

Sommaire :

- [Editorial](#)
- [La qualité dans la formation](#)
- [NT : communication interne](#)
- [NT : communication externe](#)
- [Choisir les membres d'un groupe d'apprentissage](#)
- [Un nouveau projet européen pour dynamiser le réseau NT](#)
- [Socratiquement maïeutique](#)

DEVENEZ UN FORMATEUR À DISTANCE EFFICACE AVEC LA FORMATION NET-TRAINERS

Dans ce numéro :

- | | |
|--|---|
| Faire vivre la newsletter d'ENTA | 1 |
| Présentation du Projet Q@kit | 2 |
| Projet d'un annuaire des NT | 3 |
| Communication externe NT : favoriser la FOAD | 4 |
| Comment choisir à distance les membres d'un groupe ? | 5 |
| Partenariat Net-Trainers 2010 | 8 |
| Maïeutique et motivation | 9 |

••• **Editorial**

Par **Brigitte Carré de Lusançay**

Un bien bel outil

Cette « news » fut mise en place voilà quatre ans déjà. Le premier numéro était sorti en souvenir de notre rencontre de décembre 2004 à Toulouse.

Nous avons alors dans l'idée de construire un véritable centre de ressources où chacun viendrait donner et puiser idées, compétence, échanges d'expériences, ressources Internet, bibliographiques et autres documents dont nos propres productions.

Faire de la news un outil de communication entre nous pour entretenir le lien était tout aussi ambitieux : y sommes nous parvenus ? En tous les cas, nous avons œuvré pour tout en maintenant le cap.

Comme toujours dans les groupes constitués, il y a les moteurs, ceux qui lancent puis entretiennent l'idée, comme une ligne directrice : le comité de lecture et de

rédaction est là pour ça. Plusieurs anciens Net-Trainers s'y sont investis, puis ils ont laissé la place, pris par leurs occupations ...

Le noyau originel s'est élargi, enrichi... Que reste-il de nos amours ? Chante le poète ... Et bien un brin de nostalgie, l'impression que si certains n'ont pas suivi, la relève a continué et nous sommes tous restés des lecteurs attentifs.

Et voilà ... Quatre ans après nous possédons un support que bien des universités nous envient : plusieurs centaines de lecteurs – et oui ... –, une parution qui tient la route malgré toutes les embûches, des arti-

cles de qualité et une ligne directrice d'échanges intéressante à bien des égards.

Jean Frayssinhes a repris le flambeau en décembre dernier derrière Brigitte Carré de Lusançay. Paulo Dos Santos, notre metteur en scène va laisser la sienne à Gilles Godet. Ces changements sont naturels et nécessitent maintenant un engagement supplémentaire : le vôtre, celle de nouveaux anciens Net-Trainers ! Il en va de la news comme des mariages : le cap des cinq ans en en cours et méritent un étayage

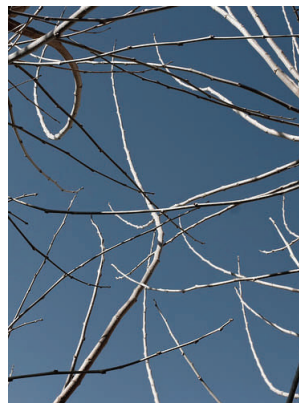
pour ceux qui vont s'y mettre à leur tour.

Alain Taché et Jean-Claude Maurin sont obligés de garder la maison tout le temps de leur engagement avec les Net Trainers participant à la formation ! Alors prenez deux petites heures, une fois de temps à autre, pour vous présenter, dire ce que vous faites, donner vos espoirs, en

apportant du sens au e-learning tel que vous le vivez.

C'est la ligne éditoriale générale que nous avons tenue jusqu'à présent. Et désormais, la feuille de route – pour reprendre une expression à la mode – est claire : lisez, faites lire la news, écrivez aussi pour lui donner un contenu sans cesse renouvelé, pour nous tenir informé et pour donner un éclairage aux entrants dans notre communauté.

C'est un bien bel outil que la news, vous êtes les bienvenus et y participer ne pourra que l'améliorer encore : la news est ce que vous en faites, alors, à vos claviers !



réseau
_boris
www.flickr.com

●●● La qualité dans la formation ou Q@kit project



En 2003, les professionnelles¹ en charge de l'animation du site Educnet, écrivait que "les acteurs de la e-formation et de la Formation ouverte et à distance sont de plus en plus conscients de l'intérêt, voire de la nécessité, de mettre en œuvre de démarches qualité dans ce domaine. Pour autant la qualité en formation à distance est un domaine complexe encore en construction." Ce constat est encore d'actualité même si, nombreux sont actuellement les professionnels de notre secteur d'activité qui mènent des recherches, expérimentent des scénarios, construisent des outils. Aujourd'hui, nous pouvons repérer différentes sources auxquelles nous désaltérer pour mener des actions en faveur d'une plus grande qualité de nos dispositifs FOAD.

