



DÉVELOPPER UNE FORMATION À DISTANCE

GUIDE PRATIQUE À L'INTENTION DES GROUPES DE FEMMES ET DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

DÉVELOPPER UNE FORMATION À DISTANCE

GUIDE PRATIQUE À L'INTENTION DES GROUPES DE FEMMES ET DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Développer une formation à distance. Guide pratique à l'intention des groupes de femmes et des organismes communautaires

CONCEPTION ET RÉDACTION :

LORRAINE CADOTTE PH. D., coordonnatrice de projet

COMITÉ D'ENCADREMENT DE FADAFEM

JENNIFER BEEMAN, coordonnatrice du comité aviseur femmes du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

NICOLE CARON, coordonnatrice de projets à Relais-femmes

IRÈNE DEMCZUK, agente de développement, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal

SHARON HACKETT, agente de développement Internet alphabétisation des adultes, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF)

NICOLE LEBRUN, professeure au département d'éducation et pédagogie de l'Université du Québec à Montréal (participation de 2001 à 2005)

JACQUELINE NADEAU-MARTIN, responsable du comité de formation provincial de l'Association féminine d'éducation et d'action sociale (Aféas)

ROSALIE NDEJURU, directrice, Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF)

DIANE PRUD'HOMME, coordonnatrice des dossiers liés à la problématique au Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale

RÉVISION : JEANNE LE GAL

DESIGN GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE : ANNE CÔTÉ, TUTTI FRUTTI

DIFFUSION :

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 101

Montréal (Québec) H2Y1E6

Téléphone: 514-876-1180

Télécopieur: 514-876-1325

Courriel: info@cdeacf.ca

Site Internet: www.cdeacf.ca

Ce guide pratique s'inscrit dans le cadre du projet « Femmes, technologies d'apprentissage et marché du travail ». Il a pu être réalisé grâce à l'aide financière du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles du ministère des Ressources humaines et Développement social Canada.



**Ressources humaines et
Développement social Canada**

**Human Resources and
Social Development Canada**

La reproduction du présent document, en tout ou en partie, est autorisée à condition d'en mentionner la source et de ne pas l'utiliser à des fins commerciales.

ISBN : 978-2-922995-29-9 (version imprimée)

ISBN : 978-2-922995-30-5 (version électronique)

Dépôt légal – Bibliothèque et archives Canada, 2008

Dépôt légal – Bibliothèque et archives nationales Québec, 2008

Disponible sur Internet : http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/127727.pdf

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	05
INTRODUCTION	07
1. FADAFEM : UN PROJET EXPÉRIMENTAL	09
1.1 Mise en contexte et objectifs visés	11
1.2 Une méthode de co-développement	13
1.3 Une structure de fonctionnement en réseau	14
1.4 Les cinq formations réalisées par les partenaires	15
1.5 Les retombées du projet FADAFEM	17
2. GUIDE PRATIQUE DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION À DISTANCE	19
Étape 1: L'étude des besoins	22
Étape 2: Le devis pédagogique	25
2.1 La démarche de développement	25
2.2 Les objectifs pédagogiques	28
2.3 Les approches pédagogiques	31
2.4 Les contextes pédagogiques	33
2.5 Rôles de l'accompagnement	35
Étape 3: Le devis technique	38
3.1 Les compétences requises	38
3.2 Le plan d'action et l'échéancier	40
3.3 L'évaluation des coûts	42

Étape 4: La conception	43
4.1 Le choix du contenu de la formation	43
4.2 La structure et la rédaction du contenu	44
4.3 Les stratégies d'apprentissage	45
Étape 5: La production	48
5.1 Démystifier la technologie	48
5.2 Le graphisme et la programmation	49
Étape 6: Évaluer, promouvoir, actualiser	51
6.1 Les évaluations	51
6.2 La promotion	52
6.3 Actualiser	53
CONCLUSION	55
RÉFÉRENCES	56
ANNEXES	57
Annexe I: Partenaires de FADAFEM	58
Annexe II: Les formations réalisées dans le cadre du projet FADAFEM	60
Annexe III: Exemple de questionnaire profil des organismes	63
Annexe IV: Exemple de sujets abordés au comité pédagogique	68
Annexe V: Exemple de modules	69
Annexe VI: Exemple de structure	73
Annexe VII: Consultation au sujet des activités	74
Annexe VIII: Grille d'évaluation pour le graphisme	76

REMERCIEMENTS

Les personnes suivantes ont contribué à la réalisation de ce guide pratique en participant depuis 2001 aux différentes étapes du projet FADAFEM (Formation à distance à l'intention des groupes de femmes). Leur détermination et leur créativité ont permis non seulement de créer cinq formations à distance répondant aux besoins des usagères, mais de développer une approche originale de développement d'apprentissages communautaires au moyen de la formation à distance.

Afeas : Jacqueline Nadeau-Martin et Marie-Paule Godin

Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF) : Rosalie Ndejuru et Sharon Hackett

Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale : Diane Prud'homme

Relais-femmes : Nicole Caron, Anne St-Cerny et Judith Reed

Université du Québec à Montréal : Irène Demczuk et Nicole Lebrun

Nous avons réalisé plusieurs entrevues avec les responsables de la formation chez les organismes partenaires afin de bâtir le guide pratique à partir de leurs expériences. Nous présentons des extraits de ces entrevues dans chaque section. Après chaque citation, nous indiquons entre parenthèses le nom de l'organisme, même si les personnes interviewées ne s'expriment pas au nom de leur organisme, mais plutôt en leur nom personnel.

INTRODUCTION

« Le défi pour le mouvement des femmes est de prendre le contrôle des technologies dont elles se servent afin d'influencer directement les décisions qui les touchent. » CHAT GARCIA RAMILO (2006)

Ce guide pratique s'adresse aux personnes responsables de la formation dans les groupes de femmes, nationaux et régionaux, et dans les organismes communautaires qui s'intéressent à la formation continue. Il a pour objectif de susciter de nouvelles initiatives de formation à distance.

Dans ce but, le guide rend d'abord compte, sommairement, des expériences pratiques de formation à distance développées, depuis 2001, dans le cadre du projet FADAFEM (Formation à distance à l'intention des groupes de femmes). Il présente ensuite une démarche pour le développement de formations à distance inspirée des expériences acquises par cinq regroupements féministes du Québec qui ont osé s'aventurer dans l'univers technologique des TIC pour y créer des formations.

En quoi ce guide pratique diffère-t-il de ceux qui sont déjà disponibles ? Conçu à l'extérieur des établissements d'enseignement et de formation formelle, il est le fruit d'une démarche fidèle à une approche pédagogique pratiquée en formation populaire dans les réseaux d'apprentissage communautaires; il a été conçu à partir des expériences concrètes et réelles vécues en cours de réalisation par des responsables de la formation qui en étaient à leurs premiers projets dans le domaine de la formation à distance.

Ce guide pratique veut surtout démystifier la réalisation d'une formation à distance et favoriser son intégration dans la pratique de formation continue des groupes de femmes et des organismes communautaires. Il propose un processus centré sur les apprenantes et apprenants de même que sur des principes de réussite transférables à d'autres projets. Il présente des commentaires tirés d'entrevues des responsables de la formation des organismes partenaires et il propose des ressources et des outils pour aider à comprendre les étapes qu'implique le développement d'une formation à distance.



SECTION 1. FADAFEM: UN PROJET EXPÉRIMENTAL

SECTION 1. FADAFEM : UN PROJET EXPÉRIMENTAL

La démarche de développement d'une formation à distance proposée dans ce guide pratique s'inspire des compétences acquises par des organismes de femmes dans la création de leurs propres prototypes. Avant de présenter les étapes de réalisation d'une formation à distance, il nous apparaît important de rendre compte de ces expériences réalisées dans le cadre du projet FADAFEM (Formation à distance à l'intention des groupes de femmes).

Dans cette première partie, nous résumons d'abord le contexte de la formation continue et des premiers pas vers l'utilisation de nouvelles technologies de l'information et de la communication, accomplis par les organismes de femmes et les groupes communautaires. Nous présentons ensuite le projet FADAFEM, le contexte de développement des formations à distance, puis la description de ces dernières.

Une grande partie des renseignements présentés dans cette section sont tirés du site de FADAFEM (www.fadafem.ca). Vous y trouverez plus de détails concernant le projet et ses partenaires.

1.1 Mise en contexte et objectifs visés

Depuis plusieurs décennies, les groupes de femmes et les organismes communautaires s'inscrivent dans un mouvement d'éducation populaire. Dès les années 1990, ceux-ci ressentaient le besoin de s'équiper d'outils offerts par les technologies de l'information et de la communication (TIC). Ainsi, le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), en collaboration avec d'autres organismes, a mis en œuvre le projet « Internet au féminin » dans le but d'aider les groupes à se procurer des ordinateurs, à créer leur site Web et à diffuser des informations au moyen d'Internet.

Cette première phase allait permettre aux organismes de femmes et aux groupes communautaires d'utiliser Internet pour enrichir leur vie associative, faire connaître leurs activités, mobiliser vers des actions communes et faire de la recherche de tout genre.

Une deuxième phase s'amorçait en 2001. Incarnée par le projet FADAFEM, elle offrait la possibilité aux organismes de pousser l'expérimentation plus loin en passant de l'utilisation d'Internet pour la communication d'information vers un engagement pour l'apprentissage. La formation est en effet une activité très importante chez les groupes de femmes et ces derniers sont parmi les plus actifs en ce domaine dans le secteur communautaire. Notons que les groupes de femmes offrent à des adultes de la formation qui ne s'inscrit pas dans le parcours des institutions académiques. Les formations offertes visent à donner aux citoyennes le pouvoir d'agir et mettent davantage l'accent sur le développement de compétences et sur l'acquisition de savoir-faire. Aussi, les attentes étaient nombreuses concernant l'appropriation de nouveaux outils pour renouveler les pratiques pédagogiques, assurer une formation de qualité et mettre à jour ses programmes de formation.

Des facteurs de diverse nature ont une forte incidence sur l'accroissement et la transformation des besoins de formation au sein du mouvement des femmes, à savoir : l'évolution exponentielle des connaissances, la complexité et la diversité des problématiques, l'importance d'autonomiser la participante par rapport à son savoir et à sa formation, la spécificité des compétences à acquérir au plan personnel et collectif, la nécessité de maîtriser de nouveaux outils, l'éclatement des barrières du temps et de l'espace avec la mondialisation des solidarités (CDEACF, 2001). Ajoutons à cela des obstacles tels le manque de temps et d'argent, la pénurie de ressources, l'étendue du territoire à couvrir et l'infrastructure en milieux régional et rural, le coût relié à certaines formations, et nous avons un portrait des principales difficultés auquel les groupes de femmes doivent faire face en matière d'apprentissage communautaire (Relais-Femmes, 1998).

Afin de contrer une partie de ces difficultés et rendre ainsi accessible la formation entre autres aux groupes de femmes de régions rurales et/ou éloignées, la formation à distance représentait une des avenues les plus prometteuses. C'est ainsi que cinq regroupements de femmes du Québec en collaboration avec l'Université du Québec à Montréal ont uni leurs efforts pour mettre en œuvre un projet expérimental de soutien à l'apprentissage communautaire au moyen de la formation à distance.

Initié en 2001, le projet FADAFEM vise à habiliter les principaux regroupements de femmes du Québec et des communautés francophones du Canada en matière de formation à distance afin d'améliorer la diffusion de leurs activités de formation auprès de leurs membres, de leurs travailleuses ou de leurs usagères et d'accroître le rayonnement de leurs pratiques communautaires au sein des collectivités.

Les partenaires de FADAFEM sont : l'Afeas, le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), le Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale, Relais-femmes, le Service aux collectivités et la professeure Nicole Lebrun du département d'éducation et pédagogie de l'Université du Québec à Montréal.

Les groupes d'alpha, surtout les groupes populaires, utilisent énormément Internet. On travaille avec eux depuis 1998 pour que les ordinateurs et Internet servent dans les groupes. Utiliser l'informatique avec les apprenantes, c'est un plus. (CDÉACF)

Nous y voyions une grande possibilité de démystifier ces technologies pour rendre les savoirs et l'action plus accessibles. Pour nous, une formation à distance se voulait une démarche pour intervenir plus rapidement dans le processus d'apprentissage individuel et pour permettre à plus de membres d'apprendre et de comprendre les règles pour participer efficacement à la vie démocratique. (Afeas)

Pourquoi ces cinq regroupements de femmes se sont-ils intéressés à FADAFEM ? Ce sont tous des groupes qui ont des membres en région, et notamment en région éloignée, et qui vivent une baisse de leur financement en matière de formation. La formation à distance était un moyen de rejoindre leurs membres.

