**Chapitre 1 : Pourquoi Innover?  
Séquence 3 : L’innovation technique : la déferlante numérique**

**Le savoir-flux**

1/9/2013

Denis Cristol – Directeur de l’ingénierie et des dispositifs de formation du CNFPT

[Article 1 – Collaborer pour apprendre 3](#_Toc365814933)

[Article 2 - Fiche 82 : Cafés ou bars scientifiques, quand les savoirs se mêlent à l'information 5](#_Toc365814934)

[Article 3 - De la transmission à la pollinisation des savoirs 9](#_Toc365814935)

[Article 4 - Coopératif ? Collaboratif ? : ambiguïté des modalités d’apprentissages collectifs (Heutte, 2011) 11](#_Toc365814936)

[Autres liens 18](#_Toc365814937)

# Article 1 – Collaborer pour apprendre

http://www.journaldesfemmes.com/maman/expert/55056/collaborer-pour-apprendre.shtml

«Le mode d'enseignement vertical dominant, qui vise à créer un acteur autonome rivalisant avec les autres, commence à céder la place à une pédagogie distribuée et coopérative, qui a le souci de donner aux élèves le sens de la nature sociale du savoir.», dixit Jérémy Rifkin. Démonstration.

#### ****Individualisation mode d'emploi****

Les enfants d'aujourd'hui sont nés dans l'ère du numérique. Taper sur un clavier, entrer en contact avec des inconnus du monde entier, chercher de l'information sur Wikipedia ou ailleurs et la partager, via les réseaux sociaux et les mails, leur est totalement normal et usuel. Cela, pour eux, c'est la vraie vie. Et puis il y a une autre vie, pour certains, un moment qui se renouvelle, dès la rentrée, un espace entre parenthèses et normé, dans lequel les contacts se font avec des congénères de même niveau socio-culturel, habitant le même quartier, ayant sensiblement le même âge et dans lequel des adultes détiennent le savoir et le distribuent, via un manuel, cet espace s'appelle l'école. Il faut y travailler seul, cacher son exercice pour que son voisin ne copie pas.

#### ****Collaboration mode d'emploi****

Ce modèle, socialement obsolète, est pourtant encore largement répandu. Des expériences concluantes d'écoles mutuelles, au XIXe siècle, avaient contribué à l'instruction d'enfants pauvres. Trop efficaces, elles ont été abandonnées. Peut-être fallait-il laisser cette couche de population dans son ignorance ? Aujourd'hui encore, des politiques et des personnels de l'éducation nationale s'acharnent sur les enfants instruits en famille alors que des études universitaires montrent que ce type d'enseignement permet à des enfants issus de milieux socialement défavorisés, d'atteindre des résultats académiques plus performants que ceux d'enfants de même milieu mais scolarisés. Les expériences de Sugata Mitra, avec des ordinateurs et des enfants dans les rues, en Inde, ont également démontré la pertinence de l'apprentissage collaboratif et non dirigé.

#### ****Futur mode d'emploi****

La compétition et la rivalité ne sont pas des valeurs porteuses de sens. En France, en dehors de quelques expérimentations locales, le réseau électrique intelligent, cher à Jérémy Rifkin, n'est pas encore d'actualité. Quelque soit l'évolution technologique, il n'en demeure pas moins que le changement pédagogique s'impose. Le e-learning et les MOOC – Massive Online Open Course – abolissent les distances, comme le faisaient déjà les cours dispensés par la radio dans les années 60. L'intelligence collective, l'apprentissage de pair à pair, l'acquisition de connaissances tout au long de la vie, à distance, les apprentissages informels, les associations entre établissements scolaires et [musées](http://www.journaldesfemmes.com/maman/expert/54254/collaboration-entre-la-cite-des-sciences-et-les-non-sco.shtml) ou organisations de protection de la nature pour un apprentissage direct et latéral, toutes ces pratiques s'imposent petit à petit. Au final d'ailleurs, elles ne sont qu'un retour aux sources, vers une acquisition de la connaissance, simple et directe, et non encadrée et institutionnalisée.