Le projet Q@KIT (Quality Kit Project) est une de ces sources. Ce projet, financé par le programme Leonardo Da Vinci, a pour toile de fond la volonté, dans une Europe plus compétitive et plus dynamique, de dissémination de la qualité dans l'enseignement et la formation professionnelle continue. Il vise à développer des outils et des contenus de formation en direction des responsables de formation afin de leur permettre de mieux gérer la qualité dans l'enseignement et la formation professionnelle continue. Il vise particulièrement, à identifier, développer, tester, évaluer et valider un jeu d'outils (un Kit d'outils) appropriés et innovants pour le "e-learning" ou la FOAD afin de contribuer à l'efficacité et l'efficacité du système européen d'éducation et de formation professionnelle continue.

Quels sont les objectifs spécifiques du projet Q@Kit ?

* En référence aux objectifs de Lisbonne sur l'Espace Euro-

péen de Recherche, il s'agit de concevoir, développer et tester des outils, des scénarios afin de faciliter des comparaisons et des échanges d'expériences, de méthodologies entre les professionnels.

- * Faciliter la création de laboratoires d'échanges et de pratiques à distance focalisés sur les questions du management de la qualité.
- * Accompagner divers groupes de travail en fournissant des outils adéquats.
- * Disséminer et implémenter des outils ainsi que des résultats d'expériences probantes.
- * Accroître l'expertise des responsables et faciliter l'acquisition de nouvelles connaissances.

Le projet Q@KIT (Quality Kit Project) vise particulièrement, à identifier, développer, tester, évaluer et valider un jeu d'outils (un Kit d'outils) appropriés et innovants pour le "e-learning"

Le partenariat Q@KIT est riche de représentant-e-s de systèmes éducatifs et professionnels européens et traitant de la validation de contenus "e-learning" / FOAD et de la qualité. De plus, ce partenariat offre un grand potentiel dans la dissémination et la valorisation de ses produits finaux par l'engagement d'organismes publics et privés. C'est d'ailleurs au titre de la dissémination qu'Id3 (co-responsable avec Céprière Formation et l'Université Sciences Sociales de Toulouse de notre formation Net-Trainers et cofondateur de la European Net-Trainers Association) a été sollicité suite à un contact à partir de la base de données Leonardo da Vinci.

Par **Alain Taché**

Le projet Q@Kit est intéressant à plus d'un titre. Il s'appuie tout d'abord sur une veille permanente de ce qui se fait en Europe en matière de contenus "e-learning" ou FOAD, ainsi qu'en matière d'outils de gestion de la qualité. Il se développe, ensuite, dans une démarche qui s'appuie sur les pratiques de terrain et fait la part belle aux nouvelles formes de collaborations entre acteurs-trices du champ de la formation et de l'éducation, aux nouveaux outils développés pour gérer la qualité dans ces sphères.

Un de ses objectifs opérationnels est la formation de formateurs-trices dans la compréhension et la traduction opérationnelle des enjeux de la qualité. Un autre objectif est de concevoir, construire et appliquer quelques méthodologies innovatrices dans la formation aussi bien que dans la réorganisation du travail des équipes en charge de l'organisation de la formation. C'est au moins à ces deux titres qu'il nous a paru intéressant d'accepter l'invitation à participer à la dissémination de ce projet, et à terme, des résultats concrets de ce projet pour les formateurs-trices que nous sommes.

Le projet se développe actuellement avec la participation de 4 pays (Italie, Allemagne, Espagne, Lituanie) qui assume la part de production des outils qui vont composer le "Kit Qualité". La langue de travail est l'anglais. Les outils et produits développés seront disponibles, a minima, en anglais, italiens sur le site internet du Q@Kit. La dissémination se fait au travers principalement du *Bureau Europe de la Province de Rome* (équivalent de la Région française), Id3 apporte modestement sa pierre à l'édifice.

(Suite page 3)

(Suite de la page 2)

Au fil du déroulement du projet, Id3 a eu l'occasion de présenter aux membres du consortium Q@kit le dispositif Net-Trainers : son origine, sa philosophie, ses réalisations, ... et a montré en quoi ce dispositif était l'aboutissement d'un processus que l'on pouvait caractériser au travers d'une démarche qualité. La conception / construction au niveau européen de son référentiel

de compétences et son référentiel de formation, la certification européenne liée à des diplômes nationaux, la construction d'une association européenne regroupant l'ensemble des organismes fournisseurs de la formation, ... autant d'aspects qui peuvent être compris dans une démarche qualité.

Dans le cadre de la dissémination, l'Université des Sciences Sociales de Toulouse a accueilli les mem-

bres du consortium Q@kit les 16, 17 et 18 avril. En clôture de ce séminaire, une présentation publique du projet et de ses avancées a été réalisée. Nous avons accueillie une trentaine de personnes issues du milieu de la formation qui ont pu discuter avec les promoteurs sur cette question toujours ouverte de la qualité en formation.

Equipe ID3

¹ <http://www.educnet.education.fr/superieur/qualintro.htm>

●●● NT : Groupe Communication interne

Acette journée du 7 décembre 2007, de nombreuses personnes ont été présentes, et fait extraordinaire chaque session a été représentée, de la session 1 à la session 10.

