

Le web 2.0, un outil clé pour la formation tout au long de la vie

Adrien Ferro

**MASTER SCIENCES ET TECHNOLOGIE
Mention Sciences et Management**

**Spécialité MC3
"Management des Connaissances,
Contenus et Contextes"**



Résumé de l'intervention

- **La formation tout au long de la vie : vers une valorisation de la formation non formelle ?**
- **Le web 2.0 c'est quoi ? Philosophie, outils et dynamiques et... fantasmes**
- **Blogs, wikis, fils rss, podcasts : caractéristiques et usages spécifiques en formation**
- **Web 2.0, formation et professionnalisation en entreprise, quelles articulations ?**



La formation tout au long de la vie : un concept nouveau au service de... ?

- Inspiré par le Livre Blanc (1993) de Jacques Delors, "Croissance, compétitivité, emploi : les défis et les pistes pour entrer dans le XXI ème siècle"
- Un concept clairement associé, dès le début, à une visée économique : il inspire la "Stratégie de Lisbonne"
- "Lors du Conseil européen de Lisbonne de mars 2000, les chefs de gouvernement ont fixé à l'UE un objectif stratégique pour la décennie à venir : *devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde*, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale."



Par quels apprentissages ?

- L'apprentissage tout au long de la vie est défini comme "toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences, dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou liée à l'emploi".
- Valoriser toutes les formes d'apprentissage, y compris...
l'apprentissage non-formel, telles que les compétences professionnelles acquises sur le lieu de travail; et
l'apprentissage informel, tel que l'apprentissage inter-générationnel, par exemple lorsque les parents apprennent à utiliser les TIC grâce à leurs enfants, ou apprendre à jouer d'un instrument avec des amis.

Communication du 21 novembre 2001 *“Réaliser un espace européen de l'éducation et de la formation tout au long de la vie.”*



Valoriser les apprentissages non formels et informels. Oui, mais comment ?

- La VAE, où la transformation de l'expérience en diplôme. Bien !, mais faut-il valoriser le non formel en le comparant à un processus formel et/ou scolaire ?
- Que faire des autres dynamiques et lieux de reconnaissance, notamment l'entreprise, tout au long du travail ?
- Est-il possible de faire d'un processus de reconnaissance individuelle, un processus également utile à un groupe ?
- Comment formaliser le non formel et l'informel autrement, et le rendre disponible à une communauté ?
- Quels nouveaux rapports pourraient s'installer entre les apprentissages formels, non formels et informels tout au long de la vie ?
- Et Dieu le web 2.0, dans tout ça ? (mais... c'est quoi le web 2.0 ?)



L'origine et brève définition du terme

- Le terme Web 2.0 a été mis au point par Dale Dougherty de O'Reilly Media et Craig Cline de MediaLive durant l'été 2004 pour caractériser la conférence qu'ils s'appretaient à initier (Web 2.0 conférence)
- Au début, le Web comprenait surtout des pages statiques. Puis, ce Web statique (Web 1.0) a évolué en Web dynamique (Web 1.5) qui permettait de créer des pages évolutives
- Il n'y a pas de définition unique et précise du terme Web 2.0. Ses partisans pensent que l'utilisation du Web dynamique s'oriente vers la création de réseaux sociaux pouvant produire du contenu par l'interaction et l'échange entre les internautes.



