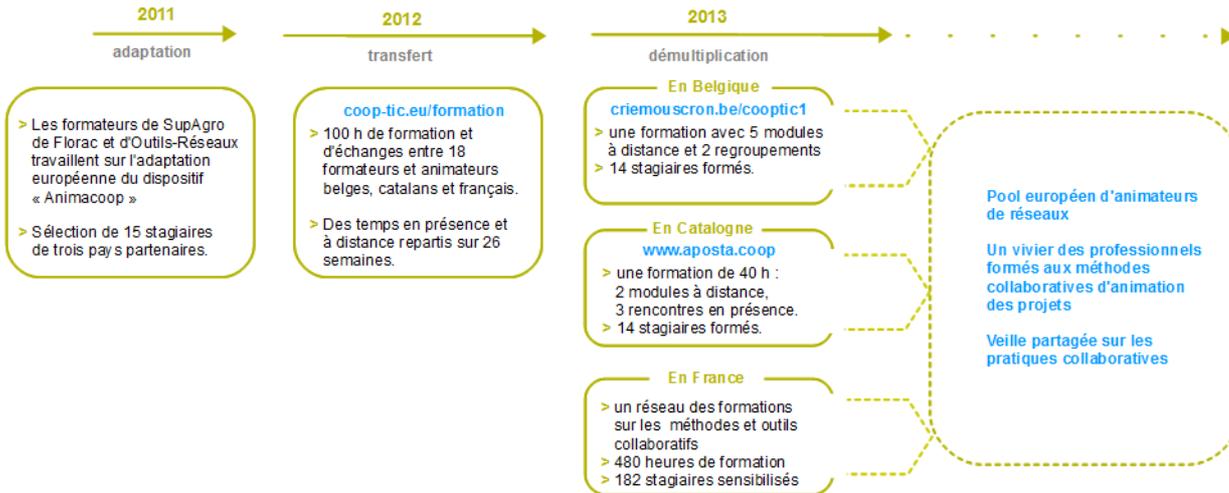


Présentation du projet Cooptic

Cooptic est une initiative de transfert d'innovation, financée par la Commission européenne dans le cadre du projet Leonardo da Vinci. Quatre partenaires spéciaux dans les pédagogies innovantes - SupAgro Florac et Outils-Réseaux (Montpellier), l'École de la coopération Aposta de Catalogne et le Centre Régional d'Initiative l'Environnement (CRIE Mouscron) de Wallonie - se sont associés pour travailler sur l'adaptation d'un dispositif de formation destiné aux animateurs de projets collaboratifs.

Durant Cooptic, ont été formées quinze personnes dans trois pays : Belgique, Espagne et France, afin qu'elle deviennent, à leur tour et dans leurs cercles respectifs, formatrices d'animateurs de projets et réseaux coopératifs.

Cooptic, c'est aujourd'hui 60 animateurs de réseaux qui constituent un véritable *pool* dans trois pays européens. Ce réseau s'est construit sur trois ans :



Présentation de l'équipe de partenaires

Le programme de **Cooptic** a relié quatre structures :



SupAgro Florac : Institut d'éducation à l'agro-environnement, assure depuis des années la formation des animateurs des nombreux réseaux thématiques et géographiques de l'enseignement agricole public ainsi qu'un appui technique. Reconnu nationalement pour l'expertise en sciences de l'éducation, ses activités d'expérimentation pédagogique et de promotion de dispositifs de formation innovants, Supagro Florac partage son savoir-faire avec ses partenaires du projet. Il assure également, le montage et la coordination de l'ensemble du projet.



Outils-Réseaux : Association "référence" en France sur le travail en réseau. Sa mission principale est d'initier et d'accompagner les pratiques coopératives en s'appuyant sur des outils méthodologiques et Internet. En 2010, Outils-Réseaux a mis en place le dispositif de formation Animacoop en direction des animateurs et professionnels œuvrant dans le champ de la coopération et l'animation de réseaux. Ce dispositif Animacoop fait l'objet d'adaptation du projet européen Cooptic.



Aposta, en Catalogne : École de la coopération chargée du transfert sur le territoire Catalan.



Association CRIE de Mouscron, en Wallonie. Association d'éducation à l'environnement chargée du transfert sur le territoire Wallon.

Ces partenaires ont associé les compétences de diverses institutions, universitaires, chercheurs, intervenants et collectivités locales engagées dans des démarches de développement participatif qui concourent activement à la rédaction d'une publication de cet *e-book* que vous pouvez découvrir maintenant.

Présentation du dispositif d'apprentissage

Le dispositif de formation Cooptic est fondé sur les principes éducatifs qui visent à accompagner le stagiaire vers l'autonomie et à renforcer sa capacité à agir et à acquiescer. L'apprenant est au centre de l'attention pédagogique. De ces principes découlent les choix de méthodes et moyens pédagogiques qui reposent sur trois idées : le caractère transversal des savoirs et compétences collaboratifs à acquiescer, un lien avec le projet professionnel des stagiaires, l'utilisation des outils numériques pour innover sur les pratiques pédagogiques.

