

Formateurs au pays du e-learning : repères, pistes, actions



Vosselin . 02



SOMMAIRE

AVANT-PROPOS	p. 4
--------------	------

REPÈRES : LEXIQUE	p. 5
-------------------	------

- Apprenant...	p. 6
Notions associées : Motivation	
- Autoformation...	p. 6
Notions associées : Autonomie, Autodidaxie	
- FOAD	p. 7
Notions associées : E-formation, E-learning, Formation synchrone, Formation asynchrone, Mix-formation ou blended-formation	
- Individualisation	p. 8
Notions associées : Acquis, Evaluation des acquis	
- Ingénierie de formation	p. 9
- Plate-forme	p. 10
Notions associées : Campus virtuel, Classe virtuelle, Portail	
- Tutorat	p. 10
Notions associées : Formateur	

PISTES : QUESTIONS ET RESSOURCES A CONSULTER	p. 12
--	-------

- L'e-learning est-il adapté à tous les contenus et à tous les publics ?	p. 14
- Le problème de l'évaluation des acquis ?	p. 16
- Et la relation formateur-apprenant dans l'e-learning ?	p. 17
- Quelles modalités de construction d'une e-formation ?	p. 20
- Quelles sont les répercussions de l'e-learning sur le métier et la formation de formateur ?	p. 23
- Qu'en est-il des aspects financiers du e-learning ?	p. 27
- Quelles sont les normes applicables ?	p. 29
- Et les entreprises dans tout cela ?	p. 31

ACTIONS : TÉMOIGNAGES

p. 34

- CESI NORMANDIE : p. 35
Mise en œuvre d'un dispositif de e-learning / Conception et mise en œuvre d'un dispositif de FOAD pour la préparation au concours d'entrée à la formation d'ingénieurs.
- ALINEA FORMATION : p. 41
Mise en place d'une nouvelle pédagogie dans une formation de secrétaire médicale
- UNIVERSITÉ DU HAVRE : p. 49
Campus numérique PEGASUS – Diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU A) – Portail de reprise d'études graduelle et d'accès par un soutien personnalisé à l'université

OÙ TROUVER LES INFORMATIONS CITEES

p. 53

- Centre de Ressources du CAFOC p. 53
- Centre de Ressources du CFA-CFPPA de l'EURE p. 53
- Centre de Ressources du CREFOR p. 54
- Centre de Ressources de l'IDS p. 54
- Centre de Ressources de l'IFA p. 55

Le terme de « formation ouverte » qui regroupe aujourd'hui des formes pédagogiques émergentes, recouvre « des actions de formation qui s'appuient, pour tout ou partie, sur des apprentissages – non présentiels - , en [autoformation](#) ou avec [tutorat](#), à domicile, dans l'entreprise ou en centre de formation.

La séparation spatiale des acteurs de la formation ([formateur/apprenant](#)) caractérise une formation à distance : les ressources peuvent devenir dynamiques et une place importante est accordée aux interactions entre les acteurs grâce au développement des réseaux numériques.

L'« ouverture » des dispositifs modifie ensemble les espaces, les temps et les modes d'action pédagogique et les [formateurs](#) voient leurs métiers évoluer.

Ce dossier a pour objectif de les aider à comprendre les mutations en cours et à en saisir les possibles implications sur leurs pratiques.

Ce dossier documentaire réalisé par les documentalistes du réseau RANFOR*, est structuré en 3 parties. Il a été constitué à partir des questions recensées lors d'un sondage, effectué fin 2001 sur le site Ranfor, auprès d'un public essentiellement de formateurs.

La première partie fournit les définitions des principaux termes spécifiques utilisés dans les nombreux articles et publications qui sont parus au cours des derniers mois sur le thème de la Formation Ouverte et A Distance ([FOAD](#)).

Dans la deuxième partie, le dossier tente d'apporter des réponses aux principales questions que peuvent se poser les [formateurs](#) face à l'évolution de la formation que constitue le [e-learning](#).

Il s'attache plus particulièrement aux répercussions que peut avoir l'ingénierie d'un projet de [e-learning](#) sur le métier de [formateur](#).

Plusieurs angles sont ainsi abordés :

- L'adaptation du [e-learning](#) aux contenus et aux publics ;
- L'évaluation des [acquis](#) ;
- La relation [formateur/apprenant](#) dans le [e-learning](#) ;
- Les modalités de construction d'une [e-formation](#) ;
- La répercussion du [e-learning](#) sur le métier et la formation de formateur ;
- Les aspect financiers du [e-learning](#).

Enfin la troisième partie présente des actions de [FOAD](#) que des organismes de formation conduisent en Haute-Normandie.

*Emmanuel CHRISTAIN (CREFOR), Estelle DUPRAY (CFA-CFPPA de l'Eure), Marie-Noëlle FABRE (IDS), Cécile FEYDEL (CAFOC), Annick HUSSON (IFA/CCI de Rouen), Dominique ROUSSELIN-LEGRAND (CREFOR)
avec la participation d'Anne-Marie ALLARD (animatrice du réseau RANFOR) et Laurent BOUQUET (Webmaster – CREFOR)

REPÈRES...

LEXIQUE

- [Apprenant](#)
- [Autoformation](#)
- [FOAD](#)
- [Individualisation](#)
- [Ingénierie de formation](#)
- [Plate-forme](#)
- [Tutorat](#)

APPRENANT

Définitions

Tout élève, stagiaire qui suit une formation.

Source : <http://www.demos.fr/lexique.asp>
page consultée le 25 octobre 2002

Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre.

Source : Norme X 50-751.- AFNOR, 1996, P.5

Fait partie d'un programme de formation en ligne ; en fonction des droits qui lui sont octroyés sur une [plate-forme](#) donnée il peut accéder à un certain nombre de formations. Il dispose d'un bureau virtuel dans lequel il peut visualiser ses progrès et ses résultats aux tests.

Source : <http://www.forumtelecom.org/pv/010920g.pdf>
page consultée le 25 octobre 2002

Notions associées

Motivation

En matière d'apprentissage comme ailleurs, la motivation facilite considérablement les débuts de l'action et la persévérance à son égard.
« La motivation, c'est l'énergétique des conduites » J.PIAGET

Source : *Glossaire à l'usage des partenaires de l'alternance.* -SCHNEIDER Jeanne -. INSEP ingénierie coll. « vivre et faire vivre l'alternance », 1997, p.20

Dans un dispositif de formation en ligne, les [apprenants](#) doivent retrouver des composantes qui entretiennent la motivation comme le font en présence les camarades de promotion ou le [formateur](#). Le [tutorat](#) et les groupes virtuels d'apprentissage sont de bons composants du soutien de la motivation d'[apprenants](#) en ligne.

Source : http://www.pwcgloballearning.com/lexique/lexique_m.htm
page consultée le 25 octobre 2002

AUTOFORMATION

Définition

L'autoformation est un mode de développement des connaissances et des compétences effectuées par l'[apprenant](#), à son rythme à l'aide de médiations humaines et pédagogiques.

Source : « galaxie de l'autoformation » Philippe CARRE :
<http://www.umedias.univ-nantes.fr/PAGES/autoformation>
page consultée le 25 octobre 2002

Autonomie

Droit pour un individu de déterminer librement les règles auxquelles il se soumet.

Source : Dictionnaire Le Petit robert 1. Paris : Edition LE ROBERT, 1984

Aptitude d'un individu à exécuter seul la tâche demandée, capacité à prendre des initiatives dans son champ de compétences reconnues, solliciter l'appui d'une personne ressource ou à trouver l'information nécessaire.

Source : Glossaire à l'usage des partenaires de l'alternance. -SCHNEIDER Jeanne -. INSEP ingénierie coll. « vivre et faire vivre l'alternance », 1997, p.6

Autodidaxie

Acquisition de connaissances sans maître, hors des lieux habités à dispenser un enseignement et à délivrer des titres.

Source : Dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation. Paris : Editions Nathan, 1994

FOAD

Sens commun

La FOAD (Formation ouverte et à distance) est un dispositif de formation qui ne repose pas uniquement sur du face à face présentiel.

Sens professionnel

Une formation ouverte et à distance :

- est un dispositif organisé, finalisé, reconnu comme tel par les acteurs .
- qui prend en compte la singularité des personnes dans leurs dimensions individuelle et collective.
- Et repose sur des situations d'apprentissage complémentaires et plurielles en termes de temps, de lieux, de médiations pédagogiques humaines et technologiques, et de ressources.

Source : Accompagner des formations ouvertes : conférence de consensus. – Collectif de Chasseneuil. – Paris : L'Harmattan, 2001.-p.177

Référence officielle

La [circulaire DGEFP n° 2001/22 du 20 juillet 2001](#) relative aux [Formations Ouvertes et à Distance](#) définit la [FOAD](#) comme « un dispositif souple de formation organisé en fonction des besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et

compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un [formateur](#). Les [FOAD](#) se distinguent des modalités de formation classiques appelées communément « formations présentielles ». Les [FOAD](#) recourent à des modalités de formation pouvant se combiner ».

Notions associées

E-formation

L'e-formation est un sous-ensemble de la [FOAD](#), qui s'appuie sur les réseaux électroniques

E-learning

Terme anglophone pour [e-formation](#). L' e-learning définit tout dispositif de formation qui utilise un réseau local, étendu ou Internet pour diffuser, interagir ou communiquer. Ce qui inclut l'enseignement à distance, en environnement distribué (autre que l'enseignement par correspondance classique), l'accès à des ressources par téléchargement ou en consultation sur le Net. Il peut faire intervenir des outils [synchrones](#) ou [asynchrones](#), des systèmes tutorés, des systèmes à base d'[autoformation](#) ou une combinaison des éléments évoqués.

Source : <http://centre-info.fr/maq100901/observatoire/eformation/lexiquefoad.htm>
Page consultée le 05/11/2002

Formation synchrone

Situation de formation durant laquelle les participants se connectent simultanément à leur session de formation. Ils peuvent communiquer en temps réel, soit par web-conférence ou visioconférence. Les formations synchrones permettent de partager les applications et d'interagir sur celles-ci au moment où le tuteur donne la main sur le document partagé.

Source : <http://www.demos.fr/lexique.asp>
page consultée le 25 octobre 2002

Formation asynchrone

Situation durant laquelle l'échange avec les autres [apprenants](#) ou avec les tuteurs s'effectue via des modes de communication ne nécessitant pas de connexion simultanée : forums de discussion, e-mails. Ce mode de formation repose sur un apprentissage dit auto-dirigé, avec des cours, des exercices et des évaluations automatisés, impliquant une certaine [autonomie](#) de l'[apprenant](#).

