

# Rapport AUF 2: analyses des questionnaires

Année 2

2008  
2009

Enquête sur les FOAD soutenues par l'AUF

Décembre 2009



Thierry Karsenti  
Christian Depover  
Simon Collin  
Daniel Peraya  
Alain Jaillet  
Normand Roy



ISBN : 978-2-9811100-7-7

## TABLE DES MATIÈRES

|  |           |
|--|-----------|
| <b>TABLE DES MATIÈRES</b> .....  | <b>1</b>  |
| <b>LISTE DES FIGURES</b> .....   | <b>1</b>  |
| <b>INTRODUCTION</b> .....  | <b>2</b>  |
| <b>ÉQUIPE DE RECHERCHE</b> .....   | <b>2</b>  |
| <b>OBJECTIFS</b> .....   | <b>2</b>  |
| <b>MÉTHODOLOGIE</b> .....  | <b>2</b>  |
| <b>RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES DE LA RECHERCHE</b> .....   | <b>4</b>  |
| 1. PROFIL SOCIOLOGIQUE ET TECHNOLOGIQUE DES PARTICIPANTS .....   | 4         |
| 1.1. Profil sociologique et technologique des participants poursuivant une FOAD .....  | 4         |
| 1.2. Profil sociologique des participants ayant terminé une FOAD de l'AUF .....  | 8         |
| Synthèse générale du profil sociologique et technologique des répondants poursuivant<br>et ayant fini une FOAD .....           | 9         |
| 2. MOTIVATION DES PARTICIPANTS À SUIVRE UNE FORMATION OUVERTE ET À DISTANCE .....  | 10        |
| Synthèse de la motivation des apprenants à suivre une formation ouverte et à distance .....                                    | 12        |
| 3. REPRÉSENTATIONS DE LA FOAD PAR LES PARTICIPANTS .....   | 12        |
| Synthèse des représentations de la FOAD par les participants .....   | 15        |
| 4. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES ET DEGRÉ DE SATISFACTION À L'ÉGARD DE LA FOAD .....   | 15        |
| 4.1. Difficultés et satisfaction à l'égard de l'aspect technologique des FOAD .....  | 15        |
| 4.2. Difficultés et satisfaction à l'égard de l'aspect pédagogique des FOAD .....  | 17        |
| Synthèse des difficultés et de la satisfaction des participants à l'égard des FOAD .....                                       | 19        |
| 5. BÉNÉFICES TIRÉS DES DIPLÔMES DE LA FORMATION .....  | 20        |
| Synthèse des bénéfices tirés des FOAD .....  | 22        |
| <b>CONCLUSION ET COMPARAISON DES RÉSULTATS DE L'AN I (PROMOTIONS 2006-2007) ET DE L'AN II<br/>(PROMOTIONS 2007-2008)</b> ..... | <b>23</b> |
| <b>ÉLÉMENTS D'ACTUALISATION ET D'APPROFONDISSEMENT PRÉVUS POUR 2009-2010</b> .....   | <b>26</b> |

## LISTE DES FIGURES

|   |    |
|---|----|
| Figure 1. Rattachement aux bureaux régionaux de l'AUF .....                                 | 4  |
| Figure 2. Logiciels/outils utilisés .....   | 5  |
| Figure 3. Âge des répondants .....  | 6  |
| Figure 4. Années d'expérience au travail pour les participants poursuivant une FOAD .....   | 7  |
| Figure 5. Années d'expérience au travail pour les participants ayant terminé une FOAD ..... | 8  |
| Figure 6. Motifs d'inscription à une FOAD de l'AUF .....                                    | 10 |
| Figure 7. Perceptions des FOAD de l'AUF .....   | 13 |
| Figure 8. Difficultés rencontrées .....   | 16 |
| Figure 9. Bénéfices tirés de la formation .....   | 20 |
| Figure 10. Volonté de reprendre une autre formation par la suite .....                      | 21 |

## **INTRODUCTION**

Le présent rapport fait suite à l'appel d'offres rendu public sur le site de l'Agence universitaire de la Francophonie (AUF) pour le suivi, durant trois années consécutives, des apprenantes et apprenants inscrits à l'une des formations ouvertes et à distance (FOAD) soutenues par l'Agence. C'est dans ce contexte que quatre chercheurs d'universités d'Europe et d'Amérique (Université de Mons-Hainaut, Université de Genève, Université Louis-Pasteur et Université de Montréal) ont été mandatés par l'AUF pour réaliser cette étude auprès des apprenantes et apprenants ayant participé aux FOAD soutenues par l'AUF en 2006-2007. Ce rapport préliminaire fait la synthèse de l'état d'avancement de l'enquête à la deuxième année. Il présente l'équipe de recherche, les objectifs de l'enquête, la méthodologie et les résultats au terme de la deuxième année de recherche.

## **ÉQUIPE DE RECHERCHE**

Cette enquête est une étude collaborative menée conjointement par une équipe de chercheurs ayant déjà une expérience importante en recherche et en matière de FOAD, et qui sont coresponsables scientifiques de l'enquête. Il s'agit notamment :

- du professeur Thierry Karsenti de l'Université de Montréal (CRIFPE);
- du professeur Daniel Peraya de l'Université de Genève (TECFA);
- du professeur Christian Depover de l'Université de Mons-Hainaut (UTE);
- du professeur Alain Jaillet de l'Université de Cergy-Pontoise.

Cette équipe est complétée par Simon Collin, coordonnateur du projet, et par plusieurs assistants de recherche, à temps partiel, à l'Université de Genève (TECFA), à l'Université de Mons-Hainaut (UTE), à l'Université de Cergy-Pontoise et à l'Université de Montréal, qui ont joué chacun un rôle particulier pour la collecte et l'analyse des données.

## **OBJECTIFS**

L'enquête a pour objectifs de mieux connaître :

1. le profil sociologique et technologique des participants;
2. la motivation des participants à suivre une formation ouverte et à distance;
3. les représentations que les participants se font de l'enseignement à distance;
4. les éventuelles difficultés que les participants rencontrent et leur satisfaction à l'égard de la FOAD;
5. les bénéfices que les participants ont tirés des diplômes acquis.

## **MÉTHODOLOGIE**

Une méthodologie mixte de recherche, qui permet de recueillir à la fois des données qualitatives et quantitatives, a été utilisée. Dans le prolongement de l'an I (promotions 2006-2007 ; voir le site Web suivant : <http://foad.refer.org/article540.html>), nous avons réalisé deux questionnaires en ligne en lien avec les objectifs de l'enquête rappelés ci-dessus : un questionnaire destiné aux participants poursuivant actuellement une FOAD soutenue par l'AUF afin de couvrir les objectifs 1, 2, 3 et 4; un autre questionnaire ciblé sur les répondants ayant été récemment diplômés d'une FOAD soutenue par l'AUF, afin de rejoindre les objectifs 1 et 5. Le questionnaire destiné aux répondants poursuivant une FOAD en 2007-2008 comprenait 68 questions réparties dans 6 sections principales. Le questionnaire destiné aux répondants ayant terminé une FOAD de l'AUF en 2006-2007 se composait de 35 questions réparties en 3 sections.

Ils ont été testés et validés de façon itérative auprès d'apprenants et de diplômés de FOAD puis corrigés et approuvés par l'AUF avant d'être mis en ligne.

Pour inciter les sujets à participer à l'enquête, nous avons indiqué dans les directives à suivre pour remplir les questionnaires que des prix seraient offerts aux répondants par tirage au sort au terme de la collecte des données. La demande initiale de participation à l'enquête en ligne (<http://auf.crifpe.ca>) a été envoyée aux étudiants à la fin de l'année 2008 par l'AUF. Par la suite, l'AUF a procédé à des rappels jusqu'en janvier 2009. L'enquête a pris fin en février 2009.

Les questionnaires en ligne ont été remplis par 406 répondants inscrits en 2007-2008 dans les FOAD soutenues par l'AUF et 220 répondants diplômés d'une FOAD de l'AUF l'année précédente, soit un total de 626 participants<sup>1</sup> à distance, ce qui représente un taux de participation particulièrement élevé.

Outre les questionnaires en ligne, nous avons réalisé en juin 2009 des entrevues téléphoniques individuelles semi-dirigées (avec la téléphonie IP) de 12 apprenants poursuivant une FOAD et de 12 apprenants ayant terminé une FOAD soutenue par l'AUF. Elles étaient d'une durée de 40 à 60 minutes et ont toutes été enregistrées (de façon numérique) afin de pouvoir être analysées subséquemment. Nous nous sommes assurés d'avoir une certaine répartition des participants selon différents paramètres : région de résidence, sexe, âge et domaine de formation. Les thèmes d'entrevues ont été plus ou moins les mêmes que ceux des questionnaires en ligne (profil sociologique et technologique des apprenants, motifs d'inscription à une formation à distance, représentations à l'égard de l'enseignement à distance, principales difficultés rencontrées par les apprenants et profits tirés des diplômes par les apprenants), l'idée étant d'approfondir la compréhension des tendances dégagées des questionnaires en sollicitant le point de vue subjectif et personnel des participants.

Les données quantitatives de l'enquête ont été traitées avec le logiciel d'analyse statistique SPSS, version 16. Nous avons réalisé des analyses descriptives, mais également des analyses croisées des données pour une série de variables que nous avons jugées pertinentes en raison de leur intérêt pour l'étude. Pour certains items, le questionnaire laissait la possibilité de réponses libres aux répondants. Ces réponses ont fait l'objet d'une analyse qualitative grâce au logiciel Alceste qui a permis de classer les segments de texte en fonction d'une propriété interne propre à ces segments afin d'avoir une vue d'ensemble, un portrait global des résultats obtenus. Les analyses des réponses au questionnaire ont été suivies par une analyse des entrevues téléphoniques. Les 24 entrevues enregistrées ont d'abord été transcrites puis codées à l'aide du logiciel QDA Miner, avant d'être analysées. Une approche de type « analyse de contenu » s'inspirant des démarches proposées par L'Écuyer (1990) et Huberman et Miles (1991, 1994) a été privilégiée. Étant donné l'ampleur des analyses qualitatives inhérentes aux entrevues réalisées (quelque 250 pages de transcription), les résultats de l'analyse des entrevues téléphoniques seront diffusés dans un rapport synthèse ultérieur.

---

<sup>1</sup> Nous n'incluons ici que les participants ayant rempli la totalité des questionnaires.

## RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES DE LA RECHERCHE

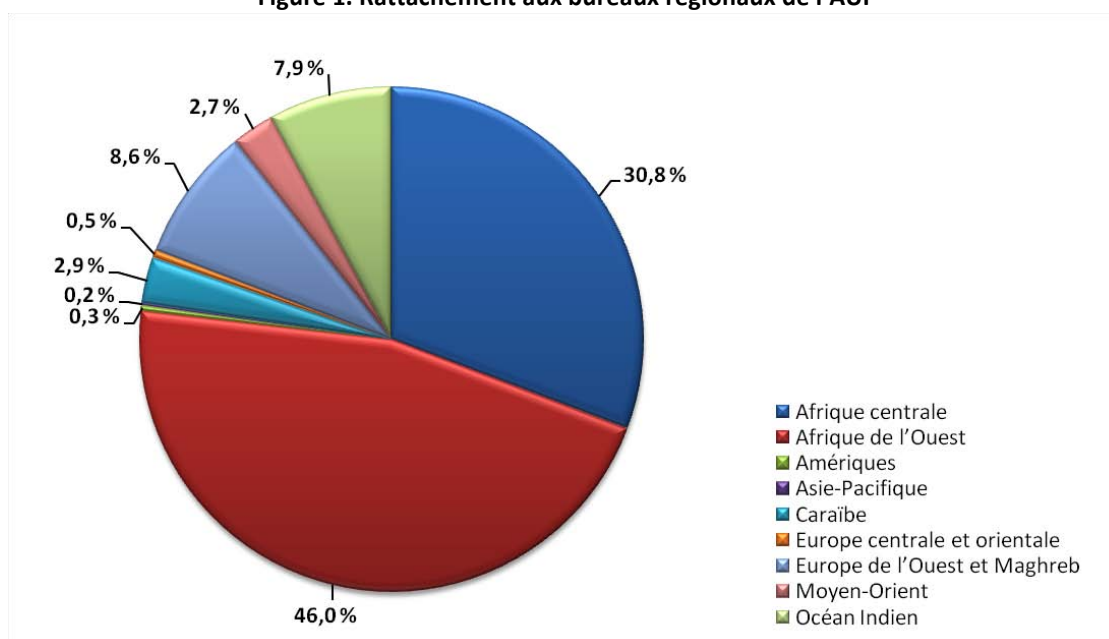
Les résultats préliminaires sont présentés en fonction des objectifs de la recherche rappelés ci-dessus.