Qu'apprend-on à la formation Cooptic ?

Les contenus de formation privilégient le développement des compétences opérationnelles liées à l'animation du projet collaboratif : gestion de l'information, cc des ressources, démarrage des dynamiques de réseau, animation de collectifs...

Ces contenus sont structurés autour de 12 concepts clés et 12 compétences collaboratives transverses :

	Concepts-clés				Savoir-agir			
environnement	Abondance	Contraintes	Légitimités	Échanges	Documenter	Produire	Organiser un événement	« passer à l'échelle »
groupe	Taille	Vocation	Maturité	Culture	Démarrer le réseau	Faire vivre le groupe	Gérer les conflits	Autoévaluer
personne	Convergence	Implication	Prise de conscience	Coordination	Intégrer le groupe	Se comporter	Gérer l'information	Se positionner

Ces compétences collaboratives sont traitées parallèlement sur trois niveaux :

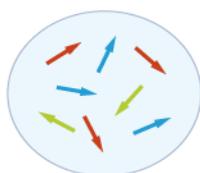
- Au niveau individuel, la formation développe l'implication de la personne dans un projet collectif,
- au niveau du groupe, elle traite de la compréhension des dynamiques de groupes, réseaux, communautés et des compétences de management d'un coll
- un troisième niveau d'environnement concerne les facteurs d'ouverture et de communication "à l'extérieur" de son réseau.

Comment apprend-on ?

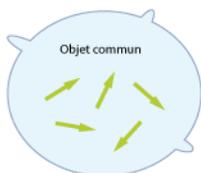
Durant 14 semaines de formation les stagiaires travaillent à distance et en présence suivant une progression sur trois parcours parallèles :

• Parcours individuel :

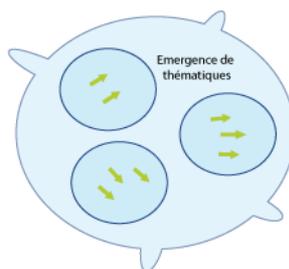
Les contenus mis en ligne suivent des étapes de la vie d'un réseau.



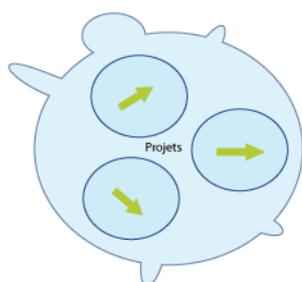
Collectif chaotique



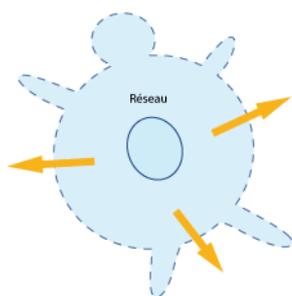
La communauté se forme



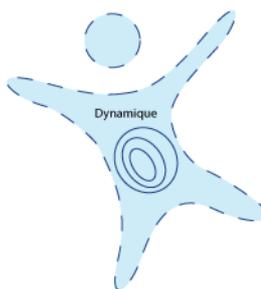
La communauté s'informe



La communauté se transforme



La communauté rayonne



Le réseau s'ouvre et se consolide

- Formation du réseau : le groupe se forme, un "c individu" prend conscience d'être un groupe d'apprentissage.
- Le réseau s'informe : les échanges autour des p conduisent à l'émergence d'expériences et de p communs.
- Transformation du réseau : les phénomènes inc collectifs sont mis en œuvre dans le travail colle petits groupes.
- Rayonnement du réseau : la diffusion des résul travaux de coopération en dehors de la commu valorise le groupe.
- Consolidation du réseau : cela permet une éval une réflexion sur la façon de faire vivre la dynar l'ouvrir à d'autres.

• Parcours "collectif apprenant" :

Les stagiaires produisent collectivement de nouveau contenus.



- **Parcours projet :**

La mise en place d'un projet collaboratif par le stagiaire est un pré-requis, et les activités proposées se réfèrent à ce projet tout au long de la formation. En première semaine, les stagiaires présentent le contexte et l'objet de leur projet, puis ils testent les méthodes et outils proposés sur leur projet et relatent le tout sur un espace personnel d'apprentissage. À chacun des trois regroupements, un point d'étape rend compte des apports de la formation sur le déroulement du projet. La formation accélère le projet dans son contexte professionnel et réciproquement, les acquis de la formation sont plus "tangibles" car impliqués dans l'action

Pédagogie impactée par les nouvelles technologies

Un écosystème de formation :

Une méthodologie pour passer de la posture d'"animateur de réseaux" à "formateur d'animateurs de réseaux".

