventionnelle. On peut aussi lui demander de façon décentrée : il doit choisir un objet, une image en lien avec la thématique de la formation et qui le représente. En plus de choisir un élément, il explicite les raisons de son choix. Dans le cas d'une formation de social learning en partie à distance, cette activité peut se faire avant le lancement réel de la formation, avant la première rencontre physique.

Choisir une méthodologie

Le formateur présente une situation problématique et demande à chacun de réfléchir à une méthodologie pour résoudre le problème. Chacun partage sa proposition et son argumentation. Tous les participants votent ensuite pour ou contre les propositions de leurs pairs en fonction de l'intérêt qu'ils estiment. Ils peuvent questionner et critiquer chaque proposition. A l'issue des échanges, le groupe choisit la proposition qui lui semble la plus adaptée au problème posé ou co-construit une proposition supplémentaire à partir des premières propositions et des échanges. Puis, le groupe met en œuvre la méthodologie. Enfin, chacun fait et partage un bilan du déroulement de la méthodologie, du bien-fondé des choix effectués. Le groupe par l'échange produit un bilan commun.

Comprendre et améliorer ses gestes

Dans des formations axées sur des gestes professionnels, les apprenants sont invités à filmer les gestes qu'ils font ou ceux d'autres personnes. Ils déposent la vidéo dans un espace commun. Une évaluation entre pairs est organisée : les apprenants regardent puis apportent une critique constructive du geste observé dans le film, afin que l'auteur du geste puisse progresser. Ces vidéos sont riches pour le formateur qui dispose d'informations pour conseiller individuel-

lement les apprenants. Il est possible de demander au groupe de co-écrire une synthèse des bons gestes professionnels à adopter.

Géolocaliser et apporter des situations authentiques

Au début d'une formation, le formateur demande aux participants d'aller sur des lieux questionnant la problématique de la formation. Par exemple, dans le cas d'une formation sur la gestion des risques, les apprenants vont prendre en photo des zones d'inondation, d'éboulement, de submersion, d'incendie... Ils partagent les photos prises, le lieu concerné (par une adresse, une position GPS...), les risques qu'ils perçoivent et des mesures de prévention qu'ils imaginent. Ensuite, le formateur mène sa formation, éventuellement en prenant appui sur les situations remontées. A la fin de la formation, il invite les apprenants à se rendre sur quelques lieux identifiés (grâce à la localisation) et à analyser les risques. Les apprenants partagent leur analyse et les mesures de prévention adaptées. Ils effectuent une analyse comparative entre les propositions faites au début et celles données à l'issue de la formation. Dans les divers cas, les apprenants sont amenés à se critiquer mutuellement.

Transformer des quiz

Beaucoup de formations en ligne proposent des quiz afin d'évaluer les connaissances des apprenants. Ces quiz sont souvent limités. En effet, l'apprenant y répond aisément grâce à sa mémoire à court terme. Mais de quoi se rappellera-t-il 3 mois plus tard ? Il est possible de transformer les quiz en une activité plus engageante et plus efficace en terme de mémoire. Prenons l'exemple d'un quiz sur des textures de roches. Les apprenants sont interrogés pour savoir reconnaître une dizaine de textures. On leur demande d'aller chercher dans leur entourage (jardin, parc, cimetière, rue...) des cailloux, des pierres, des roches présentant les textures interrogées. Ils doivent prendre les pierres en photos et déposer pour chaque texture un message contenant le nom de la texture observée, la photo concernée et pourquoi ils pensent à cette texture. Une telle activité met l'apprenant dans une posture active favorable à un plus grand ancrage mémoriel. Il est possible de compléter cette activité par une évaluation entre pairs afin de faire interagir les apprenants entre eux¹.

Co-écrire un document

Les apprenants doivent réaliser une synthèse commune des notions vues pendant la formation, une synthèse des échanges et des apports partagés. Cette synthèse peut se traduire par un texte co-rédigé, par une carte heuristique partagée.

¹ Pour en savoir plus, consulter : <https://blog.pairform.fr/quiz-peut-mieux-faire/>

Les activités collaboratives se pratiquent de différentes façons

- Synchrone : avec ou sans outils / asynchrone (en temps différé) : besoin d'outils
- Distance / présence / mixte
- Tutoré / libre
- Seul / sous-groupe / groupe complet.

Qu'est-ce qui fait que c'est du Social Learning ?

- Activités collaboratives tendant vers un objectif ou des objectifs communs
- Co-construction entre participants
- Regards croisés, questionnements et critiques bienveillantes entre participants
- Partage d'informations, d'expériences
- Evaluation par les pairs
- Interaction entre participants
- Les rôles des participants changent régulièrement : apprenant, tuteur, expert, évaluateur, animateur...

Définition coopératif vs collaboratif².

Dans les deux cas, on tend vers un objectif commun et partagé :

- Coopératif = plusieurs personnes se répartissent les tâches
- Collaboratif = plusieurs personnes travaillent ensemble sur le même sujet
- Le coopératif peut être fait dans du collaboratif.

Les acteurs (rôle principal)

- Apprenants (dont les rôles varient au cours de la formation)
- Formateur/animateur/facilitateur
- Experts
- Tuteur/accompagnateur
- Animateur de communauté : une personne dédiée, le formateur qui assure ce rôle, ou des participants très actifs peuvent aussi endosser ce rôle.

² HENRI, France, LUNDGREN-CAYROL, Karin. Apprentissage collaboratif à distance : pour comprendre et concevoir les environnements d'apprentissage virtuels.- Sainte-Foy (Québec) : Presses de l'Université du Québec, 2001. 184 p. ISBN : 2-7605-1094-8

Règles du jeu (contrat didactique)

C'est l'ensemble des comportements du formateur qui sont attendus des apprenants, et l'ensemble des comportements de l'apprenant qui sont attendus du formateur :

- Ensemble des règles implicites
- Détermination des rôles respectifs
- Droits et devoirs de chacun, ses engagements
- Énoncer les règles du jeu
- Faire valider les règles (ou les co-construire, c'est mieux).
- Interroger régulièrement les règles (par le groupe) et les faire évoluer si besoin
- Établir et valider un contrat didactique
- Plus clair / attentes/rôles
- Plus facile à remonter des soucis

Bonnes pratiques

Les experts, formateurs doivent faire attention à ne pas clore trop vite les échanges par leurs interventions. Il est préférable de relancer, de questionner avant de donner une réponse trop vite. Le formateur doit encourager les réponses par les apprenants. Au bout d'un certain temps, le formateur peut donner une réponse ou des précisions aux réponses des pairs.

