

**MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE
SCIENTIFIQUE**

ÉCOLE NATIONALE SUPÉRIEURE DE MANAGEMENT.

Pôle Universitaire de KOLÉA



MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

Master en Management des Ressources Humaines

Thème : L'impact de la pandémie COVID 19 sur les modes de formation.

Cas : L'ANVREDET

Elaboré par :

BELHARIZI Belghit Kamel

Encadré par :

Dr. BELALI Mounir

Année universitaire

2020/2021

Résumé

La formation est une activité de transmission de procédures et d'informations afin de développer la performance du bénéficiaire de la formation, ou de l'aider à atteindre un certain niveau de compétences et de connaissances. Ce mémoire a pour but d'aborder la question de l'impact de la période de pandémie sur le processus de formation au niveau de l'Agence de L'ANVREDET. L'étude préliminaire menée au niveau de cette agence a montré qu'il y avait un changement radical dans le mode de formation ; De la formation en présentiel à la formation à distance. On adoptant une méthode de recherche quasi-expérimentale basée sur deux questionnaires et menées sur 26 participants aléatoirement sélectionnés (20 candidats et 6 composantes), les résultats indiquent que la transition vers l'apprentissage en ligne a causé des difficultés d'adaptation et d'acceptation des candidats et des formateurs de cette méthode en raison de plusieurs facteurs. En conséquence, la méthode mixte (mixed learning) a été proposée, qui combine e-learning et apprentissage présentiel pour convenir à tous les candidats et formateurs.

Mots clés: Formation, COVID 19, Blended Learning

Abstract

Training is an activity of procedures and information transmission; in order to develop the personal performance or helping the candidate to reach a certain level of skills and knowledge. This dissertation studies the impact of the period of the pandemic on the training process at the ANVREDET Agency. The preliminary study carried out at the level of this agency showed that there was a radical change in the Training method; from in-person to remote training. Through a quasi-experimental research, based on two questionnaires and conducted on 26 participants randomly selected (20 candidates and 6 components), the results indicate that the transition to e-learning caused adaptation and acceptance difficulty of both candidates and trainers, due to several factors. Accordingly, the mixed method (mixed learning) was suggested, It combines e-learning and face-to-face learning to suit all candidates and trainers.

Key Words: Training, COVID 19, Blended Learning.

ملخص

التكوين هو نشاط يهتمّ بنقل الإجراءات والمعلومات؛ بهدف تطوير الأداء الخاص للمستفيد من التكوين، أو مساعدته على الوصول إلى مستوى معين من المهارات والمعارف. وهذه المذكرة جاءت لمعالجة قضية تأثير فترة الحجر الصحي في عملية التكوين على مستوى وكالة لونغرودات. أظهرت الدراسة الأولية التي أجريت على مستوى لونغرودات ان هناك تغييرًا جذريًا في طريقة التكوين؛ من الحضوري إلى التكوين عن بعد من خلال البحث شبه تجريبي الذي تم إجراؤه على 26 مشاركًا تم اختيارهم بطريقة عشوائية (20 مرشحًا و6 مكونين)؛ حيث تم جمع البيانات من خلال الاستبيان وتشير النتائج إلى أن الانتقال إلى التعلم الإلكتروني تسبب في صعوبة تكييف وقبول المرشحين والمكونين لهذه الطريقة وذلك راجع لعوامل عدة؛ وبناء على ذلك تم اقتراح الطريقة المختلطة (التعلم المختلط) التي تجمع بين التعلم الإلكتروني والتعلم الحضوري حتى يناسب جميع المرشحين والمكونين

الكلمات المفتاحية: تدريب، كوفيد 19، التعلم المدمج

Remerciement

Au terme de ce mémoire, je remercie ALLAH de m'avoir donné l'opportunité de réaliser cette recherche.

A mes parents, ma source de bonheur d'inspiration et de réussite, qui m'ont apporté leur soutien moral, affectif et financier. A mes sœurs, frères et amis qui nous ont toujours soutenus et encouragés.

Je suis très reconnaissant à mon encadreur Dr. BELALI, Mounir d'avoir accepté de diriger mon travail. Ainsi de m'avoir accordé sa disponibilité, son aide, ses précieux conseils.

Je tiens de remercier particulièrement les membres des jurés qui ont examiné mon travail.

Je remercie également Mr. R, FRAGA, et Mme, H. SARA. Ainsi que tous les candidats et formateurs de L'ANVREDET pour leur accueil, esprit d'aide et contribution à la recherche.

BELHARIZI Belghit Kamel

Tableau des matières

Résumé	I
Remerciement	III
Tableau des matières	IV
Liste des tableaux.....	VII
Listes des figures	IX
Liste des abréviations.....	X
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
1. Contexte de recherche :.....	2
2. La problématique :.....	2
3. Choix du thème :	2
4. Choix du terrain :.....	3
5. Pertinence de la recherche :	3
6. L'objectif de la recherche :	4
Méthodologie :	4
CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL	6
Section 01 : Revue de littérature	7
Section 2 : Cadre Conceptuelle.....	16
1. Comprendre la notion de formation :.....	16
1.2 Histoire de la formation professionnelle en Algérie.....	17
2. Les Types de la formation.....	18
2.1 La formation à distance	19
2.1.1 Méthodes e-learning	19
2.2 La formation présentiel.....	21
2.2.1 Méthodes.....	21
3. Comparer la formation classique avec la formation en ligne	22
3.1 Les différences entre une formation digitale et une formation en présentiel :	23
a. Les avantages et les inconvénients de chaque mode	26
Section 2 : la COVID 19.....	28
1. La formation au temps de la COVID-19	28
1.1 Définitions et émergence.	28
1.2 La formation au temps de la COVID-19	29
1.3 L'effet majeur de la crise du Covid-19 sur la formation	30
2. Impacts de la COVID 19 sur la formation	31
2.1 L'impact de la crise sanitaire sur les structures sur la formation	32
2.2 L'impact de la crise sanitaire sur les structures et les apprenants	34

2.3 La transition vers le e-learning.....	35
Les principales méthodes pédagogiques	38
La méthode participative (ressources synchrones)	40
La méthode active (ressources synchrones et travail collaboratif)	40
5^{ème} étape : Restructurer la formation	41
1. La partie théorique	41
2. Le tutorat et l'interaction.....	41
7^{ème} étape : choisir la personne ressource pour la gestion et la coordination de la formation	43
8^{ème} étape : établir le planning de production de la formation	43
9^{ème} étape : produire les ressources	43
10^{ème} étape : mettre en ligne, tester et valider la formation.....	44
11^{ème} étape : mettre en œuvre la formation	44
12^{ème} étape : évaluer la formation	45
CHAPITRE 02 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTE ORGANISATIONNEL	47
Section 01 : Cadre méthodologique :.....	48
1.1 La Méthodologie de Recherche :	48
1.2 Questions de recherche :.....	48
1.3 Positionnement méthodologique:.....	48
2. La population cible.....	49
2.1 L'échantillonnage.....	49
3. Procédure et instrumentation	49
3.1 Etape préliminaire	49
3.2 Questionnaire	50
Section 02 : Contexte organisationnelle.....	51
2.1 Ses missions:.....	51
2.2 Ses objectifs :.....	51
CHAPITRE 3 : ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION	53
Section 01 : Analyse des données et résultats :.....	54
1.1 Le questionnaire des formateurs :	54
1.2 Le questionnaire des candidates :.....	60
Section 2 : Discussion des résultats :	67
2.1 Vérification des hypothèses :.....	69
Section 03 : Suggestions et limitations :.....	71
3.1 Suggestions :	71
3.2 Limitations :.....	72
CONCLUSION GÉNÉRALE.....	74
BIBLIOGRAPHIE.....	78

Annexes	81
Annexe : -A-	82
Questionnaires pour les formateurs.....	82
Annexe : -B-	86
Questionnaires pour les candidats.....	86

Liste des tableaux

N° du Tableau	Titre	Page
01	Avantages et inconvénients des méthodes e-learning	19
02	comparatif entre Formation classique et e-learning	21-22
03	Les avantages et les inconvénients de chaque mode	24-25
04	Les 6 habilités de la taxonomie de Bloom	35
05	Les 3 niveaux d'objectifs : généraux, intermédiaires et spécifiques	35
06	Les objectifs de la formation	36
07	Le genre des participants	51
08	Les tranches d'âges des participants	52
09	L'expérience des formateurs	52
10	L'expérience des formateurs dans les deux modes	52
11	Le degré de satisfaction des formateurs	53
12	La préférence des formateurs	54
13	Le : jugement d'échange avec les candidats	54
14	Les préférences des temps du cours	54
15	La durée optimale de la formation	55
16	Le degré d'assimilation des informations	55
17	Le degré de satisfaction du mode en ligne	56
18	Les genres des candidats	57
19	Les tranches d'âges des candidats	57
20	La catégorie socioprofessionnelle des candidats	58
21	L'intéressement des candidats aux formations	58
22	Le déroulement des formations des candidats	58
23	Le degré de satisfaction des participants	59
24	La préférence du mode de	60

	formation	
25	Les attitudes des participants envers les outils pédagogiques	60
26	Le degré d'appréciation de l'échange avec le formateur	60
27	Le degré d'assimilation des informations des candidats	61
28	Le degré de satisfaction des outils informatique et qualité de connexion internet	61
29	La durée optimale de la formation selon les candidats	62
30	Le temps idéal pour les formations selon les candidats	62

Listes des figures

N° de figure	Titre	Page
01	Problématiques rencontrées par les établissements de formation	31
02	Problématiques rencontrées par les apprenants pour le suivi de la formation à distance	33
03	Déroulements des formations des formateurs	53
04	Déroulements des formations des candidats	59

Liste des abréviations

IFP : institue formation professionnelle

F.P : formation professionnelle

L'EAD : enseignement à distance

HAS : haute autorité de santé

OMS : organisation mondiale de la santé

FOAD : formation ouverte et à distance

AFPA : agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

FPA : formation professionnelle des adultes

INTRODUCTION GÉNÉRALE

INTRODUCTION GÉNÉRALE

1. Contexte de recherche :

L'année 2020 représente une exception pour le monde entier et pour une grande partie des entreprises qui ont rentré dans un changement pour le maintien de l'activité et pour les mesures de précaution. Sauf que la qualité du travail fournis varie entre travail présentiel et le télétravail. L'ANVREDET est un exemple qui a opté pour le e-learning pour garantir la stabilité et le maintien des formations.

Donc la COVID19 a causé un changement profond dans toutes organisations. Selon OMS La maladie à coronavirus (COVID19) est une maladie infectieuse due à un coronavirus qui a été découvert récemment. La plupart des personnes infectées par la COVID19 présenteront une maladie respiratoire d'intensité légère à modérée, et se rétabliront sans avoir besoin d'un traitement particulier. Les personnes âgées et celles qui ont d'autres problèmes de santé, tels qu'une maladie cardiovasculaire, un diabète, une maladie respiratoire chronique ou un cancer, ont plus de risques de présenter une forme grave.

2. La problématique :

Malgré l'importance et la facilité que donne la formation en ligne, beaucoup de formateurs préfèrent le modèle présentiel due à plusieurs causes. Donc l'étude préliminaire a démontré que les formateurs refusent de travailler en ligne à cause des problèmes de connexion d'une part et de l'impossibilité d'interagir avec les participants d'autre part. Ce qui fait que les formateurs ont trouvé des difficultés pour attirer l'attention des candidats.

D'où notre problématique se présente comme suit :

- Qu'elle est l'impact de la pandémie sur la formation ?

3. Choix du thème :

L'impact de la COVID19 sur la Formation, un thème qu'on a trouvé important dans une période dite par définition stressante celle de la pandémie où le e-learning semble être la solution unique pour continuer à avancer tout en étant en chez soi en sécurité cette dernière joue un rôle important pour la prévention de la contamination d'une part et pour ne pas être stagné à cause du confinement d'autres parts. D'où l'importance du traitement du thème de la COVID 19 et la formation. L'importance de ses deux variables ne se limite pas sur la période pandémique mais elle a plus d'ampleur car elle donne accès aux possibilités de travailler et étudier en même temps. Dans cette optique, aucune recherche n'a abordé le problème de la formation en lien avec la COVID 19 ce qui nous a motivé à l'étudier.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

4. Choix du terrain :

L'ENVREDET a été spécialement choisi parce qu'elle est parmi les premières agences qui ont opté pour le e-learning où on essaye de proposer des recommandations pour valoriser la formation et assurer une application des bons pratiques dans la transition d'une formation présentielle vers le e-learning.

5. Pertinence de la recherche :

« L'action de formation doit être considérée comme un engagement de part et d'autre. Elle doit servir des intérêts communs »

L'importance et la nécessité de notre recherche réside dans le fait qu'on ignore certains bons pratiques et on a une grande résistance au changement. Ce dernier impact le suivi des formateurs, et même le développement des candidats.

A ce titre notre étude s'articule autour de la question de recherche suivante :

Quel est l'impact de la pandémie « COVID 19 » sur les modes de formation dans L'ANVREDET ?

De cette problématique découle des interrogations liées les unes aux autres :

1. Quel est l'impact de la COVID 19 sur la qualité de la formation ?
2. Qu'elle changement effectué L'ANVREDET en termes de formation pendant la COVID 19 ?
3. Qu'elles sont les avantages et les inconvénients de la période pandémique COVID 19 sur la formation dans les deux modes ?

Pour répondre aux questions précédentes nous nous sommes basés sur les hypothèses suivantes :

1. La COVID 19 a impacté négativement la qualité des formations de L'ANVREDET.
2. Le changement effectué au niveau de L'ANVREDET est le passage vers l'e-learning dans la période de la crise pandémique.
3. Il y a un taux équilibré entre les avantages et inconvénients dans la période pandémique COVID 19 sur la formation dans les deux modes.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

6. L'objectif de la recherche :

L'objectif de cette étude est d'attirer et d'orienter des dirigeants de L'ANVREDET vers l'importance des formations en ligne et les facilitées qu'ils apportent aux candidats et formateurs. Afin d'être mieux performant, on vise à assurer l'application des bons pratiques pour une bonne transition vers le e-learning pendant la période pandémique.

Méthodologie :

Pour traiter notre problématique nous avons subdivisé notre travail en trois chapitres :

Le premier chapitre est consacré à la revue de littérature et le cadre conceptuel ou on aborde tous les notions de la formation, évolution et différents types.

Le deuxième chapitre porte sur le cadre méthodologique et contexte organisationnel ; où on aborde dans une section le type de recherche utilisé, et les outils qui nous permettent à arriver aux résultats finals. Dans une seconde section on introduit notre de stage.

Le troisième chapitre est consacré à l'analyse des données statistiques et la mettre en rapport avec le cadre théorique afin de confirmer les résultats ou les remettre en question. Finalement, on va aborder les limitations et recommandations de notre recherche afin d'inciter d'autres chercheurs et diriger leur attention vers points manquantes ou mal interprété.

INTRODUCTION GÉNÉRALE

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

La formation constitue le pilier qui assure le passage de l'information et l'apprentissage soit pour les employés ou pour chaque personne qui veut s'investir. La crise sanitaire a paralysé le mode fonctionnement de plusieurs entreprises qui procède par le mode présentiel. Les entreprises se sont retrouvées dans l'obligation d'aller au télétravail afin d'assurer leurs services. Dans ce sens même les établissements de formation étaient touchés par cette transition soit pour les formateurs en télétravail ou pour les apprenants en e-learning. Dans ce premier chapitre, on aborde la question de la formation en commençant par la revue de littérature qui aborde les principales recherches en lien avec notre champ d'investigation. Le cadre conceptuel dans sa part discute les théories présentées dans des thèses, articles, livres ...

Section 01 : Revue de littérature

Année après année, le débat entre apprentissage en ligne versus apprentissage traditionnel s'intensifie. La crise du COVID 19 l'a rendu encore plus d'actualité, car les employés de nombreux pays du monde ont été forcés de travailler à domicile. Ainsi, toutes les activités d'apprentissage ont soudainement basculé vers l'en ligne.

1. Les conséquences d'un usage excessif des écrans, février 2018 par le professeur Pierre-Marie Lledo

L'impact des écrans sur la concentration, l'avènement du digital permet à notre cerveau de s'améliorer en externalisant certaines fonctions cognitives. Déléguer certaines tâches au monde digital nous permet de concentrer notre activité mentale sur d'autres tâches que le numérique ne peut pas exécuter à notre place, comme la possibilité de prendre des décisions basées sur nos émotions (décisions intuitives) et non la raison. Les écrans peuvent donc être un atout pour notre cerveau et sont déjà d'excellents outils en matière d'éducation ou d'amélioration du cerveau sain et de remédiation du cerveau malade.

Le premier danger lié à une surconsommation d'écrans chez l'adulte est celui de « l'attention multitâche ». Lors des activités sur écrans, le cerveau peut être attiré par des sources d'information plurielles et volatiles et aura du mal à se focaliser sur une dimension particulière. À terme, c'est un danger qui menace la santé mentale du sujet surexposé aux écrans, et en particulier un risque non négligeable de connaître des troubles de l'humeur (anxiété, dépression, etc.). Le deuxième danger est celui d'un surdéveloppement d'une attention réactive (attention qui est fournie en réaction aux sollicitations de l'environnement),

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

avec une contrepartie d'un défaut dans l'attention introspective. Lorsque nous consommons beaucoup d'écrans, notre cerveau est davantage sollicité par l'environnement et nous sommes moins à l'écoute de nous-même.

2. Lecture sur écran et papier : des processus d'apprentissage complémentaires, L'étude menée par Geoff Kauffman, de la Carnegie Mellon University et Mary Flanagan, du Dartmouth College, 2016

Les deux pratiques seraient en réalité complémentaires, parce qu'elles apportent chacune des éléments distincts aux lecteurs. Deux types de mémorisation et d'apprentissage seraient alors en jeu dans la collecte des informations de lecture.

Assurent les scientifiques. « Certains de nos travaux ont montré que les gens avaient du mal à appréhender une grande quantité d'information, quand ils ont des activités sur un appareil numérique, par rapport au papier. »

Les scientifiques ne tiennent pas pour acquises leurs conclusions, et assurent que de nouvelles études seront nécessaires pour cerner l'apport des médias numériques et la complémentarité possible, parce que les informations affichées sur tablette ou lecteur ebook est plus facile à traiter.

3. Transformation digitale : quand la génération X prépare le terrain à la génération Y, Chronique de Adam Howatson, 04/01/17

Les membres de la génération X (nés entre les années 60 et le début des années 80) sont les principaux influenceurs, architectes et moteurs de la transformation digitale en entreprise. L'étude indique que les entreprises désireuses d'optimiser leurs efforts de transformation digitale doivent accorder davantage d'attention aux différentes générations qui composent leur équipe dirigeante (et équipe dirigeante en formation).

Les baby-boomers (1946-1964) sont les plus enclins à citer la "croissance du chiffre d'affaires" comme l'une des motivations, tandis que les membres de la génération X mettent davantage l'accent sur la manière dont le changement digital peut améliorer le fonctionnement de l'entreprise elle-même. 51 % des membres de la génération X ayant répondu à l'enquête déclarent que l'amélioration des délais de mise sur le marché est un moteur de changement. Les membres de la génération X sont également bien plus nombreux à

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

penser que la transformation est motivée par un désir de stimuler l'innovation et la commercialisation de nouvelles offres (4 % génération X, contre 32 % des baby-boomers).

