

INTERVIEW

« IL EXISTE DANS NOTRE CLUB UNE DEMANDE SOCIALE D'APPRENDRE ENSEMBLE »

Il y a moins d'un an débarquait sur LinkedIn un drôle de « club » animé par Denis Cristol, directeur de l'ingénierie au CNFPT, dont l'objectif était de créer une dynamique d'apprentissage collaboratif, participatif, et gratuit. C'est d'ailleurs cette gratuité qui nous dédouane de donner la parole dans cette rubrique « formation » à l'un des nôtres, membre du comité de rédaction de la revue *Personnel*. Il est vrai que cette conception de l'organisation de l'apprentissage est nouvelle, voire décoiffante et nécessite quelques explications...

Propos recueillis par André Perret, VP DPM&Associés

Quelle est l'origine de ce travail sur la formation "collaborative" (d'ailleurs est-ce le mot juste ?) et comment se développe-t-elle ?

Cette exploration est le fruit d'un voyage réalisé au Canada en février et mars 2015. J'ai rencontré près de 50 animateurs de communautés, créateurs d'environnement d'apprentissage, « startupper », dirigeant formation et RH, coachs pour mieux comprendre les nouvelles façons d'apprendre ensemble. J'y ai été si bien accueilli que j'ai eu envie d'écrire un bouquin (à paraître en janvier 2016 chez ESF « Les communautés d'apprentissage »), mais surtout de partager un peu de la chaleur humaine que j'avais reçue. C'est vrai qu'il a fait bien froid lors de mon séjour (de -20 à -30 degrés, l'hiver le plus « frette » en québécois depuis qu'on suit la météo). Du coup j'ai profité de l'été pour concevoir un site sur Internet pour partager tout ce que j'avais écrit et senti. L'idée était de créer trois espaces d'apprentissage qui se renforcent mutuellement. Un espace de l'action (vue professionnelle et privé) ou des défis pédagogiques d'apprentissage collaboratif seraient à relever, un espace de proximité en groupe de pairs pour échanger sur les défis pédagogiques

et un espace en ligne pour se réunir et aller plus loin.

Economie de l'échange... y a-t-il un risque de récupération "marchand" ?

L'adhésion des membres s'est faite progressivement et au fur et à mesure qu'ils se joignaient à la communauté, les objectifs initiaux se modifiaient et s'enrichissaient, chacun était invité à trouver un rôle, une place, un désir à partager avec les autres. L'idée était de ne pas aller vers de la consommation de connaissance mais vers de la construction de connaissance avec les autres. Il y a eu plusieurs propositions de passer sur des plateformes d'entreprises, bien plus au point techniquement que le site créé. Mais l'idée était de garder le pouvoir sur la construction même de notre outil d'apprentissage et d'utiliser des logiciels gratuits du web. Tout est basé sur la gratuité, du temps des facilitateurs, aux interventions des webconférenciers et de la « team design » qui a émergé à partir

des membres qui voulaient organiser plus fortement le processus. Pour l'instant, nous n'observons pas de dérive ou récupération marchande.

On est dans la "théorie" du don, n'est-ce pas ? Mais comment garantir la qualité alors que toute la réforme de la formation en France repose sur une très forte pression qualitative ? Quel contrôle y-a-t-il ?

On est bien dans une filiation à la théorie du don et des travaux de Marcel Mauss. Mais comme nous nous situons dans une approche de co-formation citoyenne et fraternelle, la réforme de la formation n'a pas d'influence. On ne se soucie pas de gestion de la formation mais d'apprentissage en réciprocité et à parité d'estime. Les lieux de rencontre partout en France mais aussi au Canada sont dans des espaces de co-working, des cafés, des lieux publics, ou au domicile des membres. Chaque membre paye sa consommation pour accéder à un espace physique ou partager. On se

“ Nous ne sommes pas seulement des amis numériques, mais nous organisons des rencontres physiques au sein de groupes de pairs. ”



situé plus dans un espace de liberté et d'exploration que de contrôle.