Faire en sorte que les apprenants interagissent régulièrement afin que le groupe bénéficie de l'apport de tous.

Bien démarrer sa formation : c'est important de bien démarrer pour amorcer une dynamique d'échanges rapidement.

Faire progresser, encourager et valoriser chacun, faire participer et interagir le plus de personnes.

Faire réaliser par les apprenants des synthèses des échanges, des apports afin de capitaliser sur le groupe et l'intelligence collective.

Faire un service post-formation pour aider les apprenants à mettre en œuvre sur le terrain les acquis de la formation. La communauté est là pour épauler chacun dans ses difficultés. Ce n'est pas souvent fait mais ce serait chouette et apporterait une véritable valeur ajoutée à une formation.



Comment intégrer du Social Learning dans un dispositif formel de formation ?

Co-écrit par Virginie Lanlo et Christian Colin



Une activité pédagogique peut être accomplie selon quatre niveaux d'engagement : cognitif passif, actif, contributif, interactif¹. A chacun d'eux correspond un processus de mémorisation distinct (mémorisation isolée, intégration, inférence et co-inférence). Il en résulte des compréhensions différentes (minimale, superficielle, profonde, élevée).

Ces quatre modes d'engagement ne conduisent pas à la même efficacité (interactif > contributif > actif > passif²). Le niveau interactif, le plus efficace, suppose l'interaction entre plusieurs apprenants et la co-construction de contenus. Le social learning apporte ces deux caractéristiques. En intégrant du social learning dans un dispositif, il est possible de mettre en œuvre des activités pédagogiques efficaces.

Mais concrètement, comment s'y prend t-on ?

Plutôt que de rester général, nous vous proposons des cas pratiques. Certes, ils sont moins exhaustifs mais ils seront plus pratiques pour passer à l'acte. Cet article se poursuit en présentant des classes d'outils numériques intéressants pour la mise en œuvre de social learning.

Cas d'usage 1

Je suis formateur, je suis concepteur et animateur d'une formation classique présentielle. Comment puis-je intégrer un peu de social learning ? Pourquoi j'ai envie de le faire ? Comment je m'y prends ? Quels outils peuvent m'être utiles ?

Précision du contexte

En face-à-face, j'adopte des activités participatives dans lesquelles les apprenants jouent des situations,

¹ The ICAP Framework : Linking Cognitive Engagement to Active Learning Outcomes [En ligne] Octobre 2014. Disponible sur : <http://dx.doi.org/10.1080/00461520.2014.965823>

² Niveaux d'engagement cognitif [En ligne] Décembre 2017. Disponible sur : <https://blog.pairform.fr/niveaux-dengagement-cognitif/>

des rôles, mettent en évidence des notions de la formation, échangent entre eux pendant les activités et pendant les temps de débriefing. Est-ce que je ne fais pas déjà du social learning sans le savoir ?

Pourquoi j'ai envie de le faire ?

J'aimerais que les participants soient plus engagés de façon à améliorer leurs apprentissages. Des activités de co-construction et de partage de savoir permettraient d'enrichir le contenu de la formation. Pour mes formations qui s'étalent sur plusieurs jours non consécutifs, comment pourrais-je conserver la dynamique d'une rencontre à l'autre, et profiter de ce temps pour que les participants continuent d'apprendre ?

Vous n'êtes sans doute pas très loin du social learning durant les rencontres présentielles. En effet, avec les activités participatives actuelles, chacun apprend avec les autres. Il manque, peut-être, un apprentissage par et avec les autres. Est-ce que les participants apprennent avec l'apport de leurs pairs ? Si oui, vous faites déjà du social learning durant les rencontres présentielles :-). Votre attente est sans doute de créer des activités collaboratives entre les rencontres. Vous pouvez, par exemple, insérer une des activités ci-dessous :

Activité 1

Demander à chacun une synthèse de ce qu'ils ont retenu lors de la dernière rencontre. Les apprenants sont invités à partager leur synthèse et à critiquer les propositions des pairs. Critiquer veut dire expliciter les points positifs, ce qui peut être améliorer, les manques, des questions de compréhension, des désaccords (il peut y en avoir et tant mieux)... A travers cette interaction, les apprenants capitalisent leur compréhension, élargissent leur regard, ancrent davantage les savoirs. Quel outil choisir alors ? un outil qui permet de rédiger ou déposer un texte et d'apporter des réactions : forum de discussion, PairForm...

Activité 2

Une variante de l'activité au-dessus, est de demander aux apprenants d'effectuer ensemble une carte heuristique représentative des notions déjà vues. Quel outil choisir dans ce cas ? [un outil de cartes heuristiques collaboratives³] ou un mur de post-it.

Activité 3

A la fin d'une séance de face-à-face, vous pouvez leur demander d'illustrer une notion vue ou qui sera vue la fois suivante. Pour cela, les apprenants vont présenter une situation de leur contexte professionnel ou personnel, rechercher des exemples sur Internet ou dans leur entourage qui vient illustrer la notion. Chacun décrit son exemple avec du texte, des photos ou vidéos, des adresses de sites internet... Il indique pourquoi et comment il illustre la notion. Ces propos sont ensuite évalués par les pairs. Quel outil choisir alors ? un outil qui permet de rédiger ou déposer un texte et d'apporter des réactions : forum de discussion, PairForm... Dans un mode face-à-face, chacun peut préparer et présenter un poster illustrant une notion. Les pairs échangent avec l'auteur de l'affiche pour améliorer la compréhension.

