

## **4. Synthèse des débats tenus en atelier**

### **4.1 L'état de la motivation**

"Dans les collèges des années '80, qu'y a-t-il de motivant et de démotivant dans la tâche et dans l'apprentissage ou, si l'on veut, quel est dans nos collèges l'état de la motivation comme phénomène environnemental?"

#### **4.1.1 La motivation des étudiants: des traits diversifiés mais complémentaires**

Tous ne sont pas d'accord. Le diagnostic général de l'état de la motivation des étudiants varie même d'un atelier à l'autre. Les uns croient que si la motivation varie d'un secteur à l'autre, du général au professionnel, il demeure que, dans l'ensemble, en classe, les étudiants sont motivés. Leur seule présence au niveau collégial est attribuable à une certaine motivation; ils auraient fort bien pu abandonner leurs études.

D'autres croient plutôt que la motivation est faible. L'absence éventuelle de travail et le climat social seraient des facteurs responsables d'un état de démotivation jugé par eux assez général. Leur indifférence et leur trop grande "sagesse", leur "apolitisation" en sont des signes.

A l'analyse, on ne saurait voir dans cette diversité du diagnostic posé, une contradiction, mais plutôt des lectures complémentaires d'une même réalité. Lorsque l'analyse porte sur les pratiques pédagogiques, en classe, lorsqu'on a centré nos préoccupations sur la relation professeur-étudiant, le diagnostic de la motivation est relativement positif. Lorsqu'on se situe à un niveau plus global (contexte social), lorsque l'étudiant lui-même se situe dans un contexte de travail (plutôt que d'apprentissage, par exemple), le diagnostic est

beaucoup plus sombre. C'est ainsi, par exemple, qu'on réfère à la difficulté de motiver les étudiants aux affaires du collège ou à leurs propres affaires étudiantes (association, par exemple); ils sont de passage au collégial, et l'issue est fort incertaine.

### **4.1.2 La motivation des étudiants et des intervenants pédagogiques: des conditions non facilitantes**

La motivation des étudiants et celle des professeurs et des autres intervenants ne peuvent être dissociées d'un contexte plus large, d'un environnement social non facilitant. Plusieurs soulignent que les coupures budgétaires, les menaces à la sécurité d'emploi, bref le contexte économique actuel influe sur la motivation. L'image négative, certains n'hésitent pas à parler de mépris, véhiculée dans notre société au sujet de la fonction de l'enseignant et de ses conditions de travail n'est qu'un autre exemple de conditions non facilitantes. Il en est parfois ainsi dans le milieu collégial lui-même; l'image que se font certains administrateurs de la situation des enseignants, les mesures préventives pratiquées dans la confection des horaires et dans la composition des groupes, voilà autant de facteurs qui affectent la motivation, soit celle des enseignants, soit celle des étudiants, mais le plus souvent les deux à la fois, sous des angles différents.

Ces conditions non facilitantes ne sont cependant pas les seuls facteurs propices à un affaiblissement de la motivation. Enseignants ou intervenants pédagogiques ont aussi dans cet état de choses leur large part de responsabilité, avance-t-on dans les ateliers; en définitive, n'est-ce pas leur tâche de motiver et de se motiver, compte tenu de ces conditions et malgré elles?

### **4.1.3 Le vieillissement, écueil de la motivation**

Professeurs et autres intervenants vieillissent d'au moins un an par année... et parfois davantage, avec les mises en disponibilité, qui affectent habituellement les plus jeunes d'entre eux. C'est un phénomène récurrent. Tous nous en sommes conscients. C'est un phénomène normal

mais pas aussi banal qu'on pourrait le croire. L'écart entre les étudiants et nous va grandissant... puisque les étudiants ont toujours le même âge! Dans ce contexte, il nous faut reconnaître que le défi d'une communication humaine et pédagogique adéquate, réussie, le défi d'un enseignement qui serve d'abord les attentes et les besoins des étudiants plutôt que nos habitudes professionnelles, se pose avec une force grandissante.

#### **4.1.4 L'isolement professionnel: assise de la démotivation**

Voilà une observation qui fait presque l'unanimité parmi les participants! Plus on se retrouve dans un milieu où les échanges pédagogiques sont faibles, moins la motivation individuelle des intervenants pédagogiques a de chance d'être vigoureuse. Et les milieux où existent des conditions favorables aux échanges pédagogiques semblent rares.

