

**CONCEPTION D'UNE FORMATION D'ÉCHANGE
VIRTUEL ENTRE DEUX UNIVERSITÉS
TRANSFRONTALIÈRES : RITES DE PASSAGE ET
PARTAGE DE CONNAISSANCES**

BEYAT Asma, MCA ^{*(1)}

¹ Université d'El-Oued

Email : beyat-asma@univ-eloued.dz

KENOUN Khadija, Maître technologue ⁽²⁾

² ISET Charguia, Tunis

Email: khadija.kanoun24@gmail.com

Date de soumission: 15/11/2020

date d'acceptation: 25/09/2020



Résumé

Nos universités vivent une évolution technologique qui demande aux enseignants de prendre le temps de réfléchir sur la situation d'enseignement- apprentissage au supérieur. En tant qu'enseignants, nous devons jouer un nouveau rôle, celui du facilitateur d'échanges virtuels. Ce dernier consiste à guider les étudiants à trouver par eux-mêmes les réponses à leurs questions et donner les moyens nécessaires pour développer leurs habiletés ; cela pour pouvoir installer cette culture d'ouverture chez eux et instaurer un partage de connaissances plus constructif.

Dans cet article, nous nous interrogeons sur trois points essentiels :

1. La conception d'un projet de formation et d'enseignement à distance ;
2. la relation que peut avoir ce projet, avec les théories de *l'iceberg culturel* et du *partage de connaissances* ;
3. la théorie des rites de passage .

Mots-clés : Formation virtuelle – conception de PET- l'iceberg culturel – les rites de passage

Abstract

Our universities are undergoing technological evolution which requires teachers to rethink about the teaching- learning situation in the tertiary education. As teachers, we have to play a new role of a facilitator of virtual exchanges. This consists in guiding students to find the answers to their questions by themselves and to provide the necessary means to develop their skills. This enables the foundation of

a culture of openness as well the establishment of a more constructive sharing of knowledge.

In the present article, the following three elements have been questioned:

1. The design of a project of distance teaching and training.
2. the possible relation that could exist between this project and the theories of both the cultural iceberg and knowledge sharing.
3. The theory of rites of passage.

Keywords: Virtual training - PET design - cultural iceberg - rites of passage

*« La technologie est l'enfant de l'humanité, elle a été découverte par l'homme pour l'aider à faire face à la complexité actuelle du monde »
(Marchand L. et Bernatchez P.-A.)*

Introduction

Les nouvelles technologies constituent une opportunité majeure pour un développement massif de l'accès au savoir pour chacun à tout moment de sa vie. En effet, il est évident que la formation sur le *web* est une transmission des principes pédagogiques de la formation traditionnelle. Cependant, aucune plateforme n'a jamais formé personne, aucune classe virtuelle ne possède des vertus magiques. Ce sont les interactions qui s'y déroulent qui mènent ou pas à la réussite de l'apprentissage, c'est la supériorité de la pédagogie sur la technologie (Marchand L. : 2002).

Ainsi, de nos jours, le monde s'internationalise et demande à l'enseignant de jouer un nouveau rôle, celui du facilitateur d'échanges virtuels. Ce dernier guide les apprenants à trouver par eux-mêmes les réponses à leurs questions et donne les moyens nécessaires pour développer leurs habiletés ; cela pour pouvoir installer cette culture d'ouverture chez eux et instaurer un partage de connaissances plus constructif.

L'intégration des TIC dans l'enseignement supérieur nécessite l'étude des concepts de « changement » et d'« innovation » qui sont étroitement liés. C'est dans ce cadre d'expérience que nous avons voulu interroger plusieurs théories à travers la conception d'une formation en ligne pour un échange entre deux cultures transfrontalières : la Tunisie et l'Algérie et à travers deux cours différents dans deux universités différentes. Nos interrogations portent en elles-mêmes des clarifications concernant la relation que peut avoir un projet d'enseignement virtuel avec différentes théories qui sont : la théorie des rites de passage, la théorie du changement de comportement, la théorie de l'échange social, la théorie de l'iceberg culturel et la théorie du partage de connaissances.

