

Étude sur la formation à distance en Tunisie :
état des lieux, enjeux et facteurs de succès



Etude réalisée par le service
des études du CIFODE'COM

Octobre 2014

Table des matières

1. Introduction.....	2
2. Objectif de l'étude.....	2
3. Méthodologie.....	2
4. L'échantillon.....	3
5. Définition de l'Elearning.....	3
6. Impacts et avantages de la formation à distance.....	3
7. Benchmark national.....	4
8. L'analyse des résultats.....	9
9. Obstacles liés à l'adoption de la formation en ligne.....	23
10. Facteurs clés pour le succès de la formation à distance.....	24
11. Conclusion.....	26

1. Introduction

L'introduction de nouvelles technologies et de nouvelles façons de faire, entraînent des changements organisationnels importants au sein des entreprises. De tels changements sont le plus souvent accompagnés par des besoins de nouvelles compétences au sein des entreprises qui peuvent être comblées par la formation. Toutefois, l'accessibilité à la formation constitue un enjeu important pour un public très large.

Dans un but d'augmenter l'accès à la formation, les technologies de l'information de communication (TIC) ont ouvert des nouvelles perspectives et ont permis le développement de nouveaux modes d'apprentissage telle que la formation à distance.

C'est dans ce contexte que nous avons mené une étude auprès des employés de différentes entreprises avec pour objectif d'élaborer un bilan sur la formation à distance en Tunisie et connaître l'intérêt des employeurs et employés pour ce mode de formation.

2. Objectif de l'étude

L'étude a pour objectifs de mieux connaître :

- Le profil sociologique et technologique des participants ;
- La motivation des participants à suivre une formation à distance ;
- Les Obstacles liés à l'adoption de la formation en ligne ;
- Les Facteurs clés pour le succès de la formation à distance.

3. Méthodologie

Afin de mener à bien les objectifs présentés précédemment, l'équipe chargée de l'Etude du CIFODECOM a procédé aux phases suivantes :

- Des groupes de consultations constitués de participants aux séminaires chez CIFODECOM.
- Envoi des invitations par fax aux différentes entreprises du secteur public afin de faire participer les salariés à l'étude publiée sur le web.

- Concernant le benchmark, l'équipe chargée de l'étude a effectué une recherche documentaire, recensé les écrits dressant les différentes expériences de formation à distance en Tunisie.

Le questionnaire est divisé en 3 grandes sections :

- Le profil des participants ;
- Le rapport des participants aux outils informatiques ;
- La Motivation et les préférences des participants pour la de formation à distance.

Le questionnaire a été validé et approuvé après concertation de l'équipe chargé de la formation à distance avant d'être mis en ligne.

4. L'échantillon

Les entreprises sollicitées pour faire participer ses employés à l'étude sont issues des listings qui ont été délivrés par l'unité de formation et des études.

Au total 114 questionnaires ont été remplis. Le taux de réponses en ligne est 63% (n=72). Le reste (n=42) soit 37 % du total des réponses sont obtenues à travers les rencontres face à face.

5. Définition de l'Elearning

La formation à distance est souvent associée au terme anglais « *e-learning* ». Ce terme peut être traduit par l'apprentissage électronique ou l'apprentissage virtuel. Il englobe « toutes formes d'acquisition de connaissances et de compétences au moyen de technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le but de favoriser les interactions en matière d'apprentissage, tant sur le plan du contenu, des activités et des outils d'apprentissage, qu'avec d'autres utilisateurs » (Conseil canadien sur l'apprentissage, 2009).

6. Impacts et avantages de la formation à distance

La formation à distance s'est imposée aujourd'hui comme une méthode de formation à part entière car elle possède de nombreux avantages :

- Elle s'adapte aux contraintes de temps et à l'organisation de chacun ;
- Elle permet de travailler de façon autonome et indépendante ;

- Elle développe l'esprit de curiosité et de recherche ;
- Le coût de la formation est amoindri (locaux, déplacement des formateurs);
- Elle permet d'éviter les coûts du transport due à l'éloignement géographique.

L'e-learning répond ici aux besoins d'un public spécifique ; Les personnes en formation dans des institutions présentiels doivent quitter momentanément leur poste de travail, parfois se déplacer, supporter des coûts d'hébergement et de subsistance additionnels. Avec l'e-learning, les entreprises tentent de déplacer les activités de formation vers le domicile des bénéficiaires ou en entreprise mais en dehors des heures de travail. A la fois pour l'entreprise et le salarié, elle présente ainsi des avantages économiques que n'avait pas l'enseignement présentiel.

C'est une des raisons pour lesquelles le e-learning s'est développé assez rapidement.

Des exemples récents montrent que la mise en place des programmes d'e-learning peut favoriser le développement économique de deux façons : directement en créant des emplois liés à la mise à disposition par les gouvernements d'ordinateurs individuels, des réseaux, de logiciels et de services pour le déploiement de l'e-learning. Et indirectement, en développant des spécialités pour assurer l'acheminement de l'elearning.

7. Benchmark national

7.1 L'enseignement à distance en Tunisie: un nouveau dispositif universitaire en évolution [1]

Il importe de préciser que l'enseignement à distance a vu le jour en Tunisie depuis l'année 1983. L'origine de cette expérience, est de pallier le déficit en cadres enseignants qualifiés par la mise en œuvre de procédures de formations accélérées, notamment pour ceux exerçant dans les établissements d'enseignement scolaire, éloignés de la capitale. Il fut donc

créé l'Institut Supérieur de l'Education et de la Formation Continue (ISEFC). Par ailleurs, c'est à l'Université Virtuelle de Tunis qu'incombe la tâche d'opérer la mutation vers un enseignement à distance à l'intention des étudiants des établissements d'enseignement supérieur, enseignement reposant sur la maîtrise nécessaire des technologies de l'information et de la communication. Issu d'une volonté institutionnelle, ce nouvel organisme a été créé par le décret n° 112-02 du 28 janvier 2002, s'inscrivant dans le cadre de la politique de modernisation du secteur de l'enseignement supérieur tunisien par l'utilisation des techniques de communication et d'information, comme instruments de travail et de recherche.

Selon une lecture du projet de mise en place de l'université virtuelle de Tunis, nous pouvons dire qu'il lui est dévolu trois missions majeures : tout d'abord, participer à la rénovation pédagogique en offrant une formation partiellement à distance (formation intégrée) ou entièrement à distance (formation intégrale ou continue), via les nouveaux outils de communication ; ensuite, répondre aux défis de la croissance du nombre d'étudiants dans l'enseignement supérieur, en soulageant progressivement les filières prioritaires dans les établissements universitaires traditionnels ; enfin, participer à l'élargissement de l'accès à l'enseignement supérieur d'un plus grand nombre de personnes, tant il est vrai que l'UVT se veut aussi une « école de seconde chance » notamment pour les étudiants qui ont épuisé leurs droits d'inscription en enseignement universitaire présentiel, les bacheliers mal orientés et les auditeurs libres. L'exploitation de l'enseignement à distance devrait donc, permettre l'intégration des TIC dans les dispositifs pédagogiques (conception, développement et diffusion) comme dans la diversification de l'offre de formation.

Depuis l'année 2003, cet organisme a lancé son premier programme dans les Instituts Supérieurs des Etudes Technologiques (ISETs). Il consiste à doter les étudiants des ressources pédagogiques à distance, selon leurs filières et leurs niveaux d'études. La création de ce corps universitaire (les ISETs), date de

l'année 1995. Ce sont des établissements à caractère scientifique et technique, chargés de la formation des techniciens supérieurs.

7.2 Baromètre Elearning en Tunisie 2013 (2)

Les résultats du 1er baromètre du E-learning en Tunisie sont dévoilés à l'occasion de la 2ème édition du Forum E-learning Tunisie qui s'est déroulée les 3 & 4 octobre 2013 à l'hôtel « Le Palace » Gammarth – Tunis, et organisée par le Centre pour le Développement des Compétences Professionnelles, pendant la conférence plénière d'ouverture du Forum, le 3 octobre 2013, présidée par Mr Mohamed GHRIBI, conseiller auprès du Ministre de l'Enseignement Supérieur et la Recherche Scientifique.

Cette première initiative a pour objectif de faire un état des lieux sur les pratiques de l' e-learning dans les entreprises tunisiennes et organisations de toute taille et de tout secteur d'activité ainsi que les conditions de succès et les freins selon 3 grands axes :

- place du e-Learning et évolution ;
- modalités de déploiement et champs d'application ;
- conditions de succès et indicateurs de suivi.

L'enquête a été menée en ligne entre début mars 2014 et fin avril de la même année, un total de 114 réponses représentant un panel d'entreprises de différents secteurs dont 63% du secteur privé et 37% du secteur public constitue la base d'analyse à titre indicatif de ce 1er baromètre.

