



Tables d'échanges techno-pédagogiques en formation à distance

**** ÉDITION 2013-2014 ****

RÉUNION DU 21 NOVEMBRE 2013

Compte rendu

Présentatrice : Sophie Godbout

Mme Godbout est présidente et directrice générale de nomad-e-learning (<http://nomadelearning.ca/>). Elle a complété un baccalauréat et une maîtrise à l'Université Laval en technologies éducatives. Elle a aussi débuté un doctorat à l'Université d'Ottawa. C'est dans l'action et sur le terrain qu'elle s'est beaucoup démarquée et qu'elle se démarque toujours. Elle a développé au fil du temps des compétences particulières dans trois grands champs qui sont à la fois uniques et complémentaires. Ces trois champs sont la conception de cours et la formation aux technologies de l'information et de la communication, la gestion des technologies de l'information et de communication en éducation, et l'enseignement et la recherche en milieu universitaire.

Ses intérêts de recherche concernent principalement le transfert des apprentissages en technologie éducative, la formation professionnelle et continue des adultes, l'apprentissage expérientiel, l'intégration des environnements d'apprentissage complexes et faisant appel aux TICs, et les perspectives sociales de l'intégration des technologies audiovisuelles.

Sophie Godbout est également fort active comme membre de plusieurs associations et comités de travail ou de réflexion, et ce, à l'échelle du pays. En plus de très nombreux projets réalisés en conception, en design et en production de matériel pour des cours en e-learning ou à distance, elle a aussi signé plusieurs communications, tant dans le domaine de l'éducation que dans celui du e-learning.

Sites participants : Équipes de:

- Alice Martin, Carroll-Ann Keating (TÉLUQ)
- Éric Martel (Université Laval)
- Jocelyn Nadeau (Campus d'Edmundston de l'Université de Moncton)
- Carolle Roy, Ronald Dauchot (Université de Saint-Boniface)
- Suzanne Huot (Collège Boréal)
- Marcelle Parr (SOFAD)
- Hélène Lalancette (École virtuelle; Conseil scolaire francophone de la Colombie- Britannique)
- Kathleen Raymond (CSDM)
- Geneviève Habel (Université de Montréal)
- Francine Lafontaine (Gestionnaire de la formation en entreprise)
- Borianna Panayotova (Université Laurentienne)

*** Rappel : Le texte qui suit fait état de réflexions et de pistes de solutions qui proviennent d'échanges où étaient invités des intervenant(e)s du milieu. Il s'agit d'un compte-rendu d'une audioconférence proposée par le REFAD à l'automne 2013.**

Thème : Formation en ligne en établissement et formation en milieu de travail: pourquoi les deux ne se rejoignent presque jamais ?

Questions d'orientation pour les sites participants :

- 1) Si besoin est, de quelle façon le clivage entre la formation en ligne en établissement et les besoins directs en milieu de travail peut-il être comblé ?
- 2) Pourquoi et comment l'entreprise privée devrait-elle beaucoup plus collaborer avec les expertises en place dans les maisons d'enseignement qui font de la FAD?
- 3) Qu'est-ce que les maisons d'enseignement peuvent apprendre de l'entreprise privée en ce qui concerne la formation en ligne?

Présentation de Mme Godbout

Les trois grandes questions d'orientation formulées pour cette Table nous interpellent énormément. Faisons d'abord une mise en contexte en ce qui a trait à l'éducation, la formation et les TIC.

Depuis 1990, le monde de l'éducation et de la formation est bouleversé dû aux technologies de l'information et de la communication (TIC), notamment à cause de l'arrivée d'Internet.

Pour les besoins d'aujourd'hui je vais utiliser le terme ***apprentissage virtuel*** qui est le terme employé par *Conseil canadien sur l'apprentissage* (CCA). Le vocable *apprentissage virtuel* regroupe les applications de technologies informatiques à l'enseignement, qu'il s'agisse de cours en classe ou en milieu de travail, de cours combinés à des méthodes d'apprentissage traditionnelles ou de cours entièrement dispensés en ligne. Acception plus large que l'éducation à distance qui comprend l'enseignement à distance et l'apprentissage formel en classe. Approche intégrée qui inclut les formations complétées par le Web ou les formations hybrides. On va aussi utiliser le terme *e-learning*.

On constate qu'il y a une croissance fulgurante de l'apprentissage virtuel. Selon les dernières études, au niveau mondial, en 2013, l'industrie du e-learning représente 56.2 milliards. En 2015, elle générera près de 107.1 milliards.

Source : Perspectives économiques de l'OCDE.

