

# Imaginer un lieu hybride d'apprentissage

Article n° 13.04.03 Mots-clés : didactique professionnelle, environnement, lieux d'apprentissage, formation professionnelle.

**Travaillant en formation professionnelle depuis plus de trente ans, j'ai été à tour de rôle enseignant, conseiller pédagogique et directeur d'un centre de recherche. Je suis actuellement professeur en didactique professionnelle à l'UQAM au baccalauréat en enseignement en formation professionnelle et technique. La proposition que je vous fais dans ce texte d'un lieu d'apprentissage en devenir est basée sur mes années d'expérience en formation professionnelle ainsi qu'à partir d'échanges lors de présentations au Québec, en Tunisie, au Sénégal, en Haïti et en France sur les démarches et les dispositifs didactiques propres à cette formation.**



**Henri Boudreault**  
Professeur, département d'éducation  
et formation spécialisées  
Université du Québec à Montréal (UQAM)

## Revenir de loin

La formation professionnelle a beaucoup changé au cours des ans, surtout depuis la réforme de 1986; et sa transformation se poursuivra dans les années à venir. Cela va de soi, puisqu'elle doit suivre l'évolution des exigences liées aux besoins des milieux d'emploi et des citoyens qui y travailleront. Sans donner dans la futurologie, il est intéressant de pouvoir se projeter dans l'avenir pour être en mesure de concevoir et d'aménager des lieux de formation (que j'aimerais plutôt nommer lieux d'apprentissage) cohérents avec l'évolution des apprenants, de la société dans laquelle ils vivent, du monde du travail où ils œuvreront et des pratiques d'enseignement dont ils bénéficieront pour pouvoir réaliser leurs apprentissages.

Un lieu est un endroit qui est considéré du point de vue des activités qui s'y déroulent. C'est dans ce sens que je traiterai ici de lieux d'apprentissage formels, c'est-à-dire de ceux qui présentent un contexte organisé et structuré dans le but de faire apprendre, que ce soit dans un établissement d'enseignement, dans un environnement informatisé ou sur le lieu de travail.

## Diversité, changement et rapidité

Nous pouvons facilement imaginer que l'avenir sera porteur de changements et de diversités, et cela, de façon rapide. Les fonctions de travail, l'information, les mentalités et l'instrumentation se métamorphoseront au gré de la mondialisation et des évolutions technologiques et, par conséquent, des pratiques de travail.

On peut déjà constater une transformation importante dans le monde du travail, mais pas encore beaucoup reflétée dans les milieux de formation. Il y a un certain temps, le travailleur était perçu comme l'élément imparfait dans le travail (Millot, 1991) et l'automatisation considérait l'homme comme un « mal nécessaire » dont il faut limiter les erreurs (Rabardel, 1995, p.18). Pour compenser son imperfection, on a conçu des outils, des protocoles de travail et des postes de travail pour s'assurer que le travailleur prenne le moins d'initiative possible. On lui apprenait alors comment fonctionne l'outil, pensant ainsi que la maîtrise de l'outil aurait pour conséquence la maîtrise du travail.

La formation orientée vers la compréhension du travail et de sa situation exige du travailleur une compétence de plus haut niveau que la simple exécution. On lui demande maintenant, pour être compétent, d'analyser, de réfléchir et de proposer de nouvelles pratiques pour améliorer les siennes, permettant ainsi à l'entreprise d'être plus compétitive.

## Un nouvel objet à faire apprendre

Un article de Caroline Rodger, dans *La Presse* du 16 janvier 2010, nous indiquait que le monde change rapidement; et que le fait de posséder des connaissances et des diplômes n'est plus suffisant si l'on n'a pas aussi les qualités personnelles permettant de répondre aux nouveaux défis du marché du travail.

Former un individu capable de prendre des décisions, d'adapter ses pratiques de travail, de gérer des situations, d'être conscient et de comprendre ce qui se passe, d'avoir de l'initiative, de communiquer, d'être intègre, polyvalent et de faire preuve de maturité constitue l'objet réel de l'apprentissage en formation professionnelle pour l'avenir. Les savoirs et savoir-faire sont des ressources favorisant la manifestation des comportements professionnels.

Le lieu de formation de l'avenir devra permettre la mise en œuvre des intentions par ceux qui les conçoivent. L'intention ne peut pas se limiter qu'à l'acquisition des connaissances ou des habiletés, elle doit également favoriser l'établissement des liens entre « quoi faire apprendre », comment le faire apprendre et qui doit l'apprendre.

Avant de se projeter dans l'avenir, il faudrait analyser si les lieux actuels remplissent leur fonction au regard des intentions que nous avons. L'intention ne peut se limiter ici, en formation professionnelle, qu'à la réussite scolaire des élèves. En formation professionnelle, la réussite c'est l'insertion durable au monde du travail. Comme le soulignait madame Rodger dans son article : « ... posséder des connaissances et des diplômes n'est pas suffisant ». Il ne faut pas oublier que l'une des exigences des programmes d'études consiste à développer les compétences professionnelles des personnes sur le point d'intégrer le marché du travail. L'on doit s'assurer qu'elles ne restent pas sur le seuil et qu'elles entrent bien dans le marché du travail en agissant de façon professionnelle et compétente, tout en répondant à leurs propres aspirations et aux besoins des employeurs.