Source : <http://www.forumtelecom.org/pv/010920g.pdf>
page consultée le 25 octobre 2002

Mix-formation ou blended-formation

Solution pédagogique qui peut regrouper différents modes de formation : du présentiel avec de la formation à distance, du présentiel avec de la formation en centre de ressources, de la formation à distance avec du [tutorat](#)...

INDIVIDUALISATION

Sens professionnel

L'individualisation de la formation s'inscrit dans une démarche générale de recherche d'adaptation du système de formation aux besoins de l'[apprenant](#). Elle peut se définir aussi comme une formation sur mesure, elle désigne la possibilité pour des [apprenants](#), à partir d'un dispositif de positionnement à l'entrée, d'effectuer des parcours d'apprentissage différents selon les besoins et les objectifs personnels. Il s'agit de pouvoir progresser à son rythme et de pouvoir éviter de travailler sur des compétences déjà acquises.

Source : <http://www.ymca-cepiere.org/f2f/default.htm>
page consultée le 25 octobre 2002

Les parcours sont différenciés et personnalisés en fonction des [apprenants](#). Les objectifs (certification, qualification) restent les mêmes pour l'ensemble des [apprenants](#) mais les modalités et les contenus des parcours peuvent varier d'un [apprenant](#) à l'autre.

: Source : *Glossaire à l'usage des partenaires de l'alternance. -SCHNEIDER Jeanne -. INSEP ingénierie coll. « vivre et faire vivre l'alternance », 1997, p.17*

Notions associées

Acquis

Ensemble des savoirs et savoir-faire dont une personne manifeste la maîtrise dans une activité professionnelle, sociale ou de formation. Les acquis exigés pour suivre une formation constituent les pré-requis.

Source : *Norme X 50-750. - AFNOR -, 1996, p. 12*

Evaluation des acquis

Action d'apprécier, à l'aide de critères définis préalablement, l'atteinte des objectifs pédagogiques et de formation d'une action de formation. Cette évaluation peut être faite à des temps différents, par des acteurs différents (stagiaire, [formateur](#), entreprise cliente). On distingue l'évaluation de satisfaction, l'évaluation du contenu de l'action de formation, l'évaluation des acquis, et l'évaluation des transferts éventuels en situation de travail.

Source : *Norme X 50-750. - AFNOR -, 1996, p.12*

INGÉNIERIE DE FORMATION

Sens professionnel

Terme qui peut comprendre l'analyse de la demande, des besoins de formation, le diagnostic, la conception du projet formatif, les moyens mis en œuvre, la coordination et le contrôle de la mise en œuvre et l'évaluation de la formation.

Source : Norme X 50-751.- AFNOR -, 1996, p. 8

PLATE-FORME

Sens professionnel

Une plate-forme d'[e-learning](#) est un système informatique qui permet d'intégrer, de diffuser une offre de formation en ligne comprenant des supports multimédias et de mettre en place des outils de gestion et de suivi des [apprenants](#).

Source : <http://www.demos.fr/lexique.asp>
page consultée le 25 octobre 2002

C'est un logiciel qui assiste la conduite de formations ouvertes et à distance. Ce type de logiciel regroupe les outils nécessaires aux trois principaux utilisateurs – [formateur](#), [apprenant](#), administrateur- d'un dispositif qui a pour premières finalités la consultation à distance de contenus pédagogiques, l'[individualisation](#) de l'apprentissage et le télé-[tutorat](#). Il peut aussi gérer les aspects purement administratifs de l'organisation de formation.

Source : <http://www.chez.com/capfoad/glosstit.htm>
page consultée le 25 octobre 2002

Notions associées

Campus virtuel

Site web mettant à la disposition d'une communauté d'[apprenants](#), des ressources pédagogiques et des fonctionnalités de communication collaborative qui permettront une interaction entre eux et avec leur [formateur](#). Le campus virtuel est souvent basé sur l'intranet de l'entreprise et correspond à un [portail](#). Il joue le rôle d'interface entre l'[apprenant](#) et l'offre de formation, le salarié peut alors visualiser les possibilités de formation et composer son programme de formation à la carte.

Source : <http://www.forumtelecom.org/pv/010920g.pdf>
page consultée le 25 octobre 2002

Classe virtuelle

Nom donné au groupe formé par le tuteur et ses [apprenants](#) sur une session de formation en ligne.

Source : <http://www.forumtelecom.org/pv/010920g.pdf>
page consultée le 25 octobre 2002

Portail

Site Web servant de porte d'entrée sur Internet ou sur une base de données ou de ressources en formation. Le portail est conçu de manière à guider les internautes et faciliter leur accès au réseau. La page d'accueil propose bien souvent un moteur de recherche, des hyperliens, des informations et des services.

TUTORAT

Sens professionnel

Ce terme apparaît dans la formation avec le principe de l'alternance formation/travail en situation d'entreprise. Le tuteur est la personne chargée de suivre l'[apprenant](#), de l'assister dans son parcours. Avec l'enseignement à distance se développe une nouvelle notion de tutorat. Le [formateur](#) devient un guide dans le processus d'enseignement et d'apprentissage personnalisés.

Source : <http://www.chez.com/capfoad/glosstit.htm>
page consultée le 25 octobre 2002

Notions associées

Formateur

Personne qui transmet des savoirs ou des savoir-faire à des publics adultes, évalue les résultats pour réajuster les contenus et suivre le déroulement des opérations.

Source : *Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois/Métiers tertiaires.* - ANPE -, 1995, p.145

Source : http://www.pwcgloballearning.com/lexique/lexique_p.htm
page consultée le 25 octobre 2002

PISTES...

QUESTIONS

+

RESSOURCES

A CONSULTER

- L'e-learning est-il adapté à tous les contenus et à tous les publics ?
- Le problème de l'évaluation des acquis.
- Et la relation formateur-apprenant dans le e-learning ?
- Quelles modalités de construction d'une e-formation ?
- Quelles sont les répercussions de l'e-learning sur le métier et la formation de formateur ?
- Qu'en est-il des aspects financiers du e-learning ?
- Quelles sont les normes applicables ?
- Et les entreprises dans tout cela ?

A chaque question, vous trouverez des références de sources d'information sur différents supports dont la nature est indiquée par un pictogramme :



Livre



Périodique



Littérature grise



Site Internet



CD-ROM

Il vous est possible de consulter chacun de ces documents dans nos Centres de Ressources Hauts-Normands. Pour chaque document, une rubrique « Consultable à » indique où il est disponible. Il vous suffit de cliquer sur les pastilles correspondantes pour obtenir les informations nécessaires pour vous y rendre (coordonnées, horaires) ou prendre contact (téléphone, fax, e-mail, personnes à contacter) :



Centre de Ressources du CAFOC



Centre de Ressources du CFA-CFPPA de l'Eure



Centre de Ressources du CREFOR



Centre de Ressources de l'IDS



Centre de Ressources de l'IFA

L'e-learning est-il adapté à tous les contenus et à tous les publics ?

A priori, oui le [e-learning](#) peut s'adapter à tous les contenus de formation et à des publics de niveaux très variés. Néanmoins il est davantage présent dans les domaines de la bureautique, de l'informatique et de l'apprentissage des langues. S'il s'avère encore peu développé pour les contenus complexes (communication, management...) et les contenus techniques (plomberie, nettoyage...), on note une nette progression de cette forme d'apprentissage en entreprise.

Le [e-learning](#) implique, en amont, la conception d'objectifs déterminés adaptés au public visé dans l'action de formation. Il requiert en outre une capacité d'[autonomie](#) de l'[apprenant](#) pour bien progresser face à l'outil et au cheminement pédagogique.

Ressources à consulter



Le e-learning. – BELLIER Sandra. – Paris : Editions Liaisons, 2001. -139 p. :

« Les contenus complexes peuvent-ils s'apprendre à distance », pp. 51-55.

Consultable à :   



Les emplois familiaux testent le e-learning. – LAFOSSE Laurence. - Entreprises et carrières, n°633, 27/08 au 02/09/2002 :

p. 19.

Consultable à :    



Les technologies de l'information et de la communication au service des futurs créateurs d'entreprise. – CHONG Michel. - Education permanente, supplément 2001 :

pp. 107-128.

Consultable à :    



Pratiquer la formation : un atout en formation. – BENDOUBA A., KAPLAN J., MORIN P. - Cahiers de l'ADAPT, n° 147, 3ème trimestre 2000, 32 p.

Consultable à : 



Une action de formation ouverte et à distance pour les personnes handicapées. – MAURIN Jean-Claude. - Actualité de la formation permanente, n° 163, novembre-décembre 1999 :

pp. 36-39.

Consultable à :    



E-learning ou l'innovation permanente au service du développement des compétences des salariés dans les organisations. - HUE Claude. - DESS : Ingénierie de l'innovation et de la conduite du changement dans les organisations : Université de Rouen : 2001 :

✍ « Pour l'autonomie », pp. 1-7.

Consultable à :  



La formation Ouverte à Distance pour les publics en situation d'illettrisme. - DUBAELE LE GAC Anne - Actes de colloque : droit à l'éducation de base pour tous tout au long de la vie - GRLI, 2000 :

✍ pp. 117-119.

Consultable à :  



Les pratiques.

Consultable à : <http://www.preau.ccip.fr/teleformation/chap4.htm>
page consultée le 25 octobre 2002



Processus de production de cours en formation à distance - B. Morin - Université de Montréal - Faculté de l'éducation permanente.

Consultable à : <http://www.fep.umontreal.ca/distance/production>
page consultée le 25 octobre 2002

Le problème de l'évaluation des acquis ?

L'[évaluation des acquis](#) est essentielle dans les dispositifs de [e-learning](#). Elle doit être non seulement une façon d'apprendre mais aussi une façon de prendre conscience de ce que l'on a appris. Un système d'évaluation idéal devrait suivre le parcours de l'[apprenant](#) au fur et à mesure de la progression pédagogique.

Aujourd'hui, l'évaluation des acquis reste un problème dans les dispositifs existants de FOAD. Les Quizz, systèmes d'évaluation les plus courants, permettent surtout de vérifier que les contenus des formations ont été mémorisés. En revanche, on est loin de pouvoir valider le fait qu'il y ait eu compréhension.

En fait, ce n'est pas tant la forme des Quizz qui est en jeu, mais leur conception et construction.

De plus, le problème de la délivrance des diplômes reste entier. Seules quelques universités ont mis en place des formations mixant présentiel et cours en ligne mais avec une évaluation traditionnelle.

Ressources à consulter



Le e-learning - BELLIER Sandra - Paris : Editions Liaisons, 2001 - 139 p. :

« Comment s'évaluer à distance », pp. 95-98.