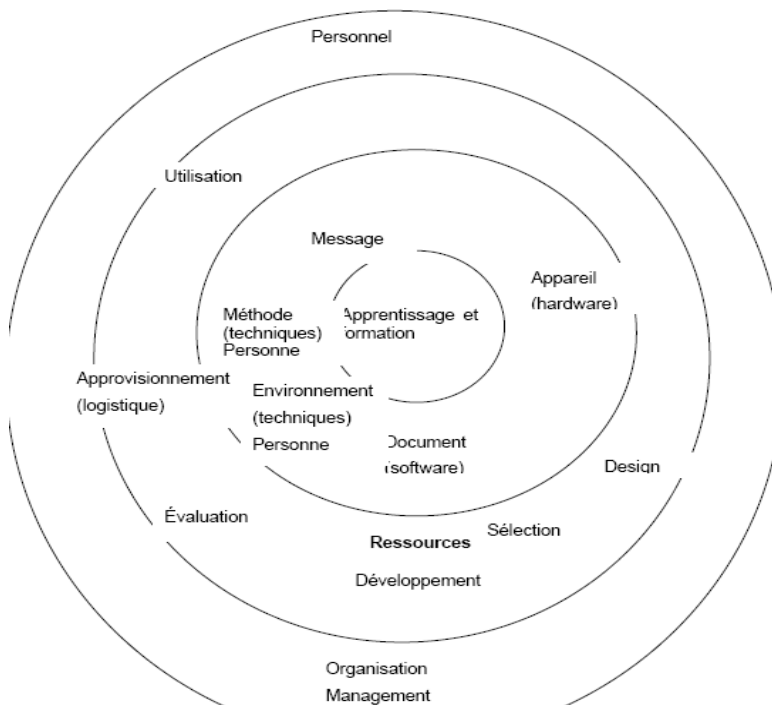
On est en train de vivre une période assez intéressante pour l'éducation et la formation. Cela a un impact dans les établissements d'enseignement.

Qui sont les acteurs du marché ?

- les éditeurs de produits éducatifs au format numérique, (on est en train de transformer l'imprimerie au format numérique)
- les diffuseurs de cours ou de formation : maison d'enseignement, commissions scolaires, enseignement supérieur (universités), enseignement collégial (Cégeps), (Cours de courtiers immobiliers, planificateurs financiers, etc.)
- les associations et organisations du secteur éducatif, pour citer des exemples : les ministères de l'éducation nationaux et internationaux : produits éducatifs sur le web et mobiles, développement de programmes et de curriculums, formation du personnel enseignant et cadres,
- les services pédagogiques.
- les services de ressources humaines,
- les entreprises privées,
- le grand public,
- les organisations nationales, par exemple la Défense nationale,
- les organisations internationales, par exemple l'Organisation pour les Nations Unies (ONU), Organisation du traité de l'Atlantique Nord (OTAN), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, etc.
- les organisations non gouvernementales (ONG).

Entreprises privées versus maisons d'enseignement

Pourquoi et comment l'entreprise privée devrait-elle beaucoup plus collaborer avec les expertises en place dans les maisons d'enseignement qui font de la FAD?

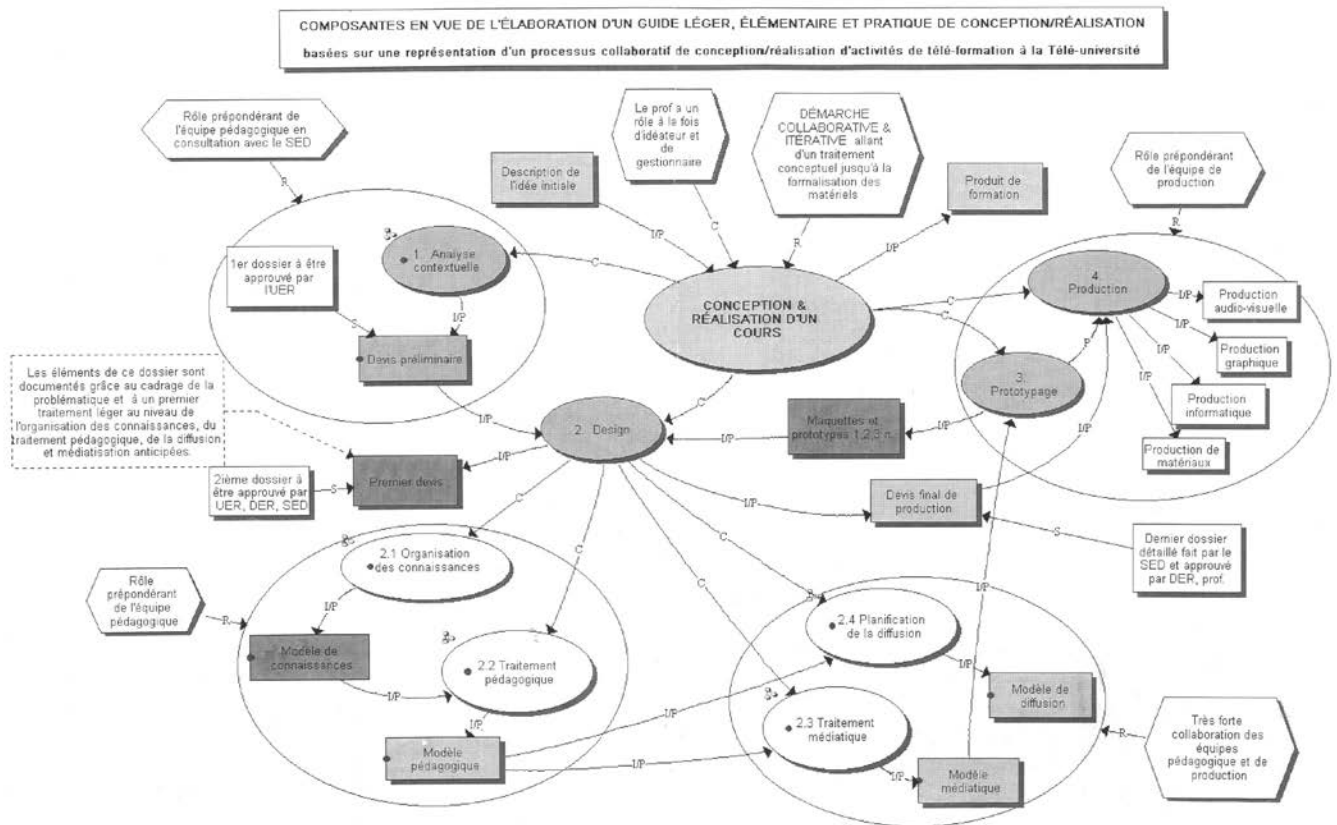


Lapointe, J.J. et Marton P. (1979). *L'approche systémique en éducation/formation*, Télé-université (1996). *Composantes en vue de l'élaboration d'un guide léger, élémentaire et pratique de conception/réalisation.*

Le modèle d'approche systémique en gestion de la formation de Lapointe et Marton est encore très actuel mais très complexe, segmenté et sectorisé.