### Un lieu hybride d'apprentissage de situations de travail artificielles, virtuelles et réelles

Avant d'atteindre le niveau de compétence désiré, la personne en apprentissage devra franchir plusieurs étapes. Je vous en propose trois nécessaires au développement de la compétence professionnelle :

- l'appropriation des informations
- l'acquisition d'habiletés et de capacités
- le développement de la compétence professionnelle

Actuellement, les lieux dont nous disposons sont la salle de classe, le laboratoire, l'atelier et l'entreprise. Traditionnellement, la salle de classe est utilisée pour la théorie, l'atelier pour la pratique, le laboratoire pour les expériences et l'entreprise pour les stages ou pour l'alternance travail/études.

Je propose trois lieux d'apprentissage formels qui correspondent aux étapes du processus d'appropriation des savoirs. Les lieux devraient offrir des situations de travail correspondant au niveau de contrôlabilité de ces situations, par l'enseignant ou la personne en apprentissage.

Il va de soi que l'on ne désire pas imposer une situation de travail réel, c'est-à-dire avec un faible niveau de contrôlabilité, à une personne qui débute dans l'apprentissage de la profession.

Par contre, à certains moments de la formation, on devra inévitablement faire face à cette réalité.

Il y a des apprentissages où il est nécessaire de se retrouver en interaction, en temps réel, avec une situation de travail réelle. Au début du processus d'apprentissage, pour l'étape d'appropriation des informations, il serait souhaitable que ce soit l'apprenant qui contrôle les situations de travail pour pouvoir les analyser, les comprendre et s'y adapter. La majorité des savoirs à acquérir pour l'apprenant se retrouve dans la situation de travail, les circonstances à gérer, la tâche à réaliser et la pratique de travail à adapter. De plus, l'enseignant est en contrôle complet des notions à faire acquérir et des situations pour leur donner du sens. Il s'agit d'imaginer des problèmes professionnels à résoudre et de mettre à la disposition de la personne en apprentissage les ressources permettant d'accéder à l'information pertinente. Ce lieu d'apprentissage, que je nomme virtuel, a l'avantage d'être modelable et modulable à volonté.

L'espace virtuel est nécessairement informatisé. Il se retrouve à l'intérieur de systèmes LMS (Learning Management System) ou LCMS (Learning Content Management System). Il s'agit de rendre accessibles, au plus grand nombre, en tout temps et en tous lieux, les informations nécessaires au développement de la compétence professionnelle. La personne en apprentissage pourra donc avoir accès à ces données chez elle, au centre de formation, en stage ou ailleurs.

Une autre utilité du lieu virtuel est de libérer l'enseignant de la tâche de transmettre et de faire acquérir les connaissances, se concentrant davantage sur le développement de la compétence. La partie de l'acquisition de connaissances est la plus complexe à organiser dans un milieu réel de formation, car elle demande à l'enseignant d'adapter sa stratégie en fonction des acquis des personnes en apprentissage.

Le défi pour l'avenir consistera à mettre sur pied un enseignement différencié. C'est-à-dire, offrir aux apprenants de multiples façons de comprendre l'information et de l'exprimer (Sprenger, 2010, p. 2). Il faudra prendre en considération non seulement les acquis différents de chacun d'entre eux, mais aussi les styles d'apprentissage qui leur sont propres.

Un espace virtuel permettant à l'apprenant de contrôler son accès à l'information : l'avantage du lieu virtuel c'est qu'il est accessible partout. Il s'agit d'exploiter correctement les technologies de l'information et des communications. Il sera possible de développer et d'offrir aux apprenants des situations de travail représentatives et utiles quant aux savoirs à acquérir pour que ces derniers puissent percevoir, manipuler, comprendre l'information, étapes nécessaires au développement de la compétence professionnelle.

Pour faire le pont entre espace virtuel et réel, je suggère le lieu artificiel. Le lieu d'apprentissage artificiel reproduit, de façon similaire à celui qui est réel, des situations de travail caractéristiques de l'activité professionnelle visée. Ce qui le distingue est le fait que l'enseignant a le plein contrôle de la situation de travail.



Afin de permettre à la personne en apprentissage de réfléchir sur ce qui se passe et ainsi mettre à l'épreuve sa compréhension des informations, en plus de permettre la construction de sens, l'enseignant peut interrompre le travail, ce qui est impossible dans une situation réelle,

Le lieu artificiel est semblable à l'atelier actuel, mais aménagé différemment. Cet aménagement est construit dans le but d'expérimenter des situations de travail et des circonstances à partir d'événements professionnels apparaissant au gré de la stratégie de l'enseignant et de la notion à transmettre. C'est le lieu où se développera réellement la compétence professionnelle de l'apprenant avec ses activités pratiques et réflexives. L'enseignant pourra ainsi jouer pleinement son rôle d'accompagnateur auprès de la personne en apprentissage.