### 1. Profil sociologique et technologique des participants

#### 1.1. Profil sociologique et technologique des participants poursuivant une FOAD

Tout comme pour la première année de l'enquête (2006-2007), l'expérience de la FOAD qui est relatée ici est à envisager principalement dans le contexte socioculturel des zones urbaines (84 % des participants) africaines francophones. En effet, 77 % des répondants sont rattachés au bureau régional de l'Afrique de l'Ouest ou de l'Afrique centrale (figure 1) et le français représente la langue utilisée au travail pour 100 % d'entre eux, parfois en contact avec d'autres langues telles que l'anglais et/ou l'arabe et/ou une autre langue (respectivement, 50 %, 12 % et 10 % des répondants). Notons toutefois que certains pays africains sont davantage représentés que d'autres, ce qui est le cas par exemple du Cameroun (22 %), du Burkina Faso (10 %), du Bénin (8 %) et du Sénégal (8 %). Le statut matrimonial des répondants fait ressortir deux catégories opposées : des répondants mariés (54 %) et des répondants qui n'ont jamais été mariés (45 %). De plus, 56 % des répondants ont un ou des enfants à charge, et 58 % d'entre eux ont d'autres personnes à charge.

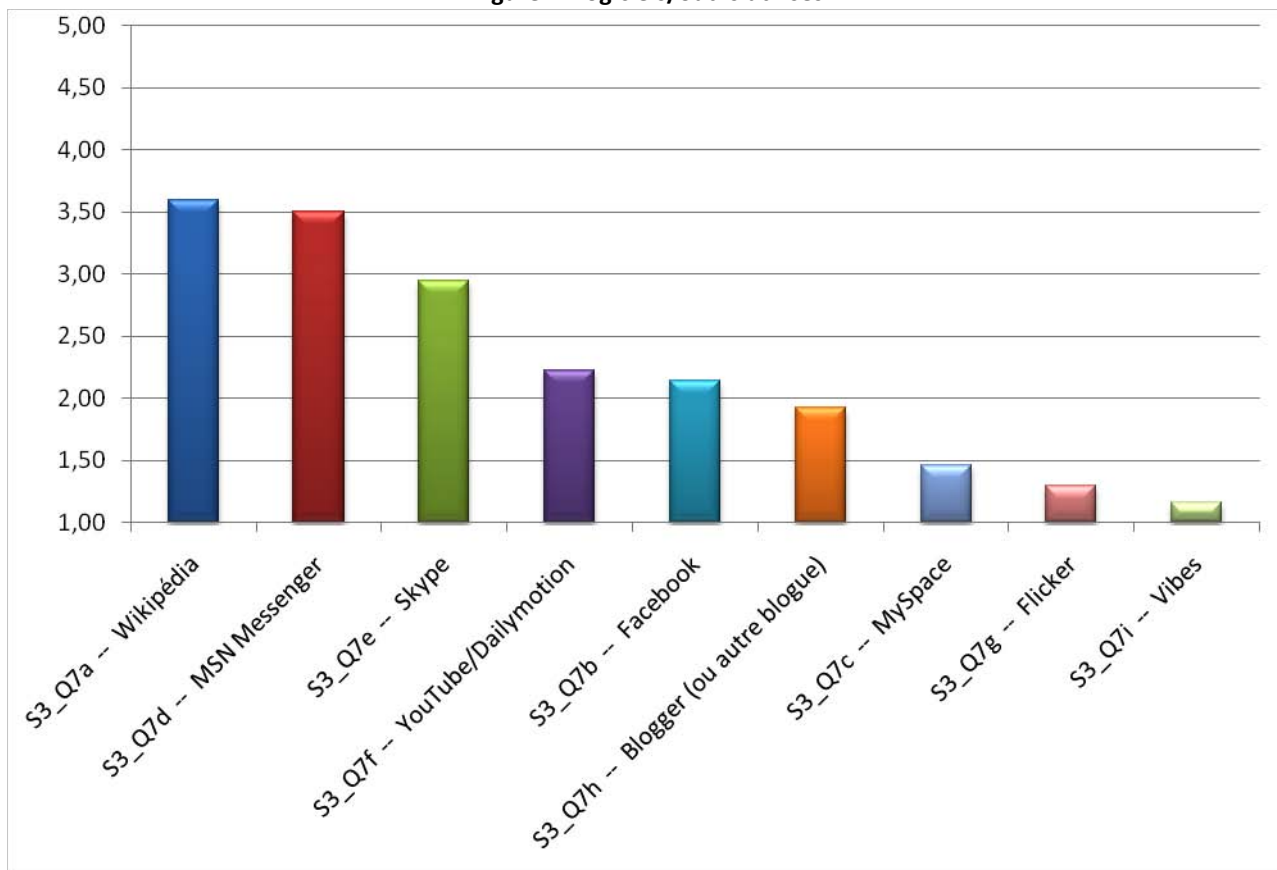
Figure 1. Rattachement aux bureaux régionaux de l'AUF



Étant donné l'importance que prend la technologie en contexte de formation à distance, nous pouvons maintenant présenter un portrait technologique des participants, complémentaire au portrait sociologique dressé ci-dessus. Nous pouvons alors noter que 73 % des participants rapportent avoir un ordinateur à domicile équipé d'une connexion Internet dans 44 % des cas. Autrement dit, moins de la moitié des répondants rapporte avoir accès à Internet à domicile, ce qui en fait le lieu de connexion le plus utilisé pour 26 % des répondants. Donc, si nous classons les lieux de connexion par ordre de préférence chez les répondants, le domicile se situe au deuxième rang, après le lieu de travail (33 %) et avant le Campus numérique de l'AUF (15 %). Dans ce dernier cas, les résultats sont toutefois à nuancer dans la mesure où le Campus numérique forme également le dernier lieu de connexion pour 26 % des répondants. Par ailleurs, les répondants sont 30 % et 19 % à participer respectivement à des communautés virtuelles professionnelles et à des communautés virtuelles scientifiques. Pour ces répondants, la technologie

semble donc utilisée comme support de développement professionnel en dehors même des FOAD. Notons également que 45 % des répondants rapportent utiliser Wikipédia fréquemment ou très souvent, suivi de MSN Messenger (43 %) et de Skype (29 %). Autrement dit, les sites Web et les applications utilisés par les répondants sont du domaine de l'information et de la communication synchrone. En revanche, les logiciels sociaux issus du Web 2.0 tels que Facebook, YouTube et les blogues sont utilisés de manière plus marginale (figure 2).

Figure 2. Logiciels/outils utilisés



Nous avons cherché à approfondir ces premiers résultats en les croisant avec le sexe, l'âge et l'expérience professionnelle des participants.

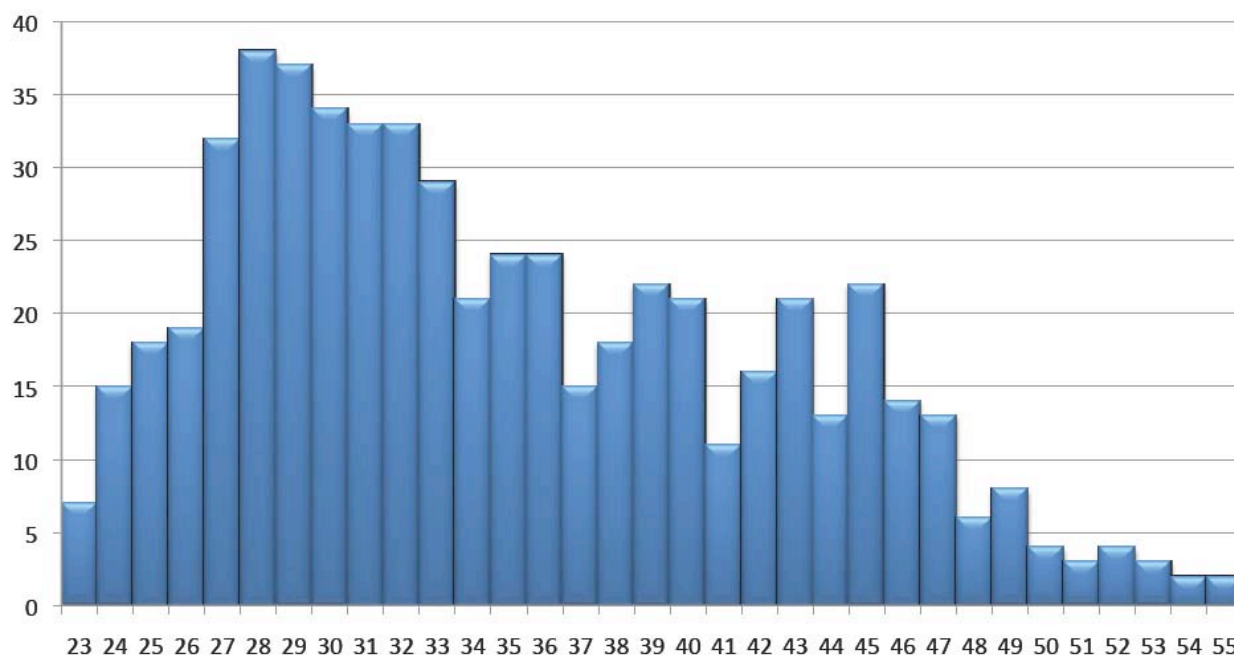
*Variable « sexe »*

Notre échantillon se compose d'une large majorité d'hommes (69 %). De manière significative, les hommes semblent consulter davantage les sites Web d'actualités que les femmes, ce qui est également vrai, mais de manière non significative, pour les sites d'informations et les réseaux pédagogiques. En revanche, les femmes utilisent plus le logiciel de clavardage MSN Messenger et, de manière non significative, Facebook ou des sites Web de loisirs. Il semblerait donc qu'elles utilisent davantage Internet à des fins de loisirs et de réseautage amical. À l'inverse, les hommes semblent en faire un usage davantage professionnel. Ce dernier résultat est toutefois à nuancer dans la mesure où les hommes utilisent davantage, mais de manière non significative, les logiciels Flickr, MySpace, Blogger et Vibes, lesquels sont davantage associés à une utilisation personnelle qu'à une utilisation professionnelle.

### Variable « âge »

La moyenne d'âge de l'échantillon est de 35 ans, alors que 34 % d'entre eux ont entre 23 et 30 ans, 41 % ont entre 31 et 40 ans et 22 % ont entre 41 et 50 ans (figure 3).

Figure 3. Âge des répondants



Il est intéressant de noter que, de manière significative, les jeunes participants (23 à 30 ans) rapportent utiliser davantage les campus numériques francophones de l'AUF comme lieu de connexion alors que les autres participants accèdent à Internet davantage à partir de leur lieu de travail ou de leur domicile. Nous pouvons donc en déduire que les jeunes répondants sont moins équipés en informatique que les autres répondants, ce qui les oblige à se déplacer davantage pour suivre leur FOAD.

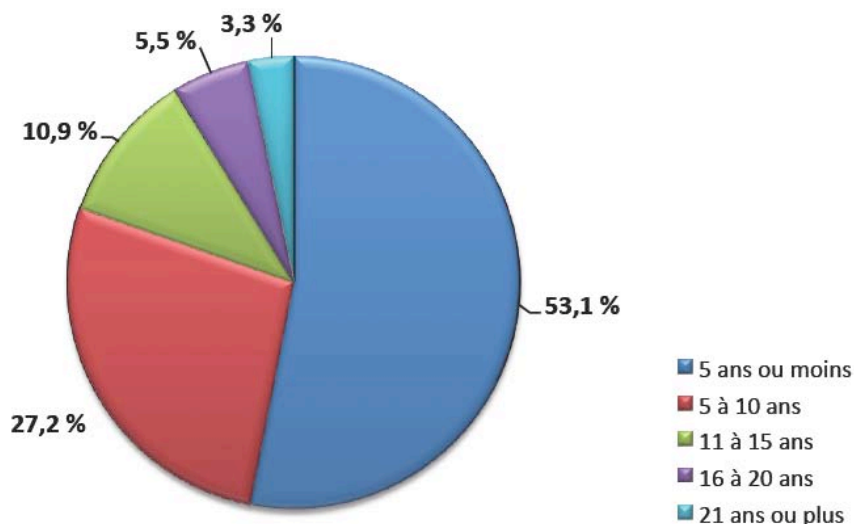
Par ailleurs, ce même groupe d'âge utilise plus fréquemment que les autres Wikipédia, Facebook, MySpace ainsi que MSN Messenger (seulement par rapport aux 40 ans et plus) et Skype (seulement par rapport aux 40 ans et plus). Cette tendance se confirme par le fait que les jeunes participants (23 à 30 ans) utilisent davantage les réseaux sociaux. Nous pouvons donc poser l'hypothèse d'un écart générationnel entre les 23 à 30 ans et les autres groupes d'âge, les premiers recourant davantage aux fonctionnalités sociales du Web 2.0.