(Service aux collectivités de l'UQAM)

La formation à distance nous offrait la possibilité de rejoindre les 35 à 55 ans. (Afeas)

Un des problèmes que nous avons, c'est quand il y avait une nouvelle intervenante dans une maison d'hébergement et que les autres intervenantes étaient déjà formées; il fallait attendre que plusieurs maisons aient une nouvelle à former pour constituer un groupe. Parfois, ça prenait six mois avant d'avoir une formation. C'est pourquoi nous trouvons la formation à distance intéressante. (RPMHTFVVC)

Les partenaires sont unanimes à reconnaître qu'un des atouts de la formation à distance est son accessibilité : elle peut rejoindre les femmes là où elles se trouvent, selon leurs disponibilités et de manière individuelle. En plus, elle permet d'intéresser une clientèle plus jeune. Elle répond également aux problèmes de disponibilité des formatrices, problèmes que l'on rencontre dans les grands centres et encore plus quand il s'agit de se déplacer en région. Rayonnement, disponibilité, souplesse, autonomie, voilà certains des besoins auxquels la formation à distance permet de répondre.

1.2 Une méthode de co-développement

Dans le cadre de ce projet expérimental, les organismes partenaires se sont appropriés une démarche de développement de la formation à distance adaptée à leurs besoins et à leurs supports technologiques en plus de réaliser, chacun, un prototype de formation.

Chaque regroupement de femmes a d'abord identifié un besoin de formation auprès de leurs membres, leurs travailleuses ou leurs usagères. Sous la supervision d'une professeure spécialisée en didactique, une étude de besoins a ensuite été réalisée pour évaluer les besoins d'apprentissage des apprenantes, les obstacles quant à la diffusion des savoirs, la pertinence de créer une formation à distance de même que la capacité technologique des organismes et des apprenantes. Le choix d'un support technologique (cédérom, formation en ligne) pour la formation à distance est aussi évalué en fonction des besoins des organismes.

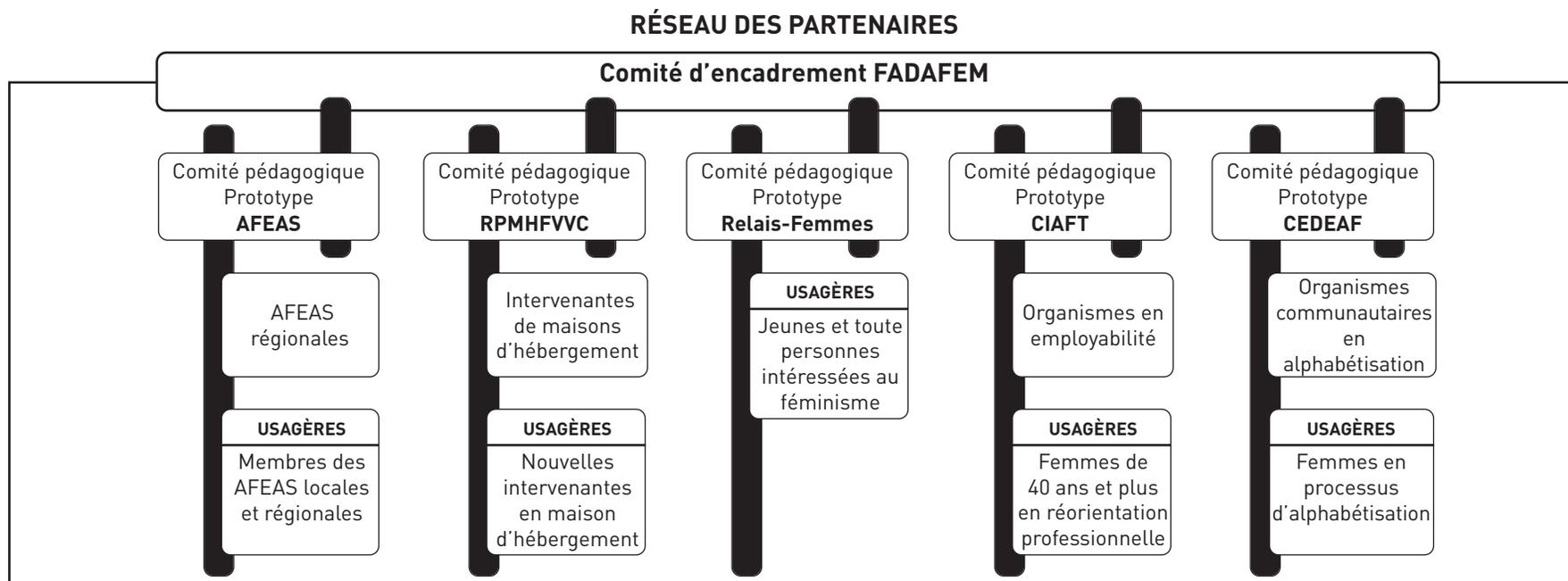
Une équipe pédagogique, formée de représentantes de l'organisme, a conçu les contenus d'apprentissage ou encore les a validés. La professeure ou la coordonnatrice du projet les a accompagnés dans la conception des stratégies pédagogiques afin de maximiser les interactions et rétroactions avec les apprenantes. Une équipe technique a réalisé le design et la programmation de chaque module qui fut ensuite validé auprès d'un nombre restreint d'apprenantes jusqu'à satisfaction. La formation ainsi créée pouvait selon cette méthode répondre adéquatement aux besoins du milieu.

L'UQAM a mis gratuitement à la disposition de ces organismes l'expertise d'un professeur de même qu'une agente du Service aux collectivités pour le développement du projet, la liaison entre les partenaires et la recherche de financement.

La démarche au cœur du projet de même que la contribution des partenaires dans l'élaboration des contenus d'apprentissage constituent en soi un modèle d'innovation sociale.

1.3 Une structure de fonctionnement en réseau

Le projet FADAFEM s'appuie sur une structure de fonctionnement qui facilite la concertation entre les divers partenaires au projet. Trois instances ont été créées pour assurer le bon fonctionnement du projet. Il s'agit du comité d'encadrement, des comités pédagogiques associés à la réalisation d'un prototype de formation et du réseau des partenaires. L'interaction entre ces trois instances a permis au projet de répondre efficacement aux besoins de formation des usagères.



Le Comité d'encadrement est l'instance décisionnelle de ce projet. Les décisions concernant les orientations, le développement, la gestion, la promotion, la diffusion et l'évaluation du projet relèvent de ce comité.

La démarche proposée permettait de partager les difficultés vécues, d'échanger sur nos projets, et elle offrait le grand avantage d'explorer une avenue nouvelle, soit l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication. (Afeas)

Un comité pédagogique est créé pour la réalisation de chaque prototype de formation. Dans le cadre du projet FADAFEM, cinq comités pédagogiques ont donc été mis en œuvre afin de répondre aux besoins spécifiques de formation de chacun des organismes partenaires.

Le comité pédagogique est composé de la professeure, de la coordonnatrice du projet, de la responsable de formation de l'organisme partenaire et d'un nombre varié de représentantes de groupes locaux ou régionaux qui accompagnent des usagères dans leur démarche de formation. Le comité pédagogique est animé par la coordonnatrice du projet et la responsable de formation du groupe partenaire.

Au tout début, personne ne savait comment faire une formation à distance. Une professeure nous a donné énormément de temps et d'énergie. Elle nous aidait à structurer notre démarche. Elle nous expliquait les types d'approches, les degrés d'interactivité. (CDÉACF)

Les membres des comités pédagogiques assument les responsabilités suivantes :

- identifier les lacunes et les besoins en matière d'apprentissage auprès des usagères;
- identifier les lignes directrices des contenus d'apprentissage;
- identifier les stratégies pédagogiques à utiliser dans la conception et la mise à l'essai des formations en ligne;
- participer à la mise à l'essai et à l'évaluation de l'expérimentation;
- participer à des sessions de formation quant à l'utilisation des formations en ligne auprès de leur clientèle féminine;
- former d'autres formatrices pour l'utilisation des formations en ligne;
- collaborer à la diffusion du prototype.

Quant au réseau des partenaires, il est constitué d'organismes qui collaborent au projet en apportant leur soutien à la promotion et à la diffusion des prototypes de formation. Le réseau des partenaires assure le rayonnement du projet en multipliant les portes d'accès à la formation à distance pour les usagères. Ces organismes peuvent également participer à une session de formation visant à habiliter leur personnel à utiliser la formation en ligne auprès de leur clientèle féminine.

1.4 Les cinq formations réalisées par les partenaires

De 2001 à 2008, durant les sept années d'activité de FADAFEM, chaque regroupement partenaire a produit une formation à distance pour ses membres. Nous présentons une description de chacune de ces formations (les objectifs de ces formations se retrouvent à l'Annexe II). Pour plus de détails, vous pouvez consulter le site de FADAFEM (www.fadafem.ca) ou les sites des organismes où la formation est disponible en ligne.

Chaque formation a une durée variant de 21 à 35 heures en moyenne. Elle fait appel à diverses stratégies pédagogiques permettant à l'apprenante d'évaluer son cheminement d'apprentissage. Le projet FADAFEM étant un projet expérimental, le graphisme et le design pédagogique des formations ont évolué au cours du projet par l'apport de technologies multimédias.

La formation « Participer efficacement à la prise de décision »

L'Afeas a réalisé cette formation sur support cédérom. Elle vise à habiliter les 13 000 membres de l'Afeas à participer activement à la vie démocratique de leur association en améliorant leurs connaissances des structures décisionnelles et en développant leurs habiletés quant à la prise de décision sur les plans local, régional et provincial. La formation peut aussi inspirer d'autres organismes communautaires qui souhaitent favoriser la pleine participation de leurs membres au processus démocratique. Vous pouvez vous procurer ce cédérom auprès de l'Afeas à : <http://www.afeas.qc.ca/>

La formation « Une approche féministe en violence conjugale »

Le Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale a réalisé cette formation sur support cédérom. La formation s'adresse spécifiquement aux nouvelles intervenantes qui accompagnent les victimes de violence conjugale en maison d'hébergement. Elle peut aussi être utile aux étudiantes et aux stagiaires en travail social ou dans d'autres disciplines connexes, aux intervenantes des groupes de femmes, au personnel oeuvrant dans les Centres de services sociaux et de santé et à toute personne appelée à intervenir auprès des victimes de violence conjugale. Vous pouvez vous procurer ce cédérom en vente auprès du Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale à : <http://www.maisons-femmes.qc.ca>

La formation « Le féminisme, ça clique »

Cette formation réalisée par Relais-femmes est une initiation au féminisme. Elle s'adresse à tous ceux et celles qui s'intéressent au féminisme, à l'égalité entre les sexes ainsi qu'aux conditions de vie des femmes. Elle décrit sommairement les courants de pensée féministe et fait découvrir les jalons marquants de développement du mouvement féministe québécois. La formation rompt avec les préjugés entretenus envers les femmes et le féminisme et promeut la mise en œuvre d'actions. La formation est disponible en ligne gratuitement à l'adresse suivante : <http://www.relais-femmes.qc.ca/FADAFEM/>

La formation « Les voix vers l'emploi »

Le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF) a développé cette formation pour les femmes qui fréquentent des centres d'alphabétisation. Toutefois, elle peut aussi être suivie par des femmes depuis leur domicile. Au cours de cette formation, les femmes en processus d'alphabétisation sont appelées à développer leur motivation, leur confiance, leur autonomie pour en venir à s'engager dans un cheminement vers l'emploi. Elles sont amenées à mieux se connaître, à développer une attitude positive envers l'emploi et à découvrir les ressources de leur milieu. La formation, qui conduit aussi à l'appropriation des technologies de l'information et de la communication, s'appuie sur un projet sonore. Elle est disponible gratuitement en ligne à l'adresse suivante : <http://www.emploi.cdeacf.ca>

La formation « Travail en vue »

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a développé cette formation pour les femmes de plus de 40 ans en réorientation professionnelle. Le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF) est également copropriétaire de cette formation. La formation amène les utilisatrices à bâtir une image positive de soi, à accroître leurs connaissances des technologies de l'information et de la communication et de la recherche dans Internet. Les utilisatrices sont invitées à inscrire leurs réflexions et les résultats de leurs recherches dans un carnet et à créer un réseau et une communauté de partage avec les autres femmes déjà inscrites à la formation. La formation peut être suivie par des femmes depuis leur domicile ou dans des groupes de femmes qui veulent intégrer de nouveaux outils à leur pratique. Elle est disponible gratuitement en ligne à l'adresse suivante : <http://travailenvue.netfemmes.cdeacf.ca>

1.5 Les retombées du projet FADAFEM

Pour les groupes de femmes, les technologies de l'information et de la communication sont appelées à occuper une place très importante puisqu'elles sont en train de changer leur rapport au savoir, leur relation avec leurs membres et leurs usagères de même qu'avec leur communauté. L'arrivée massive des TIC est accueillie avec un vif intérêt parce que ces technologies leur permettent de questionner, d'adapter et de transformer leurs pratiques de formation. Les organismes partenaires au projet FADAFEM se sont appropriés durant sept ans une démarche générale de développement d'activités d'apprentissage à distance en utilisant la technologie pour consolider l'acquisition de savoirs et le perfectionnement des compétences.