Parmi les trois sujets de discussion (communication interne, communication externe, contenus de la formation ouverte NT), celui de la communication interne a retenu toute notre attention. Créer un annuaire semble intéresser aussi bien les participants à cette journée que ceux qui se sont exprimés sur le wiki Trainers ou par mail. L'idée est donc retenue. L'objectif à court terme est de produire un premier tableau de données pour le 15 janvier. Laurent (session 5) coordonnateur, Claire (session 4), Sylvie (session 8), Jean Claude (formateur), Franck (session 8) font partie de ce groupe chargé d'animer et de faire avancer ce projet d'annuaire.

Quelles seraient les raisons de notre investissement dans un annuaire ? Quelle serait son utilité ? Quel serait notre intérêt ?

L'annuaire permettra de satisfaire des besoins socio-affectifs, de capitaliser sur nos expériences de NT et de s'entraider ponctuellement :

1. Lutter contre la déprime post-partum suite au DU ;
2. Besoin de poursuivre la communication développée lors de l'apprentissage ;
3. S'informer sur le devenir des projets réalisés lors du DU ;
4. Formaliser un réseau de ressources mobilisables lors d'un projet ;
5. Connaître et mettre à jour les champs de compétences des membres ;
6. Poursuivre l'apprentissage de certains outils ;
7. Trouver des contenus, des ressources formatives et pédagogiques ;
8. Solliciter de l'ingénierie pédagogique, des appuis techniques ;
9. Partager des expériences et des analyses de situation ;
10. Assurer ou faciliter la production de projets ;
11. Définir une démarche qualité de formation ouverte ;
12. Organiser des échanges de services.

Cet annuaire a pour but de faciliter la communication au sein de l'ENTA et de formaliser un réseau socioprofessionnel. Mais pour communiquer de manière efficace, surtout quand nous venons d'horizons très différents,

comme c'est le cas dans notre association, il faut utiliser des concepts communs. Pour qu'un concept soit commun, il faut que la définition soit commune. Attaché à cet annuaire, un glossaire, un petit dictionnaire spécialisé, est en cours de construction. De ce glossaire, serait extrait un ou deux mots récemment définis pour alimenter une nouvelle rubrique de la lettre d'actualité de l'ENTA « Les mots du mois, l'émoi du mot ».

Laurent Tézenas du Montcel
ecriscience@free.fr

Post Scriptum

1/ Il existe bien un annuaire mis à jour de l'ensemble des Net-Trainers diplômés, mais celui-ci n'est pas encore disponible en ligne, dans la mesure où le choix de la solution technique n'a pas encore abouti.

2/ Il existe sur le site de rencontres Viadeo un « hub » (point de rencontre) sur lequel on peut faire du réseautage ; mais il s'agit là d'un « annuaire » public, qui ne répond pas aux mêmes attentes qu'un annuaire interne.

Jean-Claude Maurin

●●● NT : Groupe Communication externe

Par Magali Rouzies

Le groupe de travail a été créé le 7 décembre dernier lors de la rencontre Net Trainers qui s'est déroulée à Toulouse. Une belle occasion de faire connaissance des formateurs, des apprenants toutes sessions confondues.

Le groupe « com. Externe », hétérogène par sa composition (sessions 7, 9, 10 mélangées) a travaillé sur le développement de la communication externe, l'objectif étant de valoriser la FOAD en expliquant ce que c'est et ainsi mieux faire connaître ce mode d'apprentissage.

Dans un premier temps, le groupe de travail a tenté d'identifier les cibles qu'il souhaitait toucher, le débat fût intense et quelques difficultés de compréhension se sont fait sentir, cependant au final nous avons convenu ensemble des cibles suivantes :

- * salariés
- * financeurs
- * entreprises
- * organismes de formation.

L'idée principale : interpellier l'apprenant et convaincre le payeur. Pour cela il apparaît indispensable d'identifier les financeurs, les politiques (Conseil Général, Régional, Fond d'assurance formation, AGEFIPH, DDASS, ASSEDIC...).

Afin de diffuser cette information nous avons ensuite défini les moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif à moindre coût.

Moyens :

- * Démultiplier les annonces sur le net, le site viadéo (création d'un hub spécifique)
- * Travailler sur la lettre d'information (article plus court, plus concis, plus simples pour des non-initiés...). Il ne s'agit pas de remettre en cau-

se la lettre existante mais peut-être créer une autre forme à destination du grand public.

- * Travailler également la pertinence des messages sur la page Internet Net Trainers. Celle-ci doit être plus visible !
- * Etre présent physiquement sur des forums et des salons pour l'emploi, la formation.
- * Proposer des informations collectives (en présentiel et à distance...), aux conseillers ANPE, aux futurs demandeurs, aux futurs clients.
- * Diffuser des annonces dans les journaux gratuits.
- * Créer des affiches pour les positionner dans les ANPE, ASSEDIC... lieu de passage de clients potentiels.
- * Etre actif également sur le marché de l'éducation nationale.

