

Paris 22-23-24-25 septembre 2021 : Faire et se faire

## Communication d'expériences

### **Communautés de production et d'apprentissage Erasmus+ : espace de collaboration transnationale pour faire progresser les pratiques professionnelles et leurs acteurs**

Marek Lawinski, *responsable du pôle internationalisation des compétences, direction des politiques de formation et de l'innovation pédagogique, CCCA-BTP, Paris.*

Atelier 9 - FAIRE AVEC

**Mercredi 22 septembre 2021, 14h-16h30, Salle Z08**

#### Introduction

Le Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du BTP (CCCA-BTP), organisme paritaire national qui accompagne les politiques de formation professionnelle et l'innovation pédagogique, est engagé depuis plus de 30 ans dans des projets européens Erasmus+ qui accompagnent la mobilité européenne pour se former à l'étranger et qui favorisent les partenariats transnationaux pour l'élaboration de productions pédagogiques communes. Ainsi, le programme Erasmus+, principal vecteur européen de recommandations et de pratiques partagées dans le domaine de l'éducation et de la formation, donne lieu à des collaborations transnationales. En effet, les projets qui relèvent de ce programme réunissent de multiples acteurs, chacun apportant sa sensibilité professionnelle et nationale, son expérience, son contexte, ses priorités et ses motivations.

Progressivement, une culture collaborative pour produire des effets pour les autres et pour progresser soi-même (Leclerc, M., 2012), axée sur la réussite des projets transnationaux entrepris en commun, s'installe au sein des équipes multinationales qui œuvrent soit pour la mobilité européenne, soit pour l'ingénierie pédagogique ou de formation. Il s'agit de processus complexes, où il faut choisir des véhicules de communication (langues et autres) accessibles à tous, harmoniser le langage et aboutir à des représentations communes des productions à réaliser. L'un des objectifs est le développement d'une responsabilité collective pour la réussite des projets entrepris ensemble.

Cette communication est conçue comme une contribution, à partir d'expériences du CCCA-BTP, à une meilleure compréhension de la façon dont les groupes projets Erasmus+ fonctionnent, en tant que communautés de production et, dans le même temps, d'apprentissage (Clénet, J., 2020). Nous avons choisi trois projets réalisés entre 2014 et 2021 qui ont en commun la conception et la mise en œuvre de parcours de professionnalisation pour des formateurs et enseignants de domaines techniques (*Certivet*), d'une part, et pour des chefs de chantier et des chefs d'équipe (*ConstructyVET* et *RenovUp*), d'autre part. Pour chacun de ces projets Erasmus+, la période de réalisation est suffisamment longue (de deux à trois ans) pour observer les processus de production des résultats communs et l'évolution des compétences professionnelles que les partenaires mobilisent à cette occasion.

## Champs de collaboration

Les trois projets précités ont été construits en réponse à des appels à propositions Erasmus+ s'adressant à des consortia transnationaux d'au moins trois partenaires issus de trois pays différents pour mettre en œuvre des projets d'ingénierie visant « à soutenir la conception, le transfert et/ou l'utilisation de pratiques [pédagogiques et professionnalisantes] innovantes, ainsi que la mise en œuvre d'initiatives communes promouvant la coopération, l'apprentissage par les pairs et les échanges d'expériences au niveau européen » (Commission européenne, 2020, p. 108). Ils ont réuni, au total, seize partenaires issus de dix pays. Certains partenaires ont participé à deux ou à trois de ces projets, ce qui a permis, au cours des engagements successifs, de travailler ensemble en meilleure connaissance mutuelle des motivations et des compétences de chacun.

Chaque projet a visé des objectifs en lien avec les injonctions formulées dans les appels à propositions de la Commission européenne, telles que : promouvoir l'acquisition de compétences favorisant l'employabilité et la participation à la vie civique et sociale, la promotion de l'apprentissage tout au long de la vie s'adressant à tous, la réalisation des objectifs environnementaux et climatiques en lien avec des pratiques innovantes à l'ère du numérique, la transparence et la reconnaissance des compétences professionnelles et des certifications, ou encore le développement des compétences des responsables pédagogiques.

