

MAGR^H

NUMÉRO 18 • LEARNING SHOW • OCTOBRE 2022

**J'innove, tu formes,
nous partageons...**

**LEARNING SHOW
au coeur des transformations**



LEARNING SHOW

19&20 OCT. / RENNES 2022



LEARNING SHOW

19&20 OCT. / RENNES 2022

Explorons le futur des apprentissages

LEARNING SHOW 2022

J'INNOVE. TU FORMES. NOUS PARTAGEONS



INNOVER, C'EST RECYCLER



MARIE-SOLVEIG **AUGER**

Directrice des Opérations de We are Peers.
Podcast LA méthode pour apprendre des autres
(Pédagogocast de Julien Morice)

We are Peers, première entreprise spécialisée dans l'apprentissage entre pairs (Elue dans les 100 startups Edtech européennes les plus innovantes et prometteuses par HolonIQ en 2021 et dans les 30 meilleures startups françaises par Akoya 2021).

Apprendre dans le futur des apprentissages



06

Comment réutiliser les succès et apprendre des échecs des autres pour, en groupe, en tirer les meilleures pédagogies de demain ?

On pense souvent que l'innovation est synonyme de nouveauté. Or, de nombreuses innovations consistent à combiner d'anciennes idées d'une manière nouvelle.

Les compositeurs ont-ils volé des créations lorsqu'ils utilisent les mêmes accords musicaux sur un autre rythme, dans un autre ordre, avec des paroles différentes ? Les compositeurs ne font pas que copier, ils transforment et combinent. Comme le dit Kirby Ferguson dans son TED "Embarce the remix" (2012), les compositeurs remixent. D'ailleurs, le mot est bien choisi car les artistes sortent régulièrement des «remix» de chansons dans lesquels ils sélectionnent des titres d'autres chanteurs et ils y ajoutent leur style. Il en est de même avec les pédagogies : les pédagogies du futur sont un «remix» de celles qui existent déjà, un recyclage.

Alors, pourquoi réinventer la roue en pédagogie ? Au contraire, recyclons les pédagogies existantes et mutualisons nos expériences pour gagner du temps et en tirer le meilleur.



S'APPUYER SUR UN TERREAU QUI A DÉJÀ PORTÉ SES FRUITS...

Comme l'explique Steven Johnson dans *D'où viennent les bonnes idées* : l'histoire naturelle de l'innovation publié en 2010, les personnes curieuses ont utilisé des choses ou des idées existantes pour produire un nouveau bricolage et l'ont fait en raison de leur immersion dans des réseaux ouverts.

Combiner des éléments qui ont déjà été testés accélère la création d'un nouveau modèle car certains principes peuvent être repris.

Par exemple, pour créer la «Classe inversée» ("flipped classroom"), Jon Bergmann et Aaron Sams se sont appuyés sur le modèle de l'École mutuelle construit par André Bell et Joseph Lancaster au XIXe siècle.

Ils ont notamment repris le fait de rassembler les élèves en petits groupes pour s'adapter aux différents rythmes d'acquisition de connaissances puisque le principe de la Classe Inversée est de profiter du temps de classe pour approfondir des notions découvertes en amont à la maison.

En partant d'un modèle qui a fait ses preuves, l'innovation de ces deux professeurs de chimie a connu une adhésion rapide. Partir d'un concept connu est rassurant. Si on reprend le modèle de la diffusion des innovations d'Everett Rogers (*Diffusion of innovations*, The Free Press, New York, 1995), la Classe inversée n'a quasiment pas eu à se confronter à "l'étape de persuasion".