4. La crise du Grand Confinement impactera certainement durablement les entreprises.

Le télétravail, le chômage partiel, les arrêts puis les reprises des lignes de production et des chantiers, les mesures de distanciation physique et sociale, les précautions dans les locaux, les nouvelles règles et consignes font émerger des modes d'organisation conciliant distance et proximité. Pour affronter l'après-crise, s'affranchir de nos repères, de nos certitudes et réviser les styles de management sont des défis cruciaux. Et puisque L'histoire a montré que les guerres développent les apprentissages et la productivité industrielle. La crise de la Covid-19 laissera probablement des traces dans les pratiques managériales. Dans la revue « questions de management » en 2021, Sofiane Frimousse, Jean-Marie Peretti jugent comme vital de reprendre les activités économiques et organisationnelles. Mais il est également crucial de réfléchir au style de management le mieux adapté. Dans cette perspective, la revue Question(s) de management a posé à des experts, praticiens et chercheurs la question : « Dans l'organisation post-Covid, quel(s) style(s) de management privilégier ? ». 139 enseignants-chercheurs, dirigeants d'entreprise, DRH, responsables opérationnels, experts et consultants de 21 pays ont accepté de répondre à la question posée et de croiser leurs regards. La majorité des réponses tend vers l'innovation, la confiance et la sécurité dont le mode hybride semble être la solution la plus adaptée pour un nombre important des participants. Selon l'échantillon de cette recherche, on cite les avis suivants : (Selon Caroline DIARD, « *on s'oriente vers une relation d'emploi hybride et dispersée* ». Alexis HAKIZUMUKAMA présente les enjeux et la dualité pour un management hybride. Gérard LELARGE rappelle que la mise en place du télétravail suppose à la fois une confiance réciproque entre les collaborateurs et leur manager et une autonomie suffisante. D'après Virginie MOISSON, Il faut faire place à un manager agile. (Cela implique la flexibilité entre présentiel et en ligne) Florence NOGUERA situe le style de management entre anticipation, adaptation et innovation. (Les formations hybride est une manière d'adaptation au changement imposé par la COVID19.

5. « Différence de qualité entre les formations en présentiel, distanciel et e-learning ». Nathalie Ladrière, 2020 : Etudes d'Albert Mehrabian - professeur de psychologie de l'université de Californie (USA) – sur la communication verbale et non verbale.2014 »

Plusieurs chercheurs ont tenté d'évaluer la place prise par le langage non verbal versus les mots dans le contenu de la communication. Utilisant des modèles et des critères distincts, ils sont évidemment arrivés à des résultats quelque peu différents, mais tous montrent la prévalence du non verbal dans nos échanges avec autrui. Selon Paul Watzlawick (Watzlawick, 1979), le langage non verbal représenterait ± 75 % du contenu global de la communication.

Selon Albert Mehrabian (Mehrabian et al. 1967), ce rapport serait de ± 7 % pour la communication verbale et de ± 93 % pour le versant non verbal, rapport qui se déclinerait comme suit : Communication verbale : ± 7 %. Communication vocale (variation du volume, du débit et du timbre de la voix) : ± 38 %. Communication non verbale (gestes et attitudes innés ou acquis) : ± 55 %.

Nous savons aujourd'hui, grâce aux travaux d'Albert Mehrabian, qu'une part conséquente de la communication ne se fait pas au travers du verbal. L'attitude physique de la personne, le timbre de la voix, le rythme, les mimiques sont autant d'information -inconscientes- qui nous renseignent -inconsciemment également- sur le ressenti de la personne avec qui nous échangeons ... Et si le timbre, le rythme de la voix sont perceptibles au travers des écrans, ce n'est pas le cas des mimiques ou de l'attitude physique, ce qui est le cas lors des formations en distanciel. De même les neurones miroirs (qui sont, en somme, des cellules qui nous permettent de « vivre » ce que la personne en face vit) permettent, au formateur, d'être en contact avec l'auditoire, d'être connecté à lui. Mais ces fameux neurones miroirs, ont également aussi l'intérêt de faciliter l'apprentissage par observation (c'est ce que nous avons fait bébé, puis enfant et encore maintenant parfois). Hors il semble que les neurones miroirs n'aient pas la même capacité de mobilisation en présentiel, qu'en distanciel, avec un avantage au présentiel. Inconsciemment, c'est donc tout un processus d'analyse des comportements verbaux et non verbaux qui va se dérouler et permettre d'ajuster au mieux les propos et les comportements du formateur, lorsque la formation est en présentiel.

Donc pour mobiliser et optimiser l'attention, il serait nécessaire qu'il y ait une interaction riche entre le formateur et l'apprenant, passant par la présence. Le formateur doit avoir la faculté de lire les informations que lui renvoie l'individu au travers de sa tenue, de son

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

attitude, et d'en tirer des ajustements mais également des prédictions comme un besoin de pause, une incompréhension ou l'envie de développer le point abordé. Si cela est vrai pour le présentiel, c'est toutefois impossible en e-learning. Quant à la formation en distanciel, il peut être possible d'accéder aux images en direct de l'auditoire, mais il est impossible de maintenir son attention sur le déroulé du cours et les apprenants simultanément, d'autant que la fatigabilité est plus forte dans ce cas-là.

6. Réflexion sur les enjeux du développement du e-learning à partir de l'étude de quatre universités européennes, Thierry Garrot, Maria Psillaki, Sylvie Rochhia

Partant de l'étude de quatre universités européennes, l'article analyse les enjeux des projets e-learning tant du point de vue de l'offre de formations que de la gestion de ces activités par les établissements. Les données collectées sur la période 2004 à 2006 ont permis de construire onze (11) indicateurs sur les usages des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC), les caractéristiques des activités e-learning et les divers aspects du management des TIC dans les universités. Cette étude permet ainsi de comprendre comment ces universités ont intégré les TIC dans leurs activités et quels ont été les changements dans les trajectoires e-learning suivies depuis 2004.

L'étude des quatre établissements d'enseignement supérieur révèle tout d'abord que les apprenants ont rarement été intégrés à la définition et au développement des projets e-learning lancés ces dernières années. Cette particularité ne peut que renforcer les barrières à la participation au e-learning et, par conséquent, les difficultés rencontrées pour appréhender la demande. La plupart des projets semblent uniquement guidés par l'offre et, plus particulièrement, par les possibilités offertes par les TIC

Au sein des établissements universitaires, la cohérence globale entre l'offre du e-learning, la façon d'aborder la demande et celle de structurer ces activités émergentes reste cependant à améliorer.

7. L'enseignement en ligne est-il efficace ? Le cas Pegasus

Cet article se propose de mesurer l'efficacité de l'enseignement en ligne. Nous analyserons de façon comparative des résultats d'un public utilisant ou non l'enseignement via Internet pour obtenir un diplôme d'accès aux études universitaires. **Pegasus** est le nom du dispositif d'enseignement « en ligne » qui permet d'obtenir ce diplôme donnant accès à l'université. Notre travail a consisté, dans une première partie, à identifier et à comparer les caractéristiques des populations d'étudiants utilisant ce type d'enseignement et un enseignement plus classique : l'enseignement « en présentiel ». Dans une seconde partie, nous avons mesuré l'efficacité interne de ces deux enseignements à travers les résultats obtenus aux examens finaux par les deux populations. La particularité de ce travail est d'avoir pu comparer des populations identiques, passant le même diplôme mais dans deux dispositifs relevant de configurations différentes.

La recherche sur le cas Pegasus permet de relativiser ce constat et de montrer qu'un enseignement en ligne peut être plus efficace qu'un enseignement en présentiel dès lors que l'on ne tient plus compte des abandons. Ces résultats montrent cependant qu'il aurait sans doute fallu prendre en compte d'autres facteurs comme la motivation des étudiants qui font le choix de suivre des cours en ligne.

Les résultats montrent que l'enseignement « en ligne », tel qu'il est proposé sur Pegasus, est plus efficace pour les étudiants qui n'abandonnent pas en cours de formation et qui passent au moins un module d'enseignement à l'examen.

8. D'une formation en présentiel à une formation en distanciel : émergence de nouvelles pratiques ou réponses à un effet de mode ? L'exemple d'une formation à distance d'enseignants de lycée professionnel à l'université de Cergy Pontoise.

L'exemple de scénario de formation des professeurs des lycées professionnels de l'Université de Cergy-Pontoise, que nous venons de décrire montre qu'il s'agit bien de nouvelles pratiques avec des changements profonds ; un nouveau modèle pédagogique à distance, de nouveaux outils (diagramme d'activité), de nouveaux outils de communication (chats synchrone) et de nouvelles tâches (situation problème).

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

La distance n'est plus un obstacle pour accéder à la formation, c'est au contraire un dispositif novateur qui permet de développer de nouvelles compétences professionnelles et l'émergence de nouvelles pratiques.

En effet, l'enquête du 25 mai 2016 que nous avons effectuée auprès de 24 Professeurs stagiaires BSE (M2 et AEU), montre que cette nouvelle pédagogie à distance a des incidences positives sur la réflexion professionnelle des professeurs stagiaires et l'intégration du numérique dans leur enseignement : analyse réflexive, prise de recul sur ses pratiques, usage des TICE en classe, classe inversée...

9. ATTITUDES ET PRÉFÉRENCES DES USAGERS FACE À LA FORMATION OUVERTE ET À DISTANCE. Les leçons d'une enquête. Brigitte Albero, Arnim Kaiser

Une enquête conduite auprès d'adultes inscrits en formation ouverte et à distance débouche sur des résultats inattendus : alors qu'il est habituel de penser que la FOAD facilite l'accès à la formation en s'adressant à un large public, cette offre de formation sélectionne implicitement un public déjà très autonome. Cette contribution présente les conditions méthodologiques de l'enquête.

D'après les résultats de cette enquête, la FOAD ne peut être proposée à tous les types de publics. Elle apparaît plus adaptée aux adultes très indépendants, émotionnellement convaincus de leur aptitude à apprendre sans suivi pédagogique et ayant acquis les compétences pour le faire. Ces résultats interrogent donc les pratiques éducatives des organismes de formation et plus largement le système social dans son ensemble.

10. Une recherche initiée en Allemagne, une enquête a été conduite en collaboration avec des chercheurs en France et en Suisse italienne qui partagent les mêmes constats et analyses à propos des pratiques de formation à distance sur une diversité de terrains dans leurs pays respectifs.

Les constats et analyses ont justifié que, dans cette phase exploratoire de recherche, les questionnements aient davantage porté sur les attitudes et préférences des apprenants que sur une perspective de comparaison interculturelle ou entre terrains de formation.

Les résultats de l'enquête principale portent sur un échantillon d'adultes inscrits dans des formations classiques principalement en présentiel. Quelques sujets de cet échantillon,

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

exclusivement inscrits en FOAD, ont répondu à des questions complémentaires concernant, selon eux, les avantages et inconvénients des phases présentielles et distancielles (août-décembre 2006). La comparaison entre ces deux types de publics a conduit à dégager, contre toute attente, des différences non négligeables : les inscrits en FOAD apparaissent plus sûrs de leurs capacités d'apprendre ; ils expliquent leur réussite principalement par des facteurs internes ; ils préfèrent de travailler seuls et aiment moins travailler en groupe ; ils mettent en œuvre des stratégies qui les rendent très autonomes ; ils ne sont que peu favorables à une ingénierie sophistiquée de formation.

Il apparaissait également intéressant de préciser la manière dont les apprenants perçoivent les phases présentielles et distancielles de leurs formations, leurs préférences vis-à-vis de chacune d'elles, leurs sentiments de compétence dans la gestion de la phase distancielles et leurs attitudes quant à la présence de l'intervenant pédagogique dans la phase présentielle.

11. Étude Djamel Ali Al-Dahshan, 2012. Un document de travail présenté à la troisième conférence scientifique internationale du Centre de développement des capacités de l'Université de Benha intitulé « La formation en ligne est une introduction au développement du système de formation en Égypte ».

L'étude visait à montrer l'importance du rôle que la formation en ligne peut jouer dans le développement d'un système.

Former et surmonter les problèmes rencontrés par la formation traditionnelle, en revoyant les justifications de la nécessité d'utiliser la formation électronique, ainsi que son concept, ses caractéristiques et ses avantages Mettre en évidence son rôle dans le développement du système de formation en Égypte, ses mécanismes et la différence entre celui-ci et la formation traditionnelle, et les exigences nécessaires à la réussite de son application et les défis ou problèmes auxquels son application peut être confrontée dans Égypte.

En fin de compte, il a été conclu que la formation en ligne n'est plus facultative, mais est plutôt devenue une réalité vécue par les sociétés contemporaines, et les sociétés arabes devraient la prendre et fournir toutes les conditions nécessaires pour cela, en remplaçant la formation traditionnelle par la formation en ligne pour faciliter l'interaction entre les stagiaires et le formateur et ainsi leur fournir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer leurs fonctions avec une grande efficacité.

12. Indique Philippe Rossignol, directeur général d'Amplitude, cabinet de conseil en management des hommes. 2015

« Des études montrent que les collaborateurs retiennent environ 20 % de ce qui leur est enseigné en présentiel. Avec le blended learning, ce sont 90 % des contenus qui sont retenus par les participants. Et cela plusieurs mois après la formation : nous le savons grâce aux indicateurs qui permettent de mesurer l'efficacité des programmes de « blended learning », « Le blended learning est d'autant plus pertinent que, d'ici à 10 ans, nous aurons sur le marché du travail environ 75 % de représentants de la génération Y, c'est-à-dire des jeunes collaborateurs en demande de modes de fonctionnement agiles, qui les responsabilisent et leur donnent d'avantage d'autonomie », conclut Philippe Rossignol.

Conclusion :

Cette revue résume l'ensemble des recherches abordant la notion de la formation et sa transition du présentiel au e-learning. Ce qui nous a servi bien analyser notre champ d'investigation et de savoir l'impact de cette variable sur d'autres et ce qui nous mènent à faire des inférences à sur une nouvelle variable qui n'est pas très étudié à cause de sa nouveauté dans le monde. Alors, puisqu'on manque de recherche par rapport à cette variable, la recherche citée précédemment nous aide à étudier l'impact du COVID 19 sur la formation. Ses recommandations servent à améliorer le niveau de la formation dans le but d'un meilleur apprentissage, un bon suivi et les bons pratiques de la transition vers le e-learning afin d'encourager la variété des formations dans L'ANVREDET.

Section 2 : Cadre Conceptuelle

1. Comprendre la notion de formation :

La formation est un moyen, pas une fin. Le but de la formation est amélioré la performance et la productivité des employés afin d'atteindre les objectifs de l'organisation. Le rôle du formateur permet de construire une culture positive basée sur des valeurs au sein de l'organisation. Cela donne aux agents la possibilité de tirer le meilleur parti de leurs capacités et de participer à la mission de l'organisation de la meilleure façon possible.

En effet, la formation est une condition pour maintenir le niveau de compétence, ce qui nécessite toujours une réactivation régulière des connaissances potentielles. C'est pourquoi qu'on peut dire que les entreprises qui ignorent le plus souvent la qualité de la formation sous couvert de raisons économiques à court terme mettent la pression sur l'avenir à moyen et long terme. L'entreprise doit également être en mesure de positionner son développement et ses capacités, ce qui signifie qu'elle doit formuler une véritable politique de formation. La politique de formation fait partie intégrante de l'axe stratégique de l'entreprise. Elle est bien basée sur ce qu'elle veut être. En effet, il doit se doter de compétences efficaces. Mais aussi stables et fidèles, dont elle aura besoin, mais avant de parler de la politique de formation il faut définir ce qu'est la formation ?

Les définitions sont multiples et même parfois différentes, et vu la multitude des définitions, nous retiendrons celle qui nous semble la plus complète et que le bureau international du travail (BIT) a établi dans ses nombreuses sessions. **La première de Raymond Vatier cité dans SEKIOU, (Lakhdar) en 1986¹** : « la formation est l'ensemble des actions capables de mettre les individus et les groupes en état d'assurer avec compétence leurs fonction actuelles ou celles qui leur seront confiées pour la bonne marche de l'organisation ». **Il propose aussi la deuxième définition²**: «La formation est un ensemble d'actions, de moyens, de méthode et de supports à l'aide desquels les travailleurs sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes et leurs capacités mentales, nécessaires à la fois pour atteindre les objectif de l'organisation et ceux qui leur sont personnels ou sociaux, sans oublier l'accomplissement adéquate de leurs fonctions actuelles et futures ». **Jacques propose La troisième définition³** « La formation est un moyen qui peut servir des objectifs très

¹ EKIOU, L. (1986). Gestion du personnel. Ed des organisations. Paris. PP.29.

² Sekiou. Perreti, J. et al (2001). Gestion des Ressources humaines (2eme éd). (D. Boeck.)

³ Jacques, (1998). Fonction formation. Ed d'organisation. Paris. PP.13.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

diversifiés. A chaque type d'objectif correspond un type de formation qui se distingue par des règles de gestion spécifiques » **en 1998. La quatrième définition est proposée par techno compétences en 2013⁴** « La formation constitue un ensemble d'activités d'apprentissage planifiées. Elle vise l'acquisition de savoirs propres à faciliter l'adaptation des individus et de groupes à leur environnement socioprofessionnel. Elle contribue à la réalisation des objectifs d'efficacité de l'organisation. La formation naît d'un besoin organisationnel et professionnel, et vise normalement l'atteinte d'objectifs précis pour un groupe d'employés donné ». **La dernière est proposée par Jean-Marie PERETTI⁵** « La formation désigne habituellement les moyens pédagogiques offerts aux salariés pour qu'ils développent leurs comportements au travail. Les actions proposées renforcent leurs connaissances, attitudes et compétences pour leur permettre d'atteindre leur propre objectif et ceux de l'organisation, et de s'adapter à leur environnement » (2007).

1.2 Histoire de la formation professionnelle en Algérie

La formation professionnelle a connue deux périodes significatives de croissance, à l'indépendance elle ne constituait que quelques 40 établissements de formation des adultes créés dans les années cinquante et conçus soit selon le modèle AFPA (association Française) et formant essentiellement aux métiers du bâtiment en vue de répondre à la restructuration de l'ancienne puissance coloniale, Nous retiendrons les périodes et les dates qui nous semblent importantes. Selon Bref historique de la FP tiré d'une polycopie fait par l'IFP de Birkhadem :

PERIODE DE 1945 à 1962 :

- 1945 : Naissance de la formation professionnelle sous la dénomination suivante « SERVICE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ALGERIE ».
- 1949 : La F.P.A devient un service public mais la situation administrative du personnel, n'était pas réglementée.
- 1951 : Dissolution de l'O.R.T. A passe sous l'égide de la direction du travail et des affaires sociales.
- 1955 : l'O.R.T. A est transformé en service technique et pédagogique et aura pour attribution l'organisation de stages et perfectionnement des enseignants,
- 1957 : Rattachement de la formation professionnelle des Adultes (F.P.A) à la Direction Générale de l'action sociale (Sous –Direction du travail).

⁴ Marian, L. (2013). Guide de gestion des ressources humaines destiné aux entreprises des technologies de l'information, emploi Québec, Techno compétences (comités sectoriel de main-d'œuvre en technologie de l'information et des communications. Ed TECHNOCompétences.

⁵ Jean-Marie, P. (2007). Ressources Humaines. Ed Vuibert, Paris.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

- 1962 : A cette date il existait seulement 320 sections dans les spécialités bâtiment et métaux et 120 sections de préformation.