Le tableau suivant présente les résultats de cette enquête.

Indicateurs	Pourcentage
Le taux des entreprises qui proposent des parcours de formation en ligne	22%
Les raisons pour lesquelles des entreprises omettent de recourir à des dispositifs internes d'e-learning.	19% : Le manque d'informations et le manque de motivation des employés

Utilisation l'e-learning pour les formations métier	46%
Lieu d'apprentissage	77% privilégient le poste de travail reste
Développement de modules de formation	54% des entreprises produisent leurs cours e-Learning plutôt en interne
Mode d'apprentissage	38% Blended-Learning
Plate-forme utilisée	78% Moodle
Avantages de l'e-learning	19% pour la gestion et le gain du temps, la souplesse de la formation, l'autonomie, l'indépendance et la responsabilisation de l'apprenant
Budget pour l'e-learning	38% des entreprises sondées consacrent aujourd'hui moins de 5%.

7.3 L'évaluation de l'efficacité de la formation e-learning : cas de l'Office National de la Poste et Tunisiana (Ooredoo aujourd'hui) [3]

Dans un but de dégager un modèle d'évaluation de l'efficacité de la formation à distance, un groupe d'enseignants universitaires ont réalisé une enquête auprès deux entreprises qui recourent à l'e-learning : Ooredoo, opérateur privé de télécommunications, et l'Office National de la Poste (ONP). Pour la collecte des données, ils se sont appuyés sur des entretiens semi-directifs.

Les entretiens ont été menés auprès des responsables de formation, ainsi que de certains apprenants.

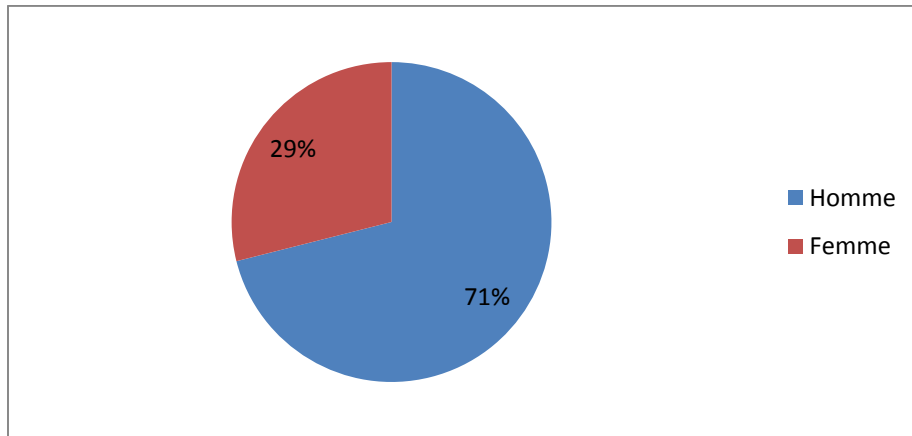
Après analyse des résultats, il a été constaté, dans les deux entreprises, que l'introduction des technologies de l'information en formation a permis de repenser l'évaluation dans son ensemble. Cette étude a montré que

l'efficacité du e-learning repose, tout comme celle du présentiel, sur un ensemble de facteurs pédagogiques, techniques, administratifs et humains. La mise en place d'une pédagogie permettant de tirer profit des TIC, d'un cadre administratif établissant des règles de contrôle, de rémunération, d'utilisation bénéfique pour tous, d'un outil informatique convivial et simple devrait nécessairement conduire au succès d'une formation qui utilise ou non l'e-learning.

Par ailleurs, pour les deux entreprises, l'analyse des besoins et la détermination des objectifs de formation sont considérés comme deux figures imposées de la démarche de planification pédagogique. Ainsi, le respect des étapes du processus de la formation s'avère l'un des plus importants déterminants de succès d'une action de formation. D'autres facteurs liés essentiellement à la motivation de l'employé ont également leur importance. Les résultats de l'enquête empirique ont montré que l'évaluation des résultats des actions de formation elearning se borne encore souvent à demander aux participants s'ils sont satisfaits et peut-être, dans le meilleur des cas, à vérifier les résultats immédiats par des examens d'évaluation des apprentissages. Pour l'ONP, les éléments d'évaluation ne comportent presque exclusivement que des mesures quantitatives comme le nombre et la durée des connexions, le nombre des formés...En l'occurrence, il n'existe que peu d'indicateurs pour mesurer le degré du succès de l'action de formation e-learning.

8. L'analyse des résultats

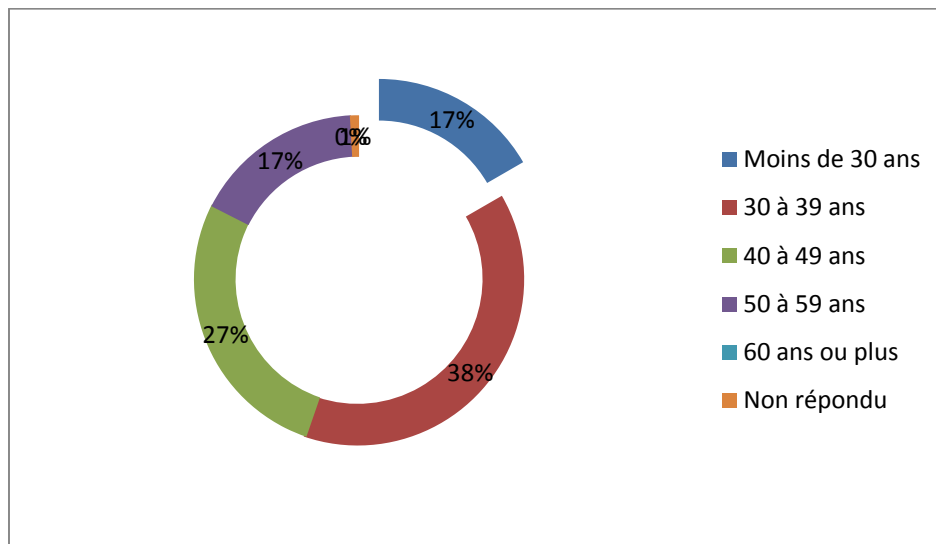
Etes-vous?



Notre échantillon se compose d'une large majorité d'homme (71%).

⇒ Cette constatation est du probablement à la sélection aléatoire de l'échantillon.

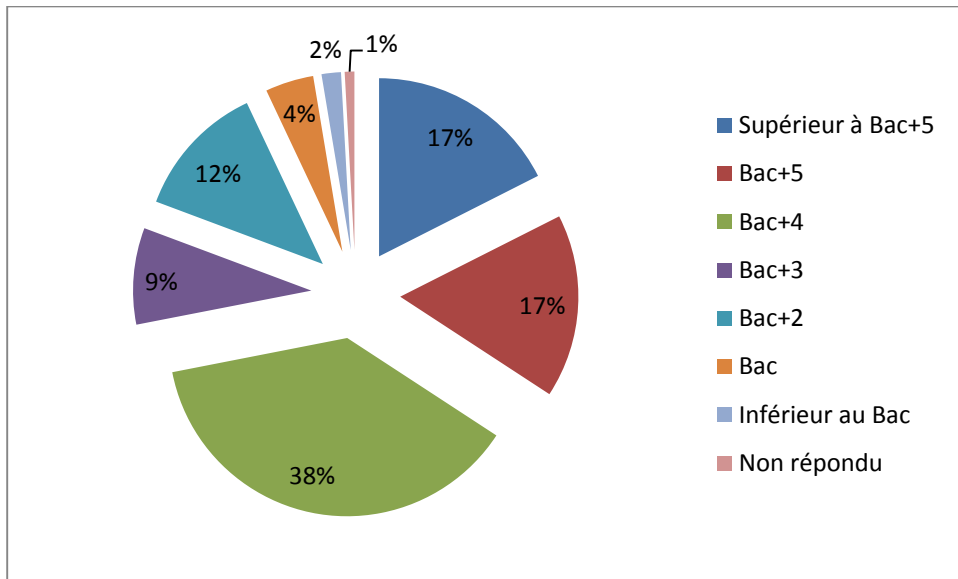
A quel groupe d'âge appartenez-vous?



Les répondants se retrouvent majoritairement dans la tranche d'âge entre 30 et 49 ans (38%). Suivent les tranches d'âge entourant celle qui est la plus représentée, entre 40 et 49 ans (27%) et entre 50 et 59 ans (17%).

⇒ La majorité des répondants sont des adultes.