Pour entamer cet article, un passage par la conception d'une formation en ligne s'impose. Nous commençons ainsi par un survol théorique des principes d'une formation en ligne par rapport à un cours traditionnel, ses défis et ses obstacles,

ensuite nous reconnaitrons que ce modèle de conception que nous voudrions instaurer devrait prendre en considération plusieurs théories et travaux de recherche précédents et enfin essayer d'adapter notre modèle pragmatique aux différentes théories ainsi présentées

1. De « l'information » au « savoir », quelle place pour l'enseignant et l'apprenant ? et quels objectifs à tracer ?

Pour Breton (1997), l'enseignement-apprentissage a pour objectif premier de transformer l'information en savoir et l'enseignant doit aider l'apprenant à traiter l'information : l'information se traite pour devenir connaissances et il est nécessaire à l'individu qu'il s'approprie (et donc construise) ces dernières pour développer un savoir au véritable sens du terme : ensemble de connaissances plus ou moins systématisées, acquises par une activité mentale suivie.

Nous donnons ainsi la distinction suivante entre Information et Savoir (Jean Loisier, 2002):

Information	Savoir
<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'information existe en soi comme élément distinct ▪ L'information peut être transmise telle quelle ▪ L'information n'a pas besoin d'être mise en contexte ▪ L'information doit être claire ▪ La maîtrise de l'information se vérifie par la reproduction 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le savoir est organisé en réseau avec des connexions signifiantes ▪ Le savoir doit être reconstruit ▪ Le savoir fait toujours partie d'un contexte ▪ Le savoir requiert l'incertitude, l'inachèvement ▪ La maîtrise du savoir se vérifie par le réinvestissement dans des applications nouvelles

Tableau 1. Distinction entre information et savoir

Pour pouvoir mener à bien cette transition de *l'information* au *savoir* dans un contexte de formation en ligne, l'enseignant doit bien fixer sa conception de la formation à mettre en ligne en posant une série de questions, entre autres : qu'espérons-nous réaliser avec nos étudiants ? Quel serait le meilleur et le pire résultat ? Que cherchons-nous que nos étudiants apprennent et bénéficient de cette nouvelle expérience ?

Dans ce cas d'échange virtuel, l'approche pédagogique la plus convenable est « l'apprentissage par l'expérience » basé sur les tâches. Autrement dit, les enseignants, doivent développer des activités qui engagent les étudiants dans une communication du monde réel, comme s'ils étaient des étudiants de la même

classe. Bref, plus qu'offrir des lectures et des conférences, ils doivent offrir aux étudiants des possibilités d'interaction significative.

Cependant, une interaction significative ne peut se produire que s'il existe un objectif, une compréhension et un sentiment de confiance partagés entre les participants. Par conséquent, il est important de développer les tâches / activités dans un ordre séquentiel permettant aux étudiants de partager des informations, et d'avoir un sentiment de confiance établi qui permet la collaboration.

Comme pour toute rencontre sociale, les activités des étudiants lors d'un échange virtuel doivent, pour être efficaces, suivre une série d'étapes leur permettant de se familiariser avec la technologie. L'image ci-dessous montre les étapes les plus couramment suivies dans les échanges virtuels¹ :