Trois espaces pour trois moments essentiels du développement de la compétence professionnelle. Un lieu virtuel où l'apprenant maîtrise ses apprentissages et où il acquiert les connaissances nécessaires à la compréhension de son activité professionnelle. Une situation artificielle où l'enseignant contrôle les manifestations de la compétence professionnelle et où l'apprenant est confronté à l'acquisition des habiletés et des capacités motrices et mentales, à la manifestation des qualités professionnelles à développer et au développement de sa compétence professionnelle. Enfin, un endroit réel où la personne en apprentissage confronte son niveau de compétence à celui exigé par le milieu de travail auquel elle se destine.

### Les caractéristiques d'un lieu d'apprentissage

La direction de l'éducation de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE), avec son Centre pour des environnements pédagogiques efficaces (CELÉ), m'a inspiré avec son article sur les lieux stimulants pour apprendre. C'est à partir de cet article et de mes observations empiriques dans les milieux de formation que j'en suis venu à identifier sept caractéristiques nous permettant de juger de l'efficacité d'un lieu de formation.

1. Un lieu de formation doit être **mobilisant** afin de susciter le désir de la personne en apprentissage d'investir les efforts nécessaires pour réaliser les apprentissages.
2. **L'efficacité** d'un lieu de formation se mesure à son impact sur la réussite des personnes en apprentissage.
3. **L'utilité pour l'enseignant** est évaluée à partir de sa pertinence avec l'action de l'acteur.
4. **L'utilité pour l'apprenant** - Les trois espaces permettront à la personne en apprentissage de trouver le sens du savoir avec le lieu virtuel, d'appliquer ses nouvelles connaissances dans un lieu artificiel qui a du sens et de se confronter à la réalité du lieu réel.
5. **La malléabilité** - Le moins malléable des lieux est le réel et il doit le demeurer pour confronter l'apprenant au niveau de développement de sa compétence. Les milieux virtuels et artificiels offrent une malléabilité maximale.
6. **La pertinence du lieu** - La proposition d'un lieu en trois composantes tient compte de manière importante de cette caractéristique. Créer un espace virtuel plus pertinent pour l'acquisition des informations, un autre artificiel plus adéquat pour mettre en pratique les savoirs et développer sa compétence professionnelle et confronter sa compétence au milieu réel, lieu approprié par excellence.
7. **La dynamique** - Le lieu doit favoriser les interactions avec l'environnement de travail.

### Un milieu à la mesure de nos intentions

À mon avis, le lieu de formation est subordonné à l'action qui s'y déroule, c'est-à-dire l'apprentissage, à l'intention que nous avons, au développement de la compétence professionnelle des personnes et de la notion à transmettre, ainsi qu'au développement des qualités et de l'identité professionnelles. Il ne faut pas oublier cette affirmation, validée auprès de centaines de chefs d'entreprise : « Généralement les personnes sont engagées sur la base des capacités professionnelles (savoir, savoir-faire) qu'elles manifestent et remerciées sur celle des qualités professionnelles (savoir-être) qu'elles ne manifestent pas ».

À cet égard, le lieu sera à l'avenir un élément déterminant de la réussite des apprentissages et du développement des compétences professionnelles des personnes en formation. Ce milieu sera plus souvent articulé autour de situations de travail à gérer que de tâches à exécuter, sans oublier que l'un ne va pas sans l'autre. C'est la situation qui provoque la tâche, et non la tâche qui amène à comprendre la situation.

Il ne s'agit pas d'exclure la partie pratique de la formation professionnelle, mais d'y donner un sens en présentant un contexte qui permet l'exécution des tâches. La difficulté de l'apprentissage ne réside pas dans la réalisation de la tâche, mais dans l'adaptation des pratiques de travail selon le contexte dans lequel la tâche doit être réalisée.

Le lieu hybride d'apprentissage générera des problèmes professionnels sous différentes formes, permettant ainsi de stimuler, de multiples façons, les personnes en apprentissage qui auront donc le désir d'investir les efforts nécessaires pour apprendre, étape nécessaire à la manifestation de leur compétence professionnelle. ■

### Références bibliographiques

- MILLOT, P. (1991). « Les conditions de coopération entre les sciences de l'ingénieur et les sciences sociales : exemple de la communication homme machine », dans Perrin, J. éd., *Construire une science des techniques*, Limonest, L'interdisciplinaire.
- OCDE (2010). *Des lieux stimulants pour apprendre*, [http://www.oecd.org/document/4/0,3343,fr\\_2649\\_35961311\\_44789974\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/4/0,3343,fr_2649_35961311_44789974_1_1_1_1,00.html).
- RABARDEL, P. (1995). *Les hommes et les technologies : approche cognitive des instruments contemporains*, Paris, A. Colin.
- RODGER, C. « Les dix qualités recherchées des employeurs », *La Presse*, 16 janvier 2010.
- SPRENGER, M., D. D. DEMERS, et collab. (2010). *La différenciation pédagogique : enseigner en fonction des styles d'apprentissage et de la mémoire*, Montréal, Chenelière Éducation.