Une alternance de moments d'échanges en présence et à distance *via* des outils internet.

Une utilisation des outils et méthodes collaboratifs durant la formation.

Des moments d'échanges de pratiques.

Du travail individuel sur des projets collaboratifs des stagiaires.

Co-production des connaissances : des rubans pédagogiques de formation.

L'ebook de Cooptic

L'ebook que vous avez entre les mains regroupe les ressources utilisées lors de la formation Cooptic. Certaines ont été rédigées spécialement pour l'ebook car certains contenus avaient été présentés oralement lors de la formation. Cet ouvrage est un état nos connaissances dans le domaine de coopération et de la collaboration au moment de sa rédaction, fin 2013. Mais c'est un domaine qui commence juste à être étudié et nous continuons à expérimenter, à imaginer, à essayer, à rêver... même si la publication de cet ebook est l'aboutissement du projet européen Leonardo Cooptic, ce n'est pas une fin mais juste les premières pierres de nos futurs projets : une centre de ressources sur la collaboration ? Un MOOC ? Ou sans doute quelque chose qui n'existe pas encore ! Bonne lecture et bonnes futures petites expériences irréversibles de coopération !

Ils ont participé à l'aventure !

Coordination :

Hélène Laxenaire

Auteurs :

Gatien Bataille

Jean-Michel Cornu

Antoine Delarue

FNAMI LR

Mathilde Guiné

Claire Herrgott

Emilie Hullo

Corinne Lamarche

Hélène Laxenaire

Heather Marsh

Laurent Marseault

Daniel Mathieu

Outils-réseaux

Jordi Picart i Barrot

Manon Pierrel

Frédéric Renier

Violette Roche

Elzbieta Sanojca

SupAgro Florac

Vincent Tardieu

Laurent Tézenas

Françoise Viala

et les stagiaires Animacoop

Dessins :

Eric Grelet

Conception des parcours

Claire d'Hauteville

Hélène Laxenaire

Elzbieta Sanojca

Traduction en français :

Traduction collaborative par des membres du groupe AnimFr (de l'article sur la [stimergie](#))

Traduction en anglais :

Koinos
Suzy Lewis-Vialar
Abdel Guerdane

Traduction en catalan :

Koinos
Jordi Picart i Barrot

Relecture (de la partie française) :

Caroline Seguin

Normalisation des fiches :

Cathy Azema
Gatien Bataille
David Delon
Corinne Lamarche
Hélène Laxenaire
Christian Resche
Cécile Trédaniel

Développement :

Florian Schmitt

Charte graphique :

Imago design

Montage et suivi du projet Leonardo :

Guy Levêque
Cathy Azema
Martine Pedulla
Stéphanie Guinard

Cet ouvrage a été réalisé dans le cadre d'un projet de transfert d'innovation (TOI) financé par l'union européenne au travers du programme Leonardo

Tous les contenus (textes, images, video) sont sous licence [Creative Commons BY-SA 3.0 FR](#). Cela signifie que vous pouvez librement les diffuser, les modifier et les utiliser dans un contexte commercial. Vous avez deux obligations : citer les auteurs originaux et les contenus que vous créez à partir des nôtres devront être publiés dans les mêmes conditions, sous licence CC-BY-SA.

Démultiplication de Coptique en Belgique

Auteur de la fiche : Gatien Bataille
Licence de la fiche : Creative Commons BY-SA
Témoignage :

Contexte

Dans le cadre d'un projet "transfert de compétences" Leonardo Da Vinci nommé Coop-Tic (2011-1-FR1-LEO05-24397), le CRIE de Mouscron a réalisé une formation de démultiplication sur son territoire (Wallonie-Belgique) en février-mars 2013.

Cette formation constituée de 5 modules à distance et de 2 regroupements résidentiels fut suivie par 14 personnes issues du monde de l'éducation à l'environnement et de la gestion de la nature.

Les supports de cours se trouvent sur ce *wiki* : <http://criemouscron.be/cooptic1>

Méthodologie de formation

Pour cette formation de démultiplication, nous avons opté pour :

- La participation active des étudiants, en présence comme à distance ,
- l'usage fréquent et diversifié d' outils technologiques ,
- la mise à disposition et l'incitation à la production de documents multimédia,
- l'interaction entre pairs,
- l'ouverture du dispositif à des ressources et des acteurs extérieurs.

Adaptation de la trame de la formation initiale

Sur base du vécu de la formation initiale

Avec l'expérience de la formation initiale, il nous a semblé intéressant d'adapter celle-ci sur les bases suivantes :

- Nous n'avons pas souhaité organiser notre formation autour des étapes de vie d'un réseau comme vécue en formation initiale. La durée de notre formation ne

pas de reproduire sérieusement (même en version "accélérée") les étapes de vie d'un réseau.