Activité 4

Une variante de l'activité précédente est de rechercher sur Internet des ressources traitant de notions similaires. L'apprenant vient insérer, dans les supports numériques donnés en début de formation, les ressources qu'il a trouvées. L'idéal est de les ajouter à l'endroit même où le sujet est traité dans le support. Un outil comme PairForm est très adapté pour cette activité. En plus de la référence des trouvailles, l'apprenant indique ce qu'il apprécie dans le support fourni et les ressources trouvées. Il apporte une comparaison des deux. Ce travail l'amène à être actif, à rechercher des ressources complémentaires, à analyser le sujet plus en profondeur. Cerise sur le gâteau, le travail d'analyse qu'il produit vient enrichir le support de formation fourni et profite à tout le monde : ses pairs, le formateur et les futurs apprenants. A défaut d'utiliser PairForm, il est possible d'utiliser un outil de partage de liens comme Pearltrees, un wiki ou un forum de discussion.

Quelques conseils pour favoriser la réussite de l'activité

Leur suggérer l'utilisation d'un outil particulier ou d'une méthodologie, il est même mieux de leur avoir présenté au préalable.

³ Comparatif : cinq applications et logiciels de mindmapping collaboratif [En ligne] Juillet 2015. Disponible sur : <https://format30.com/2015/07/23/comparatif-applications-logiciels-mindmapping-collaboratif-mind42-mindmeister-mindomo-wisemapping-mindmaple/>

Leur donner un calendrier qui donne un rythme ni trop rapide ni trop lent.

Suivre leur production, les interroger sur leur production, les relancer, les soutenir...

Cas d'usage 2

Je suis formateur, je suis concepteur et animateur d'une formation classique présentielle. Je souhaite transformer ma formation en un dispositif social learning basé sur une modalité blended learning (mixte présentiel-distanciel).

Pourquoi j'ai envie de le faire ?

Les participants à mes formations, mes clients me disent qu'il leur est de plus en plus difficile de dégager plusieurs jours pour aller en formation. Cela s'explique aussi bien par les coûts de déplacement, que par l'éloignement du poste de travail du collaborateur ou encore la fatigue créée par le transport.

Il est possible de commencer la formation avant même la première rencontre en face-à-face. Par exemple, vous pouvez demander aux apprenants ce qu'ils connaissent ou imaginent des notions qui sont au programme de la formation. Ils peuvent aussi témoigner des expériences, positives ou négatives, en lien avec le thème de la formation. Ces informations sont partagées dans un espace commun entre tous les participants. Chacun commence à déplacer son regard et ses représentations grâce à la variété des retours. Ils se mettent dans une posture d'apprentissage avant même de s'être rencontrés. Vous pouvez trouver d'autres conseils pour [bien démarrer une formation de social learning sur le blog du social learning] (<https://blog.pairform.fr/bien-demarrer-sa-session-de-social-learning-22/>).

Au delà du démarrage de la formation, il convient de faire évoluer les supports d'apprentissage. En effet, probablement ceux que vous présentez en face-à-face ont du sens avec vos paroles en complément. Les temps distanciels du blended learning peuvent être consacrés notamment à l'étude de documents. Mais comme le formateur n'est pas présent à ce moment là, les supports de présentation doivent être auto-porteurs.

Comment les transformer à moindre coût ?

Il est possible de transformer des extraits de diapositive ou des animations en vidéo avec la voix du formateur. Des outils comme MixOffice pour Powerpoint peuvent le faire. Une autre solution est de jouer le diaporama et de parler comme devant son public. Auparavant, vous aurez lancé un outil de captation de l'écran incluant le son ambiant. Vous obtiendrez une vidéo à mettre en ligne. Youtube permet aussi de faire quelques

opérations simples de montage gratuitement. Attention, les vidéos doivent rester courtes, quelques minutes tout au plus. Faites plusieurs vidéos plutôt qu'une seule longue.

Posez vous toujours la question "est-ce compréhensible sans informations supplémentaires ?" Ainsi, un graphique ou un schéma aussi intéressant soit-il n'a pas d'intérêt sans explications. Les apprenants ne sauront pas l'appréhender. Vous pouvez convertir votre schéma en activité de découverte en utilisant des outils tel Genial.ly qui permet de rendre des zones sensibles et/ou y faire afficher de textes, des sons, des images.

Ponctuez le contenu d'activités pédagogiques amenant les apprenants à interagir entre eux, à se questionner, à partager leurs réflexions et à critiquer les propos des pairs.

Dans la conception du dispositif, interrogez-vous sur les activités faisables à distance et ce qui peut être fait en présentiel. Il ne faut pas chercher à faire la même chose dans ces deux types de temps. En face-à-face, privilégiez la consolidation des apprentissages, et la mise en situation : jeux, théâtre forum, analyse de scénettes en vidéos...

Afin de gagner du temps, il est préférable :

- de se faire accompagner dans la transformation de la formation , et profiter de l'expérience d'experts du social learning.
- de consulter des blogs comme le [blog du social learning] (<http://blog.pairform.fr>).
- de se rendre dans des salons, dans des meet-up.
- d'organiser des safaris (visites avec échange d'expériences).

Cas d'usage 3

Je souhaite proposer un service post-formation de façon à accompagner les apprenants après la formation à proprement parler. Ce temps d'accompagnement doit les aider à transférer les acquis de la formation tout en optimisant mon implication de formateur. Comment je peux valoriser ce service auprès de mes clients ? Comment je peux le mettre en œuvre ?

Dans un dispositif de formation présentielle classique, quelle que soit la qualité de la formation, une fois que les apprenants retournent dans leur vie professionnelle, les effets de la formation s'effacent assez rapidement. Qu'en reste t-il après 3 mois ?

Vous aimeriez que les apprenants continuent à mettre en pratique les éléments principaux de la formation.