Leur participation au projet a permis :

- d'accroître leurs connaissances relatives aux TIC;
- d'apprendre de nouvelles pratiques pédagogiques générées par l'usage des TIC;
- de redéfinir le rôle des formatrices et la relation pédagogique avec les apprenantes;
- de renforcer des liens de formation et de soutien entre les regroupements, leurs groupes membres et leurs usagères;
- de rendre accessible une formation qu'ils ont conçue et réalisée en fonction des besoins exprimés par leurs travailleuses, membres ou usagères;
- d'accroître le nombre d'apprenantes;
- de réduire le coût d'implantation d'une formation et de l'encadrement pédagogique.

Dans la section suivante du guide, les partenaires de FADAFEM partagent avec vous les compétences qu'elles ont acquises depuis 2001 en développant une formation à distance.



SECTION 2. GUIDE PRATIQUE DU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION À DISTANCE

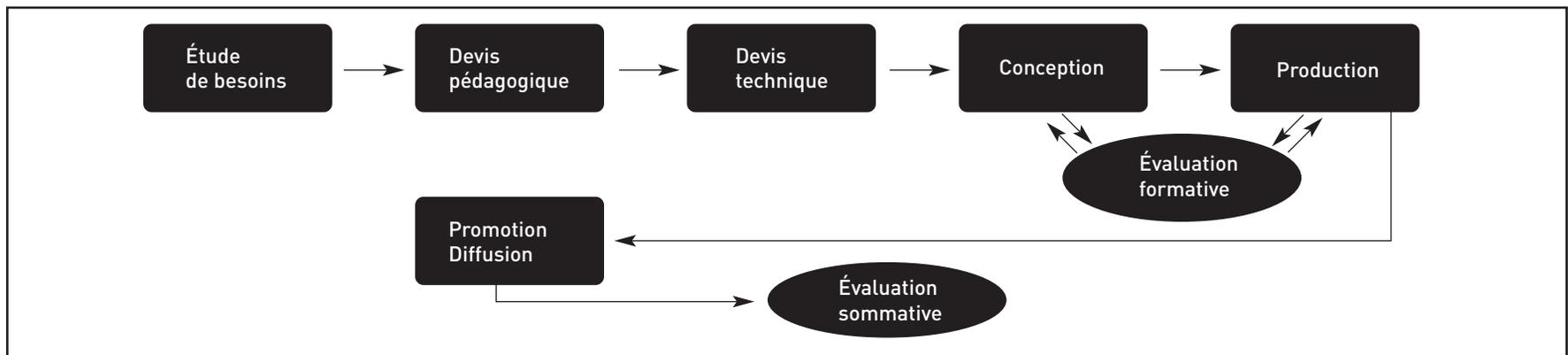
SECTION 2. GUIDE PRATIQUE DU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION À DISTANCE

La réalisation des cinq formations à distance dans le cadre du projet FADAFEM a permis d'expérimenter différentes manières de procéder propres au contexte particulier des organismes de femmes et des groupes communautaires. La démarche est donc un peu différente de celle que vous pouvez retrouver dans les contextes institutionnels (par exemple : CÉGEP à distance, TÉLUQ). Le guide pratique veut vous faire bénéficier de ces expériences en vous présentant des commentaires de femmes qui ont travaillé à la réalisation de ces formations et en vous proposant, dans chaque section, des exemples puisés dans les formations elles-mêmes ainsi que des pistes pour celles qui veulent en savoir plus.

La démarche décrite dans les prochaines pages s'inspire des expériences de création des cinq formations à distance. Certaines des étapes peuvent être réalisées par les équipes déjà en place (étude de besoins, devis pédagogique), alors que pour d'autres étapes, vous pouvez avoir besoin de l'aide de spécialistes (conception, production, évaluation).

Le guide pratique se divise en six étapes de développement :

1. la démarche de l'étude de besoins;
2. la préparation du devis pédagogique;
3. le devis technique;
4. les étapes de la conception;
5. la production;
6. les évaluations, promotion et diffusion.





L'étude de besoins constitue la première étape de la démarche que nous vous proposons pour développer une formation à distance. Les cinq organismes partenaires de FADAFEM ont réalisé une étude de besoins avant d'entreprendre la conception et la production de leur formation à distance. Au cours d'une telle étude, il convient de bien définir les caractéristiques de la clientèle cible et d'identifier les ressources déjà disponibles pour elle. L'étude de besoins permet d'identifier l'écart qui existe entre la situation actuelle et la situation « idéale » que la formation à distance permettra d'atteindre.

L'étude de besoins permet de repérer les besoins des organismes en matière de formation à distance et d'explorer le réalisme de certaines pistes. Elle peut également aider à identifier des clientèles secondaires qui pourraient bénéficier de la formation. Dans certains organismes, les intervenantes ont déjà identifié les problèmes et souhaitent développer une formation pour les résoudre sans avoir recours à une étude de besoins.

Je suis allée rencontrer les différents groupes pour savoir : « Est-ce que l'on va former tout le monde en même temps ? Est-ce que l'on va former une personne à la fois en auto formation ? Est-ce que les groupes ont accès à Internet ? » (CDÉACF)

Les travailleuses de Relais-femmes ont noté, à travers les formations et les animations, que l'histoire du mouvement des femmes se perd, que le féminisme est de plus en plus méconnu et qu'il est perçu à travers des mythes, plutôt que sous le jour de ce qu'il est réellement. Il semblait donc pertinent de faire un outil accessible sur le féminisme. (Relais-femmes)

Nous avons constaté qu'il y avait un problème. On leur disait qu'elles pouvaient s'exprimer en Congrès, mais si tu ne sais pas comment le faire, tu peux bien avoir cette possibilité-là, tu ne le feras pas. On voulait leur donner des moyens pour qu'elles prennent la parole. (Afeas)

Les groupes qui initient de la formation à distance sont les mieux placés pour connaître les besoins de leur public cible, quel mode d'interactivité convient à ce public cible. (Service aux collectivités de l'UQAM)

Dans le contexte du communautaire, on essaye de créer une formation sur mesure, à partir des besoins et à partir du milieu. Ça n'existe pas ailleurs, ce contenu-là, parce que c'est le résultat d'une expertise. C'est vraiment fait sur mesure. (RPMHTFVVC)



Dans votre étude des besoins, nous vous suggérons d'évaluer, entre autres, les compétences de votre public cible concernant l'informatique. Le fait d'utiliser les nouvelles technologies pour la formation auprès des femmes peut causer des réticences ou peut avoir au contraire un effet stimulant pour développer leur autonomie.

Souvent dans les groupes alpha, les participantes aiment ça faire des activités librement sur ordinateur. Il y a une belle rétroaction avec l'ordinateur. Tu fais quelque chose et l'ordinateur réagit. (CDÉACF)

Il est parfois nécessaire de reconnaître que les études de besoins ont certaines limites. Il est difficile de demander à des groupes d'identifier des besoins alors qu'ils sont méfiants ou qu'ils ne connaissent pas très bien les avantages de ce qui leur est proposé.

Il y avait de petites résistances, dans les groupes de femmes, à utiliser Internet. Il y a une étude qui disait que les femmes et les groupes de femmes n'utilisent pas les « bébelles ». Elles utilisent les technologies seulement quand les technologies répondent à leurs besoins. (CDÉACF)

Les intervenantes voulaient avoir toutes les activités sur un support papier. On ne les leur a pas données, parce qu'on se disait : « Elles ne feront jamais la transition. » Il y a aussi des résistances aux nouvelles technologies. (RPMHTFVVC)

L'étude de besoins permet d'acquérir une meilleure connaissance des usagères qui pourront utiliser la formation à distance aussi bien que du problème qu'elle visera à résoudre. Ses résultats auront plusieurs conséquences sur la prochaine étape qui est le développement du devis pédagogique.

Pour décrire les types de données que vous pouvez utiliser dans une étude de besoins, nous vous proposons l'exemple de celle qui préparait la formation à distance s'adressant à des femmes en processus d'alphabetisation et de recherche d'emploi. Vous pouvez la consulter sur le site de FADAFEM. (www.fadafem.ca)

Vous pouvez utiliser différents outils pour la cueillette de données primaires et pour la réalisation de votre étude de besoins. Vous trouverez à l'Annexe III, à titre d'exemple, le questionnaire qui a été utilisé pour identifier le profil des groupes qui utiliseront la formation à distance et pour connaître le type d'équipement informatique dont ils disposent.

À la fin de cette première étape, vous aurez identifié, dans un premier temps, les types de données qui serviront à réaliser une étude de besoins, puis, une fois les résultats analysés, vous aurez une bonne idée du problème que la formation à distance pourra résoudre ainsi qu'une description de la clientèle à laquelle elle s'adressera.



DEUX TYPES DE DONNÉES POUR L'ÉTUDE DE BESOINS QUI PRÉPARE LA FORMATION EN LIGNE « LES VOIX VERS L'EMPLOI »

Les données secondaires

La recension de recherches, d'analyses et de données statistiques déjà existantes apporte l'information nécessaire à la définition de la clientèle cible au niveau national (Canada, Québec). On consulte la documentation qui existe déjà dans l'organisme (Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine CDÉACF). La recherche sur Internet est également très importante dans la cueillette de données secondaires. Exemples de données secondaires :

- Profil des usagères, lacunes, besoins;
- Profil par rapport à l'emploi.

Les données primaires

Afin de procéder à la cueillette de données primaires, un comité pédagogique composé de représentantes d'organismes communautaires en alphabétisation fournit l'information nécessaire.

Des questionnaires sont élaborés dans le but d'identifier les caractéristiques de la clientèle visée, ses habitudes d'utilisation de l'informatique et de l'Internet, ainsi que ses expériences relatives à l'emploi. Les formatrices identifient la disponibilité des ressources informatiques des centres, leurs approches d'intervention ainsi que les activités en rapport avec l'employabilité. Exemples de données primaires :

- Évaluation des connaissances en TIC;
- Activités de formation formelle et informelle touchant la recherche d'emploi;
- Caractéristiques des groupes du comité pédagogique;
- Analyse de l'environnement:
 - › Accès formation;
 - › Accès informatique;
 - › Accès emploi;
 - › Ressources de la région (centre d'éducation populaire, de femmes, etc.).



La préparation du devis pédagogique est la deuxième étape du développement de la formation à distance. Elle suit les phases de recherche et d'analyses de l'étude de besoins. Cette étape est aussi identifiée comme étant celle du design pédagogique. Le devis pédagogique est un document qui fixe toutes les informations nécessaires à la conception et à la production d'une formation à distance. Il s'agit d'un document de référence pour l'ensemble de l'équipe. De plus, il est utile au moment de faire des demandes de subventions. On s'y réfère aussi au moment de l'évaluation, afin de vérifier si la formation à distance répond aux objectifs fixés au point de départ.

Cette étape est importante pour garantir le succès d'un projet. Le devis pédagogique est réalisable facilement par les équipes déjà en place, qui connaissent très bien le contexte de l'organisme de femmes ou du groupe communautaire à qui s'adressera la formation à distance.

Nous présentons ici les éléments qui composent le devis pédagogique à partir des commentaires des personnes qui ont participé à la réalisation des cinq formations à distance du projet FADAFEM. Dans chaque section nous proposons des exemples puisés dans les formations à distance ainsi que des pistes permettant de poursuivre une recherche.