### Variable « expérience professionnelle »

Beaucoup d'emplois sont représentés dans ce sous-échantillon (> 200), parmi lesquels les professions d'enseignants (14 %), d'ingénieurs (11 %), de médecins (9 %) et d'informaticiens (8 %) sont les plus récurrentes. Également, 43 % rapportent avoir une activité professionnelle complémentaire à leur emploi principal, ce qui semble indiquer une charge de travail totale élevée. Par ailleurs, la grande majorité des répondants sont diplômés du deuxième ou troisième cycle universitaire (Master : 47 %; DEA : 6 %; doctorat : 12 %) et ont une expérience professionnelle faible ou moyenne (53 % ont moins de 5 ans d'expérience; 80 % ont moins de 10 ans d'expérience) (figure 4). À l'inverse, les analyses statistiques descriptives indiquent que le nombre d'étudiants et de personnes sans emploi est très réduit (respectivement, 27 et 3 participants sur un total de 580 réponses à cette question). Nous pouvons donc poser l'hypothèse que les FOAD interviennent principalement dans la première moitié du cheminement professionnel et qu'elles sont utilisées à titre de formation continue.



Figure 4. Années d'expérience au travail pour les participants poursuivant une FOAD



La variable « expérience professionnelle » offre sensiblement la même tendance que la variable « âge », ce qui n'est pas surprenant puisque ces deux variables sont généralement en lien direct (c.-à-d. plus un répondant est jeune, plus son expérience professionnelle est réduite). Aussi, nous pouvons noter de nouveau que les répondants ayant peu d'expérience (5 ans et moins) se connectent à Internet davantage dans les campus numériques francophones de l'AUF et moins à leur domicile que les autres catégories de répondants. Par ailleurs, ils font un usage plus grand des logiciels sociaux du Web 2.0 tels que Facebook, MySpace, MSN Messenger, Skype et YouTube ou Dailymotion, ce qui semble renvoyer à l'écart générationnel mentionné plus haut.

Par ailleurs, cette même catégorie de répondants rapporte moins prendre part aux réseaux virtuels pédagogiques et professionnels, notamment par rapport aux répondants ayant 5 à 10 ans d'expérience.

Aussi, il nous est possible de poser l'hypothèse d'un usage différent des technologies entre les générations de répondants : les répondants plus jeunes et avec moins d'expérience professionnelle semblent faire un usage davantage social et moins professionnel des technologies que les répondants plus âgés et plus expérimentés.

#### *Variable « institution de formation »*

La variable « institution de formation » offre une comparaison des FOAD délivrées par des institutions du « Nord » et de celles délivrées par des institutions du « Sud ». Commençons par remarquer qu'une majorité de répondants (79%) suivent une formation délivrée par une institution du « Nord », ce qui peut s'expliquer par le fait qu'elles sont proportionnellement plus nombreuses que les formations du « Sud ». En termes de profil technologique, nous pouvons noter une différence significative concernant les logiciels utilisés. En effet, les répondants suivant une formation du « Nord » exploitent plus fréquemment et de manière significative des applications issues du Web 2.0 telles que Facebook, Skype ou encore YouTube. Dans la même lignée, ils consultent plus fréquemment des sites Web d'actualité. Pour leur part, les répondants suivant une formation du « Sud » utilisent significativement plus Wikipédia. À la lumière de ces résultats, il est possible de poser l'hypothèse que les apprenants suivant une FOAD délivrée par une institution du « Nord » ont un profil technologique plus marqué que ceux suivant une formation du « Sud ».

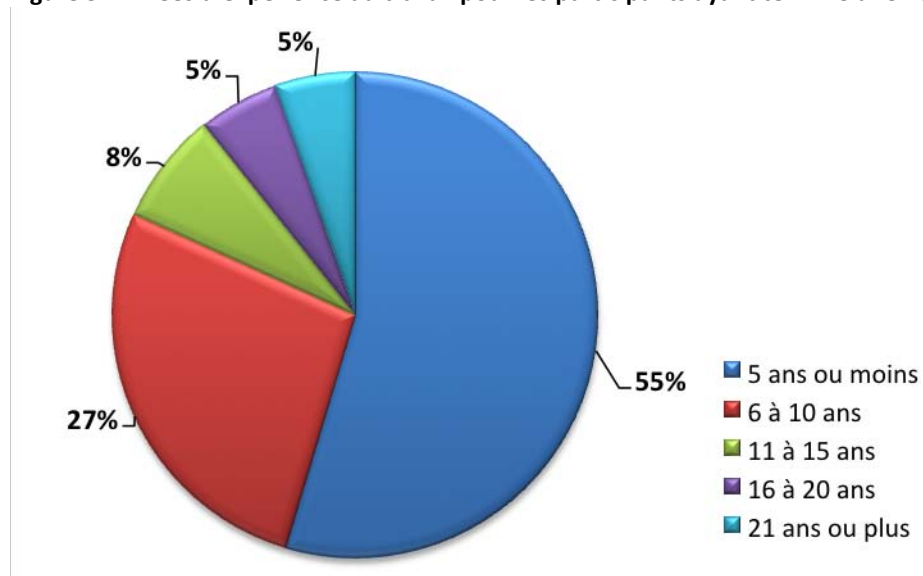
## 1.2. Profil sociologique des participants ayant terminé une FOAD de l'AUF

À la suite de la présentation du profil sociologique et technologique des participants suivant actuellement une FOAD soutenue par l'AUF, nous pouvons dresser le portrait des participants ayant terminé une FOAD. Le contexte socioculturel dominant de ce sous-échantillon est celui des zones urbaines (86 % des participants) africaines (82 % des répondants sont affiliés au bureau régional de l'Afrique centrale ou de l'Afrique de l'Ouest) et francophones (99 % des répondants utilisent le français comme langue professionnelle, accompagnée de l'anglais et/ou de l'arabe et/ou d'une autre langue pour respectivement 54 %, 9 % et 14 % des répondants. Le Cameroun (19 %) et le Burkina Faso (11 %) sont plus représentés que les autres.

Le sous-échantillon des répondants ayant terminé une FOAD se compose de 72 % d'hommes et la moyenne d'âge est de 35 ans environ, dont 31 % ont entre 23 et 30 ans, 49 % ont entre 31 et 40 ans et 15 % ont entre 41 et 50 ans. Parmi les répondants, 59 % sont mariés, ce qui s'oppose aux 38 % de répondants qui n'ont jamais été mariés. 61 % des répondants rapportent avoir un ou plusieurs enfants, ainsi que d'autres personnes à charge pour 67 % d'entre eux.

Plus de 200 emplois sont représentés dans ce sous-échantillon, notamment les professions d'enseignants (11 %), d'informaticiens (10 %), de médecins (9 %) et d'ingénieurs (7 %). En ce qui a trait à la diplomation, la grande majorité des répondants dispose d'un diplôme de deuxième ou troisième cycle universitaire (master : 48 %; DEA : 11 %; doctorat : 9 %). Par ailleurs, ils rapportent avoir une expérience professionnelle faible ou moyenne (55 % ont moins de 5 ans d'expérience; 82 % ont moins de 10 ans d'expérience) (figure 5).

Figure 5. Années d'expérience au travail pour les participants ayant terminé une FOAD



Ils rapportent dans une proportion de 52 % avoir une activité professionnelle secondaire à leur activité principale. Les diplômes obtenus à la suite d'une FOAD réfèrent aux domaines :

- du droit, de l'économie et des sciences politiques (25 % dont le Master pro (M2) Droit international et comparé de l'environnement pour 12 % des répondants et le Master pro (M1) Marketing et Vente parcours Marketing – Distribution – Vente pour 6 % des répondants);
- des sciences de la vie (19 % dont le D.U. Méthodes et pratique en épidémiologie pour 5 % des répondants et le D.U. Évolution de la qualité de l'environnement pour 4 % des répondants);

- des TIC, enseignement et formation (19 % dont le Master pro (M2) : utilisation des TIC pour l'enseignement et la formation (UTICEF) pour 5 % des répondants, le Master (M1) en Sciences de l'éducation et le Master recherche (M2) en Sciences de l'éducation (MARDIF) pour 3 % des répondants chacun);
- des TIC et services (19 % dont le Master pro (M2) AIGEME, spécialité Internet et multimédia pour 5 % des répondants et le Master pro (M1) AIGEME (Gestion, Études, Multimédia, E-formation) pour 3 % des répondants)
- des sciences de l'ingénieur (11 % des répondants);
- des sciences fondamentales (2 % des répondants).

Notons enfin que 80 % des répondants ayant obtenu un diplôme à la suite de leur inscription à une FOAD n'ont pas quitté leur pays de résidence. Parmi les 20 % de participants ayant quitté leur pays d'origine, 25 % proviennent du Cameroun, 11 % du Bénin, 7 % du Burkina Faso et 5,5 % du Mali et du Niger. Il est donc possible de poser l'hypothèse que la diplomation par une université du Nord est envisagée par une majorité de participants dans une perspective de développement socioprofessionnel sur place plutôt que dans une perspective de migration vers des pays plus développés. Cette hypothèse semble être confirmée par l'analyse bivariée, qui indique que suivre une FOAD dans l'espoir de continuer les études dans une université du Nord est une source de motivation secondaire (2,90) chez les répondants interrogés. Au contraire, les FOAD peuvent être considérées comme une solution à l'émigration dans la mesure où elles permettent aux professionnels africains de poursuivre leur formation continue sans avoir à se déplacer dans un autre pays, ce qui constitue le deuxième motif d'inscription à la FOAD des analyses qualitatives (voir S4Q1).

### **Synthèse générale du profil sociologique et technologique des répondants poursuivant et ayant fini une FOAD**

Nous pouvons maintenant résumer et mettre en relation les différents résultats descriptifs mentionnés jusque-là. Dans cette perspective, commençons par noter que les caractéristiques sociologiques sont relativement semblables entre les deux sous-échantillons (participants poursuivant et ayant fini une FOAD). En effet, le sexe, l'âge, le contexte matrimonial, familial et socioculturel, ainsi que le type d'emploi et l'expérience professionnelle s'équivalent. Ce premier constat amène à penser que le profil des usagers des FOAD est relativement homogène. Par conséquent, les participants poursuivant et ayant fini une FOAD ne semblent pas se différencier autrement que par le degré d'avancement dans leur formation, ce qui peut s'expliquer par l'application de mêmes critères de sélection de l'AUF d'une année sur l'autre (ex. priorité aux moins de 35 ans sauf pour les enseignants et les médecins).

Remarquons toutefois que certains pays, tels que le Cameroun et le Burkina Faso, font état d'un nombre de répondants supérieur à la moyenne dans les deux sous-échantillons. Par ailleurs, ces pays font partie de ceux que les participants ont quitté en plus grand nombre suite à leur diplomation. Ils semblent donc former des cas particuliers qu'il serait bon de chercher à mieux comprendre par la suite.

Pour les deux sous-groupes de répondants, nous avons noté que l'inscription à une FOAD survient généralement ultérieurement à l'obtention d'un diplôme, dont la grande majorité concerne le deuxième ou le troisième cycle universitaire. Par ailleurs, l'inscription à une FOAD a lieu dans les 5 premières années d'expérience professionnelle pour environ la moitié des répondants et dans les 10 premières années d'expérience pour 80 % d'entre eux environ. Nous pouvons alors poser l'hypothèse que les FOAD interviennent essentiellement dans la première moitié du cheminement professionnel et sont davantage envisagées dans la perspective d'une formation continue que dans celle d'une formation initiale. Cette hypothèse semble cadrer avec les analyses qualitatives, lesquelles indiquent que 90 % des répondants suivant actuellement ou ayant terminé une FOAD l'ont fait dans le but de se perfectionner dans leur emploi (voir S1Q15 et S1Q17).