Premièrement, mettez à leur disposition dans un espace partagé les documents ressources

Ensuite, les apprenants présentent les situations dans lesquelles ils aimeraient appliquer les concepts de la formation mais ils rencontrent des difficultés pour le faire. En expliquant ces situations, ils sollicitent leurs pairs pour obtenir conseils et aides. L'explicitation des difficultés aide l'apprenant à atteindre la moitié du chemin vers la solution. Ses pairs le guideront à trouver le reste de la route. Si la plateforme d'échanges utilisée dispose d'un dispositif de notifications, les apprenants sont avertis de l'arrivée de nouveaux messages. En même temps, ces notifications constituent autant de piquûres de rappel pour appliquer la formation, pour ne pas l'oublier parmi les nombreuses obligations professionnelles qui ne laissent pas beaucoup de temps.

Finalement, le formateur accompagne la dynamique d'apprentissage en apportant de nouvelles ressources, indiquant les points sur lesquels des contributions sont attendus ...

Une façon d'initier cette activité est de demander, à la fin de la formation, un principe que chacun apprenant s'engage à mettre en œuvre rapidement. Pour finir dans une modalité fun, on peut le faire avec des avions en papier : chaque apprenant écrit sur une feuille son adresse mail et un ou deux des principes qu'il souhaite mettre en œuvre dans son travail. Ensuite il fait un avion en papier qu'il lance dans la salle. Chacun récupère un avion, et s'engage à envoyer un mail dans 15 jours pour interroger la personne sur la réalisation ou non de son engagement.

Ce dispositif d'accompagnement pédagogique à long terme peut constituer une nouvelle offre de service et participer à l'ancrage des compétences nouvellement acquises. "Le meilleur prédicteur de la performance dans le domaine des apprentissages est le temps passé à apprendre et à faire" André Tricot

Les outils numériques dans une formation intégrant du social learning

Les niveaux « contributif » et « interactif » impliquent la réalisation d'un contenu supplémentaire aux supports fournis. Le niveau « interactif » est plus exigeant car ce contenu additionnel est co-construit à travers un véritable dialogue entre les apprenants. Il est donc préférable de construire des activités pédagogiques amenant les apprenants à créer du contenu, seul ou en groupe. Les outils en ligne collaboratifs sont une aide précieuse pour ce type d'activités.

Nous vous proposons divers outils classés par type d'activités :

Co-rédiger permettant la prise de note collective et le travail collectif sur un même document :

- Les pads : Framapad
- Les plateformes collaboratives : PairForm, Framadrive, Google drive ...
- Les wikis : mediawiki ...
- Les blogs : Framasite (encore en phase de test), blogger, ...

Organiser les idées, faire du brainstorming (remue-ménages)

- Tableau blanc partagé : Deekit, Drawchat, Dotstorming...
- Pad : Padlet, ...
- Cartes heuristiques : mindmeister, mind42....
- Partage de fiches : Trello

Co-construire un plan, des schémas

- Tableau blanc : Deekit, Drawchat, Dotstorming...

Echanger avec les pairs

- Développer des discussions au cœur des supports de formation : PairForm
- Réseaux sociaux : Facebook, Twitter, Slack, Yammer...
- Forums de discussion
- Echange en face-à-face : Klaxoon, Sli.do

Evaluer

- PairForm
- Kahoot
- Forum de discussion

Plus d'outils sur :

- <https://outilscollaboratifs.com>
- <http://c4lpt.co.uk/top100tools>

Conclusion

En quoi ce booksprint a fait évoluer ma perception du Social Learning ?

Co-écrit par tous les participants



Françoise Philippe

Consultante indépendante en développement du numérique pédagogique

J'ai vécu le Booksprint comme une expérience concrète du Social Learning ; c'était en quelque sorte mon apprentissage de ce dispositif, ce qui me permettra d'être plus opérationnelle dans la construction de dispositif incluant le social learning.

D'un point de vue plus théorique, j'ai pu approfondir certaines notions, à travers l'écriture des articles.



Véronique Carcel

Formatrice, Coach & Consultante en dev. commercial

Avant de démarrer cette aventure d'écriture de booksprint, j'avais une idée préconçue que le Social Learning nécessitait l'usage de l'outil numérique certainement influencé par l'anglicisme "learning".

Qu'on ne s'y trompe pas ce n'est pas du "e-learning". Ce booksprint m'a permis de vivre intensément une expérience de Social Learning et va enrichir ma pratique de la formation.



Kervin Kueny

Membre de l'association Agile Nantes

Au début de l'expérience, j'associais le Social Learning aux outils numériques comme le e-learning, ou les réseaux sociaux. A présent ma vision est bien plus large et mes pratiques de formation vont être profondément impactées.

Pour finir, le fonctionnement du groupe a été un réel moment de plaisir, que je vais m'attacher à reproduire.



Emmanuel Moyon

Psychologue du travail, consultant et formateur

Pour répondre à la question, l'entrée qui me vient à l'esprit est celle d'une comparaison entre les perceptions que j'aurais eu avant cette expérience et celles que j'aurais maintenant, à l'écriture même de cette réponse. Ce qui me vient alors en tête est délicat à plusieurs titres :

- Je n'arrive pas à me souvenir exactement de mes connaissances avant, et je pourrais juste affirmer le souvenir d'ensembles de connaissances dispersées, diffuses, éclatées, plus ou moins alimentées de ressources sur le Social Learning.
- A l'instant même où j'écris, c'est davantage un sentiment qui me vient à l'esprit qu'une structure ferme et définitive du sujet. Ce sentiment, c'est de la satisfaction (sans être de la suffisance), du rapprochement (sans être de la fusion), c'est celui d'être dedans le sujet...

Au travers de cette expérience, j'ai intégré progressivement, avec les autres, avancé, reculé, affirmé, concédé, pour finalement trouvé des mots partagés ensemble.

Le cheminement de ce travail va continuer, et aujourd'hui, s'il y a quelque chose qui a définitivement changé, c'est que je peux oser désormais parler de ce sujet du Social Learning, sans certitude mais avec de la conviction, traversée par des souvenirs sensibles: les souvenirs d'une expérience collective, la force d'une aventure partagée, les empreintes de plusieurs mains...