PERIODE DE 1962 à 1982 :

- 1965 : Décret relatif au recrutement des moniteurs de la formation professionnelle.
- 1969 : Tentative de réforme de la Formation Professionnelle des Adultes
- 1970 : Lancement du premier plan quadriennal prévoyant la Formation de 20000 ouvriers par an et renforcement des structures d'accueil.
- 1974 : Intégration de tous les personnels de la Formation Professionnelle des Adultes à la Fonction Publique.
- 1978 : Renforcement des structures et augmentation des effectifs. Création de Secrétariat d'Etat à la formation Professionnelle.
- 1980 : réalisation de 268 Etablissements de Formation représentant le reste à réaliser des différents plans précédents.
- 1981 : Création des cinq Instituts de Formation Professionnelle ayant pour mission la Formation et le perfectionnement des Formateurs et la Formation de Techniciens supérieurs.
- 1982 : Décret fixant les attributions du Ministère de la Formation Professionnelle qui assura la mise en œuvre d'une politique de Formation.⁶

2. Les Types de la formation

La formation est vue comme un outil introduit dans la société afin que les besoins de ces besoins puissent être satisfaits sous forme de « travail » à effectuer par ses membres, mais fournissant des compétences à faire, des connaissances conceptuelles, pour résoudre des problèmes... Il y a une tendance à la formation continue. Cela signifie que les besoins de la société et de ses membres doivent s'adapter en se façonnant continuellement.

Toute forme de formation permettant l'acquisition ou le développement des connaissances professionnelles et techniques, que cette formation soit en distanciel ou en présentiel.

Les types de formation s'adaptent aux besoins de plus en plus nombreux des participants et des entreprises. Plus flexible mais avec la même qualité d'éducation et de soutien.

⁶ Ghezzaz, K. (2001). Outils didactique et Aide-mémoire pédagogique. Institut de formation professionnelle d'Alger.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

2.1 La formation à distance

Le terme distanciel est utilisé pour limiter les activités d'enseignement menées à distance, généralement par opposition au présentiel, et s'applique à l'enseignement dispensé par les écoles ou les centres de formation. Le e-learning définit tout équipement de formation qui utilise des réseaux locaux, des réseaux étendus ou Internet pour la diffusion, l'interaction ou la communication. Cela inclut l'enseignement à distance, dans un environnement distribué (sauf pour l'enseignement par correspondance traditionnel), l'accès aux ressources par téléchargement ou consultation en ligne. Cela peut impliquer des outils synchrones ou asynchrones, des systèmes de guidage, des systèmes d'auto-rythme ou une combinaison de ce qui précède.

Formation synchrone La situation de formation où les participants sont connectés à leur formation en même temps. Ils peuvent communiquer en temps réel via des conférences Web ou des vidéoconférences. La formation synchrone permet de partager et d'interagir avec l'application pendant que l'enseignant contrôle le document partagé

Formation asynchrone Communication avec d'autres apprenants ou tuteurs par des moyens de communication ne nécessitant pas de connexion simultanée : forums, emails. Ce modèle de formation est basé sur un apprentissage dit autonome, comprenant des cours, des exercices et des évaluations automatiques, impliquant un certain degré d'autonomie de l'apprenant.

Selon le **service des programmes et du développement pédagogique** : « **La formation à distance** est un dispositif de formation comportant un ensemble de moyens organisés pour atteindre les objectifs d'un cours ou d'un programme. Ce dispositif permet à une personne d'apprendre de façon relativement autonome, avec des contraintes minimales d'horaire et de déplacement, et avec le soutien à distance de personnes-ressources ». (2020)⁷

2.1.1 Méthodes e-learning

Tableau 01 : Les Avantages et inconvénients des méthodes e-learning

	MOOC	COOC	SPOC	SOOC
Définition simple	MOOC (Massive Open online Course) Formation en ligne, ouverte à tous, accessible à tout	COOC (Corporate Online Open Course) Formation en ligne, ouverte aux collaborateurs,	SPOC (Small Private Online Courses), Formation en ligne, ouverte	SOOC (Small Online Open Courses) Formation en ligne à destination des

⁷ Pelletier, M., & Geneviève, B. (2020). Glossaire de formation à distance. Cegep Régionale de Lanaudière.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

	moment, et partout.	nouvelles recrues, clients et prospects, partenaires d'une entreprise, accessible à tout moment, partout	à un nombre réduit de personnes.	professionnels dans le cadre de leur formation continue.
Pour qui ?	Pour les apprenants qui souhaitent s'initier à un domaine ou développer leurs connaissances.	Pour les collaborateurs, nouvelles recrues, clients et prospects, partenaires des entreprises.	Pour les professionnels qui souhaitent monter en compétence.	Pour les professionnels qui souhaitent monter en compétence
Combien de temps pour le créer ?	Plusieurs semaines	Plusieurs semaines	Plusieurs semaines	Plusieurs semaines
Avantages	Accessible à tous, souvent gratuitement. Permet à chacun de se former sur une grande variété de sujets.	Apprécié des apprenants qui gardent la maîtrise de leur agenda et peuvent réaliser la formation à un moment adéquat pour eux.	Inclut un suivi et des échanges réguliers avec le formateur, qui permet de motiver les apprenant à aller jusqu'au bout de la formation	Apprécié des apprenants pour les échanges avec les autres apprenants et les formateurs qui permettent de créer des liens.
Inconvénients	Les apprenants ne bénéficient pas d'un suivi du formateur ou de la plateforme pendant leur formation.	Ce format ne prévient pas la démotivation éventuelle des apprenants en cours de formation.	Formation limitée en nombre de places.	Un suivi non personnalisé des apprenants par le formateur.

Source : Folliot, N. (2021). MOOC, COOC, SPOC, SOOC : quelle est la différence ?

Digiformag. 2020.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

2.2 La formation présentiel

La formation en présentiel a toujours existé. Elle permet aux apprenants de communiquer entre eux. En fait, ils peuvent discuter davantage de leurs concepts ou de leurs difficultés. Ce formulaire favorise également l'entraide. Pendant la formation, le contact de personne à personne est très important. Cela vous permet de rencontrer de nouvelles personnes, de parler de vos expériences avec les gens et de comprendre pourquoi tout le monde est ici. La réalité est qu'après une formation en présentiel, vous en garderez plus que lorsque vous êtes devant l'ordinateur, vous êtes forcément distrait par les plus petites choses. Face à vous, vous êtes dans un environnement qui vous permet de vous concentrer sur quelque chose, et vous êtes plus soucieux de faire de bonnes choses et plus susceptible de prendre des notes sur papier.

En raison de l'accent mis sur la forme sur l'ordinateur, il a été démontré que l'écriture sur papier favorise l'apprentissage. Les notes papier résument ce que nous sommes, afin que vous ne puissiez-vous souvenir que des choses importantes. Pour les formateurs, la formation en présentiel est plus excitante. Cela lui permet d'avoir plus de contact avec le formateur et peut facilement comprendre si l'apprenant participe à la formation et absorbe les concepts. Par conséquent, il peut ajuster son interprétation en fonction du public. Il a aussi besoin de communication interpersonnelle. En effet, lors de la formation à distance, certaines personnes allumeront leurs caméras.

Le formateur peut rapidement rencontrer une icône noire. Cela risque d'être difficile pour lui.

Selon la haute autorité de santé : « La formation présentielle est une pratique de formation qui réunit physiquement des professionnels de santé pour acquérir ou approfondir des connaissances et compétences. C'est une pratique courante dans le domaine de la santé qui contribue au développement professionnel continu. Elle peut avoir pour objet une actualisation des connaissances du participant au regard des données de la science, un partage autour de retours d'expérience des professionnels, une synthèse/revue/mise à jour d'un sujet » (2017).⁸

2.2.1 Méthodes

Ces méthodes prennent en compte notamment que :

- La motivation pour une formation chez un adulte est déterminée par ses besoins et la nécessité d'agir ;
- L'expérience et le vécu professionnel sont des facteurs majeurs d'apprentissage et il est souhaitable que l'orientation de la formation se réalise prioritairement autour de

⁸ Haute Autorité De Santé. (2017). DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC). Haute autorité de santé.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

problèmes rencontrés ou à partir de situations réelles afin d'obtenir l'adhésion du professionnel et garantir sa motivation.

Des méthodes affirmatives

Le formateur transmet son savoir à un participant. Les méthodes sont :

Soit expositives (exemple : cours magistral, conférence) ;

Soit démonstratives, associant à des explications et démonstrations (exemple : atelier où est expliquée et montrée l'utilisation d'un nouveau matériel ou dispositif).

Méthodes interrogatives

Le formateur se base sur les réponses du participant à un questionnement structuré pour lui faire découvrir et trouver, par induction ou déduction, les connaissances que l'on souhaite lui faire acquérir (exemple : session de questions-réponses avec un expert d'un thème).

Des méthodes actives (Ou expérientielles) : Le participant est confronté à la réalité de ses pratiques et aux difficultés rencontrées afin qu'il recherche l'information nécessaire pour découvrir par lui-même les meilleures solutions à mettre en œuvre et à évaluer (exemple : analyse de cas cliniques ou de situations réelles, jeu de rôle). Le participant, impliqué et actif, apprend à travers ses expériences et ses connaissances préalables (HAS, 2017).

3. Comparer la formation classique avec la formation en ligne

Le digital learning, longtemps délaissé par les entreprises, les apprenants et les organismes de formation, connaît aujourd'hui un grand succès. Que vous croyiez aux chiffres ou au doute, les restrictions liées à la crise sanitaire et à la pandémie de coronavirus ont facilité cette nouvelle méthode d'entraînement. Dans cette section, nous comparerons la formation présentielle et la formation numérique en termes de contenu, cadre et de pédagogie.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

3.1 Les différences entre une formation digitale et une formation en présentiel :

Tableau 02 : Comparatif entre Formation classique et e-learning

Formation classique	E-learning
<u>Cadre :</u> • Mobilisation de l'ensemble des apprenants dans une salle de cours ; • La séance se déroule pendant un laps de temps limité; • La formation oblige les apprenants à faire des déplacements. <u>Pédagogie :</u> • La relation est hiérarchique entre tuteur et formé. Le tuteur a pour objectif de transférer son savoir-faire aux formés ; • Le formateur se base seulement sur son discours pour provoquer des situations d'apprentissage: • L'intervention du formé se fait généralement à la fin de la séance pour poser une ou deux questions, mais il n'est pas toujours assuré de recevoir une réponse faute de temps; • La relation entre apprenants est très limitée et se résume en quelques conversations au cours de la séance : • Le formateur est le seul responsable du rythme d'apprentissage, il fait des ajustements selon les situations rencontrées. <u>Contenu :</u> • Le contenu est standard ; • Les difficultés d'apprentissage sont prévues d'avance ce qui influence le comportement des tuteurs durant la séance, pour s'attarder sur des points et passer sur d'autres rapidement ; • Le contenu mentionne les connaissances que le formateur veut transmettre aux formés ; il s'avère ainsi très réducteur des informations susceptibles d'intéresser les formés.	<u>Cadre :</u> • Les apprenants sont libres de choisir le cadre de déroulement de la séance de formation ; • Le temps total de formation est limité, mais la durée des séances est fixée par les formés ; • Les apprenants ne se déplacent pas pour faire la formation, ils la font dans les lieux qui leur sont les plus appropriés. <u>Pédagogie :</u> • Le formateur n'a plus l'objectif d'inculquer un savoir-faire aux apprenants, mais d'animer les séances en ligne et d'orienter les formés vers des liens pertinents ; • L'animateur dispose de plusieurs outils qui permettent de provoquer l'apprentissage à savoir, le son, les images, les vidéos, les textes. • La relation entre les apprenants est très riche dans formation en ligne, et ce, grâce à la mise à disposition des formés, de forums où ils peuvent poser leurs questions, mais aussi le « chat » pour des conversations en mode synchrone • Le formé est assuré de recevoir une réponse à ses questions une fois qu'il les a posées à son tuteur au forum ; • Le rythme d'apprentissage est fixé par l'apprenant selon ses capacités, le tuteur n'intervient qu'en cas d'une difficulté rencontrée par le formé. <u>Contenu :</u> • Les contenus sont granularités et forment une « bibliothèque modulaire » à travers laquelle les formés choisissent le chemin de formation qu'ils veulent suivre • Puisque le contenu est choisi par les formés, ils peuvent s'attarder ou faire des impasses sur ce qu'ils jugent important ou non ; • Le contenu présente des liens pouvant les pousser plus d'informations orienter le formé vers concernant le thème étudié et le pousse à autoguides ses recherches.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Source : (BEN AMMAR MAMLOUK, et al, 2007. cité par EL ROBRINI abdellatif EL khalil.)

On peut voir dans le tableau qu'il existe de nombreuses structures qui ont beaucoup de formation en présentiel, ce qui signifie que le contenu de l'éducation a un grand potentiel. On peut se demander comment les convertir sans avoir à reconstruire tout le contenu pédagogique. Ainsi, la formation continue peut être organisée en présentiel ou en ligne ou les deux. Ainsi, la formation en ligne est d'abord un moyen de diffusion de la formation, elle doit offrir une plus grande souplesse pour faciliter l'accès à la formation liée à la disponibilité des employés. Cela permet naturellement aussi d'obtenir une formation géographique.

Le mode le plus performant

Si X Formations est un organisme compétent, vous pourrez constater que, finalement, vous avez reçu une baguette au prix d'une baguette. Seul l'emballage aura été modifié.

L'objectif de formation en présentiel ou en ligne, ce qui compte est que vos collaborateurs puissent y acquérir les capacités et les connaissances visées.

La vraie différence entre le présentiel et l'en ligne réside dans les moyens matériels et techniques.

Un choix technique inapproprié, inadapté au public ou défaillant peut compromettre une formation en ligne. A contrario, la défaillance du matériel en présentiel n'a jamais empêché le formateur de s'adapter et de proposer une prestation de qualité.

La formation efficace est celle qui permet au participant d'atteindre l'objectif de formation, au travers d'une expérience apprenante positive.

Deux facteurs qui rendent la formation digitale plus performante que le présentiel.

La distribution de l'apprentissage.

Grâce aux études sur le cerveau, nous savons aujourd'hui qu'il est plus efficace de distribuer l'apprentissage dans le temps que de le concentrer sur un temps court.

Le digital learning permet cette distribution plus que le présentiel. Il paraît difficile d'organiser un stage en salle d'une journée à raison d'une demi-journée initiale, suivi de deux heures le jour suivant, puis une heure quarante-huit heures plus tard et ainsi de suite.

La pédagogie différenciée et le tutorat.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

En présentiel, impossible d'accorder plus de temps à un apprenant pour réaliser un exercice. En ce sens, les modalités asynchrones du digital learning apportent de la souplesse dans l'apprentissage : chacun pourra s'investir selon ses besoins et ses disponibilités.

La pédagogie différenciée ne fonctionne que si le tutorat pédagogique vient compléter la démarche.

Atout majeur de la formation digitale, le tutorat permet de suivre de façon individuelle les apprenants et de répondre de manière précise à leurs besoins.

Deux facteurs qui rendent la formation digitale moins performante que le présentiel.

La fragilité de l'attention sélective.

L'attention est la capacité de notre cerveau à se focaliser sur une information au détriment des autres. Le problème est que toute nouvelle information est susceptible de la détourner !

L'attention est fragile, et en ligne encore plus. Nous recevons une multitude de notifications, sonneries, mails, appels téléphoniques. Confinés, nous cumulons tout ceci avec la sonnette de la porte, le facteur, un membre de la famille qui vous pose une question... En présentiel, tous nos sens sont engagés dans la situation apprenante. En ligne nous ne disposons que de la vue et de l'ouïe pour favoriser et maintenir l'attention.

Les formateurs digitaux le savent bien : mobiliser l'attention des apprenants à distance est un véritable défi.

La dimension technique du digital Learning demande des compétences numériques.

Le digital learning ne s'adapte pas aux apprenants en fracture numérique. Selon la solution technique envisagée par votre prestataire, les compétences numériques requises sont plus ou moins importantes.

Dans tous les cas, l'analyse de votre public reste le point central de votre réflexion. Une prise en main difficile de l'outil informatique risque de faire passer les bienfaits de la formation au second plan.⁹

⁹ Panigada, D. (2020). Digital learning et formation présentielle : quelles sont les différences? Culture RH.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

a. Les avantages et les inconvénients de chaque mode

Afin de bien comprendre les différences de chaque mode, on a opté pour une analyse des avantages et inconvénients des formations en ligne et présentiels. Cette dernière se résume dans le tableau suivant :

Tableau 03 : Les avantages et les inconvénients de chaque mode

Les avantages	
Présentiel	En ligne
1. Environnement Se former dans un environnement différent de son lieu de travail permet plus facilement à l'apprenant de sortir de sa zone de confort, d'être plus ouvert au changement. Le présentiel favorise la mémorisation car il permet de créer des séquences émotions 2. La dynamique de groupe À travers la construction d'un groupe, la formation permet de créer une énergie propice à l'apprentissage. Le présentiel facilite les interactions, le formateur pouvant répondre immédiatement aux questions, évaluer les connaissances 3. La communication Le professeur peut utiliser une communication non verbale et para verbale, qui passe moins bien à travers une classe virtuelle. Le présentiel permet de rencontrer d'autres personnes ayant les mêmes problématiques, de partager les solutions et de se créer un réseau	1. Elle permet de rester flexible Vous pouvez préparer un diplôme en restant chez vous, comme les horaires s'adaptent à votre emploi du temps. Vous pouvez donc vous former le soir, le week-end et continuer ainsi en journée vos activités : exercer un emploi, vous occuper de votre famille ou suivre une autre formation en présentiel. 2. Elle permet de réduire certaines contraintes : Vous réduisez certains coûts liés au transport par exemple, comme vous n'avez pas à vous déplacer. Certains cours sont proposés par vidéo conférence, il vous suffit alors de vous connecter à la plateforme pour assister aux leçons. Vous gagnez donc du temps comme vous évitez les déplacements. 3. Les supports : Les outils numériques mis à disposition offrent des possibilités de transmission du savoir bien plus intéressantes que la traditionnelle prise de note des propos d'une conférencière. Des documents exportables, des exercices, des livres, des replays etc... Tous ces outils vont contribuer à améliorer l'acquisition de nouvelles connaissances.
Les inconvénients	
Présentiel	En ligne
1. CONTENU Peur de perdre son temps par manque d'hétérogénéité dans le groupe Peur qu'il y ait quelqu'un, au sein du groupe, qui perturbe le bon déroulement de la formation rendant difficile la transmission du savoir. Formation trop dense, rendant difficile la transmission du savoir (avec parfois un support de cours trop détaillé) 2. L'ORGANISATION Les formations sont parfois annulées au dernier moment (en raison d'un nombre	1. Dépendance technologique Les nouvelles générations de personnes qui rentrent sur le marché du travail ont déjà parfaitement adopté les nouvelles technologies. C'est une des raisons qui fait que l'e-learning est de plus en plus populaire. Cependant, toutes les personnes n'ont pas encore parfaitement intégré les technologies dans leur routine quotidienne. 2. Manque d'apprentissage sur le terrain L'apprentissage en ligne est souvent très théorique et en manque d'un composant

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

insuffisant d'inscrits, par exemple). On pourrait aussi parler des possibles contraintes au niveau de l'organisation et du temps. Comme le Covid-19 est (malheureusement) toujours là, il faut rappeler également que les gestes barrière sont plus difficiles à respecter lors des cours en présentiel.

3. Contraintes de déplacement

Réticence par rapport au coût du déplacement et des frais annexes
Certaines personnes ont peur de certains moyens de transports (train ou avions, ...) ou de s'éloigner de leur domicile

pratique. Les connaissances théoriques couvrent les faits, les théories et les raisonnements, tandis que les connaissances pratiques se basent sur le terrain et sur des tâches réelles.