Consultable à :   



Université, vers un enseignement égalitaire - Colloques Initiatives 99 - Université de Moncton, campus d'Edmundston, Nouveau-Brunswick - Canada du 26-30 août 1999 :

Session 2 - Les nouveaux outils et les nouveaux produits pour de nouveaux dans la pédagogie et l'andragogie :

« Outils de validation de contenu et d'évaluation d'apprenant en formation à distance ». - TANGHA Claude, YATCHOU Roland, TCHEEKO Lot - 13 p.

« L'apprentissage en réseau, une réalité pédagogique à définir ». - LAFERRIERE Thérèse, BREULEUX Alain, CAMPOS Milton - 23 p.

Consultable à :     

Et la relation formateur-apprenant dans l'e-learning ?

Avec le [e-learning](#), au contact physique et au temps réel se substituent les forums, les chats, les mel et les séances de regroupements qui doivent être conçus, préparés et annoncés à l'avance afin qu'un nombre suffisant d'[apprenants](#) y participent pour instaurer une dynamique de groupe. Les différentes méthodes et/ou temps de regroupement sont complémentaires et sont des temps forts pour repérer les besoins, identifier et résoudre les difficultés, socialiser (l'accompagnement ne repose pas que sur le tuteur mais aussi sur les pairs). La mise en réseau des individus constitue une communauté d'apprentissage. Effectivement la notion de groupe est importante dans une session de formation car ce que l'on nomme « les conflits cognitifs » provoquent l'apprentissage.

Un rythme régulier permet de maintenir la [motivation](#) de l'[apprenant](#). Celle-ci résulte également du fait qu'il est le véritable acteur de son parcours : responsable de son rythme de formation, de ses résultats ; l'adhésion à son projet a beaucoup plus d'importance que lors d'une formation classique et on peut dire que sans capacité d'[autonomie](#), le projet a peu de chances de succès. La richesse des données trouvées sur Internet représentent des outils de formation (simulation, communication, son) qui entraînent une autre façon d'agir et d'apprendre, l'esprit critique augmente.

La relation [formateur-apprenant](#) est aussi efficace mais différente :

- le [formateur](#) doit dissocier son activité d'enseignement de celle d'accompagnement. Il doit beaucoup plus structurer ses séquences de formation afin de donner à l'[apprenant](#) une idée du chemin à parcourir ; il doit anticiper les réactions et les stratégies d'acquisition, -une phase de positionnement à l'entrée dans le parcours permet une [individualisation](#)
- l'[apprenant](#) se fait une représentation imaginaire : pas de visuel, importance de la voix pour les [formations synchrones](#). Le contact peut aussi être plus individualisé car il se fait en dehors du groupe : le phénomène de déconcentration diminue ainsi que celui de rejet ou d'assistanat.

On peut donc dire que « présentiel » et « à distance » sont complémentaires ; que la qualité des données ne suffit pas, l'accompagnement est fondamental.

Ressources à consulter



Accompagner des formations ouvertes : conférence de consensus. - Collectif de Chasseneuil. - Paris : L'Harmattan, 2001.- 196 p. - (Collection Savoir et formation) :

pp. 146-156 et 183-186.

Consultable à :

 CREFOR

 IDS



Corriger les devoirs d'adultes en formation à distance, c'est aussi les accompagner. - DIENN Anne-Catherine. - Education permanente, supplément AFPA, 2001 :

pp. 153-160.

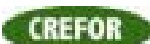
Consultable à :    



Cyberespace et formations ouvertes, vers une mutation des pratiques de formation : vers une mutation des pratiques de formation ? - Collectif d'auteurs. - Bruxelles : De Boeck Université, 2000. - 224 p. - (Collection Perspective en éducation et formation) :

« Rôle ou improvisation, il faut choisir » - ALAVA Séraphin, p. 56.

« L'exploitation du multimédia et du réseau Internet pour favoriser l'autonomie des étudiants universitaires face à leurs apprentissages » - LOISELLE Jean, pp. 99-109.


Consultable à : 



Guide du multimédia en formation. : bilan critique et prospectif. - Collectif d'auteurs. - Paris : Retz, 2000. - 368 p :

« En quoi le multimédia facilite-t-il les apprentissages ? » - HOMMAGE Gérard., pp. 27-36.

« Enseignement et apprentissage désynchronisés : les implication sur les acteurs » - MEYER Alain, pp. 127-135.

Consultable à : 



La Formation ouverte et à distance bouleverse le métier de formateur. - DI BENEDETTO Salvator. - Education permanente / EDF-GDF, septembre 2001 :

pp. 53-57.

Consultable à :    



Le e-learning. - BELLIER Sandra. - Paris : Editions Liaisons, 2001. - 139 p :

« Le E-learning facilite-t-il les changements de représentation ? », pp. 25-28.

« Peut-on se passer du groupe ? », pp. 29-32.

Consultable à :   



Le tutorat à distance, une fonction très diversifiée. - PILLOT-LABAT Jocelyne. - Education permanente, supplément AFPA, 2001 :

pp. 59-64.

Consultable à :    




Nouvelles technologies éducatives et réseaux de formation : des entreprises parlent de leur expérience. - Collectif d'auteurs. - Paris : Editions d'Organisation, 1998. - 231 p :

« La situation des apprenants et leur collectif de travail », pp.

46-53.

👁 « Les évolutions du processus de formation », pp.53-60.

Consultable à : 



Formation via Internet quand formateurs et formés s'expriment. – DE METZ Caroline. – Actualité de la Formation Permanente, n° 174, septembre-octobre 2001, pp. 31-37.

Consultable à :    



Université, vers un enseignement égalitaire - Colloques Initi@tives 99 - Université de Moncton, campus d'Edmundston, Nouveau-Brunswick - Canada du 26-30 août 1999 :

Session 1 – L'évolution des métiers et des formations dans les nouvelles méthodes de production des connaissances :

👁 « Le professeur virtuel : fiction ou réalité ? ». - FLOREA Adina Magda – 11 p.

👁 « L'apprentissage en réseau, une réalité pédagogique à définir ». – LAFERRIERE Thérèse, BREULEUX Alain, CAMPOS Milton – 23 p.

Consultable à :     



Formation Ouverte et à Distance, l'accompagnement pédagogique et organisationnel. - Conférence de Consensus 27, 28 & 29 mars 2000 – Collectif de Chasseneuil. – Paris : 2001. - 13 p. :

Consultable à : <http://www.algora.org/kiosque/actu/consensus/ccfod.pdf>
page consultée le 25 octobre 2002



La dimension cachée du e-learning : de la motivation à l'abandon. – GAUTHIER Philippe-Didier - Paris, Thot/Cursus, 2000.

Consultable à : <http://thot.cursus.edu/photo/Image972.pdf>
page consultée le 25 octobre 2002.

Quelles modalités de construction d'une e-formation ?

La mise en place d'une [e-formation](#) peut s'appliquer à tous types de formations, tous types de publics, tous types de structures ; malgré cette diversité, on peut dégager une problématique commune à ces nouveaux dispositifs.

La [e-formation](#) se pose soit en alternative soit en complément des formations conventionnelles. C'est un nouveau mode de formation qui articule des moyens technologiques, humains, logistiques plus complexes que dans des configurations classiques. Dans le [e-learning](#), c'est d'abord le processus pédagogique qui compte, même si les critères technologiques tiennent une place importante.

Il s'agit de construire des scénarii, supportés par des outils, qui mettent l'[apprenant](#) au centre du projet.

Les formations ouvertes et à distance :

- utilisent les nouvelles technologies de l'information ;
- font appel à l'[autoformation](#) individuelle ou collective ;
- permettent l'augmentation de la productivité pédagogique
- impliquent la collaboration d'acteurs multiples ;
- mettent une grande masse d'information à disposition des stagiaires.

Comment structurer un enseignement à distance ?

On peut répartir le déroulement d'une opération d'ingénierie pédagogique en plusieurs phases :

- Le diagnostic, c'est à dire la détermination des objectifs de la formation et des modes d'évaluation, la caractérisation des publics utilisateurs et l'analyse des contraintes et des ressources mobilisables tant en termes de logistiques, qu'en termes humains et financiers.
- La conception et la formalisation du projet pédagogique : il s'agit de transformer des objectifs généraux de formation en objectifs spécifiques ; il faut expliciter, reformuler, retravailler les contenus pour les formaliser autrement en construisant des scénarii.
Cela n'est possible qu'avec l'aide d'outils de conception de modules.
- Outils et supports : les choix technologiques :
Les choix peuvent être multiples : de nombreux dispositifs de [e-learning](#) se développent avec des formes très variées.
Mais en général, le [e-learning](#) fait appel à une technologie qui utilise des réseaux informatiques pour partager les connaissances : les deux grands outils permettant la conception des formations sont les [plates-formes](#) et les [portails](#).

Les [plates-formes](#) aident les concepteurs à mener à bien l'essentiel des fonctions pédagogiques impliquées dans la formation à distance ; elles proposent un ensemble de fonctionnalités.

Les [portails](#) répondent à une toute autre logique : c'est un ensemble de contenus et de services immédiatement accessibles.


La coopération éditeurs/fournisseurs de solution réseaux et utilisateurs s'imposent tant au niveau technologique qu'au niveau pédagogique.

Ressources à consulter




Développer de nouvelles formes de formation : les systèmes flexibles. - KUPERHOLC Jean, MOT Alain. - Paris : Editions Liaisons, 1993 . - 157 p. :

- ☞ « Quels sont les différents types de systèmes flexibles de formation ? », pp. 71-87.
- ☞ « Repères et recommandations pour la conception, la mise en place, l'évaluation d'un système flexible de formation », pp. 114-129.

Consultable à : 




Penser la mise à distance en formation.- Bernard Michel - Paris : L'Harmattan, 1999. - 298 p. - (Collection Education & Formation).

Consultable à : 



Traité des sciences et des techniques de la formation. - sous la dir. de CARRÉ Philippe et CASPAR Pierre - Paris : Dunod, 1999. - 512 p. :


- ☞ « Ingénierie pédagogique et formation ouverte », pp. 379-400.

Consultable à : 



E-formation : NTIC et reengineering de la formation professionnelle. - GIL Philippe. - Paris : Dunod, 2000. - 177 p. :

- ☞ « Les dispositifs clé de la e-formation », pp. 95-127.
- ☞ « L'impact des NTIC sur la conception des formations », pp. 129-139.
- ☞ « Former autrement. Etre plus performant », pp. 141-156.

Consultable à : 



Tout savoir pour e-former : de la loi de 71 au e-learning. - PARMENTIER Christophe et ARFAOUI Fouad. - Paris : Editions d'organisation, 2001. - 220 p. :

- ☞ « E-formation, de nouveaux moyens on line pour l'action », pp. 141-195.