Nous avons retenu l'idée qu'il fallait être plus « percutant » dans l'information donnée au public afin de convaincre.

Attention à ne pas cibler uniquement les clients potentiels sur le site internet THOT, qui sont déjà des clients « initiés » mais envisager de s'adresser à des novices.

Nous avons retenu l'idée qu'il fallait être plus « percutant » dans l'information donnée au public afin de convaincre.

Lors de cette réunion de travail le groupe a également évoqué l'idée de donner la parole aux jeunes diplômés dans la lettre d'information afin d'exprimer leur expérience, leur ressenti... Les témoignages aident à convaincre les futurs apprenants.

Une autre idée ou plutôt une suggestion faite aux formateurs, interpellier la presse lors des journées comme celle du 7 décembre

afin qu'elle couvre l'événement « remise des diplômes, journée de travail... ».

Un des participants nous a communiqué une information statistique importante pour le positionnement de la communication : la majorité des fonds d'assurance formation est destiné aux cadres, il se trouve que c'est notre principale cible. Nous devons développer l'information de ce réseau (APEC...).

Un membre de ce groupe a également évoqué la nécessité de mettre en avant la notion de « développement durable » pour la pratique de la FOAD. Je m'explique, l'idée étant de faire ressortir les effets positifs de la FOAD sur l'environnement (moins de déplacement = moins de pollution, moins de papier utilisé...).

Cette personne propose donc de créer un blog sur cette thématique et voir les réactions. Voici les coordonnées : <http://weblog.fairweb.fr/archives/2007/12/18/>

Qu'en est-il aujourd'hui ? 3 mois après...

Un hub sur Viadeo a été créé par Jean-Michel DEVAL (session 9) : www.viadeo.com HUB Formation Net Trainers.

Il reste à définir les objectifs de celui-ci plus précisément au vu des commentaires déjà en ligne.

Malgré plusieurs tentatives de prise de contact avec le groupe, les choses avancent peu. Chacun étant engagé professionnellement de part et d'autre. Les personnes intéressées par ce groupe de travail peuvent toujours se manifester, toutes les bonnes volontés sont bonnes à prendre.

Je terminerai cet article par un slogan qui m'est venu après la

(Suite page 5)

(Suite de la page 4)

journée du 7 décembre, après la réflexion sur l'aspect « environnement » de la FOAD :

Faisons un geste pour la planète, formons-nous sur Internet !!!

Ce slogan est à consommer et à

diffuser sans modération !

Enfin, je profite de cet article pour relancer la dynamique de ce groupe : peut-être pouvons-nous envisager de créer sur le hub via-deo un « brainstorming géant » où chacun peut déposer une image, un slogan, une citation que lui

évoque la FOAD ? Venant des membres de ce groupe, l'idée ne surprendra pas notre cher Alain. A bon entendeur salut !!!

Magali (session 9)

Coordinatrice groupe « com. externe »

Choisir les membres d'un groupe d'apprentissage :

Raison ou hasard

Un Wiki exploratoire sur 2 mois

La constitution d'un groupe est souvent le point de départ pour un apprentissage collectif. Nous avons fait l'hypothèse que la pertinence du choix à distance des personnes est un des facteurs qui détermine la qualité des échanges et donc en grande partie la réussite d'une formation en réseau: nouvelles compétences, production, plaisir, rétention dans la formation, manifestation ou non d'une intelligence collective, etc.

Notre questionnaire a été le suivant : comment choisir à distance les membres d'un groupe ? Est-ce pertinent de choisir ? Quelles sont les pratiques existantes ? Y a-t-il des critères, des facteurs à prendre en compte ? Des pièges, des erreurs à éviter ?

Dans cette première recherche exploratoire, nous nous sommes focalisés sur le travail collaboratif, c'est – à dire, une production réalisée à plusieurs mains, collective, avec des responsabilités partagées. Ainsi, nous avons exclu de fait le travail coopératif où la communication est au cœur des échanges et au service de productions individuelles.

Étalée sur 7 semaines, notre exploration s'est déroulée en plusieurs étapes : appel à contribution dans le NT News N°10 ; mo-

bilisation de 4 Net trainers ; création d'un Wiki avec proposition méthodologique ; recherche d'informations en ligne ; quatre entretiens téléphoniques ; approche autobiographique sur les mémoires d'apprentissage des auteurs ; traitement des données ; synthèse collective. Pour respecter les délais du comité de rédaction du NT News N°11, nous avons écourté notre exploration mais nous proposons en conclusion de poursuivre la réflexion et les échanges.

Comment choisir à distance les membres d'un groupe ? Est-ce pertinent de choisir ? Quelles sont les pratiques existantes ? Y a-t-il des critères, des facteurs à prendre en compte ? Des pièges, des erreurs à éviter ?