3. Le manque d'interactions

Le candidat est face à un ordinateur et il lui est impossible d'interagir avec le module.
Moins de réponses immédiates

Source : Tableau élaboré par moi-même

Section 2 : la COVID 19

1. La formation au temps de la COVID-19

La crise a obligé tout un chacun à changer ses habitudes quotidiennes mais aussi sa manière de porter certaines missions.

Les mutations sont permanentes, notamment au niveau du numérique. Le confinement aura fait la part belle aux outils collaboratifs et en ligne. Très peu utilisées, les solutions telles que Zoom ou Microsoft Teams sont rapidement devenues indispensables pour continuer à communiquer et à échanger. Pour rester dans la course et être performant, il paraît inévitable d'actualiser ou d'acquérir de nouvelles compétences en la matière. Il existe aujourd'hui un nombre exponentiel de ressources numériques permettant la prise en main de ces nouveaux logiciels bureautiques.

1.1 Définitions et émergence.

La pandémie de la COVID-19 : Le début d'une planète infectée et situation épidémiologique en Algérie et dans le monde

Apparue en décembre 2019 en Chine, l'épidémie due au nouveau coronavirus SARS-CoV-2 a dépassé les trois millions de cas contaminés dans le monde et a touché plus de 200 pays au 05 avril 2020. En dehors de la Chine, le premier cas positif en Asie a été enregistré en Thaïlande le 13 Janvier 2020 et hors Asie, aux Etats Unis le 21 Janvier, pays où la pandémie a progressé rapidement et a dépassé au 26 Mars, le nombre total de cas cumulés déclarés par la Chine.

Si les premiers cas en Europe, remontent au Janvier, l'épidémie ne s'est déclarée réellement que vers la deuxième quinzaine du mois de février, d'abord en Italie, puis en France et en Espagne avec une ascension rapide du nombre de personnes infectées. Ceci a généré comme conséquence, une saturation rapide des services de santé et une mortalité élevée. Le premier cas sur le continent africain a été diagnostiqué en Egypte le 15 Février.

L'OMS a déclaré l'Etat d'urgence de santé publique de portée internationale le 30 Janvier 2020, et l'a élevé au rang de pandémie le 12 Mars 2020. Différentes stratégies pour lutter contre la maladie et sa propagation ont été mises en place par les gouvernements. Parmi les mesures qui ont été privilégiées, le confinement des populations, avec toutes ses répercussions socioéconomiques, a été choisi par de nombreux pays. D'autres pays ont préconisé le dépistage actif tel que la Corée du Sud.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

En Algérie, le premier cas de la COVID-19 a été déclaré le 25 Février 2020, il s'agit d'un ressortissant italien, travaillant dans un champ pétrolier à Ouargla (région sud), venant de la Lombardie, une des régions d'Italie les plus touchées par la pandémie. (2021).

Avec la mise en place des mesures de **confinement** en mars dernier et l'impossibilité de la pratique en présentiel, les prestataires de formation ont dû accélérer leur transformation digitale et convertir leurs devis de formation en formulaires à distance. Afin d'assurer la continuité de l'éducation et la réponse économique à l'épidémie, certains d'entre eux ont accepté le défi et proposé des solutions d'apprentissage à distance. En plus de formuler des plans techniques, d'ajuster les contenus de formation et de comprendre le cadre juridique de l'ODL, ils doivent également repenser leurs propres modèles d'enseignement.¹⁰

1.2 La formation au temps de la COVID-19

La pandémie de COVID-19 a fait subir aux systèmes éducatifs un choc sans précédent dans l'histoire, bouleversant la vie de près de 1,6 milliard d'élèves et d'étudiants dans plus de 190 pays sur tous les continents. Les fermetures d'écoles et d'autres lieux d'apprentissage ont concerné 94% de la population scolarisée mondiale, et jusqu'à 99% dans les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire inférieur. La crise exacerbe les disparités éducatives existantes, un grand nombre d'enfants, de jeunes et d'adultes parmi les plus vulnérables (les habitants des zones pauvres ou rurales, les filles, les réfugiés, les personnes en situation de handicap et les personnes déplacées de force) risquant de ne pas reprendre leur scolarité. Le temps d'apprentissage perdu porte non seulement préjudice à la génération actuelle mais pourrait réduire à néant des décennies de progrès, tout particulièrement pour ce qui est de l'accès des filles et des jeunes femmes à l'éducation et de leur persévérance scolaire. Quelque 23,8 millions d'enfants et de jeunes (du préscolaire au tertiaire) pourraient par ailleurs abandonner leur scolarité ou se voir priver d'un accès à l'éducation l'année prochaine du seul fait de l'impact économique de la pandémie. De même, le choc subi par les systèmes d'enseignement a eu, et continuera d'avoir, des effets importants au-delà de la sphère éducative. Les fermetures d'établissements scolaires entravent la fourniture de services de base aux enfants et aux populations, notamment l'accès à des aliments nutritifs, empêchent de nombreux parents de pouvoir travailler normalement et exposent les femmes et les filles à un plus grand risque de violence. Alors que les contraintes budgétaires s'accroissent et que l'aide

¹⁰ WHO. (2021). WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. WHO.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

au développement est menacée, l'éducation pourrait également faire face à de graves problèmes de financement, ce qui viendrait exacerber les difficultés qui existaient déjà à cet égard avant l'épidémie. Ainsi, pour les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire inférieur, le déficit de financement a atteint le chiffre vertigineux de 148 milliards de dollars par an et pourrait désormais augmenter d'un tiers. Parallèlement, la crise a stimulé l'innovation dans le secteur éducatif.¹¹

La formation en ligne est désormais reconnue, sur le marché du travail, comme un réel moyen d'approfondir ses connaissances, voire de démarrer une nouvelle carrière professionnelle. Elle permet donc bien plus qu'un maintien des compétences.

Pour s'adapter à la situation sanitaire, les organismes de formation ont dû se réinventer et digitaliser davantage les propositions d'apprentissage.

Les modules en présentiel ont ainsi été transformés en classes virtuelles, en adaptant les méthodes pédagogiques pour maintenir l'interactivité (ateliers, quizz, jeux de rôle, chat, forum, etc.). Il est donc désormais possible de s'engager dans un parcours de formation et ce, sans jamais se déplacer. Pas question pour autant de se retrouver seul face à son écran. Le formateur peut suivre l'évolution de manière régulière et prodiguer un conseil personnalisé. La plupart des plateformes offrent également la certification en ligne. C'est-à-dire la possibilité d'être évalué en vue d'obtenir un diplôme.¹²

1.3 L'effet majeur de la crise du Covid-19 sur la formation

Les formations obligatoires devraient bien résister à en croire les grands donneurs d'ordre. Mais qu'en sera-t-il des formations de perfectionnement ou de requalification non immédiatement indispensables et pourtant si utiles en temps de crise pour favoriser les reconversions internes comme externes ?

Il faut dire que la formation à distance est découverte par des modules de E-Learning de 45' à consulter seul devant leur écran. Les dernières évolutions sont peut-être graphiquement plus agréables, elles n'en demandent pas moins beaucoup d'effort et de capacités à apprendre.

Le confinement rebat les cartes. Les adultes ont vu leurs enfants apprendre à distance via un professeur qui a souvent fait des miracles avec les moyens qu'on lui donnait. Ils ont utilisé abondamment pour télé-travailler, et aussi parfois pour prendre l'apéro entre amis,

¹¹ Nations Unis. (2020). L'éducation en temps de COVID-19 et après. Nations Unis.

¹² Fédération Sportive Et Culturelle De France. (2021). La formation en temps de COVID-19. FSCF.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

des outils de Visio ou mieux de classes virtuelles. Certains se sont mis à faire du sport, de la musique, du jardinage ou du bricolage grâce aux tutos des You tubeurs. Et enfin, quelques-uns, ce sont évidemment formés à distance grâce aux offres qui se sont déployées ou redéployées.

Deux mois d'activités à distance, ne seront pas sans effet. **La formation à distance n'est plus associée à la solo formation en E-Learning.** Avec des outils comme Zoom ou Bluejeans combinés à des plateformes LMS et des contenus de qualité, on peut vivre des expériences apprenantes d'une qualité proche voire meilleure que la formation présentielle. **Les entreprises ne reviendront pas au stage de sitôt. Et cela pour trois raisons : budgétaire, logistiques et sanitaires / sécuritaires** (n'oublions pas que les entreprises ont une obligation de sécurité à l'égard de chacun de leurs salariés). Les salariés eux-mêmes ne comprendront pas de devoir se déplacer pour se former alors que leurs enfants, leurs amis ou eux-mêmes ont vécu des expériences d'apprentissage à distance très intéressantes.¹³

2. Impacts de la COVID 19 sur la formation

Face à la crise sanitaire qui a provoqué de graves troubles sociaux et économiques, les systèmes éducatifs du monde entier ont réagi rapidement pour s'adapter. Les pays se sont mobilisés en toute hâte pour assurer la continuité de l'éducation, et pour protéger la santé des élèves et des enseignants, les écoles 36 et autres lieux d'apprentissage ont été fermées. Cependant, les différences dans l'enseignement dispensé pendant les fermetures d'écoles peuvent entraîner des inégalités à long terme. La crise sanitaire a un impact direct sur les activités de formation continue des établissements d'enseignement supérieur. Il reste encore de nombreuses inconnues à la rentrée, notamment concernant la réouverture des frontières et la situation financière de l'entreprise... Mais le plan de relance économique peut offrir de nouvelles opportunités de formation.

Après plusieurs mois de confinement, les établissements de formation et les centres de formation par apprentissage peuvent à nouveau accueillir les stagiaires et étudiants à condition de respecter leurs obligations de protection sanitaire (distanciation physique et mesures barrières). Ces dispositions figurent dans l'Accord national de non-restriction du ministère du Travail. Outre la mise en place de mesures sanitaires, il est désormais nécessaire de former les acteurs à réorganiser leurs activités à moyen et long terme. Ainsi, au cours des

¹³ Dennerly, M., Occe, H., Dennerly, M., & Dennerly, M. (2020). La formation en entreprise de l'après Covid-19. Le blog de C-Campus.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

prochains mois, il leur sera demandé de réfléchir à certains éléments, tels que : Actualiser le format d'enseignement pour les faire adapter pleinement au travail à distance qui est destiné à se poursuivre. Utiliser une solution qui combine formation présentielle (lorsque vous ne pouvez pas travailler à distance) et formation en ligne ; La troisième place peut être transférée pour une formation en présentiel, car toutes les places de formation ne sont pas adaptées pour recevoir un grand nombre de stagiaires respectant les règles de protection de la santé.¹⁴

2.1 L'impact de la crise sanitaire sur les structures sur la formation

En 2020, à l'aune des événements que nous avons vécus avec la crise du COVID 19, l'évidence du digital learning n'est plus à démontrer. Cette période clé du premier semestre 2020 fait suite aux dizaines d'années pendant lesquelles les précurseurs de l'usage des outils numériques dans le monde de la formation ont démontré les bénéfices que chacun pouvait tirer à construire des dispositifs de formation en ligne. Économie des frais de déplacements, optimisation des temps de formation, élargissement de l'accessibilité à des contenus de formation de qualité, multiplication des apprenants même éloignés de la zone de chalandise, économies d'échelle, apports de l'analyse des données pour faciliter la mémorisation ou la motivation à se former.

Pourtant, durant ces trente dernières années, la place réelle prise par la formation digitale est restée restreinte. Début 2020, 80 % des volumes de formation étaient encore réalisés en présentiel. Les freins proviennent tout autant des organismes de formation, non préparés à cette grande transformation, que des formateurs, qui y voient une mise en concurrence déloyale et excluant. Mais le plus important des obstacles reste sans conteste celui des apprenants eux-mêmes. Nombre d'entre eux, séduits à première vue par la possibilité de se former quand ils veulent, où ils veulent, sont rapidement rebutés et abandonnent les cursus de formation auxquels ils sont inscrits. La faute en incombe aux modalités de formation mises en œuvre.

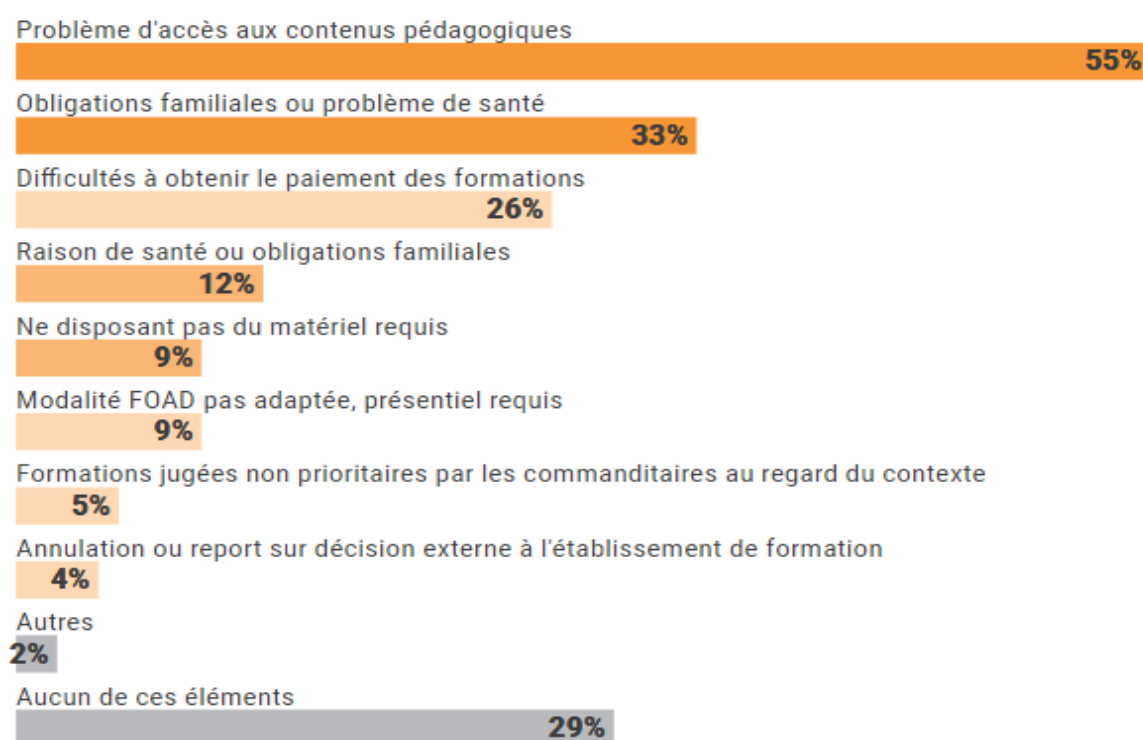
On peut aujourd'hui faire le pari que la bascule improvisée et contrainte du tout présentiel au tout distanciel provoquera des résistances encore plus fortes au digital. Cela vaut la peine de s'intéresser à ces résistances, afin de les lever et de pouvoir construire de manière pérenne des dispositifs efficaces, qui réussissent à maintenir la motivation et l'engagement de leurs participants. L'urgence de la situation à proposer une offre qui garantisse la « continuité pédagogique » a contraint les organisations qui n'avaient pas encore mûré leurs projets de

¹⁴ Nations Unis. (2020). L'éducation en temps de COVID-19 et après. Nations Unis.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

formation à distance à improviser. Pour ce faire, elles ont répliqué leurs modèles de formation présentiels, en se concentrant sur la mise à disposition des contenus des formations et enseignements. Les classes virtuelles ou les webinaire, sont les moyens effectivement les plus simples à mettre en place. Le formateur parle, les apprenants écoutent, rien n'est changé aux processus classiques. Sauf que pour les apprenants, cet éloignement du formateur est synonyme d'abandon et d'isolement. Finis les bénéfices secondaires de la formation qui permettent de rencontrer ses collègues, de faire partie d'un groupe social, dans lequel les relations interpersonnelles sont essentielles. S'attaquer à la question de la distance en croyant que le digital va résoudre le problème de la continuité pédagogique, c'est construire des tuyaux sans savoir ce qui passe dedans, ou surtout sans savoir si ceux qui sont au bout de ces tuyaux sont en capacité d'utiliser les contenus qui y sont déversés. Donc, pour résoudre l'équation de la nécessaire présence à distance, il faut reconstruire l'ingénierie complète de la formation, un vaste chantier fédérateur des équipes, afin de lever les confusions semées par le e-learning. (Thierry Teboul ; André Perret ; Olivier Meier, 2020) Page 465-466-467

Figure 01 : Problématiques rencontrées par les établissements de formation



Source : Enquête OF-Covid en Hauts-de-France - Réseau des Carif-Oref – Dares

2.2 L'impact de la crise sanitaire sur les structures et les apprenants

La crise sanitaire a engendré des difficultés d'accès aux contenus pédagogiques pour une partie des publics apprenants : manque d'équipements, qualité des connexions internet et/ou débit insuffisants... Ces difficultés touchent plus d'un établissement de formation sur deux. La proportion d'établissements de formation déclarant des difficultés d'accès aux contenus pédagogiques pour leurs apprenants.

Viennent ensuite des éléments liés à des difficultés d'ordre personnel des apprenants (obligations familiales, problème de santé pour un tiers des établissements de formation). Cette crise accentue donc potentiellement les inégalités entre apprenants, les conditions de vie (logement, contexte familial) venant ajouter des difficultés périphériques à celles relatives à l'accès aux ressources informatiques et numériques en tant que telles.

2.2.1 Principales difficultés rencontrées par les apprenants

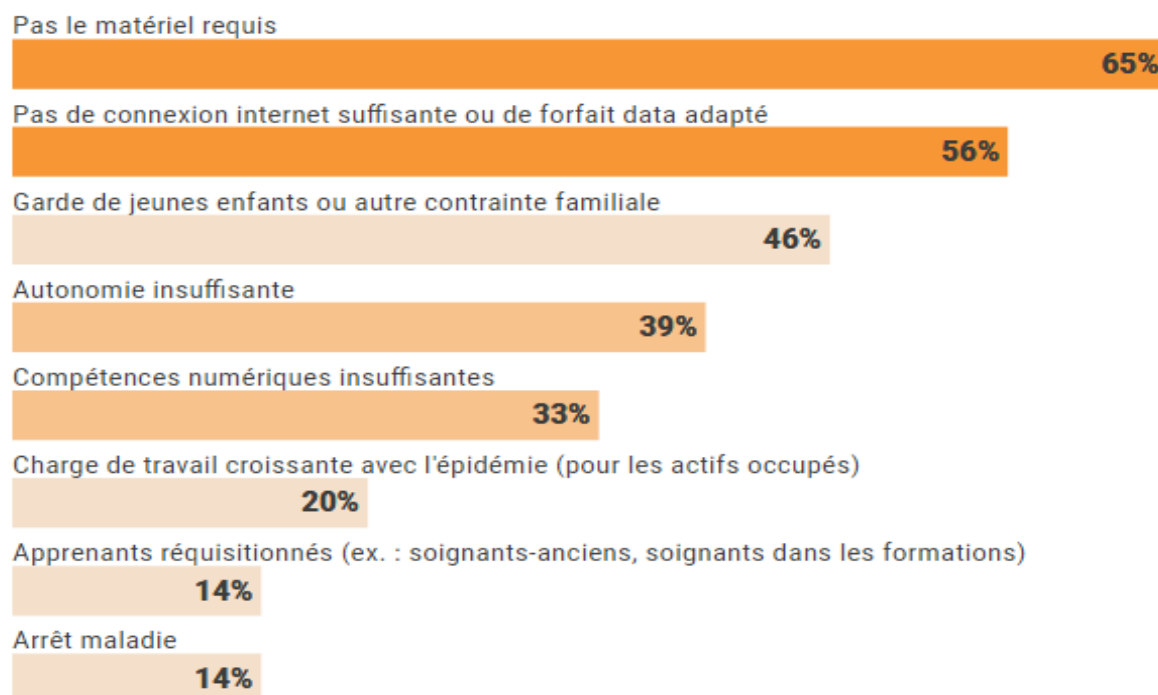
Les établissements de formation, qui n'exerçaient pas exclusivement en ligne avant la crise du COVID 19, attribuent principalement à deux types de causes les difficultés rencontrées par leurs apprenants pour suivre une formation à distance : difficultés liées aux outils (pas de matériel, connexion Internet insuffisante – particulièrement prégnant en région), indisponibilité liée à l'épidémie (garde d'enfants, charge de travail accrue, arrêt maladie...).