Le devis pédagogique comprend les parties suivantes : la démarche de développement, les objectifs pédagogiques, les approches pédagogiques, le contexte pédagogique et le rôle des accompagnatrices.

2.1 La démarche de développement

Afin de dresser un devis pédagogique complet, il faut d'abord déterminer la manière dont les décisions seront prises. Dans le contexte des cinq formations du projet FADAFEM, les décisions ont été prises dans le cadre de comités pédagogiques. Les comités pédagogiques étaient composés de travailleuses des organismes, de responsables de la formation, de formatrices ou d'intervenantes dans les groupes.

Le rôle du comité pédagogique diffère selon les projets. Dans le cas des trois premières formations à distance, les membres du comité pédagogique ont fait tout le travail nécessaire à la réalisation de l'étude de besoins, du devis pédagogique et de la conception. Les comités pédagogiques étaient guidés par une professeure. Pour les deux dernières formations en ligne, une subvention a permis d'engager une coordonnatrice et des personnes à contrat pour réaliser le projet. Cette équipe préparait les documents de base du design pédagogique pour discussion et validation par les membres du comité pédagogique. Puis les membres du comité évaluaient les propositions d'activités, de graphisme et d'illustrations.



L'Afeas a mis en place un comité pour l'étude des besoins et l'établissement du parc informatique et a assigné deux membres du comité de formation à poursuivre la démarche avec les aides pédagogique et technique pour les étapes de conception, de rédaction, de réalisation, d'expérimentation et de révision. (Afeas)

Pour développer cette formation-là, nous nous sommes adjoints un comité pédagogique qui a été composé essentiellement de formatrices qui n'ont pas forcément de compétences techniques poussées, parce que ce n'est pas leur rôle. Les formatrices ont collaboré à établir les objectifs de la formation et les caractéristiques du public cible, puis à valider toutes les étapes du développement de la formation. (CDÉACF)

Il faut que l'équipe mette en place un comité formé d'utilisatrices, de participantes; il faut en avoir une ou deux dans un comité. Il faut avoir des gens qui travaillent avec toi pour développer le projet; soit des membres de l'équipe, soit des membres du conseil d'administration ou des personnes visées par la formation. C'est obligatoire. (Relais-femmes)

Nous avons une méthode pour développer des formations; on forme un comité de quatre ou cinq intervenantes, puis on crée à partir de rien. On se donne des objectifs, puis on est beaucoup dans la création de mises en situation. Élaborer le contenu, ce n'est pas compliqué. (RPMHTFVVC)

Les comités pédagogiques qui ont participé à la mise en œuvre des trois premières formations à distance ont reçu l'aide d'une professeure pour les accompagner dans leur démarche. Les commentaires et les outils présentés dans les encadrés et dans les annexes ont été développés principalement par l'équipe des deux formations en ligne « Les voix vers l'emploi » et « Travail en vue ».

Je ne connais pas beaucoup d'expériences au Canada où les groupes ont fait toutes les étapes de développement d'une formation à distance. L'université a simplement accompagné les groupes, en identifiant des stratégies pédagogiques, mais le pouvoir de décision revenait toujours aux groupes. (Service aux collectivités de l'UQAM)

L'accompagnement de Madame Nicole Lebrun en tant que ressource professorale, nous a été d'un grand support. À partir de ce qui était écrit, elle disait : ici, probablement, il faudrait ajouter du texte, puis faire référence à des propositions, etc. (Afeas)



Je trouve que l'enjeu principal, pour n'importe quel groupe, c'est de développer son contenu et sa forme. A cet égard, les groupes de femmes peuvent avoir besoin d'être accompagnés d'une personne qui est habituée à développer des formations à distance, surtout la première fois. (RPMHTFVVC)

Il y avait nous autres pour le contenu; il y avait la personne à la technique pour mettre ça en ligne avec la programmation; mais entre les deux, on a eu beaucoup de soutien de la part de Nicole Lebrun pour la pédagogie. (Relais-femmes)

RÔLE DU COMITÉ PÉDAGOGIQUE POUR LA FORMATION EN LIGNE « LES VOIX VERS L'EMPLOI »

Le comité pédagogique a tenu huit rencontres avec l'équipe du projet sur une période de deux ans. Les deux premières rencontres ont été consacrées à des questions concernant l'étude de besoins et sa validation. Les six autres rencontres du comité pédagogique avec l'équipe du projet ont été consacrées au développement du devis pédagogique, à la conception de la formation en ligne, à la production et au lancement.

Devis pédagogique : public cible, objectifs, approches pédagogiques, cadre d'utilisation, rôle des formatrices.

Conception de la formation en ligne : lignes directrices des contenus d'apprentissage, stratégies pédagogiques, scénario, activités.

Production : validation des éléments du graphisme et des illustrations.

Collaboration à la formation des formatrices, à la promotion et à la diffusion de la formation en ligne.

Un exemple des sujets abordés durant une rencontre du comité pédagogique vous est présenté à l'Annexe IV.

À la fin de cette partie, vous aurez identifié les différentes responsabilités des comités pédagogiques dans le développement d'une formation à distance.



2.2 Les objectifs pédagogiques

Les objectifs pédagogiques définissent à la fois ce que les participantes ou les usagères qui suivront la formation à distance apprendront comme nouvelles connaissances et comme nouvelles informations, quels comportements seront modifiés et quelles nouvelles attitudes seront développées. Les objectifs sont toujours décrits du point de vue de l'apprenante. Ils permettent de mesurer rétrospectivement le chemin parcouru et de vérifier s'il y a eu des changements chez les participantes en lien avec le sujet de la formation à distance.

Précisons que le processus de formulation des objectifs pédagogiques n'a pas été le même dans chacun des cas. Les trois premières formations ont utilisé des contenus de formation déjà existants et en ont conservé les objectifs. Pour les deux dernières formations en ligne, ce travail a été réalisé dans le cadre des comités pédagogiques.

LES OBJECTIFS COGNITIFS ET LES OBJECTIFS AFFECTIFS

Les formations à distance cherchent à faire atteindre des objectifs pédagogiques de types différents :

- objectifs cognitifs (connaissances, informations);
- objectifs affectifs (prises de conscience, attitudes, etc.).

Dans le cas de la formation du Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale, cette nuance a été exprimée clairement en entrevue :

OBJECTIF COGNITIF

Au niveau de l'analyse de la problématique (violence conjugale), on présente des réponses, parce que c'est basé sur la même théorie qu'on a depuis les années 1970. C'est quelque chose qui, avec le temps, a évolué au fil de nos expériences, mais dont la base reste stable. (RPMHTFVVC)

OBJECTIF AFFECTIF

Il s'agit d'apprendre à avoir du discernement dans l'intervention : c'est quoi avoir du discernement ? C'est tenir compte du contexte. (RPMHTFVVC)



Objectifs cognitifs

Toute formation à distance devrait comporter des objectifs affectifs aussi bien que des objectifs cognitifs. En général, la définition des objectifs cognitifs ne pose pas problème. Il s'agit d'identifier les types de connaissances que les apprenantes devront acquérir. La vérification de l'atteinte des objectifs se fera, par exemple, à l'aide d'un questionnaire.

Prenons, par exemple, un des objectifs de la formation « Participer efficacement à la prise de décision » de l'Afeas: améliorer ses connaissances sur le processus de prise de décision collective.

Pour réaliser cet objectif, l'usagère devra, entre autres, connaître les étapes de rédaction d'une proposition, qui sont :

Étapes d'élaboration :

- Décrire la situation problématique;
- Définir le changement souhaité;
- Inventorier toutes les solutions possibles;
- Choisir la solution.

Étapes de vérification :

- Vérifier les propositions de l'Afeas sur le sujet;
- Vérifier la portée de la demande de proposition;
- Vérifier les critères de recevabilité des propositions.

À la fin du module de formation, l'usagère pourra remplir un questionnaire qui vérifiera si elle sait identifier les tâches préliminaires à la rédaction d'une proposition et les étapes de vérification.

Objectifs affectifs

Les objectifs affectifs cherchent à modifier surtout des attitudes et des valeurs. Il est donc plus difficile de vérifier l'atteinte des objectifs affectifs par un questionnaire. Les objectifs affectifs peuvent se définir de manière semblable aux objectifs cognitifs comme nous vous le présentons dans l'encadré.



COMMENT DÉFINIR LES OBJECTIFS AFFECTIFS ?

Selon Bloom¹, le domaine affectif « englobe les objectifs décrivant les modifications des intérêts, des attitudes, des valeurs ainsi que les progrès dans le jugement et la capacité d'adaptation. » Très souvent, l'acquisition de nouvelles connaissances exige un changement dans les attitudes.

Comment définir les objectifs affectifs pour être en mesure d'en vérifier l'atteinte d'une manière plus concrète ?²

1. Rédiger l'objectif affectif en termes de résultats.
2. Écrire ce qui doit être dit ou fait, qui sera représentatif de l'objectif à atteindre.

Exemple :

Objectif : Démontrer de l'initiative

- aimer les responsabilités;
- prendre de bonnes décisions;
- avoir un bon jugement;
- être à l'heure.

3. Rayer les énoncés redondants et ceux qui, après réflexion, semblent inutiles.
4. Faire des phrases décrivant la nature des comportements attendus, leur qualité et leur quantité.
5. Vérifier si les phrases sont adéquates en se posant la question : « Si quelqu'un agit selon les comportements énoncés, pouvez-vous reconnaître l'objectif visé ? »

¹ B. S. Bloom, Taxonomie des objectifs pédagogiques, 1969

² Inspiré de R. F. Mager, Goal Analysis, 1972



2.3 Les approches pédagogiques

Après avoir bien défini les objectifs pédagogiques, nous pouvons maintenant déterminer l'approche pédagogique de la formation à distance. Les approches pédagogiques seront déterminées à partir des objectifs d'apprentissage. Pour les choisir, il faut se demander : que fait la personne qui apprend ?

Si nous avons identifié des objectifs pédagogiques qui demandent aux usagères de la formation à distance d'assimiler de nouvelles connaissances ou de développer des compétences de base, une attention particulière sera portée à la manière dont les nouveaux contenus seront transmis, par une approche pédagogique de transmission. Lorsque nous utilisons cette approche de transfert des connaissances, nous nous intéressons aux résultats en évaluant les acquisitions.

Une autre approche pédagogique basée sur la construction et la mise à jour des connaissances s'appuiera davantage sur les expériences des personnes apprenantes. Cette approche s'intéresse aussi au processus ou à la démarche que les participantes utilisent pour apprendre. Les organismes de femmes et les groupes communautaires utilisent des approches pédagogiques basées sur l'échange. En éducation populaire le contenu est construit à partir des expériences des participantes sur le terrain. L'approche de la formation à distance est donc centrée sur les participantes. Ainsi, très souvent, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses.

Ce que j'adore dans l'approche communautaire de la formation à distance, c'est que ce n'est jamais « gadget ». On est toujours mené par la préoccupation de nos pratiques, nos expériences sur le terrain de notre monde. (CDÉACF)

La plus grande partie de ma formation est basée sur l'expérience des femmes. Notre base, c'est beaucoup l'éducation populaire, il faut prendre des moyens, des approches pédagogiques pour faire sortir le contenu des femmes. (Relais-femmes)

Je travaille dans la formation depuis longtemps, mais toujours en groupe. En formation à distance, je n'ai pas de groupe devant moi, je ne peux pas m'appuyer sur les échanges entre les personnes pour amener mon contenu. On a beaucoup travaillé à développer l'approche pédagogique. (Relais-femmes)

La formation communautaire, c'est une formation sur mesure, à partir de la pratique. C'est un échange à partir de la réalité et du contexte. L'intervenante apprenante peut se faire une idée et aller ensuite en discuter et valider avec son équipe. (RPMHTFVVC)



EXEMPLES D'APPROCHES PÉDAGOGIQUES

Habituellement, lorsque des moyens technologiques sont utilisés en formation à distance, c'est principalement dans le but de transmettre de nouvelles connaissances. De plus en plus cependant, les concepteurs de formations à distance font appel à de nouvelles théories dans l'élaboration de formations et ils mettent de l'avant des approches pédagogiques où les expériences des participants sont reconnues et servent de base à la construction de nouvelles connaissances. Différentes approches pédagogiques permettent de s'inscrire dans ce courant. Nous en proposons quelques-unes qui ont été utilisées dans les formations à distance.