Quand je présente ce modèle en entreprise privée, on me dit que j'ai une approche très académique. Dans le milieu des entreprises privées, on veut plus du Rapid e-learning et on pense qu'il est possible de créer des formations sans toucher au côté académique.

Dans un autre modèle, on retrouve les composantes d'un modèle conceptuel de conception de cours.



Ces deux modèles contribueraient au perfectionnement ou au raffinement des produits développés en entreprise privée.

Dans le milieu éducatif, la formation à distance est en croissance constante :

- Il y a environ 210 millions de sites. **edu** indexés dans Google. En 2012, plus de 6.7 millions d'étudiants sont inscrits aux cours en ligne et 32 % des étudiants universitaires suivent au moins 1 cours en ligne.
- L'Université Ouverte Canadienne offre plus de 400 programmes, diplômes ou certificats et 2 500 cours indépendants entièrement donnés en ligne ou à distance.

- Au cours des 10 dernières années, le Canada a occupé la place de chef de file et a obtenu une reconnaissance internationale au chapitre de l'apprentissage virtuel (mise en place d'une infrastructure; méthodologie, outils et pratiques d'apprentissage; amélioration de l'accessibilité; recherche sur les objets d'apprentissage et les dépôts).

La proportion de cours offerts en ligne au Canada compte parmi les plus élevées des pays membres de l'OCDE. Cependant, des études indiquent que les établissements d'enseignement postsecondaire canadiens ne sont pas aussi prompts que ceux d'autres pays à intégrer d'importants modules en ligne à leurs programmes d'études, surtout du côté francophone.

Maisons d'enseignement versus entreprises privées

Qu'est-ce que les maisons d'enseignement peuvent apprendre de l'entreprise privée en ce qui concerne la formation en ligne ?

Positionnement des entreprises :

- Les occasions de perfectionnement grâce à de nouveaux outils et dans des contextes variés ont augmenté de manière considérable au cours des 10 dernières années.
- Liyohshi et Kumar (2008) expliquent que le nombre de personnes suivant une formation augmente, et ce, au moment où les méthodes d'apprentissage et d'enseignement se multiplient. Les applications pédagogiques de la formation en ligne sont évidentes pour les écoles, collèges et les universités.
- Le monde corporatif suit de près, notamment les grandes corporations.
- Les technologies deviennent plus abordables, plus d'entreprises s'y intéressent puisque la formation en ligne peut être personnalisée et adaptée selon les besoins de l'entreprise et des employés (CCA, 2009).
- Paradigme de l'éducation et de la formation où l'apprentissage est et sera tout au long de la vie.
- L'éducation scolaire formelle ne répond plus aux besoins du développement des compétences.
- La vitesse à laquelle les changements se produisent au sein de l'appareil éducatif ou dans les organisations et le phénomène de la mondialisation nous oblige à revoir nos méthodes et nos moyens de rendre accessible ces contenus d'apprentissage.
- 84% des entreprises de plus de 500 collaborateurs proposent ou commencent à proposer des parcours de formation en ligne (78% en 2011, 65% en 2010). Soit une augmentation de 6% par rapport à l'année dernière.

- 80% des entreprises de plus de 500 collaborateurs utilisent des modules e-learning réalisés sur mesure, et 34 % d'entre-elles utilisent des modules génériques modifiés en fonction de leurs attentes et besoins propres.
- 58% des entreprises de plus de 500 collaborateurs produisent leurs modules e-learning plutôt à l'interne.
- Si l'évolution globale n'est pas conséquente par rapport à 2010 (60%), on notera que le pourcentage d'entreprises internalisant complètement leur production a fait, quant à lui, un bond de 8% en deux ans.
- 88% des entreprises de plus de 500 collaborateurs proposent des modules e-learning en complément d'une formation présentielle (56% en 2011, 47% en 2010). Soit un bond de 32% par rapport à l'année dernière.

Source : Van Dieren, X. et P. Balancier (2012).

Trois pays ont participé à cette étude (France, Belgique et Canada). De plus en plus de grandes entreprises vont internaliser la production de cours ou de formations grâce à l'automatisation des outils.

- 77 % des corporations en Amérique du Nord utilisent déjà l'e-learning.
- L'industrie du e-learning génère 56.2 milliards en 2013. Ce montant sera probablement doublé avant 2015 (Certifyme.net, 2013).
- Le Canada possède l'une des populations les plus instruites du monde. Concernant l'apprentissage chez les adultes, les taux de participation de 2008 à des études ou des formations liées au travail chez les adultes ont considérablement augmenté par rapport à 2002.
- Cette hausse attribuable à l'augmentation des formations offertes en milieu de travail; le taux de participation à des programmes d'études liés au travail est demeuré inchangé (CCA, 2009).