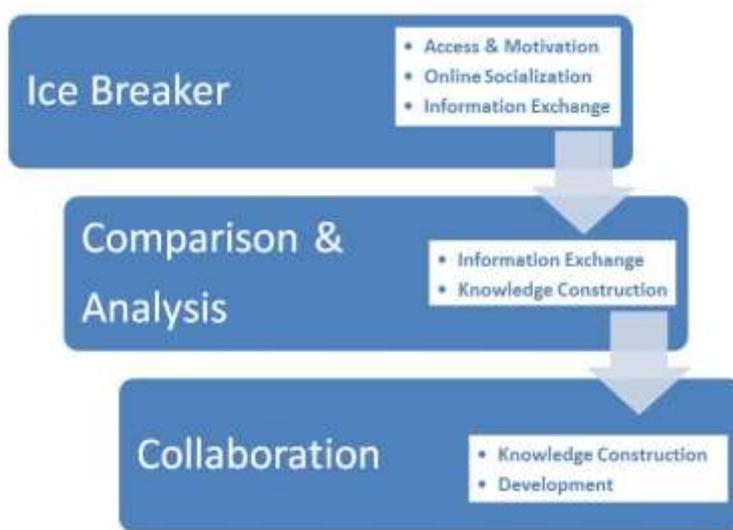


Figure 1. Les étapes d'un échange virtuel (O'Dowd&Ware, 2009)

Dans un monde idéal, nous avons un semestre complet pour effectuer ces trois étapes, mais la plupart des échanges virtuels lors de leur première itération ne durent que 6 à 8 semaines. On peut donc imaginer que deux semaines soient consacrées au brise-glace, deux semaines à la Comparaison et l'analyse et deux à quatre semaines à la collaboration.

A. Brise Glace

Avant de se lancer dans des contenus et des discussions complexes, les étudiants doivent d'abord «briser la glace», c'est-à-dire faire fondre l'espace inconfortable qui les sépare. Les brise-glace sont un excellent moyen d'établir une présence sociale - pour les étudiants et pour le professeur. Conrad et Donaldson, dans *Engaging the Online Learner* (2003), ont suggéré que les brise-glace en ligne devraient être amusants, créatifs, expressifs et davantage axés sur la vie personnelle que sur la vie universitaire. Pour eux, un brise-glace efficace:

¹ Les trois étapes sont : le brise-glace, la comparaison et 'analyse et enfin, la collaboration.

- est amusant ;
- est centré sur la personne et non sur le contenu ;
- oblige les apprenants à lire et à répondre aux commentaires des autres ;
- invite les apprenants à trouver des points communs avec les autres élèves de la classe ;
- exige qu'un apprenant soit imaginatif ou exprime une véritable ouverture.

B. Comparaison et analyse

Une fois que la glace a été brisée, les élèves devraient être prêts à se lancer dans une comparaison et une analyse plus approfondies. Lors du développement de tâches de comparaison et d'analyse, le professeur doit prendre en compte deux considérations fondamentales :

- A. Les enseignants partenaires doivent communiquer efficacement afin d'identifier un «objet» de comparaison qui conduira les élèves à identifier les similitudes et les différences entre les deux cultures. Il y a une ligne de démarcation parfaite entre une tâche qui amène les élèves à supposer que nous sommes tous identiques ou à se sentir sur la défensive face aux différences. Les enseignants partenaires doivent être à l'aise avec le sujet choisi.
- B. Les enseignants partenaires joueront un rôle fondamental dans leurs classes locales en aidant les élèves à interpréter et à comprendre non seulement les origines des réponses de leurs pairs à une tâche donnée, mais également les hypothèses culturelles qui sous-tendent leurs propres réponses.

C. Collaboration

La collaboration est la clé de voûte du développement de la compétence interculturelle, mais ne peut être proposée en tant qu'activité une fois que les élèves ont développé un sentiment de confiance et de compréhension. La collaboration nécessite l'interdépendance, c'est-à-dire les étudiants ne peuvent pas terminer l'activité sans communiquer avec leurs pairs pour accéder à l'expérience et aux connaissances qu'ils ont à eux seuls. En d'autres termes, les activités collaboratives doivent être conçues de manière à engager les étudiants dans une communication leur permettant de comprendre des choses qu'ils ne peuvent pas simplement «découvrir» en accédant à un site Web ou en lisant un livre.