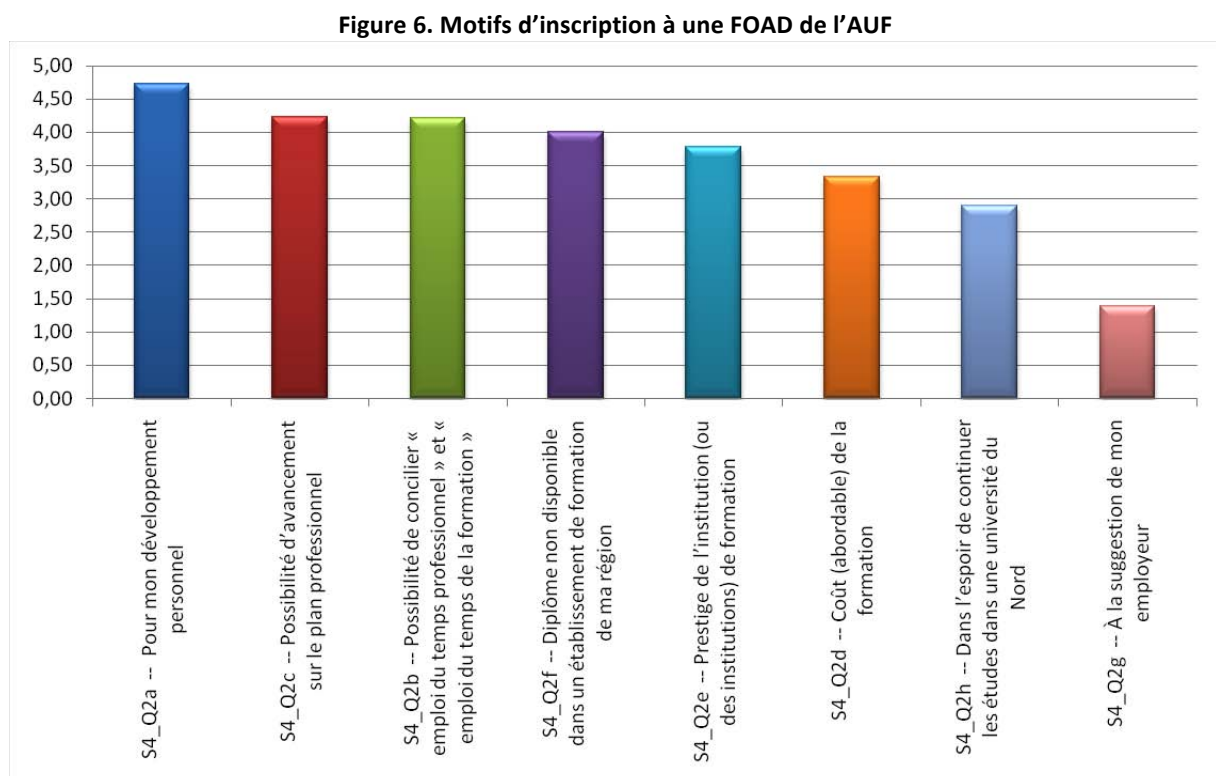
En revanche, nous avons dégagé une divergence au sein des participants poursuivant une FOAD quant à l'usage des technologies. Les répondants les plus jeunes et ayant le moins d'expérience professionnelle semblent utiliser davantage les technologies à des fins sociales, ce qui correspond à la tendance observée en Occident avec l'apparition du Web 2.0, alors que les répondants plus âgés semblent en faire un usage davantage professionnel. Nous avons alors posé l'hypothèse d'un écart générationnel. Par ailleurs, les jeunes répondants (23 à 30 ans) se connectent davantage aux campus numériques francophones alors que les répondants plus âgés se connectent plutôt au bureau ou à domicile. Nous en avons déduit que les jeunes répondants sont moins équipés en informatique que les répondants plus âgés, ce qui les oblige à se déplacer davantage pour suivre leur FOAD. Enfin, au vu des différences significatives entre les répondants suivant une formation du « Nord » et ceux suivant une formation du « Sud », nous avons posé l'hypothèse que les premiers ont un profil technologique plus marqué.

Du côté des répondants ayant terminé une FOAD, soulignons que 80 % des répondants sont restés dans leur pays de résidence une fois leur diplôme obtenu. Nous pouvons donc poser l'hypothèse que la motivation à suivre une FOAD est de l'ordre du développement socioprofessionnel sur place plutôt que d'une migration vers les pays riches.

À la suite de ces premiers résultats, nous pouvons maintenant nous concentrer davantage sur l'expérience des répondants vis-à-vis des FOAD soutenues par l'AUF en évoquant les sources de motivation à suivre une FOAD, les représentations liées aux FOAD, les difficultés rencontrées ainsi que les bénéfices que les répondants en ont tirés.

## 2. Motivation des participants à suivre une formation ouverte et à distance

Les répondants interrogés rapportent s'être inscrits à une FOAD de l'AUF pour les motifs suivants (figure 6) :



Au vu des deux premiers motifs indiqués par les répondants, nous pouvons avancer que la motivation à suivre une FOAD est essentiellement d'ordre intrinsèque. La même tendance se dégage des analyses qualitatives, lesquelles indiquent que les premier et troisième motifs d'inscription à une FOAD sont d'obtenir un diplôme et de bonifier son CV et de renforcer ses capacités (voir S4Q1). D'ailleurs, suivre une FOAD à la suggestion de l'employeur (motivation extrinsèque) est rapporté comme étant la dernière source de motivation (1,39).

Remarquons, par contre, que ces deux motifs ne sont pas spécifiquement liés aux FOAD, mais à la formation continue dans son ensemble, qu'elle soit en présentiel ou à distance. À l'inverse, les motifs 3 et 4 font référence aux caractéristiques spécifiques de la FOAD, notamment sa flexibilité spatiotemporelle. Autrement dit, le choix de suivre une FOAD plutôt qu'une formation en présentiel semble intervenir en second lieu, lorsque les individus ont déjà décidé de s'engager dans une démarche de développement professionnel. Ce n'est donc pas la FOAD qui, du fait de ses caractéristiques avantageuses, suscite la motivation à suivre une formation, mais bien un besoin initial de formation qui incite l'individu à choisir une FOAD en raison de ses attraits spécifiques.

Quelques remarques supplémentaires peuvent être faites à la suite du croisement de la motivation à suivre une FOAD et des variables de sexe, d'âge et d'expérience de travail.

#### *Variable « sexe »*

Il est intéressant de remarquer que le développement personnel et l'avancement professionnel, qui forment les deux sources de motivation principales, apparaissent de manière significative plus fortement chez les femmes que chez les hommes. Nous pouvons donc noter que l'inscription à une FOAD ne varie pas entre hommes et femmes relativement aux motifs, mais bien au degré de motivation. Cette hypothèse semble être confortée par le fait que les hommes s'inscrivent plus à la suite d'une suggestion de leur employeur que les femmes, ce qui semble indiquer davantage une motivation extrinsèque. Toutefois, cette différence est à nuancer dans la mesure où elle n'est pas significative et où l'inscription à une FOAD suivant la suggestion de l'employeur représente le dernier motif rapporté par les participants, hommes et femmes confondus.

#### *Variable « âge »*

Suivre une FOAD dans l'espoir de continuer les études dans une université du Nord, bien qu'il s'agisse d'une source de motivation secondaire (2,90), est significativement moins accentué chez les répondants plus âgés (40 ans et plus) que chez les plus jeunes (moins de 40 ans). Ce résultat peut être attribué au fait que plus les individus sont âgés, plus ils sont établis sur les plans familial et professionnel, et moins ils sont mobiles.

#### *Variable « expérience de travail »*

L'âge et l'expérience professionnelle étant généralement liés, on ne s'étonnera pas d'apprendre de nouveau que les répondants ayant le plus d'expérience professionnelle (11 ans et plus) sont significativement moins enclins que les répondants ayant moins d'expérience professionnelle (10 ans et moins) à considérer l'espoir de continuer les études dans une université du Nord comme une source de motivation. La même piste d'explication que celle présentée précédemment peut être reprise ici.

### *Variable « institution de formation »*

La comparaison des répondants des formations du « Nord » et du « Sud » ne permet d'établir qu'une seule différence significative : pour les répondants des formations du « Nord », l'absence de diplôme dans leur région de résidence semble être un motif d'inscription aux FOAD plus élevé que pour les répondants des formations du « Sud ». En reprenant les considérations évoquées ci-dessus, il est possible d'avancer que les caractéristiques propres aux FOAD (ici, leur flexibilité spatiale) semblent jouer un rôle plus important chez les répondants suivant une formation du « Nord » que chez les répondants suivant une formation du « Sud ».

### **Synthèse de la motivation des apprenants à suivre une formation ouverte et à distance**

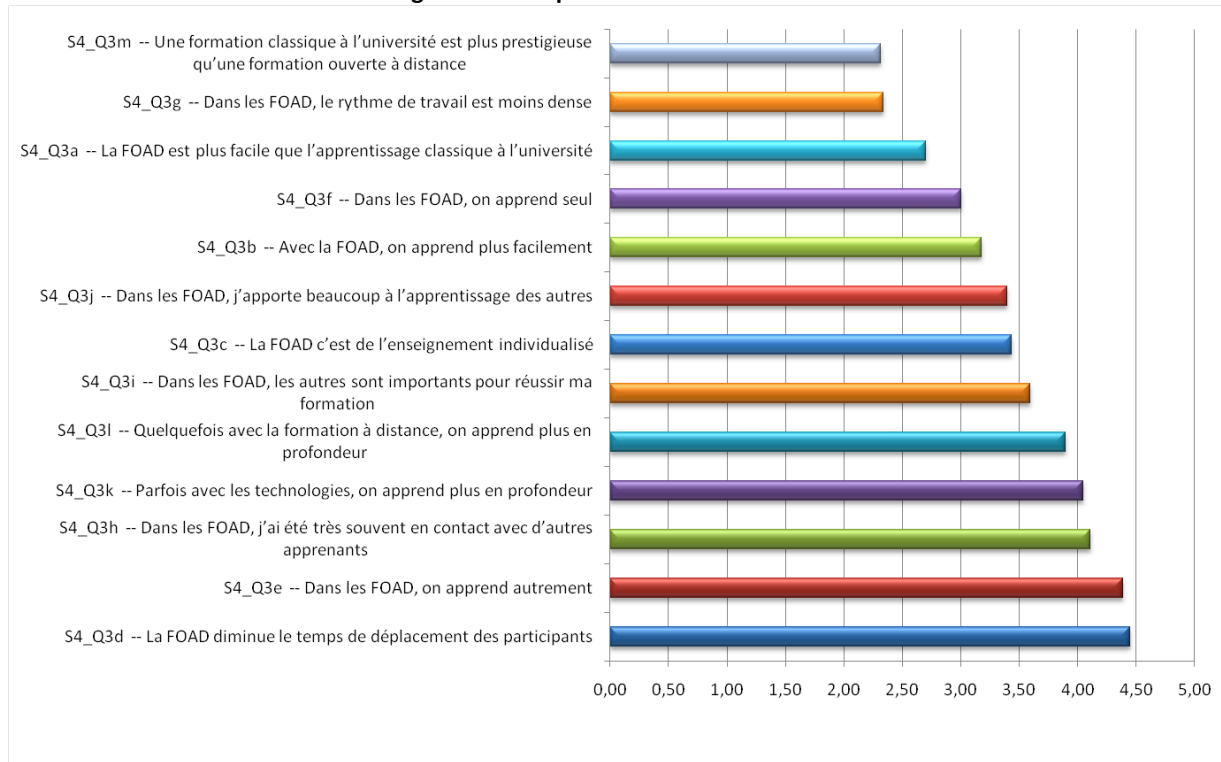
Les résultats ci-dessus nous permettent de dégager quelques tendances générales concernant la motivation à suivre une FOAD. Retenons notamment que les deux sources de motivation principales sont le développement personnel et l'avancement professionnel, ce qui semble traduire une motivation intrinsèque plutôt qu'extrinsèque. Ces deux sources de motivation sont significativement plus fortes chez les femmes que chez les hommes. À l'inverse, les motifs 3 (« pour la possibilité de concilier " emploi du temps professionnel " et " emploi du temps de la formation " ») et 4 (« parce que le diplôme n'est pas disponible dans un établissement de formation de la région ») font référence aux caractéristiques spécifiques de la FOAD, notamment sa flexibilité spatiotemporelle. Autrement dit, le choix de suivre une FOAD plutôt qu'une formation en présentiel semble intervenir en second lieu, lorsque les individus ont déjà décidé de s'engager dans une démarche de développement professionnel. Nous avons déduit que ce n'est donc pas la FOAD qui, du fait de ses caractéristiques avantageuses, suscite la motivation à suivre une formation, mais bien un besoin initial de formation (motifs 1 et 2) qui incite l'individu à choisir une FOAD en raison de ses attraits spécifiques (motifs 3 et 4). Ce dernier point semble plus marqué chez les répondants suivant une formation du « Nord », pour lesquels l'absence de diplôme en présentiel semble être un motif d'inscription aux FOAD plus fort.

Parmi les sources de motivation secondaires, notons que l'espoir de continuer les études dans une université du Nord est plus élevé chez les répondants jeunes et ayant peu d'expérience que chez les répondants plus âgés, ce que nous avons expliqué par la plus grande mobilité dont ils jouissent.