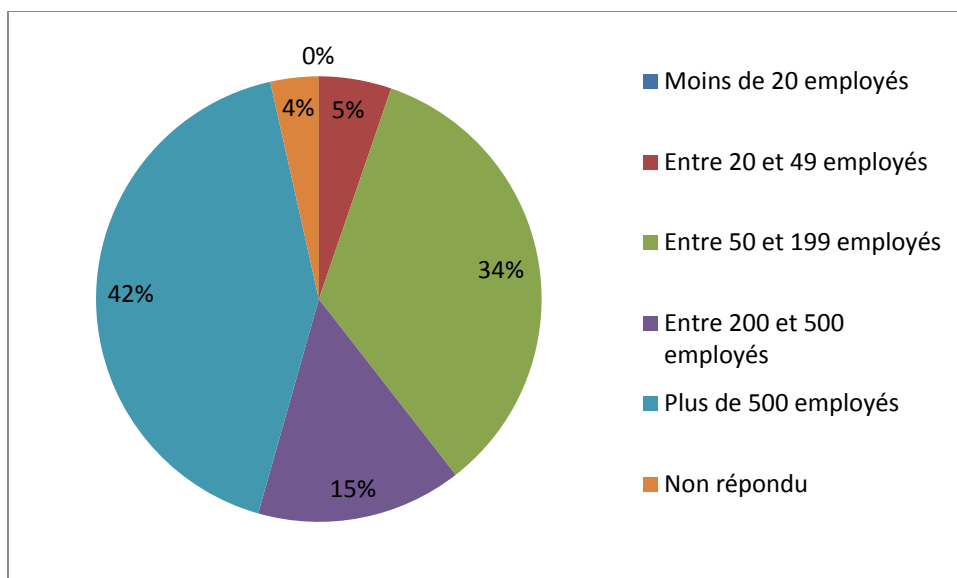
Quel est votre niveau d'études ?



La grand majorité des répondants sont diplômé du deuxième ou troisième cycle universitaire (Bac+4 :38% ; Bac+5 :17% et supérieure au Bac+5 :17%).

⇒ Tous les niveaux d'étude sont représentés, ce qui va donner des avis divers et exhaustifs sur notre sujet de recherche.

Votre entreprise compte

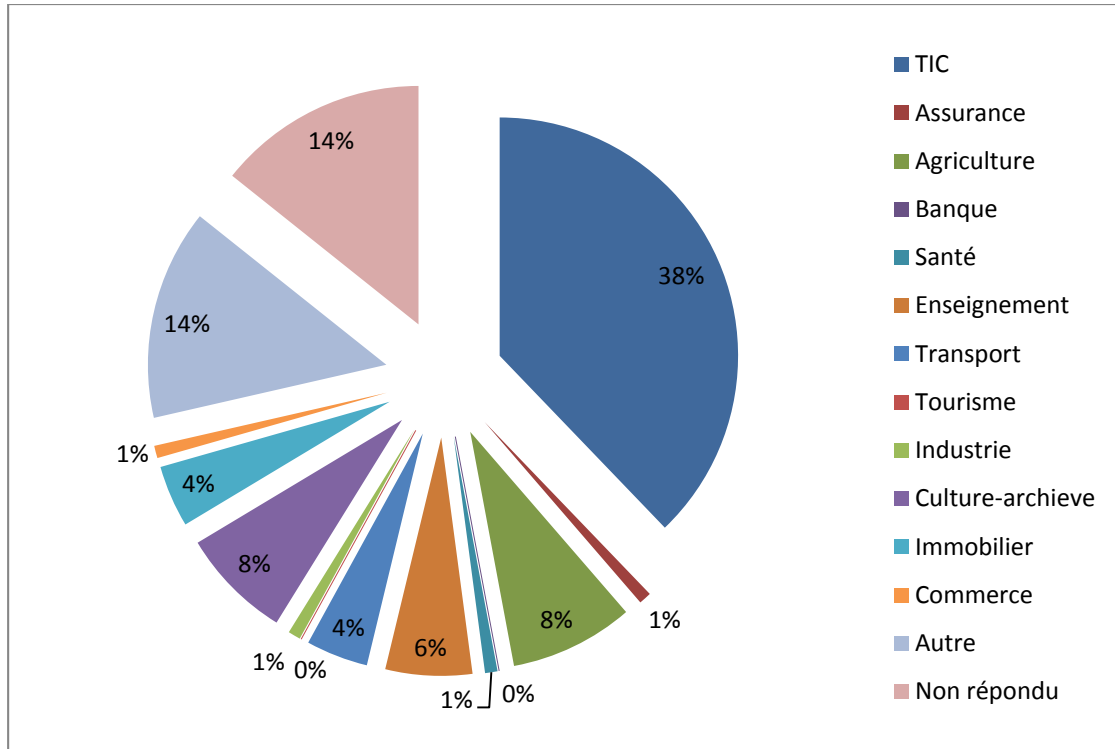


Dans l'ensemble des entreprises, 41 % d'entre elles ont une taille de 500 employés et plus.

D'autre côté, 34 % sont de taille entre 50 et 199 employés.

⇒ Forte représentation des très grandes et moyennes entreprises.

Dans quel secteur d'activité travaillez-vous actuellement ?

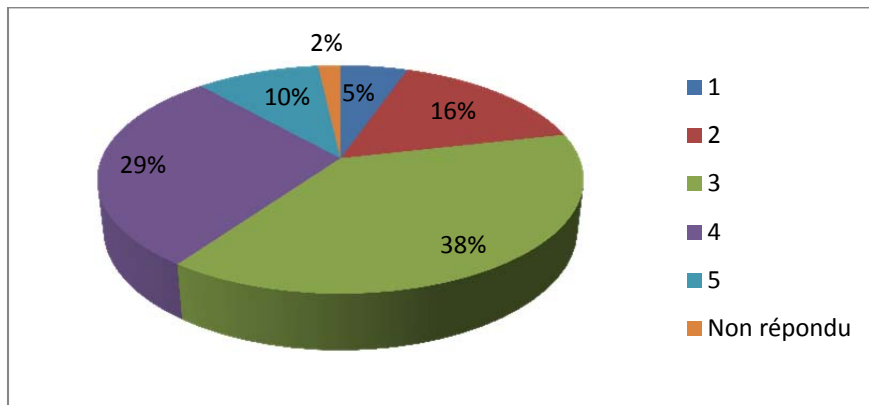


C'est dans le secteur TIC (38 %) que l'on retrouve le plus grand nombre d'entreprises.

⇒ Pratiquement tous les secteurs d'activité contactés dans le cadre de l'étude, ont participé à l'étude, ce qui permet de disposer d'une photographie représentative sur la formation à distance.

Sur une échelle de 1 à 5, comment évaluez-vous vos compétences en informatique (1 étant peu compétant et 5 très compétant)

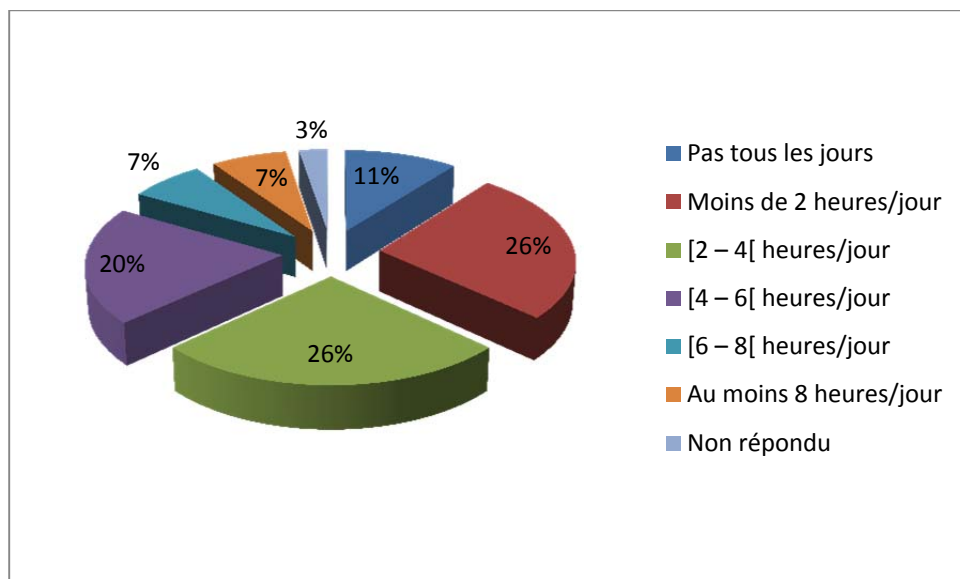
Pour pouvoir juger les compétences des répondants en informatique, nous avons posé cette question.



On remarque que 77% des répondants ont un niveau d'informatique supérieure au niveau 3.

⇒ La majorité des participants possèdent un niveau de maîtrise adéquat de l'informatique.