On déplore généralement le clivage assez strict entre les groupes et entre les sous-groupes, à l'intérieur du collège. Peu d'échanges et d'appuis véritables entre professeurs et administrateurs et entre professeurs et professionnels. Les relations sont les mêmes entre les départements. Bien sûr, on réussit à se tolérer, à fonctionner. Mais justement, on fonctionne! Peu de dynamisme interne alimenté par des échanges à caractère pédagogique qui se vivraient entre groupes ou entre départements!

Pourtant, lorsque, à l'occasion, de tels échanges ont lieu, ils permettent de constater l'existence de difficultés communes, de chemine-ments semblables... mais comment passer de l'habituel état de certitude et d'auto-suffisance lié à la maîtrise reconnue d'un contenu... à un échange véritable, ouvert, portant, par exemple, sur le climat d'inquiétude, sinon d'anxiété (chez certains), généré dans le milieu par l'indifférence des groupes les uns à l'égard des autres... ne serait-ce que pour être un peu plus à l'aise dans l'accomplissement d'une activité dont on reconnaît tout de même l'importance... ne s'agirait-il que de son retour à tous les jours...?

### **4.1.5 La motivation: phénomène complexe et réalite ambiguë**

On s'entend également sur la difficulté de définir le phénomène de la motivation et sur la faible quantité de recherches dont il a fait l'objet en éducation. Et pourtant, dans le quotidien de la pratique pédagogique, il n'est pas facile de motiver. Aussi se sent-on dépourvu. Tout cela est peu rassurant pour des participants à un colloque sur la motivation en pédagogie, dont l'une des préoccupations principales est de repartir un peu mieux outillés pour mieux motiver.

On prend également conscience de la complexité du phénomène: la motivation est autre chose que la simple manipulation et ne se mesure pas aux réactions (peut-être) amusées des étudiants que l'humour du professeur peut parfois déridier. On a avancé l'idée, parmi d'autres, qu'il serait intéressant d'approfondir, que la motivation véritable est toujours de quelque façon reliée à ce qui revêt pour quelqu'un une importance particulière dans son développement personnel.

### **4.1.6 La motivation: diagnostic plutôt sombre**

Au total, la motivation professionnelle se porte donc assez mal, mais... Mais il y a un espoir qui affleure à quelques endroits dans les rapports d'atelier. Il réside dans la relation professeur-étudiant et dans l'accompagnement des étudiants dans leurs démarches d'apprentissage. Non pas que les résultats, en tout cas ceux qui sont apparents, soient toujours comblants... Mais il semble que le contact avec les étudiants et le désir de favoriser leurs apprentissages aient encore pour un bon nombre une réelle force d'entraînement.

## 4.2 Les problèmes rencontrés

"En deuxième lieu, quels problèmes se posent à nous dans la tâche et l'apprentissage, relativement à la motivation et à son développement?" ou "Comment se posent les problèmes reliés à la motivation dans l'action pédagogique quotidienne?"

### 4.2.1 Poursuivre des objectifs de croissance

Plusieurs professeurs se préoccupent dans leurs démarches d'enseignement de poursuivre, en plus des objectifs habituels de nature cognitive, des objectifs voulant permettre à l'étudiant de développer de l'autonomie par rapport à sa démarche d'apprentissage, d'apprendre à apprendre. Et ce n'est pas toujours facile de poursuivre simultanément ces deux types d'objectifs. Mais s'il est vrai que la motivation véritable de quelqu'un passe par une attention particulière à son développement personnel, on se demande comment s'y prendre pour déclencher en lui un tel mouvement de motivation et en maintenir l'intensité.

### 4.2.2 Survivre ou se développer?

Selon Maslow, il est difficile pour un individu d'accorder de l'intérêt à des niveaux "élevés" du développement de sa personne si des besoins de niveau dit "élémentaire" ne sont pas adéquatement satisfaits. Dans cette perspective, les professeurs se demandent comment motiver les étudiants au développement de leurs connaissances et de leur capacité de connaître, dans un contexte de privation d'emploi ou de perspectives d'emploi très difficiles, pour les jeunes en particulier, dans un contexte également de développement affectif parfois assez perturbé par un environnement technologique et culturel en mutation.