### **3. Représentations de la FOAD par les participants**

Les représentations de la FOAD rapportées par les répondants sont ordonnées de la manière suivante (figure 7) :

**Figure 7. Perceptions des FOAD de l'AUF**



La représentation la plus fortement rapportée par les répondants (« La FOAD diminue le temps de déplacement des participants ») correspond également à un motif d'inscription aux FOAD que nous avons déjà évoqué plus haut dans les analyses quantitatives et qualitatives. Le gain de temps dû à la flexibilité spatiotemporelle qu'offrent les FOAD par rapport aux formations en présentiel semble donc être un « incitant » à suivre une FOAD qui est fortement perçue par les répondants. La deuxième représentation mentionnée (« Dans les FOAD, on apprend autrement ») est confirmée par les analyses qualitatives. En effet, ces dernières nous apprennent que les répondants ont découvert de nouvelles méthodes d'apprentissage (ex. travail collaboratif, recherche documentaire) et une autonomie accrue dans la gestion de leur formation, notamment vis-à-vis des autres domaines (professionnel, familial) de leur vie (voir S4Q4). La représentation 3 (« Dans les FOAD, j'ai été très souvent en contact avec d'autres apprenants ») est à mettre en opposition avec la représentation 10 (« Dans les FOAD, on apprend seul ») et semble indiquer que les FOAD sont perçues dans une perspective collective plutôt qu'individuelle, ce qui est peut-être à mettre en lien avec des modalités pédagogiques plutôt collaboratives qu'individuelles dans les FOAD. En revanche, les représentations 6 (« Dans les FOAD, les autres sont importants pour réussir ma formation ») et 8 (« Dans les FOAD, j'apporte beaucoup à l'apprentissage des autres ») nous amènent à apporter une nuance : la perception collective des FOAD ne semble pas nécessairement donner lieu à une perception collaborative de l'apprentissage. Enfin, au vu des représentations 9 (« Avec la FOAD, on apprend plus facilement »), 11 (« La FOAD est plus facile que l'apprentissage classique à l'université »), 12 (« Dans les FOAD, le rythme de travail est moins dense ») et 13 (« Une formation classique à l'université est plus prestigieuse qu'une formation ouverte à distance »), nous sommes enclins à penser que la charge de travail et la valeur d'une FOAD sont perçues comme égales à celles d'une formation en présentiel. Autrement dit, les FOAD proposeraient des modalités pédagogiques différentes (représentation 2 : « Dans les FOAD, on apprend autrement »), mais une charge de travail et une reconnaissance semblables.

Les résultats de l'analyse bivariée nous permettent de préciser ces premières tendances.

#### *Variable « sexe »*

Il existe une différence significative entre les hommes et les femmes interrogés : les hommes perçoivent les représentations 6 (« Dans les FOAD, les autres sont importants pour réussir ma formation ») et 8

(« Dans les FOAD, j'apporte beaucoup à l'apprentissage des autres ») plus fortement que les femmes. Il semblerait donc que les hommes doublent la dimension collective de la FOAD d'une dimension collaborative plus forte, ce que les femmes semblent moins percevoir. À l'inverse, les femmes perçoivent plus grandement, bien que ce ne soit pas significatif, l'apprentissage comme étant individuel. Lors de prochaines études, il serait intéressant de chercher à savoir si cette perception individuelle est vécue par les femmes comme un avantage ou comme une limite de la FOAD. Autrement dit, le travail individuel représente-t-il un élément des FOAD par défaut ou un choix de leur part?

#### *Variable « âge »*

Quelques différences significatives sont à noter suivant l'âge des répondants. Les plus jeunes (23 à 30 ans) ne perçoivent pas que les FOAD impliquent un apprentissage différent de la formation en présentiel, ce qui semble indiquer une vision plus homogène des FOAD et de la formation en présentiel sur le plan pédagogique. Par ailleurs, ils ne semblent pas non plus considérer qu'elles diminuent les temps de déplacement. Cette deuxième perception semble à mettre en lien avec les résultats obtenus plus haut, lesquels suggèrent que les répondants les plus jeunes (23 à 30 ans) se connectent davantage aux campus numériques francophones alors que les plus âgés se connectent plutôt sur leur lieu de travail ou à domicile. Ces résultats expliqueraient pourquoi la diminution du temps de déplacement perçue par les répondants plus âgés ne se retrouve pas chez les plus jeunes.

Les répondants plus âgés (40 ans et plus) perçoivent plus fortement que les autres répondants la densité du rythme de travail qu'exigent les FOAD. Ce résultat peut sans doute s'expliquer par le fait que cette catégorie de répondants est restée plus longtemps désengagée d'une démarche de formation professionnelle. La reprise de cette démarche serait donc perçue comme plus intense.

#### *Variable « expérience de travail »*

L'âge et l'expérience des apprenants étant généralement liés, nous retrouvons en fonction des années d'expérience professionnelle deux des différences significatives mentionnées dans la partie précédente, à savoir la perception de la densité du travail et de la diminution du temps de déplacement. La différence significative observée pour cette deuxième perception peut sans doute s'expliquer par le fait que les jeunes répondants (23 à 30 ans) se connectent davantage aux campus numériques francophones de l'AUF alors que les autres participants accèdent à Internet davantage à partir de leur lieu de travail ou de leur domicile. Autrement dit, le temps que les apprenants plus jeunes consacraient au déplacement dans le cadre d'une formation en présentiel est ici investi dans le déplacement jusqu'aux campus numériques francophones de l'AUF.

#### *Variable « institution de formation »*

De la variable « institution de formation » se dégage une tendance significative nette : les répondants suivant une formation du « Nord » semblent avoir une perception plus individuelle de la FOAD que les répondants des formations du « Sud ». En effet, ils sont plus fortement en accord avec l'item « Dans les FOAD, on apprend seul ». À l'inverse, ils s'avèrent significativement moins en accord avec les items traduisant une conception collective et collaborative des FOAD (items « Dans les FOAD, j'ai été très souvent en contact avec d'autres apprenants » ; « Dans les FOAD, les autres sont importants pour réussir ma formation » ; « Dans les FOAD, j'apporte beaucoup à l'apprentissage des autres »).

Ce même type de participants concède significativement moins d'importance à la composante technologique pour ses apprentissages que les répondants poursuivant une formation du « Sud » (items « Parfois avec les technologies, on apprend plus en profondeur » ; « Quelquefois avec la formation à distance, on apprend plus en profondeur »). En revanche, ils sont plus fortement d'accord avec le fait que les FOAD diminuent le temps de déplacement.



## **Synthèse des représentations de la FOAD par les participants**

Pour résumer les principaux résultats obtenus au sujet de la représentation des FOAD, commençons par rappeler que le gain de temps dû à la flexibilité spatiotemporelle des FOAD, que nous avons déjà défini comme un motif d'inscription, est fortement perçu par l'ensemble des répondants. La deuxième représentation la plus fortement représentée est que les FOAD font apprendre différemment. En revanche, la charge de travail et la reconnaissance des FOAD sont perçues à égalité avec les formations en présentiel, ce qui nous a amené à penser que les FOAD proposent des modalités pédagogiques différentes (représentation 2 : « Dans les FOAD, on apprend autrement »), mais une charge de travail et une reconnaissance semblables.

Les jeunes répondants ne perçoivent pas que les FOAD diminuent le temps de déplacement, ce qui semble s'expliquer par le fait qu'ils se connectent davantage aux campus numériques francophones alors que les répondants plus âgés se connectent plutôt sur leur lieu de travail ou à leur domicile. Pour les jeunes répondants, le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur le lieu de formation en présentiel aurait donc été remplacé par le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur le lieu de connexion à Internet. Cette hypothèse contribue peut-être à expliquer pourquoi les jeunes perçoivent moins les différences d'apprentissage (représentation 2) entre les FOAD et les formations en présentiel que les autres participants.

En revanche, les répondants les plus vieux (41 ans et plus) et ayant le plus d'expérience (11 ans et plus) semblent percevoir plus fortement la densité du rythme de travail. Ce résultat peut sans doute s'expliquer par le fait qu'ils sont restés désengagés d'une démarche de formation professionnelle depuis plus longtemps que les autres répondants. La reprise d'une formation serait donc perçue comme plus intense. Enfin, il est intéressant de noter que les hommes perçoivent plus fortement que les femmes les apports mutuels des apprenants de la FOAD. Il semblerait donc qu'ils aient une vision plus collaborative de l'apprentissage par les FOAD, ce qui vient doubler la dimension collective fortement perçue par l'ensemble des répondants, toutes variables confondues. Ce même constat se retrouve également chez les répondants suivant une formation du « Sud » par rapport à ceux suivant une formation du « Nord ». Dans les deux cas, il serait intéressant de chercher à identifier les causes de cette divergence de perception.

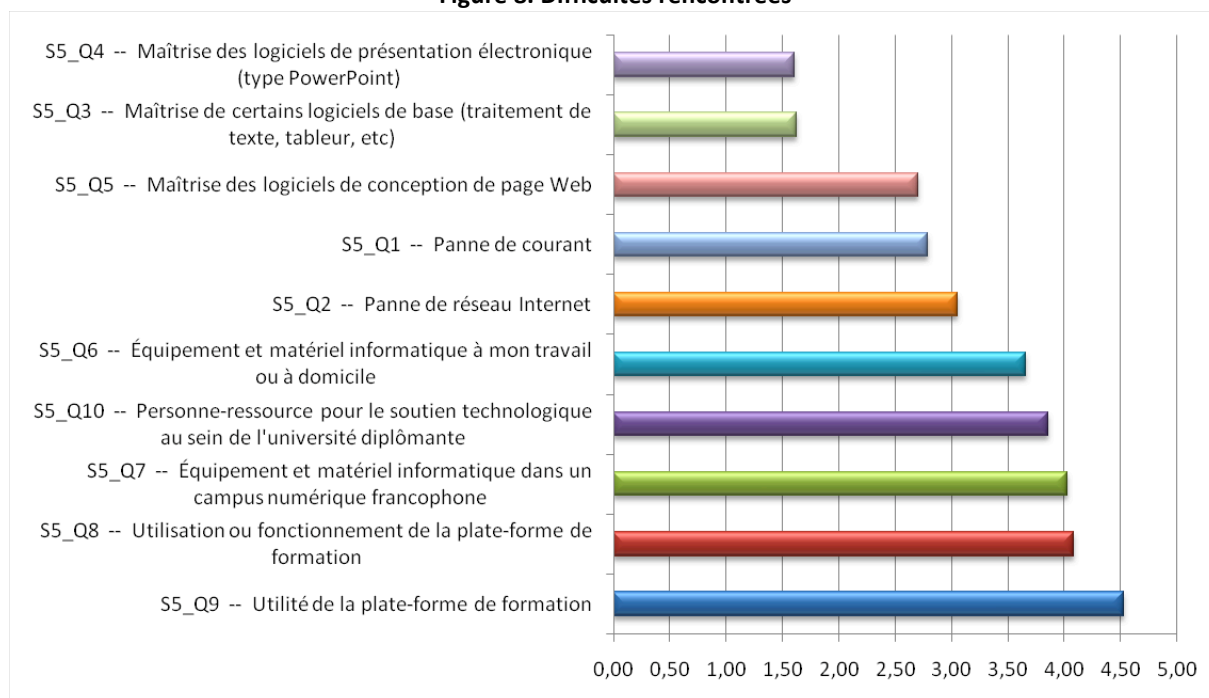
### **4. Difficultés rencontrées et degré de satisfaction à l'égard de la FOAD**

#### **4.1. Difficultés et satisfaction à l'égard de l'aspect technologique des FOAD**

Concernant les difficultés technologiques, des minorités importantes de 26 % et de 28 % rapportent avoir subi respectivement fréquemment ou très souvent des pannes de courant et des pannes de réseau Internet, ce qui interfère directement avec le suivi d'une FOAD, sans pour autant être du ressort des apprenants.

Les applications utilisées par les répondants ne semblent pas constituer un irritant des FOAD. En effet, 82 % des répondants rapportent que les logiciels de base tels que le traitement de texte et le tableur et les logiciels de présentation ne représentent aucune ou très peu de difficultés. De même, ils sont 81 % à considérer que l'utilisation et le fonctionnement des plates-formes de formation sont faciles ou très faciles. Seules des applications plus spécialisées telles que les logiciels de conception de page Web posent sensiblement plus de difficultés, bien que 70 % des répondants n'en éprouvent aucune, très peu ou peu (figure 8).

Figure 8. Difficultés rencontrées



Il est intéressant de noter que 64 % rapportent disposer d'un équipement informatique satisfaisant ou très satisfaisant à domicile ou à leur travail, contre 81 % pour les campus numériques francophones de l'AUF. Étant donné l'écart de satisfaction entre les deux types d'équipement informatique (personnel/professionnel vs campus numériques francophones), il est possible de penser que les campus numériques francophones permettent à certains répondants de compenser l'équipement informatique insatisfaisant à domicile ou au travail.

Enfin, 66 % des répondants rapportent qu'une personne-ressource de l'université diplômante est fréquemment ou toujours disponible. Cependant, en cas de problème technique, seuls 40 % et 41 % des répondants recourent respectivement souvent, fréquemment ou toujours à un formateur/informaticien ou à un tuteur. À l'inverse, ils sont respectivement 51 % et 57 % à recourir à un collègue étudiant sur place ou à un autre apprenant de leur FOAD. Il semblerait donc que la résolution de problème par une tierce personne soit davantage informelle que formelle, malgré la présence d'une personne-ressource de l'université diplômante.