L'apprenant, de sa part, doit aussi être digne de trois grandes habiletés lui permettant la réussite de sa formation à savoir : des habiletés techniques, cognitives et collaboratives. Ces habiletés engendrent des sous-habiletés que nous résumons dans le tableau suivant :

Habiletés techniques	Habiletés cognitives	Habiletés collaboratives
Être capable d'utiliser les outils informatiques Être autonome et débrouillard	Être capable d'introspection, d'objectivation et de réflexivité quand à son propre processus d'apprentissage Être capable de jugement et d'esprit critique Être capable d'identifier son propre style d'apprentissage et ceux des membres de son équipe	Savoir communiquer Savoir s'exprimer Savoir exposer clairement ses idées Avoir le sens du débat et de la négociation

Tableau 2. Habiletés indispensables pour réussir une formation

2. Formation à distance : avantages et obstacles

Dans les milieux traditionnels, on parle d'une approche traditionnelle basée sur l'instruction ; d'un enseignement en présence du professeur qui contrôle le processus d'apprentissage, détient le savoir et le transmet. En revanche, dans une situation de formation virtuelle, on parle d'une approche renouvelée basée sur l'apprentissage où le professeur oriente le processus d'apprentissage et facilite la prise en charge de l'autonomie (Audet et Lépinay : 1999). Nous disons alors que les technologies de l'information permettent le renouvellement des pratiques d'enseignement dans quatre domaines-clefs de la pédagogie (Louise Marchand:2002) :

- L'autonomie de l'apprenant dans la construction personnelle de ses connaissances ;
- l'interdisciplinarité des contenus et des experts-enseignants ;
- la mise en place de pédagogies différenciées ;
- la mise en place de pratiques coopératives.

Le premier ministre du Royaume-Uni durant la seconde guerre mondiale Winston Churchill déclare : « *pour s'améliorer, il faut changer. Donc, pour être parfait, il faut avoir changé souvent* ». Cependant, « *quand on amène un changement, on est souvent confronté à de la résistance sous diverses formes. Comment, dès lors, se préparer au mieux, pour que ces résistances ne soient pas un frein à notre projet ?* » (Mireille Tsimangas). Effectivement, plusieurs questions se posent et nous empêchent d'entamer un projet de formation virtuelle : Pourquoi changer ? on a toujours fonctionné comme ça ? pourquoi aller chercher la difficulté ?

Il est donc primordial de savoir gérer ce changement, car la réussite des projets d'introduction des TIC dans la formation ne réside pas dans la fonction de la puissance des technologies mais c'est plutôt dans la capacité des formateurs à

exploiter leur potentiel afin de changer et d'améliorer l'efficacité du processus d'apprentissage (Louise Sauvé). Ainsi, nous pouvons récapituler les obstacles liés aux changements dans le schéma suivant :