La fortune du web 2.0

- **Keep it simply stupid (kiss) ! Une formule *magique* à manipuler avec précaution**
Une des clés (pas la seule) du succès du web 2.0, utilisée également par le marketing des éditeurs du rapid e.learning (vendre du superficiel et mal conçu avec l'excuse de la rapidité et de la facilité)
- **Mais aussi : une vraie transformation des pratiques, favorables à l'émergence d'une société cognitive**
- **Et un modèle économique (avec ses folies spéculatives) naissant : [le Web 3](#)**



Le changement des pratiques

	Web 1.0	Web 2.0
Leader du Web	Entreprises, marchands	Internautes
Profil de l'internaute	Passif	Actif
Interactivité perçue	Sélection et lecture d'informations	Sélection, lecture et publication de données
Unité de recherche	Mot-clé	Tag



Les caractéristiques communes des outils du web 2.0

- Des outils de gestion de contenu (CMS) avec des caractéristiques spécifiques
- Un langage de définition des données commun : XML
- Une séparation totale entre fond et forme
- Une mise en forme facilitée
- L'invitation faite au lecteur à interagir avec le contenu, de différentes façons (commentaires, amélioration de l'information, production et mise en ligne de contenus, création de liens...)
- Une origine « philosophique » commune, la pensée coopérative des acteurs du « libre »



Une sociologie du changement

- Nous vivons une période charnière. Grâce à l'arrivée de ce qu'on appelle le Web 2.0 ou Web participatif, n'importe quel citoyen peut être actif et visible partout dans le monde. Les sites se créent à une vitesse insensée. Ils permettent aux internautes d'écrire des articles sur l'encyclopédie en ligne [Wikipédia](#) ; de donner et d'aller chercher l'avis des autres, comme sur le site de voyages [Tripadvisor](#) ; de partager ses photos sur [Flickr](#). Certains sites rassemblent déjà des communautés de plus de 20, 30, 50 millions de personnes
- Sociologiquement, ce que nous observons n'est déjà plus un épiphénomène mais une tendance lourde

Jean-Claude Burgelman, sociologue - Le Monde 21/10/06



Des outils 2.0 , t'en veux, t'en as !

- Les outils où la gestion de l'écriture est prédominante : blog et wiki : Viabloga, Dotclear, Wikini, Wikimedia...
- Les outils de gestion d'autres média : photo, audio, vidéo, diaporama... : blogs spécialisées, Dailymotion, Flickr,
- Les outils de syndication de l'information et de mise à disposition : fil rss, podcast, webcact
- Des portails modulaires regroupant plusieurs de ces outils : Xoops, Joomla...



Je blogue, tu blogues, il blogue

- Le blog, au départ, un phénomène de société... et une exception à la française (mais laquelle ?)
- **Blog Story** : nous sommes tous Loana, ou de “l'extimité”
- L'attente d'un regard et de la mise en relation (je lis qui me lis)
- Micro-journalisme et sur-enchère politique (le « phénomène » [Loïc Le Meur](#))
- Agrégateurs d'intentionnalités : du virtuel au réel



Les caractéristiques des blogs

- Outils simples de gestion de contenus, à la mise en place automatique
- Une administration simple
- Une personnalisation poussée
- Chaque billet possède une adresse URL propre
- Chaque billet peut être commenté
- Chaque billet peut être notifié par un rétrolien (trackback) : création de liens croisés entre lecteurs-blogueur?



Les avantages pratiques des blogs

- Ils sont très faciles à utiliser, on peut démarrer de suite à écrire
- On peut facilement les personnaliser, soit dans une installation serveur (solution libres comme [Wordpress](#), [Dotclear](#)...), avec l'avantage de l'indépendance d'une plate-forme de blog
- ...soit, encore plus facilement, dans une plate-forme de blog mutualisée, comme [Typepad](#), [Viagloga](#), [Over-blog](#)... , mais avec la dépendance vis-à-vis d'un prestataire
- Ils peuvent être utilisé comme site web simplifié (à condition de choisir un « skin » à trois volets)
- Chaque article est rapidement bien positionné sur les moteurs de recherche (url spécifique)

Des blog en formation, pourquoi faire ?