Ainsi, les projets conçus et proposés par le CCCA-BTP et ses partenaires européens (tous institutions de gouvernance de la formation professionnelle aux métiers de construction ou organismes de formation nationaux ou régionaux) ont été axés sur les thèmes en lien avec leur profil et leurs objectifs nationaux en termes de formation professionnelle dans le secteur de construction. Les réponses à des appels à projets Erasmus+ ont été construites en cherchant des synergies entre les objectifs de la Commission européenne et les priorités nationales des pays participants. Ce travail d'identification des champs de collaboration communs et répondant simultanément à des préoccupations spécifiques de chaque organisme partenaire, a été un préalable indispensable pour entamer des processus d'appropriation des objectifs par les participants et leur compréhension mutuelle.

<b>Tableau 1 : Profils des projets et terrains de collaboration négociés</b>	
Projet et sa problématique	Productions contractuelles
ConstructyVET (2015-2018) Compétences de l'encadrement intermédiaire dans le secteur du bâtiment en Europe : adaptation des parcours de formation à l'évolution des besoins des entreprises. 9 organismes participants originaires de : France (chef de projet), Allemagne, Belgique, Espagne (2), Italie, Pologne, Portugal et Royaume-Uni.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Enquêtes et autres démarches qualitatives auprès des entreprises permettant d'identifier leurs attentes en termes de profils professionnels recherchés.</li><li>• Parcours de formation en lien avec les attentes du monde économique (modèle transnational déclinable en modèles nationaux en fonction de différentes hiérarchies de priorités, méthodes pédagogiques et modes opératoires pratiqués).</li><li>• Modèle pour l'évaluation des acquis de la formation (informel et utilisable pour la conception des modèles nationaux plus formels).</li><li>• Modèle pour l'évaluation des contenus, méthodes et processus de formation.</li></ul>
RenovUp (2020-2023) Professionnalisation des responsables de chantier et des chefs d'équipe au pilotage spécifique des chantiers de rénovation des bâtiments en Europe. 5 organismes participants originaires de : France (chef de projet), Espagne, Grèce, Italie et Pologne.	<ul style="list-style-type: none"><li>• Parcours de formation en lien avec les attentes du monde économique : prise en compte de différentes hiérarchies de priorités et des modes d'apprentissage, selon le pays.</li><li>• Stratégies de passage des parcours de formation principalement modulaires et collectifs à des parcours de professionnalisation de plus en plus individualisés, avec une plus grande intégration des apprentissages en situation de travail et des démarches d'identification des objectifs individuels de la formation (positionnement).</li><li>• Modèles d'identification et de validation des acquis professionnalisants (Open Badges).</li><li>• Formation de formateurs-accompagnateurs de processus de professionnalisation visés.</li></ul>

<p>CertiVET (2014-2016) Conception et mise en œuvre d'une référence transnationale pour la formation pédagogique des formateurs professionnels spécialisés en pose d'éléments secs (cloisons, plafonds et autres). 5 organismes participants originaires de : Pologne (chef de projet), France et Roumanie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèle de formation pour les enseignants/formateurs travaillant dans des organismes de formation professionnelle aux métiers du BTP (trame commune et déclinaisons nationales).</li> <li>• Stratégies de transferts à d'autres activités du bâtiment que les éléments secs.</li> <li>• Modèle transnational pour la reconnaissance des acquis de la formation pédagogique des formateurs (pour la formation initiale et continue).</li> </ul>
---	--

Source : Projets Erasmus+ impliquant le CCCA-BTP, 2015-2021

### Partage et exploitation d'expériences

La taille et la composition des équipes transnationales variaient principalement en fonction du nombre d'organismes partenaires dans le projet (dans notre cas, deux projets avec cinq partenaires et un projet avec 9 partenaires). Chacun de ces organismes a désigné deux à trois intervenants, la plupart du temps ingénieurs pédagogiques ou conseillers formation, dont la mission consistait à orienter et à participer aux travaux au niveau transnational, à coordonner et à participer aux réalisations nationales, ainsi qu'à évaluer les productions (nationales et transnationales) et à organiser des actions de communication, de diffusion et de valorisation des résultats. En outre, les intervenants au niveau transnational avaient la charge de constituer des équipes nationales, dont les rôles étaient de produire des contributions spécifiques au projet et expérimenter les résultats dans leurs contextes nationaux.