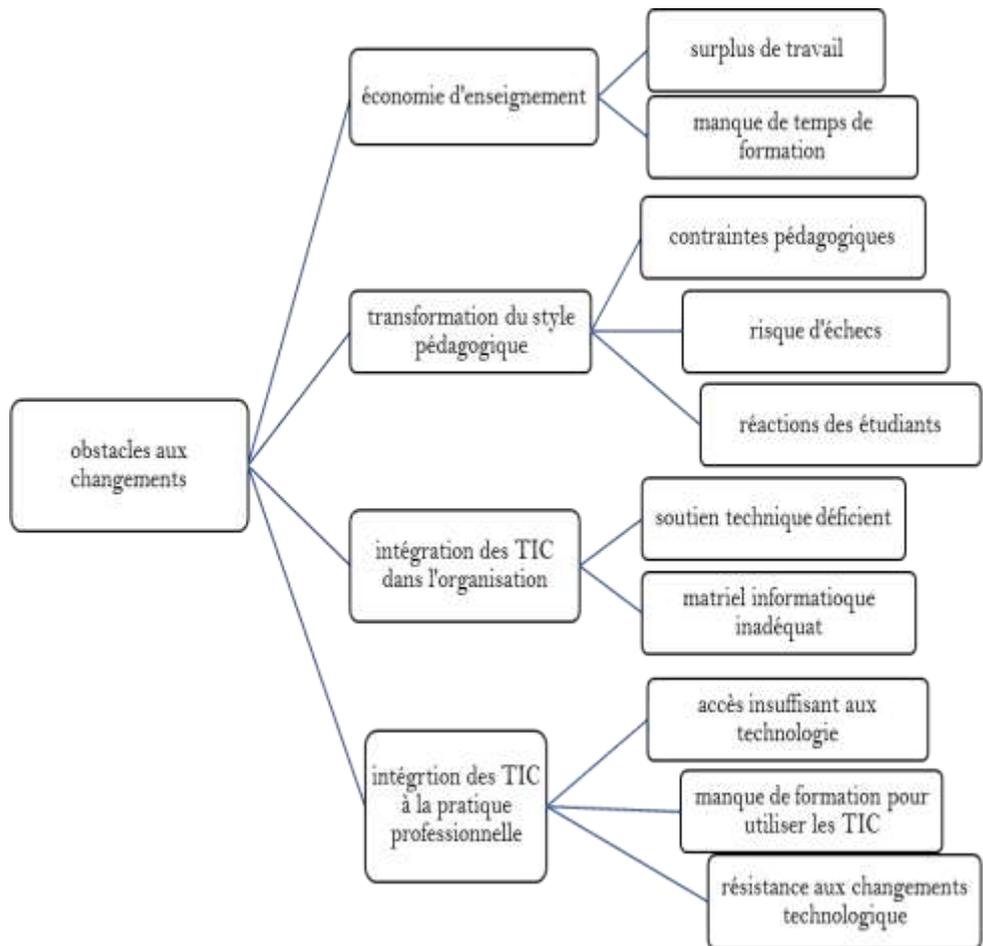


Figure 2. Obstacles liés au changement

En somme, la formation en ligne est devenue une réalité qui s'impose dans les milieux d'enseignement-apprentissage et qui met l'enseignant et l'apprenant dans des situations de changement qui engendrent des résistances auxquelles ils doivent faire face.

3. Des rites de passage pour l'intégration du numérique dans les processus d'apprentissage

Afin d'instaurer ces changements que préconisent l'ère digitale et afin d'éliminer les résistances aux changements, plusieurs communautés, sous formes de plateformes essayent d'incorporer ce nouveau rituel dans la communauté

scientifique. Des formations et du *coaching* ont été mis en place afin de donner naissance au modèle « idéal-typique » qui permet aux différents protagonistes du changement d'instaurer cette nouvelle culture de l'enseignement en ligne et particulièrement de l'échange virtuel.

Il s'agit en fin de formation de concevoir un cours d'échange virtuel que ce soit dans le cadre des cours habituels ou en dehors des cours pour une communauté d'étudiants issus de pays différents et de cultures différentes et qui se terminent par l'acquisition des badges que ce soit pour les animateurs, ou encore pour les étudiants. C'est pour cela que le tryptique « Enseignant-Formation-Apprenant », est redimensionné à l'ère du digital et permet de mettre en place plusieurs idéaux fédérateurs du changement.

Cette communauté scientifique permet un ancrage assez particulier d'une certaine manière d'enseigner par de nouveaux outils et méthodes assez particuliers et qui aiderait d'adopter une conception dont le but est le partage de connaissances, l'échange culturel et l'autonomisation des apprenants.

A. Des rites de passage comme must de toute communauté virtuelle ?

A la manière de Van Gennep et de Bourdieu, il faudrait prévoir des étapes de passage pour aider l'étudiant d'une formation virtuelle à devenir un apprenant producteur de connaissances ayant les habiletés au premier clic de décider soit de réutiliser l'information à son escient ou décider de la jeter à la manière du kleenex, puisqu'elle ne peut avoir de la valeur ajoutée en ce moment de la recherche.