- **L'enseignant / formateur blogueur**
 - Réfléchit sur sa pratique professionnelle
 - Propose des ressources pédagogiques
 - Fournit des informations pratiques sur les cours
 - Prolonge le travail réalisé en présentiel
 - Propose des activités pédagogiques
- **L'apprenant blogueur**
 - Evalue son travail
 - Réalise un projet personnel
 - Fait les exercices demandés
- **La groupe-apprenant blogueur**
 - Parle de la vie du groupe
 - Réalise un projet pédagogique
 - Communique



Les wikis : la « coproduction attitude »

- L'acteur cognitif est... tout le monde !
De [l'ego-writing à l'éco-writing](#)
- Un outils d'implication forte du groupe, par la coproduction de contenu (la bonne vieille méthode active « à la Freinet »)
- Autogestion collective, le regard du groupe



Les caractéristiques uniques des wikis

- Une création simplifiée des pages (syntaxe de mise en page spécifique)
- Une création automatique des liens entre les pages (page identifiée par un NomWiki)
- Un archivage automatique de toutes les versions des textes (avec possibilité de comparaison et retour à la version précédente)
- Des espaces spécifiques (commentaires, discussions) pour discuter et décider de la rédaction des pages



Quelle solution wiki choisir ?

- Les « fermes à wiki » : [Metawiki](#), [Cafe Wiki](#)

Avantages : création immédiate et simplifiée d'un wiki, modules spécifiques à l'offre de l'hébergeur, mais pas beaucoup d'offre actuellement et dépendance vis-à-vis du prestataire

- Le moteur à wiki : [MediaWiki](#), [Wikini](#)

Personnalisation poussée, appui de la communauté de développeur, mais à installer soi-même et il faut connaître un peu d'informatique pour une réelle personnalisation



Des wiki en formation, pourquoi faire ?

- Une encyclopédie collaborative : Wikipédia
- Un système d'information privé : Wikifolio
- Un site en wiki : UFR STEP - Paris 7
- Un métaprojet éducatif : la Wiki School
- Un dictionnaire de la FOAD : le wiki de Novantura



Fils rss et podcast

- L'info si je veux quand je veux !
- Fil d'Ariane ou de Pénélope ?
Cadrage, décadrage, précision et déperdition



Les caractéristiques des fils d'information média

- Accès simplifié et direct à l'information grâce aux différentes formats de fichiers de « pull »
- Un texte d'alerte court et mis à jour régulièrement (par ordre de publication, le dernier en haut habituellement)
- Des formats variés d'information (textes, liens, multimédia)
- Des agrégateurs d'information sur la même interface (sites web, Bureau, Navigateur)
- Possibilité d'insérer des agrégateurs sur son propre site (les CMS du libre possèdent souvent ce module)



Les fils rss, podcast et webcast et la mise à distance de la formation

- **Pour améliorer la compréhension des apprenants retenant plus facilement les informations orales**
- **Pour réécouter un cours magistral ou une présentation orale**
- **Pour l'apprentissage des langues**
- **Pour développer les cours « tout à distance »**
- **Pour rendre accessible, grâce aux flux RSS, des supports de cours supplémentaires**



Le web EST la plate-forme

Nous assistons à un changement fondamental des applications. De la même façon que le contenu a changé pour les sites monolithiques, les applications se modifient dorénavant en flux et réceptifs.

On en a beaucoup entendu sur les plate-formes et sur qui était le meilleur. C'est une pensée Paleolitique. Le web a déjà gagné. Le web est la plateforme. Construisons donc le web programmable. »

Jeff Huber, vice président du département ingénieurs chez Google



Interlude : mes tuyaux pour bien utiliser le web 2.0 en formation

- Pensez à la toile version web 2.0 comme si c'était votre CMS, ne vous encombrez pas d'une plate-forme de téléformation.
- Ne mettez pas toute votre production dans votre site. Mettez-la sur les meilleurs serveurs spécifiques (vidéo, image, son, diapo) et syndiquez-la sur votre site ensuite : pas d'encombrement de vos serveurs, plus de stabilité, plusieurs entrées de visibilité (par tags, moteur de recherche du site, liens croisés...).
- Utilisez des blog individuels et collectifs avec vos apprenants. Les blog individuels pour personnaliser un parcours (avec possibilité de syndiquer de l'information extérieure) et les collectifs pour les projets de groupe.
- Utilisez le wiki pour faire travailler ensemble l'apprenants sur un projet écriture ou de partage de savoir qui les motive (ex : le wiki de Novantura).
- Personnalisez le bureau virtuel des apprenants (ou leur blog) avec des fil rss et webcast thématiques.