- Nous n'avons proposé qu'un module à distance avant le premier regroupement afin de créer le plus rapidement possible la dynamique de groupe (celle-ci ne se crée réellement qu'en présence)
- Nous n'avons pas souhaité proposer des "carnets d'itinérance" pour nos stagiaires. Le taux de remplissage de ceux-ci en fin de formation initiale était très faible malgré un public "web" plutôt enclin à écrire sur internet.
- Nous n'avons pas souhaité travailler avec un *wiki* propre à chaque stagiaire mais avec un *wiki* commun au groupe sur lequel toutes les ressources et toutes les productions furent compilées.
- Lors de la formation initiale, les temps de présence assez espacés ont provoqué d'importantes pertes de participation. Nous avons privilégié des modules résilients plus rapprochés pour limiter au maximum cet effet.
- Lors de la formation initiale, nous avons été exposé à de nombreux nouveaux outils TIC. Cette exposition non suivie d'un temps d'appropriation en présence a entraîné beaucoup de frustrations chez les stagiaires (en incapacité, faute de temps ou de connaissances, de tester l'outil seul "à la maison"). - Nous avons donc opté pour un nombre d'outils TIC moins conséquent et plus de temps en présence pour permettre une réelle appropriation par les stagiaires. Notre objectif visait à les accompagner complètement par rapport à quelques outils TIC que nous jugeons essentiels.
- Nous avons prévu un temps afin de réfléchir collectivement aux solutions qui permettraient à chaque stagiaire de parler de cette formation en termes simples et ainsi favoriser la diffusion des acquis.

Sur base du contexte "belge"

Profil des stagiaires belges

Le public cible de notre formation fut **les acteurs du monde de l'éducation à l'environnement ou du monde de la protection de la nature.**

Il se caractérise par les traits suivants :

- Une implication forte dans des problématiques environnementales.
- Une grande liberté dans leurs actions (secteur non marchand) ou au contraire un travail dans un environnement assez contraint (employé d'administration communale ou supra-communale).
- Une certaine réticence vers les outils TIC et le *web*.
- Une connaissance modérée des outils TIC et du *web*.
- L'animation de réseau de personnes peu connectées au *web*.

Cartographie des stagiaires

Notre groupe était constitué de :

- 2 personnes travaillant dans un contrat de rivière,
- 4 personnes travaillant dans le secteur de l'éducation à l'environnement,
- 2 personnes travaillant dans l'éducation populaire (plus particulièrement autour de l'alimentation, bio)
- 1 personne travaillant autour du développement durable,
- 3 personnes travaillant pour un plan communal de la nature,
- 1 personnes travaillant dans un groupement d'action locale,
- 1 personne travaillant dans le secteur de la cryptozoologie.

Adaptations réalisées

- Notre public étant un public "de terrain" disposant de peu de disponibilités (ou en tout cas peu enclin à en prendre beaucoup dans un premier temps pour une utilisation des outils TIC), nous avons adapté notre formation à une durée plus courte. Celle-ci se compose de 2 modules en présence entourés de 5 modules à distance.
- Nous avons opté pour un accompagnement poussé durant les modules à distance (relance, permanence Skype ou téléphonique, *screencasts* explicatifs pour en raison du profil "web 2" de nos stagiaires.
- Globalement, nous avons adapté le contenu des activités avec des thèmes liés à la protection de la nature ou à l'éducation à la nature. (débat mouvant, exercices d'animation de réunions participatives...).
- Les stagiaires oeuvrant dans des contextes peu "connectés", nous avons proposé des outils d'animation de réseau "hors *web*". Ceci a permis aussi de maintenir un certain intérêt de nos stagiaires pas tous très "branchés" outils TIC et de répondre à leur préoccupation d'animation de réseau "non connecté".
- Nous avons globalement passé plus de temps autour des "biens communs" et des licences libres. Il nous a semblé opportun de développer cet aspect car :
 - C'est le cœur du projet "politique" qui sous-tend cette formation.
 - C'est un enjeu important avec une forte résonance dans le contexte environnemental.
 - Il est important de pouvoir protéger ses productions en tant que biens communs.
 - Tout en restant très ouvert sur les opportunités et les propositions-demandes des stagiaires, nous avons "cadenassé" des temps d'apprentissage d'un certain nombre d'outils que nous jugeons incontournables et pour lesquels nous voulions que nos stagiaires soient autonomes en fin de formation (co-écriture et vidéo conférence).

Contenu de la formation "belge"

En amont de la formation/ à distance entre 8 et le 24 février

- Module : Faire connaissance.