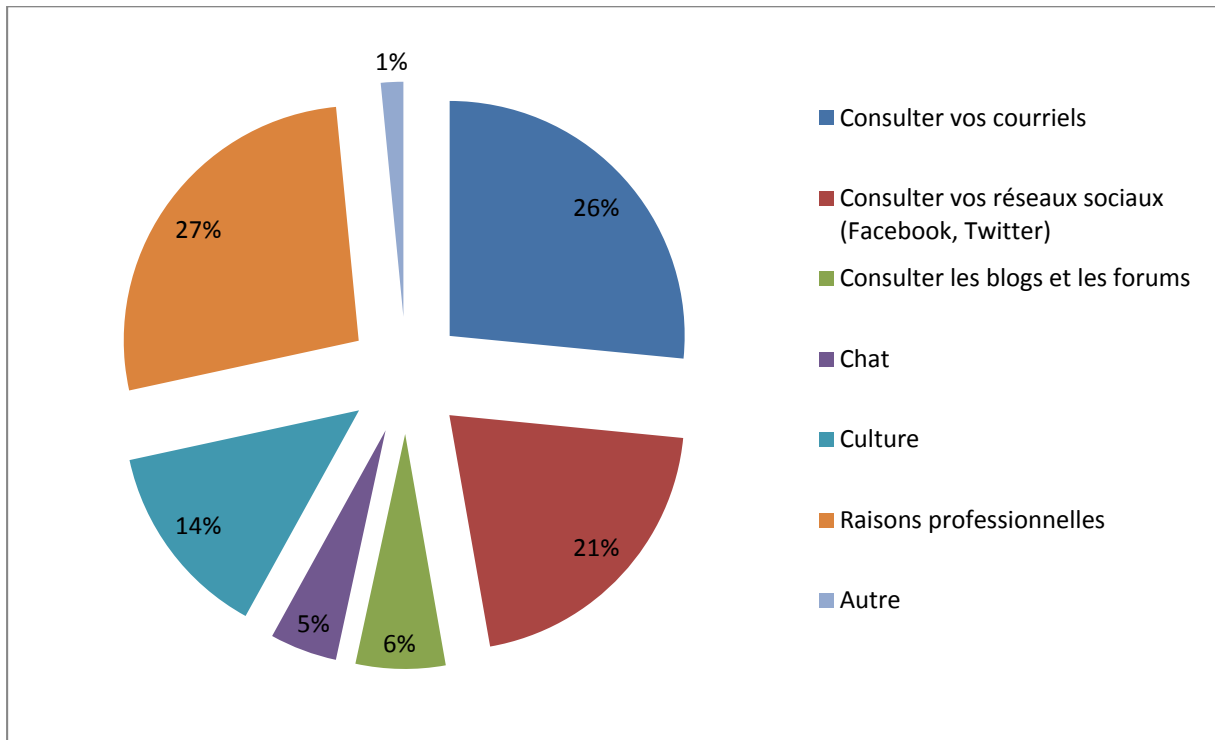
Fréquence d'utilisation de l'internet ?



Dans notre étude réalisée auprès des fonctionnaires du secteur public, 60 % des répondants ont indiqué qu'ils naviguent sur Internet au moins deux heures par jour.

⇒ Notons que puisque notre sondage a été diffusé entre autres par courriel et pouvait être complété sur le web, nous croyons que c'est un signe qui indique que les employés sont à l'aise avec l'informatique.

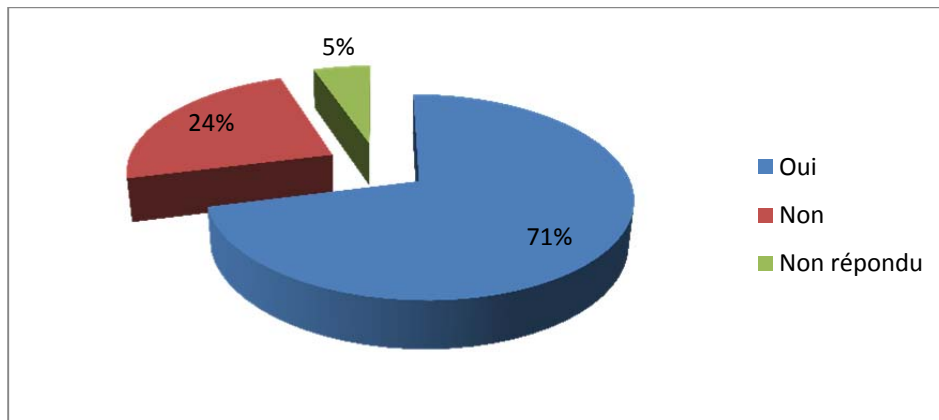
Vos raisons d'accès Internet ?



L'usage le plus fréquent d'Internet est pour des raisons professionnelles liées au métier du travail (27%). Une proportion de 26 % des répondants à notre étude a mentionné qu'ils consultent les courriels. 21 % des gens naviguant sur Internet déclarent consulter les réseaux sociaux (Facebook, Twitter).

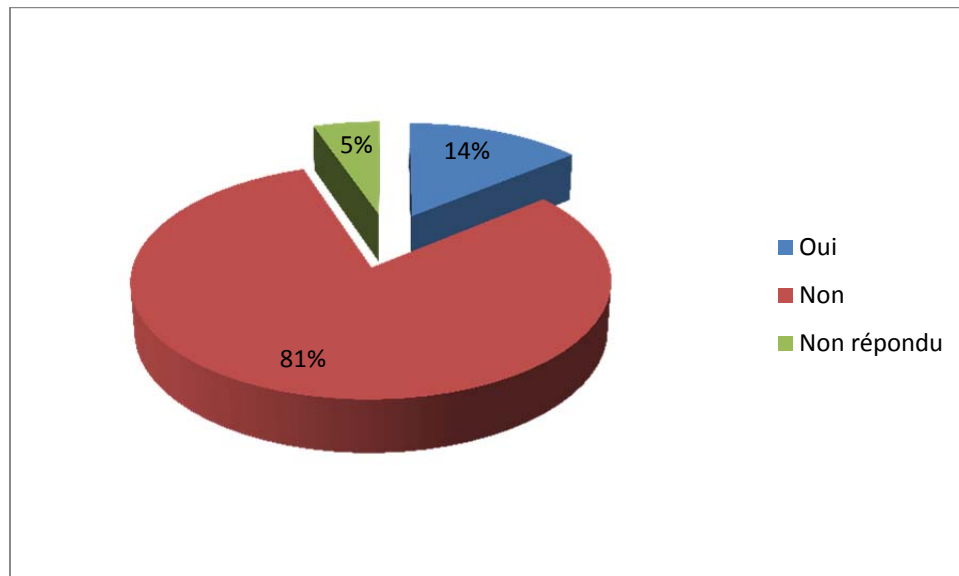
⇒ La consultation d'information est un indicateur important pour réaliser des activités de formation à distance et en ligne.

Savez-vous ce qu'est une formation à distance (ou e-Learning ou Formation en ligne) ?



Un grand pourcentage (71%) sait qu'est-ce que c'est une formation à distance

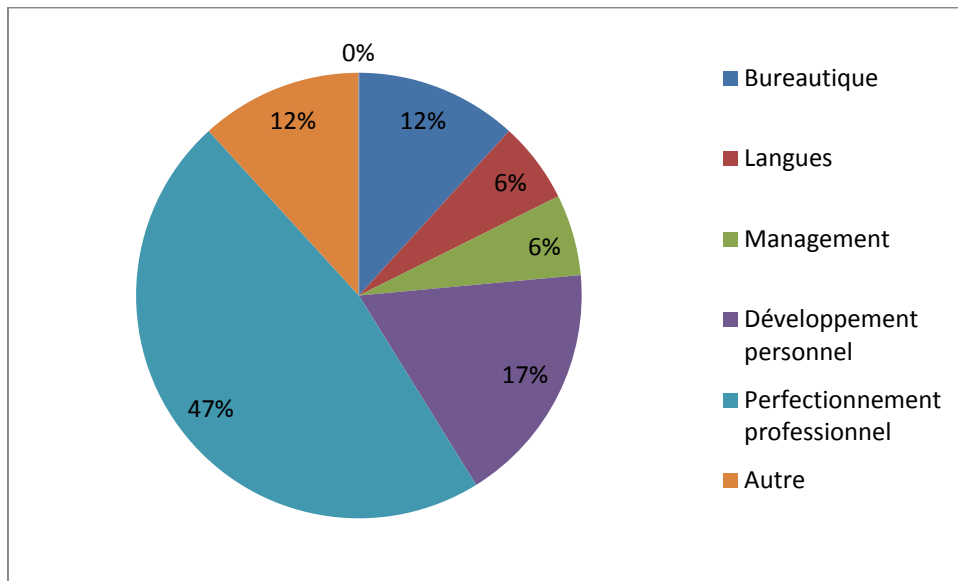
Avez-vous déjà suivi au moins une formation à distance (ou e-Learning ou Formation en ligne)



14 % de la population sondée ont déjà participé à une formation à distance ou en ligne.

Si oui quelle formation avez-vous suivi?

