

Déploiement d'une écologie de l'apprenance :
Vers une nouvelle culture de
la formation professionnelle universitaire
des enseignants ?

Jean HEUTTE
IUFM Nord-pas de Calais
Université Paris X – Centre de Recherche Education Formation (EA1589)
Secteur savoirs et rapport au savoir
Axe formation et autoformation des adultes

Colloque FPU, 2-3-4 mars 2007, Arras

mots clés

- autotélique,
- communauté virtuelle,
- écologie de l'apprenance,
- expérience optimale - *flux*,
- homo sapiens *retiolus*,
- rapport au savoir,
- sentiment d'efficacité collective,
- sentiment d'efficacité personnel.

Plan

- Société cognitive : sujet social apprenant
- Écologie de l'apprenance (Carré)
- Étude ethnographique de CV Tic
- Agentivité :
 - expérience optimale – *flux* (Csikszentmihalyi)
 - psychologie positive (Seligman)
 - sentiment d'efficacité collectif (Bandura)
- Nouvelle culture de la formation ?

Société cognitive ?

- « une société qui saura investir dans l'intelligence »
(CEE « Lisbonne », 1995).
- trois « chocs moteurs » :
 - choc de la société de l'information et des TIC ;
 - choc de la mondialisation des échanges ;
 - choc de l'expansion de la connaissance scientifique et technique

(Bouchet, 2005).
- mobilisation de l'individu (***sujet social apprenant***), mais on ne produit ni le goût, ni l'art d'apprendre par décret
(Carré, 2006)

L'irrésistible ascension du sujet social apprenant

Mouvement sociopédagogique de l'autoformation (*self directed learning*)

En France, il s'est plus particulièrement développé autour de trois axes :

- au travail (Schwartz, 1973)
- dans sa vie culturelle (Dumazedier, 2002)
- dans son existence intime (Pineau, 1983)

5 points de vue complémentaires :

Approches par type de formation

- autoformation intégrale (Tough, 1967) (Le Meur, 1998) (Bezille, 2003)
- autoformation socio-organisationnelle ou managériale (Moisan & Carré, 2002)
- autoformation accompagnée ou éducative (FOAD) (Albero, 2000)

Approches transversales

- caractéristiques psychologiques des apprentissages autonomes et dimension autodirigée de ces pratiques (Carré & Moizant, 2002)
- dimension existentielle de la formation du « soi par soi » (Pineau, 1983)

Textes officiels : convergences ?

- Pour les futurs citoyens : 7e « pilier » du socle commun de compétences et de connaissances, « l'autonomie et l'initiative » « la motivation, la confiance en soi, le désir de réussir et de progresser (...), l'envie de prendre des initiatives, d'anticiper, d'être indépendant et inventif dans la vie privée, dans la vie publique et (...) au travail », constituent des attitudes fondamentales et essentielles.
- Pour les enseignants : 10e compétence du cahier des charges de la formation des maîtres, « Se former et innover ».

=> difficile à construire *ex nihilo*...

Apprenance

mieux traduire cet

« état d'être-en-train-d'apprendre »

(Trocmé-Fabre, 1999)

« ensemble durable de dispositions favorables à l'acte d'apprendre dans toutes les situations »

(Carré, 2003)

Nouveau rapport au savoir

3 déclinaisons :

- vouloir apprendre,
- savoir apprendre,
- pouvoir apprendre.

3 conditions :

- comprendre les motivations à apprendre,
- développer les compétences d'autoformation,
- déployer une écologie de l'apprenance.

(Carré, 2005)

Nouveau rapport au savoir

3 déclinaisons :

- vouloir apprendre,
- savoir apprendre,
- pouvoir apprendre.

3 conditions :

- comprendre les motivations à apprendre,
- développer les compétences d'autoformation,
- déployer une écologie de l'apprenance.

(Carré, 2005)

Un paradoxe ?

TIC (notamment réseaux haut débits permanentes) incontournables, pour un bon développement des organisations humaines.

Cependant...

Efficience des organisations = qualité des réseaux humains pour :

- identifier,*
- construire,*
- capitaliser*
- communiquer*

des connaissances, des savoirs, des savoir-faire et/ou des savoir-être

Cyberespace →
nouvelle étape dans
l'odyssée de l'espèce ?

Un nouvel *Homo* ?