Les difficultés des apprenants liées à leurs capacités (autonomie, compétences numériques) ne sont pas négligeables : un tiers des établissements précise qu'il s'agit de problématiques de compétences numériques et 39% de problématiques d'autonomie.¹⁵

¹⁵ C2RP. (s.d). Enquête OF-Covid : Le maintien à distance de l'activité de formation en Hauts-de-France C2RP Carif-Oref Hauts-de-France. C2RP.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Figure 02 : Problématiques rencontrées par les apprenants pour le suivi de la formation à distance



Source : Enquête OF-Covid en Hauts-de-France - Réseau des Carif-Oref – Dares –

2.3 La transition vers le e-learning

La pandémie de COVID-19 a modifié les méthodes de formation car toutes les activités de formation sont désormais entièrement organisées à distance. Ce changement est difficile pour tous les établissements d'enseignement car il n'est pas facile de concevoir des formations de qualité utilisant le numérique. De plus, le formateur doit travailler dur pour motiver et motiver les sièges et résoudre les problèmes techniques rencontrés par les participants. La distance devient un élément indispensable, elle n'est pas seulement perçue comme un obstacle, mais aussi comme une opportunité d'introduire du soutien, de l'orientation et du travail entre pairs. Il y a aussi une distance : grâce à la technologie, vous pouvez vous préparer avant la séquence en face à face, ou la suivre, ce qui vous permet d'approfondir vos connaissances seules ou à plusieurs.

Ces dernières années, en raison du développement rapide de la technologie, l'apprentissage en ligne s'est développé. Jusqu'à il y a quelques années, le public ne pouvait pas regarder de vidéos sur les téléphones portables et les ressources Internet étaient limitées. Aujourd'hui, des millions d'informations sont à portée de main, comme en témoigne l'utilisation généralisée des

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

moteurs de recherche (comme Google). Cette immense bibliothèque, ouverte à tous, contribue grandement à ce que chacun puisse apprendre où, quand et comment il veut. L'apprentissage à distance utilisant la technologie moderne peut aussi être simplement considéré comme une nouvelle façon de diffuser les connaissances.

- **La démarche de création de formations à distance**

Cette partie va aborder la démarche de création de formations à distance. Le passage au distanciel demande une construction pédagogique rigoureuse pour articuler le cours en différents temps et différentes mises en forme. Il s'agit donc d'être pédagogue avec le pédagogue en partant des fondamentaux et approcher la FPAD sans effrayer.

1er étape : formaliser le programme de la formation

Avant d'imaginer une formation à distance, il est important de décrire le programme global de la formation, en listant les différents niveaux d'objectifs pour arriver au niveau le plus fin de la formation, les séquences.

2ème étape : identifier un objectif de séquence

Un objectif définit ce que l'apprenant sera capable de faire à l'issue de la formation, le but précis à atteindre par la stagiaire en termes de compétences. Il doit être facilement mesurable et observable. Il convient d'utiliser une formulation et un verbe d'action.

Par exemple, le stagiaire doit être capable de : décrire les différences entre une formation présentielle et une formation à distance. Établir une fiche de séquence. Organiser une classe virtuelle.

La taxonomie de **Benjamin Bloom** classe les objectifs cognitifs en six niveaux, du plus simple au plus complexe : 1-Connaissance. 2-Compréhension. 3-Application. 4-Analyse. 5-Synthèse. 6-Évaluation.

À chaque niveau correspond un ensemble de verbes. Ces verbes permettent d'identifier précisément un objectif d'apprentissage et de formuler plus clairement les objectifs des activités d'apprentissage en termes de « être capable de ».

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Tableau 04 : Les 6 habilités de la taxonomie de Bloom

Objectifs cognitifs	Connaissance	Compréhension	Application	Analyse	Synthèse	Evaluation
Exemples de verbes d'action	Lister décrire Définir Ordonner Identifier Noter Sélectionner Associer Reproduire	Identifier Discuter Expliquer Exprimer Indiquer Traduire Rapporter reformuler Réviser Résumer	Appliquer Démontrer Employer Illustrer pratiquer Schématiser Résoudre Mettre en œuvre Adapter	Analyser Catégoriser Discriminer Comparer Rechercher Différencier Distinguer Examiner Choisir Estimer	Organiser Planifier Composer Construire Assembler Créer Développer Arranger Concevoir Préparer	Critiquer Argumenter Comparer Estimer Déduire Chiffrer Choisir Evaluer Recommander juger

Source : PONCIN, M. (2020). Du Présentiel au E-learning efficient. (PP. 84) Dunod.

Les différents niveaux d'objectifs

Tableau 05 : Les 3 niveaux d'objectifs : généraux, intermédiaires et spécifiques.

Objectifs généraux ou institutionnels	Objectifs intermédiaires	Objectifs spécifiques
Fiche de formation	Programme	Fiche(s) de séquences
Durée de formation	Durée de chaque partie du programme	Durée de la ou séquences

Source : PONCIN, M. (2020). Du Présentiel au E-learning efficient. (PP. 84) Dunod.

(La durée correspond au temps contractuel ou temps moyen d'apprentissage estimé.)

L'objectif spécifique est donc le niveau le plus fin de la formation (équivalent d'une journée ou demi-journée de formation) qui nous permet d'établir ensuite la fiche de séquence. Par exemple : la durée de la formation est de 600 heures, la durée d'un objectif intermédiaire de 50 heures, et la durée d'une séquence ou objectif spécifique de 7 heures

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Tableau 06 : Les objectifs de la formation

Institué de la formation : licence GRH et Formation (504 heures)					
Objectifs généraux	Durée	Objectifs intermédiaires	Durée	Objectifs spécifiques	Durée
Politique de formation en entreprise	35 h	Distinguer les contraintes de la gestion RH et ses liens emploi-formation.	10 h	Les contraintes des entreprises et évolution de la formation.	7h
		Organiser différents dispositifs FC.	21 h		
		Argumenter des préconisations face à une problématique emploi-formation.	4 h		

Source : PONCIN, M. (2020). Du Présentiel au E-learning efficient. (PP. 85) Dunod.

3ème étape : établir la fiche de séquence présentielle

La fiche de séquence présentielle doit lister les points à enseigner ainsi que les méthodes pédagogiques utilisées en présentiel pour atteindre l'objectif spécifique ; le temps consacré à chaque point. Ce point est important puisqu'il fait référence à l'heure contractuelle ; les supports pédagogiques existants.

Pour cette étape, il est plus important que jamais d'accompagner le formateur, tout en lui laissant la main. Il va falloir reprendre, avant cela, un temps théorique sur les différentes méthodes pédagogiques.

Il nous faut cette fois les poser plus précisément avec les méthodes qui s'y rattachent pour faciliter ensuite le lien au distanciel. Pour ceux qui connaissent d'autres approches plus directes de scénarisation,

Les principales méthodes pédagogiques

Trois méthodes peuvent facilement se mettre en parallèle avec les différentes mises en forme distancielles. On peut distinguer 3 fondamentaux dans les différents temps pédagogiques :

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Méthode affirmative (cours magistral) : le formateur expose de manière structurée ses connaissances sans interaction. Elle est utilisée pour des actions d'information ou pour des apports théoriques. **Méthode participative** : elle permet aux apprenants de découvrir par eux-mêmes des contenus nouveaux. Le formateur transmet à travers un questionnement, pour amener les apprenants à réfléchir et trouver des réponses adaptées. Le formateur reformule pour vérifier la bonne compréhension, aider à faire des liens et donner du sens aux différents éléments. Il peut également faire une démonstration, puis faire expérimenter, mettre en application pour que l'apprenant s'approprie le contenu. Le formateur fait de la reformulation pour évaluer la compréhension. **Méthode active** : cette méthode est basée sur l'expérience en groupe. Elle consiste à travailler en brainstorming ou sur un scénario. C'est une mise en situation. Le formateur est facilitateur. Il met en lumière les connaissances révélées et les met en perspective pour en tirer des conclusions d'apprentissage. Elle peut consister aussi en travaux dirigés, comme faire réaliser une expérience ou une manipulation.¹⁶

4^{ème} étape : Le transfert du présentiel au distanciel

L'objectif est de faire le lien entre les activités en présentiel et les activités en formation à distance.

La méthode affirmative (ressources asynchrones) :

Tout au long de l'intervention du formateur, se succèdent des temps d'exposés et des temps d'échange et d'interaction. À distance, ce sont ces deux temps qu'il faut séparer et dont il faut estimer la durée. Si on prend comme exemple un cours de deux heures, et qu'il y a une heure d'exposé, il faudra isoler ce temps d'intervention pour le mettre en ressources synchrones types Word, audio-cours ou vidéo. Puis, à la suite, on pourra placer un temps de régulation, de tutorat pour laisser place aux questions ou compléments d'explications.

Comment choisir une ressource Word, audio ou vidéo ?

Si la pédagogie demande à varier les mises en forme pour éviter toute lassitude de l'apprenant, l'aspect économique consiste à se demander pourquoi dépenser pour une vidéo si le sujet ne nécessite pas d'être exposé dans ce format.

Il peut être suffisant de leur communiquer, dans un premier temps, ce texte dans un document Word ou PDF.

¹⁶ PONCIN, M. (2020). Du Présentiel au E-learning efficient. (PP. 86 - 89) Dunod.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

En revanche, si ce même texte doit être illustré par des mises en situations en entreprise, des applications particulières, alors une intervention vidéo est plus judicieuse et peut justifier un autre coût de production.

La méthode participative (ressources synchrones)

L'autre heure de notre cours magistral pourra se mettre en place dans la séquence ou journée, après un temps de travail asynchrone, pour échanger sur le cours visionné. Ce temps synchrone est primordial par rapport à la solitude souvent soulignée en enseignement à distance. Mais c'est surtout, du point de vue pédagogique, un temps de régulation, de tutorat destiné à compléter et à renforcer l'apprentissage. Il permet aussi et surtout de maintenir la motivation de l'apprenant. C'est donc un complément qualitatif indispensable.

La méthode active (ressources synchrones et travail collaboratif)

Le formateur demandait une étude de cas, puis une présentation des questionnements à chaque groupe, avec un temps de questions/réponses. Ces situations peuvent tout à fait être recrées à distance, en organisant dans un premier temps un travail par groupe en classe virtuelle.

Chaque groupe se retrouve à distance en visioconférence. Les apprenants sont comme s'ils étaient dans des salles séparées et peuvent collaborer sur un même document. Ils vont ainsi pouvoir échanger et produire le travail demandé.

Si besoin, le formateur peut même se connecter dans chaque groupe séparément, comme s'il passait dans chaque salle. Il peut aussi faire le choix de laisser travailler les groupes librement jusqu'à la restitution, comme en présentiel. Ce temps de travail peut ensuite être complété par une séance plénière au cours de laquelle chacun présentera ses questions et l'ensemble du groupe profitera des réponses de l'animateur, tout comme en présentiel.

Ces trois modalités majeures sont possibles en enseignement à distance. Il faut cependant insister sur un point important : la qualité et l'efficacité d'une formation continue à distance. Reposent sur une utilisation quotidienne de ces trois modalités avec des ressources variées, pour éviter la lassitude.¹⁷

¹⁷ PONCIN, M. (2020). Du Présentiel au E-learning efficient. (PP. 93 - 95) Dunod.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

5ème étape : Restructurer la formation

1. La partie théorique

La partie théorique de la formation demande de travailler sur : la diversification des ressources (audio cours, vidéos, PDF) ; le découpage, si besoin, des ressources vidéo ou audio : elles ne doivent pas dépasser 15 à 20 minutes ; des pauses, si les activités s'enchaînent. L'attention de l'apprenant en FPAD est beaucoup plus soutenue qu'en présentiel ; le bon équilibre dans le nombre de documents transmis aux stagiaires.

2. Le tutorat et l'interaction

Tout comme en présentiel, une formation dans laquelle les apprenants se contenteraient de venir écouter le formateur, sans pouvoir lui poser de questions,

Le découpage fait entre les temps asynchrones et synchrones montre bien que la pleine valeur ajoutée du formateur s'exprime surtout dans les temps de questionnement et d'interaction.

Une formation qui se contenterait de diffuser des ressources sans temps de tutorat ne pourrait pas être efficace. Un des éléments de qualité majeure d'une FPAD et de son efficience doit être la phase de tutorat.

La classe virtuelle

La classe virtuelle permet de réunir en temps réel des participants et un formateur, qui peuvent échanger, se voir, visionner des documents et des vidéos ensemble et faire du partage d'écran.

Elle permet de recréer à distance les conditions d'une formation en salle traditionnelle. Grâce à ses outils interactifs et pédagogiques, elle permet d'organiser des formations à distance aussi efficaces que celles réalisées sur le terrain.

La durée moyenne d'une classe virtuelle est d'une heure. Pour les classes virtuelles nécessitant une forte interaction, il est préférable de se limiter à une moyenne de 8 participants ou de réaliser des ateliers (classe virtuelle en sous-groupes) permettant ainsi de favoriser le travail collaboratif.

3. L'introduction de points d'étape

Pour répondre aux exigences de la législation qui encadre la formation continue à distance, les points d'étape sont nécessaires et doivent être intégrés dans la progression pédagogique, toutes les 3 ou 4 heures de formation (c'est l'équivalent de la feuille d'émargement par demi-journée).

4. Repenser le rythme de la formation

Une séquence de formation peut être organisée et étalée sur plusieurs semaines.

Cela dépend avant tout des objectifs de la formation et de l'organisation des apprenants ou de l'entreprise. Dans le cadre d'une formation fortement liée au contrat de travail, c'est-à-dire en apprentissage ou en formation continue pendant le temps de travail, une formation se doit d'être organisée en équivalent présentiel, sur une journée de 7 heures. Pour une organisation de formation qui induit plus de souplesse, le même module de 7 heures peut être réparti dans le temps. Par exemple : soit en une journée de 7 heures ou ces mêmes 7 heures réparties sur 3 semaines, 2 heures/semaine pour les deux premières et 3 heures pendant la troisième.

Dans la deuxième configuration, il est alors nécessaire : d'y intégrer des points d'étape supplémentaires pour permettre un meilleur suivi de l'apprenant (dans notre exemple, un point d'étape après chaque semaine) ; de penser au plan d'animation (forum par exemple).¹⁸

6ème étape : rédiger la planification pédagogique apprenant

Elle doit préciser les dates, horaires et durées de chaque modalité pédagogique (en référence aux heures contractuelles) et donner des consignes claires. C'est la feuille de route du stagiaire.

Elle permet également de définir le rôle de l'enseignant et ses modalités d'intervention, c'est-à-dire, selon la législation : une assistance technique et pédagogique appropriée pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours ; une information du bénéficiaire sur les activités pédagogiques à effectuer à distance et leur durée moyenne estimée ; des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action ; et dans une certaine mesure, le tutorat, au moins en asynchrone.

¹⁸ PONCIN, M. (2020). Du Présentiel au E-learning efficient. (PP. 97 - 102) Dunod.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Les bonnes pratiques de qualité recommandent que toute formation à distance fasse l'objet d'un Protocole Individuel de Formation (PIF). Il traduit l'engagement entre l'organisme de formation et le salarié, et précise les modalités de réalisation et d'accompagnement de la formation.

Ce PIF vient en complément des documents réglementaires habituels, convention, etc. La planification pédagogique apprenant y sera donc intégrée.

7^{ème} étape : choisir la personne ressource pour la gestion et la coordination de la formation

À cette étape, il s'agit de prendre en compte l'apparition de la nouvelle fonction « d'aiguilleur de la formation ». Cette personne réalise la coordination technico-administrative et a pour mission de soutenir les intervenants dans l'utilisation des outils.

Elle se charge de : veiller à l'arrivée de la production des ressources à temps ; la création et de la modélisation des formations dans la plate-forme ; la création des comptes utilisateurs ; la création des classes virtuelles et des espaces collaboratifs.

8^{ème} étape : établir le planning de production de la formation

Permet de planifier les dates des tâches suivantes afin de pouvoir débiter la formation à la date prévue.

La chronologie se déroule ainsi : définition de la progression pédagogique ; production des contenus ; formation des enseignants ; mise en ligne des contenus ; test et validation ; protocole individuel de formation ; inscription des stagiaires ; formation des stagiaires.

9^{ème} étape : produire les ressources

Dans cette étape, il faut être vigilant concernant la production de ressources audio ou vidéo et plus particulièrement l'usage du PowerPoint, tout à fait particulier dans ce contexte. Si le PowerPoint est remplacé par d'autres techniques, comme du texte incrusté, les règles de communications restent les mêmes. Selon l'évolution de vos investissements, une vidéo du formateur avec mixage du PPT peut déjà permettre de faire des ressources structurées et de qualité.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Les étapes de la production de la formation

10^{ème} étape : mettre en ligne, tester et valider la formation

En fonction de l'organisation choisie, la mise en ligne des documents peut être effectuée soit par le responsable de la formation, soit par un(e) coordinateur (trice) en tant que tel.

Il conviendra alors de lui fournir l'ensemble des documents référencés dans la ou les fiches de séquence et de lui indiquer les dates d'accessibilité souhaitées. Une fois que tous les documents ont été mis en ligne et que toutes les activités ont été créées (classe virtuelle, espace collaboratif), il convient de faire tester la formation, de préférence par une personne neutre qui est en dehors du processus, afin d'en vérifier la cohérence avant l'accès aux apprenants.

11^{ème} étape : mettre en œuvre la formation

Il est important, au moment du démarrage de la formation, d'avoir levé toutes appréhensions ou blocages techniques chez les apprenants.

Il est judicieux de prévoir deux ou trois heures de formation réparties sur 15 jours avant le démarrage de la formation, pour que les stagiaires manipulent et s'approprient les outils, et de vérifier les prérequis technologiques. Les équipements des apprenants peuvent être très variables et nécessiter des ajustements.

Malgré le développement du Web et de l'informatique, il ne faut pas négliger le fait que bon nombre de personnes ne sont pas nécessairement aussi à l'aise que cela avec les outils numériques. La prise en main d'un nouvel outil associé à l'éloignement peut amplifier les appréhensions et les questions.

Tout au long de la formation, il est nécessaire d'assurer un suivi individuel des stagiaires : relances des quiz à réaliser ou des devoirs à rendre, suivi des connexions, par l'enseignant ou par la coordination, selon votre structure. Cette fonction est spécifique à la FPAD. Elle représente un certain nombre de tâches, qui apparaissent en distanciel et forment un back office qui conditionne en grande partie l'efficacité de la formation. Plus votre volume de FPAD augmentera, plus vous devrez en faire une fonction spécifique.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

12^{ème} étape : évaluer la formation

En fin de formation, un questionnaire d'évaluation est envoyé aux stagiaires pour vérifier la conformité de la formation. Ce questionnaire est surtout destiné à interroger la satisfaction de l'apprenant sur la qualité du suivi administratif de l'organisme de formation, la logistique de la formation, le respect, la pertinence du contenu annoncé, la relation formateur/ formatrice, etc. Ces informations sont à exploiter dans une logique d'amélioration continue.¹⁹

¹⁹ PONCIN, M. (2020). Du Présentiel au E-learning efficient. (PP. 108-117) Dunod.