Ces trois projets avaient en commun la production de dispositifs de professionnalisation. Toutefois, nous avons très rapidement constaté, au démarrage de chaque projet, que les partenaires ne positionnaient pas de la même façon les priorités pour la professionnalisation des mêmes publics, à savoir formateurs (*CertiVET*) et différents chefs de chantier et chefs d'équipe (*ConstructyVET* et *RenovUp*). La comparaison de ces priorités (Tableau 2) a été une des premières occasions pour que les partenaires se positionnent et positionnent les autres partenaires dans le projet, qu'ils s'ouvrent aux spécificités d'autrui et qu'ils comprennent mieux les injonctions externes et les motivations propres à chaque acteur (organisations et individus). C'était aussi l'occasion d'exploiter, de comprendre et de partager les expériences antérieures entre partenaires et, ce faisant, de mieux se rendre compte de la subjectivité d'autrui. En effet, les partenaires se sont progressivement rendu compte qu'en faisant objectivement les mêmes choses ou s'en rapprochant, celles-ci pourraient avoir des sens subjectivement différents pour chacun d'entre eux. Nous étions donc pleinement dans la complexité (Morin, E., 2011).

Allemagne	Espagne	France	Grande-Bretagne	Italie	Pologne
Collaboration Interaction Interface Organisation Planification Supervision Rapports	Mise en œuvre des liaisons entre les commanditaires et les exécutants des projets  Vision globale et intégrée  Sens de la communication et écoute active	Organisation des processus sur les plans conceptuels et organisationnels Anticipation  Conformité à la réglementation ou à la norme  Supervision et capacités de transmission	Développement de la motivation  Réalisation dans les délais et selon les normes préétablies  Accompagnement des collaborateurs dans les processus de production	Gestion et contrôle des ressources  Gestion de la qualité économique du contrat  Organisation du travail Responsabilité Communication	L'ensemble du processus vu d'abord comme un tout, où la planification, l'organisation, la coordination, la supervision et la vérification des résultats sont des composantes à importance égale.

Source : Projets Erasmus+ impliquant le CCCA-BTP, 2015-2021

Dès les premiers échanges sur les objectifs des projets et méthodes de leur réalisation, les partenaires ont été confrontés à des perceptions et à des manières de comprendre, d'analyser et de faire, ancrées dans des références culturelles et professionnelles différentes. Ceci donnait lieu à des débats d'idées, des tensions pour défendre son point de vue, à des négociations et, enfin, à des compromis, pas toujours convaincants mais au moins acceptables. D'un autre côté, au fur et à mesure des avancements des processus de production, les positionnements des uns par rapport aux autres s'affinaient, la curiosité et la créativité prenaient le dessus sur des rivalités nationales, les idées des uns enrichissant celles des autres, dans un esprit de dialogue de plus en plus constructif. En d'autres termes, nous avons pu observer une constitution progressive des groupes de production qui devenaient aussi des communautés d'apprentissage, à travers des processus d'analyses, d'échanges et de création pour obtenir des résultats communs.

### De quoi parlons-nous en disant « communautés d'apprentissage transnationales » ?

Il s'agit ici, pour nous, d'un travail en communauté réunissant des ingénieurs pédagogiques et conseillers formation issus de divers organismes nationaux et de cultures différentes, pilotant ou mettant en œuvre des processus de professionnalisation. Ce sont les relations de réciprocité entre les productions d'effets pour les autres (résultats des projets en question) et sa propre montée en expertise à travers une construction de soi en affinant ses savoirs d'action (Barbier, J.-M. [coord.], 1996) qui caractérisent de telles communautés. Ce processus est d'autant plus complexe au niveau transnational qu'il implique des acteurs qui évoluent dans des contextes professionnels nationaux très différents, où la formation professionnelle et les fonctions concernés dans les projets en question ont des statuts très divers. Par ailleurs, les questions de communication liées à la langue, aux habitudes nationales et à la culture professionnelle de chaque participant doivent également être prises en compte. Chaque partenaire du projet devient un compagnon de route professionnel, tout en demeurant, néanmoins, un tiers externe.