Consultable à :  



E-learning , des outils pour tous. - ZELLER Olivier - L'Usine Nouvelle, n° 2760, 21 décembre 2000 :

pp. 52-56.

Consultable à :  



Ecoles internes et nouvelles technologies. – BASSI Olivia, DELOYE Christine - LSA, n° 1712, mars 2001 :

pp. 60-65.

Consultable à : 



Former autrement. – Personnel, n° 430, juin 2002 :

pp. 10-71.

Consultable à : 



E-learning ou l'innovation permanente au service du développement des compétences des salariés dans les organisations. - Hue Claude - DESS : Ingénierie de l'Innovation et de la conduite du changement dans les organisations : Université de Rouen : 2001 :

pp. 63-68.

Consultable à :  



Etude sur la téléformation :

Chapitre 5.

Consultable à : <http://www.preau.asso.fr/teleformation>
page consultée le .

Quelles sont les répercussions du e-learning sur le métier et la formation de formateur ?

Les nouvelles technologies bouleversent les pratiques, les métiers et poussent chaque individu au changement.

La [e-formation](#) ajoute de la complexité en créant des dispositifs toujours plus élaborés. Dans ce nouveau contexte, la compétence-clé réside dans l' « art de la combinatoire », en terme de contenus aussi bien que d'outils.

Le [e-learning](#) n'est pas la fin du [formateur](#). C'est la façon d'exercer les métiers de la formation qui va changer en profondeur : nouvelles compétences pour le responsable de formation, spécialisation pour le [formateur](#), combinaison de ressources.

En terme de réingénierie du processus de formation, ce changement possède l'atout de ne pas s'inscrire dans une solution unique. Devant la diversité des outils et des méthodes disponibles, chaque acteur dispose de la possibilité de bâtir un dispositif qui soit adapté à son métier et à sa propre configuration.

Cette évolution passe aussi par la création des conditions de l'apprentissage, le développement de dispositifs simples et la mobilisation de partenaires internes (informatiques...) et externes autour d'un projet aux contours précis.

Les compétences des [formateurs](#) dans ces nouveaux dispositifs sont aussi liées au contexte de leur mise en œuvre et peuvent varier d'une organisation à l'autre. Des référentiels de compétences du [formateur](#) en [FOAD](#) peuvent alors être proposés. De nouveaux profils se dessinent : le métier de [formateur](#) se transforme en [formateur](#)-concepteur et/ou [formateur](#)-tuteur.

Quand les contenus de formation sont de plus en plus disponibles sur le marché et présentés de façon adaptée aux exigences et aux contraintes des consommateurs de formation, la plus value pédagogique des organismes de formation est un accompagnement bien pensé.

Les organismes confient en particulier aux tuteurs la responsabilité d'assurer l'accompagnement des [apprenants](#). Avec le [e-learning](#), les attentes des [formateurs](#), des établissements et des [apprenants](#) envers les tuteurs se sont multipliées et reflètent l'importance qu'on leur attribue.


Ressources à consulter

Répercussions sur le métier de formateur :



E-formation : NTIC et reengineering de la formation professionnelle. - GIL Philippe. – Paris : Dunod, 2000. – 177 p. :

« Quels changements pour les acteurs de la formation ? », pp. 157-167.

Consultable à : 




Le rôle des tuteurs et des tutrices : une diversité à appréhender. – PAQUETTE Danielle. – DistanceS : Revue du Conseil québécois de la

Formateurs au pays du e-learning : repères, pistes, actions
– RANFOR – novembre 2002 23

formation à distance, Vol. 5, n° 1, printemps 2001 :

☞ pp. 7-35.

Consultable à : 



L'odyssée des espaces et des réseaux ouverts de formation. - ENRIOTTI. Shéhérazade.- Education permanente, supplément AFPA 2001 :


☞ pp. 121-126.

Consultable à :    



Guide du multimédia en formation. : bilan critique et prospectif. - Collectif d'auteurs. - Paris : Retz, 2000. - 368 p. :

☞ « Quelles compétences et quels modes de formation pour les formateurs ? » - DEMAIZIERE Françoise, MINVIELLE Yvon, pp. 324-336.

Consultable à : 



L'évolution des compétences des formateurs dans les dispositifs de FOAD. - COULON Arnaud et HAEUW. Frédéric. - Actualité de la formation permanente, n° 174, septembre-octobre 2001 :

☞ pp. 89-112.

Consultable à :    



Vision panoramique d'un formateur sur la question : animation sous forme de diaporama :

Consultable à : <http://www.2.univ-poitiers.fr/michon/FORMA/evolution.html>
page consultée le .



L'évolution du métier de formateur. Etude commanditée par le Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (CEDEFOP) qui à partir de l'analyse de dispositifs de FOAD mis en place permet d'appréhender l'évolution des compétences du métier de formateur. A signaler en particulier, le référentiel de compétences qui a été élaboré :

Consultable à : <http://ressources.algora.org/reperes/competences/organisme/cedefop.asp>
page consultée le 25 octobre 2002.



Outil de pilotage des projets TICE par les compétences, COMPETIC.

Etude réalisée par Algora à l'initiative de la Direction de la Technologie (MR) présentant 5 scénarii possibles d'intégration des TICE, 8 grilles de qualification des projets TICE, 4 grilles de compétences (communiquer-coopérer, organiser-gérer, créer-produire des outils et des services, se documenter), 5 grilles de repérage des compétences des acteurs par type de scénario...

Consultable à : <http://ressources.algora.org/reperes/competences/formateur/competice.asp>
page consultée le 25 octobre 2002.



Internet : Nouveaux horizons pour la formation, expériences en Espagne, France, Pays-bas et Royaume-Uni : Rapport de synthèse - Réalisé dans le cadre du projet Adapt bis :

☞ Tableau récapitulatif des sept méthodes pédagogiques sur Internet, p. 13.

Consultable à : http://www.centre-info.fr/maq100901/observatoire/eformation/adapt_2001.htm

page consultée le 25 octobre 2002.

Formation de formateur :



Diplôme d'Université « Concepteur – Animateur de Formation En Ligne » (CAFEL).

Consultable à : <http://thot.cursus.edu/photo/Image1373.pdf>

page consultée le 25 octobre 2002.



Diplôme Universitaire « Conception et Réalisation de Formation Ouverte et à Distance » (COREFOD), Université de Nantes-Formation Continue et CNPR.

Consultable à : <http://www.algora.org/fr/lettre/tel/594.pdf>

(article descriptif + coordonnées)

page consultée le 25 octobre 2002.



DESS « Ingénierie Pédagogique pour les Dispositifs de formation Ouverte et à Distance » (IPDOD), Université de Besançon.

Consultable à : http://sig25.univ-fcomte.fr/CONSULFORMATION/FORMATION/PHP/etapee_telp.php?dip=SIPD&vdi=201&etp=SIPD&vet=20

(article descriptif + coordonnées)

page consultée le 25 octobre 2002.



DESS Utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement et la Formation (UTICEF), Université Louis Pasteur, Strasbourg 1.

Consultable à : <http://ulpmultimedia.u-strasbg.fr/sc-educ/formations/dessutice.htm>

page consultée le 25 octobre 2002.



DESS Ingénierie de Formation Chef de Projet Multimédia, Université Pierre & Marie Curie, Formation Permanente.

Consultable à : <http://wwwadm.admp6.jussieu.fr/fp/INFO%202002/Multimedia/DESS%20MULTIMEDIA.pdf>

page consultée le 25 octobre 2002.



DESS Ingénierie Pédagogique Multimédia (IPM), Université de Lille 1.

Consultable à : <http://www-trigone.univ-lille1.fr/dess-ipm/contenu.htm>

page consultée le 25 octobre 2002.



Formation-Action des formateurs à l'usage des Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Enseignement (TICE), Université Paris Dauphine :

Consultable à : <http://kalle.cip.dauphine.fr/formatice>
page consultée le 25 octobre 2002.



L'École de formation du CNED :

- ☞ « Les fondamentaux de l'ingénierie de la formation à distance ».
- ☞ « Ingénierie de la formation à distance ».
- ☞ « Concevoir des dispositifs ouverts et à distance et des matériels pédagogiques pour l'enseignement du français langue étrangère ou seconde ».
- ☞ « Gestion de projet multimédia dans un dispositif de Formation Ouverte et à Distance ».

Consultable à : <http://www.campus-electronique.tm.fr/ForFormateurs/>
page consultée le 25 octobre 2002.

Qu'en est-il des aspects financiers du e-learning ?

Les dépenses de formation entrent dans le champ des investissements immatériels.

L'usage des nouvelles technologies fait passer la formation d'une économie « artisanale » à une économie « industrielle ». On plaque alors une logique de l'investissement industriel sur l'investissement formation. Des procédures et des méthodes « industrielles » sont utilisées pour appréhender au plus juste l'évolution du rapport coût/efficacité.

La notion de rendement, de performance pédagogique est alors indissociable du calcul des coûts, de la mesure de la rentabilité ou encore du rendement de l'investissement.

Avec le [e-learning](#), les coûts de formation ne vont pas baisser mais se déplacer. Dans la formation traditionnelle, les coûts proviennent principalement du temps : celui des [formateurs](#) et des stagiaires (rémunération). En revanche, avec le [e-learning](#), ces coûts deviennent mineurs comparés aux coûts de développement des programmes.

L'e-formation amène les acteurs de la formation à repenser en profondeur leurs rôles et leurs modes d'intervention. Les financeurs eux-mêmes devront développer de nouvelles missions : financer la conception des formations et garantir un droit à la formation transférable (compte individuel de formation, validation des acquis...).

Le marché et le management de la formation sont-ils préparés à cette évolution ?

Ressources à consulter



Le e-learning. - BELLIER Sandra. - Paris : Editions Liaisons, 2001. - 139 p. :

☞ « Que coûte le E-learning ? », pp. 107-109.

Consultable à :   



Technologie en formation : le rapport coût-efficacité. - CHEVALIER Patrick. - Actualité de la Formation Permanente, n° 157, novembre-décembre 1998 :

☞ pp. 15-24.

Consultable à :    



FOAD : économie des dispositifs et calcul des coûts. - COULON Arnaud RAVAILHE Michel. Frédéric. - Actualité de la formation permanente, n° 178 mai-juin 2002 :

☞ pp. 80-85.

Consultable à :    



Les coûts de la formation ouverte et à distance : première analyse. -
COULON Arnaud, RAVAILHE Michel – mars 2002.

Etude qui abordant les pratiques d'université, les pratiques d'entreprise et les pratiques d'organismes de formation. Ce document fournit également une analyse documentaire et quelques repères théoriques.