Marché de l'industrie du e-learning

Un tableau présente le potentiel de l'apprentissage en ligne en termes de prévisions de dépenses dans certains secteurs-clés aux États-Unis.

Les montants qui apparaissent sur le tableau suivant, préparé par Brandon Hall, sont en milliards de dollars américains. Les auteurs ont fait une projection de la réaction du marché américain.

Secteurs	2002	2006	2011
École	1,8	11,0	18,00
Études supérieures	1,5	23	44
Recrutement de personnel	0,8	4,6	11,7
Corporation et affaires	4,6	16,4	42,6
Gouvernement	0,6	2,7	13,4
Simulation et apprentissage en ligne	0,3	6,1	37,0
Professionnels	0,4	8,6	19,2
Consommateurs	0,2	7,3	16,0
Associations	0,1	3,4	11,0
Total	10,3	83,1	212,0

Source : Analyse du marché de l'industrie du e-learning (Brandon Hall, 2006)

En 2006, on note un montant de 8,6 milliards de dollars alors qu'en 2011, leur projection semble assez réaliste en inscrivant que le montant généré sera de 19,2 milliards. On peut voir une croissance au niveau professionnel. Dans la section *Corporation et affaires*, on note aussi un très grand bond.

Entreprises canadiennes en e-learning

C'est en Ontario que les entreprises de l'industrie du e-learning sont les plus actives au Canada. Il y a beaucoup d'entreprises qui s'installent en Ontario et c'est très compétitif. Il y a du télétravail. 134 entreprises participent au marché du e-learning.

Au niveau des établissements scolaires, il y a des activités de e-learning dans les collèges, les universités, les programmes éducatifs gouvernementaux et il y a des milliers de praticiens (enseignants, professeurs, conseillers pédagogiques, etc.).

L'apprentissage en ligne au niveau postsecondaire se développe partout au Canada et de nouveaux investissements sont réalisés afin de soutenir sa croissance continue, notamment en Ontario et en Colombie-Britannique (Bates, 2012).

Le profil des compagnies privées ontariennes

- En 2009, 50% ont des revenus de moins de 1 million \$.
- Elles sont actives dans le marché depuis plus de 7 ans.

- 63 % sont des compagnies privées.
- 10 % sont des corporations.
- 27 % de ces compagnies sont à propriétaires uniques et jouissent de partenariats.
- Ce sont surtout de petites compagnies.

Mais ces petites compagnies ont une problématique importante. De fait, en Ontario, il n'existe pas d'établissement d'enseignement qui assure la formation initiale ou de deuxième cycle ou encore le développement professionnel des concepteurs pédagogiques. La plupart du temps, ces consultants combinent une formation collégiale à des habiletés à l'utilisation des technologies mais sans plus. Les clients de ces compagnies sont déçus car il n'y a pas beaucoup d'interactivité dans les formations. Au niveau pédagogique, c'est questionnable.

On constate qu'il n'y a pas de programme de formation en e-learning. Il y a une émergence de petites compagnies qui improvisent dans ce domaine.

Secteurs d'activités des consultants embauchés par les compagnies :

- la production de médias interactifs 26 %
- l'édition et la publication de livres et de manuels 16 %
- l'édition et la publication de magazines 2 %
- la réalisation de documentaire 14 %
- l'animation 14 %
- la production télévisuelle 12 %
- la production de films 9 %
- la musique 7 %

Le concepteur pédagogique, la perle rare !

Il y a un manque important de ressources compétentes telles que des compétences informationnelles, informatiques et pédagogiques.

Comment expliquer le manque de main-d'œuvre en Ontario ?

- Le manque d'offres de formation ou de programme de formation en e-learning.
- Les compagnies font appel à des consultants externes compétents et expérimentés.
- Les petites compagnies trouvent facilement du personnel compétent; toutefois, le salaire demandé par un concepteur expérimenté est élevé.
- La rareté des emplois réguliers et stables.
- Les débutants acquièrent de l'expérience sur le terrain.
- Difficultés de rétention de personnel compte tenu des hausses de salaire.

Un point saillant est celui du Rapid e-learning

Dans l'entreprise privée, le Rapid e-learning est vraiment émergent. C'est un nouveau segment de l'industrie du e-learning.

Les résultats de l'étude de Bersin (2010) sur les besoins des entreprises en e-learning ont démontré que 89 % de ces entreprises réclament un produit de formation développé et livré en trois semaines.