CHAPITRE 01 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Conclusion :

Enfin, nous avons remarqué que la formation est devenue un outil stratégique pour toutes entreprises. Il doit être utilisé de manière rationnelle et scientifique pour assurer son potentiel stratégique.

Le choix entre formation à distance et formation présentielle doit d'abord se fonder sur des critères de pertinence. La formation numérique n'est pas plus efficace que le présentiel, mais différente. Contrairement au processus d'analyse des limites et avantages des deux solutions.

Les Formations présentielle et digitale ne sont pas totalement opposées, au contraire, elles peuvent être complémentaires. Une organisation qui offre la même formation sous deux formes différentes obtiendra tout car elle peut s'adapter aux besoins des apprenants tout en offrant des méthodes d'accès différentes.

La pandémie de COVID-19 : Cette crise montre qu'il est possible de se former de différentes manières à domicile, à distance, en dehors des heures de travail - mais surtout, le développement des compétences sera déterminant à l'avenir. La formation jouera un rôle important dans le redémarrage et les changements en cours ou à venir : évolution des métiers, transformation numérique, transformation écologique, délocalisation, etc. Il est donc important de protéger la filière et les institutions qui la composent en investissant dans la formation de formateurs et en établissant des partenariats entre les différents acteurs de la filière : producteur de solutions techniques, organismes de formation, agences de certification, etc.

La totalité de la transition vers l'apprentissage en ligne implique de comprendre pourquoi nous devons effectuer une telle transition. **Quel avenir pour le e-learning dans la formation ?**

Il s'agit de comprendre les défis que l'apprentissage en ligne résout. Avec la mise en œuvre généralisée des crises sanitaires, la distanciation sociale obligatoire et le télétravail, le défi d'avoir un écosystème d'apprentissage numérique fluide, intuitif et facile à utiliser est plus populaire que jamais. Les plateformes de formation et d'apprentissage doivent être flexibles et accessibles à tout moment.

CHAPITRE 02 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTE ORGANISATIONEL

CHAPITRE 02 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Le Chapitre précédent a présenté les principales théories et études liées à notre domaine de recherche. Alors que ce chapitre traite le cadre méthodologique. Comme il est mentionné ci-dessus, la présente étude vise à étudier l'impact de la COVID 19 sur la formation en sein de l'ANVREDET. A travers un Questionnaire pour les formateurs et un autre pour les candidates de l'ANVREDET.

Section 01 : Cadre méthodologique :

1.1 La Méthodologie de Recherche :

La méthodologie de recherche est un moyen systématique de résolution de problèmes de recherche. C'est une science qui étudie comment la recherche est effectuée scientifiquement. Nous y étudions les diverses étapes qui sont généralement adoptées par un chercheur dans l'étude de sa problématique de recherche ainsi que la logique qui les sous-tend (C.R. Kothari, 2004). Cette section comprend les questions autour desquelles s'articule la recherche. Il montre également comment l'étude est prévue pour être menée. En plus des méthodes et des procédures.

1.2 Questions de recherche :

La question principale :

- Quel est l'impact de la COVID 19 sur la formation ?

Sous-questions :

- Quel est l'impact de la COVID 19 sur la qualité de la formation ?
- Qu'elle changement effectué L'ANVREDET en termes de formation pendant la COVID 19 ?
- Qu'elles sont les avantages et les inconvénients du COVID 19 sur la formation dans les deux modes ?

1.3 Positionnement méthodologique :

Le positionnement méthodologique est un processus dynamique ou une démarche rationnelle qui permet d'examiner des phénomènes, des problèmes à résoudre, et d'obtenir des réponses précises à partir d'investigations. Ce processus se caractérise par le fait qu'il est systématique et rigoureux et conduit à l'acquisition de nouvelles connaissances. La rigueur scientifique est

CHAPITRE 02 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTE ORGANISATIONEL

guidée par la notion d'objectivité, c'est-à-dire que le chercheur ne traite que des faits, à l'intérieur d'un canevas défini par la communauté scientifique (**Van der Maren, 1996**).

Selon **Jean-Jacques Quintin**, afin d'étudier l'effet de la variable indépendante –La COVID 19- sur la variable dépendante –La formation-, une méthodologie de recherche quasi-expérimentale, appartenant à un paradigme hypothético-déductive est le plus adéquat.

2. La population cible

La population cible est définie par Sim et Wright comme « l'ensemble des cas auxquels le chercheur s'intéresse et auxquels il souhaite faire des généralisations » (**2000**).

Notre population cible sont des candidats et formateurs de l'ANVREDET. Après avoir confirmé leur avis sur ce changement.

2.1 L'échantillonnage

Pour cette recherche, on a opté pour l'Echantillonnage aléatoire simple pour l'égalité des chances de participation à l'étude au niveau de l'ANVREDET. Notre échantillon consiste de 20 candidats et formateurs. Dont 15 sont des candidats et 06 formateurs.

3. Procédure et instrumentation

En fonction du type de recherche adopté et de l'objectif de l'étude, l'adaptation de l'approche à méthodes mixte pour la collecte de données est nécessaire afin d'assurer la qualité et la fiabilité des résultats. **Selon Greene** : « L'enquête par méthode mixte est une approche d'investigation du monde social qui implique idéalement plus d'une tradition méthodologique et donc plus d'une façon de savoir, ainsi que plus d'un type de technique pour rassembler, analyser et représenter les phénomènes humains, pour le but de mieux comprendre » (**cité dans Johnson et al. (2008)**).

3.1 Etape préliminaire

Avant l'élaboration du questionnaire, il a été observé certaines difficultés dans cette agence où on site : un problème d'utilisation des outils technologiques chez les formateurs, problème de transportation en période de confinement, risque de contamination en cas de formation présentiel en plus des préférences des candidats de types de formation "en ligne/ présentiel". Selon ses observations on a confirmé la nécessité de réalisation de notre étude.

3.2 Questionnaire

Un Questionnaire est un moyen par lequel des données peuvent être collectées. Il est largement utilisé par chercheurs pour obtenir des informations sur une étude connexe. Le questionnaire doit être conçu pour répondre à l'objectif spécifique de la recherche.²⁰

Le but du questionnaire dédié aux candidats et formateurs est de savoir le degré de qualité des formations, leurs déroulements et d'avoir les avantages et les inconvénients de cette transition. Afin de savoir le mode de formation le plus performant.

Description et Administration du questionnaire des candidates :

Le questionnaire consiste de 15 questions en forme de choix multiples et échelle de Likert pour permettre aux participants de répondre d'une manière plus proche de son point de vue et des questions ouvertes pour donner la liberté de l'expression.

Ce questionnaire est devisé en deux parties : la première est relatif à nos variables " **la COVID et la formation**" **Q1** avait pour but de tester la discipline des candidats, (**Q2, Q3 et Q4**) ont pour but de savoir les préférences des candidats. (**Q5, Q6, Q7, et Q8**) sont des questions relatives à la qualité des formations. (**Q9 et Q10**) enquêtent le déroulement de la formation. Finalement, (**Q11 et Q12**) abordent les avantages et inconvénients de chaque mode. Les deuxièmes « **données personnelles et fonctionnelles** » cette partie inclut trois **questions (Q13 et Q14)** sont des questions personnelles sur le genre et la tranche d'Age. **Q15** collecte la donnée des catégories socioprofessionnelles.

Description et Administration du questionnaire des formateurs :

Le questionnaire consiste de 13 questions en forme de choix multiples et échelle de Likert pour permettre au participant de répondre d'une manière plus proche de son point de vue et des questions ouvertes pour donner la liberté de l'expression.

Ce questionnaire est devisé en deux parties : le premier est relatif à nos variables " **la COVID et la formation**" **Q1** juge de degré d'assurance des formateurs à des programmes de formation. (**Q2, Q3 et Q4**) montre la préférence des formateurs sur le mode d'enseignement "en ligne ou présentiel. (**Q5, Q6, Q7 et Q8**) adorent la question du déroulement de la formation. **Q9** juge la qualité des formations. (**Q10 et Q11**) citent les avantages et inconvénients de chaque mode. La deuxième « **données personnelles et fonctionnelle** »

²⁰ Khan, J.A. (2008) Research Methodology. A P H Publishing Corporation.

CHAPITRE 02 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTE ORGANISATIONNEL

inclut deux questions (**Q12 et Q13**) qui sont des questions personnelles sur le genre et la tranche d'Age.

Le questionnaire a été diffusé le **01 Aout 2021** aux candidats et formateurs. Le but a été expliqué et que l'anonymat de la personne est sauvegardé, les informations recueillies ont une seule fin, à savoir, celle de la recherche universitaire.

Section 02 : Contexte organisationnelle

L'Agence Nationale de Valorisation des Résultats de la Recherche et du Développement Technologique (ANVREDET) est un établissement public à caractère industriel et commercial, chargé de mettre en œuvre, en relation avec les structures et organes concernés, la stratégie nationale de la valorisation des résultats de la recherche et du développement technologique en Algérie. Créée par décret exécutif n° 98 – 137 du 3 mai 1998, elle est placée sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS).

2.1 Ses missions :

L'ANVREDET a pour missions de :

Identifier et sélectionner les résultats de la recherche à valoriser,

Promouvoir les systèmes et les méthodes de valorisation,

Organiser la veille technologique par la mise en place des observatoires et des réseaux de diffusion de la technologie,

Développer et promouvoir la coopération et les échanges entre le secteur de la recherche et les secteurs utilisateurs,

Renforcer les compétences nationales,

Soutenir et accompagner les idées innovantes

2.2 Ses objectifs :

Parmi ses principaux objectifs :

Renforcement des liens entre les secteurs de la recherche scientifique et de l'industrie,

Valorisation et transfert des nouvelles technologies vers les PME-PMI

Dynamisation de la croissance économique par l'innovation

CHAPITRE 02 : CADRE MÉTHODOLOGIQUE ET CONTEXTE ORGANISATIONNEL

Instauration d'une culture d'innovation au sein de l'entreprise

Conclusion :

Ce chapitre discute les étapes à poursuivre pour conduire l'étude et les outils utilisé afin de collecter les données. Suivant une méthode mixte, le chercheur s'est basé sur deux questionnaires (un pour les candidats et un autre pour les formateurs) afin d'étudier l'impact de la COVID 19 sur la formation au niveau de l'ANVREDET.

Le chapitre suivant traite l'analyse, l'interprétation des données collecté et la discussion des résultats.

CHAPITRE 3 : ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

Notre recherche était basée sur l'hypothèse qui indique que la COVID 19 impact la formation. Une description détaillée de la conception quasi-expérimentale, la collecte de données, outils et leur administration ont été présentés dans le chapitre précédent. Ainsi, ce chapitre est divisé en trois sections principales : la première section intitulée Analyse des données et résultats. Il est concerné par le codage des données qui ont ensuite été analysés et comparés. La deuxième section s'intitulait la discussion des résultats où les données obtenues ont été analysées par rapport à ce qui a été mentionné dans la revue littérature puis la troisième section est consacrée aux recommandations et limites de recherche.

Section 01 : Analyse des données et résultats :

Cette section est consacrée à l'analyse des données et à l'interprétation des informations collectées par les questionnaires (formateurs et candidates).

1.1 Le questionnaire des formateurs :

Ce questionnaire a été administré pour recueillir des données concernant la COVID 19 et la formation. 6 personnes ont répondu au questionnaire.

Partie 01 : exploitation des données

1/ Genre

Tableau 07 : Le genre des formateurs

Homme	Femme
5 personnes	1 personne

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : La majorité de nos participants sont des hommes parce que d'une part les hommes sont plus nombreux que les femmes dans le domaine de la formation, ils sont plus actifs que les femmes. Et d'un part la formation demande d'être dynamique, on conclut que les femmes sont moins dynamiques que les hommes.

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

2/ tranche d'âge :

Tableau 08 : Les tranches d'âges des participants

Entre 20 ans et 30ans	Entre 31 ans et 40 ans	Plus de 41
0	1	5

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : Nos échantillons était de tranches d'âge diversifié, qui nous a permet de conclure que la majorité des formateurs sont âgé. Ce qui veut dire qu'ils sont de l'ancienne génération.

Partie II : Les axes de questionnaire

" La COVID et la formation "

Q1/ Avez-vous déjà assuré un programme de formation?

Tableau 09 : Les expériences des formateurs

Oui	non
6	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : 6 personnes qui *ont* dit « *oui* ». Ça veut dire que tous les formateurs qui ont répondu au questionnaire ont assuré un programme de formation d'A à Z. Donc on conclut que tous nos participants formateurs sont expérimentés.

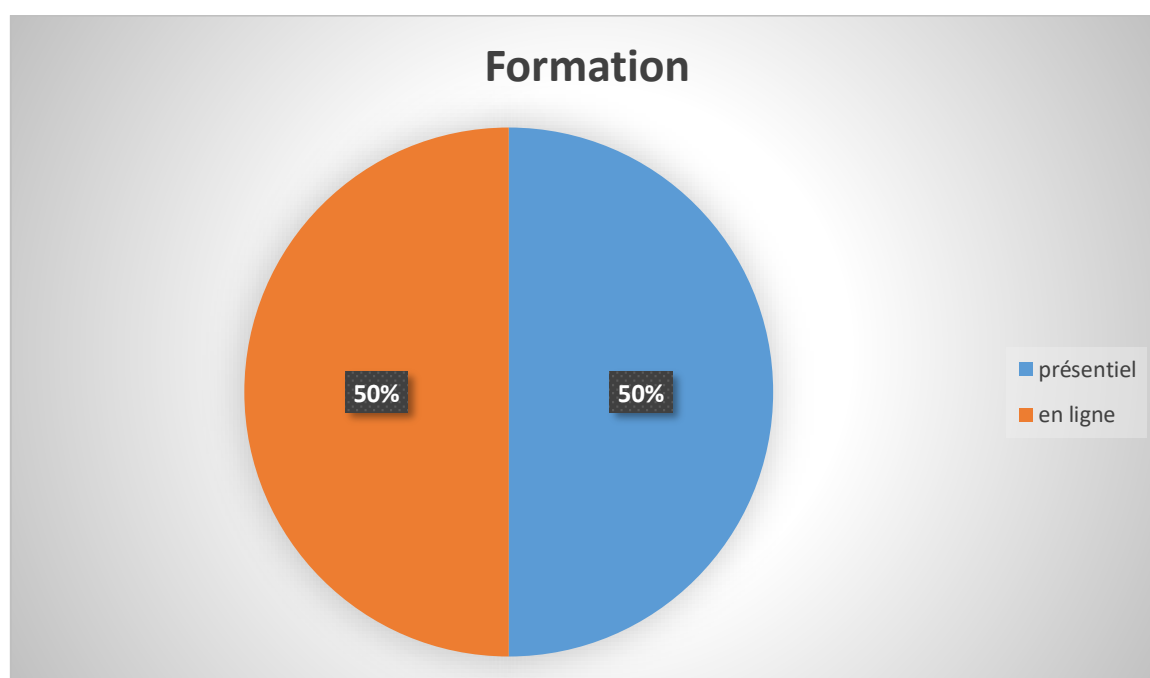
Q2/ Si oui, quel est le mode de déroulement de ces formations ?

Tableau 10 : Les expériences des formateurs dans les deux modes

Présentiel	En ligne
3	3

Source : Elaborer par moi-même

Figure 03 : déroulements des formations des formateurs



Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : La réponse était 50/50, on conclut que tous les formateurs ont exploré les deux modes de formation

Q3/ Globalement, quel est le degré de votre satisfaction ?

Tableau 11 : Le degré de satisfaction des formateurs

	Très satisfaisant	satisfaisant	moyennement satisfaisant	Peu satisfait	Pas satisfaisant
présentiel	3	3	0	0	0
En ligne	0	2	4	0	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : d'après les réponses des participants, on constate que le degré de satisfaction sur la formation présentielle est plus élevé que la formation en ligne, parce que la majorité des formateurs sont de l'ancienne génération. Ils préfèrent l'ancien mode de formation parce qu'il y a l'échange direct avec les candidates.

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

Q4/ Globalement, quelle est votre préférence ?

Tableau 12 : Les préférences des formateurs

Présentiel	En ligne	neutre
5	0	1

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : à travers les réponses on peut dire que les formateurs préfèrent la formation classique (présentiel) parce qu'ils préfèrent l'interaction avec les candidates face à face contrairement à derrière l'écran.

Q5/ Comment jugez-vous l'échange avec les candidats ?

Tableau 13 : jugement d'échange avec les candidats

	Très satisfaisant	satisfaisant	moyennement satisfaisant	Peu satisfait	Pas satisfaisant
présentiel	2	3	1	0	0
En ligne	0	1	5	0	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : la majorité des formateurs jugent que le degré d'échange avec les candidats est très satisfaisant en présentiel par rapport à l'en ligne. On peut dire que les formateurs préfèrent la dynamique des groupes en présentiel mieux qu'en ligne par ce qu'il y a l'interaction, le candidat peut poser des questions directement, et les formateurs préfèrent de voir les candidats face à face en temps de la formation.

Q6/ Quel horaire préférez-vous pour tenir la formation ?

Tableau 14 : Les préférences des temps du cours

	Mâtiné	Après-midi	Soirée	neutre
présentiel	5	1	0	0
En ligne	3	2	1	0

Source : Elaborer par moi-même

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

Commentaire : le tableau indique que les formateurs en présentiel préfèrent d'animé la formation la matinée, et en ligne entre matiné et après midi. On peut dire il n'y en a pas une grande déference entre les horaires des formations en ligne et présentiel.

Q7/ Quelle est la durée préférable des formations ?

Tableau 15 : La durée optimale de la formation

	2 heures/jour	4 heures/jour	6 heures/jour
présentiel	2	1	3
En ligne	6	0	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : on peut dire que les formateurs en présentiel n'ont pas de problème de temps ils peuvent assurer la formation jusqu'à 6 heures, lorsqu'ils sont en contact direct avec leurs apprenants. Le formateur remarque tout de suite quand un candidat ne comprend pas, quand il est face à un groupe de 10 ou 20 personnes. Dans ce cas les candidates ont la possibilité de poser directement leurs questions ou d'interrompre le formateur s'ils ont besoin d'éclaircissements afin qu'il répète ou reformule son explication d'une autre manière. Mais en ligne ils sont limité en 2 heures parce qu'ils ne peuvent pas reste une longue durée en face l'ordinateur et aussi pour éviter mauvais passage de l'information. Et aussi il y a certains apprentissages nécessitent des mises en situations, des travaux manuels, l'acquisition de gestes et la maîtrise d'outils.

Q8 / Comment estimez-vous le degré d'assimilation des informations chez les candidats ?

Tableau 16 : Le degré d'assimilation des informations

	Très bien	Bien	Moyens	Faible	Très faible
présentiel	1	5	0	0	0
En ligne	0	2	3	1	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : ce tableau confirme que le degré d'assimilation des informations chez les candidats en présentiel est élevé. Car les apparents en classe aurons de multiples moyens de de formation : varier les activités, faire une digression, proposer un mini-jeu...etc. mais en ligne le degré est assez bien parce que les apprenants sont seuls face à leurs écrans et même le

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

manque d'échange dans une séance en ligne impact l'attention des étudiants car l'apprentissage passif ou les étudiants reçoivent les informations uniquement rend les étudiants ennuyés et réduit leur concentration.