Cette complexité de départ, à priori plus intense que dans des contextes purement nationaux, est également un défi qui apporte des terrains pour des combinaisons, des zones de croisement et des tensions créatrices (Lawinski, M., 2016) plus ardentes, car libérées de certaines contraintes nationales (institutionnelles, culturelles ou autres). Ainsi, ces contraintes sont relativisées et moins ressenties comme des freins à la créativité. Les partenaires portent un regard différent sur leurs productions et aboutissent, au cours des projets, à des résultats souvent plus innovants, où les expériences des autres suscitent de l'intérêt et sont intégrées plus spontanément dans les constructions personnelles. Les situations de travail dans des contextes transnationaux invitent à abandonner, au moins temporairement, ses cadres de référence habituels, pour y revenir plus tard, si possible avec des solutions différentes, émergées souvent de tensions créatrices et de surprises vécues grâce au contact avec les autres acteurs.

### Surprises et effets inattendus

Les expériences vécues nous confirment que les communautés d'apprentissage transnationales constituées pour les projets auxquels nous avons participé peuvent être considérées en tant que réseaux où les données (à priori objectives) s'entrecroisent avec leurs interprétations par définitions subjectives (Barbier, J.-M. [coord.], 2020) non seulement à partir d'injonctions originelles (programme Erasmus+ et des instructions nationales), mais aussi en fonction de ses propres analyses et motivations. La participation à des projets transnationaux peut ainsi être considérée comme une forme « d'expérience rare » (Dutoit, M., 2018) où le processus d'appropriation des objectifs et des productions, contractualisés au niveau transnational, avec de nombreuses interprétations parfois contradictoires, devient lui-même une forme d'action complexe. Ainsi, grâce à des processus d'appropriation et d'interprétation individuels, chacun des trois projets en question a apporté, en plus de différentes contributions contractuelles, des résultats complémentaires et inattendus qui ont émergé plus spontanément et qui ont apporté une plus-value par rapport au contrat initial.

Tableau 3 : Productions pédagogiques (méthodes, processus, outils) réalisées		
	Productions programmées (contractuelles)	Résultats complémentaires (inattendus)
Constructy VET (2015-2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enquêtes qualitatives auprès des entreprises permettant d'identifier leurs attentes en termes de profils professionnels recherchés.</li> <li>• Parcours de formation en lien avec les attentes du monde économique : différentes hiérarchies de priorités, suivant les pays.</li> <li>• Modèle pour l'évaluation des acquis de la formation (informel).</li> <li>• Modèle pour l'évaluation des contenus, méthodes et processus de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Renforcement des liens avec l'environnement économique (entreprises) et institutionnel (fédérations professionnelles)</li> <li>• Meilleure prise en compte des composantes plus personnelles dans les parcours de formation : ambition, motivation, envies à réaliser, etc. À considérer comme tout aussi importantes que les composantes techniques, organisationnelles, managériales, etc.</li> <li>• Nouvelle relation avec la norme (injonction) nationale : elle est interprétée plus en relation avec l'environnement réel de l'entreprise d'une part et l'évolution des apprenants d'autre part.</li> <li>• Ateliers de production et d'échanges d'expériences (en présentiel, surtout pour les « <i>soft skills</i> », p.ex. communication, résolution des conflits, négociations, application des normes techniques, sécurité, développement durable, etc.)</li> </ul>
RenovUp (2020-2023) <i>Projet en cours</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Parcours de formation en lien avec les attentes du monde économique : différentes hiérarchies de priorités, suivant les pays.</li> <li>• Passages des parcours de formation (modulaires) à des parcours de professionnalisation (individualisés).</li> <li>• Modèles d'identification et de validation des acquis professionnalisants (Open Badges).</li> <li>• Formation de formateurs-accompagnateurs de processus de formation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Re-interrogation du rapport avec la situation professionnelle en entreprise et questionnement de sa valeur apprenante.</li> <li>• De nouvelles combinaisons des supports d'acquisition des compétences : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Modules traditionnels (en ligne) pour l'acquisition des savoirs descendants</li> <li>- Double posture en situation de travail en entreprise ou sur chantier : production et apprentissage (en parallèle, sans coupure).</li> </ul> </li> </ul>
CertiVET (2014-2016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèle de formation pour les enseignants/formateurs travaillant dans des organismes de formation professionnelle aux métiers du BTP (trame commune et déclinaisons nationales).</li> <li>• Modèle transnational pour la reconnaissance des acquis de la formation pédagogique des formateurs (pour la formation initiale et continue).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modèles de reconnaissance des acquis de la formation plus aboutis : plus d'accent mis sur les compétences transversales telle que la construction de sa propre notoriété professionnelle et humaine face et avec les apprenants.</li> <li>• Combinaisons entre diverses stratégies de conception des parcours de formation (du général au particulier : démarche française, et l'inverse : démarches polonaise et roumaine).</li> </ul>