La création d'un groupe d'apprentissage : quelques références

La formation d'un groupe d'apprentissage se configure différemment en présentiel et en distanciel. En effet, dans le premier cas, il est possible de laisser les étudiants eux-mêmes se regrouper comme ils le souhaitent (éventuellement en respectant certains critères) car ceux-ci disposent de plus d'informations pertinentes que le professeur. A distance par contre, ce sont les tuteurs qui au point de départ disposent d'informations

Par **Rémy Casteran, Eric Maheu, Claire MOY-CHARMETANT & Rémy POUHADÉ (Net Trainers)**

sur les étudiants. Nous pouvons donc penser que la constitution des groupes de travail ou leur remodelage ultérieur constitue un moment décisif pour le succès de l'apprentissage. Notons également que la FOAD tend à réunir des étudiants beaucoup plus hétérogènes que l'enseignement en salle de classe dans la mesure où elle recrute potentiellement sur le monde entier, à l'intérieur de limites linguistiques. Elle ouvre de plus l'accès à des étudiants qui pour différentes raisons n'auraient pas pu étudier en présentiel.

Ce problème spécifique est d'autant plus pertinent qu'il a été peu étudié. Un récent article de Liu et Tsai (2008) illustre effectivement comment la configuration du groupe de travail joue un rôle déterminant dans le schéma de communication et d'échange de la connaissance qui va s'instaurer en son sein. Leur recherche distingue cinq modèles:

1. l'échange de connaissance centralisée qui tourne autour d'un membre plus influent,
2. l'échange de connaissance distribué où tous contribuent de manière équilibrée,
3. l'échange de connaissance partiel où certains membres ne

(Suite page 6)

(Suite de la page 5)

contribuent pas,

4. la situation où une conscience de groupe n'émerge pas

5. la situation où le groupe ne parvient pas à s'acquitter adéquatement de la tâche sollicitée.

Le capacité du groupe à émerger et à travailler efficacement dépendrait donc largement de sa composition. Hakkarainen et Palonen (2003) ont aussi montré comment les hommes et les femmes ont des attitudes et des compétences différentes face aux ordinateurs ce qui évidemment a une influence décisive sur la dynamique de travail ultérieure. Ingram et al (2003) montrent l'influence prédominante d'un facteur plus banal mais effectivement central: le temps dont dispose les apprenants. Ils soulignent également l'influence de la personnalité et de l'expérience, en particulier celle liée à la technologie.

Entretiens, réflexions et lectures

Il semble bien difficile de créer un groupe d'apprentissage universellement « idéal ». La recette ne semble pas exister car il faudrait tenir compte d'un facteur non maîtrisable: l'humain et sa complexité. Le facteur temps ne serait-il pas plus important que le facteur humain ? En effet, c'est sur la durée que se forme et se soude une équipe, qu'elle devient performante : créativité, recherche, résultats.

Certains critères souvent subjectifs et définis à l'avance peuvent donner des chances de réussite du projet de travail collaboratif dont la qualité serait définie par la fréquence des échanges, le degré de satisfaction des apprenants, l'amélioration de leurs compétences, etc. Généralement, le formateur porte la responsabi-

lité de la constitution du groupe et se trouve de fait face à des choix difficilement maîtrisables.

Pratiques existantes

Pour la constitution des groupes, la diversité des profils plutôt que l'homogénéité semble privilégiée: mixité, origines géographiques et sociales différentes, compétences variées, etc. Les enquêtés en relèvent l'effet stimulant. A contrario, la proximité géographique pourrait permettre des rapprochements efficaces entre apprenants. Cependant, après avoir créé des groupes à partir de critères objectifs comme celui de proximité/éloignement géographique, certains finissent par s'en remettre au hasard !

D'autres prennent également en compte la nécessité de mélanger les niveaux de compétences pour que les plus faibles se renforcent avec les plus compétents et que ces derniers soient stimulés par ceux qui ont une plus grande motivation à apprendre. La disponibilité individuelle serait également un critère à prendre en compte. La pratique démontre une fois de plus la difficulté à se baser sur des critères objectifs décontextualisés.

A faire ou ne pas faire

Il faut tenir compte de la diversité des cursus professionnels/d'études, du « feeling » ou affinités, de la motivation de la volonté ou non d'entraide des futurs membres du groupe. Revient ici encore la notion de hasard qui est parfois générateur d'équipes dynamiques et inventives.

Autre facteur relevé : la FOAD permet de mélanger des gens vivant aux 4 coins du monde quand cela est possible. A l'inverse, faut-il, quand cela semble important, tenir compte de la forte référence au présentiel ? En effet, certains souhaitent rencontrer, connaître leurs pairs

pour être plus performants et à l'aise dans le travail collaboratif.

La conduite du groupe est mise en avant avant même le démarrage du travail collaboratif: les règles de fonctionnement, de « bonne conduite », la qualité de l'animation sont déterminantes et prévaudraient sur les critères de choix des membres. Renforcer la cohésion, l'entente, la communication (quotidienne parfois)

« (...) Dans l'apprentissage collaboratif, la cohésion du groupe est l'élément déterminant qui motivera, entraînera et donc fera produire, discuter, négocier, reformuler les notions à apprendre. Si la cohésion n'est pas suffisante, les activités risquent fort d'être reçues par les acteurs comme une contrainte fastidieuse tandis que si la cohésion est à un niveau jugé satisfaisant, les activités se dérouleront naturellement et l'entraide entre les pairs semblera évidente. » (In [Rerrey et Charnier 2003](#))

Le formateur doit être attentif, vigilant sur la dynamique de groupe afin d'éviter la démotivation individuelle, la disparité des progressions ou un leadership trop inhibant. Cependant, il est important que le formateur dispose d'informations concrètes et spécifiques sur les apprenants (CV, Lettre de motivation etc).