Leur généralisation nécessite une profonde remise en question. Les mammouths ont disparu depuis longtemps, il n'en reste plus qu'un aujourd'hui en France, national et pas en très grande forme. Jusqu'à quand ?

**«La nouvelle façon d'apprendre reflète la manière dont la jeunesse acquiert et partage des informations, des idées et des expériences sur Internet, dans les espaces d'acquisition de connaissances en source ouverte et les sites des réseaux sociaux. L'apprentissage distribué et coopératif prépare aussi la main-d’œuvre du XXIe siècle à une économie de troisième révolution industrielle, qui repose sur le même ensemble de principes.»**

*Citations extraites du livre de Jérémy Rifkin : La troisième révolution industrielle, Comment le pouvoir latéral va transformer l'énergie, l'économie et le monde*

# Article 2 - Fiche 82 : Cafés ou bars scientifiques, quand les savoirs se mêlent à l'information

http://www.animafac.net/fiche-82-cafes-ou-bars-scientifiqes-quand-les-savoirs-se-melent-a-l-information/#

26 Juillet 2013

Sur le même thème

* [Fiche 80 : Ecrire pour diffuser les connaissances](http://www.animafac.net/fiche-80-ecrire-pour-diffuser-les-connaissances/)
* [Fiche 81 : Concevoir une émission radio de vulgarisation scientifique](http://www.animafac.net/fiche-81-concevoir-une-emission-radio-de-vulgarisation-scientifique/)
* [Fiche 83 : Monter une université populaire](http://www.animafac.net/fiche-83-monter-une-universite-populaire/)

**Vous aimez vous retrouver dans un cadre convivial et informel pour débattre, échanger tout en prenant un verre ? Il semble que les cafés/bars des sciences sont faits pour vous ! En effet, suivant une périodicité souvent mensuelle, ils permettent aux scientifiques et spécialistes de tout horizon de rencontrer le grand public dans un environnement non académique. Les ingrédients sont simples : une salle, un sujet, des participants et des consommations !**

 Envie de passer derrière le comptoir ? Voici quelques conseils pour devenir un barman passeur de connaissances...

**Choisir un lieu**

 Bar des sciences, café des sciences, apéro-sciences, cabaret de sciences... La différence dans les termes reflète bien souvent le lieu d'accueil des participants mais également la tonalité que vous souhaitez donner à votre événement. Ainsi, choisissez un lieu en phase avec le public que vous ciblez et essayez, dans la mesure du possible, de mettre en place des rendez-vous réguliers avec lui. Par exemple, le premier mercredi de chaque mois à 19h dans tel bar.

 La participation est souvent gratuite, ou peut être soumise à l'achat d'une consommation. Celle-ci est alors parfois majorée (pour la première consommation) mais vous pouvez également négocier un tarif préférentiel sur certaines boissons. Tout dépend de vos talents de négociateur et de la bienveillance de votre hôte !

 Notez également que le nom importe peu. Vous pouvez organisez un café des sciences dans une bibliothèque ou une salle de votre université. Essayez dans ce cas d'y récréer un cadre convivial et informel.

**Trouver des sujets de débats**

 N'oubliez pas que ce qui vous guide dans votre démarche est bien souvent la volonté de rapprocher les sciences et la société en permettant une meilleure participation des citoyens dans les débats et les enjeux scientifiques. Ainsi, privilégiez dans votre choix de thématiques :

 un sujet dont on puisse débattre ! Cela peut sembler aller de soi mais évitez de sélectionner un thème autour duquel l'avis sera unanime et donc peu propice au développement d'une discussion.

* un sujet qui peut être rassembleur. Le but d'un café/bar des sciences est de permettre à des personnes de tout horizon de se ressembler et d'échanger. Si votre thème porte sur la validité de la théorie M et du couplage dans la théorie des cordes, vous risquez de ne pas rassembler beaucoup de personnes au-delà de la communauté des physiciens. Et encore...