La capacité d'un *hominidé* à utiliser de façon *raisonnée* toutes les technologies qui sont à sa disposition, pour *identifier, construire, capitaliser et communiquer des connaissances, des savoirs, des savoirs-faire et/ou des savoirs-être* ,
en interaction avec des pairs et/ou des experts,
via les *réseaux* numériques,

définit-elle un nouvel *Homo* que par commodité nous pourrions provisoirement appeler
Homo sapiens retiolus ?

Un écosystème favorable au développement d'*Homo sapiens retiolus*

« Les communautés et sociétés humaines vivent dans un environnement auquel elles s'adaptent et qui réagit sur elles.

L'étude de ce processus complexe qui met en jeu les systèmes technologiques et l'organisation sociale, est l'objet de l'écologie »

(Golfin, 1972).

Écosystème

Unité fondamentale d'étude de l'écologie composée de l'association formée :

- des communautés des espèces vivantes (**biocénose**)
- d'un environnement physique (**biotope**)

en interaction permanente.

(Petit Larousse illustré)

Écosystème

Le campus virtuel des TIC de Limoges.

Des étudiants se trouvent dans l'obligation d'entreprendre un travail collectif à distance via Internet, dans un temps contraint.

Un triple défi

- déterritorialisation de l'apprentissage en communautés virtuelles.
- polyvalence face à la complexité
- comportements

Travailler, penser et apprendre en réseau : *changer de logique*

- contrainte → l'engagement
(Trocmé-Fabre, 1994)
- compétence individuelle → collective
(Le Boterf, 2001)
- de l'intelligence pyramidale → collective
(Lévy, 1997)

Biotope : les communautés virtuelles

*la communauté est bien **réelle**,*

mais

*les rencontres et les échanges sont délocalisés
dans un espace **virtuel***

*dont la métaphore graphique est manipulable
via des terminaux connectés en réseau
(internet, intranet ou extranet).*

Comprendre le fonctionnement des communautés, c'est comprendre les mécanismes de création de valeur dans le société du savoir

(Prax, 2003).

Biotope : les communautés virtuelles

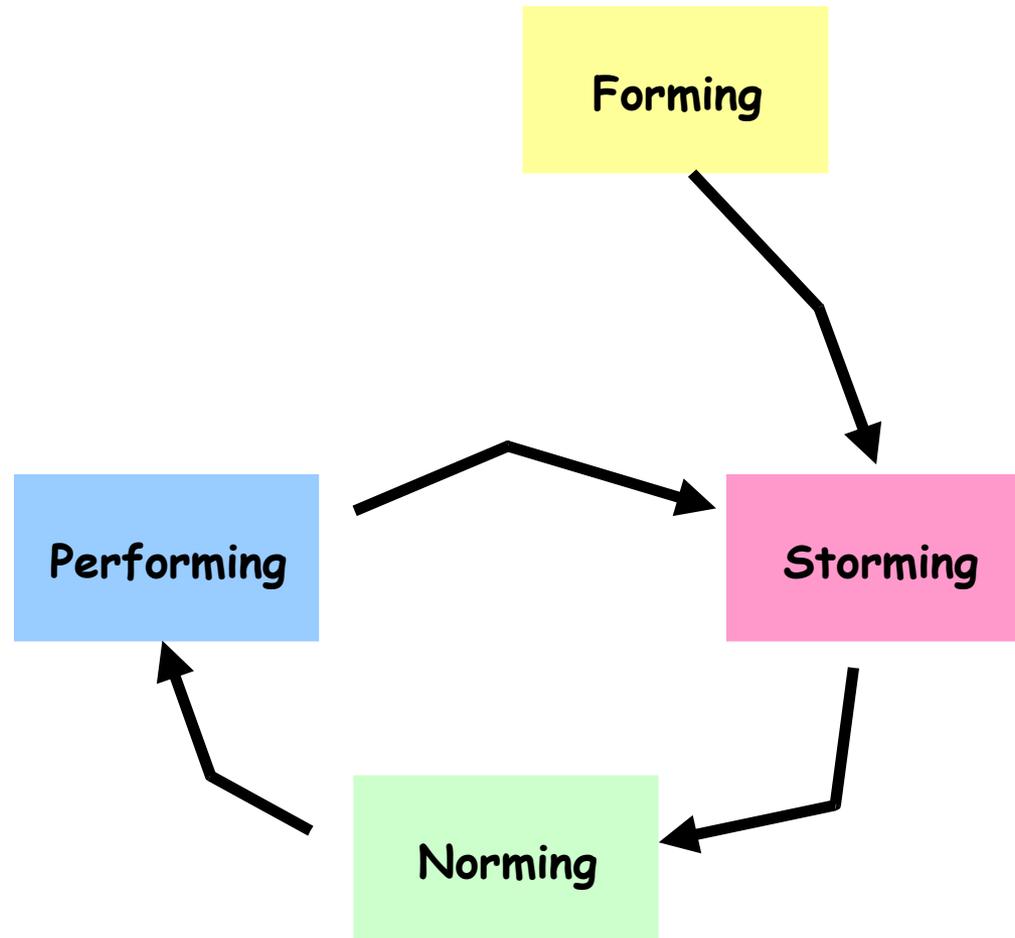
- **Communautés d'intérêt :**
la dissémination de l'information
- **Communautés de pratiques :**
l'identification des flux de connaissances
- **Communautés de projet :**
la création collective de connaissance