Aussi, Bourdieu a parlé des rites institutionnels où il s'agit d'instituer et de concevoir une stratégie de changement pour les apprenants afin qu'on puisse arriver à distinguer entre les étudiants qui ont pu collecter des badges et ceux qui ne l'ont pas pour une raison ou pour une autre.

Ce groupe témoin sur lequel nous travaillerons démontrera en quelque sorte les outputs fondamentaux du programme de conception et indiquera en quelque sorte, comment l'on pourrait parler de rite de passage. En effet, tout changement culturel peut ici apporter beaucoup de changements en la personne. En effet, la culture touche à l'iceberg communicationnel des gens, c'est-ce qu'il y a de plus profond, c'est-ce qui relèvera réellement de ce que l'on peut instituer durant ces échanges.

Le problème est donc d'expliquer et de discuter les changements qu'ont subi ou bénéficié ces étudiants adhérant à cette expérience et de légitimer notre hypothèse de départ plutôt que de créer une expérience qui parle de passage d'un point vers un autre sans aucun changement apporteur de connaissances, de pensées, de comportements nouveaux et d'émotions nouvelles, histoire de dé-ritualiser....

Si l'on revient à la théorie des rites de passage, il y a lieu de prévoir trois étapes importantes par lesquelles les étudiants doivent passer afin d'avoir le statut d'étudiant expert dans le domaine de la formation. Tout d'abord, l'étudiant intègre une nouvelle expérience et une nouvelle culture, d'où risque de perte de son identité, par le biais de la rencontre des deux cultures. Ensuite, l'étudiant reconnaît peu à peu les objectifs, les activités à effectuer, le rôle qu'il va jouer dans

le partage des connaissances, c'est ce qu'on appellera la phase de transition ou de mouvement. Enfin, l'étudiant commence par produire et développer des livrables avec ses pairs, c'est-ce qui peut être appelé la phase d'intégration.

B. La dynamique de la conception du PET : un amalgame pratique des théories étudiées

Pour cela, la réussite de la conception d'un PET doit prendre en considération le passage de l'étudiant de l'état novice à l'état d'un étudiant expert, développeur et producteur de connaissances. Cela nécessite alors de prendre en considération aussi bien l'accompagnement des modérateurs de ces modules ainsi que la mise en place de tous les supports techniques pour la formation en ligne.

Une préparation bien à l'avance des supports techniques, de l'approche pédagogique des modérateurs, des attitudes face à cette activité que doit avoir aussi bien le modérateur que l'apprenant sont fondamentaux pour instaurer un PET réussi. (Gilly Salmon, 2011, 2013 O.Dowd.R, 2018).

De prime abord, le modèle en cinq étapes de Gilly Salmon, décrit ci-dessous, et le modèle des rites de passage s'imposent au premier plan pour faire sortir les différentes étapes de notre programme du TEP ;