Web 2.0 et professionnalisation : le contexte de la société apprenante

- **Une infrastructure numérique mondialisée, une mémoire collective « vivante », accessible et personnalisable**
- **Une convergence entre information, communication et formation**
- **Les enjeux économiques du savoir en débat**
- **L'apprenant, consommateur, acteur, coproducteur du savoir**



Rappel : la gestion des compétences

- La gestion des compétences est la gestion des dynamiques permanentes alliant *les compétences des salariés aux collectifs de travail* qui se font et se défont et aux organisations et aux techniques, ainsi qu'aux nécessités économiques
- Plusieurs phénomènes amènent à considérer que *le travail lui-même se tertiarise, et non plus seulement l'emploi*
 - Les activités dites symboliques sont de plus en plus présentes dans l'exercice du travail
 - Les relations de travail ont changé, les interactions sociales impliquées par les processus productifs sont plus nombreuses
 - Les modifications des formes organisationnelles renforcent l'intensité des communications (horizontales, verticales, multilatérales, extérieures)

François Beaujolin, La gestion de compétences, Nathan 1999



Web 2.0 et professionnalisation : in(formation) partagée et enrichie , une démarche de GPEC

- La compétence est contextuelle, il y a interdépendance entre contexte et compétence (l'écologie de la compétence)
- Les compétences informationnelles et collaboratives les plus importantes sont désormais acquises AILLEURS qu'en entreprise (l'incontournable basculement, liée à la diffusion capillaire des technologies du Réseau).
- L'entreprise étendue, dans un contexte de mondialisation, est une nécessité pour toute entreprise, quelle que soit sa taille (Network or not work !)



Web 2.0, professionnalisation et GPEC : une convergence nécessaire et inévitable

- Pour impliquer l'ensemble de l'organisation, et notamment le management, dans une démarche de modernisation de l'entreprise.
- Pour favoriser l'apprenance des collaborateurs à travers une démarche de recherche et d'autoproduction du savoir
- Pour favoriser les processus de partage de savoirs et d'expertise dans l'entreprise (notamment dans le cadre du transfert de compétences inter-générationnel)
- Pour mettre en place une démarche de professionnalisation « tout au long du travail », où s'informer, produire et enrichir de l'information **EST CONSIDERE DU TRAVAIL ET VALORISE COMME TEL !**



Quelques déclarations au sujet du travail formatif et du e.learning « embarqué »

- "Le salarié doit pouvoir s'adapter en permanence au contexte. Pour cela, il doit être capable de se former de façon quasi continue. Dans ce cadre, il n'est plus question de « partir » en formation dès qu'il y a un besoin : cela prendrait bien trop de temps ! Ce sont donc les activités de formation et de travail qui vont se confondre. Mais cette abolition des frontières ne peut se faire en un jour."
Michel Ledru, ancien responsable R&D de la CEGOS
- "Il me semble que le e.learning devrait s'intégrer de plus en plus dans les situations de travail des salariés soit sous forme d'aide à la situation de travail, soit de préparation ou encore d'approfondissement de connaissances acquises autrement. Demain, si les infrastructures informatiques le permettent et si les organisations du travail évoluent vers plus de flexibilité (ce qui sous-entend aussi un management plus pédagogique), le e.learning deviendra de la formation encapsulée dans le travail...une formation tout au long du travail, tout au long de la vie !" *Monique Benaily, présidente du Garf (Groupement des Acteurs et des Responsables de Formation).*



Avez-vous dit improductif ?