Biotope : les communautés virtuelles

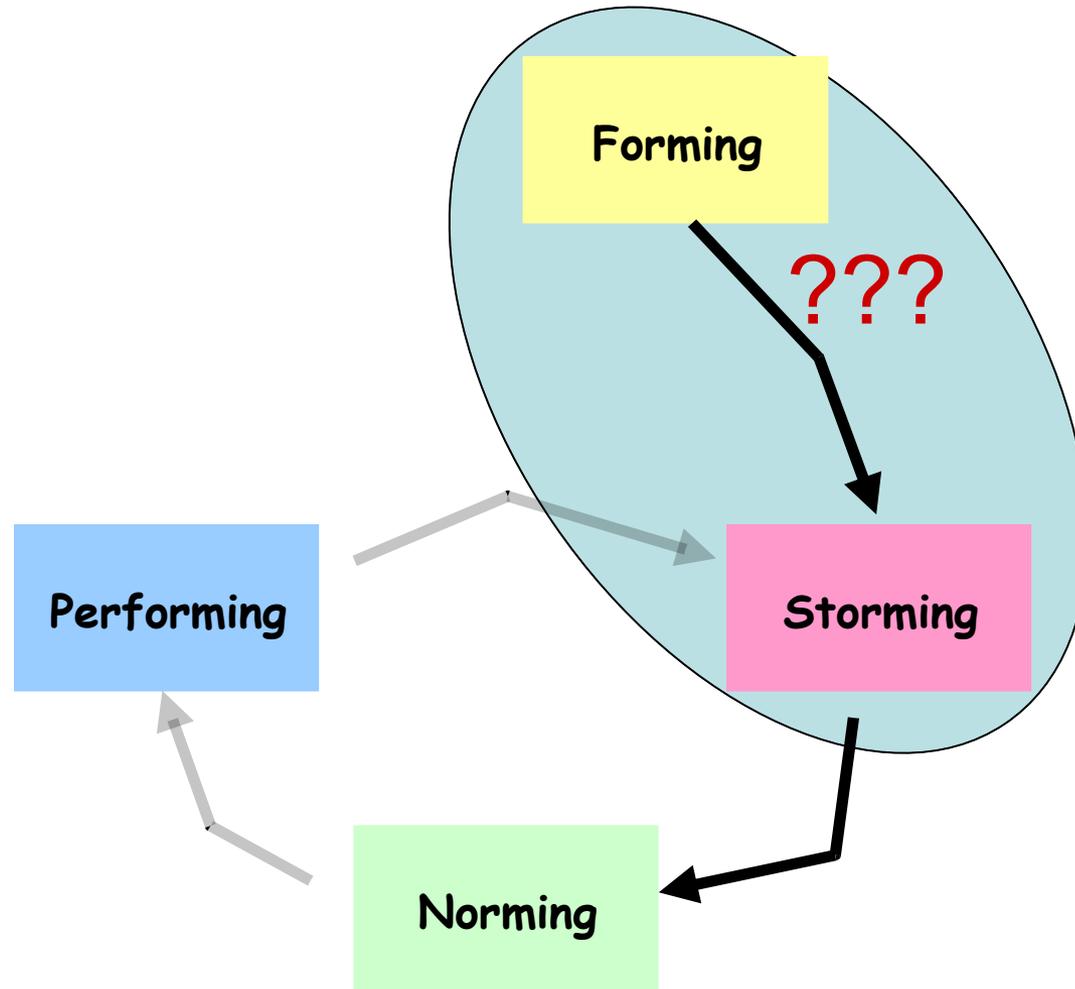
- **Communautés d'intérêt :**
la dissémination de l'information
- **Communautés de pratiques :**
l'identification des flux de connaissances
- **Communautés de projet :**
la création collective de connaissance

Biocénose

Le modèle de Tuckman (1965)



Etape critique : la naissance de la communauté !