Dans cette phase, les acteurs évaluent les caractéristiques perçues (avantage relatif, compatibilité, complexité, possibilité de tester, visibilité) avant de décider s'ils adoptent ou rejettent l'innovation. Les deux enseignants américains ont gagné du temps pour faire accepter leur nouvelle pédagogie. On retrouve cette optimisation du temps dans les entreprises. On considère même que le temps gagné grâce à l'échange des bonnes pratiques au sein d'une équipe est équivalent à 1200€ par salarié et par an (Society for Human Resource Management, Babcock, 2004)

.... ET UTILISER LE TEMPS ÉCONOMISÉ POUR PLANTER UNE NOUVEAUTÉ...

Quel a été l'apport de la Classe inversée par rapport à l'École mutuelle ? Dans la Classe Inversée, ce ne sont plus seulement les élèves les plus studieux, "les officiers", qui prennent la place du professeur mais ce sont tous les élèves qui adoptent successivement une posture de professeur et d'apprenant. L'innovation de la Classe Inversée c'est de transformer le rôle du professeur qui ne s'appuie pas uniquement sur les bons élèves pour aider le reste de la classe mais sur tous les élèves car ils savent tous quelque chose. Jon Bergmann et Aaron Sams n'auraient pas pu aller aussi loin dans leur nouvelle approche s'ils ne s'étaient pas basés sur une pédagogie déjà existante.

Leur innovation a elle-même fait des petits sur le fond et sur la forme. Sur le fond, il existe maintenant une pédagogie inversée où l'élève n'apprend pas seulement à la maison pour approfondir en classe, il prépare aussi des projets, voire il construit lui-même le cours pour ses camarades. Sur la forme, le professeur de Sciences et Vie de la Terre Vincent Faillet est allé plus loin dans la configuration spatiale de la classe. Quand l'École mutuelle innovait avec des tableaux accrochés au mur pour faciliter la transmission de connaissances entre les élèves, Vincent Vaillet a rendu sa classe complètement modulable. Inspiré des Learning lab, ces lieux à "géométrie variable" comme le Knowledge Lab de l'Essec, il utilise des tables individuelles qui peuvent être déplacées selon les besoins, des étagères qui proposent en libre service des manuels, des fiches méthodes, des dictionnaires, des outils digitaux.

Toutes ces nouvelles branches pédagogiques trouvent leur racine dans l'expérience des autres. L'innovation naît de l'expérience des autres.

... QUI TROUVE SON ENGRAIS DANS UN PARTAGE...

Pourquoi l'expérience est-elle capable de déclencher des innovations ? C'est la spécificité et le talent de chacun qui





sont innovants pour les autres. Puiser dans l'expérience personnelle de mon voisin permet de faire évoluer ma propre pratique. L'échange est la meilleure façon de découvrir les forces de l'autre. Ayez conscience de vos propres connaissances, partagez votre expérience personnelle, puisiez dans celle des autres et combinez, observez, ajustez, itérez.

Bien conscient de son efficacité, Google a déjà adopté cette culture du partage depuis plusieurs années dans le cadre de son département "Apprentissage et Développement". C'est d'ailleurs suite à des échanges avec ses collègues qu'un des salariés, Chade-Meng Tan, a inventé une technique de méditation qu'il a retranscrit dans son livre *Search Inside yourself* (2016), devenu best seller. C'est grâce aux expériences de ses collègues qu'il a eu l'idée de cette innovation. La méditation existait déjà mais il l'a combinée avec ses propres convictions. La créativité est extérieure et non intérieure.

Mais comment structurer le partage alors que 70% de nos savoirs sont inconscients ou transmis dans des échanges informels ?

... STRUCTURÉ PAR UNE MÉTHODE.

Cela n'est pas évident de récolter le savoir pendant un partage d'expérience, le rendre pérenne, avoir une trace écrite. Pour être efficace et constructif, le partage doit être structuré.