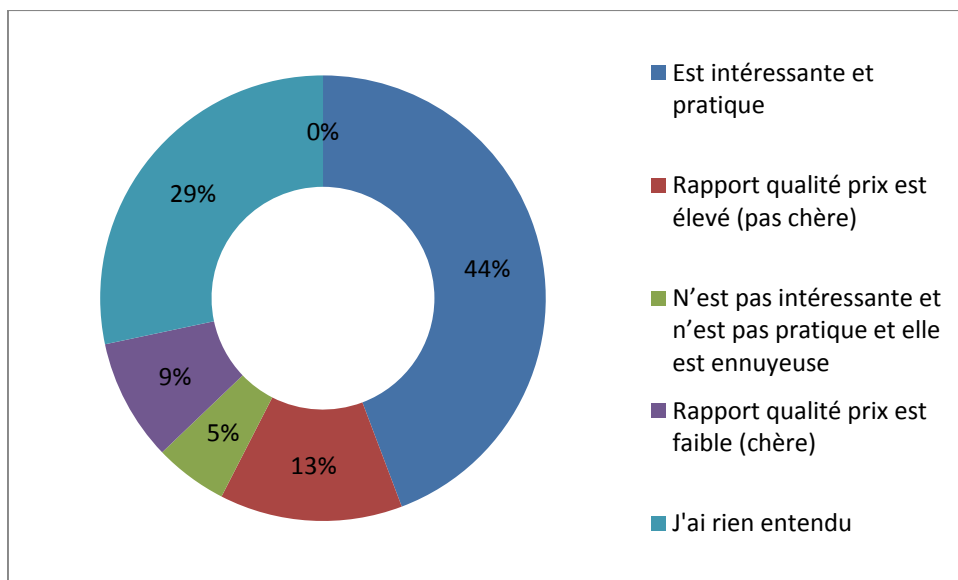
Les répondants interrogés rapportent ayant suivi une formation en ligne dans les motifs suivants :



Les motifs indiqués par la majorité des participants sont le perfectionnement professionnel (47%) et le développement personnel (17%).

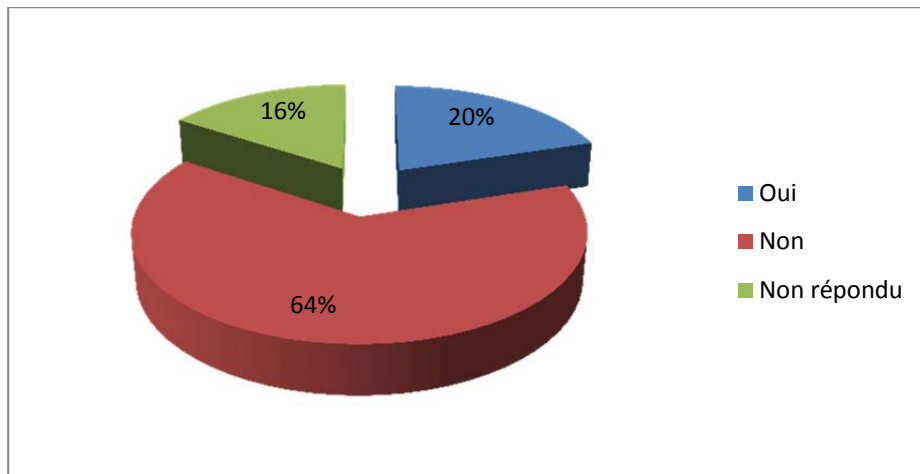
⇒ On constate que la tendance des employés est d'ordre intrinsèque (lié à leurs propre intérêt) c'est-à-dire suivre une formation pour obtenir un diplôme, bonifier le cv et renforcer les capacités.

Vous avez entendu parler que la formation à distance



44 % des personnes enquêtées affirment entendre parler que la formation à distance est intéressante et pratique. 29% n'ont rien entendu.

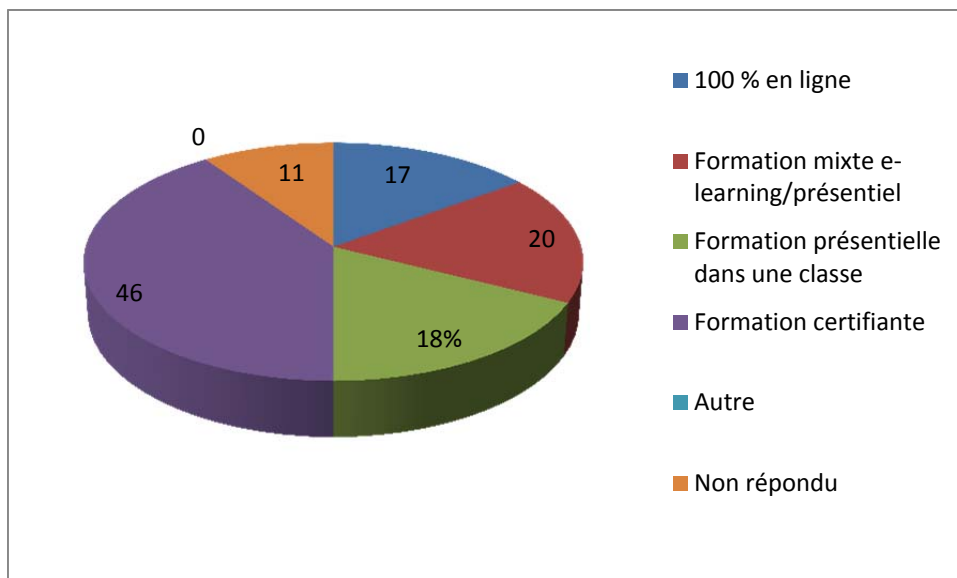
Connaissez-vous une institution ou un centre qui offre la formation à distance ?



Les répondants affirment dans une proportion de 64 % qu'ils connaissent des centres qui offre la formation à distance. Seulement 20 % ne connaissent pas.

⇒ Parmi les centres cités par les répondants on trouve en tête l'UVT (Université Virtuelle de Tunis), ENA (Ecole National d'Administration), CNTE (Le Centre National des Technologies en Education)

Quel genre de formation voulez-vous pratiquer?

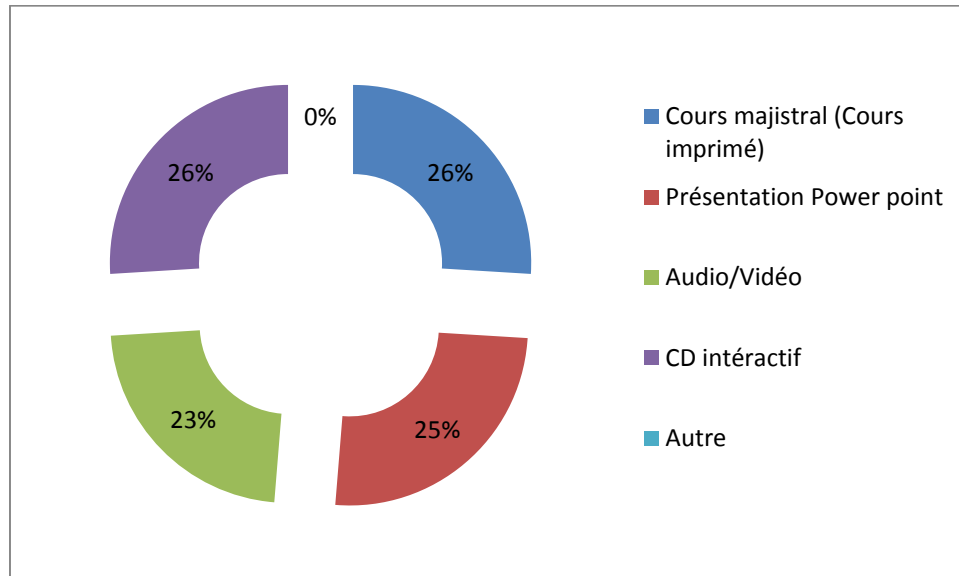


Les répondants mentionnent dans une proportion de 46 % qu'ils privilégient une formation Certifiante, suivie de la formation présenteielle dans une classe avec 18 % et la formation 100% en ligne avec 17 %.

⇒ La formation certifiante peut s'avérer être un vrai tremplin dans la carrière d'un certifié au sein de son entreprise.

Quelles sont les supports de formation préférez-vous ?

Nous avons demandé aux participants de l'étude leur appréciation de différent matériel de formation faisant appel au texte ou à d'autres formats multimédias.



D'après l'étude tous les supports de formation sont appréciés par les enquêtés.

Les CD interactifs, les présentations PowerPoint et les vidéos sont des types de matériel qui attirent les participants. Ces éléments graphiques sont très appréciés pour présenter les cours. Celles-ci doivent être accompagnées de texte qui sert alors de référence lors du transfert des connaissances dans le milieu de travail. Le texte demeure la source d'information qui peut être consultée facilement et rapidement.