Christian Colin

Responsable du Teaching et Learning Center à l'IMT Atlantique, Créateur de l'environnement Pairform

Bien que formateur de métier, le Booksprint est ma première expérience de formation non formelle c'est-à-dire une situation où nous avons tous appris bien que l'objectif premier n'était pas de se former mais d'écrire un livre blanc. Le Social Learning non formel est donc possible.

C'était un processus de type "former" au sens du triangle pédagogique de Jean Houssaye, ce qui ne se rencontre pas souvent. Habituellement les formations, malgré leur nom, sont des processus de type "apprendre" ou "enseigner". Et en plus c'était génial, une formidable aventure humaine.



Consultant en accompagnement et en conseil pour les entreprises

Je suis venu pour participer à une nouvelle expérience que j'imaginai riche en échanges par rapport au sujet. J'ai vécu des moments de découverte, de silence, d'intensité variable, de réflexion, portés par l'envie de chacun de partager et produire ce livre blanc pour lequel nous nous sommes embarqués dans l'aventure.

En fait, nous étions au cœur du sujet, sans parfois nous en rendre compte, le Social Learning est donc plus qu'une définition, c'est un comportement et un enrichissement ! Merci à tous pour cette aventure. Une destination qui va ouvrir le chemin vers d'autres voyages.



Eric Bonafoux

Chef de projet digital learning & innovation pédagogique à l'université de service de SNCF

Cette aventure de BookSprint m'a permis de vivre en réel le Social Learning. J'en ressors avec la preuve de l'efficacité de l'intelligence collective et la méthodologie appliquée : coécriture relecture avec apport de tierces personnes coécriture finale augmentée.

Les conflits cognitifs provenant de points de vue différents des siens sont très enrichissants et permettent de se remettre en cause voire "innover" :)

Merci aux organisateurs, logisticiens et participants, tout s'est déroulé avec enthousiasme et générosité de la part de tous !



Virginie Lanlo

Consultante en e-formation & communication dans le domaine de la santé

Comme Monsieur Jourdain, je faisais du Social Learning sans le savoir en intégrant des jeux de rôle et autres activités participatives dans mes formations présentielle.

Cette expérience de Booksprint m'a fait creuser le sujet, et il est encore bien plus profond que la somme de ce que nous avons construit ensemble, en présence et à distance. J'ai découvert un nouvel univers, de nouveaux auteurs, de nouvelles personnes. Une belle expérience, enrichissante et passionnante. Merci à toutes et tous, organisateurs-trices, participant-e-s, facilitateurs, metteurs en forme, en scène...

"Et puis, il y a ceux que l'on croise, que l'on connaît à peine, qui vous disent un mot, une phrase, vous accordent une minute, une demi-heure et changent le cours de votre vie. Vous n'attendiez rien d'eux, vous les connaissiez à peine, vous vous êtes rendu léger, légèr, au rendez-vous et découvrez qu'ils ont ouvert une porte en vous, déclenché un parachute, initié ce merveilleux mouvement qu'est le désir, mouvement qui va vous emporter bien au-delà de vous-même et vous étonner." Victor Hugo



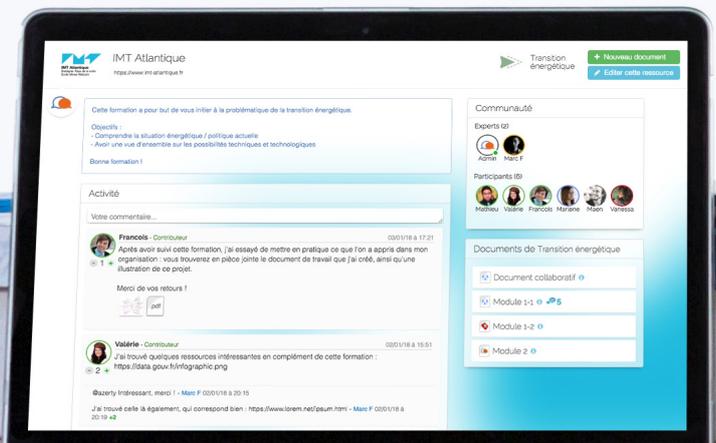
Marc Tramond

Concepteur de ressources e-learning pour l'environnement et l'industrie

Evoluant dans un monde d'ingénieurs, d'opérateurs et de techniciens, au cœur même d'une démarche professionnelle collective entièrement vouée au développement agile des projets, j'ai vécu cette semaine de Booksprint au cœur de l'école des Mines de Nantes, comme une démarche en tout point similaire.

Mais j'y ai constaté une différence de taille, que permet le Social Learning : une dynamique et une efficacité renforcées, une adhésion mutuelle des membres aux objectifs, parce qu'ils sont au pied du mur mais surtout parce que la méthodologie suppose la reconnaissance mutuelle et la modération constante, par les pairs et les candides, de leurs contributions. J'ai apprécié le bénéfice de cet atelier de fabrication, parce ce que j'ai interagi avec mes pairs bout à bout sur toutes les parties "de ce bateau du savoir" que fut le Booksprint.

Annexes





Glossaire

FACILITATION

Pour Denis Cristol, responsable pédagogique au CNFPT, la facilitation peut se définir par “l’action de rendre simple”. Elle utilise des pratiques d’intelligence collective (définition plus bas dans le glossaire), de design (Le design est un processus intellectuel créatif, pluridisciplinaire et humaniste, dont le but est de traiter et d’apporter des solutions aux problématiques de tous les jours, petites et grandes, liées aux enjeux économiques, sociaux et environnementaux) et de co-conception (activité de mener un processus de développement d’un produit ou d’un service, le plus souvent innovant, impliquant l’utilisateur final).<http://4cristol.over-blog.com/2016/03/qu-est-ce-que-la-facilitation.html>

FACILITATEUR

Le facilitateur met en place une progression pédagogique et/ou une dynamique qui favorisent l’apprentissage. et/ou la collaboration Les 6 compétences du facilitateur : design et créativité, facilitation, intelligence collective, numérique collaboratif, communication à haute qualité relationnelle, leadership partagé <http://cursus.edu/article/28469/les-6-competences-formateur-facilitateur-ere/#.Wlh5q67ia2w>

SOCIAL LEARNING

En français, apprentissage social.