Entre choix raisonné et hasard ?

Il ne semble pas exister de critères universels dans la mesure où l'on traite avec des humains qui pensent, ont des états d'âme, des opinions, etc. Le « hasard » aurait la vertu d'apporter de bonnes surprises car il force peut être les uns et les autres à se rassembler sur un terrain inconnu et à dévoiler des capacités parfois enfouies. Cette première conclusion serait corroborée par une [étude](#) comparative où DEPOVER, QUINTIN et DE LIEVRE (2004, p. 7) n'ont

(Suite page 7)

(Suite de la page 6)

pu conclure « à la supériorité d'un mode de constitution des groupes tant sur le fonctionnement des groupes que sur les produits réalisés ». Pour poursuivre leur recherche, les auteurs se proposent de « se baser sur une caractérisation fine des situations de travail en groupe qui sont proposées aux étudiants : (...) nature des tâches sou-mises aux apprenants, enchaînement des activités, modalités de constitution des groupes, distribution des tâches au sein des groupes, mode de suivi des activités, fonction des outils de régulation et de réflexivité, modalités d'interaction (temps réel versus différé, symétrique versus asymétrique).

A l'issue de cette première exploration, nous n'avons pas de réponse claire, validée sur la question de départ. Ainsi, nous sommes intéressés à poursuivre la réflexion et à bénéficier de vos réflexions. D'autres questions portant sur « la reformulation des groupes lors de désistements ou de mé-sententes » ou « la prise en compte de l'interculturel » demeurent ouvertes.

BIBLIOGRAPHIE

Charlot, B. (1997). Du rapport au savoir. Éléments pour une théorie, Paris, Anthropos.

Depover, C., Quintin, J.-J. & De Lièvre, B. (2004). "Analyse des effets de deux modalités de constitution des groupes dans un dispositif hybride de formation à distance".

Karsenti, T. & Weiss-Lambrou, R. (dir.). Revue internationale des technologies en pédagogie universitaire, vol. 1, n° 1. pp. 38-44. <http://edutice.archives-ouvertes.fr/docs/00/02/78/34/PDF/Depover-Quintin-Delievre-2004.pdf>.

Hakkarainen, K. et T. Palonen (2003). "Patterns of female and male students' participation in peer interaction in computer-supported learning". Computers & Education v. 40 p. 327-342.

Hall, E. T., (1966) (trad. frçse). La dimension cachée, Paris. Seuil [rééd. « Points », 1978].

Ingram, K. W.; Conley, C.; McDonald, S.; Parker, V.; Rivers, (2003). What Factors Affect the Way Teams Interact in an On-Line Graduate Course?

Liu, C.-C. et C.-C. Tsai. (2008). An Analysis of Peer Interaction Patterns as Dis-

coursed by On-Line Small Group Problem-Solving Activity. Computers & Education, v50 n3 p. 627-639, Avril.

Paoli, C. (2006). Mener des projets en travail collaboratif à distance.

Perrenoud, Ph. (1997). Pédagogie différenciée : des intentions à l'action. Paris : ESF.

Reffay, C. et T. Charmier. (2003) Mesurer la cohésion d'un groupe d'apprentissage en formation à distance. Conférence EIAH 2003 (Environnements Informatique pour l'Apprentissage Humain). Université de Franche Comté.

Siméone, A.; J. Eneau et F. Rinck. (2007) Scénario d'apprentissage collaboratif à distance et en ligne.

Quelques pistes supplémentaires pour des recherches en général sur la FOAD et l'éducation:

ERIC (la plus importante banque de données en éducation) : <http://www.eric.ed.gov/>

Thot et Cursus : <http://thot.cursus.edu/>

Communauté FOAD: <http://www.foademplois.org/>

Le blog de Jacques Rodet: <http://blogdetad.blogspot.com/> et <http://jacques.rodet.free.fr/Site%20documentaire/sommaire.htm>

APPEL À CONTRIBUTION

Nous lançons un appel à contribution pour le NT 12 afin d'approfondir les questions laissées ici en suspens, en particulier celle de l'influence de la communication interculturelle sur la dynamique du groupe d'apprentissage.

Ouverture sur l'interculturel

Une dimension de la question qui a été peu abordée dans les entretiens (une seule mention) est l'**interculturel**. On peut associer cela à la tradition universaliste de l'école française et à la tendance à réduire l'interculturel aux questions liées à l'immigration. On sait pourtant depuis Bourdieu combien le fait de simuler que tous sont égaux favorise la reproduction sociale. Plus récemment, Perrenoud (1997) souligne combien le fait de ne pas tenir compte pédagogiquement des différences, tend à favoriser ceux qui sont déjà les plus favorisés.