Nous nous sommes rendu compte que les caractéristiques des communautés d'apprentissage transnationales auxquelles nous participions résident principalement dans les interactions entre différentes interprétations qui émergent des relations que les partenaires-acteurs établissent au cours des diverses réalisations. Nous considérons que chaque réalisation est un processus à trois composantes activées simultanément : création (conception), production (résultats pour autrui) et professionnalisation (expertise pour soi). À l'issue des expériences transnationales vécues, nous avançons l'hypothèse que ce sont les *émotions créatrices* (Barbier, J.-M. [coord.], 2020) qui ont, avant tout, poussé les acteurs vers leur professionnalisation, comprise ici comme un raffermissement de leur expertise (se faire), en simultanée avec les créations-productions pour autrui (faire).

Nous avons également observé que les avis constructifs exprimés par les acteurs avaient souvent des effets stimulants, car ils obligent à mettre ses productions et ses points de vue en confrontation, à les défendre ou les abandonner avec conviction, tout en développant ses capacités à se décentrer pour être capable d'aboutir, si nécessaire, à d'autres méthodes et façons de faire. En parallèle, les acteurs

apprenaient à émettre des critiques positives et structurantes pour autrui, en agissant en tiers externe constructif. Ainsi, les communautés d'apprentissage dont il s'agit ici ont donné plus facilement un statut à des appropriations individuelles et subjectives qui ont eu lieu au cours des processus de création et de production transnationaux. Y contribuer pourra être considéré comme une expérience qui constitue un pas vers sa propre professionnalisation, tout en produisant des effets attendus et inattendus pour les autres.

### Effets professionnalisants

La professionnalisation des acteurs de projets transnationaux, qui résulte, entre autres, de nombreuses injonctions et intentions individuelles, institutionnelles et sociales, interdépendantes et plus complexes que celles se manifestant dans des cadres uniquement nationaux, est aussi un espace-action libéré, au moins partiellement, des contraintes nationales, grâce à l'éloignement temporaire et une prise de recul par rapport au quotidien. Dans un tel espace-action, nous avons observé des constructions plus autonomes de sens personnel, voire des « *cultures de subjectivation* » (Barbier, J.-M. [coord.], 2020, p. 101) des objectifs injectés qui se manifestaient par une sensibilité accrue aux « *composantes intimes* » (Lawinski, 2016, p. 237) à intégrer dans les réalisations prévues, telles qu'ambition, motivation, attention ou souci de détail qui ne sont pas des modules de formation en soi, mais qui restent néanmoins essentielles à la réussite professionnelle des bénéficiaires des parcours de formation. Ces problématiques ont émergé plus facilement dans des contextes transnationaux qui s'avèrent moins codés et moins formels que les cadres nationaux.

Nous avons également observé plus de dialogue avec des normes imposées (transnationales ou nationales) que d'applications automatiques de celles-ci. En effet, le fait d'être confronté à une multitude de normes nationales a permis de s'émanciper de ses propres normes nationales et de les mettre en questionnement plus facilement, car celles-ci n'étaient plus la seule référence dans le cadre des projets transnationaux. À force de ne pas pouvoir respecter toutes les normes nationales, il fallait donc apprendre à s'en détacher et à construire des compromis exploitables dans tous les contextes nationaux des partenaires participant aux trois projets.