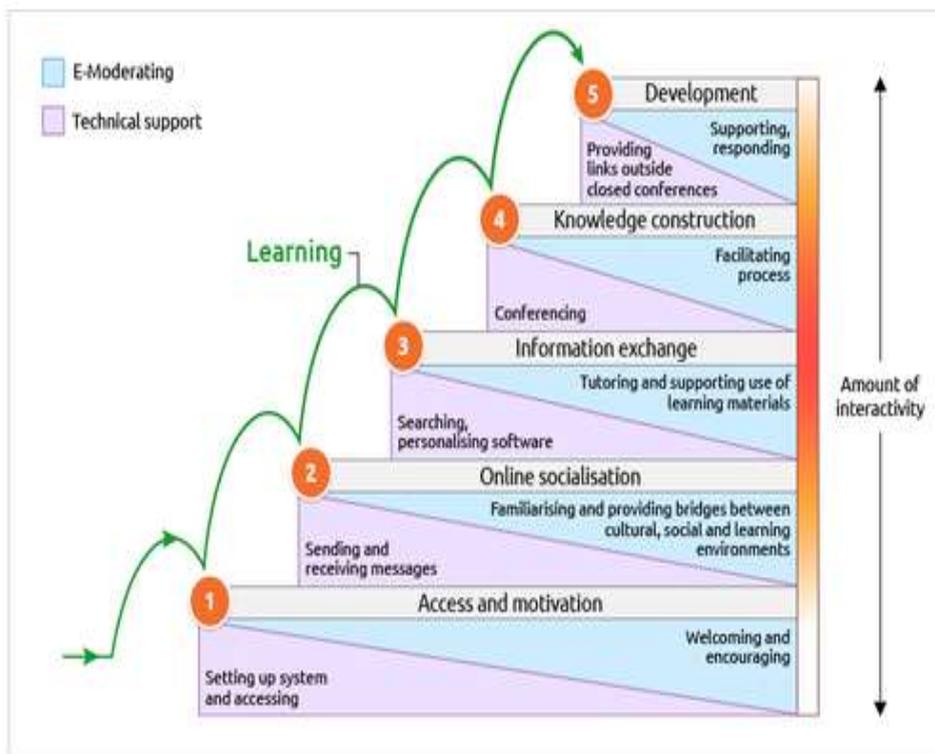


Figure 3 . Le modèle en cinq étapes de Gilly Salmon

Par transposition de ce modèle dans notre modèle de conception ainsi que du modèle des rites du passage, nous avons adopté un modèle à cinq étapes dans lesquelles il y a lieu de prendre en considération aussi bien les supports de communication, que la méthode pédagogique de formation, ainsi que les rôles des différents protagonistes inscrits dans le processus de formation.

Aussi la prise en compte des autres théories : de l'échange social, du partage de connaissances, de l'iceberg culturel sont à mettre en valeur dans la planification de notre modèle conceptuel.

Le schéma ci-dessous explique la démarche de notre modèle conceptuel du TEP :