- Plus de 2/3 du temps utile de travail est consommé par les mails et les réunions
- 40 % des heures de travail sont considérées par les collaborateurs eux-mêmes comme improductifs
- 69 % des collaborateurs considèrent les réunions comme improductives et y viennent souvent peu préparés et mal informés
- L'efficacité globale de l'entreprise dépend pour 50 % de l'efficacité collective
- Le benchmark international de la moyenne du temps passé en réunion en entreprise est de 10 %. Il est de 30 % dans les grands groupes français

Source : étude Microsoft sur l'efficacité collective et individuelle, sur 200 pays et un échantillon de 38 000 personnes



Quels outils utilisez-vous au boulot ?

- Le mail : 99,46
- La messagerie instantanée : 23,94
- Les forum de discussion : 16,72
- Les blog : 11,13
- Le wiki : 9,75

Les réseaux sociaux : 30,73

Source : Questionnaire «EC2006 » (76,3 %de la population entre 25 et 49 ans, 83,7 % de cadres)

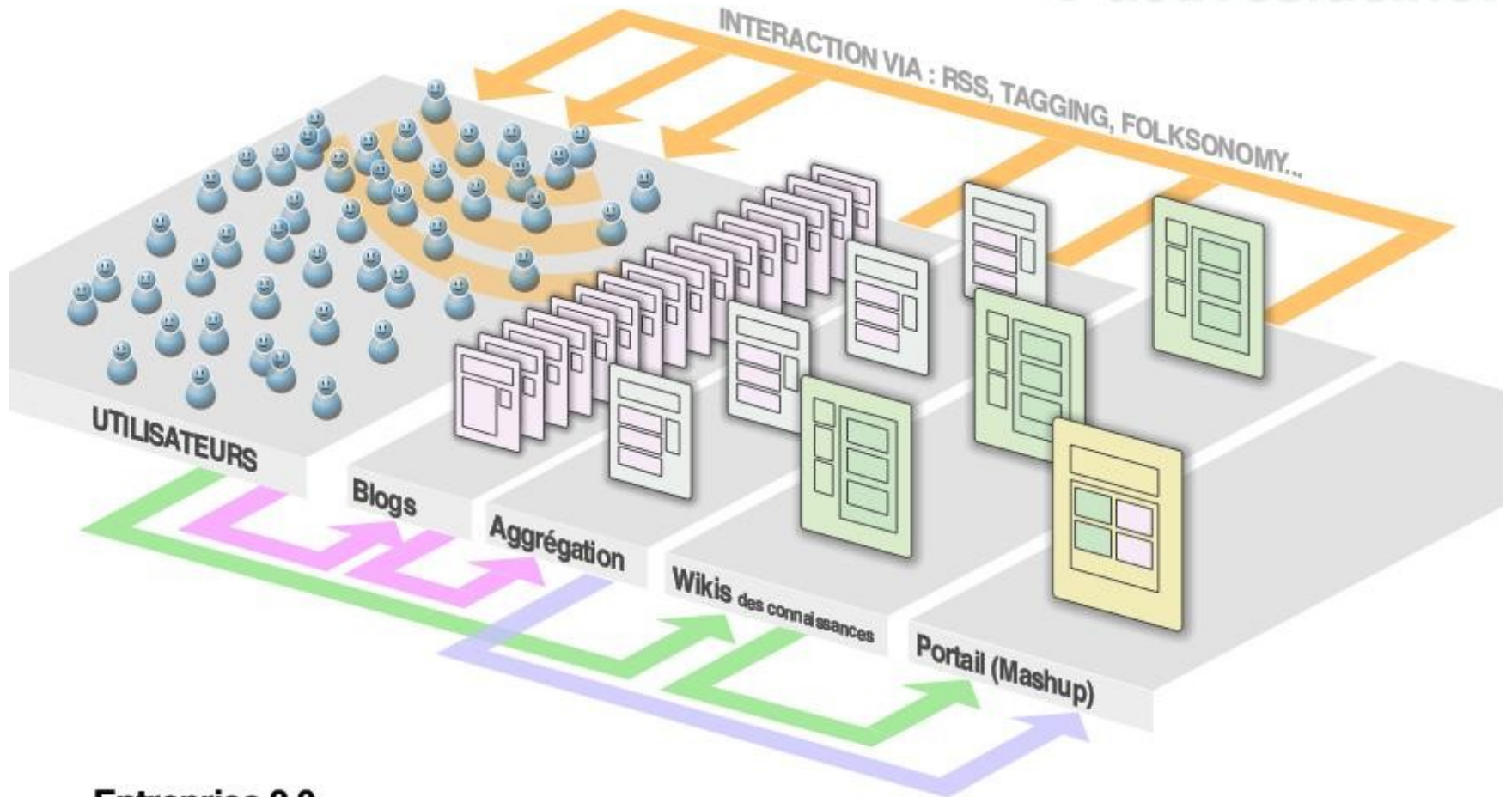


Êtes vous prêts pour le web 2.0 ?

- **Demande : Dans le cas où votre entreprise vous demanderait d'utiliser plus intensivement des outils de partage de l'information et de coopération, quel type d'effort pensez-vous devoir fournir particulièrement ?**
- **Reponse venant en premier : Je n'ai pas d'effort particulier à faire, à titre personnel j'utilise déjà ses outils. (36,8 %)**

Source : Questionnaire «EC2006 » (76,3 % de la population entre 25 et 49 ans, 83,7 % de cadres)





Entreprise 2.0

Applications des modèles collaboratifs à la production de contenu et la gestion des connaissances.

Quelques résultats en France

- **“A l’image des sites communautaires 2.0 dont le contenu est généré et enrichi par les internautes tels que Wikipedia, blueKiwi facilite la création, l’organisation et la conservation de la connaissance dans l’entreprise. blueKiwi crée un phénomène d’enrichissement collectif sans précédent.”**