Premières observations

Étude exploratoire "ethnographique" de communautés d'étudiants en formation sur le campus virtuel des TIC de l'université de Limoges (CV Tic), pendant 12 mois :

- *observation promotion de 22 étudiants inscrits DESS « management de l'intelligence collective via les réseaux numériques »*
- *entretiens semi-directifs asynchrones avec 12 étudiants*

Temps 1 : leader « formel »

dans un premier temps, la plupart des sujets interrogés mettent en avant l'importance de qualités généralement plutôt attribuées à des leaders formels (rapidité dans la prise d'initiative, capacité de pilotage, méthode de gestion de projet et de management d'équipe...) pour initier le travail collectif.

Temps 2 : rencontre du 3^e type ?

- ***leaders informels*** (*Pielstick, 2000*) :
respectueux des autres, bonne capacité d'écoute, soucis de justice ...
- ***pragmatiques du changement*** (*Mallein, 2001*)
ouverture sélective, souplesse, négociation...
- ***autotéliques*** (*Csikszentmihalyi, 2004, 2005*)
curiosité/intérêt désintéressé, absence de préoccupation à propos du soi, conscience d'appartenir à une dimension plus vaste que soi-même...

Arrêt de la collaboration

Sentiment d'avoir été traités injustement : frustration ou humiliation généralement liée au sentiment de ne pas avoir pu loyalement participer à certaines prises de décision collective.

(Heutte, Casteignau, 2006).

Choc émotionnel

Dès que des sujets ont l'occasion de constater que le résultat du travail du groupe dépasse de beaucoup ce qui aurait été obtenu en juxtaposant de façon coopérative les contributions de chacun, cette prise de conscience provoque parfois une sorte de choc émotionnel qui marque de façon durable les individus.

Sentiment de bien être

- Ils s'investissent 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 déclarent s'engager davantage et de ce fait apprendre au-delà des exigences liées au projet initial.
- 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, Casteignau, 2006).

→ *flow* ("flux") : état en grande partie lié aux émotions ressenties par celui qui vit une expérience optimale

(Csikszentmihalyi 1990).

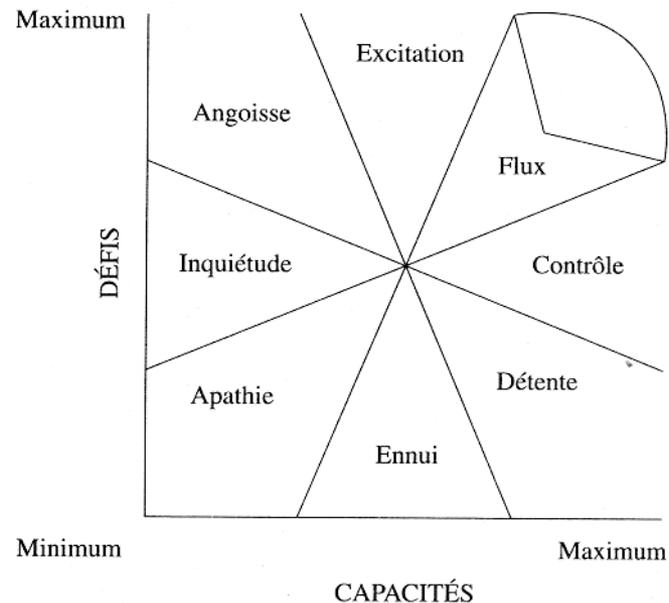
Etat de *flux* (Csikszentmihalyi, 1990)

«les individus sont tellement intensément impliqués dans une activité que rien ne semble autrement importer, l'expérience elle-même est si agréable que les gens la fassent même à un grand coût, dans l'intérêt fin de la faire».

- l'euphorie n'est pas reliée à un résultat conséquent et extrinsèque à l'activité, *mais* émanant du plaisir inhérent et intrinsèque à l'activité.
- l'expérience de *flux* est une expérience autotélique se caractérisant par une récompense intrinsèque (*self-oriented reward*) impliquant un sens profond d'enjouement, de joie et d'enrichissement

Expérience optimale

Exigences de la tâche et compétences élevées.



Sources : adapté de Massimi & Carli, 1988, Csikszentmihalyi, 1990.