### **4.2.3 L'insécurité des enseignants**

Beaucoup d'enseignants, estime-t-on dans plusieurs ateliers, se réfugient derrière le contenu de leurs cours ou leur formation spécialisée pour masquer leur insécurité profonde face aux étudiants et aux défis que pose la tâche de les accompagner dans leurs démarches d'apprentissage: défi de les motiver véritablement, défi aussi de les prendre là où ils en sont (à leur arrivée), sur le plan des acquis de connaissance.

Cette insécurité ne paraît pas être un phénomène isolé. La plupart des enseignants n'ont comme modèle de l'enseignement que celui qu'ils ont expérimenté à titre d'étudiant et qui était centré sur la transmission des connaissances. Leurs étudiants sont dans la même condition. Alors comment parvenir à surmonter cette insécurité? Quelles voies nouvelles emprunter pour relever le défi tel qu'il se présente maintenant?

### **4.2.4 La motivation instantanée**

La courte durée du passage des étudiants au collège est en soi une difficulté. Comment favoriser le développement de la motivation de l'étudiant à l'endroit d'une si brève période de sa vie? Ne risque-t-on pas de n'avoir pour "argument" que la réussite des cours?

### **4.2.5 La mesure du développement**

Il existe peu de moyens simples permettant de mesurer la progression des étudiants dans la poursuite d'objectifs de nature affective. Une réflexion sur la motivation en fait davantage prendre conscience.

## 4.3 Les éléments de stratégie formulés

"S'il se trouve que nous devons dans le quotidien de notre pratique pédagogique faire quelque chose au sujet de la motivation et de son développement, quelles stratégies pouvons-nous élaborer et mettre en oeuvre, relativement à la tâche et à l'apprentissage?"

### 4.3.1 Des voies à explorer: l'action, la recherche et le perfectionnement

C'est un bien grand mot, ou en tout cas un mot nécessitant des précisions, que celui de "stratégies", lorsqu'on essaye, après un peu moins de deux jours, de voir comment concrètement "relancer" la motivation ou travailler à son développement dans les pratiques pédagogiques (principalement l'apprentissage et l'enseignement) quotidiennes.

Plutôt que de parler dès ce moment-ci de stratégies, après quelques heures à peine d'échange entre intervenants, comme s'il s'agissait de calculs précis, d'interventions savamment agencées, de prévisions opérationnelles, peut-être est-il plus juste, plus approprié, de penser à des orientations, à des pistes, à des voies à explorer qui pourraient, en gros, être de trois (3) types: l'Action, la Recherche, le Perfectionnement. Ce sont des voies connues ... mais sur les cartes, bien souvent...!

Ajoutons deux choses: ces voies ne seraient pas parallèles (comme dans la réalité...!) et l'une d'entre elles, celle de l'action pédagogique quotidienne, serait évidemment majeure; ce serait la plus fréquentée, le "chemin du roi" ou le "chemin des patriotes", selon les milieux et les expériences vécues... En fait, au niveau collégial, les possibilités de passage entre l'action, le perfectionnement et la recherche sont à inventer et à expérimenter. Les lignes qui suivent identifient quelques-uns des objets prioritaires à propos desquels une telle démarche pourrait s'élaborer, se construire en se vivant et en se critiquant.

## 4.3.2 La motivation au quotidien et ses conditions

Au départ, une espèce de grande règle pratique semble se dégager des discussions en atelier: "On se motive comme individu et on motive des individus, non des groupes". Finis les appels à la masse des intervenants, les grands cris de ralliement réseau, les grands projets collectifs! C'était hier! On ne croit plus à une motivation présumément ou virtuellement monolithique, à force de changements de structure et de livres de toutes les couleurs.