⇒ Notre étude ne révèle pas de différences significatives entre les supports de formation.

Lesquelles des méthodes d'apprentissage suivantes préférez-vous?

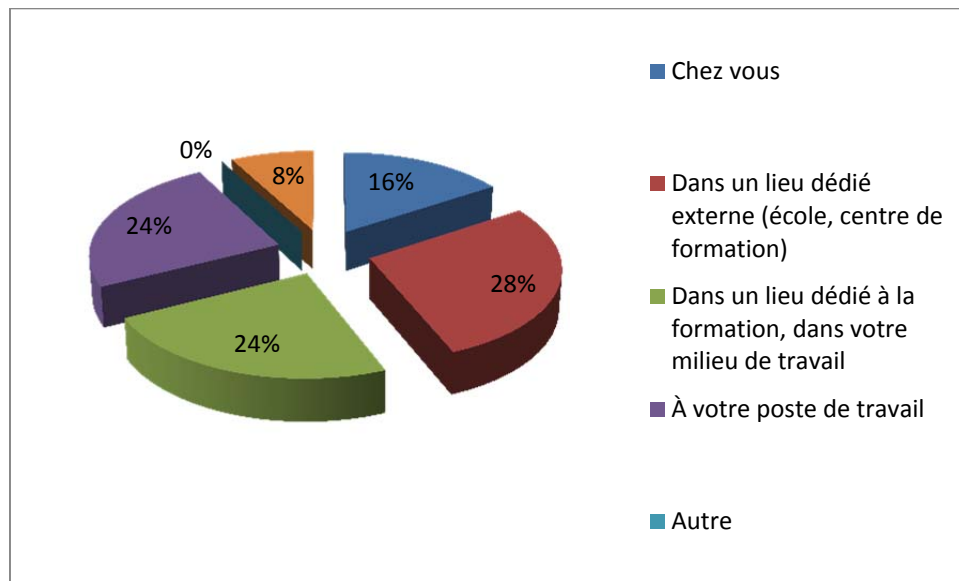
Nous avons également questionnés les employés pour connaître les façons dont ils préfèrent se former.

	OUI	NON
Classes virtuelles synchrones	59 %	41 %
Parcours en ligne sans interaction avec d'autres participants ou CD-Rom	63 %	37 %
Jeux sérieux (serious games) ou simulations en ligne	64 %	36 %
Formation en ligne avec activités de discussion ou de collaboration	85 %	15 %
Séminaire (séminaire sur l'internet)	63 %	37 %
Visioconférence (conférence vidéo en ligne)	77 %	23 %

Toutes les méthodes d'apprentissage sont appréciées par les répondants mais avec des degrés différents.

La formation en ligne avec des activités de discussion ou de collaboration est la méthode la plus préférée par les répondants avec un pourcentage 85% suivi de la visioconférence avec 77%.

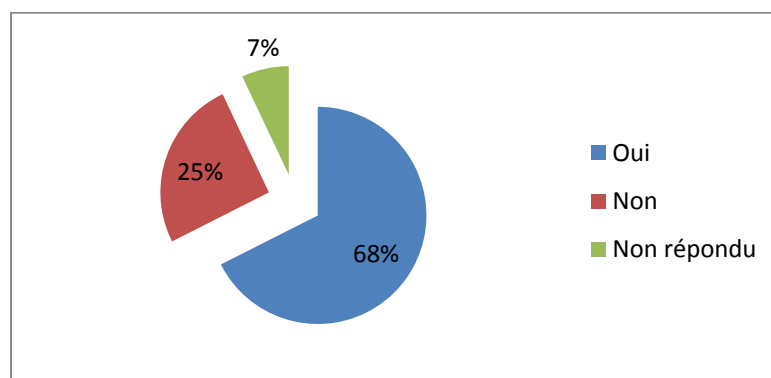
Quel est le lieu de formation qui vous conviendrait le mieux ?



Les répondants mentionnent dans une proportion de 28 % qu'ils privilégient une formation dans un lieu dédié externe (école, centre de formation), suivie d'une formation dans centre propre à l'entreprise et à la poste de travail avec 24 % pour chacun.

⇒ l'hypothèse la plus probable de préférer une formation ailleurs du milieu de travail est qu'elle est une occasion de se détendre et de s'éloigner du stress du travail.

Pensez-vous que le e-learning puisse apporter une valeur ajoutée à la formation dans votre entreprise?



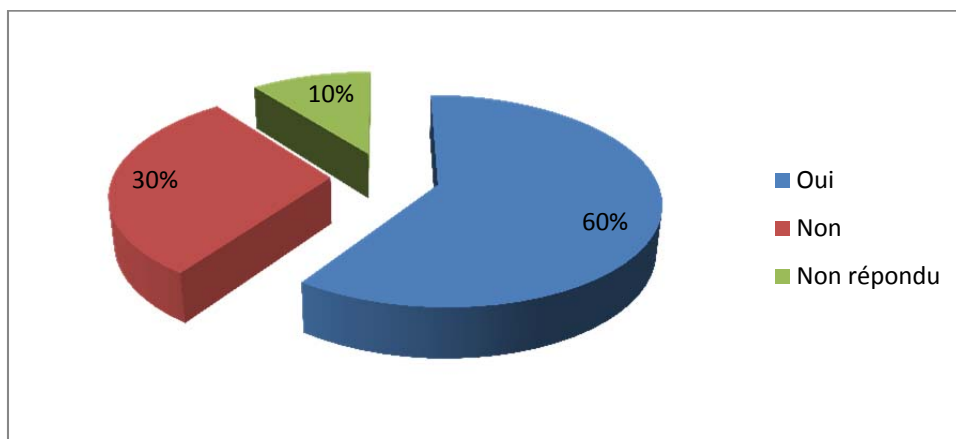
Parmi les répondants, 68 % voient que l'e-learning puisse apporter une valeur ajoutée à la formation dans l'entreprise.

⇒ Cette valeur ajoutée est probablement due aux avantages que l'e-learning offre pour l'apprenant et l'entreprise. Parmi ces avantages on note :

- Capacité de dispenser la formation à des effectifs plus éparpillés d'un point de vue géographique
- Distance réduite ou éliminée
- Horaire souple
- Économie et hausse de la productivité
- Cout réduit

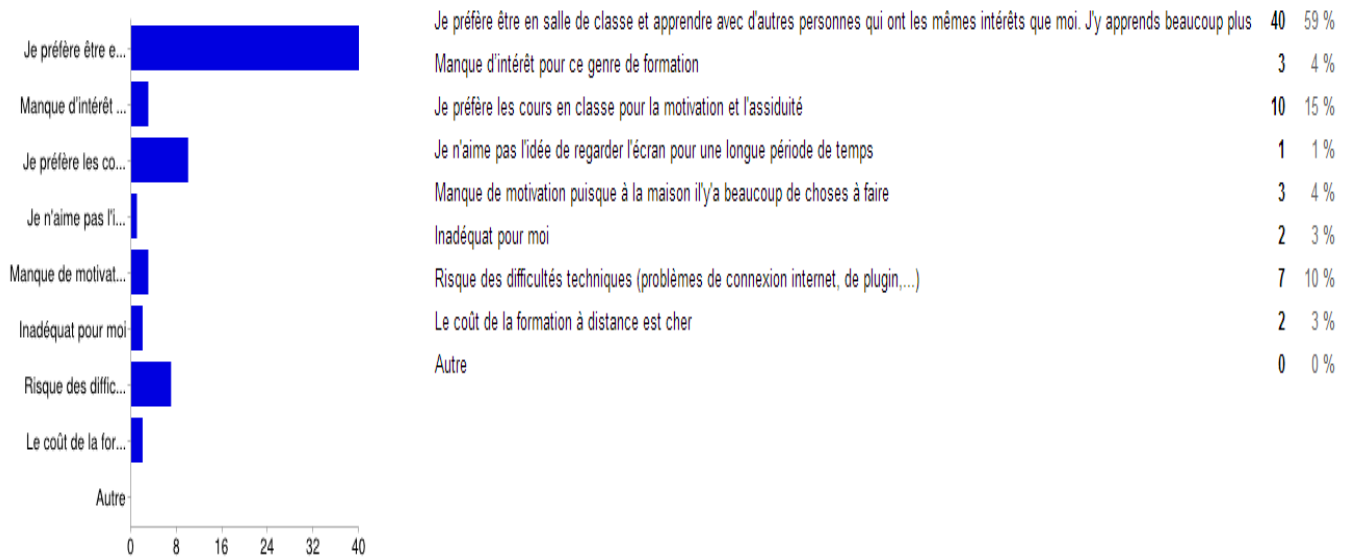
Seriez-vous intéressé à participer à une activité de formation à distance ou en ligne si elle est pertinente pour vous?

Nous avons voulu savoir si les employés sont intéressés à participer à des formations à distance et en ligne.