9 caractéristiques du *flux*

- activité qui a toutes les chances d'aboutir qui présente un certain défi et qui demande des compétences.
- concentration profonde.
- but précis.
- feed-back immédiat.
- implication complètement mais sans vraiment ressentir l'effort comme quelque chose de douloureux.
- perte de conscience des soucis et des frustrations de la vie quotidienne.
- sentiment d'exercer un contrôle sur son action
- disparition du souci de soi, mais paradoxalement, le sens de soi se trouve renforcé.
- sens du temps altéré.

Entretien semi directif asynchrone (12 étudiants)

Pour Csikszentmihalyi le concept du *flux* serait cet état mental dans lequel nous nous trouvons lorsque nous sommes absorbés par une tâche de telle façon que nous ne sentons plus le temps passer et que nous sommes envahis par une intense satisfaction.

Si vous pensez personnellement avoir ressenti cet effet, pouvez répondre à ces 5 questions :

- Au cours de quelle(s) UE avez-vous ressenti cet effet ?
- Pouvez-vous préciser à quel(s) moment(s) dans l'UE vous en avez pris conscience ?
- Pouvez-vous préciser ce que vous avez ressenti exactement ?
- Pensez-vous que cela a eu un effet sur votre efficacité personnelle ?
- Pensez-vous que cela a eu un effet sur l'efficacité collective de votre groupe ?

Richard 1

... le lendemain matin à 6h du mat, j'étais sur mon micro.[...] quand je refaisais le document je "savais" que c'est ce qu'il fallait faire. [...] Ce "savoir" est je pense la mise à la conscience de quelque chose de profond en soi que l'on arrive à faire émerger à la conscience, d'une part et d'autre part que l'on arrive à formaliser tel qu'on le voit en soi.

Je dirais donc que le *flux*, c'est à la fois une implication intense, du temps donné, des efforts intellectuel important, une reconnaissance des pairs, et un résultat très satisfaisant.

Richard 2

La reconnaissance de mes camarades a été une conséquence sans plus. C'est surtout le sentiment d'être porté par les dieux (étymologie de enthousiasme). J'ai ressenti exaltation, enthousiasme, impression de pouvoir tenir des siècles sur le travail en cours... [...] Je n'ai jamais essayé la cocaïne mais je pense que ce doit être le résultat d'une prise ou alors le sentiment qui prédomine après l'amour quand le couple à fonctionné en symbiose (plaisir sexuel perso + plaisir sexuel du partenaire) [...] on est responsable de soi, et on "doit" quelque chose aux autres. Je connais les objectifs, ils sont partagés par tous. En ce sens il y a symbiose du groupe [...] c'est un sentiment qui se communique et se partage.

Mieux vivre (Csikszentmihalyi, 2005)

L'individu autotélique n'a pas un grand besoin de possessions, de distractions, de confort de pouvoir ou de célébrité, car presque tout ce qu'il fait l'enrichit intérieurement. (p149).

Il est plus autonome, plus indépendant, parce qu'on ne le manipule pas facilement à coup de menaces ou de récompenses extérieures.

En même temps, il est plus impliqué dans tout ce qui l'entoure parce qu'il est pleinement investi dans le courant de la vie.

flux et altruisme (Csikszentmihalyi, 2005)

Les individus autotéliques sont moins préoccupés d'eux-mêmes et investissent plus d'énergie psychique dans leur rapport à la vie » (p156)

Ceux qui vivent de façon autotélique contribuent à réduire l'entropie dans la conscience des gens qu'ils côtoient (p166)

Psychologie positive (Seligman, 2000)

Passer de 0 à + 5 sur l'échelle de satisfaction :

- développer la capacité d'aimer et d'être aimé,
- donner du sens à nos actions,
- être responsables de ce que nous pouvons changer,
- être résilients face à ce que nous ne pouvons pas éviter.

Sentiment d'efficacité

personnelle

« croyance que possède un individu en sa capacité de produire ou non une tâche. »

(Bandura, 1982, 1993).

collective

« croyance partagée par un groupe en ses capacités conjointes d'organiser et d'exécuter les actions nécessaires pour produire un niveau donné de réalisations. »

(Bandura, 2003).

Théorie sociale cognitive

"dynamique triadique" impliquant l'environnement, les facteurs personnels et le comportement

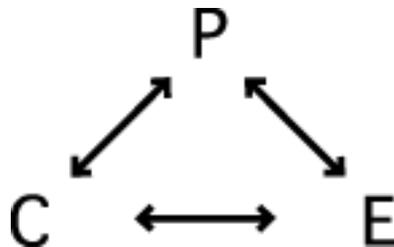


Schéma des déterminismes réciproques
dans la théorie sociale cognitive de BANDURA.