On recherche ou on expérimente plutôt, souvent dans la solitude, l'isolement, un quotidien professionnel incertain et changeant dans lequel il arrive que survienne ou dans lequel on veut que se développe une motivation. Cette motivation, on considère comme normale qu'elle ait des objets, des degrés d'intensité, des lieux d'émergence et des moyens de ressourcement qui peuvent être très variés. Encore faut-il, pour être variés, que ces moyens, lieux, degrés et objets puissent être, tout court. Or on estime qu'ils ne peuvent être que si certaines conditions sont réunies qui en favorisent l'existence. Deux conditions en particulier apparaissent avec plus d'évidence, se révèlent plus fortes et donnent pour ainsi dire le ton:

- (1) un cheminement professionnel (de l'étudiant ou de l'intervenant pédagogique) authentique, c'est-à-dire vécu dans le souci du respect de son propre cheminement personnel global et de celui des autres;
- (2) un cheminement professionnel décroisé, c'est-à-dire ouvert à l'échange, à la mise en commun, à la discussion sur le vécu pédagogique avec tous ceux qui sont concernés et intéressés, d'abord dans le collège et, au besoin, hors de l'institution.

## 4.3.3 La motivation et les professeurs

- Un premier moyen général: les échanges sur le vécu pédagogique. Ils se feront, de préférence, en petits groupes constitués de manière décroisée, au-delà des collectifs et des catégories définies administrativement.



On identifie Performa comme un lieu particulièrement propice à ces échanges. De manière générale on pourrait dire qu'il s'agit de se bâtir des réseaux de collaboration, de se donner des groupes de référence, d'établir des relations avec des personnes ressources appropriées qui puissent fournir du support, pratiquer l'écoute et vivre en même temps que faciliter l'échange. Le conseiller pédagogique apparaît d'emblée comme une personne ressource à privilégier.

- Une orientation pratique fondamentale: pratiquer soi-même ce que l'on veut faire découvrir et voir émerger chez les étudiants... Mieux se comprendre, s'identifier, se définir soi-même, connaître sa propre motivation, être soi-même en état d'apprentissage, pour parvenir à accompagner l'étudiant dans ces tâches.

#### **4.3.4 La motivation et les étudiants**

- Une racine fondamentale de la motivation et des tâches qu'elle entraîne: l'intérêt de l'étudiant, son goût, comme point de départ, et la connaissance de l'état actuel de son cheminement global et de son développement intellectuel (à identifier)... La découverte, toujours à actualiser, des ressorts de sa motivation.
- Le respect fondamental de l'étudiant par la mise en oeuvre des moyens suivants:
  - l'identification de méthodes d'apprentissage et d'enseignement vivables;
  - la connaissance de ce qu'est l'étudiant;
  - la formulation de tâches d'apprentissage réalisables;
  - l'établissement d'une relation de type égalitaire dans une ligne de partage des responsabilités;
  - l'identification de la tâche affective effectuée par l'étudiant;
  - la recherche du feedback formulé par l'étudiant.

D'une certaine manière on pourrait résumer le sens global des tâches qui viennent d'être énumérées, en parlant d'un travail d'harmonisation des objectifs de formation (ceux qui visent l'acquisition des connaissances et habiletés) et des objectifs visant le développement et l'accomplissement socio-affectifs des étudiants.

### **4.3.5 Se donner une stratégie qui convienne**

Concluons! Tel qu'annoncé au début de la troisième partie de ce texte, quelques-uns des objets prioritaires à propos desquels une démarche visant l'articulation de l'action, du perfectionnement et de la recherche relativement à la motivation ont été identifiés. Reste à déterminer le cadre général, la stratégie globale de support et de développement de la motivation à l'intérieur de laquelle ces objets prioritaires pourraient être travaillés et cette démarche, vécue. Mais c'est là proprement la responsabilité de tous et chacun de ceux qui sont engagés dans la pratique quotidienne de la pédagogie. Ici tout dépend des priorités et des modalités de travail définies par des individus et par des groupes restreints et spécifiques de personnes intéressées, impliquées dans des cheminements qui leur sont propres. Selon leurs expériences antérieures, leurs intérêts et leurs objectifs, ils rattachent les uns aux autres, selon une dynamique particulière qui leur convienne, les "moments" de l'action, du perfectionnement et de la recherche.

En ce qui a trait aux agencements possibles de ces trois "moments", un examen attentif des comptes rendus d'atelier pourrait s'avérer très profitable, très suggestif. Il est possible d'en dégager une foule d'hypothèses de scénarios, pouvant convenir à une grande diversité de situations et d'aspects de l'activité pédagogique.