Lors du 1er regroupement résidentiel de 3 jours du 27 février au 1er mars

- Jour 1 : Les enjeux de la coopération.
 - Module : Les 12 facettes de la coopération.
 - Module : La puissance de la coopération.
 - Module : L'abondance invisible.
- Jour 2 : Trucs et astuces d'animateur de réseau.
 - Module : Les freins et facilitateurs à participer à un réseau.
 - Module : Susciter la participation en présence et à distance.
 - Module : Un réseau, ça vit, ça grandit, ça s'évalue.
- Jour 3 : Quelques outils pour commencer.
 - Module : Les outils ne sont pas neutres.
 - Module : Quels outils pour quoi faire ?

A distance / semaine du 4 au 8 mars

- Module : La veille individuelle.
- Module : Accélérateur de projet.

A distance / semaine du 11 au 15 mars

- Module : La veille individuelle (suite).
- Module : Accélérateur de projet (suite).

Lors du dernier regroupement d'un jour le 22 mars

- Module : Un monde sans biens communs ?
- Module : Concurrence ou coopération : quelques pistes pour agir.
- Module : Les licences libres et la propriété intellectuelle.

A distance / début avril

- Moment d'évaluation collective à distance synchrone.
- Évaluation personnelle.

A distance / début mai

- Échange à distance avec les formateurs / Qu'avez-vous fait de ces acquis ?
- Retours vers le groupe de stagiaires.

Bilan de la formation

Par les stagiaires

Une enquête a été réalisée en fin de parcours à laquelle 100% des stagiaires ont répondu. Voici le bilan global.

En résumé les participants formulent les satisfactions suivantes :

- Que la formation était bien conçue : mélange d'apports théoriques et pratiques,
- que les formateurs étaient disponibles et ont créé ainsi une dynamique d'apprentissage très appréciable,
- que la formation permet de gagner en confiance par rapport à ces méthodes et outils TIC d'animation de réseau et ainsi de démarrer concrètement dès la formation ("un coup de pouce à nos projets").

En résumé les participants formulent les frustrations suivantes :

- Manque de temps pour approfondir la découverte des outils TIC, les pratiquer !
- Manque de temps pour approfondir certains aspects plus théoriques qui demandent un gros changement de posture (pas simple et donc qui demande du temps).

En résumé les participants formulent les pistes d'amélioration :

- Prévoir plus de temps pour l'apprentissage des outils TIC proposés... aller un peu plus loin que la simple découverte.
- Prévoir plus de temps en présence (même si c'est compliqué à caser dans son agenda).

En résumé les participants formulent ces autres remarques :

- Merci, super !
- A pérenniser

Par les formateurs

Au niveau des formateurs, voici nos principales évaluations.

Bien que nous ayons expressément prévu plus de temps pour l'appropriation des outils *web* présentés, il semble que celui-ci n'ait pas encore été suffisant.

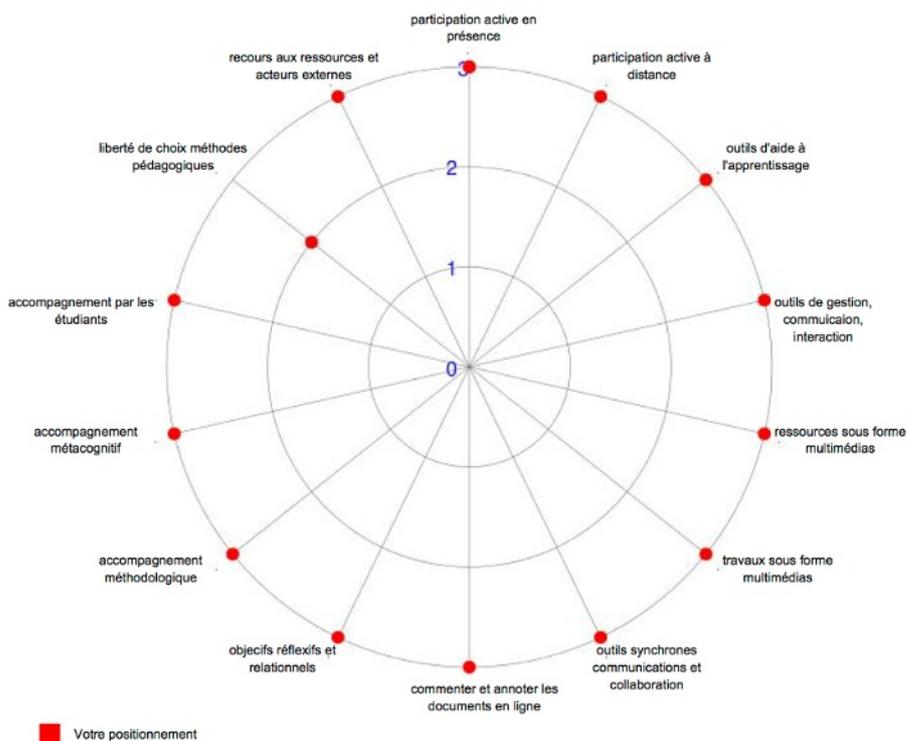
Un encadrement encore plus serré durant les modules à distance semble nécessaire pour véritablement accompagner les "hésitants".