Or, comme le soulignent Ingram et al (2003: 14), on se trouve en FOAD dans un contexte où les difficultés de communication sont accentuées par l'absence des indices paralinguistiques (expressions faciales, ton de la voix, gestes, distance, posture, etc.) qui orchestrent et facilitent la communication face-à-face (qui n'est jamais uniquement verbale).

On peut donc penser que l'influence des différences culturelles entre apprenants sera importante pour la dynamique du groupe d'apprentissage. Il serait intéressant de réfléchir et d'enquêter sur ce comment les différences culturelles peuvent enrichir ou perturber le processus de construction collective de la connaissance dans le contexte de la FOAD. Certaines différences (tel l'usage par certains de sigles locaux inconnus d'un étudiant vivant dans un autre pays) seront aisément résolues. Mais comme on le sait depuis Hall (1966), la majorité des difficultés de communications interculturelles proviennent de dimensions inconscientes (et cachées) de la culture.

En particulier, dans un contexte d'autoformation où l'autonomie des apprenant est centrale, il serait pertinent de se pencher sur deux types de différence dont Bernard Charlot (1997) a montré l'importance cruciale en contexte éducatif: le **rapport au savoir** et le **rapport à l'autorité**.

Un nouveau projet européen pour dynamiser le réseau Net-Trainers

Avec le nouveau volet « Partenariats » du programme européen Leonardo Da Vinci pour la formation professionnelle, cinq des institutions membres de l'ENTA (Allemagne, République Tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, France) vont chercher l'opportunité d'intensifier leur coopération et de renforcer la dimension européenne de Net-Trainers. Voici une brève description de ce projet qui, s'il est retenu, doit démarrer cette année.

Le partenariat Net-Trainers 2010 est constitué de plusieurs organisations qui sont engagées dans le développement d'activités innovantes, dans le domaine de la formation en ligne pour les enseignants et les formateurs.

Ces organisations proposent déjà la qualification Net-Trainers ; ils ont mis en place une certification commune au plan européen (le European Net-Trainers Certificate) et créé, en 2004, une association européenne pour soutenir les développements consécutifs à leur projet européen.

A travers la coordination de la European Net Trainers Association (ENTA), ce partenariat vise à :

- développer une communauté de formateurs et enseignants au niveau européen ;
- compléter et diversifier le référentiel professionnel et de référentiel de formation Net-Trainers ;
- optimiser la certification des enseignants et formateurs à distance et identifier des équivalences entre les systèmes ECTS (universités) et ECVET (formation professionnelle) ;
- améliorer et faire connaître un système de mobilité virtuelle européenne (l'Europath) qui est pratiqué dans la formation Net-Trainers ;
- mettre en place des principes et des pratiques commune en matière de formation de formateurs ; et, en particulier, définir des principes méthodologiques concernant la qualité du tutorat en ligne.

L'ensemble des activités va intensifier la coopération, renforcer l'association européenne, susciter de nouveaux partenariats et développer la communication en réseau et les professionnels de la formation à distance.

Jean-Claude Maurin

La France à la traîne sur le marché du e-learning

Brève parue le 25/03/08 dans Les Echos

« Alors que la France était historiquement à la pointe du développement des compétences il y a quelques années, elle est aujourd'hui rattrapée par les autres pays européens, voire dépassée sur certains aspects », analyse Jacques Coquerel, président de la Cegos, au vu des résultats d'une enquête sur les pratiques de formation menée par son groupe dans sept pays européens¹.

En effet, les salariés anglais mais aussi espagnols et portugais ont un meilleur taux d'accès à la formation que les Français en 2007.

Le Royaume-Uni affiche le meilleur score (61 % de salariés formés) mais sur des durées courtes : 42 % des salariés anglais ont bénéficié d'un jour, ou de moins d'un jour de formation, alors que pour 70 % des Français, la durée est de un à trois jours.

La brièveté des formations au Royaume-Uni s'explique par le recours accru à l'e-learning et aux modules mixtes, dits « blended », qui cumulent formation en présentiel et e-learning. « Le Royaume-Uni dépense autant que la France en formation mais sur des durées plus courtes grâce au e-learning. Ils arrivent ainsi à former davantage de

personnes et à démocratiser la formation », poursuit Jacques Coquerel. En France, seules 23 % des formations passent par l'e-learning (contre 55 % au Royaume-Uni) et 33 % se font en « blended » (51 % au Royaume-Uni).

« Ce n'est pas seulement une question de culture puisque l'Espagne, autre pays latin, affiche de très bons scores également en e-learning. C'est avant tout une question d'offre, or celle-ci reste très modeste en France », explique Catherine Goutte, directrice du développement de la Cegos. Un déficit que la Cegos attend bien combler avec ses nouveaux modules de formation.

A n'en pas douter, le marché Français est encore peu développé dans l'offre de formation en ligne, ce qui laisse augurer un potentiel de développement important au cours des prochaines années.