 Sans que cela soit une obligation, vous pouvez choisir des thèmes en lien avec l’actualité qui font écho aux préoccupations du grand public afin d’en donner des clefs de compréhension. Toutefois, l’intérêt est également d’éveiller le public à des sujets qui sont moins médiatiques mais tout aussi, sinon plus, intéressants. Soyez donc inventifs!

**Rechercher des intervenants**

 Afin d'apporter une plus-value à votre débat et de ne pas rester au niveau d’une discussion creuse, vous devez chercher des spécialistes de la question que vous souhaitez traiter. Ils ne seront pas là pour réaliser une conférence sur le sujet mais pourront exposer brièvement certains enjeux du débat et surtout interagir avec la salle en répondant aux questions et en éclairant certains points.

Le fait d'avoir recours à des spécialistes ne vous dispense pas d'un travail de documentation pour vous approprier le sujet, bien au contraire. Une fois le thème choisi, vous devez sélectionner une problématique et cadrer le champ du futur débat. Bien souvent, ce travail se retrouve dans le texte de présentation de la rencontre. Cet exercice vous sera également essentiel pour l'animation.

 Une fois le champ défini, vous devez vous interroger sur les profils des intervenants que vous souhaitez inviter. Ils doivent aider à avoir une compréhension globale du sujet, pensez donc à la pluralité des disciplines mais également des avis. Il ne faut pas tomber dans le « un pour, un contre » mais raisonner en termes d'apport pour votre débat, notamment dans l'expertise.

 Les profils définis, essayez de contacter des intervenants qui y correspondent. Ne soyez pas trop ambitieux dans le choix des intervenants et pensez en termes de ressources disponibles. Si vous organisez votre débat sur la crise de la dette, cela peut sembler intéressant d'inviter le dernier prix Nobel d'économie, mais somme toute peu réaliste...

**Animer la rencontre**

 L'animateur/modérateur a un rôle prépondérant dans la bonne tenue de l'événement. Il rappelle en début de rencontre le sujet, sa délimitation, présente les intervenants et rappelle les règles de fonctionnement de la séance (souvent un format d'1h30 ou de 2h avec un bref exposé des intervenants ou directement un temps de questions).

 En effet, c'est à l'animateur de gérer les différentes prises de parole (un monopole de la parole par certaines personnes lassera vite votre auditoire), de recadrer les interventions lorsque celles-ci s'écartent du sujet défini mais également de relancer lorsque la discussion semble s'essouffler, d'où l'importance de la préparation. Vous n'êtes toutefois pas le Père fouettard et vous devez vous assurer de maintenir une atmosphère conviviale : les personnes participent plus facilement lorsqu'elles sont à l'aise !

 Si vous voulez sortir des sentiers battus, vous pouvez également agrémenter le débat de courts extraits audio-visuels. Ils proposent un éclairage sur le sujet tout en permettant une relance par les réactions qu'ils suscitent. Attention toutefois à ne pas casser la dynamique du débat, ces extraits doivent être amenés à bon escient, ce qui nécessite de s’être suffisamment documenté et préparé en amont.

**Une variante : le café philo**

 Ancêtre du café des sciences, le café philo suit dans les grandes lignes les mêmes règles. Néanmoins, une des différences réside le plus souvent dans l’absence d’intervenants, ce qui laisse plus de temps pour le dialogue. L’animateur-modérateur a alors un rôle central en introduisant le sujet et définissant les problèmes clefs qui seront abordés. Avec des thèmes qui rejoignent l’actualité sur des notions comme la justice, la liberté ou le travail, il vous faut cependant être particulièrement vigilant pour que votre café philo ne se transforme pas en café du commerce !