Mises en situation

Exemple de mise en situation dans la formation à distance « Une approche féministe en violence conjugale ».

« Une femme arrive dans une maison. L'intervenante doit se demander : Comment je vais intervenir ? Ensuite, il faut qu'elle en discute avec les autres intervenantes. Puis, la femme est dans la cuisine et elle se dispute avec d'autres femmes. Il y a plusieurs mises en situation dans la formation et à chaque fois, l'intervenante doit se demander comment elle va intervenir en tenant compte des ressources de la femme, de ses perceptions. Nous donnons des points de repères, mais pas de recette; tout dépend du contexte et c'est là le discernement que l'apprenante doit apprendre. »

Pédagogie du projet

Exemple de pédagogie de projet dans la formation en ligne « Les voix vers l'emploi ».

Cette formation s'inscrit dans une pédagogie de projet sonore. Les apprenantes construisent un projet sonore en réalisant un cédérom à partir de leurs réflexions. Toutes les activités proposées dans la formation en ligne visent à donner aux apprenantes des connaissances et des compétences nécessaires à la construction du projet. Le projet ne se limite pas au produit, mais se centre sur le processus. Cette approche amène l'apprenante à une meilleure connaissance de soi, de ses besoins et de sa manière de fonctionner. Le projet sonore donne un sens aux activités dont le but est de réaliser son cédérom.

L'apprentissage collaboratif

Exemple d'apprentissage collaboratif dans la formation en ligne « Travail en vue ».

Dans cette formation, les usagères ont la possibilité d'utiliser un carnet (blogue) qui leur permet d'échanger leurs réflexions et les résultats de leurs recherches dans Internet et de créer un réseau en ligne pour s'entraider et sortir de l'isolement.

Pour en savoir plus sur l'apprentissage collaboratif : Guide pratique des outils de collaboration
<http://www.clem.qc.ca/documents/pdf/guideestacad.pdf>



2.4 Les contextes pédagogiques

La souplesse même de la formation à distance multiplie les contextes d'apprentissage possibles pour l'apprenante. Avant de développer une formation à distance, il est donc important de se demander dans quelles circonstances et dans quels contextes elle sera utilisée. Les usagères seront-elles accompagnées ou seront-elles en autoformation ? La formation se fera-t-elle de manière individuelle pour une partie et en groupe pour une autre ? Les membres du groupe travailleront-ils ensemble dans un même lieu ou à distance ? Les usagères seront-elles accompagnées à distance ou dans le cadre de rencontres de groupes ?

Chaque participante doit s'inscrire au secrétariat provincial. Puis elle reçoit, par la poste, le cédérom et un syllabus, canevas des étapes de la démarche formative, ainsi que les coordonnées de la formatrice qui lui est assignée. (Afeas)

Je reçois des courriels qui disent : « Je voudrais m'inscrire à votre formation à distance, quand est-ce que ça commence ? » C'est une formation accessible sur le Web, gratuitement, que l'on peut faire à n'importe quel moment, sans inscription. (Relais-femmes)

Pour la formation en alphabétisation, on a opté pour une approche hybride. On peut faire la formation en ligne, mais aussi on peut faire appel aux compétences des formatrices qui, elles, vont travailler avec les apprenantes. Donc, on a le meilleur des deux mondes avec cette formation-là. (CDÉACF)

Il existe plusieurs manières de présenter des formations à distance, selon les contextes d'utilisation, le degré d'autonomie des usagères et l'importance accordée à l'accompagnement. Dans l'encadré, nous présentons différents modèles de formation à distance.



MODÈLES DE FORMATION À DISTANCE

Types d'accessibilité

La formation en ligne sera offerte à tous ou aux membres seulement, aux groupes ou aux usagères inscrites. Chacune des propositions comporte des avantages et des inconvénients.

L'inscription permet de cibler davantage la formation disponible dans Internet. Lorsque les usagères remplissent des questionnaires en ligne ou lorsqu'elles inscrivent leurs réflexions dans un carnet, il est alors indispensable qu'elles s'inscrivent afin de créer sur le serveur un espace qui sera réservé à leurs réponses. L'usagère sera la seule à avoir accès à cet endroit réservé.

Selon l'UNESCO, ce qui caractérise les formations ouvertes c'est une « liberté d'accès aux ressources pédagogiques mises à la disposition de l'apprenant, sans aucune restriction, à savoir : absence de condition d'admission, itinéraire et rythme de formation choisis par l'apprenant selon sa disponibilité ».

Types de formations à distance

- Groupes virtuels : les participantes et les formatrices sont branchées au même moment pour une rencontre virtuelle (synchrone);
- Usage annexe : complément aux rencontres de groupes pour rendre du matériel de formation accessible, présentation du contenu, hyperliens, peu de collaboration;
- Usage complémentaire : une partie en groupe sur place et une autre en télécollaboration;
- Usage hybride : une partie en groupe sur place, une partie individuelle sur place avec la formation en ligne, la formatrice joue un rôle d'accompagnement;
- Formation à distance : peu de rencontres, les usagères forment une communauté d'apprentissage avec la formatrice.

Dans le contexte des groupes de femmes et des groupes communautaires, les formations à distance sont surtout informelles (sans diplôme) et gratuites.



MODÈLES DE FORMATION À DISTANCE (SUITE)

Exemple d'un modèle hybride ³

	Objectif 1	Objectif 2	Objectif 3	Objectif 4
En présence	Présentation Activités en groupe		Discussion Groupe Apprenants, formatrice	Discussion Exercices
Formation en ligne	Lectures Exercices	Recherche Internet		Travail collaboratif en ligne

Diagramme illustrant un modèle hybride de formation à distance. Les flèches indiquent des interactions entre les objectifs et les modalités de formation. Une flèche descendante relie l'objectif 1 de la formation en présence à celui de la formation en ligne. Une flèche horizontale relie l'objectif 1 de la formation en ligne à l'objectif 2. Une flèche diagonale relie l'objectif 2 de la formation en ligne à l'objectif 3 de la formation en présence. Une flèche horizontale relie l'objectif 3 de la formation en présence à l'objectif 4 de la formation en présence. Une flèche descendante relie l'objectif 4 de la formation en présence à celui de la formation en ligne.

³ Source : E-formation : la phase opérationnelle, Éditions Centre-Info, 2003

2.5 Rôles de l'accompagnement

La dernière partie du devis pédagogique décrira le rôle que les formatrices joueront dans le contexte de la formation à distance. Selon les objectifs de la formation et selon l'approche pédagogique qui sera adoptée, le rôle des formatrices pourra être différent.

Les cinq formations à distance du projet FADAFEM appliquent divers modèles d'accompagnement. Dans certaines situations, les usagères sont accompagnées à distance pour toutes les étapes de la formation. Dans d'autres cas, les usagères sont accompagnées par les formatrices ou par d'autres intervenantes en présence dans les groupes. Dans d'autres circonstances encore, l'accompagnement consiste à guider les usagères vers d'autres ressources.

Il faut qu'il y ait un accompagnement, un être humain. Quand je dis accompagner, je veux dire « être avec ». C'est de suivre la personne dans son cheminement. (Service aux collectivités de l'UQAM)



Nous avons formé un groupe de formatrices pour répondre aux demandes de formation. Les participantes doivent s'inscrire, réaliser les exercices, les envoyer par courriel à la formatrice attitrée qui leur assure un suivi tout au long du cheminement. (Afeas)

Nous favorisons la communication par courriel à moins qu'une participante ne comprenne pas la démarche proposée et que ce soit trop long pour une explication par courriel. (Afeas)

Donc, je pense que ça va être un rôle complémentaire pour la formatrice qui va mener les choses dans les groupes et qui n'aura pas à transmettre tous les contenus. (CDÉACF)

Les nombreux moyens de communication qui existent maintenant dans Internet favorisent le développement de nouveaux modes d'accompagnement en ligne plus variés qui pourront être utilisés plus fréquemment dans les nouvelles formations à distance.

Si je développais aujourd'hui une formation à distance où je veux du relationnel, j'utiliserais la Web cam. Bientôt, tout le monde va avoir une Web cam. Je pense que la caméra, le téléphone, ça va pouvoir créer du relationnel. (Service aux collectivités de l'UQAM)

L'arrivée de l'ordinateur et d'Internet peut modifier les pratiques et les méthodes d'accompagnement des formatrices. Nous verrons dans l'encadré dans quelle direction les changements peuvent mener.

Le guide d'accompagnement de la formation en ligne « Les voix vers l'emploi » propose aux formatrices une approche pédagogique qui leur donne un rôle d'accompagnatrice de façon à ce qu'elles aident les apprenantes à identifier la signification qu'elles donnent à leurs nouvelles connaissances et la manière dont elles les intègrent à leurs connaissances antérieures.

Vous pouvez avoir accès au guide des accompagnatrices à l'adresse suivante : <http://www.emploi.cdeacf.ca/site/voir/quoi/accompagnatrices>



LA FORMATION EN LIGNE BOULEVERSE-T-ELLE LE RÔLE DES FORMATRICES ?

- Il s'agit d'aborder ces changements d'un **angle pédagogique** plutôt que technologique (mettre l'accent sur les avantages pédagogiques et ne pas avoir peur des machines). Ainsi, nous abordons l'intégration de la formation à distance en observant les changements dans la relation formatrice/usagère.
- Dans une formation à distance qui intègre une perspective constructiviste, le rôle de la formatrice ira davantage dans le sens de la **transaction**, processus bilatéral, plutôt que vers un processus unilatéral de transmission de savoir.
- La formatrice **accompagne** les usagères afin qu'elles puissent identifier la manière dont elles intègrent les nouvelles connaissances, en tenant compte de leurs acquis sur le plan de leurs buts, de leurs attentes, de leurs connaissances antérieures et des représentations (images mentales) qu'elles ont de leurs expériences.
- Les formatrices apportent un **soutien affectif**, motivationnel, cognitif aux usagères.
- Les formatrices d'aujourd'hui sont davantage des **guides**, des **conseillères**, des **mentores**, etc.
- Placer l'usagère au centre de la démarche. L'usagère a une part de responsabilité dans la **construction de la signification** de ses nouvelles connaissances. Dans la formation à distance, l'usagère joue un rôle actif dans sa démarche vers la connaissance.
- Les usagères ont une **capacité de structurer les contenus** et d'effectuer des associations qui donnent un sens personnel aux thèmes proposés dans la formation à distance et elles identifient l'utilité des nouvelles connaissances.



Le devis technique décrit les ressources nécessaires à la conception et à la production de la formation à distance, principalement en ce qui a trait à l'équipe et au budget. Il comporte aussi un plan d'action et un échéancier. Les ressources humaines peuvent être disponibles à l'interne, surtout pour les responsabilités de supervision, de recherche de contenu et de rédaction.

3.1 Les compétences requises

Nous énumérons ici, à titre d'exemple, les responsabilités des membres de l'équipe de conception et de production qui ont participé à la réalisation des deux dernières formations en ligne. Dans le domaine du multimédia, les tâches sont bien définies, mais leur répartition chez les personnes qui travaillent dans ce domaine dépend des expériences de chacune. Selon les équipes, les responsabilités de chaque personne peuvent donc varier.

La coordonnatrice accomplit les tâches suivantes :

- Elle est responsable du volet pédagogique de la formation à distance. Elle analyse les propositions de contenu, de scénarisation, de graphisme et fait des suggestions, des recommandations en fonction des objectifs du devis pédagogique et de la clientèle cible, selon des principes de la pédagogie adaptées aux moyens de communication;
- Elle coordonne le cadre général de travail.

La spécialiste de contenu accomplit les tâches suivantes :

- Elle collabore avec la coordonnatrice à la conception du design pédagogique des formations en ligne (public cible, approches pédagogiques, définition des orientations, rôle des formatrices);
- Elle effectue la recherche et rédige des rapports concernant les contenus d'apprentissage et les activités de la formation suivant les objectifs pédagogiques, travail qu'elle exécute en lien avec les membres du comité pédagogique et sous la supervision de la coordonnatrice;
- Elle collabore avec la coordonnatrice à la validation des contenus d'apprentissage auprès du comité pédagogique. Elle apporte les correctifs nécessaires aux contenus des modules d'apprentissage jusqu'à satisfaction.

