

Les 5 conditions pour apprendre collectivement au sein du mooc #ITyPA et... ailleurs

Le mooc [ITyPA](#) commence demain. J'ai hâte de rejoindre ce « massive online open course », gratuit, ouvert à tous. Une sorte d'auberge espagnole mais néanmoins francophone. On y trouvera à boire et à manger, ce qu'on voudra y apporter, au moment où on le voudra. On prend son pique nique s'il est numérique : le connectivisme est l'entrée, l'internet le plat de résistance et le social learning le dessert. On en est encore à l'apéro mais les participants commencent déjà à se causer. C'est bon signe, en plus d'être agréable, mais allons-nous y apprendre quelque chose ? Oui, à cinq conditions près.

Nous avons plutôt l'habitude d'apprendre seul ou à côté des autres sur les mêmes bancs de nos nobles institutions scolaires et universitaires. Là, le défi est intéressant, je suis toujours seul, je ne vois pas les autres, je ne fais que les deviner devant leur clavier, mais je voudrais apprendre avec eux, pas seulement à côté d'eux ! Il ne s'agit rien moins que d'apprentissages collectifs...

1 - L'apprentissage collectif est inspiré

Je n'apprendrai quelque chose au sein du mooc que si je suis déjà familier avec les apprentissages au sein d'organisations diverses et variées, professionnelles, militantes, associatives, familiales, peu importe. Pour m'inscrire vraiment dans le mooc, je dois avoir une habitude des organisations qui apprennent alors que leurs membres vont et viennent. Je dois avoir fait l'expérience d'une structuration lente des savoirs à l'intérieur d'un collectif qui n'est jamais semblable à lui-même et qui se modifie au cours du temps.

D'ailleurs, les organisations apprennent collectivement très bien le web et la gestion de l'information. On y apprend des stratégies de lutte contre la surcharge informationnelle quand des procédures apparaissent pour limiter le nombre de mails, par exemple. Au sein des organisations, l'expérience individuelle peut toujours se transformer en norme collective, voire en culture assumée. Bien sûr, nous connaissons par ailleurs des organisations peu apprenantes, où le knowledge management est laborieux et contraignant. Des organisations sont inspirées et visionnaires, d'autres sont besogneuses et réfrènt l'initiative.

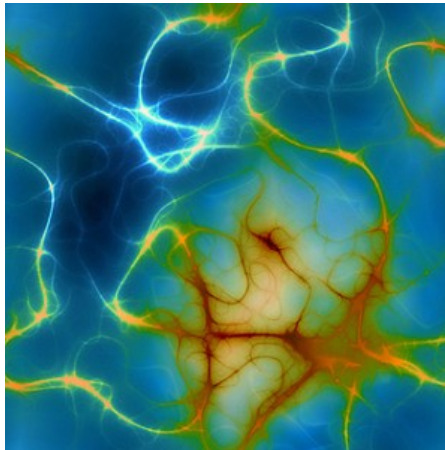
2 - Le cadre commun de l'apprentissage collectif

L'apprentissage collectif suppose que les participants s'accordent sur un cadre de référence commun autour de situations problèmes qui en valent la peine. Elles doivent être significatives mais surtout leur traitement doit apporter des réponses concrètes dans le quotidien.

Le programme du mooc propose des situations de veille documentaire, de communautés d'apprentissages, ou de construction de réseaux en ligne. Nous verrons si les participants décident qu'il s'agit bien là de situations significatives. A ce stade, l'apprentissage collectif comporte une menace potentielle envers l'organisation. Les routines de fonctionnement et les modes d'action éprouvés pourraient être remis en cause, mais le mooc n'est pas (encore) une institution.

3 - L'apprentissage collectif repose sur une démarche d'ingénierie continue et distribuée.

Chacun doit se sentir responsable de la production et apporter sa pierre à l'édifice, mais chacun doit aussi être légitimé et pouvoir être reconnu dans ce rôle. Il est prévu des forums, des blogs utilisateurs, des vidéos en ligne et tout ce qui pourra nous passer entre les mains, à ceci près que les contenus mis sur la table vont faire l'objet d'un processus d'appropriation par les autres. Le processus est donc distribué au sein de la communauté, ce qui se traduit par une transformation du matériel initial. Que personne ne s'en offusque, c'est la condition ordinaire par laquelle les savoirs sont mis au service des pratiques. Seuls les savoirs utiles, du moins jugés comme tels..., restent. La pragmatisme des savoirs est une opération cognitive qui filtre et sélectionne les savoirs pour en faire des apprentissages collectifs.



4 – L'apprentissage collectif laisse des traces.

Les formateurs et les enseignants le savent : une synthèse orale, support à une prise de note, à la fin d'un cours où chacun a réfléchi intensément est indispensable. Ces traces de l'activité d'apprentissage sont remises à chaque membre du collectif. Elles alimentent aussi les « archives », la mémoire de l'organisation et du groupe.

Une forme d'organisation collective naîtra-t-elle de la bonne volonté numérique partagée ? Les participants collecteront-ils facilement les traces laissées par les autres ? Il sera sans doute nécessaire de stocker des liens pour le retrouver. Tant mieux, c'est au programme.

5 – L'apprentissage collectif ne mobilise pas tout le monde en même temps.

Des petits groupes doivent pouvoir se former. Ils le feront parfois sur un mode projet, parfois de manière plus affinitaire. Un fonctionnement souple et non bureaucratique autorise la mobilisation des compétences. Le fonctionnement en réseau basé sur la confiance garantit que les apprentissages individuels et en petit groupe vont bénéficier au collectif.

Comme le réseau est le propre du mooc, cette condition est remplie facilement.

Enfin, une dernière condition : celle de la sécurité affective et de l'évitement des jugements de valeur intempestifs. L'apprentissage collectif demande à être soutenu plutôt que fragilisé.

Vivement demain, 4 octobre, l'ouverture du premier mooc francophone. On pourra dire qu'on y était.