Cette démarche n'est-elle rendue possible que grâce aux évolutions technologiques ?

Les évolutions technologiques et la transformation des mentalités qu'elles engendrent, rendent possible l'envie de se voir. La communauté LinkedIn créée rassemble les membres et fait circuler l'information, mes forums sont quotidiens et autorisent beaucoup d'échange. Mais au-delà de la dimension technologique, l'envie de se voir pour de vrai prédomine. Nous ne sommes pas seulement des amis numériques, mais nous organisons des rencontres physiques au sein de groupes de pairs pour aller dans toutes les dimensions de la relation humaine. Ces rencontres ont lieu le soir, le week-end en dehors des horaires professionnels. Il marque un engagement personnel bien plus fort que la seule adhésion formelle à un MOOC.

N'y a-t-il pas un risque d'illusion dans le concept de "tous formateurs" ? Le professionnalisme vole-t-il en éclat ? Les organismes de formation, peuvent-ils se sentir en situation de concurrence déloyale (Uberisation ?)

Il y a une illusion de croire que lorsque 24 000 giga-octets sont déversés sur Internet chaque seconde, les formateurs puissent en savoir plus que les apprenants. L'idée est bien d'être tous formateurs les uns pour les autres. Les formateurs de métier savent que lorsqu'ils enseignent aux autres, ils s'apprennent à eux-mêmes en tout premier. Les questions que nous nous posons dans nos forums tournent autour de la facilitation, comment l'organiser de quoi est-elle faite, peut-elle être tournante, quelles compétences sont à développer ? Il n'y a pas d'Uberisation, car il n'y a pas d'argent qui circule. Il n'y a pas de marché mais des échanges. Il n'y a pas de concurrence mais réponse à une demande sociale de plus de fraternité et d'apprendre ensemble. Les organismes de formation sont invi-



tés à réfléchir à la question pourquoi les individus ont besoin de se réunir alors que toutes les informations sont désormais disponibles en ligne et peuvent se transformer en savoir ? Ils doivent apprendre à créer des écosystèmes de construction des savoirs et pas seulement demeurer des distributeurs de connaissances. Ils doivent beaucoup plus s'intéresser aux projets de leurs clients et à la motivation des apprenants.

Quelles sont les prochaines étapes ?

Les prochaines étapes se font chemin faisant. Le dispositif « apprendre ensemble » se situe moins dans une approche comportementaliste de la formation avec des objectifs à atteindre et des compétences à évaluer que dans la libération du plaisir d'apprendre les uns des autres sur la transformation des approches pédagogiques, sur le potentiel créatif du numérique, sur la transformation des postures de celui qui apprend et de celui qui cherche à l'aider. On se situe finalement dans la perspective éducationniste de Francisco Varela ou le chemin se fait au fur et à mesure. C'est une rupture par rapport au principe de la formation professionnelle qui dispose et contrôle des plans de formation, c'est une ouverture vers l'apprentissage et le renforcement du

pouvoir d'apprendre. Le processus est émancipatoire car il se soucie moins d'efficacité et d'indicateurs de gestion que d'apprentissage et d'action collective en direction d'une finalité à apprendre ensemble pour mieux répondre aux demandes de stagiaires, clients, entreprises, dont le désir est de moins en moins de subir des séances passives d'apprentissage.

Ce dispositif fait l'objet d'observation de plusieurs chercheurs dont vous faites partie...

Pour ma part, je présuppose qu'il nous fait entrapercevoir une nouvelle modalité d'autoformation que je nomme socioformation parce que les individus maillent beaucoup plus collectivement leur capacité d'auto-organisation, d'autorégulation et d'auto-direction dans un processus qui se construit au fur et à mesure localement, avec les énergies de groupes et de réseaux. C'est certainement cette nouveauté, cette prise sur le cadre d'apprentissage et sur les intentions qui se partagent, qui explique pourquoi en moins de deux mois, 25 groupes (près de 500 personnes) aient débattu, conçu collectivement des ressources, créé des vidéos, engagé des actions de communication et se soient physiquement rencontrés. ■