Q9/ En mode de formations en ligne, quel est votre degré de satisfaction des éléments suivants ?

Tableau 17 : Le degré de satisfaction du mode en ligne

	Très satisfaisant	satisfaisant	moyennement satisfaisant	Peu satisfait	Pas satisfaisant
Maitrise de l'outil informatique	1	5	0	0	0
Qualité de la connexion l'internet	0	1	1	2	2

Source : Elaborer par moi-même

Commentaires : le tableau montre que la majorité des formateurs maîtrisent les outils informatiques. Cependant la qualité de connexion internet est très mauvaise ce qui cause des problèmes des coupures dans la séance de la formation, l'instabilité de la connexion cause des bugs ...etc. et tous ces problèmes remettent la formation en ligne plus difficile pour plusieurs formateurs.

Q10/ Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients de la formation présentielle ?

Commentaire : la question est ouverte pour savoir les avantages et les inconvénients de la formation présentielle. Par rapport aux réponses des formateurs on peut dire que les avantages de la formation présentielle sont : l'utilisation de la communication non verbale en plus de l'échange entre les apprenants eux-mêmes, il y a l'interactivité avec les apprenants ainsi l'exercice des jeux d'animation, et en mode présentiel on peut suivre les apprenants et la qualité de la formation. Par rapport aux inconvénients, on peut dire qu'il s'impose dans un temps défini et fixé. Logistiquement difficile à rattraper à cause des coûts associés tels que le déplacement, hébergement, restauration, mise à disposition d'un espace de formation, tant pour les apprenants et pour les formateurs.

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

Q11/ Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients de la formation en ligne?

Commentaire : la question est ouverte pour savoir les avantages et les inconvénients de la formation en ligne. Par rapport les réponses des formateurs, on peut dire que les avantages sont l'adaptation aux disponibilités des personnes à former sans problème de logistiques que l'on retrouve en présentiel, Gain de temps. Par rapport aux inconvénients on peut dire que certains apprentissages nécessitent des mises en situations, des travaux manuels, l'acquisition des gestes et maîtrise d'outils. L'absence de contact humain (faible interactivité entre la formateur et les apprenantes), la mauvaise qualité de la connexion.

1.2 Le questionnaire des candidates :

Ce questionnaire a été administré pour recueillir des données concernant la COVID 19 et la formation. 15 personnes ont répondu au questionnaire.

Partie 01 : exploitation des données

1/ Genre

Tableau 18 : Le genre des candidats

Homme	Femme
9 personnes	6 personnes

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : la majorité de nos participants sont des hommes car ils s'intéressent beaucoup à la formation par rapport aux femmes.

2/ tranche d'âge :

Tableau 19 : Les tranches d'âges des candidats

Moins de 19 ans	Entre 20 et 30ans	Entre 31 et 40 ans	Plus que 41 ans
0	14	1	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : Nos échantillons étaient de tranches d'âge entre 20 et 40 ans, qui nous a permet de conclure que la majorité des candidats sont jeunes et veulent apprendre des nouvelles compétences pour faciliter l'intégration dans le domaine professionnel.

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

3/ catégorie socioprofessionnelle :

Tableau 20 : La catégorie socioprofessionnelle des candidats

Etudiant	Post gradué	Enseignant- Chercheur	administrateur
12	2	1	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : Nos échantillons étaient de catégorie socioprofessionnelle diversifiée, à travers leurs réponses on peut dire que la majorité des candidats sont des étudiants parce qu'ils sont encore jeunes, motivé et n'ont pas beaucoup des responsabilités.

Partie II : Les axes de questionnaire

" La COVID et la formation "

Q1/ Avez-vous suivi un programme de formation ?

Tableau 21 : L'intéressement des candidats aux formations

Oui	Non
15	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : Selon le tableau, 15 personnes qui ont dit « oui », ce qui indique que tous les candidats s'intéressent à la formation et accomplir un programme de formation A – Z.

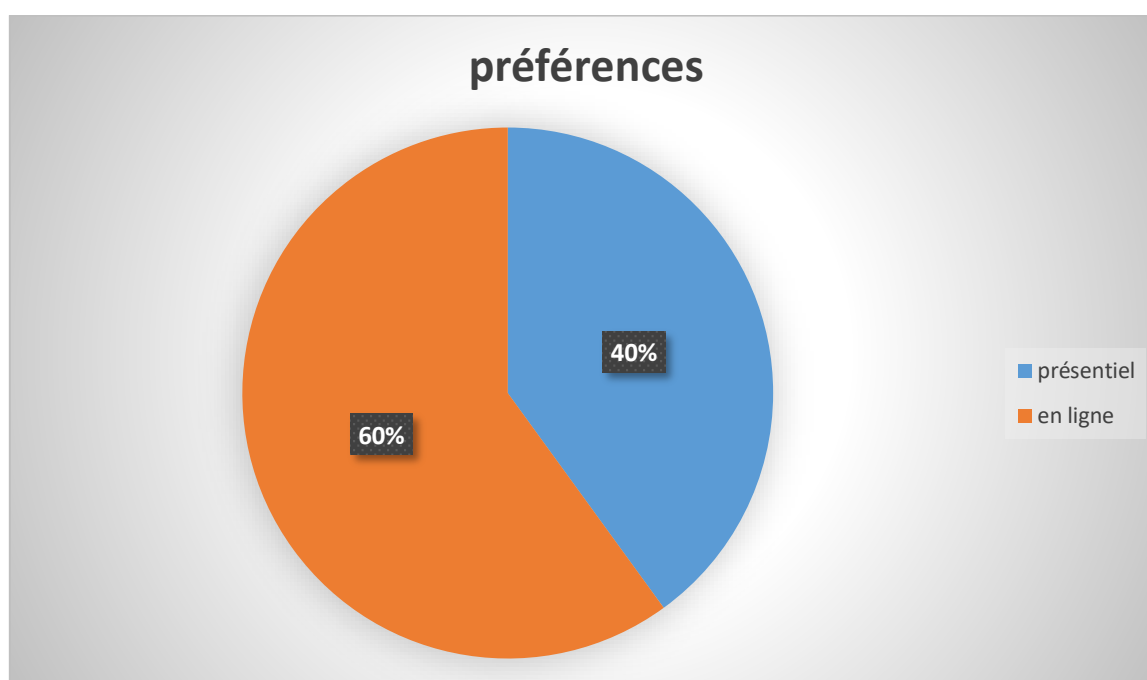
Q2/ Quel est le mode de déroulement de vos formations ?

Tableau 22 : Le déroulement des formations des candidats

Présentiel	En ligne
6	9

Source : Elaborer par moi-même

Figure 04 : déroulements des formations des candidats



Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : Vu que les programmes sont construits à l'avance pour la majorité des candidats, cette majorité préfèrent la méthode en ligne parce qu'elle est flexible car on peut se connecter sur le site internet et choisir où et quand suivre la formation.

Q3/ Globalement, quel est le degré de votre satisfaction ?

Tableau 23 : Le Degré de Satisfaction des Participants

	Très satisfaisant	satisfaisant	moyennement satisfaisant	Peu satisfait	Pas satisfaisant
présentiel	5	6	3	0	0
En ligne	5	8	2	0	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : D'après les réponses des participants, on constate que le degré de satisfaction sur la formation en ligne est plus important que la formation en présentiel, parce que elle permet de réduire certaines contraintes, surtout dans la période de la COVID 19 où le déplacement cause un danger de contamination, en plus de la contrainte du confinement pour les personnes qui habitent loin et devrait rentrer tôt.

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

Q4/ Globalement, quelle est votre préférence ?

Tableau 24 : Les préférences du mode de formation

Présentiel	En ligne	neutre
8	7	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : à travers le tableau, on constate que les candidats préfèrent l'accompagnement durant la formation. Pour poser des questions pendant la formation. Mais à cause de la COVID 19 les apprenants préfèrent leur sécurité en adoptant le mode de formation en ligne.

Q5/ Comment appréciez-vous les moyens pédagogiques utilisés (supports, outils...etc.) ?

Tableau 25 : Les attitudes des participants envers les outils pédagogiques

	Très satisfaisant	satisfaisant	moyennement satisfaisant	Peu satisfait	Pas satisfaisant
présentiel	3	9	1	0	0
En ligne	1	7	5	0	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : la majorité des candidats ont voté pour la formation présentielle comme plus satisfaisante qu'en ligne. A cause d'un grand problème de connexion internet (bug, coupure ...etc.). Cependant, pour assurer sa sécurité on choisit toujours de minimiser le risque de contamination en assistant aux formations en ligne.

Q6/ Comment appréciez-vous l'échange avec le formateur et entre les candidats ?

Tableau 26 : Le degré d'appréciation de l'échange avec le formateur

	Très satisfaisant	satisfaisant	moyennement satisfaisant	Peu satisfait	Pas satisfaisant
présentiel	7	5	1	0	0
En ligne	3	6	4	0	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : En présentiel le formateur aura la marge de manœuvre pour rectifier en direct, ou proposer autre chose cela est claire par leurs degrés de satisfaction. En distanciel,

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

cela est beaucoup plus compliqué à faire. Le taux de satisfaction présenté au tableau N°20 (très satisfaisant à moyens) prouve la faisabilité de la méthode en ligne en situation de la crise sanitaire.

Q7/ Quel est votre degré d'assimilation des informations ?

Tableau 27 : Le degré d'assimilation des informations des candidats

	Très bien	Bien	Moyens	Faible	Très faible
Présentiel	10	3	0	0	0
En ligne	2	7	5	0	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : On peut dire que le degré d'assimilation des informations chez les candidats en ligne est un peu faible par rapport au présentiel à cause de problème de connexion internet mais et aussi il y a des candidats qui sont habitués au modèle classique (présentiel) c'est pour ça ils rencontrent des difficultés d'assimiler des informations derrière l'écran.

Q8/ En mode de formations en ligne, comment appréciez-vous les éléments suivants ?

Tableau 28 : Le degré de satisfaction des outils informatique et qualité de connexion internet

	Très satisfaisant	Satisfaisant	moyennement satisfaisant	Peu satisfait	Pas satisfaisant
Maitrise de l'outil informatique	5	6	2	0	0
Qualité de la connexion l'internet	0	2	6	4	2

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : le tableau montre que la majorité des candidats maîtrisent les outils informatiques. Cependant, la qualité de connexion internet est très mauvaise ce qui cause des problèmes et des coupures dans la séance de la formation à cause de l'instabilité de la connexion. Et tous ces problèmes remettent la formation en ligne plus difficile pour plusieurs apprenants.

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

Q9/ Quelle est la durée préférable des formations ?

Tableau 29 : La durée optimale de la formation selon les candidats

	2 heures/jours	4 heures/jour	6 heures/jour
présentiel	0	6	7
En ligne	10	5	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : on peut dire que les candidats ne peuvent pas rester en face l'écran plus de 4 heures par jour à cause du manque d'interaction direct avec le formateur, Donc les candidats préfèrent de poser des questions aux formateurs en classe, et parfois certains points ne sont pas bien expliqués en ligne. En ce qui concerne les formations en ligne, la majorité ne peut être branché que 2 heures par jour.

Q10/ Quel horaire préférez-vous pour participer à la formation ?

Tableau 30 : Le temps idéal pour les formations selon les candidats

	Mâtiné	Après-midi	Soirée	neutre
présentiel	11	0	2	0
En ligne	4	1	9	0

Source : Elaborer par moi-même

Commentaire : En présentiel, les candidats préfèrent la matinée parce qu'ils sont habitués au système d'éducation classique « de 8h du matin ». Par contre, en ligne, la majorité préfèrent la soirée en permettant d'exercer plusieurs activités dans la journée. Pendant la soirée, la connexion internet est un peu stable donc ils peuvent assister aux formations.

Q11/ Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients de la formation présentielle ?

Commentaire : la question 11 est ouverte, pour savoir les avantages et les inconvénients de la formation présentielle. Par rapport aux réponses des candidats, on peut dire que les avantages de la formation présentiel sont : la bonne concentration, l'enchaînement, l'interaction avec le formateur et une meilleure assimilation des informations. Par rapport aux inconvénients, un nombre important des participants la jugent comme fatigante à cause du déplacement, le formateur sort des fois du sujet, dépenses d'argent et du temps pour pouvoir assister.

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

Q12/ Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients de la formation en ligne?

Commentaire : la question 12 est ouverte, pour savoir les avantages et les inconvénients des formations en ligne. Par rapport aux réponses des candidats, on peut dire que la formation en ligne augmente l'efficacité de la rétention des connaissances, car il est très facile d'accéder à une large quantités d'informations. Les candidats peuvent se pencher sur le contenu de la formation à leur propre rythme depuis chez eux et lorsqu'ils ont du temps. Et par rapport aux inconvénients, on remarque un manque de communication et d'interaction entre candidat / formateur. De longues heures devant l'ordinateur ou une tablette, cause un faible confort de lecture. Finalement, la mauvaise qualité du réseau Internet impact la qualité de la formation.

Section 2 : Discussion des résultats :

A travers le questionnaire, on a conclu que l'intégration des apprenants au projet e-learning n'est pas vraiment forte. Ce qui est compatible avec la recherche de : « **Réflexion sur les enjeux du développement du e-learning à partir de l'étude de quatre universités européennes. Thierry Garrot, Maria Psillaki, Sylvie Rochhia** ». Qui a conclu que les apprenants n'ont pas pu s'intégrer facilement. (Chapitre03 section 02)

Par rapport la préférence des apprenants, selon le questionnaire, on remarque qu'ils préfèrent beaucoup plus la formation en ligne parce que elle facilite l'accès aux formations. Selon la recherche « **Attitudes et préférences des usagers face à la formation ouverte et à distance. Les leçons d'une enquête. Brigitte Albero, Arnim Kaiser** ». Qui a déduit que la formation à distance est plus adaptée aux adultes compatibles à l'échantillon de notre recherche (20-41 et plus). (Chapitre03 section 02)

On ce qui concerne le changement vers le e-learning, qui n'est pas un obstacle pour accéder à la formation, c'est au contraire ; un dispositif novateur qui permet de développer de nouvelles compétences professionnelles et l'émergence de nouvelles pratiques. Selon la recherche de « **D'une formation en présentiel à une formation en distanciel : émergence de nouvelles pratiques ou réponses à un effet de mode ? L'exemple d'une formation à distance d'enseignants de lycée professionnel à l'université de Cergy Pontoise.** » Qui démontre que cette nouvelle pédagogie à distance a des incidences positives sur la réflexion professionnelle des professeurs stagiaires et l'intégration du numérique dans leur enseignement. (Chapitre03 section 02).

Le cas Pegasus », montre qu'un enseignement en ligne peut être plus efficace qu'un enseignement en présentiel. Ce qui est aussi compatible avec notre recherche (voir Chapitre03 section 02).

Le mode le plus performant par rapport aux apprenants selon une recherche initiée en Allemagne « **une enquête a été conduite en collaboration avec des chercheurs en France et en Suisse italienne qui partagent les mêmes constats et analyses à propos des pratiques de formation à distance sur une diversité de terrains dans leurs pays respectifs** » Les participants ont choisi les deux modes car chacun a des avantages et des inconvénients. Par rapport au choix du mode présentiel ou en ligne cela dépend des exigences, car certaines séances ne nécessitent pas un déplacement donc il est préférable que ça soit en

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

ligne. D'autres, exigent des ateliers donc elles doivent être en présentiel. Cela s'accorde aux résultats de notre étude (voir Q11 et Q12) (Chapitre03 section 02).

Pour la durée optimale, la majorité des participants (10) on choisit 02 heures pour plusieurs raisons. Cela est compatible avec une recherche sur « **Les conséquences d'un usage excessif des écrans, février 2018 par le professeur Pierre-Marie Lledo** ». Elle montre que rester branché aux écrans impact le taux de concentration et qu'on est concentré en ligne une durée plus courte qu'en présentiel. Donc 02 heures est la durée optimale pour nos apprenants (voir Q9).

L'ensemble des formateurs et candidats ont un problème de connexion (Q9 pour formateurs et Q8 pour les candidats). La recherche de « **Plateformes d'enseignement à distance : Les utilisateurs se plaignent de la mauvaise connexion internet, Hafid Azzouzi Journaliste chez El Watan 2020** ». Aussi discute le problème de connexion (faible, instable et bug) ce qui rend l'accès aux formations en ligne plus difficile.

On ce qui concerne l'Age, nos formateurs font partie de l'ancienne génération qui ont des difficultés de transformation digitale. Cela est confirmé par leurs réponses car la majorité (5/6) préfèrent le mode présentiel (voir Q4) cela est aussi confirmé par la recherche « **Transformation digitale : quand la génération X prépare le terrain à la génération Y, Chronique de Adam Howatson, 2017** ». Qui démontre que la génération babyboomer (1946-1964) et la génération X ont des problèmes avec l'outil informatique. Elle affirme aussi que la génération Y (1980/1996) n'a pas des problèmes envers ses outils. Cela est aussi compatible avec notre questionnaire car les apprenants préfèrent les formations en ligne et maîtrisent les outils informatiques.

Le degré d'assimilation est réduit en cas de contact indirect avec le formateur et quand on est derrière l'écran. Comme présenté dans la recherche « **Lecture sur écran et papier : des processus d'apprentissage complémentaires, L'étude menée par Geoff Kauffman, de la Carnegie Mellon University et Mary Flanagan, du Darmouth College, 2016** ». Notre questionnaire a arrivé à cette conclusion à travers le questionnaire des formateurs Q8 et candidats Q7 ou les tableaux montrent que le degré d'assimilation pendant les formations en ligne est plus faible que celui du présentiel.

L'échange est plus faible en ligne par rapport au présentiel selon la Q6 pour les candidats et Q5 pour les formateurs. Ces résultats sont aussi confirmés par la recherche de « **Différence de qualité entre les formations en présentiel, distanciel et e-learning, Nathalie Ladrière**

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

2020. L'étude : Etudes d'Albert Mehrabian - professeur de psychologie de l'université de Californie (USA) – sur la communication verbale et non verbale.2014 » qui a conclu que pour avoir un échange il doit y avoir une interaction riche entre formateurs et candidats.

La recherche « Dans l'organisation post-Covid, quel(s) style(s) de management privilégier ? ». Réalisé en 2021 montre que l'échantillon participant à l'étude fait appel à l'innovation dans le style de management tel que la transition vers le télétravail ou au mode hybride. Ce qui est compatible aux données collecté à travers notre questionnaire car même les participants préfèrent la transition vers en mode en ligne pour plusieurs facteurs tels que la minimisation du risque de contamination. Les réponses de la deuxième question du questionnaire des candidats indiquent que 60% ont des expériences avec des formations en ligne uniquement durant la période pandémique ayant l'accès une large quantités d'informations en étudiant à leur propre rythme depuis chez eux et lorsqu'ils en ont le temps (voir Q12 du questionnaire des candidats).

2.1 Vérification des hypothèses :

Première Hypothèse : Pour répondre à la première recherche (Quel est l'impact de la COVID 19 sur la qualité de la formation ?) on a élaboré notre première hypothèse: (La COVID 19 à impacté négativement la qualité des formations de L'ANVREDET). Selon les données collectées par notre questionnaire, on peut valider nos hypothèses car la majorité des formateurs et candidats préfèrent l'ancien mode car ils ont trouvé le changement difficile à s'adapter (Q4 partie 2: questionnaire des formateurs et candidats). La COVID19 a un changement imposé difficilement accepté donc son impact est négatif.