La scénariste / rédactrice Web accomplit les tâches suivantes :

- Elle collabore avec la coordonnatrice à la structuration des contenus en unités d'apprentissage, à la scénarisation interactive, à l'identification des outils ou des moyens pour atteindre les objectifs pédagogiques et à l'intégration des outils collaboratifs;



- Elle fait la sélection des contenus en fonction de la pertinence pour une formation en ligne et selon une approche valorisante pour les usagères;
- En lien avec les membres des comités pédagogiques et sous la supervision de la coordonnatrice, elle rédige des contenus et des activités d'apprentissage;
- Elle collabore avec la coordonnatrice à la validation, auprès des comités pédagogiques, des modules d'apprentissage et des scénarios interactifs. Elle apporte les correctifs nécessaires aux textes jusqu'à satisfaction.

La designer graphiste Web accomplit les tâches suivantes :

- Elle conçoit le contenu visuel et les éléments graphiques qui répondent aux objectifs et aux besoins des usagères des formations en ligne;
- Elle s'assure de la cohérence visuelle et ergonomique des formations;
- Elle réalise les mises en pages et les éléments graphiques. À chaque étape, il est possible de faire des choix ou de lui demander des modifications;
- Elle intègre les fichiers de vidéo, de photographies et de son;
- Elle teste le matériel auprès des usagères à certaines étapes du processus et elle intègre les modifications à apporter.

La programmeuse accomplit les tâches suivantes :

- Elle rédige et documente les programmes selon les besoins des formations en ligne;
- Elle écrit, modifie, intègre et met à l'essai le code des logiciels;
- Elle conçoit les scripts pour tester les modules de programmation et les données à traiter;
- Elle tient compte des capacités technologiques et des équipements des organismes concernés;
- Elle traite les images fixes et animées et les extraits sonores;
- Elle diagnostique et résout les problèmes des modules de programmation;
- Elle teste la programmation auprès des usagères à certaines étapes du processus et intègre les modifications à apporter;
- Elle fait l'intégration du contenu.



3.2 Le plan d'action et l'échéancier

Pour assurer la réussite d'un projet de formation à distance, il faut dresser un plan d'action délimitant dans le temps chacune des activités de la conception et de la production. Cette planification essentielle fait partie intégrante du devis technique. Le plan d'action doit énumérer les étapes importantes, les personnes responsables de chaque étape et la date de la fin de l'activité. La durée du développement de la formation à distance dépend de la complexité de la formation. Certains sites présentent un ensemble d'activités d'apprentissage dont chacune peut se réaliser assez rapidement. Si la formation en ligne présente une structure plus complexe, il faudra mettre plus de temps pour la développer.

Suit, à titre d'exemple, une partie du plan d'action d'une des formations à distance qui s'inscrit dans une pédagogie de projet.

Activités	Responsables	Échéanciers
Recherche et rédaction du devis pédagogique	Coordonnatrice du projet	mai
Recherche et sélection des contenus et des activités pédagogiques de la formation	Spécialiste de contenu	mai, 15 jours
Rencontre virtuelle du comité pédagogique	Coordonnatrice, spécialiste contenu, responsable formation, comité pédagogique	juin
Recherche et sélection des contenus et des activités pédagogiques de la formation	Spécialiste contenu	juillet, 25 jours
Rencontre du comité pédagogique	Coordonnatrice, spécialiste contenu, responsable formation, comité pédagogique	septembre
Révision des contenus et des activités pédagogiques de la formation	Spécialiste de contenu	septembre, 5 jours
Rédaction web des contenus et des activités de la formation	Rédactrice Web	octobre, 25 jours



Activités	Responsables	Échéanciers
Rencontre virtuelle du comité pédagogique	Coordonnatrice, rédactrice Web, responsable formation, comité pédagogique	octobre
Rencontre avec des apprenantes	Coordonnatrice, rédactrice Web	octobre
Rédaction Web des contenus et des activités de la formation	Rédactrice Web	novembre, 20 jours
Rencontre du comité pédagogique	Coordonnatrice, rédactrice Web, responsable formation, comité pédagogique	décembre
Révision rédaction Web des contenus et des activités de la formation	Rédactrice Web	décembre, 5 jours
Réalisation du graphisme	Designer graphiste	décembre, 10 jours
Rencontre du comité pédagogique	Coordonnatrice, designer graphiste, responsable formation, comité pédagogique	décembre
Réalisation du graphisme	Designer graphiste	janvier, 15 jours
Réalisation des outils multimédias	Rédactrice Web	janvier, 10 jours
Rencontre du comité pédagogique	Coordonnatrice, responsable formation, comité pédagogique	janvier
Programmation formation	Équipe de programmation	Mars, 40 jours
Expérimentation de la formation en ligne	Coordonnatrice, évaluatrice, comité pédagogique, apprenantes	Avril
Révision de la programmation de la formation en ligne	Équipe de programmation	Mai, 10 jours
Lancement	Responsable communication	Septembre
Formation des formatrices	Responsable formation	Automne



3.3 L'évaluation des coûts

Le coût d'une formation à distance varie selon la complexité du projet. Nous proposons, dans cette partie, une liste de postes budgétaires à considérer lors de la préparation d'un projet de formation à distance. Soulignons qu'il faut tenir compte des bénéfices reliés à la formation.

Au dire des organismes, il est indéniable qu'à la longue les TIC diminueront les coûts reliés à la formation; relevons, à ce titre, les coûts généralement associés à l'hébergement des participantes ou des formatrices, à la location des salles ou des laboratoires informatiques, au salaire, au remplacement des formatrices, etc.

(Nicole Lebrun, <http://www.fadafem.ca/pdf/EtudeBesoins.pdf>)

Liste de postes budgétaires

- Coordonnatrice du projet
- Spécialiste en contenu de formation
- Conceptrice et rédactrice de formation en ligne
- Designer graphiste
- Programmeuse
- Révisseuse linguistique
- Administrateur réseau
- Réalisation multimédia
- Promotion et diffusion
- Déplacements pour comités, évaluation, formation, promotion

Les étapes de préparation que sont le devis pédagogique et le devis technique sont terminées. Vous avez formé votre équipe. Nous pouvons maintenant passer à la conception de la formation à distance.



À l'étape de la conception, nous nous intéressons plus particulièrement au contenu de la formation, à sa structure, à la rédaction des contenus et au choix des stratégies pédagogiques (textes, activités, vidéo, etc.).

4.1 Le choix du contenu de la formation

Les trois premières formations à distance conçues dans le cadre de FADAFEM ont été développées à partir de formations déjà existantes. Ces formations ont été complètement transformées pour favoriser une plus grande application des possibilités offertes par l'informatique. Pour les deux dernières formations à distance, le contenu a été développé spécifiquement à partir des objectifs pédagogiques. Une agente de recherche a identifié les textes et les activités qui pouvaient servir de base à la création des formations en ligne.

Dans le milieu institutionnel comme le Cégep à distance ou la Téléq, les professeurs sont considérés comme les auteurs de la formation. Dans le milieu communautaire, au contraire, les formations à distance sont créées par des équipes et les contenus sont validés par un comité pédagogique afin de s'assurer qu'ils répondent adéquatement aux besoins des apprenantes.

Nous avons une contrainte de départ. Il fallait qu'on prenne un contenu déjà existant donc, ne pas refaire au complet une formation. Si j'avais élaboré une nouvelle formation, je n'aurais pas eu les idées que j'ai eues en cours de route. Le contenu a pris une ampleur que seule la technologie pouvait nous permettre : soit un accès instantané à une banque de documents, aux mémoires de l'Afeas, aux propositions adoptées etc. Nous avons une base, certes, mais nous avons amélioré et augmenté le contenu en exploitant les possibilités du support technologique. (Afeas)

L'idée de départ était de prendre une formation qui existait déjà et de la transformer en formation à distance. Ce n'est pas ça qui s'est fait. On peut réutiliser le même contenu, mais différemment. (RPMHTFVVC)

Le comité pédagogique a établi ce que l'on voulait transmettre par la formation. Par contre, on n'avait pas à rédiger chaque exercice; c'est l'équipe de développement de la formation qui a trouvé des activités appropriées et qui les a adaptées pour répondre à l'approche pédagogique de la formation. (CDÉACF)



4.2 La structure et la rédaction du contenu

Deux démarches ont été adoptées dans la conception du contenu des formations à distance. Dans le premier cas, les responsables des formations ont identifié et rédigé les contenus et elles ont développé la structure de la formation. Dans le deuxième cas, les responsabilités ont été partagées entre une spécialiste du contenu qui a fait la recherche du contenu et une spécialiste de la scénarisation et de la rédaction Web.

Organisation du contenu

Dans une première étape, le contenu est structuré en modules, chaque module pouvant correspondre à un objectif. Les modules sont organisés en unités d'apprentissage. Cette structure linéaire ressemble à un contenu imprimé ou à un cours magistral. L'Annexe V présente le choix des contenus selon les objectifs ou les compétences organisés en modules d'une formation à distance.

La structure peut être reprise telle quelle dans la formation à distance. Il s'agit d'une hiérarchie comprenant un seul niveau et le premier module devra être terminé avant de passer au module suivant.

Scénarisation interactive

Dans une formation en ligne, les usagères peuvent choisir leur mode de navigation dans le site. La scénarisation interactive fait référence aux différents schémas de navigation rendus disponibles à l'usagère. Elle doit laisser à l'usagère la possibilité de construire ses nouvelles connaissances et de naviguer dans la formation en tenant compte de sa propre manière d'utiliser les éléments pour mieux comprendre. Une structure arborescente (plusieurs niveaux) ne devrait pas présenter plus de trois niveaux de façon à faciliter l'accès aux différentes unités de contenu.

La scénarisation interactive doit aussi profiter d'une variété de moyens technologiques pour que le contenu soit présenté de manière vivante. Les usagères découvrent les contenus sous des formes diverses lorsqu'ils sont offerts en exploitant plusieurs médias : le texte, la voix, la photographie, la vidéo, les illustrations.

La structure de la formation à distance peut prendre différentes formes, selon les conceptrices. Suivant les formations à distance et les contextes de production, le scénario interactif sera plus ou moins complexe. Dans certains cas, le scénario devra prévoir tous les liens qui devront être programmés. L'Annexe VI présente la structure d'un module d'une formation à distance.

Plusieurs ressources permettent de mieux comprendre les différents styles d'écriture possibles pour une formation à distance. Dans l'encadré nous présentons quelques procédés d'écriture.



RÉDACTION WEB

Tiré du site Cortexte Communications, voici quelques procédés d'écriture servant à faciliter la lecture à l'écran. Après avoir planifié et organisé notre contenu, nous pourrions en maximiser la convivialité, l'humanisation et l'animation pour l'internaute impatient ou « ennuyé ».

L'exercice vise à décupler la facilité de lecture et l'intérêt des informations pour l'internaute. Selon Cortexte, les procédés de maximisation du texte se divisent en trois groupes :

Convivialité

De la lisibilité à la balayabilité du texte [suite].

Humanisation

De l'accueil humanisé à l'expressivité du propos [suite].

Animation

Des astuces journalistiques aux outils de communautaire [suite].

Attention : la synthèse théorique ci-dessus, que Cortexte a réalisée et à laquelle elle a intégré plusieurs de ses idées, n'existe dans aucun livre et ne peut donc être reproduite, en tout ou en partie, sans référence à Cortexte et à son site.

Source : http://www.cortexte.com/redaction/3_maximiser.html

4.3 Les stratégies d'apprentissage

Au moment de choisir les stratégies d'apprentissage des formations à distance, il convient de se demander de quelle manière nous présenterons le contenu pour faciliter la participation des usagères. Les textes, les activités, les images, les sons, les vidéos peuvent favoriser l'observation, l'interrogation, l'anticipation, la comparaison, l'analyse, l'évaluation chez les usagères, ce qui rendra la formation à distance plus variée sur le plan de l'interactivité et des activités mentales.