Consultable à : http://ressources.algora.org/reperes/economie/tel/couts_foad.pdf
page consultée le 25 octobre 2002.

Quelles sont les normes applicables ?

Ressources à consulter



Circulaire DGEFP n° 2001/22 du 20 juillet 2001, Bulletin officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, n°16, 5 septembre 2001. pp.69-73

Consultable à :   



E-learning, e-formation, qualité et normes en question. – DECREASE Françoise - Inffo flash, n°567, le dossier, 1er au 15 juin 2001 :

pp. pp. 1-4.

Consultable à :    



Circulaire DGEFP n° 2001/22 du 20 juillet 2001, Bulletin officiel du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, n°16, septembre 2001.

Consultable à : <http://www.travail.gouv.fr/publications/picts/bo/05092001/A0160004.htm>
page consultée le 25 octobre 2002.



Rapport d'étape sur les pratiques en matière de normes et standards pour l'apprentissage en ligne - ARNAUD M., NARDIN R., PERRIAULT J., SALLANT J.M. - Réalisé par la section de Recherche sur les Industries Electroniques du Savoir (CRIS/SERIES) - Université de Paris X Nanterre, mai 2001.

Consultable à : <http://gemme.univ-lyon1.fr/rapports/rapportn%B05.pdf>
page consultée le 25 octobre 2002.



Normes et démarches de qualité. Etats des lieux des études et projets. – EVEN N. - Algora – juillet-août 2001, mise à jour 2002.

Cette étude a le mérite de compiler l'information concernant ce sujet pour lequel bon nombre d'études et de travaux sont en cours de réalisation tant au niveau national qu'international.

Consultable à : http://ressources.algora.org/reperes/economie/tel/normes_et_qualite.pdf
page consultée le 25 octobre 2002.



E-learning : standardisation et normalisation. – LARHER Tanguy - ATICA

pp. Partie 2.

Consultable à : http://www.atica.pm.gouv.fr/pages/documents/fiche.php?id=740&id_chapitre=7&id_theme=21&letype=0
page consultée le 25 octobre 2002.



Freins réglementaires au développement des formations ouvertes et à distance, Analyse et propositions - LUTTRINGER J.M., WILLEMS J.P., Juillet 1998.

Etude réalisée par le Cabinet Circé pour le Forum Français pour la Formation Ouverte et à Distance avec le soutien de la D.G.E.F.P..

Consultable à : http://www.fffod.org/Upload/Texte/Fichier_6_F.rtf
page consultée le 21 octobre 2002.

Et les entreprises dans tout cela ?

Ressources à consulter



Former autrement, Personnel n°430, juin 2002 :

- ✍ Mutation et orientations de la formation dans les entreprises. - BELLIER Sandra -. pp. 10-14.
- ✍ Autoformation et ressources humaines. - MOISAN André -. pp. 21-25.
- ✍ Pourquoi vouloir créer une « université d'entreprise ». - LANDIER Hubert -. pp. 27-31.
- ✍ Formation dans les entreprises : les approches multiformes. - FRANCHET Patrick -. pp. 42-46.
- ✍ Technologies de l'information et de la communication, entre société et entreprise. - SANI Jean-Marie -. pp. 51-54.
- ✍ La simulation informatique : une approche innovante. - DAUTER Roland -. pp. 55-57.
- ✍ Nouvelles technologies et formation au poste de travail. - CONJAR Patrick -. pp. 58-62.
- ✍ La formation autrement : une nouvelle ambition. - MEIGNANT Alain -. pp. 68-70

Consultable à :



Le e-learning passe en classe supérieure, Archimag n° 153, 2002 :

- La révolution du e-learning. - MOORE Sally Anne -. pp. 24-26.
- E-learning au banc d'essai. - REMIZE Michel -. pp. 26-27
- E-learning à grande échelle. - DEMIZE Michel -. pp. 28-29

Consultable à :



Le e-learning fait ses classes, Archimag n°143 , avril 2001

- ✍ Vers le co-apprentissage. - PERRIN Charlotte, REMIZE Michel -. pp. 26-29
- ✍ Matériel scolaire. - REMIZE Michel -. pp.30-31
- ✍ Vers un campus numérique. - REMIZE Michel -. pp.31.
- ✍ Un e-learning n'est pas virtuel. - PERRIN Charlotte -. pp. 32-34

Consultable à :



Le e-learning, des outils pour tous. - ZELLER Olivier -l'Usine nouvelle n°2760, décembre 2000 :

pp. 52-56.

Consultable à :  



Le tutorat à distance, une fonction très diversifiée. – PILLOT-LABAT
Jocelyne - Education Permanente, supp. 2001 :

pp. 59-64.

Consultable à :    



Guide de formation & d'accompagnement : Tuteur EDF - EDF-GDF,
GRETA Leman, 1998.

Réalisé dans le cadre du programme européen ADAPT.

Consultable à : [http://membres.lycos.fr/gretaleman/francais/_private/
Guide%20Gretaleman.pdf](http://membres.lycos.fr/gretaleman/francais/_private/Guide%20Gretaleman.pdf)

page consultée le 21 octobre 2002.

ACTIONS...

TÉMOIGNAGES

- [CESI NORMANDIE](#)
- [ALINEA FORMATION](#)
- [UNIVERSITE DU HAVRE](#)

Il nous a semblé intéressant d'illustrer nos propos par des témoignages de structures de formation engagées dans des actions de [FOAD](#) ou de e-learning, plus ou moins longues, diplômantes ou non, s'adressant à des publics salariés ou demandeurs d'emploi, dans des domaines aussi variés que le secrétariat médical ou la préparation à un concours d'entrée dans une formation d'ingénieurs.

Nous avons choisi de faire appel au témoignage d'acteurs régionaux qui ont accepté d'écrire leur expérience et ainsi, de la partager avec tous. Nous les en remercions chaleureusement.

- Le **CESI Normandie** qui a déjà mené deux expériences pédagogiques de e-learning dans le cadre de son partenariat avec **CISCO** et qui propose, depuis deux ans, en [FOAD](#), la préparation au concours d'entrée dans sa formation d'ingénieurs.
- **Alinéa Formation** qui organise, dans sa formation de secrétaire médicale, le module « Terminologie médicale » en [FOAD](#), pour la deuxième année consécutive.
- **L'Université du Havre** qui propose, depuis septembre 2002, le Campus numérique Pegasus pour la préparation du Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (DAEU Littéraire). Cette nouvelle modalité pédagogique d'accès à l'université a été conçue par un consortium de 7 universités, dont celle du Havre.



MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF DE E-LEARNING

CONCEPTION ET MISE EN ŒUVRE D'UN DISPOSITIF DE FOAD

Organisme porteur : **CESI NORMANDIE**
1, rue Marconi
Parc Technologique de la Vatine
76130 MONT-SAINT-AIGNAN
Tél. : 02.35.59.66.20
E-mail : bbaudry@cesi.fr
Site Internet : <http://www.cesi.fr>

1. CONTEXTE D'EMERGENCE DE L'ACTION

Notre témoignage se situe sur 2 axes :

A - Mise en œuvre d'un dispositif de e-learning : Dans le cadre de notre partenariat CISCO qui s'est concrétisé par un statut d'académie régionale et locale CISCO, nous avons bénéficié d'un dispositif [e-learning](#) (280h de cours) à destination de nos [apprenants](#). Deux expériences pédagogiques ont été réalisées sur 2 promos pilotes (2 types de public : adultes puis jeunes)

B - Conception et mise en œuvre d'une formule FOAD de la préparation au concours d'entrée de notre formation d'ingénieurs.

2. ANALYSE DE LA DEMANDE

2.1 Comment a été analysée la demande ?

A - Lors de la conception d'une formation de spécialistes administrateurs de réseaux (cycle TSAR : Technicien Supérieur Administrateur de Réseaux), nous avons été intéressés pour nouer des partenariats avec des éditeurs qui comptent dans ce domaine et CISCO en fait partie. Nous sommes devenus, par la suite, académie régionale et locale CISCO et à ce titre nous avons bénéficié d'un dispositif complet [e-learning](#) sur les technologies réseaux : 280 heures de cours et travaux pratiques et un dispositif de suivi des [apprenants](#). Ce dispositif a été testé sur 2 groupes pilotes : les administrateurs de bases de données (public adultes en formation continue, à temps plein) et les TSAR (public jeunes en contrat de qualification, en alternance).

Ce dispositif a été mené dans l'esprit PBL (Problem Based Learning) ou apprentissage par les problèmes

B - Les candidats à notre formation d'ingénieurs par la formation continue ont la possibilité de suivre une formation de préparation (maths et physique) pour « rafraîchir » leurs connaissances dans ces domaines et augmenter leurs chances de réussite à l'examen d'entrée. Cette formation est destinée aussi bien aux salariés qu'aux demandeurs d'emploi. Pour des raisons d'éloignement ou de disponibilité aux dates programmées, certains candidats sont dans l'incapacité de profiter de ce dispositif de préparation.

Nous avons donc décidé de créer un dispositif de préparation par internet. Ce dispositif est mis en œuvre depuis 2 ans.

2.2. Quels sont les objectifs de l'action ?

A - Pour le dispositif CISCO, permettre aux [apprenants](#) d'acquérir des connaissances sur les réseaux, les approfondir, trouver les réponses aux questions qu'ils se posent individuellement ou collectivement. Ils accèdent aux cours par l'intranet du centre ou par internet.

B - Pour le dispositif [FOAD](#) de préparation au concours d'entrée de notre formation d'ingénieurs, il s'agit de permettre aux salariés et aux demandeurs d'emploi de niveau BAC+2 de « rafraîchir » leurs connaissances en mathématiques et en physique pour augmenter leurs chances de réussite à l'examen d'entrée.

3. DUREE DE L'ACTION

A - Dispositif [e-learning](#) CISCO : 280 heures de cours et travaux pratiques réparties en modules de 70 heures.

B - Préparation [FOAD](#) à l'examen d'entrée à la formation d'ingénieurs : environ 150 heures.

4. LES PUBLICS BENEFICIAIRES : PROFILS, NATURE ET NOMBRE

A - Promotions pilotes : techniciens de niveau BAC à BAC +3 (22 personnes sur une promo et 26 sur l'autre promo).

Ce dispositif va être généralisé à l'ensemble des stagiaires à la fin de l'année 2002.

B - Le dispositif [FOAD](#) de préparation à l'examen d'entrée de la formation d'ingénieurs est, quant à lui, proposé aux techniciens de niveau BAC+2 avec 5 années d'expérience professionnelle.

5. LES ACTEURS DE L'ACTION

5.1 Pilote de l'expérience

Brahim BENHATCHI directeur de l'école d'ingénieurs du CESI Normandie.