LEARNING

En français, apprentissage.

ICE-BREAKING

Activités de jeux d’inclusion (dans le sens de “briser la glace”) pour apprendre à se connaître, faciliter les échanges, instaurer la confiance. L’activité « brise-glace » désigne un ensemble de techniques utilisé dans le monde de la formation et des ressources humaines pour renforcer l’esprit de groupe.

APPRENANT

Personne qui apprend, qui va chercher l’information. Dans un dispositif de formation incluant des modalités de social learning, tous les participants apprennent, même le formateur.

SWOT

(Acronyme, SWOT: Strengths (forces), Weaknesses (faiblesses), Opportunities (opportunités), Threats (menaces)) l’analyse ou matrice SWOT est un outil permettant de déterminer les options offertes dans un domaine d’activité stratégique. On parle aussi d’analyse FFOM (Forces - Faiblesses - Opportunités - Menaces).

SOCIOCOGNITIVISME

L’acquisition de connaissances d’un individu peut être directement liée à l’observation d’autrui dans le cadre des interactions sociales, des expériences, et en dehors de l’influence des médias (source Wikipédia). Le père de cette théorie est Albert Bandura.

SOCIOCONSTRUCTIVISME

Tout comme pour Jean Piaget et le constructivisme, le socio-constructivisme suppose que la connaissance est une construction. Néanmoins, cette construction serait d’ordre social et non individuel. Lev Vygotsky le premier a souligné l’importance de l’interaction sociale dans le développement de la connaissance chez l’enfant.

Ainsi, la construction d’un savoir, bien que personnelle, s’effectue dans un cadre social. Les informations sont en lien avec le milieu social, le contexte et proviennent à la fois de ce que l’on pense et de ce que les autres apportent comme interactions. Pour Willem Doise et Gabriel Mugny, la connaissance est le résultat d’une confrontation de points de vue. Enfin, la théorie de la cognition distribuée pousse cette conception à

l'extrême en affirmant que la connaissance est de nature exclusivement sociale, le groupe étant lui-même vu comme un système cognitif complexe. (source : <http://edutechwiki.unige.ch/fr/Socio-constructivisme>)

INTELLIGENCE COLLECTIVE

On peut dire qu'une intelligence collective émerge dans un groupe, si des connaissances résultent de l'interaction des membres du groupe. Ces connaissances n'auraient pas pu être produites par les personnes séparément. Le groupe apporte plus que la somme des contributions individuelles.

FORMEL / INFORMEL / NON FORMEL

Formel : ce qui a été planifié.

Informel : qui se déroule dans des moments non planifiés.

Non formel : ce qui apparaît lors d'un moment planifié mais dont l'objectif premier n'était pas anticipé. Par exemple, lors de l'écriture du livre blanc, est apparu de l'apprentissage alors qu'il n'était pas prévu. L'objectif premier était l'écriture d'un ouvrage.

CO-CONSTRUCTION

En sociologie ou en science politique où il désigne l'existence d'une pluralité d'acteurs impliqués dans la production d'une politique, d'un projet, d'une catégorie, d'un dispositif technique ou de connaissances. Source : <http://www.participation-et-democratie.fr/es/dico/co-construction>

CARTE HEURISTIQUE/MIND MAPPING/CARTE MENTALE

C'est un schéma, un dessin, qui reprend le fonctionnement de la pensée, en association d'idées. Visuellement, les idées sont réparties en branche, puis en sous-branche autour d'un sujet ou un concept qui est placé au centre de la page.

SYNCHRONE/ASYNCHRONE

Synchrone représente le temps d'échange en direct que ce soit en face à face, au téléphone, en webconférence, ... Asynchrone est le temps d'échange en différé par forum, mail, sur une plateforme ...

COMMUNITY MANAGEMENT OU ANIMATION DE COMMUNAUTÉ

C'est un ensemble d'actions qui permet de fédérer, d'animer une communauté en ligne

TROLL

Le troll est une personne qui sévit sur le web et qui poursuit un seul objectif : faire réagir les membres d'une communauté par des provocations pour perturber le déroulement des échanges.

TUTORIEL

Guide d'apprentissage destiné à se former de manière autonome.

OPEN INNOVATION

En français, innovation ouverte ou innovation partagée. Processus par lequel une organisation est capable de faire appel à des idées et des expertises à l'externe.

NON VERBAL / PARA-VERBAL

Le non-verbal : acte de communication qui n'inclut pas les mots. Cela concerne les gestes, les attitudes corporelles. Par exemples : un clin d'oeil, un hochement de la tête, des bras croisés.... Le para-verbal concerne le rythme de la voix, le timbre, le ton, la force, la mélodie.

Ces deux notions sont très importantes dans la communication. Que penser d'un discours positif dit avec des bras croisés, le visage fermé, les yeux regardant vers le bas et prononcé tout doucement avec un ton grincheux ?

MOOC

Acronyme de Massive Open Online Courses. C'est un cours accessible via internet. Généralement, il a une durée avec une date de début et une date de fin. Il existe deux approches des MOOC :

xMOOC

Il correspond au modèle classique où le professeur dispense son cours à ses élèves, mais en ligne et potentiellement à des milliers d'apprenants. Les objectifs pédagogiques et les contenus sont définis préalablement par le professeur ou par une équipe pédagogique. Le xMOOC est souvent issu d'une université, d'une grande école et permet de valider les compétences acquises via la délivrance d'un certificat de réussite.