Il pourrait être utile d'organiser la "prise à distance"; de l'ordinateur d'un stagiaire par un des formateurs en cas de problème technique.

Bien que nous ayons beaucoup veillé à limiter les tracas techniques, ceux-ci n'ont pas manqué de surgir !

Nous l'espérons mais l'ampleur nous a surpris : les aspects politiques et philosophiques sous-jacents à cette formation ont été fort sollicités par les stagiaires.

Ci-dessous un graphe d'évaluation de notre formation à travers l'outil Hy-Sup (*Hy-sup est un projet de Recherche européen sur la caractérisation des Dispositifs en Enseignement supérieur*)



D'après vos réponses et en référence aux résultats de la recherche Hy-Sup, le dispositif que vous avez décrit est le plus proche de Non déterminé. Vous pouvez voir votre positionnement dans le radar personnalisé ci-contre élaboré à partir de vos réponses. Ci-dessous, vous trouverez les pourcentages de similarité entre votre dispositif et les autres types que nous avons mis en évidence dans notre recherche. Cliquez sur ces dispositifs pour en découvrir les caractéristiques.

La scène	L'écran	Le cockpit	L'équipage	Le métro	L'écosystème	Non déterminé
0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	0.0 %	99.99 %	0.0 %



Facteurs de réussite

Il nous semble que les facteurs suivants ont contribué à la réussite de la formation :

- Une équipe de formateur très disponible.
- Un formateur principal clairement identifié et très disponible en présence ou à distance.
- La relance permanente du groupe *via* la liste de discussion par les membres de l'équipe de formation.
- Une maîtrise technique forte des outils proposés.
- La création des conditions favorables à la collaboration durant les temps résidentiels (durant les pauses, les repas et en soirée).
- L'organisation de la formation permettant de "se passer" des modules à distance (souvent le point faible en terme de participation dans ce genre de formation)
- Un mélange permanent entre travail technique et moment de réflexion philosophique.
- Une alternance entre moment "connecté" et moment "hors web".

Remarques pour le futur

Bien que ce sujet intéresse de nombreuses personnes, il n'est pas du tout évident de transformer cet intérêt en une envie concrète de participer à une formation

Pourquoi ?

- Car l'ampleur du sujet impose une formation de plusieurs jours dont un regroupement en résidentiel... Ce qui est un vrai frein pour de nombreuses personnes (présence ! Pas possible dans mon agenda chargé").

- Car le sujet apparaît comme "déjà connu et plus ou moins maîtrisé" par de nombreuses personnes (pourquoi investir de l'argent en formation sur ce sujet ?).
- Car le sujet reste perçu comme une formation pour les "geeks" ("Mon réseau est peu connecté à internet... Ça me servira pas à grand chose ces outils !").

Pourtant, en fin de formation, les stagiaires

- Regrettent que la formation n'ait pas été plus longue...
- Relèvent que la stage en résidentiel était un vrai plus, essentiel à la dynamique de groupe.
- Mentionnent avoir beaucoup appris et découvert sur l'animation de réseau (animer un réseau c'est pas juste organiser une réunion de temps en temps !).
- Apprécient avoir découvert la théorie qui se cache derrière l'animation de réseau et des méthodes d'animation "hors web".

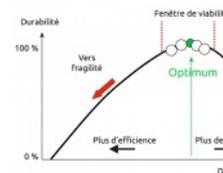
Lien internet : <https://docs.google.com/document/d/1xyS75R8K1dpX4I2hcfCQcCAVgCSWWSnqp8acVjWFW0Q/edit?usp=sharing>

Coopérer, entre efficacité et résilience

Auteur de la fiche : Jean-Michel Cornu

Licence de la fiche : Creative Commons BY-SA

Description : Robert Ulanowicz est un écologiste empiriste connu pour ses recherches sur la mesure de la biomasse dans les écosystèmes naturels. Ses découvertes dans ce domaine ont des implications philosophiques importantes dans d'autres domaines complexes, comme celui des réseaux. Il a constaté que **les systèmes totalement optimisés ne sont pas durables**¹. Ainsi, si nous choisissons le plant le plus optimisé de maïs, par exemple, et ne plantons que celui-là, il y a fort à parier qu'au premier parasite, l'ensemble de la récolte serait perdu. Le professeur à l'université de Maryland, aujourd'hui à la retraite, s'est alors intéressé à la durabilité des systèmes et a mo celui-ci était maximal lorsque l'on trouve le bon équilibre entre l'efficacité et la résilience (qui nécessite une plus grande diversité au détriment de l'efficacité, à d'augmenter la capacité d'adaptation aux problèmes qui peuvent survenir). Cet optimum se situe un peu plus près de la résilience que de l'efficacité (sur un raq approximativement de un tiers/deux tiers).