60 % des participants à l'étude ont dit être intéressés à participer à des activités de formation à distance ou en ligne.

Si non, pour quelles raisons?



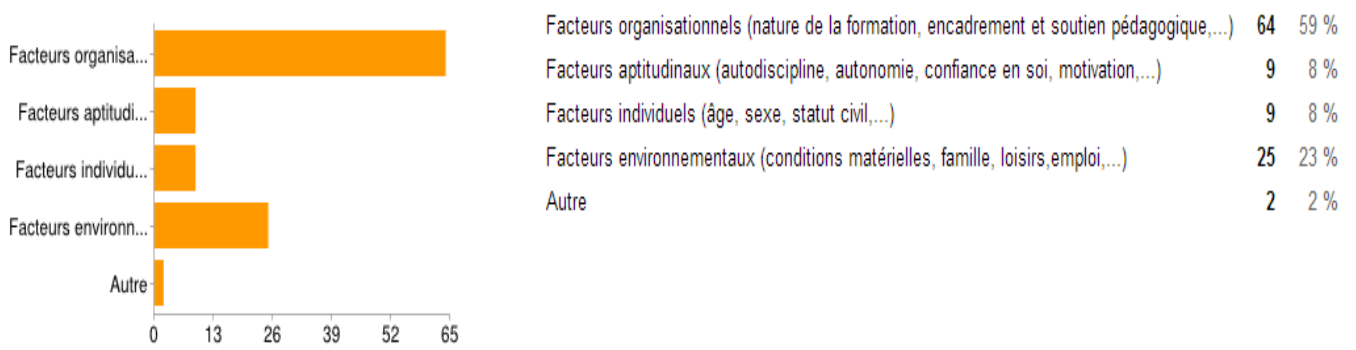
La principale raison qui explique le faible intérêt pour la formation à distance et en ligne est que l'apprenant préfère être en classe et apprendre avec d'autres personnes qui ont les intérêts que lui. Cette réponse vient en tête avec 59%.

La seconde raison évoquée par 15% des répondants à notre étude qui se disaient peu intéressés par ce type de formation sont au niveau manque de motivation et d'assiduité que peut entraîner l'apprentissage en ligne.

Seulement 10% ont évoqué les difficultés techniques.

De façon générale, selon vous, quel sont les principaux facteurs qui pourraient vous amener à abandonner une formation à distance?

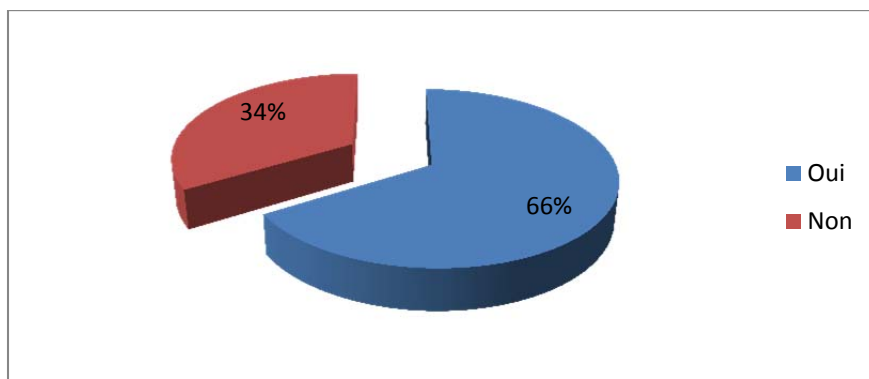
Dans l'étude, nous avons demandé aux participants quel sont les principaux facteurs qui pourraient vous amener à abandonner une formation à distance ?



Les principaux facteurs influençant l'intérêt des employeurs à continuer suivre des activités de formation à distance sont de nature organisationnelle (59% des réponses) ; Ces raison sont liées à la nature de la formation l'encadrement et le soutien pédagogique.

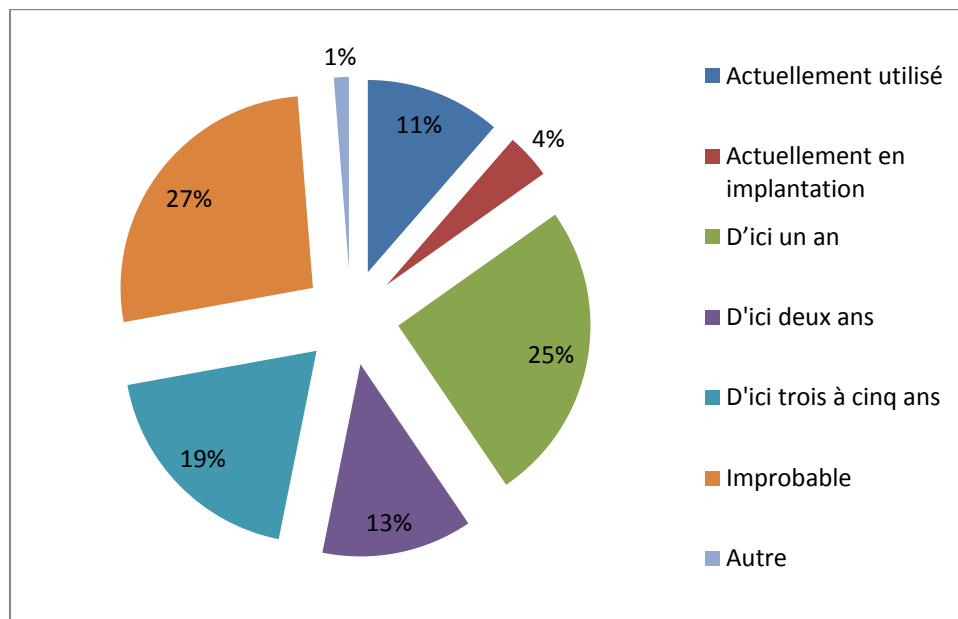
Des minorités importantes de 23% rapportent que les facteurs environnementaux peuvent jouer un rôle dans l'abandon de la formation à distance ; ces facteurs sont liés aux conditions matérielles, la famille, loisirs, emploi,....

Etes-vous prêt d'acheter des formations en ligne pour le bénéfice de votre entreprise ou institution ?



66% des répondants affirment être prêt d'acheter des formations en ligne pour le bénéfice de leurs entreprises. Seul 34% n'ont pas prêt.

À quelle échéance estimez-vous probable le recours à la formation en ligne ou à l'e-learning dans votre milieu de travail ?



Même si une forte majorité se dit intéressée par la formation à distance, lorsque nous avons demandé l'échéance pour le recours à l'e-learning, 27% des répondants affirment qu'il est improbable de l'utiliser dans le milieu de travail. Un pourcentage de 25% dit que d'ici d'un an on peut recourir à la formation à distance.

⇒ À notre avis, la principale raison expliquant le faible recours à la formation à distance et en ligne dans notre étude est la méconnaissance et une perception faussée de cette mode d'apprentissage. C'est un phénomène nouveau qui est en développement.

9. Obstacles liés à l'adoption de la formation en ligne

- Les individus doivent développer et être en mesure d'utiliser les habiletés cognitives nécessaires à l'apprentissage en ligne, en plus de celles utilisées habituellement dans un environnement d'apprentissage traditionnel. En apprentissage traditionnel, le formateur offre son soutien et répond aux questions en temps réel. Il peut ainsi encadrer l'expérience d'apprentissage de l'apprenant.

Ce n'est pas nécessairement le cas en formation en ligne. L'apprenant a plus d'autonomie et doit être en mesure de gérer son apprentissage. Cette réalité fait en sorte que plusieurs risquent de manquer d'habiletés au niveau de l'autoformation et de l'autogestion dans l'apprentissage pour bien profiter des formations suivies ;

- Les lacunes en termes de compétences en informatique chez certains apprenants sont un obstacle à la diffusion de la formation à distance et en ligne ;
- La démotivation des participants est un facteur d'abandon dans les formations en ligne. Parmi les éléments influençant cet abandon, le manque de contacts et d'interactions est celui qui revient le plus souvent ;
- Difficulté de trouver des offres d'e-learning adaptées aux entreprises ;
- La plupart des entreprises n'ont pas de culture d'apprentissage en ligne ;
- Trop d'informations et décharge du contenu. Si l'information est trop dense ou mal structurée, on court le risque de court-circuiter et de rendre caduc l'apprentissage des participants (c'est ce qu'on appelle la « surcharge cognitive ») ;
- Risque de confusion entre vie privée et professionnelle ; Toutes les personnes ne sont pas disposées à consacrer du temps pour se former lorsqu'elles sont chez eux.