Ce n'est pas plus difficile de construire une formation à distance. Ce qu'il faut imaginer, ce sont les scénarios d'interactions pédagogiques. C'est pas du tout le même genre d'interactivité qu'en présentiel : tu ne peux pas mettre les gens en sous-groupes, tu ne peux pas faire des jeux de rôles. (Service aux collectivités de l'UQAM)

Parce qu'on n'a pas les participantes devant nous, c'est vraiment différent, c'est une autre façon de penser, de concevoir le contenu. (Afeas)

Afin de capter et de maintenir l'intérêt et la motivation des apprenantes, il est intéressant de faire des activités variées plutôt que de toutes les calquer sur le même modèle. (Relais-femmes)

C'est tellement un autre genre d'exercices, c'est tellement une autre approche qu'on ne peut pas réutiliser les mêmes activités. Nous avons le contenu de base, le fond est là, mais toute la forme a été aménagée : on était en processus de création. (RPMHTFVVC)

Il ne faut pas se limiter dans les stratégies d'apprentissage et il faut compter sur l'aide technique pour les réaliser. (Afeas)

EXEMPLES DE STRATÉGIES

Les cinq formations à distance présentent leur contenu de plusieurs façons. Nous vous invitons à explorer ces présentations, à les expérimenter afin de vous familiariser avec une variété de stratégies d'apprentissage, pour ensuite vous engager à votre tour dans la découverte de nouvelles stratégies.

Il y a des **exercices** interactifs. Les participantes voient tout de suite que la chose est bonne ou qu'elle est fausse. Les technologies, c'est aussi visuel. Tu fais une chose et tu vois l'interaction. (Afeas)

Nous avons, par exemple, élaboré **des lignes de temps** où les apprenantes et apprenants peuvent sélectionner la décennie, puis les années qui les intéressent. Ainsi, lorsqu'ils choisissent une année, des informations et des photos apparaissent. Les personnes sont donc actives dans leur processus d'apprentissage. (Relais-femmes)



Il y a une section touchant les règles de procédures, c'était difficile d'imaginer comment cela pourrait être dynamique. J'ai écrit une séquence textuelle puis on a produit une **simulation de procédures**. Cette façon de présenter la procédure par simulation a permis d'alléger l'apprentissage. (Afeas)

On a utilisé toutes sortes de formes. La professeure nous a aidées. Elle a dit : « Par exemple, tu pourrais faire un **arbre logique**. » (RPMHTFVVC)

Nous avons plusieurs exemples dans notre formation qui procèdent par **choix multiples** dans les réponses. (Afeas)

La démarche nous a permis de développer de multiples stratégies pédagogiques, des exercices, des **études de cas**, pour faire progresser la participante. (Afeas)

Il fallait trouver des éléments visuels. On a pris des photos, ici dans le sous-sol, et on a montré ça comme des mises en situation en **photoromans**. C'était ça, les défis. C'était toujours d'illustrer et de mettre des textes succincts. (RPMHTFVVC)

L'aspect **visuel** (des photographies, des graphiques, des images) permet d'attirer l'attention et de maintenir un intérêt. (Relais-femmes)

Il y a une dimension **sonore** qui permet d'exploiter quelque chose qui va déjà très bien chez les participantes. Elles vont pouvoir parler de leur vécu. (CDÉACF)

Avec le **film** de l'assemblée générale, ça nous permettait de visionner, de voir une application concrète. (Afeas)

D'autres stratégies sont également utilisées dans les formations en ligne. Citons comme exemples des **questions** posées afin de susciter la réflexion et des **témoignages sonores** ainsi que des **vidéos** présentant des femmes exprimant leurs réflexions. Nous proposons aussi un **carnet** (blogue) comme outil pour former une communauté d'apprentissage.



Lorsque le projet atteint l'étape de la production, idéalement, la rédaction du contenu de la formation à distance doit être terminée et sa structure, bien établie. Les décisions importantes doivent déjà avoir été prises. La graphiste et la programmeuse partent de cette base pour rendre la formation accessible.

Le graphisme et la programmation des trois premières formations à distance ont été assumés par la même personne. Pour la production des deux dernières formations en ligne, une graphiste et une programmeuse se sont partagé le travail. Dans cette section, nous essayons de démystifier cette étape aussi importante que mystérieuse pour les personnes qui ne connaissent pas l'univers informatique. Comme nous ne sommes pas des spécialistes du domaine, nous n'apportons que de l'information générale acquise à partir de notre expérience.

5.1 Démystifier la technologie

Il est important de garder une attitude d'ouverture envers la technologie, même si parfois on aimerait nous donner l'impression que nous sommes des dinosaures. Les groupes qui s'aventurent dans le développement de formations à distance auraient intérêt à avoir accès à des personnes capables de répondre à leurs questions concernant la dimension technique.

Il faut être très modeste et reconnaître ce qu'on ne sait pas. Aussi, indiquer clairement ce que l'on veut et où on ne veut pas faire de compromis. (CDÉACF)

L'aspect technique, c'est comme te dire : « Tous les documents de ta formation, il faut que tu les envoies à l'impression. » Je ne sais pas comment ça s'imprime, je ne connais pas la technique, mais je m'en fous un peu. Je dirais que c'est un peu le même principe avec les TIC. (RPMHTFVVC)

Pour tout le volet technologie, il faut s'entourer de spécialistes. Mais surtout, il faut être capables de passer par dessus nos peurs de la machine, parce qu'on est au siècle de l'informatique, et on n'y échappera pas. (Relais-femmes)

Pour démystifier cette technologie, il faut se dire qu'on n'a pas à compter seulement sur soi, nous pouvons apprendre. Il y a des gens qui ont des connaissances et qui peuvent nous guider. (Afeas)



5.2 Le graphisme et la programmation

On a tendance à penser que le travail de la designer graphiste consiste à faire la mise en page, à choisir des couleurs, des caractères, des photos, à dessiner des illustrations, alors que celui de la programmeuse est de mettre en place ces éléments. Il est vrai que certains projets se dérouleront un peu de cette manière. De plus en plus, cependant, il faut tenir compte de normes et de principes d'accessibilité dans la mise en page de sites dans Internet. Lorsque ces principes sont appliqués, le travail de la designer graphiste devient plus complexe parce que des codes concernant la mise en page doivent être inscrits sur des feuilles de styles.

En informatique, il y a beaucoup de choses qui sont cachées. Il y a ce qu'il y a sur l'écran, mais c'est ce qu'on ne voit pas, ce qui est derrière, qui nous donne la satisfaction sur l'écran. (CDÉACF)

Au niveau de la programmation et du graphisme, il y a beaucoup de normes. C'est très nouveau comme sensibilité. Ce sont des normes d'accessibilité pour différents types de clientèles. (CDÉACF)

Nous avons utilisé deux méthodes pour la programmation des formations à distance. La première implique le développement d'une programmation spécifiquement pour la formation. Divers langages de programmation sont alors utilisés. La deuxième méthode consiste en l'utilisation d'une plate-forme de formation en ligne. Les plates-formes sont des gabarits déjà préparés où on peut inscrire son contenu.

Nous avons expérimenté avec la plate-forme Moodle. Nous ne recommandons pas à un organisme qui veut développer une seule formation en ligne d'utiliser cette plate-forme, car il faut investir beaucoup de temps pour en connaître toutes les possibilités. Elle serait utile pour un organisme qui aspire à développer plusieurs formations en ligne sur un même site. Le site Nomad est un bel exemple de ce type d'utilisation : <http://www.nomad.qc.ca>

La plate-forme Moodle est accessible gratuitement en ligne, ce qui permet de créer une formation qui ne soit pas trop coûteuse.

Dans l'encadré, nous présentons les avantages de développer une formation en ligne qui tienne compte des normes d'accessibilité en ce qui a trait au graphisme et à la programmation.



POURQUOI DEVONS-NOUS TENIR COMPTE DES NORMES D'ACCESSIBILITÉ ?

L'organisme W3Québec, dont la mission consiste à promouvoir des normes, des standards ouverts et de bonnes pratiques du Web et du multimédia au Québec, décrit l'accessibilité numérique comme l'application des normes et le respect des standards du Web et du multimédia pour que n'importe quel type de clientèle puisse consulter des sites au-delà des limitations fonctionnelles et des contraintes technologiques.

Cela intéresse aussi bien les personnes handicapées par une incapacité physique ou une déficience visuelle, auditive, cognitive, neurologique ou liée à la parole, que tout individu devant faire face à des difficultés temporaires ou permanentes liées à des aspects matériel et logiciel, de langue maternelle, d'infrastructure réseau, de culture, de vieillissement, etc.

Le respect des normes et des standards permet également de rendre la formation en ligne accessible sur tous les navigateurs.

Un autre avantage des normes et des standards est de permettre à une programmeuse autre que celle qui a fait le travail d'origine d'apporter éventuellement des modifications dans la programmation.

Une programmation respectueuse des normes est la meilleure garantie de la longévité dans un environnement technologique en constante évolution.

S'il y a une chose à retenir, c'est de bien s'assurer que la formation en ligne tiendra compte des normes en vigueur au moment de sa production. Pour en savoir plus sur ce sujet, consulter le document suivant qui énumère les avantages du respect des normes : <http://www.w3.org/QA/2002/07/WebAgency-Requirements.html>



Il est maintenant temps de présenter la formation à distance aux personnes qui font partie de la clientèle cible. Dans un premier temps, il est préférable de procéder à une évaluation formative. Par cette évaluation, on vérifie s'il y a des modifications à apporter. Il faut prévoir une portion du budget pour intégrer les changements. Il reste aussi une étape importante, celle de la promotion qui fera connaître la formation à distance et incitera la clientèle cible à la suivre. Lorsqu'elle aura été utilisée pendant un certain temps, on pourra procéder à une deuxième évaluation qui sera sommative. Il faut également prévoir la possibilité de faire des mises à jour, si cela s'avère nécessaire.

6.1 Les évaluations

Évaluation formative

L'évaluation formative peut se dérouler aux différentes étapes de la conception et de la production. Par exemple, nous avons fait plusieurs évaluations formatives pour la formation en ligne « Les voix vers l'emploi ».

Premièrement, nous avons demandé à des formatrices d'évaluer des activités sur papier. Nous avons aussi fait le même exercice avec des apprenantes (voir Annexe V). Dans un deuxième temps, nous avons recueilli les réactions des membres du comité pédagogique aux propositions de page d'accueil et de styles d'illustrations (voir Annexe VI).

Nous avons rendu visite à trois centres d'alphabétisation pour expérimenter la formation en ligne avec des apprenantes. Voici quelques commentaires recueillis auprès d'elles :

- Les caractères du site devraient être plus gros;
- Quantité d'information par page : Excellente;
- Il faut que les réponses aux activités soient enregistrées;
- Le graphisme :
 - › C'est beau;
 - › C'est facile de s'orienter, de naviguer;
 - › Les illustrations et les couleurs plaisent;
 - › Cela capte l'attention;
 - › Les couleurs, vert et bleu, calment parce qu'elles sont douces;
 - › Les illustrations nous donnent l'impression que l'on fait les exercices avec elles.



Suite à ces expérimentations, nous avons apporté quelques changements à la formation en ligne.

Les Annexes VII et VIII présentent des grilles d'évaluation. La première a été utilisée par des apprenantes pour évaluer les activités avant de les programmer et la deuxième grille par les formatrices pour évaluer le graphisme de la formation en ligne.

Évaluation sommative

L'évaluation sommative est réalisée habituellement plusieurs mois après que la formation à distance a commencé à être utilisée par la clientèle cible. Cette évaluation ne doit pas se limiter à mesurer le nombre de personnes qui ont visité le site de la formation en ligne. Elle doit surtout vérifier si les objectifs d'apprentissage ont été atteints par les usagères. Elle permettra aussi de mieux comprendre le contexte le plus efficace pour la formation.

6.2 La promotion

Il ne faut pas négliger la promotion de la formation à distance auprès de sa clientèle cible. Puisque les formations en ligne sont noyées dans l'univers d'Internet, il faut s'assurer qu'elles rejoignent les personnes à qui elles s'adressent. Il existe plusieurs moyens de les faire connaître. Plusieurs outils peuvent servir à en faire la promotion.

On peut bien avoir la formation en ligne sur notre site, mais si on ne fait pas de promotion, elle ne sera pas utile.
(Service aux collectivités de l'UQAM)

Nous profitons de nos grands rassemblements pour faire la promotion de la formation et pour faire des démonstrations rapides avec le cédérom pour susciter l'intérêt et démystifier l'utilisation de cet outil pédagogique. Nous remettons les attestations lors des occasions telles les JEP ou le congrès. (Afeas)

Je vais faire une présentation, je montre la formation, je la fais connaître. Je la trouve belle et intéressante. C'est un outil de plus que nous avons pour faire connaître notre démarche. (RPMHTFVVC)



Nous avons effectué de la promotion auprès de nos membres. Nous avons envoyé la publicité à tous les regroupements provinciaux de groupes de femmes, en leur demandant de la faire parvenir à leurs membres. Je l'ai envoyée dans les CDC, les CÉGEP, aux professeurs en travail social des CÉGEP et des universités de la province de Québec. On l'a envoyée dans les syndicats aussi. (Relais-femmes)

6.3 Actualiser

Il est très important d'être en mesure de faire des mises à jour dans la formation à distance, que ce soit pour apporter des modifications, pour enlever l'information périmée, ou pour ajouter de nouveaux éléments. Au moment de la production, la personne responsable de la programmation intègre dans le site un accès qui permettra de faire les modifications directement.