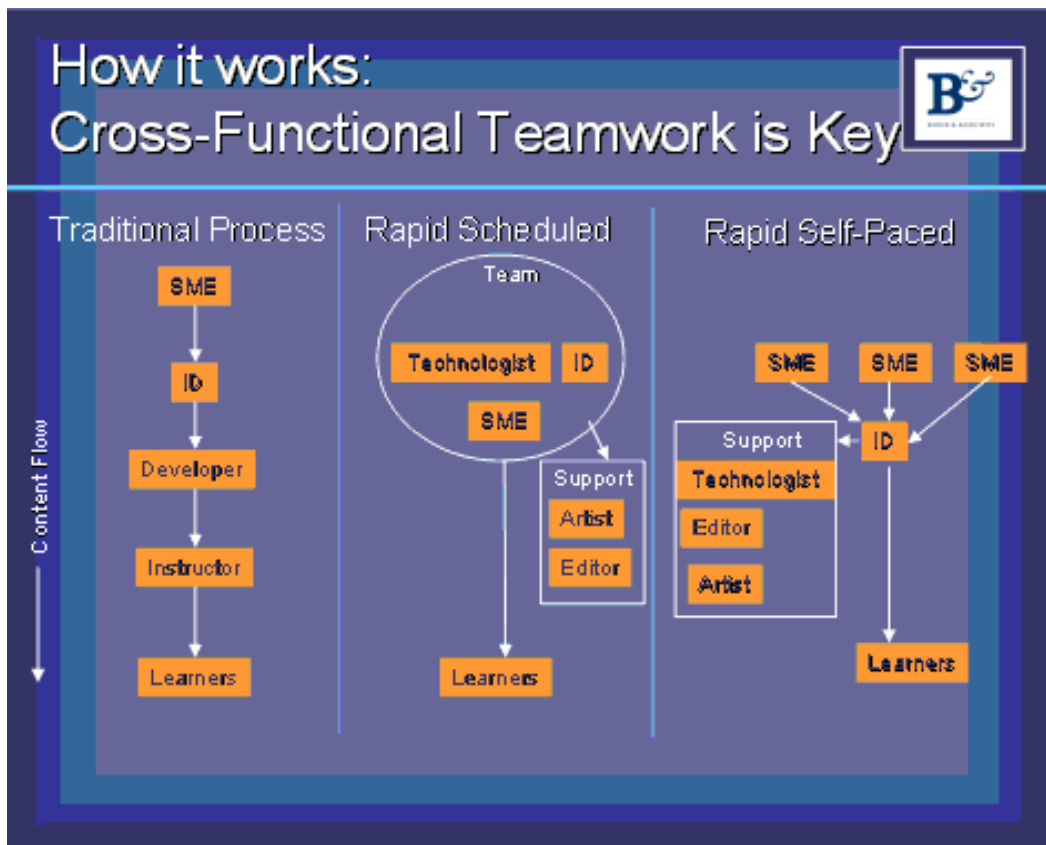
Le *Rapid e-learning* est, selon cette firme, le segment du e-learning qui se développe le plus rapidement.

Avantages du Rapid e-learning

Les avantages du Rapid e-learning (*tiré d'un sondage mené par Forrester, cité par Bersin, 2012*) :

- la rapidité est un facteur pour répondre à des demandes ponctuelles de formation;
- il est nécessaire de faire des mises à jour des contenus régulièrement;
- le contenu peut être réutilisé pour d'autres documents;
- le contenu a de plus en plus une durée de vie écourtée;
- les budgets de développement et de production de cours demeurent limités.

Processus du Rapid e-learning



Source : Bersin, J. (2004).

Pour le Rapid e-learning, au lieu d'avoir toute une équipe qui travaille ensemble, on a un expert de contenu, un concepteur pédagogique qui est aussi gestionnaire de projet. On peut avoir aussi le support d'un artiste ou d'un intégrateur Web.

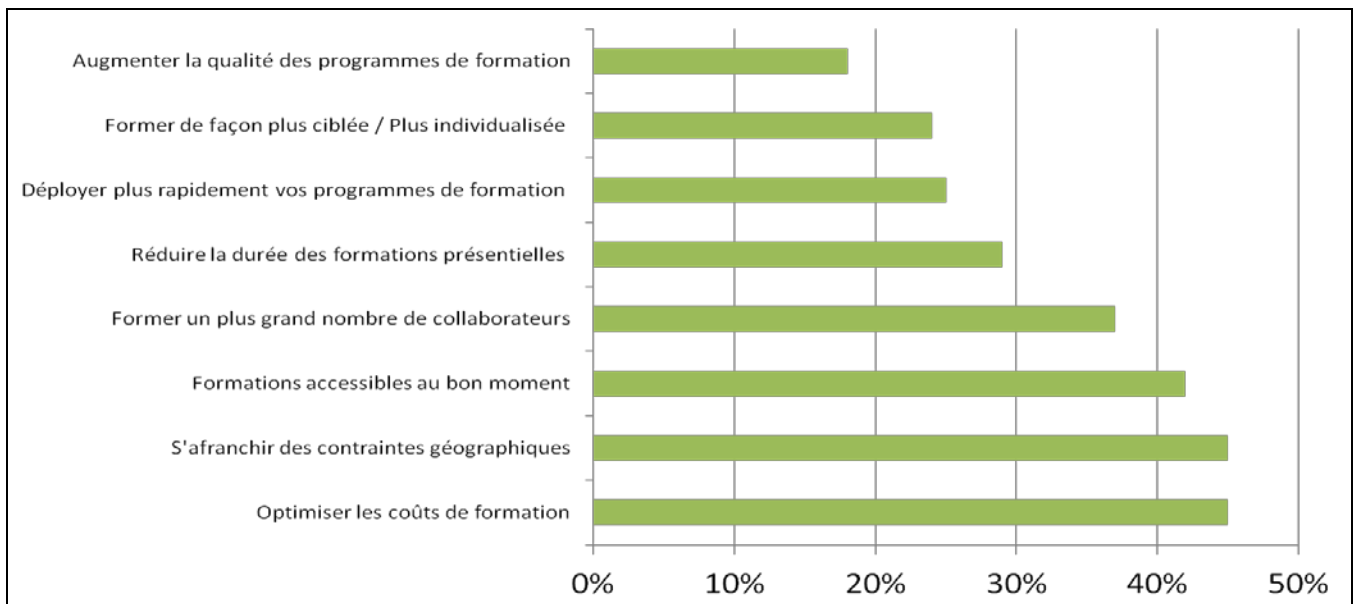
Rapid e-learning et entreprises privées

- Le Rapid e-learning trouve de plus en plus écho auprès des entreprises du secteur privé, mais aussi auprès des institutions et organisations vouées à l'éducation.
- Peu d'entreprises du e-learning ont présentement les compétences pour faire face à ce défi (Guay et all., 2011).
- Les objectifs que poursuivent les entreprises en recourant au e-learning comme stratégie de formation sont les avantages opérationnels, les bénéfices intrinsèques, la baisse des coûts, l'élargissement des cibles et des territoires et l'accès en juste à temps.