Exemples de xMOOC : ABC de la gestion de projet – Ecole centrale de Lille – Professeur : Rémi Bachelet (premier MOOC certifiant français – avril 2013) - Statistics for medical professionals – Stanford University – Ecole de médecine -Picasso – proposé par RMN-Grand Palais et Orange

cMOOC

On parle de MOOC connectiviste. Il n'y a pas d'enseignant à proprement parler, mais des organisateurs qui structurent les contenus proposés et les discussions en ligne. Chacun apporte sa contribution à la constitution du cours, les contenus sont apportés par les apprenants. Le terme « connectivisme » désigne la production de connaissances par le biais de connexions qui se produisent simultanément dans le cerveau de l'apprenant, entre l'apprenant et des supports d'apprentissage, et entre l'apprenants et d'autres individus.

Exemples de cMOOC : ITyPA « Internet tout y est pour apprendre » – Christine Vauffrey et Jean-Marie Gilliot - Premier MOOC francophone - TwittMOOC - Stéphanie de Vanssay.

Le xMOOC privilégie les vidéos d'experts, tandis que le cMOOC privilégie les web conférences et les échanges sur les forums et réseaux sociaux. Les deux approches peuvent bien sûr cohabiter dans la conception d'un MOOC. Il n'y a de limite qu'à notre imagination.

LEARNING ANALYTICS

En français, ce sont l'analyse des données d'apprentissage. Il s'agit de ce qu'on appelle le big data. L'analyse d'une masse colossale de données. L'objectif est de pouvoir tirer des informations, des modèles grâce à une analyse automatisée des données. Dans le cas de la formation, on recherchera par exemple des typologies d'apprenants et leur façon d'apprendre. Ensuite, on peut déterminer à quelle catégorie un apprenant appartient et on pourra alors lui proposer un accompagnement, des ressources, des activités qui lui sont adaptés - Dossier spécial sur le sujet dans Thot Cursus <http://cursus.edu/dossiers-articles/dossiers/274/donnees-apprentissage/#.WliNo67ia2w>

MOTIVATION INTRINSÈQUE

Correspond aux facteurs de motivation qui proviennent de l'apprenant http://cms.ac-martinique.fr/discipline/sti1p1/file/stagiaires/la_motivation__deau_saban_5.pdf

MOTIVATION EXTRINSÈQUE

Correspond aux facteurs de motivation qui proviennent de l'extérieur http://cms.ac-martinique.fr/discipline/sti1p1/file/stagiaires/la_motivation__deau_saban_5.pdf

SCOP

Acronyme de Société Coopérative et Participative, anonyme (SA) ou à responsabilité limitée (SARL). Une SCOP est une entreprise dont les employés sont des collaborateurs possédant au moins 51 % du capital et 65 % des droits de vote cf. <http://www.les-scop.coop/sites/fr/>

Remerciements

Les organisateurs de ce Booksprint tiennent à remercier :

- En premier lieu, les participants : Patrick Vermet, Véronique Carcel, Emmanuel Moyon, Marc Tramond, Christian Colin, Eric Bonafoux, Virginie Lanlo, Kervin Kueny et Françoise Philippe,
- Yannig Raffenel, pour la préface,
- Les personnes ressources : Evelyne Moreau, Anthony Diaz, Sashi Juganaikloo, Peggy Bardon, Loréna Barbarit,
- Les étudiants : Fahd Zkaatich, Binjiang Pang, Ronger Zhang, Romain Chabbert,
- Et à l'IMT Atlantique pour la mise à disposition des locaux.

Bibliographie

- BOURDAT, Mathilde. Social Learning, apprentissage social, de quoi parle-t-on ? [en ligne]. Novembre 2016. Disponible sur : www.formation-professionnelle.fr/2016/11/07/social-learning-apprentissage-social-de-quoi-parle-ton/ (consulté le 19.12.2017)
- HUMBERT, Fabien. Le nouvel économiste. La révolution du social learning : transmission interne des savoirs remiise au goût du jour [en ligne]. Mars 2011. Disponible sur : www.lenouveleconomiste.fr/lesdossiers/revolution-du-social-earning-9351/ (consulté le 19.12.2017)
- VAUFREY, Christine. L'apprentissage social, retour au sources [en ligne]. Novembre 2012. Disponible sur : cursus.edu/article/5274/apprentissage-social-retour-aux-sources/#.WjuSY0siHwc (consulté le 19.12.2017)
- HENRI, Fance. L'apprentissage social, quoi comprendre [en ligne]. Janvier 2010. Disponible sur : benhur.teluq.ca/SPIP/inf901/IMG/pdf/M2_reseauApprend.pdf (consulté le 19.12.2017)
- HENRI, France. Réseau social et apprentissage [en ligne]. Janvier 2010. Disponible sur : benhur.teluq.quebec.ca/SIPI/inf9013/IMG/pdf/M2_reseauApprend.pdf (consulté le 19.12.2017)
- BANDURA, Albert. L'apprentissage social. Bruxelles : P.Mardaga, 1980, 206 p. (Psychologie et sciences humaines, 83)

Fiches thématiques des étudiants

Co-écrit par Fahd Kaatich, Binjiang Pang, Ronger Zhang et Romain Chabbert

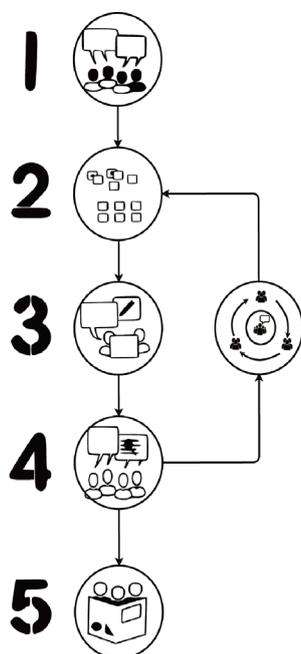
Comment se déroule un Booksprint ?

Sujet

Le choix du sujet est en relation avec le domaine d'expertise du groupe. Le sujet peut cibler un domaine extrêmement spécifique comme un domaine très ouvert.