[Télécharger le PDF](http://www.animafac.net/assets/Fiches-pratiques/thematiques/FP82cafs-ou-bars-scientifiques-quand-les-savoirs-se-mlent-linformel.pdf)

# Article 3 - De la transmission à la pollinisation des savoirs

http://www.blog-formation-entreprise.fr/?p=2471

[Marc Dennery](http://www.blog-formation-entreprise.fr/?author=2) [Innovation pédagogique](http://www.blog-formation-entreprise.fr/?cat=26) [5 Commentaires](http://www.blog-formation-entreprise.fr/?p=2471#comments)

La loi de 1971 a imposé une représentation de la formation fondée sur la transmission. Cette représentation est aujourd’hui caduque et détourne les énergies des pédagogues. Il est urgent de changer de paradigme en passant de la transmission à la pollinisation des savoirs.

Les recherches sur les apprentissages informels nous l’ont démontré depuis longtemps : les personnes apprennent de multiple façons en tout lieu et en tout temps. La formation n’est qu’une modalité d’apprentissage parmi d’autres. Le sachant transmettant ses connaissances à des apprenants dans un cadre formel (salle de formation, tutorat, e-learning, etc.) est peut-être le modèle pédagogique dominant, mais il n’est pas le seul.

## Pour une autre vision de l’apprentissage : la pollinisation des savoirs

A côté, **d’autres formes d’apprentissage sont mises en oeuvre : apprentissage en réseau, apprentissage collaboratif, apprentissage dans l’action…** Tous ces apprentissages ont en commun de remettre au coeur du processus pédagogique l’apprenant. Chacun devient à la fois émetteur / récepteur de savoirs. En tant qu’équipier, j’apprends de mes co-équipiers et en même temps je les aide à acquérir de nouvelles connaissances. De même, au coeur d’un réseau virtuel ou réel, je donne et reçois des informations. Dans l’action, j’apprends en agissant et grâce aux feed back de mon environnement (clients, fournisseurs, confrères…) et je peux aussi apporter mes connaissances et en faire bénéficier mes équipiers.

Ces apprentissages dits informels reposent sur une logique de pollinisation. **Reprenant l’image du monde végétal, on peut dire que les grains de savoir circulent d’agents de savoir à agents de savoir, comme des grains de pollen vont de plante en plante.** Les agents de savoir peuvent être des apprenants eux-mêmes (les collaborateurs au sein d’une entreprise ou à l’extérieur), mais également des bases de ressources pédagogiques (wiki, réseaux sociaux d’entreprise…).

Comme il existe des insectes pollinisateurs, certains équipiers peuvent jouer un rôle plus ou moins important dans la pollinisation des savoirs. **Ces “équipiers pollinisateurs“ ne sont pas toujours les plus experts**. il peut s’agir de nouveaux entrants, d’équipiers ouverts sur d’autres mondes (les réseaux sociaux comme les réseaux professionnels, le monde de l’enseignement, de la recherche et de l’innovation…). Les consultants, les collaborateurs non salariés (intérimaires, prestataires de service…) sont également de formidables agents pollinisateurs.

Comme certaines plantes dans le règne végétal, certains apprenants sont capables de mettre en oeuvre des stratégies très sophistiquées pour optimiser la pollinisation. **Ils sont capables de se créer de véritables “**[**environnements d’apprentissage personnels**](http://www.blog-formation-entreprise.fr/?p=2177)**“ qui tout à la fois leur permettent d’acquérir de nouveaux savoirs et de les transmettre**. Ces EAP les conduisent à entrer de façon plus ou moins efficace au coeur des réseaux virtuels ou réels déterminants, de formaliser leur savoir pour mieux le diffuser (outils de veille sur internet tels que Netvibe, Scoop.It, fil Twitter…).

## Favoriser la pollinisation des savoirs

Ce modèle de la pollinisation des savoirs conduit à poser un autre regard sur l’apprentissage. Il invite à se focaliser sur d’autres problématiques que les aspects administratifs et financiers de la formation. Il amène à rapprocher le service formation du terrain. Il ne s’agit plus de savoir définir la meilleure politique de formation et d’organiser au mieux le processus de production de formation (stages, e-learning, blended learning) mais d’**accompagner les managers pour qu’ils accélèrent les processus de pollinisation des savoirs**.