Cette prise de recul par rapport aux normes, injonctions et habitudes installées, a conduit, au fur et à mesure des réalisations, à une plus grande sensibilité des partenaires transnationaux à l'approche plus globale et plus transversale des compétences. En effet, les partenaires se sont rendu compte plus facilement des limites des modules de formation, construits dans chaque pays d'une façon cloisonnée, en constatant que les insatisfactions issues de l'approche modulaire des processus de professionnalisation existent partout. C'est la force de ce constat, devenu transnational, qui a conduit les partenaires à dépasser l'approche modulaire et à chercher à concevoir une approche plus globale des processus de professionnalisation. Ainsi, ils ont perçu un nouvel espace de liberté d'action et de créativité dans la conception des modalités d'accompagnement, des parcours de formation et des processus d'évaluation des acquis.

### Apprentissage en commun de nouveaux cadres d'analyse et de production et plus de créativité

Les interactions transnationales entre les partenaires et, par leur intermédiaire, entre leurs environnements professionnels, qui ont eu lieu en situations de production (Maubant, P., 2013), ont également conduit à la construction de nouveaux cadres d'analyse pour réinterroger les injonctions institutionnelles nationales, les besoins en compétences exprimés par les secteurs économiques, les mécanismes de conception et de mise en œuvre des dispositifs de professionnalisation ou encore pour concevoir d'autres modes d'évaluation des acquis d'apprentissage et des compétences professionnelles.

Le développement des capacités de compréhension des normes et injonctions nationales et transnationales et plus de liberté dans leur d'interprétation ont débouché sur le renforcement des capacités créatives pour concevoir des parcours de professionnalisation plus innovants et qui s'éloignent des approches uniquement utilitaristes et modulaires. Ceci a permis aux partenaires d'être davantage dans le travail sur le sens (pourquoi et pour qui) que sur la méthode (quand et comment). Nous avons

ainsi observé l'évolution des capacités à dépasser les barrières (y compris internes et intimes) grâce à des mises en commun transnationales et à des constats communs, accompagnée d'une montée en compétence quant à l'animation des groupes de travail pour faire émerger des concepts complexes, à la compréhension des positions parfois contradictoires et à la recherche des compromis qui permettent de continuer à produire ensemble.

La montée en compétences s'est opérée ensemble avec une évolution des postures professionnelles des partenaires, où le sentiment de coresponsabilité quant à la qualité des productions communes, le respect des engagements pris ou encore la valorisation et la diffusion des résultats sont devenus des valeurs fortes et partagées. Certaines problématiques nationales ont été abordées avec plus d'audace grâce aux cadres d'analyse transnationaux. Par exemple, nous avons pu observer une ré-interrogation constructive et détachée des schémas de formation traditionnellement ancrés dans certaines pratiques nationales, comme le triangle d'apprentissage en France, le rôle des entreprises dans les schémas formels de formation professionnelle en Espagne, les modes d'évaluation des compétences professionnels en situation de travail au Royaume-Uni, les modalités de formation des formateurs/moniteurs professionnels en Pologne ou encore des passages entre différents parcours de formation professionnelle en Italie.

Le travail en communauté d'apprentissage transnationale a souvent débouché, en procédant d'abord à une conjugaison d'expériences et d'expertises, sur l'élaboration de modèles de professionnalisation moins séquentiels (positionnement dans le parcours – suivi du parcours – évaluation des résultats d'apprentissage) et plus itératifs, où les trois phases se répètent, chaque fois avec une intensité, une complexité et un niveau différents. Ces modèles transnationaux ont été suffisamment souples pour être ensuite traduits en modèles nationaux qui tenait compte des spécificités de chaque pays partenaire. Ce faisant, les partenaires ont développé leurs capacités de compréhension, de communication et de négociation, y compris au niveau national, grâce à des relations hors hiérarchie ou hors cadre national (travailler dans un contexte hors cadre, structurellement moins contraint, où on se permet de manifester ses sentiments plus franchement, a souvent permis d'entrer plus rapidement dans le sujet, d'exprimer plus librement ses interrogations et de moins ressentir de barrières pour être plus créatif.