Méthode

Le Booksprint est inspiré du code sprint¹, apparentés aux pratiques d'extreme programming² et aux méthodes agiles, c'est une méthode de travail collaborative.



Boucle réursive :

tant que tous les thèmes ne sont pas abordés, refaire les étapes 2 à 4 en changeant les équipes.

Mots clés

collaboration
création
cohesion
écoute
partage
échange
participation

Étapes de la méthodes

1 Conceptualisation

Cette étape permet de faire naître une dynamique de groupe, d'établir la confiance, de diviser le sujet en thèmes et de délimiter les concepts. Le groupe se divise en équipes et se répartit les thèmes.

2 Écriture

Chaque équipe travaille sur son thème. Chaque membre de l'équipe partage ses idées ce qui permet une structuration de l'article, puis ils passent à la rédaction des arguments et du corps du texte.

3 Révision par les pairs

La révision par les paires assure la cohérence logique et la pertinence des articles, en confrontant les points de vues de chaque équipes.

4 Modification

Le texte est édité, remodifié, structuré tout au long du booksprint.

5 Production du livre

Les équipes rassemblent l'ensemble de leurs articles produits pendant les sprints et effectuent un travail de restructuration pour la cohérence du livre.

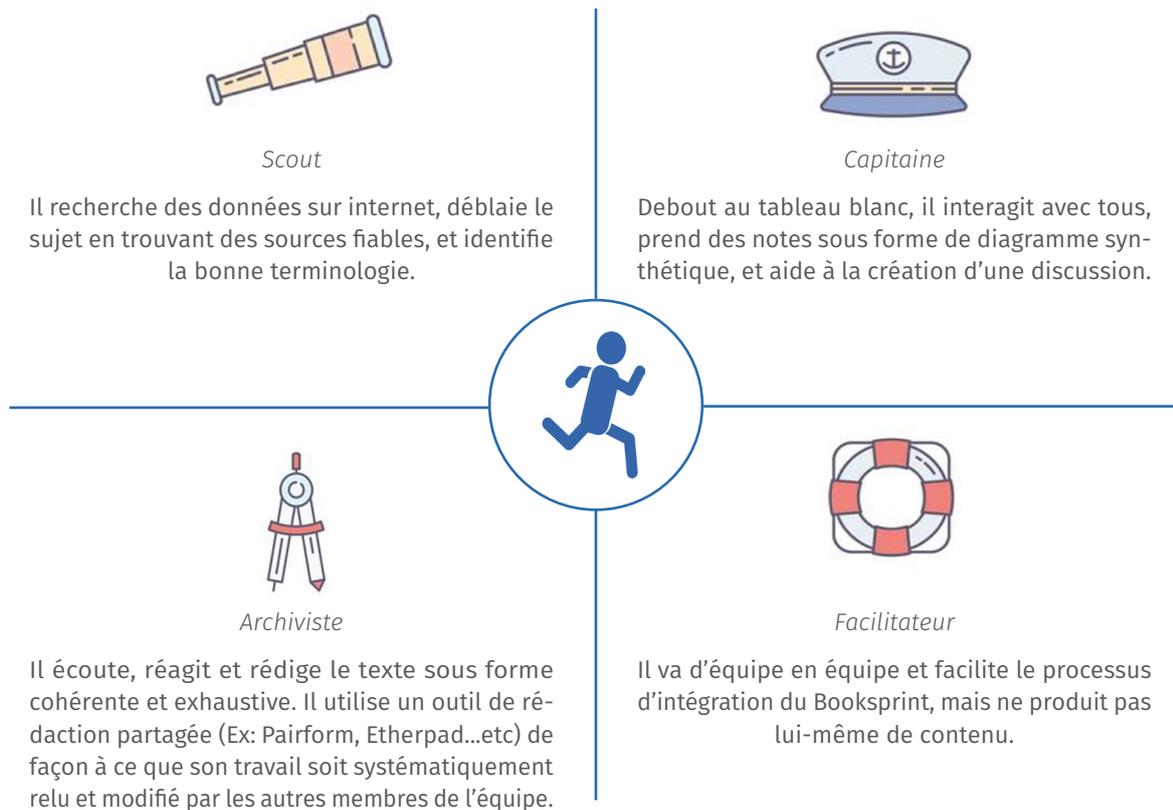
1 Pour plus d'informations : <https://www.drupal.org/sprints>

2 Pour plus d'informations : https://fr.wikipedia.org/wiki/Extreme_programmig

Comparatif des Booksprints

OpenOil	Pairform	CIVICRM	Critères de comparaison
11	9	15	Nombre de participants
6	5	4	Nombre de jours
Un guide qui permet de lire et comprendre les contrats pétroliers	Un livre blanc sur le social learning	Un Framework qui permet au lecteur de déterminer si la plateforme CIVICRM peut les aider dans leur travail	Les sujets des Book-sprint
Pétrole	Formation	Software	Les domaines des Booksprints
			Les affiches ou couvertures créées pour l'évènement
Le livre a reçu de très bonnes critiques autant de la part de la presse spécialisée que de la presse publique. Openoil planifie plusieurs Booksprints dans chacun des pays producteurs de pétrole afin de créer des guides spécifiques.	Ce Booksprint mélange des phases présentielles et à distance. Le Book-sprint se caractérise par la cohérence entre le fond et la forme car un Booksprint, c'est du Social Learning	Ce Booksprint utilise des sprints de traduction en plusieurs langues (Chinois, Français, Hollandais ...)	Informations diverses sur les Booksprints
Booktype	Pairform	Google docs	Les outils numériques du Booksprint

Les rôles dans un sprint¹



Les participants peuvent toutefois être amenés à jouer plusieurs rôles différents, à tourner ou à se permuter et même à abandonner un des rôles dans les différentes phases du sprint.

¹ Images : <https://www.vecteezy.com/vector-art/164672-marine-icon-pack>





À bientôt pour embarquer sur
le prochain navire :

Booksprint - Social Learning
volume II

Livre blanc
Le Social Learning

Co-écrit au format booksprint

Janvier 2018