Les managers sont parfois démunis (mais pas toujours) pour optimiser ces processus de pollinisation. Il existe pourtant quelques conditions à réunir. En voici 10 essentielles :

1. **Valoriser l’échange de savoirs** en reconnaissant les “pollinisateurs“
2. Développer le **binomage** entre équipier (deux équipiers travaillent en doublant sur la même mission)
3. Mettre en oeuvre périodiquement des **groupes d’échange de pratiques**
4. Instituer des rites de type “[**café apprenant**](http://www.blog-formation-entreprise.fr/?p=1685)“
5. Mettre en place et animer un **réseau social d’équipe**
6. Confier des **missions apprenantes** à chacun de ses équipiers
7. Favoriser la **diversité dans le recrutement** de l’équipe et faire travailler en équipe pluridisciplinaire
8. Confier à chacun de ses équipiers **un rôle dans la pollinisation des savoirs** (être tuteur ou référent, intégrer un réseau professionnel – virtuel ou réel, donner des cours à l’extérieur ou participer à des benchmarking…)
9. Développer l’**affichage visuel**
10. Mettre en place et animer des **revues de pairs**

Cette liste est loin d’être exhaustive et chacun pourra la compléter à sa guise. La seule chose à bannir de cette liste est peut être l’organisation en “open space“. **L’open space est typiquement la fausse bonne idée pour favoriser la pollinisation des savoirs**. Ces espaces sont devenus tellement invivables que chacun se cache derrière ses demi cloisons, le casque sur la tête. Chacun dans sa bulle, plus question de se parler ou de partager. A l’inverse, le [coworking](http://fr.wikipedia.org/wiki/Coworking) peut être un excellent moyen pour développer la pollinisation des savoirs.

Il est peu probable que nos réformateurs de la formation se soucient de la pollinisation des savoirs, trop éloignés qu’ils sont des évolutions pédagogiques et trop imprégnés du modèle de la transmission, mais s’ils venaient à supprimer l’obligation fiscale, indirectement ils pourraient simplifier la vie de tous ceux qui veulent avoir tout simplement le temps de s’en occuper !

# Article 4 - Coopératif ? Collaboratif ? : ambiguïté des modalités d’apprentissages collectifs (Heutte, 2011)

lundi 1er juillet 2013   
par  [Jean Heutte](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?auteur1)   
http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194

Concernant les modalités pédagogiques ainsi que les activités collectives destinées à favoriser les apprentissages, il nous semble parfois percevoir un usage excessif (et parfois surfait) du terme collaboration par les concepteurs de dispositifs techniques.

Nous relevons que l’acronyme TCAO[[i]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_edn1) est plus souvent associé à *coopératif* et que l’ACAO[[ii]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_edn2) est plutôt associé à *collaboratif*. Cependant, dans la littérature scientifique française, notamment celle concernant la formation à distance via les réseaux numériques, la confusion est de mise et progressivement *coopératif* et *collaboratif* ont été permutés : il faut reconnaître que l’usage ne donne pas à *coopération* et à *collaboration* des sens stables toujours clairement différenciés[[iii]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_edn3). Selon Pène (2005, p. 144), préférer *coopération* revient à la mise en valeur du résultat au détriment du process. Cependant, si les deux termes sont abondamment utilisés dans la littérature, très souvent *collaboratif* revêtait plusieurs acceptions (ex : Dillenbourg[[iv]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_edn4), 1999 ; Henri & Lundgren-Cayrol[[v]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_edn5), 2001 ; Godinet[[vi]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_edn6), 2007, cités par Thibert, 2009). Cette difficulté à le définir est parfois source de confusion. De plus, certains écrits ne distinguent pas toujours de manière claire ce qui relève du *collaboratif* de ce qui relève du *coopératif* (Thibert, 2009).

Selon nous, la distinction entre *coopératif* et *collaboratif* s’opère en distinguant les relations qu’entretient chaque individu avec les membres du groupe (notamment le niveau d’interdépendance), sa responsabilité par rapport aux actions, sa capacité à influer sur la définition et l’enchaînement des actions permettant d’atteindre l’objectif assigné au groupe.