P = personne
C = comportement
E = environnement

(Bandura, 1986)

Théorie de l'agentivité

« Le fait d'exercer une influence personnelle sur son propre fonctionnement et sur son environnement ».

3 modalités :

- directe
- par « procuration »
- collective

(Bandura, 1986)

Déploiement d'une écologie de l'apprenance :

**Vers une nouvelle culture de
la formation professionnelle
universitaire
des enseignants ?**

La triple illusion de la formation d'adultes

- transmettre de l'information ne veut pas dire faire apprendre,
- l'apprentissage n'est pas la compétence,
- être compétent n'implique pas de pouvoir « performer ».

(Carré, 2002)

La dynamique de l'*apprenance* prend le pas sur la notion de *formation* : celle-ci rend mieux en compte l'engagement nécessaire de l'apprenant et son autonomie dans la gestion de ses apprentissages.

(Bouchet, 2005)

Regard inversé sur la relation du sujet à la formation et au savoir.

Changement de posture, se demander :

- Comment les *apprenants*, agents majeurs de leur propre formation, vont-ils s'approprier les ressources qui leur sont proposées ?
- Comment donner aux *apprenants* la place et les moyens d'assumer une large part de responsabilité dans le pilotage de leur formation ?

Des TIC aux TIC...

Où est l'intelligence ?

hardware ??? software ??? ... humanware !

Replacer l'*humain* au cœur
des **T**echnologies de l'**I**nformation et de la **C**ommunication

pour construire
les **T**echnologies de l'**I**ntelligence **C**ollective...

Mettre l'accent sur des **scénarios** et des **contextes pertinents**
dans lesquels l'utilisation des outils et des réseaux numériques
facilite les **interactions humaines** (apprentissage social entre les
épisodes autodidactiques) **pour créer de la valeur** .

Madame, Monsieur le ministre, *résumons, si vous le voulez bien la situation.* (Bouchard, 2005, p105)

« Sans être catastrophique, les résultats du système scolaire français sont médiocres et les moyens que lui donne la nation, et dont vous êtes comptable, pourraient être mieux employés.

Pour aller davantage au fond des choses, l'École n'a pas la place qu'elle devrait avoir, au coeur de la société. Votre administration est mal organisée et son efficacité est tout entièrement tournée vers la conservation du système. Vos personnels, notamment enseignants, ne sont pas bien traités. L'institution est traversée par des querelles idéologiques, voire « théologiques », dont les enjeux n'ont pas toujours la noblesse des élans lyriques qui les nourrissent »

« nouvelle ingénierie organisationnelle »

Il faut inventer « une philosophie de management des hommes et des organisations fondée sur d'autres valeurs et sur une logique d'apprenance généralisée, intégrée et continue » : ne plus considérer l'homme comme une ressource mais comme une source de valeur au cœur des processus de développement stratégique des organisations.

(Belet, 2003)

Le plus beau métier du monde !

Il faut dessiner pour l'avenir,

un métier **plus attrayant, plus ouvert sur la création, l'imagination et l'innovation** :

- un métier d'intellectuel (il est un professionnel de l'« apprendre ») ;
- un métier relationnel plus ouvert (il n'est plus le centre du savoir) ;
- un métier de concepteur et de cadre responsable (il est digne de confiance).

(OBIN, 2003)

Epicurien de la connaissance

Imparfait, libre et ...

...heureux

(André, 2006)

Vive le « Papy crash »

**Management par la connaissance,
par les compétences, par la qualité...**

Stratégie : Valoriser la richesse humaine

- Minimiser la perte de connaissances et de savoirs ;
- Accompagner les débutants dans le métier ;
- Favoriser la mobilité (horizontale et verticale).

Sentiment d'efficacité collective

« façonner l'avenir social par un véritable changement institutionnel est un processus long et tortueux... l'énorme challenge est de construire et de mobiliser un sentiment d'efficacité à l'échelle d'une communauté »

(Bandura, 2003).

Pour Alinsky (1969, 1971) pour initier la capacitation collective, il est stratégique ***d'identifier***, puis à ***s'appuyer*** (au besoin en les formant) ***sur des membres de la communauté qui ont capacité à construire une communauté autogérée qui unifie, facilite et motive ses membres.***

**Une des conditions nécessaires
à l'entrée du service public d'éducation
dans la société de la connaissance
et au déploiement d'une écologie de l'apprenance :**

identifier

qui sont les **catalyseurs**
de l'efficacité collective ?