5.2 Structure de pilotage

A - 2 ingénieurs formés par CISCO sur le pilotage du dispositif et les ingénieurs [formateurs](#) responsables des cycles pilotes.

B - Pour le dispositif [FOAD](#), une coordination nationale travaille sur l'évolution et l'élargissement de notre offre en terme de préparation à l'examen d'entrée.

6. DESCRIPTION DE L'ACTION

6.1 Dispositif

A - 280 heures de cours et travaux pratiques en [e-learning](#) réparties en 4 modules de 70 heures : accès par intranet et internet, travaux pratiques au labo, QCM d'autoévaluation, QCM de validation des modules.

Le passage d'un module à un autre est soumis à autorisation du responsable du dispositif pédagogique au regard des résultats aux QCM de validation.

La méthode pédagogique est semi-directive. Elle comporte des périodes de face-à-face pédagogiques et des périodes de travail en autonome . Le travail en autonome est plus ou moins cadré selon le degré d'[autonomie](#) et de maturité des stagiaires.

B - Pour le dispositif [FOAD](#), la méthode est plutôt classique : cours et exercices en autonome (par internet), suivi par un [formateur](#) (correction des devoirs et réponses aux questions), périodes de regroupement des [apprenants](#)

6.2 Etapes du projet

A - Dans le cadre du dispositif CISCO, procéder par module (4 étapes) et pour chaque module, capitaliser sur les cycles pilotes, déterminer les taux de « face à face pédagogiques » les plus appropriés pour une efficacité maximale du dispositif (en tenant compte du niveau, du degré de maturité et d'[autonomie](#) des stagiaires, de l'intérêt du domaine traité et de son positionnement dans le cycle , ...).

Généraliser le dispositif à l'ensemble des stagiaires.

B - Pour le dispositif [FOAD](#), calquer dans un premier temps les contenus sur ceux pratiqués en présentiel , « atomiser » les modules et faire évoluer les

parcours dans le dispositif pour répondre à un plus grand nombre de situations de nos [apprenants](#).

6.3 Coûts et financements

A - Le financement est entièrement interne. C'est essentiellement du temps de nos ingénieurs [formateurs](#) et des équipements réseaux complémentaires du matériel de labo fourni par CISCO. Il faut aussi rajouter les frais liés à la formation de nos 2 spécialistes par CISCO (dans son établissement de GLASGOW). L'ensemble peut être chiffré à 46 000 euros.

B -Le dispositif [FOAD](#) est quant à lui pris en charge par la direction nationale de l'école d'ingénieurs du CESI.

6.4 Critères d'évaluation

Taux de réussite aux examens
Taux de satisfaction des stagiaires
Efficacité économique

Ces indicateurs font partie de notre système qualité.

7. RESULTATS ATTEINTS

7.1. Type de résultats

Les premiers taux de réussite aux QCM sont bons ainsi que le taux de satisfaction générale (81%).

7.2. Nature des difficultés rencontrées lors de l'action :

La difficulté a été de démarrer un cycle pilote sur une répartition face à face pédagogique/travail autonome inadaptée et de se rendre compte qu'il faut plus cadrer certaines séquences pédagogiques avec des consignes et des notes pédagogiques écrites et expliquées (et non orales seulement !).

8. APPRÉCIATION DE L'IMPACT DE L'ACTION

8.1 Sur les bénéficiaires

Quand on « vend » bien le projet, les stagiaires sont très motivés et participent à sa réussite. Le taux de satisfaction est largement supérieur à celui obtenu traditionnellement en face à face pédagogique quand la répartition face à face pédagogique/travail en autonome est bien adaptée à l'individu.

8.2 En termes de compétences ou de profils pour les acteurs de la formation

L'efficacité du dispositif dépend fortement de la capacité des [formateurs](#) à accepter de « déléguer » une partie de leur rôle de transmettre du savoir par un dispositif autonome. Ils doivent être compétents sur le domaine traité sans être forcément experts mais surtout être force d'organisation, de [motivation](#) et de proposition de méthodes de recherche de réponses aux questions des stagiaires

8.3 Sur l'organisation

Ce dispositif permet à l'organisation de générer des innovations pédagogiques qui elles-mêmes alimentent le dispositif et le complètent en augmentant son efficacité.

9. POINTS-CLES POUR CONDUIRE A BIEN UN TEL PROJET

Il faut bien réfléchir sur la meilleure répartition face à face pédagogique / travail autonome adapté au niveau et au degré d'[autonomie](#) des bénéficiaires ([autonomie](#) progressive). Accompagner plus au début et cadrer par des notes pédagogiques écrites comprises par tous, détaillant l'objectif du travail et la démarche.

POUR EN SAVOIR PLUS :

Personne à contacter pour un recueil d'informations complémentaires :

Brahim BENHATCHI

Tél : 02.35.59.66.21

E-mail : bbenhatchi@cesi.fr

Docteur de 3ème cycle en mathématiques appliquées (statistique)

Ingénieur en automatique et informatique industrielle

Directeur de l'école d'ingénieurs du CESI Normandie



MISE EN PLACE D'UNE NOUVELLE PÉDAGOGIE DANS UNE FORMATION DE SECRÉTAIRE MÉDICALE – 2002

Organisme porteur : **ALINEA FORMATION**
8, rue de Buffon – 76000 ROUEN
Tél. : 02.35.71.32.76
E-mail : alinea.formation@wanadoo.fr
Site Internet :
[http:// perso.wanadoo.fr/alinea.formation](http://perso.wanadoo.fr/alinea.formation)

1. CONTEXTE D'EMERGENCE DE L'ACTION

Alinéa Formation a mis en place une formation de secrétaire médicale (de niveau IV) il y a 5 ans, suite à une proposition faite au Conseil Régional. Quinze places de cette formation sont d'ailleurs financées et soumises à l'approbation de ce dernier.

Le départ de la formatrice qui s'occupait du module de Terminologie Médicale dans cette formation a apporté l'occasion de changer de méthode pédagogique, le but étant de diminuer largement les cours magistraux et d'inciter les stagiaires à l'[autonomie](#) dans leur formation.

Ce qui est mis en place pour le module de Terminologie Médicale s'inspire beaucoup de la méthode du **Problème Base Learning** (PBL : pédagogie venant d'une université de médecine des USA), mais n'est pas sa copie conforme pour des raisons de manque de temps dans la préparation et de volonté de contrôle de cette première expérience.

2. ANALYSE DE LA PROPOSITION AU CONSEIL REGIONAL

Avec les nouvelles technologies, les métiers du secrétariat tendent à disparaître, ou du moins à évoluer. En 1996, Alinéa Formation propose au Conseil Régional de Haute-Normandie, de créer une formation de secrétaire médicale (milieu professionnel porteur d'emploi).

Alinéa Formation propose une formation assez complète puisqu'elle contient du français, de l'informatique et bien sur un module de terminologie médicale. C'est sur ce dernier module que la méthode du PBL est mise en place.

Les objectifs de ce module sont les suivants :

- Maîtriser les bases du vocabulaire médical
- Savoir situer l'appareil et dire à quoi il sert
- Savoir à quelle institution s'adresser en cas de problème

Mais il existe désormais également un **nouvel objectif pédagogique**, dû à la méthode employée : le développement de l'**autonomie** de l'apprentissage et de la recherche chez les stagiaires, l'objectif principal de cette formation restant le retour à l'emploi pour les personnes l'ayant suivi.

3. DUREE DE L'ACTION

Il s'agit d'une formation très courte et donc très condensée, puisqu'elle comprend 160 heures de cours en présentiel (dont **80 heures pour le module de terminologie médicale**) et 140 heures de stage (dans un cabinet médical, une clinique...).

4. LES PUBLICS BENEFICIAIRES : 20 STAGIAIRES

Ce sont généralement des femmes qui postulent à ce type de formation. Elles sont demandeurs d'emploi, ou bien souhaitent changer de métier.

Tous les postulants doivent passer un test qui aidera Alinéa Formation à sélectionner les futurs stagiaires. Cette formation étant très demandée, il est nécessaire de tester les candidats sur :

- La vitesse de frappe ;
- La connaissance du clavier ;
- La retranscription à partir d'un dictaphone ;
- Le niveau en orthographe et en grammaire
- La rédaction d'un courrier ;
- La rédaction d'un message téléphonique ;
- Le vocabulaire médical et les Institutions Sanitaires et Sociales (cette partie n'a qu'une fonction d'information sur l'état des connaissances médicales de chaque stagiaire potentiel).

En complément des connaissances testées, deux critères sont pris en compte :

- le curriculum vitae et la lettre de motivation
- et depuis cette année, les réponses au questionnaire portant sur la **motivation** face à la méthode de travail employée.

5. LES ACTEURS DE L'ACTION

5-1. Le pilote

Madame ADAM, en sa qualité de directrice pédagogique de ALINEA FORMATION, est l'instigatrice et le pilote de cette nouvelle pédagogie appliquée au module de terminologie médicale. Elle est d'autant plus impliquée dans ce processus de mise en place et de suivi, qu'elle intervient elle-même en face à face pour la terminologie médicale.

Ses principales tâches sont donc :

- de coordonner et donc de s'assurer, du bon fonctionnement de l'action ;
- d'animer les temps de regroupement tout en complétant les connaissances des stagiaires ;
- de préparer l'évaluation sommative du module de terminologie médicale afin de contrôler l'acquisition du vocabulaire et des principales fonctions du corps humain chez les stagiaires.

5-2. Les partenaires

Deux formatrices ont été très impliquées dans la formation de secrétaire médicale, l'une dispensant des cours de français (apprentissage du sens des mots venant du grec et du latin) et permettant ainsi une meilleure compréhension du vocabulaire médical ; l'autre, s'occupant de toute la partie informatique, et donc du logiciel permettant aux stagiaires de regrouper toutes les informations qu'elles ont trouvées.

Une personne a plus particulièrement suivi tout le processus de mise en place de cette action. Son travail a essentiellement consisté à :

- la recherche du logiciel informatique permettant le recueil des données des stagiaires ;
- la préparation des fiches de route (qui serviront à guider les stagiaires dans leurs recherches) ;
- l'évaluation du dispositif tout au long de la formation.

6. DESCRIPTION DE L'ACTION

6-1. Le dispositif

La nouvelle méthode pédagogique s'est fortement inspirée du Problème Base Learning (PBL). Qu'est-ce que le PBL ?

La Méthode des Situations Problèmes ou "Problème Base Learning" est une pédagogie active inductive qui s'appuie sur des situations professionnelles à résoudre ou des phénomènes à expliquer.

Elle alterne travail en groupe et [autoformation](#), permettant ainsi à l'[apprenant](#) d'être véritablement acteur et auteur de sa formation. Conçue par des neurobiologistes, elle optimise la mémorisation et permet la transformation des personnes à travers leurs représentations et leurs croyances, donc la conduite du changement.