Deuxième Hypothèse : pour répondre à la deuxième Question recherche, (Qu'elle changement effectué L'ANVREDET en termes de formation pendant la COVID 19 ?) on a élaboré notre deuxième hypothèse : (Le changement effectué au niveau de L'ANVREDET est le passage vers le e-learning. Dans la période de la crise pandémique). Selon les données collectées par notre questionnaire, on peut valider notre hypothèse car tous les participants ont affirmé un passage vers le mode de formation en ligne (Q1 partie 02 du questionnaire des formateurs) on constate que les participants ont assisté aux formations en ligne ce qui confirme notre hypothèse la même chose pour les candidats, leurs réponses indique un passage vers le e-learning (partie 02 : Q2, Q3, Q4, Q5, Q6, Q7, Q9 et Q10).

Troisième Hypothèse : D'après notre troisième question de recherche « Qu'elles sont les avantages et les inconvénients du COVID 19 sur la formation ? " on peut répondre sur cette

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

question d'après les réponses des candidats (Q11 et Q12) et formateurs (Q10 et Q11) qui confirme que parmi les avantages du mode présentiel est l'interactivité et un l'échange entre les deux parties, par contre, il y a un certains inconvénients tel que le problème de transport surtout en période pandémique, en parlent du mode en ligne, on peut citer comme inconvénient le problème de l'outil informatique et connexion internet puis l'un des avantages est le gain du temps, réduction des couts. Car ce mode est plus flexible que d'autres. Dans cette optique, on arrive a confirmé notre troisième hypothèse "Il y a un taux équilibré entre les avantages et inconvenants du COVID 19 sur la formation."

Section 03 : Suggestions et limitations :

3.1 Suggestions :

Après une étude approfondie qui implique une recherche théorique et une application pratique au niveau de l'ANVREDET à travers le questionnaire, le problème de cette agence on site :

1. Difficultés à adapter des formateurs à la nouvelle méthode pédagogique (en ligne):

La majorité des formateurs sont habitués à plusieurs modalités d'apprentissage en présentiel qu'en ligne pour poursuivre les interactions avec les apprenants.

Pour cette problématique, Il est proposé de :

Former les formateurs

- ✓ Former les formateurs pour leurs faciliter l'utilisation des nouvelles méthodes d'apprentissages.

2. On a constaté différents problèmes telle que :

Le problème de transportation durant le confinement, préférences des candidats du mode de formation (en ligne/ présentiel), problème de génération et le problème d'assimilation des informations et manque d'interaction (dynamique de groupe); il est proposé d'

- ✓ Installer la méthode de **Formation mixte (blended-learning)** : Le mot "blended-learning" est composé de "blended" (qui est la traduction de "mélangé") et de "learning". Cet anglicisme désigne un mode d'apprentissage mixte, c'est-à-dire qui utilise conjointement l'e-learning et le présentiel. Soutient le terme mixte « distance/présentiel » qu'il qualifie de deux manières différentes. (Platinum Formation & Academy. S.D).

Comment se déroule une formation Blended Learning ?

Une formation mixte se divise en deux formes d'apprentissages :

L'apprentissage en présentiel : le formateur et les apprenants se rencontrent physiquement pour discuter la formation et faire le point sur les avancées des apprenants. Le formateur est l'interlocuteur privilégié des apprenants : il transmet son savoir et guide les participants dans leur parcours de formation. Les cours en présentiel permettent de développer une relation privilégiée entre les formateurs et les apprenants.

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

L'apprentissage à distance : les modules de formation sont accessibles en ligne via un logiciel de e-learning. Les apprenants sont libres de choisir le moment et le lieu où ils souhaitent se former en fonction de leurs disponibilités. Ces cours en ligne offrent une grande liberté puisque les ressources sont accessibles en ligne.

- ✓ la formation se déroule entièrement à distance, même si les groupes se réunissent plusieurs fois de manière physique, La partie présentielle est réservée aux « retours d'expériences » permettant de vérifier que les apprenants ont réussi à mettre en œuvre leurs connaissances.
- ✓ La formation peut être plus orientée e-Learning, et ponctuée de quelques sessions en présentiel pour échanger avec le formateur et les autres apprenants et mettre en pratique la théorie.
- ✓ L'apprenant apprend la théorie avec des ressources en ligne. Le temps du présentiel est alors utilisé pour joindre la pratique à la théorie et échanger. (Ludivine Mazzotti, 2021).

D'après Philippe Rossignol dans sa recherche citée au (chapitre 01 section 01) réalisé en 2015 sur l'efficacité de blended learning, selon les résultats de son étude démontre qu'il est plus pertinent que d'autres méthodes. Car il confirme que les candidats ont plus d'assimilations surtout sur le long terme donc, on peut recommander cette méthode de formation à l'entreprise.

3.2 Limitations :

Après avoir mené cette étude qui a abouti à son succès et que les objectifs du départ ont été atteint, les seuls problèmes rencontrés pendant la période d'étude sont :

Nombre de facteurs limité, le nombre des questionnaires diffusé était plus large que les questionnaires répondus de la part des candidats et formateurs.

La crise sanitaire à entraver notre processus de collecte des données car on aurait eu des informations plus intéressantes en cas de contact fréquent avec les candidats et formateurs, cela était très limité à cause de la crise sanitaire.

L'écart entre les questionnaires distribué et répondu était très large ce qui implique la nécessité d'un prolongement de recherche pour discuter le problème de retours des réponses des questionnaires d'une part et afin d'élargir l'échantillon pour généraliser nos résultats d'autres part.

ANALYSE DES DONNÉES ET DISCUSSION

Conclusion :

A la fin, ce chapitre a abordé les résultats de notre recherche en plus de la discussion des principales données en lien avec notre revue de littérature qui nous a servis comme un support. En outre, on a établi les recommandations qui répondent à la problématique vécue au niveau de L'ANVREDET, on a proposé des recommandations liées à notre recherche et finalement, on cite les limitations qui ont entravé notre investigation.

CONCLUSION GÉNÉRALE

CONCLUSION GÉNÉRALE

La raison qui déclenche la nécessité de mener la présente étude découle de la nouveauté du mode de formation en ligne en Algérie et par le manque de recherches abordant la question du COVID 19 dans un contexte d'une entreprise dont le but est d'assurer des formations d'où l'importance de la mettre à jours face au changement continue. Cela nous poussé d'aborder cette thématique. Donc le but de cette recherche est de détecter l'impact de COVID 19 sur la formation en sein de L'ANVREDET pendant la période de confinement, et voir l'adaptation et le changement. D'après la déclaration des candidats et formateurs on a pu arriver à deux conclusions d'une part, cette période à un impact positive comme : réduire le cout, gagner le temps, éviter la contamination, maintenir le déroulement de formations malgré période pandémique. Cependant cette dernière à un impact négatif en ce qui concerne problème d'adaptation à la nouvelle méthode, problème de connexion (Voir chapitre 3 section 2). Ces problèmes empêchent bon déroulement des formations, assimilation du contenu exposé, et l'échange entre les deux parties. Par conséquent, les problèmes discutés précédemment nécessitent l'installation d'un nouveau modèle de formation qui combine les deux méthodes présentielle et en ligne sous l'intitulé du Blended learning. Cette étude a examiné l'impact de la COVID 19 sur la formation des candidats et formateurs de L'ANVREDET cette dernière représente notre question de recherche principale.

Le premier chapitre c'est la « Revue de la littérature et cadre conceptuelle » composée de deux sections. La première section présente la revue de littérature qui expose les principales recherches et qui nous servis à bien tracer notre champ d'investigation, quant à la deuxième section, elle traite les théories qui définit nos variables et essaye de les mettre en relations.

Le deuxième chapitre intitulé « cadre méthodologique et contexte organisationnel », a été consacré au positionnement méthodologique et les outils utilisés. La première partie de ce chapitre portait sur la méthodologie. Elle comprend l'approche mixte qui contient des aspects quantitatif (l'échèle de Likert et choix multiple) et qualitatif (questions ouvertes) adoptés dans nos questionnaires. La deuxième partie concerne la population cible et l'échantillon, les instruments, procédures et les outils de recherche utilisés pour les données recueillies. La troisième partie introduit notre lieu de stage.

En ce qui concerne le troisième chapitre, il a été consacré à l'analyse des données et discussion des résultats en plus des recommandations et des difficultés rencontrées. Après le recueil des données à l'aide de l'outil susmentionné, elles ont été analysées, interprétées et discutés. L'analyse qualitative et quantitative de ces données nous a permis de fournir des interprétations et tirer des conclusions par rapport à la question de recherche.

CONCLUSION GÉNÉRALE

L'outil utilisé à montrer que L'ANVREDET a fait une transition de la formation classique vers la formation digitale (en ligne) pour être en tendance et d'éviter les problèmes de contamination et le transport pendant la période du confinement. Nous avons conclu que l'étude répondait aux questions de recherche. D'où la réponse à la principale question de cette recherche est que certains nombres de formateurs et candidats n'ont pas pu s'adapter à la nouvelle méthode de la formation en ligne, ils auront des difficultés à accepter cette dernière.

Quelques recommandations ont été suggérées à l'administration incitent à former les formateurs pour la facilité l'utilisation des nouvelles méthodes d'apprentissage et proposer une méthode mixte (blended learning) de formation qui arrange toutes les catégories.

Les résultats de cette étude ne peuvent pas être généralisés à cause d'un nombre important des formateurs et candidats qui n'ont pas répondu aux questionnaires. Dans cette optique de l'écart entre les questionnaires distribué et répondu était très large ce qui implique la nécessité d'un prolongement de recherche pour discuter le problème de retours des réponses des questionnaires d'une part et afin d'élargir l'échantillon pour généraliser nos résultats d'autres part.

LISTE BIBLIOGRAPHIQUES

BIBLIOGRAPHIE

Livre :

- EKIOU, L. (1986). *Gestion du personnel*. Ed des organisations. Paris. PP.29.
- Sekiou. Perreti, J. et al (2001). *Gestion des Ressources humaines* (2eme éd). (D. Boeck.)
- Jacques, (1998). *Fonction formation*. Ed d'organisation. Paris. PP.13.
- Marian, L. (2013). *Guide de gestion des ressources humaines destiné aux entreprises des technologies de l'information, emploi Québec, Techno compétences* (comités sectoriel de main-d'œuvre en technologie de l'information et des communications. Ed TECHNOCompétences.
- Jean-Marie, P. (2007). *Ressources Humaines*. Ed Vuibert, Paris.
- MEIGNANT, A. (2003). *Manager la formation*. Ed LIAISONS, 6ème Ed. P55. Paris.
- SEKIOU, L. (2001). *Gestion des ressources humaines*. Ed De Boeck université. Bruxelles, Paris
- Thierry, T ; André, P ; Meier, O. (2020) *le grand livre de la formation* pp (277-278. 465-466-467)
- PONCIN, M. (2020). *Du Présentiel au E-learning efficient*. (PP. 78-117) Dunod.

Mémoires et Thèses :

- BEN AMMAR, M. (2007) et all. pp.177. Cité par EL ROBRINI abdellatif EL khalil. (2017) *l'impact de l'e-learning sur le développement des compétences* [mémoire d'un master].
- Ghezzaz, K. (2001). *Outils didactique et Aide-mémoire pédagogique*. Institut de formation professionnelle d'Alger.
- J.J Quintin, (s.d). *Approches et démarches de la recherche en sciences de l'éducation*. [MCF - Université Lumière Lyon 2].
- SOYER, (Jacques), Cité par. ACHIR, D, HAMOUIMECHE, S. (2017). P.36.

Articles :

- Haute Autorité De Santé. (2017). DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL CONTINU (DPC). Haute autorité de santé. https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2017-11/formation_presentielle.pdf
- Johnson, Burke. R, Onwuegbuzie, Anthony. J and Turner, Liza. A. (2007). Toward a Definition of Mixed Methods Research” Journal of Mixed Methods Research 1.2: pp.112-133.
- Khan, J.A. (2008) Research Methodology. A P H Publishing Corporation.
- WHO. (2021). WHO Coronavirus (COVID-19) Dashboard. WHO. <https://covid19.who.int/>
- L’organisation De La Santé Mondiale. (2020). *Algeria Country Overview* | World Health Organization. OMS. <https://www.who.int/countries/dza/>

Sites web :

- Boosters, B. (2021). *Covid-19 : quel impact pour la formation professionnelle ?* Boosters. <https://boost.rs/blog/covid-19-quel-impact-pour-la-formation-professionnelle/>
- C2RP. (s.d). Enquête OF-Covid : Le maintien à distance de l’activité de formation en Hauts-de-France C2RP Carif-Oref Hauts-de-France. C2RP. <https://www.c2rp.fr/publications/enquete-covid-le-maintien-distance-de-lactivite-de-formation>
- Dennery, M., Occre, H., Dennery, M., & Dennery, M. (2020). *La formation en entreprise de l’après Covid-19*. Le blog de C-Campus. <https://www.blog-formation-entreprise.fr/formation-entreprise-de-lapres-covid-19/>
- Fédération Sportive Et Culturelle De France. (2021). *La formation en temps de COVID-19*. FSCF. <https://www.fscf.asso.fr/actualites/la-formation-en-temps-de-covid-19>
- Folliot, N. (2021). MOOC, COOC, SPOC, SOOC : quelle est la différence ? Digiformag. <https://www.digiformag.com/e-learning/mooc-cooc-spoc-sooc-quelle-est-la-difference/>
- Mazzotti, L. (2020). Ludivine Mazzotti. Digiformag. <https://www.digiformag.com/author/ludivine/>

- Nations Unis. (2020). *L'éducation en temps de COVID-19 et après*. Nations Unis. https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/policy_brief_-_education_during_covid-19_and_beyond_french.pdf
- Panigada, D. (2020). Digital learning et formation présentielle : quelles sont les différences? Culture RH. <https://culture-rh.com/digital-learning-formation-presentielle-differences/>
- Pelletier, M., & Geneviève, B. (2020). *Glossaire de formation à distance*. Cegep Régionale de Lanaudière. <https://www.cegep-lanaudiere.qc.ca/joliette>
- Platinum Formation. (2021). Platinum Formation - Centre de Formation Professionnelle à Lyon. Platinum. <https://www.platinumformation.com/>

Annexes

Annexe : -A-

Questionnaires pour les formateurs



Questionnaire

Impact du Covid 19 sur la formation

Dans le cadre de préparation d'un mémoire de fin d'étude de Master en Management des ressources humaines à l'ENSM, nous menons une étude sur l'impact du Covid 19 sur la formation. Ce questionnaire est adressé aux cadres de l'ANVREDET qui ont pris part à l'organisation des programmes de formation pendant et après le Covid 19. Ce questionnaire est une contribution à une recherche scientifique. Donc vous n'êtes pas censé écrire votre nom, vos réponses seront prises en toute confidentialité et que les résultats seront utilisés uniquement à fins de recherche. Nous avons l'honneur de vous inviter à répondre aux questions.

1. Avez-vous déjà assuré un programme de formation?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Si oui, quel est le mode de déroulement de ces formations?

- ☐ En ligne
- ☐ Présentiel

2. Comment jugez-vous l'échange avec les candidats ?

Mode	Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Peu satisfait	insatisfait
<i>Présentiel</i>					
En ligne					

3. Quel horaire préférez-vous pour tenir la formation ?

Mode	Matinée	Après-midi	Soirée	Neutre
<i>Présentiel</i>				

En ligne				
----------	--	--	--	--

4. Quelle est la durée préférable des formations ?

Mode	02 heures /jour	04 heures /jour	06 heures /jour
<i>Présentiel</i>			
En ligne			

5. Comment estimez-vous le degré d'assimilation des informations chez les candidats ?

Mode	Très bien	Bien	Moyen	faible	Très Faible
Présentiel					
En ligne					

6. En mode de formations en ligne, quel est votre degré de satisfaction des éléments suivants ?

Critère	Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Peu satisfait	insatisfait
Maitrise de l'outil informatique					
Qualité de la connexion l'internet					

7. Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients de chaque mode ?

<u>Présentiel</u>	
Avantages	Inconvénients

En ligne

Avantages	inconvénients

8. Globalement, quel est le degré de votre satisfaction ?

	Très satisfaisant	satisfaisant	moyennement satisfaisant	Peu satisfait	Pas satisfaisant
Formations en ligne					
Formation en présentiel					

9. Globalement, quelle est votre préférence ?

- ☐ En ligne
- ☐ Présentiel
- ☐ Neutre

10. Vos commentaires :

.....

.....

.....

.....

.....

11. Référence :

Sexe :

- ☐ Masculin
- ☐ Féminin

Tranche d'Age :

- ☐ 20 --- 30
- ☐ 31 --- 40
- ☐ Plus que 41

Annexe : -B-

Questionnaires pour les candidats



Questionnaire

Impact du Covid 19 sur la formation

Dans le cadre de préparation d'un mémoire de fin d'étude de Master en Management des ressources humaines à l'ENSM, nous menons une étude sur l'impact du Covid 19 sur la formation. Ce questionnaire est adressé aux cadres de l'ANVREDET qui ont pris part à l'organisation des programmes de formation pendant et après le Covid 19. Ce questionnaire est une contribution à une recherche scientifique. Donc vous n'êtes pas censé écrire votre nom, vos réponses seront prises en toute confidentialité et que les résultats seront utilisés uniquement à fins de recherche. Nous avons l'honneur de vous inviter à répondre aux questions.

1. Avez-vous suivi un programme de formation ?
OUI
NON
2. Quel est le mode de déroulement de vos formations ?
En présentiel
En ligne
3. Comment appréciez-vous les moyens pédagogiques utilisés (supports, outils...etc.) ?

Mode	Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Peu satisfait	insatisfait
<i>Présentiel</i>					
En ligne					

4. Comment appréciez-vous l'échange avec le formateur et entre les candidats ?

Mode	Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Peu satisfait	insatisfait
<i>Présentiel</i>					
En ligne					

5. Quel horaire préférez-vous pour participer à la formation ?

Mode	Matinée	Après-midi	Soirée	Neutre
<i>Présentiel</i>				
En ligne				

6. Quelle est la durée préférable des formations ?

Mode	04 heures /jour	06 heures /jour
<i>Présentiel</i>		
En ligne		

7. Quel est votre degré d'assimilation des informations?

Mode	Très bien	Bien	Moyen	faible	Très Faible
Présentiel					
En ligne					

8. En mode de formations en ligne, comment appréciez-vous les éléments suivants ?

Critère	Très satisfait	Satisfait	Moyennement satisfait	Peu satisfait	insatisfait
Maîtrise de l'outil informatique					
Qualité de la connexion l'internet					

9. Selon vous, quels sont les avantages et les inconvénients de chaque mode ?

Présentiel

Avantages	Inconvénients

En ligne

Avantages	inconvénients

10. Globalement, quel est le degré de votre satisfaction ?

	Très satisfaisant	satisfaisant	moyennement satisfaisant	Peu satisfait	Pas satisfaisant
Formations en ligne					
Formation en présentiel					

11. Globalement, quelle est votre préférence ?

- ☐ En ligne
- ☐ Présentiel
- ☐ Neutre

12. Vos commentaires :

.....
.....
.....

13. Référence :

Sexe :

- ☐ Masculin
- ☐ Féminin

Tranche d'Age :

- ☐ Moins de 19
- ☐ 20 --- 30
- ☐ 31 --- 40
- ☐ Plus que 41

Catégorie socioprofessionnelle :

- ☐ Etudiant
- ☐ Post gradué
- ☐ Enseignant-Chercheur
- ☐ Autre :