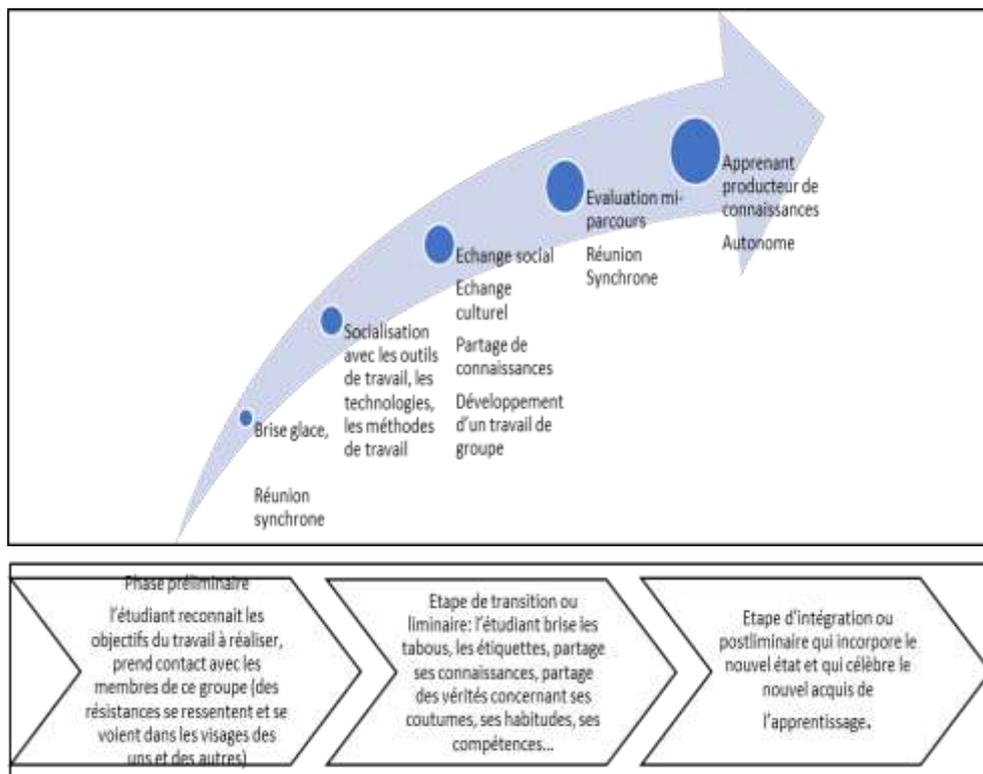


Figure 4. Modèle conceptuel du TEP

Dans ce modèle apparaissent des éléments fédérateurs autour d'un projet en « communauté virtuelle » :

- L'échange social qui prend en considération l'aspect culturel, le multiculturalisme et le partage des connaissances
- le partage des connaissances par les activités de collaboration en mode synchrone ou a-synchrone

- les outils de technologies les plus fiables pour la situation d'apprentissage mais aussi pour les activités de collaboration
- les méthodes d'évaluation qui prennent en considération le passage de l'apprenant du stade de novice vers le stade expert dans ce domaine d'apprentissage, l'on pourra parler durant cette étape d'un apprenant autonome et producteur de connaissance.

La méthodologie à prôner est de prendre en considération un groupe témoin sur lequel il faut travailler pour pouvoir prédire à des rites institutionnels à mettre en place et de vérifier la controverse à cette recherche qui est celle de la déritualisation du changement dans le monde de l'apprentissage virtuel.

Bibliographie

1. Abrami, P., P. Chambers, C. Poulsen, C. De Simone, S. d'Apollonia et J. Howden (1995).
2. Alain Testart (1992), De la nécessité d'être initié. Rites d'Australie, Société d'ethnologie, Université Paris X-Nanterre.
3. Alavi, M., & Leidner, D. E. (1999). Knowledge management systems: issues, challenges, and benefits. *Communications of the AIS*, 1(2es), 1.
4. Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS quarterly*, 107- 136.
5. Allee, V., 2000. Knowledge networks and communities of practice. *OD practitioner*, pp.1-15
6. Arnold van Gennep (1981), Les rites de passage, A. et J. Picard.
7. Audet M. et Lépinay S. (1999). L'acte d'apprendre: passion ou obligation. Réseau CEFRIO.
8. Collerette P., Delidley G. et Perron R. Le changement organisationnel, théorie et pratique. Presse de l'université du Québec, 1997.
9. David Le Breton (2002), Signes d'identité. Tatouages, piercings et autres marques corporelles, Métailié.
10. Fabrice Hervieu-Wane (2005), Une boussole pour la vie. Les nouveaux rites de passage, Albin Michel.
11. Hervé Hamon (1999), L'Abeille d'Ouessant, Seuil.
12. Huot H. (2003). L'apprentissage en ligne et la gestion du changement sur le plan humain. Centre d'expertise des grands organismes.
13. Jean-Noël Jeanneney (2004), Le duel. Une passion française. 1789-1914, Seuil.
14. Jean-Pierre Vernant, Pierre Vidal-Naquet (1992), La Grèce ancienne. 3. Rites de passage et transgressions, Collection Points, Seuil.
15. Marchand L. et al. (2002). Guide des pratiques d'apprentissage en ligne, Canada.

16. Marchand L. et Loisier J. (2003). L'université et l'apprentissage en ligne, menace ou opportunité. *Revue des sciences de l'éducation*, 29(2). 415-437. [en ligne] : <https://doi.org/10.7202/011049or>
17. Michèle Fellous (2001), À la recherche de nouveaux rites. Rites de passage et modernité avancée, L'Harmattan
18. Mircea Eliade (1959), Initiation, rites, sociétés secrètes. Naissances mystiques. Essai sur quelques types d'initiation, Gallimard.
19. Ronald L. Grimes (2000), Deeply into the bone. Re-inventing rites of passage, University of California Press, Berkeley.
20. Tobie Nathan (1994), L'influence qui guérit, Odile Jacob.