Source : CrossKnowledge, Féfaur et Ipsos (2010).

Objectifs assignés prioritairement au e-learning

(Source : CrossKnowledge, Féfaur et Ipsos, 2010)



Contenus de formation en entreprise

Les priorités d'affaires pour 2009 des décideurs en TIC de 48 pays et de 30 industries différents touchent notamment :

- l'amélioration des processus d'affaires,
- la réduction des coûts et,
- l'amélioration de l'efficacité des employés.

Bon nombre de petits et de grands employeurs reconnaissent le rôle potentiel de l'apprentissage virtuel pour améliorer la conduite de leurs affaires et offrir la formation nécessaire aux employés (Gartner, 2008).

Dispositifs de formation en entreprises

Ce qui est populaire et qu'on a comme commande, c'est le *blended learning* ou la formation hybride. Dans les entreprises privées, on constate que les gens sont très pointilleux sur la mesure des compétences. Le retour sur l'investissement est très important pour les grandes corporations et les entreprises privées (ROI).

- Le *blended learning* s'impose comme le dispositif de référence avec 76 % des répondants qui ont participé à cette étude.
- Les parcours 100 % à distance tutorés sont utilisés par près de 30 % des entreprises et constituent un bon compromis entre présentiel (maintien de la médiation humaine) et à distance (notamment l'optimisation des coûts).

Formation en ligne en établissement et formation en milieu de travail: pourquoi les deux ne se rejoignent presque jamais ?

Si besoin est, de quelle façon le clivage entre la formation en ligne en établissement et les besoins directs en milieu de travail peut-il être comblé ?

Illustration : Petite plante qui pousse dans une fissure. Nos échanges pourront alimenter des solutions pour travailler les uns avec les autres.



Références

Bates, T. (2012). *The status of online learning in Canada in 2012*. Rapport, Contact Nord..

Bersin, J. (2009). *Rapid e-learning has arrived*. Blog, consulté le 19 novembre 2013,.

Conseil canadien sur l'apprentissage (2009). *État de l'apprentissage virtuel au Canada*.

StreetInsider.com. Global eLearning "Market to Reach 107.3 Billion by 2015, According to New Report by Global Industry Analysis." 20 Sep. 2010. Web. 27 Oct. 2010.

CrossKnowledge, Féfaur et Ipsos (2010). *Premier baromètre européen du e-learning*.

Gouvernement de l'Ontario, Ontario Media Development Corporation (2011). *Elearning Industry Snapshot 2010*.

Guay, P.J., et all (2011). *Les environnements d'apprentissage sont-ils en mutation ou en gestation? Quelques réflexions issues des résultats d'un inventaire des ENA en usage au Québec.*

Lapointe, J.J. et Marton P. (1979). *L'approche systémique en éducation/formation.* Département de technologie de l'enseignement, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.

OCDE. *Le futur de l'économie Internet : profil statistique*, présenté lors de l'OECD Ministerial Meeting on the Future of the Internet Economy, Séoul, Corée, 17-18 juin 2008.

OCDE. *Les grandes mutations qui transforment l'éducation – Édition 2008*, Paris, 2008.

Télé-université (1996). *Composantes en vue de l'élaboration d'un guide léger, élémentaire et pratique de conception/réalisation.* Unité d'enseignement et de recherche, Sciences de l'éducation.

Van Dierem, X. et Pascal Balancier (2013). *Enquête e-learning 2012.* Agence Wallonne des Télécommunications, 3e édition.

DISCUSSION

Quels sont les rôles des entreprises privées et des maisons d'enseignement sur le terrain? Est-ce que les missions peuvent être compatibles dans les faits ?

Sur le terrain en formation d'entreprise, l'utilisation du e-learning est fréquente. En entreprise privée, l'environnement change constamment et très rapidement. Les formateurs doivent réagir rapidement et constamment. C'est une réalité en entreprise mais qui est probablement moins présente dans les établissements d'enseignement.

Il y a une demande fréquente de formation hybride. L'apprentissage ne se fait pas toujours dans un cadre formel; ça se fait souvent dans un cadre éclaté (ex : 70-20-10). Une partie de l'apprentissage se fait par les échanges, par l'expérience sur le terrain. La formation hybride est donc importante pour bien saisir et pour un meilleur apprentissage.

À l'Université de St-Boniface au Manitoba, des cours sont offerts en ligne à distance au niveau professionnel pour permettre à des étudiants d'entrer directement sur le marché du travail et être efficaces. Il a fallu s'aligner sur les compétences demandées par les employeurs pour bâtir les cours. Cela fonctionne très bien car les étudiants performant en entrevue pour un emploi comme s'ils avaient plusieurs années d'expérience en milieu de travail.