10. Facteurs clés pour le succès de la formation à distance

- les institutions songeant à se projeter dans le elearning doivent prendre en considération le besoin des apprenants à conclure leurs formations par un diplôme ou un certificat ayant une valeur égale ou très proche de celle des parcours ordinaires d'autres institutions de l'enseignement supérieur public. Les institutions doivent acquérir les

accréditations nécessaires auprès des autorités afin de faire valoir leurs diplômes ou leurs certificats.

- Les apprenants doivent faire preuve de quatre qualités principales, qui sont la motivation, l'autonomie, la discipline et l'autogestion. Ceux-ci sont des facteurs déterminants du succès de l'apprentissage fondé sur les TIC;
- Les concepteurs de formation à distance doivent réussir à concevoir des formations en intégrant des façons de faire qui permettent de comprendre et d'appliquer de nouveaux savoirs ;
- La modalité qui semble offrir le potentiel le plus intéressant est la formation hybride ou mixte. Le mélange de la formation en présentiel et en ligne permet de mettre en valeur les avantages des différentes façons de se former. Les contenus pratiques sont plus facilement couverts par des activités en présentiel ;
- Prévoir des supports pédagogiques variés : Un des aspects les plus bénéfiques de l'E-Learning, c'est de pouvoir faire profiter à vos participants de la magie des technologies de l'information et de la communication. Une séquence en ligne réussie et adaptée sera ainsi constituée d'un mélange digeste de plusieurs médias : séquences audio et vidéo, photos et présentations commentées, schémas et diagrammes sous forme d'animation, etc. ;
- Sensibiliser les utilisateurs, ainsi que les entreprises aux bonnes pratiques en matière d'e-learning à travers l'organisation des journées d'information et de sensibilisation avec la collaboration et l'implication des entreprises ;
- Il serait bon d'adapter les produits aux besoins des entreprises (contenu, forme, infrastructures, soutien aux apprenants et évaluation) et à les proposer à un prix raisonnable ;
- La mise en place d'une charte de qualité précisant les responsabilités et les droits de chaque acteur impliqué dans le processus de formation à distance ;

- Il faudrait que le gouvernement soutienne et encourage ce genre d'apprentissage ;
- Inciter les entreprises à consacrer un pourcentage de leurs budgets de formation pour l'e-learning.

II. Conclusion

Le développement et l'adoption de la formation à distance passent d'abord par une compréhension adéquate des besoins des entreprises et des contraintes qu'ils vivent.

Dans cette optique, la concertation entre les acteurs du milieu est un geste à poser pour favoriser l'adoption de la formation à distance.

Pour notre cas d'espèce, les conclusions ont révélé que les acteurs stratégiques, les plus mobilisés et qui sont au cœur du jeu de développement de l'e-learning sont l'apprenant, formateur, concepteur pédagogique et l'institution de formation.

Bibliographie

[1] L'ENSEIGNEMENT A DISTANCE EN TUNISIE : UN NOUVEAU DISPOSITIF UNIVERSITAIRE EN EVOLUTION

Faten TABEL : *Groupe de Recherche sur les Enjeux de la Communication Université Stendhal, Grenoble- France-*

[2] <http://forumelearningtunisie.com/resultats-du-1er-barometre-de-le-learning-en-tunisie/>

[3] L'évaluation de l'efficacité de la formation e-learning : proposition d'un modèle de recherche et validation empirique

Hanène LOUATI

Doctorante, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion – Université de Sfax

Sami BOUDABBOUS

Maître de conférence agrégé, Faculté des Sciences Economiques et de Gestion – Université de Sfax

Karima BOUZGUENDA

Maître assistante, Faculté des Sciences conomiques et de Gestion – Université de Sfax

Questionnaire

GENERALITEES

1. Etes-vous?

- Homme
- Femme

2. A quel groupe d'âge appartenez-vous?

- Moins de 30 ans
- 30 à 39 ans
- 40 à 49 ans
- 50 à 59 ans
- 60 ans ou plus

3. Quel est votre niveau d'études ?

- Supérieur à Bac+5
- Bac+5
- Bac+4
- Bac+3
- Bac+2
- Bac
- Inférieur au Bac

Votre entreprise:

4. Votre entreprise compte

- Moins de 20 employés
- Entre 20 et 49 employés
- Entre 50 et 199 employés
- Entre 200 et 500 employés
- Plus de 500 employés

5. Dans quel secteur d'activité travaillez-vous actuellement ?

- TIC

- Assurance
- Agriculture
- Banque
- Santé
- Enseignement
- Transport
- Tourisme
- Industrie
- Culture-archieve
- Immobilier
- Commerce
- Autre :

VOTRE RAPPORT AUX OUTILS INFORMATIQUES ?

6. Comment évaluez-vous vos compétences en informatique?

- Faible
- Assez bien
- Bien
- Très bien
- Excellent

7. Fréquence d'utilisation d'un ordinateur ?

- Pas tous les jours
- Moins de 2 heures/jour
- [2 – 4[heures/jour
- [4 – 6[heures/jour
- [6 – 8[heures/jour
- Au moins 8 heures/jour

8. Types de logiciels utilisez-vous habituellement ?

- Logiciels de bureautique (Traitement de texte, tableur, présentation, etc.)
- Logiciels Internet (navigateur, client de messagerie, créateur Web) et plugins (flash Player, java, etc.)
- Logiciels de graphisme (Adobe Illustrator, GIMP, Paint, etc.)
- Logiciels multimedia (VLC, Media Player, Audacity, etc.)

- Logiciels utilitaires (antivirus, zip, conversion en PDF, scanner, etc.)
- Logiciels professionnels
- Autre :

9. Votre fréquence d'accès à Internet ?

- Jamais
- 1 fois par mois
- 1 fois par semaine
- 3 à 5 fois par semaine
- Tous les jours

10. Vos raisons d'accès Internet ?

- Consulter vos courriels
- Consulter vos réseaux sociaux (Facebook, Twitter)
- Consulter les blogs et les forums
- Chat
- Culture
- Raisons professionnelles
- Autre :

Avez-vous accès à un ordinateur à la maison?

- Oui
- Non

Avez-vous accès à internet Haut débit à la maison?

- Oui
- Non

CONNAISSANCE DU BESOIN EN E-LEARNING

Savez-vous ce qu'est une formation à distance (ou e-Learning ou Formation en ligne) ?

- Oui
- Non

Avez-vous déjà suivi au moins une formation à distance (ou e-Learning ou Formation en ligne) ?

- Oui
 Non

Si oui quelle formation avez-vous suivie?

- Bureautique
 Langues
 Management
 Développement personnel
 Perfectionnement professionnel
 Autre :

Quel genre de formation voulez-vous pratiquer?

- 100 % en ligne
 Formation mixte e-learning/présentiel
 Formation présentielle dans une classe
 Autre :

Lesquelles des méthodes d'apprentissage suivantes préférez-vous?

	Oui	Non
Classes virtuelles synchrones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Parcours en ligne sans interaction avec d'autres participants ou CD-Rom	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jeux sérieux (serious games) ou simulations en ligne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation en ligne avec activités de discussion ou de collaboration	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Oui	Non
Webinaire (séminaire sur l'internet)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Visioconférence (conférence vidéo en ligne)	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Quelles sont les supports de formation préférez-vous ?

- Cours majistral (Cours imprimé)
- Présentation Power point
- Vidéo
- Audio
- Autre :

Quel est le lieu de formation qui vous conviendrait le mieux ?

- Chez vous
- Dans un lieu dédié externe (école, centre de formation)
- Dans un lieu dédié à la formation, dans votre milieu de travail
- À votre poste de travail
- Autre :

Pensez-vous que le e-learning puisse apporter une valeur ajoutée à la formation dans votre entreprise?

- Oui
- Non

Seriez-vous intéressé à participer à une activité de formation à distance ou en ligne si elle est pertinente pour vous?

- Oui
- Non

Si non, pour quelles raisons?

- Je préfère être en salle de classe et apprendre avec d'autres personnes qui ont les mêmes intérêts que moi. J'y apprend beaucoup plus
- L'internet ne fonctionne pas bien à la maison (déconnecte souvent)
- Manque d'intérêt pour ce genre de formation
- Je préfère les cours en classe pour la motivation et l'assiduité
- Je n'aime pas l'idée de regarder l'écran pour une longue période de temps
- Manque de motivation puisque à la maison il'y'a beaucoup de choses à faire
- Inadéquat pour moi
- Risque des difficultés techniques
- Autre :

De façon générale, selon vous, quel est le principal facteur qui pourrait vous amener à abandonner une formation à distance?

Si vous êtes responsable des ressources humaines

Etes-vous prêt d'acheter des formations en ligne pour le bénéfice de votre entreprise ou institution ?

- Oui
- Non

À quelle échéance estimez-vous probable le recours à la formation en ligne ou au e-learning dans votre milieu de travail ?

- Actuellement utilisé
- Actuellement en implantation
- D'ici un an
- D'ici deux ans
- D'ici trois à cinq ans
- Improbable
- Autre :