Sur la base de l’usage le plus souvent rencontré actuellement dans la littérature, nous en avons proposé les définitions suivantes (Heutte, 2003) :

* - Le *mode coopératif* résulte d’une division négociée (rationalisée) *a priori* d’une tâche en actions qui seront attribuées (réparties) entre des individus qui vont agir de façon relativement autonome. Les interactions se limitent à l’organisation, la coordination et le suivi de l’avancement (souvent sous la responsabilité d’un individu chargé de s’assurer de la performance individuelle de chacun). La responsabilité de chacun est limitée à garantir la réalisation des actions qui lui incombent : c’est la concaténation progressive et coordonnée du fruit de l’action de chacun qui permet d’atteindre l’objectif (exemple : construire une maison).
* - Dans le cas d’un *travail collaboratif*, il n’y a pas de répartition des rôles *a priori* : les individus se subsument progressivement en un groupe qui devient une entité à part entière. La responsabilité est globale et collective. Tous les membres du groupe restent en contact régulier, chacun apporte au groupe dans l’action, chacun peut concourir à l’action de tout autre membre du groupe pour en augmenter la performance, les interactions sont permanentes : c’est la cohérence du collectif qui permet d’atteindre l’objectif (exemple : gagner un match de football).

Le mode collaboratif est plus difficile à mettre en œuvre (il ne se décrète pas…) dans la mesure où il implique davantage l’humain : il serait *a priori* favorisé par la présence d’individus capables de « mettre leur ego de côté » (selon l’expression de Csikszentmihalyi « l’ego est dilaté par un type d’action où l’on s’oublie soi-même » (2006, p. 112)). Ceux qui ont eu la chance de connaître au moins une fois dans leur vie ce mode de travail déclarent s’être investis bien au-delà de ce qu’ils avaient envisagé, un peu comme s’ils étaient grisés par le sentiment d’efficacité collective du groupe : ils évoquent le sentiment d’avoir été portés par une sorte d’euphorie qui favorisait implication et concentration tout en faisant perdre la notion du temps (Heutte, 2010 ; Heutte & Casteignau, 2006). Cet effet correspond à ce que Csikszentmihalyi appelle le *Flow* : état en grande partie lié aux émotions ressenties par celui qui vit une expérience optimale (Csikszentmihalyi, 1990).

Quoi qu’il en soit, l’outillage « intelligent » des collectifs repose aussi plus pragmatiquement la question des ressources informatiques, informationnelles et humaines pour apprendre (Heutte, 2002b). Ainsi, les environnements de travail et de formation destinés à favoriser la compréhension et l’élaboration collective de connaissance doivent nécessairement *a minima* s’articuler autour de :

* - la mise en réseau physique (ce que nous proposons de résumer dans le *hardware*…) : l’aménagement numérique des territoires et des organisations, notamment tous les aspects des systèmes d’informations, les infrastructures et services (informatiques et réseaux), les normes et standards, l’interopérabilité, permettant d’en assurer la meilleure disponibilité possible … ;
* - la mise en réseau de médias numériques (ce que nous proposons de résumer dans le *software*…) : via la qualité et l’ergonomie d’interfaces permettant un accès à des sources d’information sous la forme d’hypertextes ou d’hypermédias, à des bases de données (internet, intranet, extranet), ou incluant notamment les supports pédagogiques ;
* - la mise en réseau de pairs et d’experts (ce que nous proposons de résumer dans le *humanware*…) : bien que cet aspect puisse être pensé *a priori* dans le dispositif pédagogique ou l’ingénierie de formation, la dimension humaine repose en grande partie sur des dispositions des sujets dont l’identification et la manipulation ne sont pas aisées.

Ainsi, *a priori* aucun dispositif ne peut se prétendre collaboratif (ou coopératif) en tant que tel sans avoir de connaissance réelle des modalités selon lesquelles les apprenants ont effectivement interagi entre eux.