Il y a des différences importantes entre le privé et l'universitaire. Entre autre le concept de rentabilité au niveau des universités. De plus, le rôle des universités dans les formations est plus comme une formation de base essentielle et qui est plus longue qu'une formation d'appoint, en entreprise privée, qui dure quelques heures. Il faut faire attention à ce niveau pour s'assurer que, dans les entreprises, ce que les apprenants ont comme base va être efficace et pouvoir être intégré dans les milieux professionnels. Il faut partir avec quelque chose de solide pour ensuite pouvoir aller un peu plus loin.

Le rôle des universités pour les formations est bien différent du rôle des formateurs dans les entreprises privées. Un cours universitaire dure 135 heures alors qu'en entreprise c'est plus court et plus pointu sur un besoin précis. Au niveau de la conception et de la réalisation, c'est extrêmement différent comme contexte. Il est important de bien définir les différents mandats.

Quand on enseigne en formation professionnelle, on doit suivre un programme de formation mais on doit s'entendre avec les entreprises pour répondre le plus possible à leurs besoins pour les compétences exigées en milieu de travail. Lorsqu'on parle de formation, la personne responsable des formations doit se mettre à jour. En entreprises, certains programmes d'études datent de longtemps. Il faut évoluer au fil de l'évolution des technologies. Dans les universités, les formations sont très à jour. Il faut donc faire aussi des mises à jour constantes dans les formations en entreprises.

Comment peut-on, autant en entreprise que dans nos institutions d'enseignement, développer des compétences utiles pour tous ? Qui devrait le faire ? Les universités, le collégial ou l'entreprise privée ?

Pour les formations en entreprises, on parle de développement de compétences effectives, pour mieux préparer des gens à des tâches spécifiques et à s'appropriier certains savoirs pratiques en contexte et sur le terrain. Dans les faits, autant dans les universités que dans les entreprises, on cherche aussi à développer des compétences plus transversales, du travail d'équipe, la possibilité d'être capable de solutionner différentes sortes de problèmes, de développer du leadership, d'aller vers de l'innovation.

Au secondaire, à l'École virtuelle du Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique, on commence à travailler sur la question des compétences transversales comme acquis aux élèves qui font de la formation à distance en se basant un peu sur des expériences en cours aux États-Unis. Dans plusieurs états des États-Unis, le fait d'avoir réussi deux cours en formation à distance est un pré-requis pour l'obtention du diplôme du secondaire. Donc c'est une reconnaissance des compétences transversales qui sont inhérentes à une bonne formation à distance.

Il est tout à fait pertinent de chercher ces aspects-là. Pour l'instant, c'est plus au niveau de la formation à distance en milieu scolaire, secondaire, collégial ou universitaire parce qu'en entreprise, les formations ont un taux de roulement super rapide. Les outils qui permettent le développement des compétences transversales ne sont pas toujours présents en entreprise.

Qu'est-ce qui peut être fait pour que les deux mondes se rejoignent ? Quelles pistes à utiliser pour profiter des expériences et des savoirs faire des deux côtés ?

Serait-il possible de créer un projet où il y aurait des échanges entre le privé et l'universitaire ?

En Outaouais, nomad-e-learning a eu à développer des modules pour une formation au Service de sécurité incendie de la ville de Gatineau et il y a eu une association avec un spécialiste en technologies du bâtiment du Cégep de l'Outaouais. Donc, cela peut être une façon pour les entreprises de s'associer aux maisons d'enseignement. Pour la formation à distance dans les entreprises, il faut se tourner vers des modèles qui fonctionnent.

Il est important de savoir ce qu'il y a dans l'entreprise comme quincaillerie technologique avant d'y monter une formation. Les besoins des entreprises sont entre autre la rapidité d'exécution. Il faut trouver des méthodes et des moyens pour répondre à cette demande de *Just in time*. Le e-learning est un de ces moyens.

Suite à une expérience en entreprise privée, on note de grosses différences entre les deux milieux. En entreprise, on a l'impression d'être plus près des gens à qui on donne la formation. Le milieu scolaire pourrait faire davantage de partenariats avec les entreprises, pour mieux cibler les besoins d'entreprises, mieux cibler les besoins des étudiants et des futurs travailleurs. Il faut faire un meilleur arrimage entre les deux mondes.

À la SOFAD, on pense qu'il y a des distinctions à faire entre formation initiale et formation continue. Ce sont en réalité deux univers qui se côtoient mais qui ont de la difficulté à se rapprocher. Il y a beaucoup de boîtes de consultants qui offrent des services de formations aux entreprises et les établissements scolaires tentent de devenir des acteurs pertinents en rapport avec les besoins à combler dans les entreprises. C'est sûr que les établissements scolaires ont une crédibilité et une expertise en design pédagogique. Mais dans ces deux univers qui se côtoient, les savoirs sont parfois les mêmes mais les besoins sont différents. Il y a une rapidité dans l'entreprise. Le savoir est au service de la performance organisationnelle.

Il y a toutes sortes de réponses à apporter. Le bon cours en ligne fortement « designé » et appuyé par des concepts techno-pédagogiques n'est pas toujours la solution que les entreprises vont choisir. Parfois ils ont besoin de ressources d'apprentissage et vont souhaiter que le formateur soit dans l'entreprise pour piloter la formation.

Il faut toujours apporter des solutions de grande qualité mais la solution peut parfois être un petit objet d'apprentissage ou une ressource ou un cours. Pour les établissements scolaires, il faut qu'ils se distinguent par leurs caractéristiques de crédibilité pédagogique en rapport avec la formation à distance tout en étant capable de répondre en fonction de la diversité changeante des besoins des entreprises, et la très grande rapidité avec laquelle il faut répondre aux besoins de formation.