La méthode du PBL est apparue aux USA afin de répondre aux besoins des entreprises qui voulaient que les jeunes soient capables :

- de travailler ensemble ;
- d'aller chercher l'information ;
- de sélectionner cette information ;
- d'être autonome.

Le tableau qui suit visualise les ressemblances et les différences entre le PBL et la méthode employée dans la formation de secrétaire médicale :

PBL	Méthode employée par Alinéa
<p><i>Caractéristiques du PBL :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les cours et situations problème sont disponibles via un réseau Intranet ▪ L'apprentissage est centré sur l'étudiant ▪ Il se fait par l'intermédiaire d'interactions entre personnes d'un même groupe ▪ Les formateurs ont des rôles de guides ▪ Les problèmes forment la base et vont stimuler la mise en place d'une organisation de l'apprentissage ▪ La nouvelle information est acquise grâce à l'apprentissage dirigé par l'apprenant 	<p><i>Caractéristiques de notre méthode :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nous avons utilisé un logiciel nommé « Keeboo », qui permet aux stagiaires de réunir leurs informations ▪ L'apprentissage est centré sur les connaissances ▪ Idem ▪ Oui, mais également de transmetteurs de savoirs ▪ Les fiches de route ne sont pas de réels problèmes à résoudre ; elles stimulent la mise en place d'une organisation de l'apprentissage ▪ Idem
<p><i>Processus du PBL :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les apprenants sont confrontés à un problème ▪ Par groupe, ils vont organiser leur réflexion en fonction de leurs connaissances respectives du problème pour ainsi identifier la nature du problème ▪ Ils posent des 	<p><i>Processus de notre méthode :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les stagiaires ont une fiche de route à remplir ▪ Des groupes sont formés afin que la recherche soit la plus complète possible. Chacun apporte quelque chose, mais il n'y a pas de problème à identifier. Cependant, une véritable émulation dans les groupes a pu être constatée. ▪ Les ressources dont ils ont besoin sont fournies par le biais d'Internet et de livres à caractères médicaux ▪ Idem

<p>questions afin de concevoir un plan et répertorier les ressources dont ils ont besoin pour résoudre le problème.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ils recueillent l'information 	
<p><i>Objectifs et résultats du PBL :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Résolution de problème ▪ Capacité d'autoformation ▪ Trouver et employer les ressources appropriées ▪ Développement de l'esprit critique ▪ Capacité à travailler en groupe ▪ Développement des qualités sociales et morales 	<p><i>Objectifs et résultats de notre méthode :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acquisition de connaissances ▪ Idem ▪ Savoir faire le tri dans toutes les informations recueillies ▪ Oui, si on prend en compte le choix des informations ▪ Idem ▪ Idem

Dans la méthode du PBL, une restitution orale de chaque groupe, sur ses recherches, est faite. Elle est suivie d'applaudissements, et ne fait l'objet d'aucune critique. Des questions peuvent toutefois être posées pour éclaircir certains points.

Ces exposés ont été repris dans notre adaptation. Chaque groupe vient donc présenter son travail. Les stagiaires interviennent parfois au cours de l'exposé pour demander des explications supplémentaires, et elles prennent des notes. La formatrice intervient également pour apporter des précisions, ce qui n'est pas pratiqué dans la méthode du PBL, où le [formateur](#) reste neutre. Il semble toutefois que ces interventions soient nécessaires pour la bonne compréhension de chacun.

A la fin de la formation, chaque stagiaire repart avec son « keebook », c'est-à-dire la base de données qu'elle s'est constituée à l'aide des fiches de route. Il est gravé sur un CD.

6-2. Les étapes

Novembre-décembre 2001: suite au départ d'une formatrice, l'idée, déjà sous-jacente, de changer de pédagogie a pu se mettre en place. Le choix s'est porté sur la méthode du Problème Base Learning, car elle permettait, en plus de l'accumulation de connaissances, de développer une certaine [autonomie](#) chez les stagiaires, qui devenaient ainsi de réels acteurs de leur formation.

Décembre 2001-début janvier 2002 : recherche d'un logiciel qui pourrait servir à ce type de formation. L'attention s'est portée sur Keeboo Créator. Ce logiciel se présente comme une bibliothèque où l'on crée des livres pouvant stocker

toutes sortes de documents (Page Web, Documents Word, Excel, Power Point...).

Intérêt du logiciel Keeboo Creator :

- Facilité d'utilisation et attractif ;
- Rassemblement de documents de nature différente ;
- Création d'autant de livres que nécessaire ;
- Distinction des étagères de la bibliothèque en thèmes ;
- Envoi de livres à des amis qui ne possèdent pas le logiciel. Internet n'est pas indispensable si le livre est gravé sur un CD. Seul Internet Explorer est requis.

Courant janvier 2002 : recherche de sites médicaux afin de faciliter un peu les premières recherches des stagiaires et préparation du questionnaire pour connaître les [motivations](#) des candidats à la formation face à la méthode pédagogique employée

Fin janvier 2002 : l'emploi du temps de la formation commence à être travaillé. Il faut prévoir le planning de la salle informatique (qui n'est pas toujours libre puisque d'autres formations ont lieu en même temps).

Dans le même temps, les futurs stagiaires passent les tests auxquels ils ont été convoqués (suite à leur envoi de CV et de lettre de [motivation](#)).

Début / mi-février 2002 : préparation des « fiches de route » qui serviront de fil conducteur pour la recherche des stagiaires et choix des stagiaires qui participeront à la formation avec l'accord du Conseil Régional : lecture de tous les dossiers, de leurs [motivations](#)...

22 février : préparation de la salle

25 février : accueil des stagiaires : présentation de la méthode de travail et constitution des groupes informatique

26 février : lancement des fiches de route

28 février : présentation du logiciel Keeboo aux stagiaires

1^{er} mars : constitution des groupes « Keebook » (ou groupe « fiches de route ») et des groupes en Institutions Sanitaires et Sociales

8 mars : premier questionnaire sur les impressions des stagiaires vis-à-vis de leur formation, le mode d'apprentissage...

14 mars : premier contrôle des connaissances en terminologie médicale

15 mars : premiers exposés oraux sur les fiches de route

21 mars : deuxièmes exposés oraux sur les fiches de route. Deuxième questionnaire sur les impressions des stagiaires vis-à-vis de leur formation, le mode d'apprentissage...

29 mars : troisièmes exposés oraux sur les fiches de route

2 au 4 avril : Contrôle des connaissances en informatique des groupes A et B. Exposés oraux sur les Institutions Sanitaires et Sociales

5 avril : Contrôle des connaissances en terminologie médicale

Bilan de fin de stage et questionnaire d'évaluation de la formation.

6-3. Le coût de l'action

Les nouvelles dispositions prises pour ce dispositif n'ont pas engendré un coût excessif, puisque le logiciel utilisé est gratuit et libre d'accès sur internet. Cependant, il faut prendre en compte les feuilles qui sont utilisées pour l'impression des documents, et bien entendu le coût d'un tonner d'imprimante.

En ce qui concerne le papier, il était demandé aux stagiaires d'amener une ramette par personne. En définitive, il y a eu une consommation moyenne de 2,5 ramettes par personne.

6-4. L'évaluation

L'évaluation se fait à deux niveaux : celui des connaissances et celui du dispositif

Au niveau des connaissances, les stagiaires sont interrogées sur les cours qu'elles ont suivis. Le but n'est pas de les sanctionner, mais de les faire réviser afin qu'il y ait une réelle acquisition des connaissances. Chaque [formateur](#) prépare son évaluation personnellement.

Au niveau du dispositif, le contrôle des connaissances va être un premier indicateur, puisqu'il permet de voir s'il y a, ou non, difficulté dans l'apprentissage.

Comme deuxième indicateur, c'est l'avis des stagiaires qui va être pris en compte, par le biais de 3 questionnaires : le premier a été donné 15 jours après le début de la formation. Il était constitué de questions ouvertes portant sur le ressenti des stagiaires et était anonyme. Une restitution orale a été formulée par Mme Adam dans la semaine qui a suivi. Le deuxième a été rempli 15 jours plus tard. Cette fois-ci, les questions étaient, en grande majorité, fermées. Elles s'appuyaient sur les réponses précédemment données lors du premier questionnaire. L'objectif était de savoir si les choses qu'elles critiquaient avaient évolué et si elles vivaient mieux, pareil ou plus mal, la formation. Le troisième questionnaire contient des questions fermées et porte sur l'ensemble de la formation et de son déroulement.

Le troisième indicateur, ce sont les résultats de la formation, à savoir l'embauche (rapide ou non) comme secrétaire médicale des stagiaires.

7. RESULTATS ATTEINTS

A ce jour, il n'est pas possible de mesurer l'impact que la formation aura sur l'emploi de nos stagiaires ; cependant, des résultats sont déjà visibles :

- La création de groupes de travail a créé une véritable émulation au sein de la formation. Une solidarité s'est faite sentir entre les

membres de la promotion : malgré les exposés oraux, il y a eu des échanges d'informations entre les groupes.

- Grâce à cette solidarité et cette émulation, toutes nos stagiaires ont trouvé un stage (dans un cabinet ou autre) avant la fin des cours, ce qui ne s'était jamais produit auparavant.

8. NATURE DES DIFFICULTES RENCONTREES ET AMELIORATIONS A APPORTER

Heurts des stagiaires avec la méthode pédagogique employée : certaines d'entre elles auraient préféré avoir des cours magistraux uniquement. Il y a peut-être eu un manque d'explications au départ sur le déroulement et les objectifs que nous cherchions à atteindre et ce, malgré une information faite au début de la formation.

Problèmes de groupes : deux groupes différents pour les recherches en Institutions Sanitaires et Sociales (ISS) et celles pour les fiches de route n'a pas aidé à une bonne organisation entre les stagiaires. Il semblerait que les groupes constitués en ISS fonctionnaient mieux que ceux pour les fiches de route. La constitution d'un seul groupe pour toutes les recherches serait plus facile à gérer.

Problèmes avec le logiciel Keeboo : beaucoup se sont demandées à quoi l'utilisation de ce logiciel pourrait leur servir. Elles s'attendaient à travailler sur un logiciel médical. De plus, elles ont trouvé la formation à ce logiciel (d'une heure sans pratique derrière) trop courte. Il semble évident que cette heure de formation doit se faire en même temps qu'elles pratiquent, afin qu'elles puissent intégrer les logiques de fonctionnement plus rapidement.