Pour le dire autrement, si le concepteur peut effectivement souhaiter mettre en place une ingénierie de formation favorable (ou défavorable) à l’apprentissage collectif, ce sont les apprenants qui vont réellement choisir d’apprendre selon des modalités coopératives ou collaboratives, au besoin en contournant les contraintes imposées par le dispositif de formation.

[[i]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_ednref1) le *travail coopératif assisté par ordinateur (TCAO)* (traduction de *Computer Supported Cooperative Work* *(CSCW)*)

[[ii]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_ednref2) l'*apprentissage collaboratif assisté par ordinateur* *(ACAO)* (traduction de *Computer Supported Collaborative Learning (CSCL)*)

[[iii]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_ednref3) Selon le Trésor de la Langue Française (TLF) :

- Coopérer : Agir, travailler conjointement avec quelqu'un en vue de quelque chose, participer, concourir à une œuvre ou à une action commune.

*cooperari* « faire quelque chose conjointement avec quelqu'un »

- Collaborer : Participer à l'élaboration d'une œuvre, contribuer à un résultat

*collaborare* « travailler avec quelqu'un »

Pène (2005, p. 144) fait par ailleurs remarquer que la seule définition discriminante entre « coopération » et « collaboration » est négative : « collaboration avec l’ennemi », « collaboration avec le gouvernement de Vichy »…

[[iv]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_ednref4) « Situation dans laquelle des formes particulières d'interactions entre les personnes sont attendues, qui devraient déclencher des mécanismes d'apprentissage, sans pour autant que ces interactions aient effectivement eu lieu » (Dillenbourg, 1999).

[[v]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_ednref5) « L'apprentissage collaboratif est une démarche active par laquelle l'apprenant travaille à la construction de ses connaissances. Le formateur y joue un rôle de facilitateur des apprentissages alors que le groupe y participe comme source d'information, comme agent de motivation, comme moyen d'entraide et de soutien mutuel et comme lieu privilégié d'interaction pour la construction collective des connaissances. La démarche collaborative reconnaît le caractère individuel et réflexif de l'apprentissage de même que son ancrage social en le raccrochant aux interactions de groupe. En fait, la démarche collaborative couple deux démarches : celle de l'apprenant et celle du groupe » (Henri & Lundgren-Cayrol, 2001)

[[vi]](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article194" \l "_ednref6) « On parlera de travail ou d'apprentissage collaboratif quand les apprenants ont à résoudre un problème ou à élaborer ensemble une connaissance complexe »

Source :   
Heutte, J. (2011). *La part du collectif dans la motivation et son impact sur le bien-être comme médiateur de la réussite des étudiants  : Complémentarités et contributions entre l’autodétermination, l’auto-efficacité et l’autotélisme* (Thèse de doctorat en Sciences de l’Éducation). Paris Ouest-Nanterre-La Défense [téléchargeable ici](http://jean.heutte.free.fr/spip.php?article123)

# Article 5 -L’apprentissage social, moteur de la compétitivité des entreprises

http://fr.blog.zyncro.com/2013/06/27/lapprentissage-social-moteur-de-la-competitivite-des-entreprises/#.UiNJFH-pdm6

NDLR: [Virginio Gallardo](http://supervivenciadirectiva.com/about/) nous offre [cet article de son blog](http://supervivenciadirectiva.com/2013/05/19/4013/) dans lequel il nous parle de comment les réseaux sociaux créent le scénario nécessaire pour l’apprentissage du futur: social, pratique, naturel et quotidien.