Jean Frayssinhes, 03/04/2008

¹ Etude réalisée auprès de 1.303 DRH et responsables formation dans des entreprises de plus de 500 personnes en France, Allemagne, Royaume-Uni, Suisse, Italie, Espagne et Portugal.

ENTA Newsletter

15 rue Roudoulouque,
31120 Poutet-sur-Garonne,
France
Tél. : 05 62 20 01 99

Directeur de la publication

Alain Taché, président de
l'ENTA

Directeur de la rédaction

Jean Frayssinhes,
responsable du comité de
Publication

Comité de publication et de rédaction

Brigitte Carré de Lusancay
Paulo dos Santos,
Jean Frayssinhes,
Gilles Godet,
Eleni Mitsika,
Benoît Tostain.

ENTA Newsletter

ISSN 1778-4328



www.nettrainers.org/fr

ANNONCE

Odile DUPONT (Session Net-Trainers 2 – 2003), Responsable e-learning et coaching du FOREM, Département Formation, en Belgique ; nous informe que les 1^{er}, 2 et 3 octobre 2008, l'EFODL (European Federation for Open and Digital Learning) organise une conférence à Charleroi (Belgique) sur le thème : **E-learning 2.0 : A Second Life for E-learning**

Au cours de cette conférence, de nombreux ateliers se dérouleront en parallèle en anglais, français et néerlandais. Pour animer ces différents ateliers, le FOREM lançons un appel à propositions qui se clôturera mi-mai.

Si vous souhaitez faire une présentation, animer un débat, proposer aux participant-e-s la prise en main d'un outil ? Visitez le site www.efodlseminars.eu pour découvrir les thèmes du séminaire ; complétez le formulaire d'appel à propositions disponibles et renvoyez-le par mail à Helga.VanHeysbroeck@vdab.be, coordinatrice EFODL.

Pour contacter Odile DUPONT : odile.dupont@forem.be

Socratiquement maïeutique

Par **Brigitte Carré de Lusancay**¹

La maïeutique consiste, schématiquement, à faire en sorte que l'apprenant expulse un savoir, qu'il ne sait pas savoir ... Ainsi, le maître n'apprend pas à l'élève, mais l'accouche littéralement de ce savoir. Socrate² ne disait pas autre chose en prétendant ne rien enseigner, mais transmettre la façon d'apprendre, au moyen de l'âme de celui qui l'écoutait. Qu'est ce qui nous motive, si ce n'est d'abord cette recherche en nous même ?

Nos actions ont le plus souvent pour but d'éviter quelque chose de désagréable, un inconfort, une souffrance, une gêne inconfortable, et de ce fait aussi celui d'un bien-être compensateur. Ce processus d'évitement nous permet de donner un sens positif complémentaire, et nous motiver davantage. En nous, nous trouvons la force, la mémorisation et l'effort même de nous y mettre, de poursuivre et d'aller au bout d'un parcours qui semblait difficile de prime abord. En nous aussi, la distance parfois nous effraie : notre ignorance – contre laquelle Socrate préconisait un usage immodéré de l'ironie – se combat autant par les compétences que par les connaissances... Avoir confiance en soi, c'est oser affronter l'autre, et soi même en tant qu'Autre majeur !

Est-on dans la pertinence quand on se demande comment avancer, au moment même où l'envie n'est plus là ? N'est-il pas plus approprié de remettre la réponse

à cette question au lendemain ?

La formation des adultes³ notamment nécessite une réelle prise de conscience de cette notion de temps décalé, et le succès d'un apprentissage en e-learning provoque une modification des traditionnels rôles professeur/élève.

« Les types de communication synchrone et asynchrone sont des points d'articulations des stratégies d'action et d'apprentissage des adultes en terme de motivation. Dans la formation via Internet, le formateur n'est plus le détenteur du savoir brut, c'est le support informatique qui devient le dépositaire de ce savoir. Le rôle du formateur évolue vers celui de tuteur chargé de faire vivre la situation d'apprentissage. Il motive l'apprenant, l'encourage et l'aide à réguler ses activités. Il devient le guide chargé de ne pas perdre de vue l'objectif de formation »⁴. Ainsi, le temps peut devenir un allié de la motivation.

En effet, l'apprenant maîtrise les moments d'apprentissage asynchrones, donnés par l'enseignement et cette communication à distance : l'accouchement ne se fait pas QUE dans la douleur, tant il lui appartient de se l'approprier au plus près de son intuition, de son ressenti, et afin que la maïeutique fonctionne à plein. Ainsi va la motivation, née de et dans le tréfonds de notre âme ... Sacré Socrate !

1 Titulaire du Diplôme de formateur en formation ouverte et à distance (FOAD) et de la maîtrise en psychologie (Rennes II)

2 Platon, Apologie de Socrate, traduction de Luc Brisson, Garnier Flammarion / Philosophie – Paris 1999

3 Bandura A., L'apprentissage social, tradition française. , Mardaga- Bruxelles, 1980

4 Godet G., la motivation « communication synchrone/asynchrone » - 2004