Par ailleurs, trois améliorations peuvent être envisagées :

- La mise à disposition de 3 ou 4 schémas par fiche de route ainsi que d'un rétroprojecteur afin que les exposés soient plus vivants ;
- Une heure ou deux pourraient être consacrées au travail de groupe en insistant sur la manière de le rendre efficient, et de gérer les différentes personnalités...
- L'introduction de photos numériques dans les Keebook, de leurs auteurs permettrait également de personnaliser le travail, et donc, de s'approprier réellement cet outil de recueil de données.



CAMPUS NUMERIQUE PEGASUS

DIPLÔME D'ACCES AUX ETUDES UNIVERSITAIRES (DAEU A)

PORTAIL DE REPRISE D'ETUDES GRADUELLE ET D'ACCES PAR UN SOUTIEN PERSONNLISE A L'UNIVERSITE

Organisme porteur : **UNIVERSITÉ DU HAVRE**
Service formation continue
25, rue Philippe Lebon – BP 1123
76063 LE HAVRE cedex
Tél. : 02.32.74.44.50
E-mail : formation.continue@univ-lehavre.fr

LES MEMBRES DU CONSORTIUM PEGASUS

Sept Universités se sont constituées en consortium pour proposer une offre de formation modulaire, numérique, à distance, diplômante, créditable et capitalisable :

- Antilles-Guyane,
- Cergy-Pontoise,
- Haute-Alsace (Mulhouse),
- Le Havre,
- Paris 13,
- Nice-Sophia Antipolis,
- Université de Toulon et du Var.

CHAMP DE LA FORMATION

Le champ de la formation est celui de l'accès à l'Université à partir d'une aide structurée à la reprise d'études. Il comprend un pré-positionnement en ligne, une méthodologie de travail personnel et le DAEU littéraire (A).

UN DISPOSITIF DE FORMATION CONTINUE

Il s'agit de formation continue pour l'entrée à l'université et de formation individuelle pour des remises à niveau ayant des objectifs multiples : préparation des concours de la fonction publique, remise à niveau de bacheliers avant leur entrée en université, d'étudiants étrangers souhaitant suivre des études en France, de personnels du privé pour une progression professionnelle, formation des personnels de l'Education nationale

PUBLICS VISES

Le consortium a ciblé 7 types de publics ayant pour finalité l'obtention du DAEU ou une remise à niveau sur un ou plusieurs modules :

- Un public nouveau situé sur le territoire national et qui, par des contraintes personnelles de distance ou de disponibilité, ne peut accéder aux formations présentiellelles : mère au foyer, public hospitalisé, personne à mobilité réduite...
- Un public d'emplois-jeunes ayant ou n'ayant pas le baccalauréat et devant se préparer à une reprise d'étude dans le cadre de leur professionnalisation.
- Un public pour qui l'on facilite la reprise d'études, notamment grâce au pré-positionnement en ligne et surtout au module d'organisation et méthodologie du travail personnel.
- Un public de candidats aux concours de la fonction publique qui pourraient renforcer leurs connaissances fondamentales pour améliorer leur chance de réussite.
- Un public à l'international dont on souhaite préparer et faciliter l'intégration à l'université en améliorant le dispositif pédagogique d'accueil.
- Un public d'entreprises privées souhaitant une remise à niveau des employés et ouvriers qui veulent améliorer leur qualification et pérenniser leurs emplois, ou renforcer leurs connaissances fondamentales (français, math, anglais) indispensables à la reprise d'études et/ou à la progression professionnelle, voire à la mobilité.
- Un public de particuliers, notamment pour une remise à niveau de bacheliers dans les matières où ils se sentent faibles avant leur entrée à l'université.

L'OFFRE DE FORMATION : LE DIPLÔME D'ACCÈS AUX ETUDES UNIVERSITAIRES

L'offre de formation proposée par le consortium est une offre de formation modulaire, numérique, à distance, diplômante, créditable et capitalisable.

- **14 modules capitalisables du DAEU A (littéraire)**
Obligatoires : 2 de français, 2 d'une langue vivante (anglais, allemand, espagnol)
Optionnels : 1 de mathématiques, 1 d'histoire contemporaine, 1 de géographie, 1 de philosophie, 1 de portugais.
- **1 module de pré-positionnement en ligne (équivalent 10 h)**
- **1 module d'organisation et méthodologie du travail personnel (équivalent 30 h)**

soit au total 15 modules (équivalent 40h.) représentant 600 heures de cours.

Pour chaque *module* (équivalent 40 h), le consortium offre un *dispositif de FOAD* :

- Des ressources numérisées en ligne : chaque module est composé de « leçons » équivalant chacune à un cours présentiel de 2 heures : cours médiatisé, polycopié (en téléchargement), auto-tests, glossaires, documentation, dossiers, ...
- Un dispositif de suivi à distance ([tutorat](#)) par messagerie électronique, forum, chat et un suivi statistique personnalisé... avec une évaluation par devoirs.
- Un dispositif complémentaire propre à chaque université : visio-conférence, regroupements, ...

TUTORAT

Un tuteur par groupe de 20 étudiants a pour fonction principale le suivi et la facilitation du travail des étudiants : accueil par courrier électronique, réponse aux mails, animation et participation, suivi des parcours des étudiants.

PLATE-FORME DE TELE FORMATION : LE CNED

Le Consortium PEGASUS a défini les termes d'une convention de partenariat avec le CNED.

Le CNED se chargera des points suivants :

- le télé-accueil et l'information ;
- la gestion des pré-inscriptions.

MODALITÉS PRATIQUES D'INSCRIPTION

Un étudiant souhaitant préparer à distance les 6 modules représentant les 4 matières du DAEU A ou seulement un ou plusieurs modules de DAEU, s'adresse à la structure de télé-accueil du CNED qui l'informe sur les offres de formation des universités du consortium.

L'étudiant choisit une université ayant l'offre correspondante sur la base de ses spécificités en matière de conditions d'accès, de corps professoral, de formule pédagogique et de possibilité de suivre les regroupements.

Une fois que l'université a vérifié qu'il remplit les conditions (validation des [acquis](#) professionnels, conditions définies par l'arrêté du 3 août 1994...) et qu'elle a les moyens pédagogiques de le suivre à distance, l'étudiant demande une inscription avec 2 règlements :

- le premier à l'université au titre des droits d'inscription pour préparer son diplôme ;
- le second pour l'accès à l'enseignement à distance couvrant les frais de [tutorat](#), d'administration, de télé-accueil.

L'étudiant reçoit alors un mot de passe qui lui permet de se connecter à l'ensemble des cours choisis et de bénéficier de l'ensemble du dispositif de formation ([tutorat](#), devoirs...)

L'université d'inscription, et elle seule, valide les modules et délivre le diplôme.

CALENDRIER

- Pré-inscriptions auprès du CNED ou des universités partenaires à partir de septembre 2002.
- Début de la formation : 1er novembre 2002
- Examen final : fin mai 2003

TARIFS

- DAEU A complet : 1070 Euros (possibilité de prise en charge, consulter l'université d'accueil).
- + frais d'inscription à l'université : 138 Euros (tarif non encore fixé)
- Module à l'unité : 200 Euros

TROUVER LES INFORMATIONS CITEES :

CENTRE DE RESSOURCES DU CAFOC

Centre Académique de Formation Continue
17, avenue Franklin Roosevelt
76120 LE GRAND-QUEVILLY

Tél. 02.35.18.38.90 ou 02.32.81.88.44
Fax : 02.35.18.38.93

E-mail : cafoc@wanadoo.fr

Site Internet :

http://www.ac-rouen.fr/rectorat/enseignements_formation-continue/home.htm

Personne à contacter : Cécile FEYDEL

HORAIRES D'OUVERTURE

Du lundi au vendredi : 9 h à 17 h 30
De préférence sur rendez-vous.

Pour en savoir plus : [Partenaires du réseau RANFOR](#)

CENTRE DE RESSOURCES DU CFA-CFPPA DE L'EURE

CFA-CFPPA de l'Eure
Antenne de Chambray
27240 GOUVILLE

Tél. 02.32.35.61.94 ou 02.32.35.61.90
Fax : 02.32.35.61.99

E-mail : estelle.dupray@educagri.fr

Site Internet :

<http://www.chambray.educagri.fr/cfacfppaeure>

Personne à contacter : Estelle DUPRAY

HORAIRES D'OUVERTURE

Du lundi au jeudi : 9h30 - 12h30 à 13h30 - 19h
Vendredi : 9h30 - 12h30

Pour en savoir plus : [Partenaires du réseau RANFOR](#)

CENTRE DE RESSOURCES DU CREFOR

Centre de Ressources pour la Formation Professionnelle en Haute-Normandie
Immeuble Normandie I - 98, avenue de Bretagne. BP 1152
76176 ROUEN CEDEX 1

Tél. 02.35.73.98.89

Fax : 02.35.73.07.60

E-mail : crefor@crefor.asso.fr

emmanuel.christain@crefor.asso.fr

dominique.rousselin@crefor.asso.fr

Personnes à contacter : Emmanuel CHRISTAIN

Dominique ROUSSELIN-LEGRAND

HORAIRES D'OUVERTURE

Lundi, mardi et vendredi : 14 h à 17 h

Les autres jours sur rendez-vous.

Pour en savoir plus : [Partenaires du réseau RANFOR](#)

CENTRE DE RESSOURCES DE L'IDS

INSTITUT DU DEVELOPPEMENT SOCIAL – CERIS

Centre d'Expertises et de Ressources en réseau pour l'Intervention Sociale (CERIS-IDS)

Route de Duclair

BP 118

76380 CANTELEU

Tél. 02.32.83.25.02

Fax : 02.32.83.25.53

E-mail : ceris@ids.fr

Site Internet : <http://www.ids.fr/>

Nom de la responsable du CERIS : Christine BATIME

Personne à contacter : Marie-Noëlle FABRE

HORAIRES D'OUVERTURE

Lundi : 13h00 - 17h30

Mardi, Mercredi, Jeudi : 8h30 - 17h30

Vendredi 8h30 - 17h00

Pour en savoir plus : [Partenaires du réseau RANFOR](#)

CENTRE DE RESSOURCES DE L'IFA

Institut des Formations par Alternance
11, rue du Tronquet
76130 MONT-SAINT-AIGNAN

Tél. 02.35.52.85.00

Fax : 02.35.52.85.19/10

E-mail : annick.husson@ifa-rouen.fr

Site Internet : <http://www.ifa-rouen.fr/>

Personnes à contacter : Annick HUSSON, Amani JEMILI ou
Germaine TCHUIENGUIA

HORAIRES D'OUVERTURE

Du lundi au jeudi : 8h30 - 17h30

Vendredi : 8h30 - 17h00

Pour en savoir plus : [Partenaires du réseau RANFOR](#)