La complexité croissante du monde de l’entreprise et l’évolution rapide des connaissances rendent l’apprentissage professionnel et organisationnel plus important. Mais **l’apprentissage du futur, comme tant d’autres choses, sera différent de ce que nous connaissons aujourd’hui, il s’agit de l’apprentissage social.** Une façon d’apprendre davantage grâce à notre pratique, à notre travail quotidien,… nous apprendrons de la même façon que lorsque nous étions enfants en dehors de l’école, nous apprendrons sans se rendre compte que nous apprenons. **Les nouvelle technologies sociales – les réseaux sociaux d’entreprise – permettent de créer cet environnement.**

## L’apprentissage omniprésent, Learning 2.0.

L’apprentissage social est un **apprentissage «naturel» sans effort, sans** avoir conscience d’apprendre un peu comme **nous apprenions lorsque nous étions enfants,** mais est plus appliqué que d’autres formes d’apprentissage car il se concentre sur la résolution de problèmes et à améliorer notre expertise dans certains domaines.

C’est un apprentissage qui se créé à travers des conversations, par l’exemple ou l’observation permettant l’amélioration. Les réseaux sociaux permettent à ces conversations d’être très rapides et omniprésentes (peu importe les dimensions d’espace ou de temps).

**Gérer un nouvel apprentissage social** c’est établir les règles et les communautés, **reconnaître l’importance de la participation** et **veiller à ce que les «conversations» soient efficaces.**

## L’apprentissage comme un avantage concurrentiel

**La valeur de la connaissance informelle,** mais surtout, son développement seront sources d’avantage concurrentiel, car ils amènent à l’innovation, le processus le plus complexe et le plus stratégique.

**L’innovation et l’amélioration de produits** est un **processus d’apprentissage organisationnel.** C’est transmettre aux autres ce que nous avons appris en travaillant, nos idées sur la façon d’améliorer le travail à travers un cercle vertueux accélérant le changement. Il s’agit de partager ses expériences avec ses clients, collègues, managers, subordonnés … pensant qu’ils puissent à leur tour apporter des améliorations au système. Ces expériences peuvent être des connaissances, des valeurs, des attitudes ou de nouvelles façons de faire les choses.

**L’apprentissage social est un apprentissage organisationnel** qui accélère par les interactions le développement organisationnel et le changement culturel et qui a un pouvoir de transformation énorme.

## Un nouveau paradigme culturel: le manager en tant que responsable de communautés

**Accélérer l’apprentissage personnel** pour assurer la productivité et plus d’innovation n’est pas une tâche simple et exige que les organisations soient prêtes à créer ces processus systématiques. **Ça demande de donner de l’importance à l’intelligence collective, de collaborer et de partager.**

L’efficacité de nouveaux environnements – tels les réseaux sociaux d’entreprise – nécessite une grande compréhension de ce phénomène de la part des dirigeants qui doivent fixer les règles et le cadre optimal où les conversations se produisent.

Le manager en tant que responsable de communautés **doit exiger que les autre managers gèrent ces nouveaux environnements,** les communautés, afin d’assurer l’efficacité de conversations productives, **et afin qu’ils stimulent ces nouvelles structures en réseau.**  Les conversations sont des processus qui consomment énormément les ressources de l’organisation (le temps des employés), il est donc nécessaire de dominer ce champ.

[**Virginio Gallardo**](http://twitter.com/virginiog) ( [@ virginiog](https://twitter.com/virginiog) ) est directeur de [Humannova](http://www.humannova.com/) , cabinet de consulting en ressources humaines spécialisé dans l’aide à stimuler l’innovation en entreprise et de gérer la transformation organisationnelle.Il est l’auteur du livre  » [Le leadership transformationnel](http://www.elliderazgotransformador.com/) « et coordinateur de » [leadership et l’innovation 2.0](http://blog.zyncro.com/2012/02/08/todos-somos-lideres-transformadores-en-redes-sociales/) « .

# Autres liens

<http://itypa.wordpress.com/2013/08/26/itypa-saison-2-le-programme/>

<http://fr.slideshare.net/jarche/linnovation-pdagogique-et-les-mdias-sociaux>

http://fr.slideshare.net/doremido/module4-27mars2013

<http://www.educavox.fr/mot/2013-memoire-et-apprentissage#.UeFdPhKlLgM.google_plusone_share>

<http://www.youtube.com/watch?v=LtqbGmVW0AY> (comment savons nous ce que nous savons TEDX)