Au vu des résultats présentés ici, il nous semble possible de conclure que les FOAD ne posent pas de difficulté technologique particulièrement élevée, hormis des pannes de courant et des pannes de réseau Internet. Il pourrait néanmoins être bon de généraliser davantage la présence d'une personne-ressource de l'université diplômante afin d'assurer un soutien technologique plus systématique, bien que les répondants semblent plutôt privilégier une résolution informelle des problèmes techniques, notamment en recourant à un autre apprenant ou à un collègue ou une connaissance sur place. Notons enfin que l'équipement informatique semble plus satisfaisant sur les campus numériques francophones qu'à domicile ou au bureau, ce qui nous amène à penser que les campus numériques francophones permettent à certains répondants de compenser l'équipement informatique insatisfaisant à domicile ou au travail.

## 4.2. Difficultés et satisfaction à l'égard de l'aspect pédagogique des FOAD

Les répondants rapportent dans une proportion de 68 % une disponibilité fréquente ou permanente d'une personne-ressource pour le soutien pédagogique, contre 50 % concernant la disponibilité d'une personne-ressource pour le soutien socioaffectif, cognitif et l'aide à la réflexion.

L'aspect relationnel de la FOAD, qui comprend la relation entre un apprenant, ses pairs et l'équipe pédagogique, semble largement satisfaisant. En effet, 89 %, 80 % et 72 % des répondants s'accordent respectivement sur le fait que l'ambiance de travail, la communication et les échanges avec les autres apprenants de même que la communication et les échanges avec les enseignants et les tuteurs sont satisfaisants ou très satisfaisants. À cet égard, il est intéressant de noter que, en cas de problème technique, les répondants se connectant d'avantage dans les Campus numériques francophones de l'AUF sollicitent significativement plus des collègues étudiants ou des connaissances que ceux se connectant davantage à domicile. Nous pouvons alors poser l'hypothèse que les Campus numériques s'offrent comme des lieux de soutien mutuel entre étudiants. De plus, 87 % et 86 % des répondants s'accordent respectivement sur le fait que les conflits entre apprenants ou entre les apprenants et les formateurs sont inexistantes ou rares.

L'aspect pédagogique des FOAD semble également très satisfaisant. Les supports et la documentation de cours, les méthodes d'enseignement, les évaluations et les examens sont rapportés comme appropriés ou très appropriés par respectivement 87 %, 84 % et 82 % des répondants.

L'aspect organisationnel paraît sensiblement moins satisfaisant. Si la durée de la formation est jugée appropriée ou très appropriée pour 81 % des répondants, 74 % considèrent le rythme de travail comme intense ou très intense (l'item « Trop intense » n'était pas proposé dans le choix de réponses). Par ailleurs, les résultats à l'égard du volume de travail et des échéances de remise des travaux sont disparates. Pour le volume de travail, 33 % des répondants considèrent qu'il est raisonnable, contre 28 % qui le trouvent assez important et 34 % très important. Il en va de même avec les échéances de remise des travaux, lesquelles sont considérées comme convenables pour 37 % des répondants, mais un peu difficiles ou difficiles à respecter pour 56 % des répondants. À cet égard, la planification et la gestion du temps, un fort investissement dans la FOAD (aux dépens des activités sociales et familiales) et un travail régulier et rigoureux sont des résultats très présents dans les analyses qualitatives (voir questions S5Q30 et S5Q31).

En résumé, les aspects pédagogiques et relationnels des FOAD semblent être satisfaisants, mais plusieurs éléments organisationnels tels que la quantité (volume de travail) et la durée (rythme de travail; échéances de remise des travaux) prévues semblent plus discutées par les répondants et paraissent se situer à la limite de ce qu'une partie des répondants peut fournir. Cela peut s'expliquer par le fait qu'ils cumulent généralement, parallèlement au suivi d'une FOAD, un emploi et, éventuellement, une activité secondaire.

Nous pouvons maintenant approfondir ces résultats à partir de l'analyse bivariée.

### *Variable « sexe »*

Sur le plan technologique, les hommes éprouvent significativement moins de difficultés que les femmes avec les logiciels de base et les logiciels de conception de page Web. En cas de problème technique, les femmes recourent significativement plus que les hommes à un formateur, à un informaticien ou à un collègue sur place ou une connaissance. D'une manière générale, nous pouvons donc avancer que les hommes semblent avoir des compétences technologiques plus élevées que les femmes ou qu'ils surestiment davantage leurs compétences.

Sur le plan pédagogique, les hommes considèrent les méthodes d'enseignement comme plus adéquates que les femmes. Ils perçoivent également plus de conflits entre apprenants et entre les apprenants et les formateurs.

#### *Variable « âge »*

Les répondants plus âgés (41 ans et plus) rapportent subir davantage de pannes de courant et de pannes du réseau Internet que les répondants plus jeunes (40 ans et moins). Ce résultat est peut-être en partie lié au fait que les répondants plus jeunes (23 à 30 ans) se connectent davantage aux campus numériques francophones de l'AUF, ce qui leur assure possiblement une alimentation électrique et une connexion plus stables que celles du travail ou du domicile. Par ailleurs, les répondants plus âgés (41 ans et plus) éprouvent plus de difficultés à l'égard de logiciels spécialisés tels que les logiciels de conception de page Web, ce qui peut s'expliquer par un écart générationnel de compétences technologiques.

Sur le plan pédagogique, les répondants plus âgés (41 ans et plus) sont significativement plus satisfaits de certaines modalités des FOAD et plus sensibles à certaines des exigences organisationnelles qu'elles impliquent. En effet, ils rapportent une plus grande satisfaction à l'égard de l'ambiance de travail, de la disponibilité de la personne-ressource pour le soutien socioaffectif, cognitif et l'aide à la réflexion et des échanges avec les enseignants et les tuteurs. Ils perçoivent aussi plus fortement le volume de travail et le rythme des activités de formation que les autres répondants, ce dernier point ayant déjà été mentionné plus haut. Nous pouvons donc reconduire l'hypothèse selon laquelle la reprise d'une formation serait perçue comme plus intense par les répondants plus âgés dans la mesure où ils n'ont pas été engagés dans une démarche de formation professionnelle depuis plus longtemps que les autres répondants. Les répondants les plus jeunes (23 à 30 ans), quant à eux, perçoivent significativement la durée de la formation plus courte que les autres répondants.

#### *Variable « expérience de travail »*

Les répondants plus âgés (41 ans et plus) rapportent rencontrer davantage de problèmes avec leur équipement informatique au bureau ou à domicile, ce qui peut s'expliquer par des compétences technologiques plus faibles et par le fait que les jeunes répondants (23 à 30 ans) se connectent significativement plus aux campus numériques francophones de l'AUF, réduisant du même coup les problèmes liés à l'équipement informatique personnel ou professionnel. Par ailleurs, et bien que ce ne soit pas significatif, notons que les répondants les plus âgés rencontrent globalement plus de difficultés à l'égard de l'utilisation et du fonctionnement des plates-formes de formation et des logiciels de conception de page Web, ce qui semble effectivement aller dans le sens de compétences technologiques plus faibles.

#### *Variable « institution de formation »*

Les difficultés et satisfactions viennent en partie confirmer certaines différences évoquées jusque-là entre les répondants suivant des FOAD du « Nord » et du « Sud ». Ainsi, les répondants suivant une formation du « Sud » éprouvent significativement plus de difficultés à maîtriser des logiciels de présentation électronique, ce qui semble confirmer l'idée que les répondants des formations du « Nord » ont un profil technologique plus marqué (cf. partie 1.1). Par ailleurs, il est intéressant de noter qu'en cas de difficulté, les répondants des formations du « Nord » ont significativement moins recouru à une aide extérieure (formateur ou informaticien ; tuteur ; apprenant ; collègue ou connaissance) et procèdent plus par tâtonnement. On retrouve la tendance individuelle soulevée précédemment (cf. partie 3). Cette tendance individuelle explique peut-être pourquoi cette même catégorie de répondants (formation du « Nord ») est significativement moins satisfaite des échanges et communications entre étudiants et, en contrepartie, pourquoi elle rencontre moins de conflits et de tensions entre apprenants. Finissons en remarquant que

les répondants des formations du « Nord » sont significativement plus satisfaits de la durée de la formation et des échéances de remise des travaux.

### **Synthèse des difficultés et de la satisfaction des participants à l'égard des FOAD**

Nous pouvons maintenant reprendre les principaux résultats concernant les difficultés et la satisfaction des répondants. Pour la grande majorité des répondants, les FOAD ne posent pas de difficultés techniques particulières, hormis pour des applications plus spécialisées telles que des logiciels de conception de page Web ou des pannes de courant et des pannes du réseau Internet. À noter tout de même que l'équipement informatique des campus numériques francophones semble plus satisfaisant que l'équipement personnel ou professionnel, ce qui amène à penser que les campus numériques francophones permettent à certains répondants de compenser l'équipement informatique insatisfaisant à domicile ou au travail. Pour résoudre leurs difficultés technologiques, les répondants semblent recourir davantage à des stratégies informelles (recourir à d'autres apprenants ou à des collègues sur place) que formelles (formateurs; informaticiens; tuteurs). Notons toutefois que les femmes recourent significativement plus aux collègues sur place et aux formateurs ou aux informaticiens que les hommes. Dans la même lignée, les répondants des formations du « Sud » ont significativement plus recours à une aide extérieure que les répondants des formations du « Nord », ce qui semble confirmer la tendance individuelle de ces derniers. Nous avons aussi avancé que les répondants plus âgés (41 ans et plus) et ayant plus d'expérience (11 ans et plus) semblent avoir des compétences technologiques plus faibles que les autres répondants, ce que reflètent leur plus grande difficulté à utiliser certaines applications spécialisées telles que les logiciels de conception de page Web et les problèmes plus nombreux rencontrés avec l'équipement informatique personnel ou professionnel. Il en va de même pour les femmes à l'égard des logiciels de base et des logiciels de conception de page Web et, dans une moindre proportion, pour les répondants des formations du « Sud » avec les logiciels de présentation.

Sur le plan pédagogique, retenons que les aspects relationnels (ambiance de travail; échanges et communications entre les apprenants et avec les enseignants; conflits entre les apprenants et avec les enseignants) et pédagogiques (supports et documentation de cours, méthodes d'enseignement, évaluations et examens et durée de la formation) sont perçus avec un niveau de satisfaction élevé pour la grande majorité des répondants. En revanche, plusieurs aspects organisationnels tels que la quantité (volume de travail) et la durée (rythme de travail; échéances de remise des travaux) prévues pour apprendre le contenu pédagogique sont plus discutés parmi les répondants. Il s'agit d'ailleurs des éléments rapportés comme étant les plus problématiques, toutes difficultés humaines et techniques confondues, d'après les résultats de l'analyse qualitative (voir S5Q28). Nous avons posé l'hypothèse qu'une partie des répondants se situent à la limite de ce qu'ils peuvent fournir en matière d'investissement de temps et d'efforts, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'ils cumulent généralement, parallèlement au suivi d'une FOAD, un emploi et, éventuellement, une activité secondaire. Cela semble particulièrement s'appliquer aux répondants plus âgés, lesquels perçoivent plus fortement le volume de travail et le rythme des activités de formation que les autres répondants, tout en se montrant plus satisfaits des aspects relationnels tels que l'ambiance de travail et la relation entre apprenants. Nous avons donc posé l'hypothèse selon laquelle la reprise d'une formation serait perçue comme plus intense par les répondants plus âgés dans la mesure où ils n'ont pas été engagés dans une démarche de formation professionnelle depuis plus longtemps que les autres répondants, ce à quoi peuvent s'ajouter des compétences technologiques plus faibles.