Pour réunir les conditions de l'intelligence collective, il faut notamment créer un climat de confiance qui permettra à chacun de s'exprimer. Cette atmosphère bienveillante apparaît lorsque les participants sont répartis en petits groupes guidés par un facilitateur qui pose les règles du jeu. Le groupe doit accepter et accueillir les interventions de chacun car toutes les expériences sont bonnes à prendre. Si l'échange porte sur la pédagogie par exemple, les expériences au sein du groupe peuvent être très diverses car le mot "pédagogie" peut avoir un sens différent pour chacun. Et c'est justement toutes ces facettes qui permettront au groupe de rédiger une définition complète de ce

qu'est la pédagogie.

Une fois que le sens est donné, les participants peuvent raconter leurs histoires de vie et faire ressortir leurs forces. C'est la démarche appréciative (*Appreciative Inquiry: A Transformative Paradigm*, David Cooperrider, 2000). Cette méthode de conduite du changement créée par les docteurs David Cooperrider et Ron Fry en 1980 aux Etats-Unis permet de faire émerger les clés de succès à partir d'expériences vécues pour les transposer.

L'idéal pour partager est même de rassembler des pairs, c'est-à-dire des participants sans lien hiérarchique qui partagent un point commun et le même niveau d'expertise. La diversité des expériences est profitable aux autres. En effet, les participants pourront appliquer les conseils de leurs homologues s'ils se retrouvent dans le même cas de figure. C'est l'apprentissage entre pairs (ou pairagogie). Cela consiste à se former "entre nous, par nous et pour nous".

Avec la pairagogie, on sort du modèle traditionnel où un seul expert partage son savoir. Au contraire, dans un atelier d'apprentissage entre pairs, tous les participants sont acteurs.

Les participants sont à la fois sachant et apprenant.

Sachant parce que chacun partage son expérience aux autres sans avoir peur d'être jugé et avec le même temps de parole.

Apprenant parce que d'une part chacun fait émerger des connaissances jusque-là tacites qui sont révélées grâce aux questions et reformulations du groupe. D'autre part, parce qu'après avoir partagé son expérience, chacun écoute celles des autres. Ils découvrent alors une nouvelle manière de faire. Le groupe identifie les points forts à utiliser et décrypte les erreurs passées.

Marie Solweig Auger



MAGR RH

Le premier média multimodal
de l'écosystème RH

Directeur de la publication

et rédacteur en chef

André Perret

Rédacteurs en chef adjoints

Michel Barabel, François Geuze

Comité de rédaction permanent

Aude Amarrutu, Sylvie Cresson, Karen Demaison,

Marie Pierre Fleury, Yannig Raffenel, Gaëlle Roudaut et Brigitte

Taschini

Chefs de rubrique

Philippe Canonne, Denis Cristol, Marc Deluzet, Jacques Igalens, Hu-

bert Landier, Brigitte Taschini

Contacts

MAGR RH, 5 rue Paul Bert 75011 Paris

contact@reconquete-rh.org

www.magrh.org

Direction artistique & réalisation web

François Geuze & Sylvie Cresson

f.geuze@e-rh.org

Publicité & Partenariats

contact@reconquete-rh.org

Crédits photos : Pixabay, StockVault

Toute reproduction, même partielle, des textes publiés dans la revue " MAGRH " est **autorisée** pour tous les pays, sans autorisation écrite préalable du directeur de la publication. Il convient uniquement de citer les auteurs et l'origine de l'article.

Cette publication peut être utilisée dans le cadre de la formation permanente.

L'éditeur s'autorise à refuser toute insertion qui semblerait contraire aux intérêts moraux ou matériels de la publication.

Sauf accords spéciaux, les manuscrits, textes et photos envoyés à la rédaction ne sont pas restitués. La citation de marque, nom de firme, etc., est faite sans but publicitaire et ne signifie en aucun cas que les procédés soient tombés dans le domaine public



#ReconqueteRH #MagRH www.magrh.fr

MAG RH

Abonnez vous au MagRH et ne manquez aucun numéro ou manifestation du MagRH. La version électronique de la revue est gratuite et peut vous être adressée directement dès sa parution.
www.magrh.fr

**JE
M'ABONNE
GRATUITEMENT**