C'est à ce point d'équilibre entre optimisation et adaptabilité, entre ordre et désordre², qu'émergent de nouvelles possibilités : en un mot, que la poss d'innovation est maximale. Ce résultat, sur les dangers de seulement optimiser sans développer l'adaptabilité, n'est pas seulement un constat sur les système biologiques, mais plutôt une règle profonde de tous les systèmes complexes. **Il peut ainsi être appliqué au domaine de l'innovation, du fonctionnement en aux choix complexes et aux civilisations elles-mêmes³.**

¹ Ulanowicz Robert E., A third window: natural life beyond Newton and Darwin, West Conshohocken, Pa., Templeton Foundation Press, 2009.

² Benoît Mandelbrot : "Entre le domaine du désordre incontrôlé et l'ordre excessif d'Euclide, il y a désormais une nouvelle zone d'ordre fractal". Voir également l de "dialogique" d'Edgar Morin qui "unit deux principes ou notions antagonistes, qui apparemment devraient se repousser l'un l'autre, mais qui sont indissociabl indispensables pour comprendre une même réalité".

³ Tainter Joseph Anthony, The collapse of complex societies, New studies in archaeology [Texte imprimé] / ed. Wendy Ashmore, Clive Gamble, John O'Shea,... Cambridge : Cambridge University press, 1976-, Cambridge, Etats-Unis, Etats-Unis, , 2000. L'idée que le manque d'adaptabilité conduit à l'extinction a été repri appliquée à l'économie par Clay Shirky dans l'article "The collapse of complex business models" accessible sur son *blog* (il aurait mieux valu parler de modèle économique compliqué et peu adaptable plutôt que complexe).

Ce que nous avons appris de Cooptic

Les formations hybrides, liant les "enseignements" en présence et à distance, sont d'excellents outils de développement professionnel tout au lo vie.

Cependant, plusieurs conditions sont nécessaires pour que ce type de dispositifs de formation devienne un réel écosystème d'apprentissage. L'expérience de Cooptic a renforcé nos convictions sur quelques conditions de réussite des formations à l'ère numérique.

La formation n'est plus une transmission pyramidale des savoirs, où celui qui sait passe l'information à celui qui apprend. C'est une co-construction connaissances à partir de la mise en réseaux des informations disponibles, sélectionnées par le formateurs, des connaissances et des expériences individuelles enrichies collectivement par les échanges réflexifs. Le processus formatif est explicité par le formateur pour que la formation permette d'apprendre à apprendre.

La personne est au centre de l'apprentissage. Mais cette personne est facilement connectée au monde et aux autres, grâce à des nouvelles technologies di: Dans la formation Cooptic et Animacoop, son équivalent français, nous expérimentons la construction des communautés apprenantes dont le fonctionnement e des communautés épistémiques (cf. *supra*). Les stagiaires publient des articles, créent des parcours de formation en devenant progressivement des "amateurs actifs. Cette nouvelle qualité des personnes en formation conjugue d'authentiques ambitions intellectuelles, pédagogiques, voire démocratiques, et ouvre large place au plaisir d'apprendre.

Le travail de formateur change car il assure plusieurs fonctions en parallèle :

- Formateur "expert" : il est le référent sur les sujets traités, il transfère les connaissances.
- Accompagnateur : il structure et accompagne la progression du groupe dans un environnement d'apprentissage fondé sur la communication et l'échange.
- Tuteur : il établit un lien individualisé avec chaque apprenant en aidant à surmonter l'effet d'isolement que les formations à distance induit.
- "Technicien" : il est garant du fonctionnement des dispositifs techniques.

Ces nouvelles "fonctions" assurées par un ou plusieurs formateurs nécessitent des changement profonds :

- Reconsidérer la "distance" comme un espace-temps de possibles interactions et apprentissages. On peut apprendre, créer des liens, travailler ensemble, une ressource dans des configurations multiples :
 - À distance asynchrone en contribuant selon ses disponibilité sur un espace d'écriture, en partageant des ressources... En échangeant par *mail* ou *fc*
 - À distance synchrones durant des conférences vidéo, ou échanges de pratique entre les groupes,
 - En présence et à distance à la fois... Il est possible d'organiser des cours en visio-conférence avec deux groupes en parallèle sur deux sites différen

- Rendre la relation plus horizontale entre les formateurs, les stagiaires et le savoir. Dans les flux des informations et des échanges, le formateur est un élément d'autres.
- Adopter la méthode "surf"¹accepter les incertitudes et oser expérimenter durant le processus. Le formateur est garant de la méthodologie : il crée des conditions d'équilibre et ne maîtrise pas nécessairement la forme des résultats de coproduction.