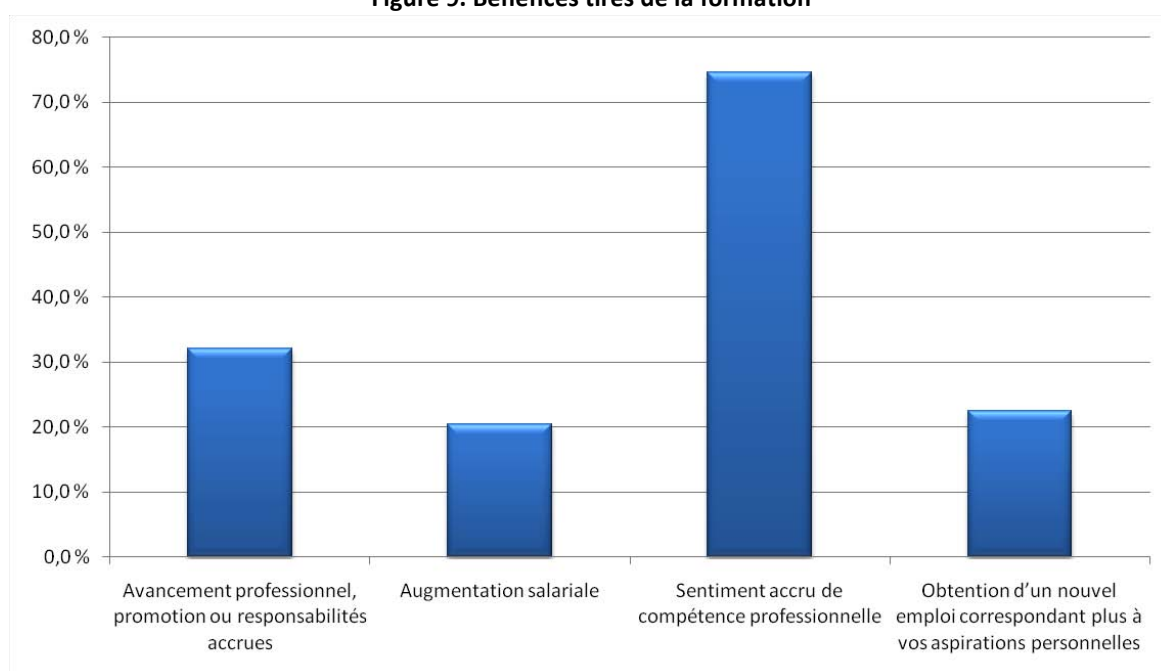
Enfin, de manière globale, la disponibilité des soutiens technique, pédagogique ou socioaffectif, et cognitif offerts par les universités diplômantes est perçue à des degrés moins satisfaisants (respectivement, 66 %, 68 % et 50 %) que les autres aspects technologiques ou pédagogiques. Il pourrait donc être intéressant de veiller à ce que ces soutiens soient pleinement accessibles aux répondants, bien que les stratégies de

résolution de problème apparemment privilégiées par les répondants soient davantage de l'ordre de l'informel.

## 5. Bénéfices tirés des diplômes de la formation

Les bénéfices tirés des diplômes des FOAD ont été étudiés auprès des apprenants ayant terminé une FOAD soutenue par l'AUF l'année précédente. Il en ressort un portrait positif. En effet, les répondants sont 75 % à rapporter que le suivi d'une FOAD a pour conséquence un sentiment accru de compétence professionnelle, suivi d'un avancement professionnel, d'une promotion ou de responsabilités accrues (32 %), de l'obtention d'un nouvel emploi correspondant plus à leurs aspirations personnelles (23 %) et d'une augmentation salariale (20 %) (figure 9). Nous pouvons en conclure que les bénéfices de la FOAD apportent un grand changement sur le plan de la perception professionnelle, sans nécessairement qu'il s'actualise par un changement professionnel visible.

Figure 9. Bénéfices tirés de la formation



Ce décalage se retrouve également entre le gain de développement professionnel perçu et l'impact concret dans le domaine professionnel. En effet, les répondants rapportent fortement que :

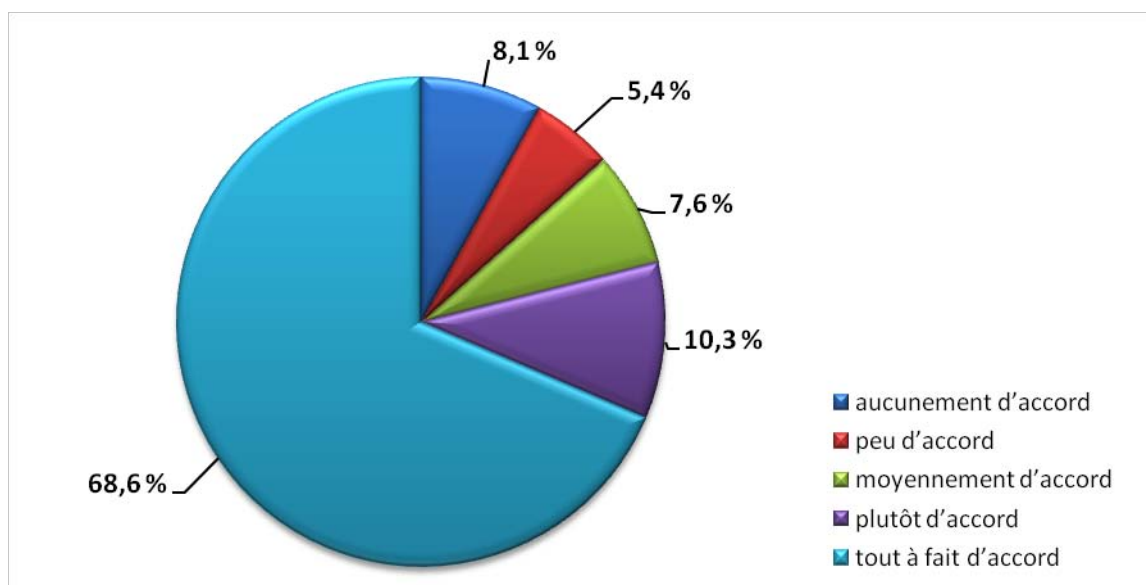
- la FOAD leur a été utile sur le plan professionnel (85 %);
- ils sont satisfaits des progrès effectués en vue de développer de nouvelles compétences (92 %);
- les compétences développées durant leur FOAD les aident à trouver plusieurs solutions lorsqu'ils font face à un problème dans leur travail (95 %).

En revanche, ils sont plus nuancés quant aux retombées concrètes de leur gain de développement professionnel, notamment en ce qui concerne l'accroissement des opportunités sur le marché du travail et la reconnaissance de leur diplôme par leur milieu professionnel (sont plutôt d'accord ou tout à fait d'accord). Somme toute, la FOAD a entraîné les bénéfices professionnels souhaités pour 58 % des répondants. Étant donné le fort développement professionnel perçu par l'ensemble des répondants lors de la FOAD, nous pouvons de nouveau poser l'hypothèse que les FOAD apportent de réels bénéfices sur le plan du développement professionnel, sans nécessairement qu'ils s'actualisent par des changements

professionnels concrets dans l’immédiat, ce qui expliquerait pourquoi certains répondants ont l’impression de ne pas avoir tiré des FOAD autant qu’ils l’escomptaient. Autrement dit, les bénéfices des FOAD semblent se faire sentir dans l’augmentation de l’expertise professionnelle, sans que s’ensuive nécessairement un avancement professionnel. Il est important de souligner que ce point est propre à toute formation continue. Il n’est donc pas spécifique aux FOAD étudiées dans cette recherche. Par ailleurs, il est susceptible d’évoluer au delà de la première année « post-formation » que couvre cette enquête.

Remarquons que les bénéfices tirés des FOAD semblent être envisagés à moyen ou long terme. En effet, 74 % des répondants sont satisfaits des progrès effectués en vue d’atteindre leurs objectifs de carrière. Pareillement, 92 % des répondants sont plutôt d’accord, d’accord ou tout à fait d’accord avec le fait que les compétences développées durant leur FOAD les aident à atteindre les objectifs professionnels qu’ils se fixent. Enfin, 79 % songent à reprendre une autre formation pour accroître leurs qualifications (figure 10), ce qui laisse penser que la grande majorité des répondants perçoivent la FOAD qu’ils ont suivie comme un élément d’un plan de carrière plus large.

Figure 10. Volonté de reprendre une autre formation par la suite



*Variable « sexe »*

Il est intéressant de remarquer que le bénéfice « Obtention d’un nouvel emploi » s’applique davantage aux femmes (38 %) qu’aux hommes (25 %), bien que cette différence ne soit pas significative. Il semble en revanche que les hommes perçoivent un gain de sentiment de compétence plus élevé. En effet, ils rapportent significativement plus de bénéfices concernant leur capacité à trouver plusieurs solutions et à régler un problème grâce aux compétences développées durant leur FOAD. Il semblerait donc que le décalage noté plus haut entre le développement professionnel perçu par les répondants et les changements professionnels concrets s’applique plus aux hommes qu’aux femmes, lesquelles ont apparemment une perception plus faible de certains aspects de leur développement professionnel, mais plus de retombées concrètes.

*Variable « âge »*

Plusieurs différences significatives sont notables entre les répondants plus âgés (37 ans et plus) et les plus jeunes (23 à 30 ans). En effet, les répondants plus âgés rapportent que leur FOAD a davantage répondu à leurs attentes au chapitre des bénéfices professionnels, qu’elle leur a été davantage utile sur le plan

professionnel et qu'elle a entraîné un sentiment de compétence significativement plus fort que chez les autres répondants. Par ailleurs, cette même catégorie de répondants se considère plus satisfaite de ses succès professionnels et des progrès réalisés dans le but d'atteindre ses objectifs de carrière. À l'inverse, les répondants plus jeunes (23 à 30 ans) sont significativement moins satisfaits des progrès qu'ils ont réalisés en vue de développer de nouvelles compétences professionnelles. Somme toute, il est donc possible de penser que les bénéfiques de la FOAD profitent davantage aux répondants plus âgés qu'aux répondants plus jeunes.

#### *Variable « expérience professionnelle »*

Les résultats liés à l'expérience professionnelle permettent de préciser ceux qui sont liés à l'âge des répondants. En effet, de manière significative, les répondants ayant davantage d'expérience professionnelle (11 ans et plus) rapportent avoir un avancement professionnel, des promotions ou des responsabilités accrues au travail ainsi qu'un plus grand gain de sentiment de compétence professionnelle que ceux ayant moins d'expérience. De manière non significative, ils rapportent également une plus grande reconnaissance de leur diplôme dans leur milieu professionnel et une plus grande utilité de la FOAD sur le plan professionnel. Ces résultats semblent donc confirmer le fait que les répondants plus âgés et ayant plus d'expérience tirent plus de bénéfiques des FOAD, tant sur le plan du développement professionnel que sur celui de ses retombées concrètes. Notons par contre que les répondants les plus âgés sont de manière non significative moins enclins à poursuivre d'autres FOAD par la suite.

#### *Variable « institution de formation »*

Il est intéressant de noter qu'aucune différence significative n'apparaît en termes d'institution de formation du « Nord » et du « Sud ». Ce résultat contraste avec les différences notées jusque-là entre ces catégories de répondants. Nous pouvons alors avancer que les différences concernant le suivi des FOAD semblent s'estomper au niveau des bénéfiques que les répondants en retirent. Autrement dit, les FOAD du « Nord » et du « Sud » font état d'un certain nombre de différences mais aboutiraient au même résultat en termes de bénéfiques.

### **Synthèse des bénéfiques tirés des FOAD**

Pour résumer les principaux résultats obtenus auprès des participants ayant terminé leur FOAD, notons que les bénéfiques sont globalement positifs pour l'ensemble des participants. On note toutefois un certain écart entre les bénéfiques liés au développement professionnel et ceux qui sont liés à des changements professionnels concrets. En effet, si une grande majorité perçoit effectivement un fort gain de développement professionnel, notamment un gain de sentiment de compétence, celui-ci ne semble pas nécessairement s'actualiser dans des retombées concrètes, ce qui expliquerait pourquoi certains répondants ont l'impression de ne pas avoir tiré des FOAD autant qu'ils l'escomptaient un an après la fin de leur formation. Ce décalage n'est cependant pas propre aux FOAD étudiées dans cette recherche puisqu'il est susceptible de s'appliquer à toute formation continue. En revanche, il semble s'appliquer davantage aux hommes qu'aux femmes, lesquelles ont apparemment une perception plus faible de certains aspects de leur développement professionnel, mais plus de retombées concrètes.

Par ailleurs, étant donné le grand pourcentage de répondants prêts à poursuivre une autre FOAD, nous avons posé l'hypothèse que le suivi d'une FOAD représente un bénéfice s'inscrivant dans un plan de carrière plus large et sur le moyen ou long terme. Ceci explique peut-être pourquoi les répondants plus âgés et ayant plus d'expérience semblent tirer plus de bénéfiques des FOAD, tant sur le plan du développement professionnel que sur celui de ses retombées concrètes.



## **CONCLUSION ET COMPARAISON DES RÉSULTATS DE L'AN I (PROMOTIONS 2006-2007) ET DE L'AN II (PROMOTIONS 2007-2008)**

Nous pouvons maintenant reprendre les résultats principaux que nous avons dégagés de nos analyses en ce qui concerne le profil sociologique et technologique des participants, leur motivation à suivre une FOAD, leurs représentations vis-à-vis des FOAD, leurs difficultés et leur satisfaction ainsi que les bénéfices qu'ils en ont tirés. Ce faisant, nous comparerons ces résultats avec ceux qui ont été obtenus lors de la première année de la recherche, afin de dégager des tendances stables d'une année à l'autre.