### Conclusion

Nous avons essayé de démontrer que les communautés d'apprentissage professionnelles issues des interactions transnationales Erasmus+ étaient porteuses d'effets forts aussi bien attendus qu'inattendus et de dimensions cachées (Champy-Remoussenard, P. [coord.], 2014) qui se manifestaient au fur et à mesure des créations et des productions complexes, alimentées par des sources provenant de plusieurs pays. Cet ensemble de dimensions et d'effets avait, ensuite, une conséquence sur la professionnalisation des acteurs qui, libérés temporairement de leurs cadres nationaux, exprimaient plus facilement non seulement le cognitif, mais également l'affectif, en s'émancipant progressivement de leurs contraintes habituelles et en s'affirmant souvent avec plus d'aisance dans un contexte transnational.

Les processus de professionnalisation enclenchés dans le cadre des communautés d'apprentissage transnationales se caractérisent par leur imprévisibilité. Ces communautés sont fondées de fait sur l'apprentissage au travail, avec des équipes pluriculturelles. Ils ne sont pas issus d'un programme, mais résultent de constructions progressives où l'injonction et la création se côtoient, en interactions complexes avec plusieurs langues, plusieurs cultures professionnelles et plusieurs modes de récupération des résultats des projets réalisés ensemble. Ces communautés se situent dans des contextes où les réalités psychologique et émotionnelle des acteurs concernés doivent être plus fortement prises en compte que dans les contextes nationaux car les contrats européens pour la réalisation des objectifs transnationaux, tout en étant formels, restent basés sur le volontariat et peuvent être remis en cause, voire totalement dénoncés, plus aisément que les contrats nationaux.

Simultanément, les créations et productions communes constituent des opportunités nouvelles pour l'affirmation et la reconnaissance de soi. Dans ces contextes complexes, il existe des occasions de travailler et d'apprendre autrement, de formuler des critiques constructives comprises par ceux issus

d'autres cultures professionnelles et d'autres références sociales, de s'éloigner de ses cadres formels et de sa hiérarchie pour vivre une expérience et expérimenter des visions nouvelles. Pour rendre ces expériences plus durables et mieux les partager avec les autres, il faudra élaborer un outil afin de les mémoriser et de les conserver, en accordant une place d'importance égale aux aspects cognitifs et affectifs, afin de saisir toute la complexité de la problématique et pour identifier les sens que chaque partenaire-acteur attribue aux productions communes.

Mots-clefs :

Création

Production

Professionnalisation

Communauté d'apprentissage

Bibliographie :

Barbier, Jean-Marie (coord.), 2020. *La création comme expérience*. L'Harmattan, Paris.

Barbier, Jean-Marie (coord.), 1996. *Savoirs théoriques et savoirs d'action*. PUF, Paris.

Champy-Remoussenard, Patricia (coord.), 2014. *En quête du travail caché : enjeux scientifiques, sociaux, pédagogiques*. Octarès Éditions, Toulouse.

Clénet, Jean, 2020. *Formations en alternance au cœur de l'aventure humaine*, Champ social éditions, Nîmes.

Commission européenne, 2020. *Erasmus+ : Guide du programme*, Direction générale de l'éducation et de la culture (DG EAC), Bruxelles.

Dutoit, Martine (coord.), 2018. *Apprendre d'une expérience rare*. L'Harmattan, Paris.

Lawinski, Marek, 2020. *Les apprentissages issus de la mobilité européenne Erasmus+ mise en œuvre par le CCCA-BTP entre 2015 et 2020*. Article dans *Éducation Permanente*, Hors-série CCCA-BTP, décembre 2020.

Lawinski, Marek, 2016. *Collaborer et se professionnaliser dans un contexte managérial*, L'Harmattan, Paris.

Leclerc Martine, 2012. *Communauté d'apprentissage professionnelle*, Presses de l'Université du Québec, Québec.

Maubant, Philippe, 2013. *Apprendre en situations*, Presses de l'Université du Québec, Québec.

Morin, Edgar, 2011. *Le défi de la complexité*, Le Lettère, Florence.