Les éléments d'innovation et ses effets sur le dispositif de formation et l'apprentissage de la coopération

Ce que Cooptica innove	L'effet sur la formation	L'effet sur l'apprentissage de la coopération
Le choix d'un <i>wiki</i> comme plateforme de formation	Dispositif technique très facile d'utilisation avec une ergonomie intuitive, un graphisme soigné. Le formateur veille à diminuer les éventuelles contraintes techniques.	Diminue la contrainte de participation. Met en confiance les participants. Crée le sentiment de plaisir. Incite à publier :
Un espace collectif et des espaces individuels	La plateforme <i>wiki</i> permet de créer des espaces personnels liés facilement aux supports collectifs.	L'appartenance au groupe apprenant est naturelle (espaces communs). L'apprentissage individualisé est possible (espaces personnels).
Contenus ouverts	Les cours sont mis en ligne et accessibles à tous et au-delà de la formation.	Liberté de revenir sur les cours à tout moment. Plus de disponibilité pour les activités et les échanges.
Contenus d'apprentissage plus larges que les cours	La mise en ligne des cours "libère" du temps pour l'accompagnement dans l'acquisition des compétences.	Acquisition des savoirs-faire : "apprendre à apprendre" et "apprendre à faire avec les autres".
Structure modulaire	Des contenus sont divisés en unités (granularisation). Le parcours global est prédéfini, mais il peut être modifié pendant la formation.	La construction d'un parcours plus personnel est possible.
Approche systémique	Les contenus sont choisis pour correspondre à l'ensemble de l'activité, du réseau collaboratif et aux différents niveaux (individu, groupe, environnement).	Acquisition de grilles de lecture globale. Étude relativement globale des processus collaboratifs.
Pluralité des parcours structurés	Parcours modulaires des cours (via d'un réseau). Parcours activité de groupes (communauté apprenante). Parcours "projet professionnel" (environnement collaboratif).	Multiples occasions de traiter les questions de coopération : les pratiquer, les animer. Analyse de la coopération.
Changement progressif des tailles des groupes de travail	Les activités sont programmées sur la logique de progression : exercice individuel, en binôme, en groupe de 4-8	Pratique des communautés épistémiques. L'exercice de la coopération est éphémère (changement de groupe).
Mise en réseaux et échange des pratiques	L'activité est pensée comme un agrégateur de savoir. Le formateur est garant de la méthodologie.	Valorisation de ses expériences comme une source de connaissances (praticien réflexif). Forme particulière de professionnalisation (partage des expériences des autres). Renforcement de l'estime de soi.
Coproduction des contenus	Une plateforme évolutive : l'ajout de pages, de rubriques est possible par tous. Le formateur accompagne le processus, il est garant de sa cohérence.	Posture active face au savoir. Sentiment de créer un "bien commun".
Notion de "présence" à distance	Une articulation affinée des temps présence-distance. L'effort d'accompagnement est mis sur les interactions entre les participants. L'accompagnement "à distance" est systématisé (points fixes avec le formateur).	L'effet de distance est diminué voire transformé. Se dégage de méthodes de proximité de projets, de la coopération.

Pour en savoir plus : les communautés épistémiques

Les communautés épistémiques peuvent être définies comme un [petit] groupe de représentants partageant un objectif cognitif commun de créer de la connaissance et une structure commune permettant une compréhension partagée. C'est un groupe hétérogène. Par conséquent, l'une des premières tâches des membres consiste à créer un codebook, une sorte de "**code de conduite**", qui définit les objectifs de la communauté et les moyens de les atteindre ainsi que les **règles de comportements collectifs**. Donc ce qui caractérise une communauté épistémique est avant tout l'**autorité procédurale**, qui est garante du processus et le but fixé tout en laissant aux participants une certaine autonomie.

La production de la connaissance s'est réalisée à partir des synergies des particularités individuelles. Cela nécessite que la connaissance qui circule au sein

communauté soit explicitée. Cette explicitation se fait par la conversion de connaissances tacites individuelles en connaissances explicites et collectives. Les membres de la communauté épistémique sont unis par leurs responsabilités à mettre en valeur un ensemble particulier de connaissances. L'objet de l'évaluation concerne donc la contribution individuelle à l'effort vers le but collectif à atteindre, et la validation de l'activité cognitive (production de la connaissance) de chaque membre se fait par les pairs selon les critères fixés par l'autorité procédurale. Il en est de même avec le recrutement de nouveaux membres dans ce type de communauté : il se fait par des pairs, selon des règles préétablies relatives au potentiel d'un membre à réaliser le but de la communauté.

Bibliographie

Cohendet, P., Créplet, F. et Dupouët, O., (2003), *Innovation organisationnelle, communautés de pratique et communautés épistémiques : le cas de Linux*, *Revue française de gestion*, n° 146, 99-121.

¹ Rosnay, Joël. *Surfer la vie : vers la société fluide*. Paris : Les liens qui libèrent, 2012