Concernant le profil sociologique des participants, nous pouvons retenir que les deux sous-échantillons de notre étude (participants poursuivant et ayant fini une FOAD) ont des représentations homogènes aux chapitres du sexe, de l'âge, du contexte matrimonial, familial et socioculturel, ainsi que du type d'emplois et des années d'expérience professionnelle. Par conséquent, les participants poursuivant et ayant fini une FOAD ne semblent pas se différencier autrement que par le degré d'avancement dans leur formation. Ce portrait sociologique est influencé par les critères de sélection élaborés par l'AUF, ce qui explique pourquoi il est semblable à celui des participants de l'an I (promotions 2006-2007). Le profil moyen des participants aux FOAD soutenues par l'AUF est un homme d'environ 35 ans, situé dans le contexte socioculturel des zones urbaines africaines francophones, diplômé du deuxième ou du troisième cycle et déjà en fonction. Dans cette perspective, les FOAD interviennent essentiellement dans la première moitié du cheminement professionnel et sont davantage envisagées dans la perspective d'une formation continue que d'une formation initiale.

En revanche, nous avons dégagé une divergence au sein des participants poursuivant une FOAD quant à leur profil technologique. Les jeunes répondants (23 à 30 ans) se connectent davantage aux campus numériques francophones alors que les répondants plus âgés se connectent plutôt au bureau ou à domicile. Nous en avons déduit que les jeunes répondants sont moins équipés en informatique que les répondants plus âgés, ce qui les oblige à se déplacer davantage pour suivre leur FOAD. Cette tendance est corroborée par les résultats de l'an I (promotions 2006-2007), lesquels indiquent que plus les participants sont âgés et expérimentés, plus ils disposent d'un ordinateur et d'une connexion Internet à domicile. Autrement dit, les participants plus âgés et plus expérimentés ont un meilleur équipement informatique à domicile que les plus jeunes et les moins expérimentés, ce qui leur permet a priori de suivre leur FOAD à la maison. Au contraire, les participants plus jeunes et moins expérimentés compensent leur manque d'équipement informatique en utilisant davantage les campus numériques francophones de l'AUF. Cette différence dans les lieux de connexion Internet semble avoir une conséquence présente dans nos résultats : les participants les plus jeunes et les moins expérimentés perçoivent moins la diminution du temps de déplacement par les FOAD puisque le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur un lieu de formation en présentiel est remplacé par le temps de déplacement nécessaire pour se rendre sur le lieu de connexion à Internet (ici, les campus numériques francophones de l'AUF). Toutefois, la diminution du temps de déplacement forme la représentation la plus fortement perçue par l'ensemble des répondants.

En revanche, les répondants jeunes et moins expérimentés rencontrent moins de problèmes informatiques que les répondants plus âgés et plus expérimentés. Deux pistes d'explication sont possibles et compatibles à la lumière de nos résultats : 1) l'équipement informatique des campus numériques francophones de l'AUF, qu'utilisent davantage les répondants jeunes et moins expérimentés, est de meilleure qualité que l'équipement utilisé par les autres répondants à domicile. Ce point semble être confirmé par le fait que l'équipement des Campus est plus satisfaisant que l'équipement personnel ou professionnel. Par ailleurs, les répondants les plus âgés et les moins expérimentés, qui se connectent davantage à domicile, rapportent plus de pannes d'électricité et de pannes de connexion Internet, ce qui semble aller dans le sens d'une installation technologique moins fiable à domicile qu'aux campus numériques de l'AUF; 2) les répondants plus jeunes et moins expérimentés ont des compétences technologiques plus élevées, ce qui

leur permet de pallier un certain nombre de problèmes technologiques par eux-mêmes. Cette deuxième hypothèse a déjà été posée pour l'an I (promotions 2006-2007) et semble à mettre en lien avec le fait que les répondants les plus jeunes et les moins expérimentés utilisent davantage les fonctionnalités du Web 2.0., ce qui indique sans doute un niveau de « littératie technologique » plus élevé, à l'inverse des répondants plus âgés, qui éprouvent plus de difficultés avec des logiciels spécialisés tels que les logiciels de conception de page Web. Nous pouvons conclure qu'il s'agit ici d'un écart de compétences d'origine générationnelle.

Une autre différence observée avec la variable âge concerne l'aspect relationnel de la FOAD. En effet, les répondants les plus âgés et les plus expérimentés sont plus satisfaits des aspects relationnels tels que l'ambiance de travail et la relation entre apprenants que les autres répondants, ce qui a déjà été observé pour l'an I (promotions 2006-2007). En revanche, ils perçoivent plus fortement que les autres répondants (en matière de représentation et d'insatisfaction) le rythme et le volume de travail des FOAD. Ce résultat peut sans doute s'expliquer par le fait qu'ils sont restés désengagés d'une démarche de formation professionnelle depuis plus longtemps que les autres répondants. La reprise d'une formation serait donc perçue comme plus intense, ce à quoi s'ajoutent possiblement des compétences technologiques (voir les résultats ci-dessus). Notons toutefois que ces résultats vont à l'inverse de ceux qui ont été obtenus avec les promotions de l'année 2006-2007, sans qu'il soit pour le moment possible de rendre compte de cette inversion des tendances. Bien que plus présente chez les répondants plus âgés et plus expérimentés, notons toutefois qu'il s'agit d'une tendance générale chez les répondants. En effet, si les aspects relationnels (ambiance de travail; échanges et communications entre les apprenants et avec les enseignants; conflits entre les apprenants et avec les enseignants) et pédagogiques (supports et documentation de cours, méthodes d'enseignement, évaluations et examens et durée de la formation) sont hautement satisfaisants pour la grande majorité des répondants, plusieurs aspects organisationnels tels que la quantité (volume de travail) et le temps imparti (rythme de travail; échéances de remise des travaux) sont plus discutés parmi les répondants, ce qui confirme nettement la tendance observée durant l'an I (promotions 2006-2007). Il semblerait donc qu'une partie des répondants se situent à la limite de ce qu'ils peuvent fournir sur le plan de l'investissement de temps et d'efforts, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'ils cumulent généralement, parallèlement au suivi d'une FOAD, un emploi et, éventuellement, une activité secondaire. Dans la même lignée, si les modalités pédagogiques des FOAD diffèrent nettement de celles de la formation en présentiel (« Dans les FOAD, on apprend autrement » est la deuxième représentation la plus fortement perçue), la charge de travail est perçue de manière égale pour les deux types de formation, de même que la reconnaissance qu'elles apportent. Au chapitre de l'investissement personnel, les FOAD sont donc tout aussi exigeantes que les formations en présentiel, ce qui était déjà perçu par les répondants de l'an I (promotions 2006-2007). Elles génèrent toutefois la satisfaction des répondants, bien que de manière globale, la disponibilité des soutiens technique, pédagogique ou socioaffectif, et cognitif offerts par les universités diplômantes soit perçue à des degrés moins satisfaisants (respectivement, 66 %, 68 % et 50 %) que les autres aspects technologiques ou pédagogiques. Il pourrait donc être intéressant de veiller à ce que ces soutiens soient pleinement accessibles pour les répondants, bien que les stratégies de résolution de problème apparemment privilégiées par les répondants soient davantage de l'ordre de l'informel.

Les résultats présentés jusqu'ici ont principalement mis en exergue des différences dues aux variables « âge » et « expérience professionnelle », lesquelles sont intimement liées. Nous avons également dégagé des différences, bien que plus faibles, entre les hommes et les femmes. Ces différences concernent principalement des aspects techniques et relationnels. Par exemple, les logiciels de base et les logiciels spécialisés tels que des logiciels de conception de page Web posent plus de difficultés aux femmes. Nous pouvons donc avancer l'hypothèse qu'elles ont des compétences techniques plus faibles que les hommes, hypothèse déjà présente lors de l'an I (promotions 2006-2007). La même hypothèse peut être posée pour les répondants suivant une formation du « Sud ». Toutefois, pour l'ensemble des participants, les FOAD ne posent pas de difficultés technologiques particulières, hormis pour des applications plus spécialisées telles

que des logiciels de conception de page Web ou des pannes de courant et des pannes du réseau Internet. Les compétences technologiques ne forment donc pas un enjeu pour la réussite des FOAD, ce que nous avons déjà noté lors de l'an I (promotion 2006-2007).

De plus, les femmes et les répondants suivant une formation du « Sud » recourent davantage aux collègues sur place et aux formateurs ou aux informaticiens que les hommes lorsqu'ils rencontrent des problèmes techniques, bien que l'ensemble des répondants semblent recourir davantage à des stratégies informelles (recourir à d'autres apprenants ou à des collègues sur place) que formelles (formateurs; informaticiens; tuteurs). Ces stratégies de résolution de problèmes correspondent en tous points à celles observées pour les répondants de l'an I (promotions 2006-2007). Enfin, il est intéressant de noter que les hommes et les répondants des formations du « Sud » perçoivent plus fortement que les femmes les apports mutuels des apprenants dans les FOAD. Il semblerait donc qu'ils aient une vision plus collaborative de l'apprentissage par les FOAD, ce qui vient doubler la dimension collective fortement perçue par l'ensemble des répondants, toutes variables confondues. Cette tendance a déjà été observée l'année précédente, ce qui nous avait amené à conclure que les femmes ont une perception plus individuelle des FOAD que les hommes. Pareillement, les répondants suivant une formation du « Nord » semblent avoir une conception nettement plus individuelle des FOAD que les répondants des formations du « Sud », ce qui serait intéressant à étudier davantage pour les prochaines promotions.

Concernant les bénéfices tirés des FOAD, les résultats nous indiquent qu'ils sont globalement positifs pour l'ensemble des participants. On note toutefois un certain écart entre les bénéfices liés au développement professionnel et ceux qui sont liés à des changements professionnels concrets. En effet, si une grande majorité perçoit effectivement un fort gain de développement professionnel, notamment un gain de sentiment de compétence, celui-ci ne semble pas nécessairement s'actualiser dans des retombées concrètes, ce qui expliquerait pourquoi certains répondants ont l'impression de ne pas avoir tiré des FOAD autant qu'ils l'escomptaient. Ce décalage n'est cependant pas propre aux FOAD étudiées dans cette recherche puisqu'il est susceptible de s'appliquer à toute formation continue. En revanche, il semble s'appliquer davantage aux hommes qu'aux femmes, lesquelles ont apparemment une perception plus faible de certains aspects de leur développement professionnel, mais plus de retombées concrètes. À l'inverse, aucune différence n'est notable entre les répondants des formations du « Nord » et du « Sud », ce qui invite à penser que, quelles que soient les différences perçues durant le suivi des FOAD, elles s'estompent en termes de bénéfices.

Enfin, étant donné le fort pourcentage de répondants prêts à poursuivre une autre FOAD, nous avons posé l'hypothèse que le suivi d'une FOAD représente un bénéfice s'inscrivant dans un plan de carrière plus large et sur le moyen ou long terme. Ceci explique peut-être pourquoi les répondants plus âgés et ayant plus d'expérience semblent tirer plus de bénéfices des FOAD, tant sur le plan du développement professionnel que sur celui de ses retombées concrètes.

Soulignons que 80 % des répondants sont restés dans leur pays de résidence une fois leur diplôme obtenu. La motivation à suivre une FOAD semble donc être de l'ordre du développement socioprofessionnel sur place plutôt que d'une migration vers les pays riches. D'ailleurs, l'espoir de continuer les études dans une université du Nord, bien qu'il soit plus fortement rapporté par les répondants les plus jeunes en raison de la mobilité dont ils jouissent, est un motif secondaire par rapport à d'autres tels que le développement personnel et l'avancement professionnel. Ces deux premiers motifs nous amènent à penser que la motivation à suivre une FOAD est essentiellement d'ordre intrinsèque. D'ailleurs, suivre une FOAD à la suggestion de l'employeur (motivation extrinsèque) est rapporté comme la dernière source de motivation. Cette tendance concorde avec celle observée pour l'an I (promotions 2006-2007). Ces résultats issus des questionnaires en ligne seront approfondis par la suite par le rapport synthèse des entrevues téléphoniques individuelles.

## ÉLÉMENTS D'ACTUALISATION ET D'APPROFONDISSEMENT PRÉVUS POUR 2009-2010

L'objectif sera double pour la troisième et dernière année de l'enquête. Il consistera à :

- confirmer les tendances qui ont émergé lors de l'an I (promotions 2006-2007) et de l'an II (promotions 2007-2008);
- en approfondir la compréhension.

Pour ce faire, il s'agit de poursuivre les mêmes objectifs de recherche que précédemment en envoyant les mêmes questionnaires à deux sous-échantillons :

- les apprenants de l'AUF poursuivant une FOAD soutenue par l'AUF;
- les apprenants consultés l'an dernier et qui ont terminé leur formation.

La méthodologie sera également semblable à celle de l'an II (promotions 2007-2008). Nous prévoyons donc l'administration des deux mêmes questionnaires en ligne que pour l'an II, l'analyse des réponses à ces questionnaires, de même que la réalisation de 24 entrevues. Finalement, il conviendrait de décider s'il est opportun de diffuser certains des résultats de l'enquête et sous quelle forme.