Olivier Dressayre, Département Innovation, La Poste
- **“Grâce à blueKiwi, tout le monde peut publier une note ou contribuer à une réflexion collective. En dépit de cette simplicité, les employés sont vigilants sur ce qu’ils publient car leurs publications sont leur vitrine personnelle. blueKiwi est aussi un outil de marketing personnel au sein de l’entreprise.”**
Bernard Jouandin, Dir. Marketing europe, Ortronics - groupe Legrand



La nouvelle devise de la République 2.0

Liberté, EGOLité, Fraternité



**Merci pour votre écoute.
Place au débat !**





La nouvelle aventure des savoirs et du travail

Information importantes sur le copyright

Ce document est sous licence Creative Commons



Vous êtes libres de reproduire, distribuer et communiquer cette création autour de vous, en respectant les conditions suivantes :

Paternité. Vous devez citer le nom de son auteur et le nom et adresse web de l'association Novantura dans les pages web, le mail, ou tout document d'accompagnement.

Pas d'Utilisation Commerciale. Vous n'avez pas le droit d'utiliser cette création à des fins commerciales.

Si vous voulez l'utiliser dans son intégralité comme support pédagogique en formation, vous devez avoir une autorisation écrite de Novantura.

Pas de Modification. Vous n'avez pas le droit de modifier, de transformer ou d'adapter cette création. A chaque réutilisation ou distribution, vous devez faire apparaître clairement aux autres les conditions contractuelles de mise à disposition de cette création.

Pas de mise en ligne non protégée. Vous ne devez pas mettre ce document en ligne sur un site accessible par les moteurs de recherche. Vous êtes autorisé à mettre en ligne ce documents sur un intranet protégé, si celui-ci n'a pas de caractère commercial.

Chacune de ces conditions peut être levée avec l'autorisation de Novantura, en fonction de la valeur éthique et/ou pédagogique de votre projet.