Quand on compare la formation publique et la formation universitaire, on se retrouve avec deux contextes complètement différents. Même à l'intérieur de chacune des formations, il y a des contextes différents. Il faut donc ajuster beaucoup le processus de conception par rapport au contexte présenté, même à l'intérieur d'un même établissement. Il faut toujours s'adapter selon les demandes.

Un des éléments clé qui pourrait permettre de relier ces deux mondes serait d'avoir recours à des gens qui s'y connaissent, à des gens capables de comprendre comment développer un cours en tenant compte des différences des deux milieux.

Le modèle d'affaire est différent dans les universités où les professeurs sont le centre de la conception d'un cours et les conseillers pédagogiques sont plus conseillers que concepteurs. Il faudrait voir comment arrimer le tout avec les milieux d'entreprises.

Que penser des formateurs et des formations ?

En 1996, il y a eu, entre autres, une conférence organisée par le Conseil interinstitutionnel pour le progrès de la technologie éducative (CIPTE). À ce moment là, on se posait la question sur l'obligation des entreprises et des compagnies d'offrir de la formation à leurs employés. On avait dit que cela prendrait un organisme pour accréditer les formateurs. Car tout le monde s'improvisait formateur.

Il devrait donc exister au Canada, comme on fait pour les ingénieurs et pour les professionnels de l'éducation, un organisme qui puisse reconnaître la formation qu'ont les professionnels en ingénierie pédagogique et en formation à distance. Actuellement, il y a des compagnies qui n'ont pas de bons formateurs. Ils engagent des jeunes qui sont habiles avec certaines technologies mais qui n'ont aucune compétence en pédagogie. Les formations qu'ils montent sont ennuyantes et peu profitables.

Pour réduire le clivage, il faudrait exiger des départements de ressources humaines qu'ils engagent des concepteurs pédagogiques qualifiés et dont la formation est reconnue par les établissements d'enseignement pour développer de bonnes formations en ligne. Ce n'est pas un petit cours d'une journée ou d'une semaine qui fait de quelqu'un un spécialiste en la matière. C'est tellement complexe de construire un cours en ligne et ça mobilise un ensemble de compétences.

Avec la facilité d'utilisation des logiciels automatisés, il y a eu un regain pour les formations à distance. Mais il ne faudrait pas retomber avec ce qui s'est passé en 2002, soit se retrouver avec des produits qui deviennent rapidement obsolètes.

Les individus qui travaillent en entreprise privée reçoivent de la formation mais doivent continuer de se former. Même avec l'arrivée des plates formes de e-learning, ça n'enlève pas la nécessité de design solide et de qualité des contenus pédagogiques. Toutes les technologies doivent servir les objectifs d'apprentissage pour avoir des formations solides. Malgré tout, au niveau de plusieurs entreprises, il y a des gens compétents engagés pour les formations en ligne.

Tant dans le milieu universitaire que dans le milieu des entreprises et même dans la population en général, les gens ne connaissent pas ce que font les concepteurs pédagogiques. Le terme est galvaudé : que ce soit spécialiste en sciences de l'éducation, technopédagogues, ou autres. Plusieurs ne font pas la différence entre concepteur et formateur.

Mme Carolle Roy est présidente de l'Association canadienne des concepteurs pédagogiques (<http://www.accp-caid.org/indexFR.php>). Cette association a été mise sur pied pour enrayer les personnes qui s'improvisent comme concepteurs pédagogiques. Elle souligne entre autres que cela ne veut pas dire que les personnes qui n'ont pas de formation formelle universitaire ne font pas de bon travail. Mais cela devient plus difficile de faire la différence entre un bon et un moins bon concepteur.

CONCLUSION

Quand on parle de rapidité, d'accès ou de disponibilité de formations dans les institutions, il y a très certainement des cours disponibles mais pour lesquels la structure administrative est une barrière à cause des processus d'inscriptions.

L'entreprise privée a des besoins de rapidité d'exécution. La croissance rapide des logiciels de développement de formation, par exemple Articulate, Captivate ou Storyline permet aux concepteurs pédagogiques de faire tellement de belles choses. Il y a des possibilités de faire intervenir des spécialistes en sciences de l'éducation au niveau du design pédagogique et au niveau du soutien aux étudiants.

Oui, mais dans le privé et comme dans les institutions, ce n'est pas tout le monde qui est formé pour les bonnes pratiques.

Il y a un adage sur les réseaux sociaux qui dit que : « Si tu trouves que ça t'a coûté cher d'engager un professionnel, attends de voir ce que ça te coûtera d'engager un amateur ».

Il y a une différenciation entre le coût d'une formation et sa valeur réelle.

Mme Roy lance une invitation à tous pour devenir membre de l'association des concepteurs pédagogiques. Cette association est là justement pour faire la promotion de la formation auprès des concepteurs et va faire des démarches auprès des entreprises pour faire cette promotion.

C'est une excellente idée de devenir membre de l'association. Cela fait des années qu'on parle de professionnalisation de la profession. L'idée d'organiser une Table de discussion au REFAD pour échanger sur le rôle des concepteurs pédagogiques est donc lancée.

En mai 2014, le Colloque du REFAD portera aussi sur la diversité des modèles de cours à distance. Il y aurait donc lieu de poursuivre cette discussion.