

L'apprentissage, une histoire sans fin

Une professeure assiste à un webinaire sur l'intelligence artificielle (un autre !) entre deux prestations d'enseignement, un conseiller pédagogique se joint à sa communauté de pratique en pédagotechnologie en picossant son repas du midi, une chercheuse en éducation suit un cours en ligne pour apprendre à mieux transférer les connaissances issues de ses travaux de recherche dans les milieux preneurs... Dans les coulisses des cégeps – comme dans plusieurs autres secteurs d'activités –, un nombre grandissant de personnes s'engagent dans un apprentissage perpétuel, un engagement qui ne connaît jamais de répit.

Une enquête sur la formation continue du personnel enseignant a été menée en France récemment¹ et il est permis de penser que les constats généraux que l'on y fait sont transférables ici. Qu'y apprend-on de significatif ? Que le personnel enseignant est de plus en plus autodidacte en matière de développement professionnel (DP) (80 % de la formation continue relève de l'autoformation) ; que les plateformes en ligne sont le premier lieu de formation du corps professoral (60 % de la formation continue se fait sur le Web ou sur les réseaux sociaux) et que le DP continu est souvent invisible et peu valorisé (une large proportion du personnel enseignant se forme en dehors du temps de travail, pendant la fin de semaine [55 %] ou le soir [45 %]). On y souligne aussi à grands traits que le DP continu est un levier d'amélioration des pratiques pédagogiques et un pilier de la réussite (un peu plus de 50 % des membres du personnel enseignant rapportent que le fait de s'engager dans une dynamique de DP a une incidence positive sur leur désir d'approfondir encore davantage leurs connaissances et leurs pratiques enseignantes). Intéressant, nous y reviendrons.

¹ Les résultats cités dans cet article sont tirés du rapport « Formation continue des enseignants : usages et besoin » de l'Observatoire Ecolhuma paru en mai 2023 [ecolhuma.fr/2023/06/06/barometre-formation-continue-des-enseignants-usages-et-besoins].

On parle beaucoup ces temps-ci de l'importance de l'apprentissage continu, de *l'apprentissage tout au long de la vie* (ATLV). Depuis les années 1970, l'ATLV est une perspective reconnue et un principe fondateur des politiques en éducation, notamment de l'Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Cette idée promet que l'éducation et le développement des compétences ne devraient pas se limiter à une phase spécifique de la vie, comme l'enfance ou l'adolescence, mais bien être une démarche constante, s'étalant de la petite-enfance à la retraite. Il est alors permis de se demander : pourquoi une telle omniprésence de l'apprentissage dans nos vies respectives ?

En fait, l'apprentissage est une qualité intrinsèque de l'être humain ; on y réfère depuis l'Antiquité grecque. Le monde moderne n'a rien inventé en matière de société fondée sur le savoir, mais les dernières décennies ont intensifié l'importance de prolonger la *société de la connaissance* dans une *société de l'apprentissage*². Les avancées technologiques rapides ont considérablement modifié la manière, et surtout la cadence, à laquelle nous travaillons et vivons aujourd'hui. De ce fait, les compétences essentielles se transforment et deviennent obsolètes plus rapidement qu'avant, tant et si bien qu'*apprendre à apprendre* est indispensable. Les travailleurs et travailleuses doivent constamment adapter leurs compétences pour répondre aux besoins changeants de l'économie, des sociétés, des individus qui les animent.

Or, l'apprentissage continu – et omniprésent – ne peut-il pas entraîner une forme d'épuisement mental, voire de surcharge cognitive ? Un peu comme pour l'information en continu, vite consommée, vite relayée, sous le coup de l'émotion, sans que l'on ait pris le temps d'en mesurer les effets. La surinformation peut donner un sentiment d'étourdissement perpétuel qui s'apparente à celui que l'on peut éprouver quand on suit avec ferveur les dernières avancées, nouveautés, innovations pédagogiques ou technologiques. Plus encore si l'on est du genre à vouloir donner

suite à chaque découverte ou inspiration du moment. L'apprentissage continu a un coût en argent, mais aussi en temps, on ne peut le nier.

Que faire alors ? Cesser d'être curieux et d'apprendre en continu ? Certainement pas. Mais peut-être *apprendre à faire des choix* selon ses propres critères de qualité, *apprendre à valoriser et à perfectionner des compétences existantes* avant d'en explorer de plus « innovantes » et certainement *apprendre à dire non* au changement pour le changement. En outre, si le DP est un levier d'amélioration des pratiques pédagogiques et un vecteur de réussite, comme le porte à croire le cercle vertueux du DP continu³, ne serait-il pas temps de le valoriser et de lui accorder une place bien visible dans nos institutions d'enseignement ? Et, surtout, de reconnaître officiellement cette compétence fondamentale de la profession enseignante – et plus largement de la vie au 21^e siècle ?

² Le directeur général de l'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICEA), Daniel Baril, s'est souvent exprimé quant aux défis d'apprentissage d'une société basée sur la connaissance [icea.qc.ca/fr/tags/apprentissage-tout-au-long-de-la-vie].

³ Selon le rapport de l'Observatoire Ecoluma, « le renforcement de l'engagement dans la classe, la structure de l'enseignement et le soutien à l'autonomie mis en place par l'enseignant impliqué dans son développement professionnel vont favoriser les progrès des élèves dans leurs apprentissages » (p. 8).



Anne-Marie Paquette
Rédactrice en chef, Pédagogie collégiale
revue@aqpc.qc.ca