Dans notre formation à distance, il y a des statistiques de 1999; c'est un problème parce qu'elles ne sont pas à jour. (RPMHTFVVC)

Il faut prévoir à l'avance, avec la programmeuse, la façon de faire des modifications. Par exemple : « Est-ce que je peux ajouter des liens ? Est-ce que je peux venir changer les adresses ? Est-ce que je peux venir rajouter un paragraphe de texte ? » (Relais-femmes)

Toutes les étapes de la présentation de la conception et de la production d'une formation à distance sont maintenant terminées. Nous espérons vous avoir communiqué le désir de vous approprier les outils qu'offrent les nouvelles technologies pour développer des formations à distance.

CONCLUSION

Nous espérons que ce document encouragera les groupes de femmes et les organismes communautaires du Québec et du Canada francophone à s'engager dans le développement de formations à distance. Au terme du projet FADAFEM, il serait souhaitable que les prochaines formations à distance s'inscrivent dans un contexte de formation continue tant pour les usagères des services que pour les travailleuses et les membres des organismes. Il est déjà possible de prévoir une augmentation de la demande de formations à distance pour le perfectionnement et la formation continue. En outre, il apparaît souhaitable que les organismes de femmes et les groupes communautaires ainsi que les usagères augmentent leurs compétences en matière de technologies de l'information et des communications.

Il est important de signaler, de plus, que les formations à distance favorisent l'utilisation d'outils qui offrent la possibilité d'expérimenter de nouvelles approches pédagogiques. Le guide pratique vise à vous encourager à développer des applications pédagogiques au moyen des TIC et, dans la même perspective, à rendre plus accessibles vos savoirs et votre savoir-faire à une clientèle souvent répartie sur de vastes territoires.

Il faudra partager l'information sur les changements de pratiques pédagogiques qu'impose la formation à distance. Aussi serait-il intéressant et profitable de trouver un lieu d'échange pour partager les expériences du domaine de la formation à distance dans les milieux communautaires. Certains groupes entrevoient la possibilité que, dans l'avenir, un partenariat s'organise de manière ponctuelle autour de projets de formation à distance. Les organismes pourraient se réunir pour trouver du financement et développer, par exemple, une formation à distance abordant un thème commun, utile à tous les groupes.

Nous souhaitons que ce guide pratique devienne un outil d'animation servant à inciter les intervenantes des organismes de femmes et du milieu communautaire à réfléchir sur la place à donner à la formation à distance dans un contexte de changement. Durant les prochaines années, il y aura plusieurs transformations dans le domaine de la main d'œuvre. Ainsi, le milieu communautaire pourrait développer des formations à distance pour préparer au changement les groupes et leur relève.

RÉFÉRENCES

- ABC du multimédia de formation.* [<http://abc.ntic.org/thematique.php>] (Page consultée le 19 mai 2008)
- Bloom, B. S. *Taxonomie des objectifs pédagogiques.* [http://www.oasisfle.com/documents/pedagogie_par_objectifs.HTM] (Page consultée le 19 mai 2008)
- Cortexte communications. *Rédaction Web.* http://www.cortexte.com/redaction/3_maximiser.html (Page consultée le 19 mai 2008)
- Gilbert, Denyse. *Guide de conception pédagogique et graphique d'un site éducatif sur le réseau Internet.* [<http://apctic.ulaval.ca/guidew3educatif/guide.php?HY=1.1>] (Page consultée le 19 mai 2008)
- Hellouin, Valérie (dir.). *E-formation : la phase opérationnelle.* Paris : Centre Inffo, 2003, 288 p.
- Mager, R. F. *Goal Analysis.* [<http://edweb.sdsu.edu/courses/edtec540/ga/pages/goalanalhome.html>] (Page consultée le 19 mai 2008)
- Ramilo, Chat Garcia. *Au-delà des outils : la technologie en tant qu'enjeu féministe.* [http://netfemmes.cdeacf.ca/les_actualites/lire.php?article=5174] (Page consultée le 19 mai 2008)
- REFAD. *Guide de formation et de soutien aux enseignants et formateurs en formation à distance.* [http://www.refad.ca/nouveau/guide_formateurs_FAD/guide_formateurs_FAD.html#3_1] (Page consultée le 19 mai 2008)
- Société d'aide au développement de la collectivité (SADC). *Projet Nom@d.* [<http://www.nomad.qc.ca>] (Page consultée le 19 mai 2008)
- World Wide Web Consortium W3C. [<http://www.w3.org/QA/2002/07/WebAgency-Requirements.html.fr>] (Page consultée le 19 mai 2008)



ANNEXES

Partenaires communautaires

L'Afeas

Fondée en 1966, l'Afeas a pour but de regrouper en association des Québécoises intéressées à la promotion des femmes et à l'amélioration de la société. Par l'éducation, elle vise à provoquer une réflexion individuelle et collective sur les droits et les responsabilités des femmes. De plus, l'Afeas incite ses membres à réaliser des actions concrètes dans leur milieu en vue d'un changement social. Elle défend également les intérêts de ses membres auprès des instances décisionnelles... L'Afeas regroupe 13 000 membres.

Site Internet : www.afeas.qc.ca

Le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine (CDÉACF)

Créé en 1983, le CDÉACF a pour mission de collecter, diffuser, promouvoir et rendre accessibles, en français, les savoirs et les savoir-faire des différents milieux de l'éducation des adultes, de l'alphabétisation et de la condition féminine du Québec et des communautés francophones du Canada, dans une perspective de démocratisation des connaissances, de reconnaissance du droit à l'information et de valorisation du patrimoine communautaire québécois. Le Centre compte 303 membres, dont 262 membres corporatifs et 41 membres individuels.

Site Internet : www.cdeacf.ca

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Le CIAFT est devenu partenaire du projet FADAFEM, en février 2006, en remplacement de l'organisme Nouveau-Départ qui avait cessé ses activités. Le CIAFT est une organisation québécoise constituée de groupes et de personnes qui oeuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. Depuis son congrès de fondation en 1984, le CIAFT est identifié comme un des principaux défenseurs communautaires des droits des femmes au travail. Sa philosophie d'intervention repose sur le principe que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques, et de mesures favorisant la réponse aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

Site Internet : www.femmesautravail.qc.ca

Le Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale

Créé en 1979, le Regroupement est un organisme sans but lucratif qui vise la prise de conscience collective de la problématique des femmes et des enfants victimes de violence conjugale et qui se définit comme un groupe de soutien d'échange et de services. Le Regroupement réunit quelques 50 maisons d'hébergement.

Site Internet : www.maisons-femmes.qc.ca

Relais-femmes

Créé en 1980, à l'initiative de groupes de femmes du milieu universitaire et du féminisme d'État, Relais-femmes est un organisme féministe qui œuvre à la transformation des rapports sociaux dans une perspective de développement et de diffusion de nouveaux savoirs et de renouvellement des pratiques. Relais-femmes offre des services de recherche et de formation et favorise la concertation entre les milieux féministe, communautaire, universitaire et syndical. Relais-femmes participe activement au repérage des enjeux qui concernent les conditions de vie des femmes. Près de 70 groupes de femmes locaux, régionaux et nationaux sont membres de Relais-femmes, en plus de quelques membres individuelles.

Site Internet : www.relais-femmes.qc.ca

Partenaires universitaires

Le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal

Fondé en 1979, le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal a pour mission de favoriser la démocratisation du savoir en rendant accessibles des connaissances au moyen d'activités de formation, de recherche ou de diffusion aux groupes sociaux qui n'y ont pas accès traditionnellement. En 1982, l'UQAM signait un Protocole d'entente avec l'organisme Relais-Femmes pour répondre aux demandes de groupes de femmes du Québec et du Canada. Le présent projet est issu de travaux menés dans le cadre de ce Protocole.

Site Internet: www.sac.uqam.ca

Nicole Lebrun, professeure, département de l'éducation et de la pédagogie de l'UQAM

Professeure au Département d'éducation et pédagogie de l'UQAM, madame Nicole Lebrun détient un PH.D. en éducation (spécialité didactique). Elle réalise depuis de nombreuses années des recherches qui portent sur l'instrumentation didactique ainsi que sur l'utilisation et les applications d'environnements multimédias dédiés à la formation et à l'enseignement. Elle a participé à plusieurs projets de formation tant dans les milieux scolaires et industriels que dans le cadre de la coopération internationale.

Site Internet : www.dep.uqam.ca/personnel/prof/lebrun_nicole.htm

Formation « Participer efficacement à la prise de décision »

Organisme : Afeas

OBJECTIF GÉNÉRAL

La formation s'adresse aux membres de l'Afeas et vise à accroître les connaissances sur les procédures d'assemblée de même que sur les modalités et les étapes du processus de prise de décision collective. Au moyen d'exercices et de simulations, la formation permet de développer des habiletés à intervenir plus efficacement lors des assemblées délibérantes, dans le respect du processus démocratique.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Améliorer ses connaissances sur le processus de prise de décision collective;
- Accroître ses compétences à participer au processus démocratique d'une association;
- Être en mesure d'élaborer et de soumettre des propositions ainsi qu'à participer pleinement à une assemblée délibérante.

Formation « Une approche féministe en violence conjugale »

Organisme : Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale

OBJECTIF GÉNÉRAL

La formation vise à habiliter les intervenantes et les futures intervenantes à utiliser l'approche féministe dans leurs interventions auprès des femmes et des enfants victimes de violence conjugale dans un contexte d'hébergement ou de consultation externe.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Accroître ses connaissances de la violence conjugale, des réalités et des besoins des femmes et des enfants qui en sont victimes;
- S'approprier l'approche féministe en violence conjugale telle que développée par les maisons d'hébergement membres du Regroupement provincial des maisons d'hébergement et de transition pour femmes victimes de violence conjugale du Québec;
- Améliorer son savoir-être auprès des femmes victimes de violence conjugale en incorporant les valeurs, les principes et les attitudes préconisés par l'approche féministe;
- Améliorer son savoir-faire auprès des femmes victimes de violence conjugale et de leurs enfants par le développement d'habiletés d'intervention centrée sur les besoins des victimes et sur la situation sociale des femmes.

La formation « Le féminisme, ça clique »

Organisme : Relais-femmes

OBJECTIF GÉNÉRAL

La formation s'adresse aux étudiantes et étudiants des Cégeps et au public en général. Elle vise à transmettre des connaissances de base sur le féminisme comme mouvement social de même que sur ses courants de pensée et sa contribution à l'histoire.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Prendre conscience des différents préjugés concernant le féminisme;
- Prendre connaissance des valeurs féministes;
- Connaître les principaux jalons de l'histoire du féminisme au Québec;
- Se familiariser avec les différents courants de pensée féministe;
- Comprendre les apports du féminisme et la précarité de ses acquis;
- Découvrir quelques femmes et groupes qui ont participé à l'amélioration des conditions de vie des femmes au Québec;
- Susciter l'engagement.

La formation « Les voix vers l'emploi »

Organisme : Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine

OBJECTIF GÉNÉRAL

La formation s'adresse aux femmes en démarche d'alphabétisation et vise à développer la motivation, la confiance, l'autonomie et à favoriser l'engagement dans un cheminement vers l'emploi.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Apprendre à mieux se connaître;
- Développer une attitude positive envers l'emploi;
- Découvrir les ressources de son milieu;
- Acquérir des compétences dans l'utilisation de l'informatique.

La formation « Travail en vue »

Organismes : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et le Centre de documentation sur l'éducation des adultes et la condition féminine.

OBJECTIF GÉNÉRAL

La formation s'adresse aux femmes de plus de 40 ans. Elle vise à accroître leurs connaissances des technologies de l'information et de la communication et l'utilisation de celles-ci dans leur démarche de réorientation professionnelle. Elle favorise l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences qui leur permettront de mieux intégrer le marché du travail.

OBJECTIFS SPÉCIFIQUES

- Découvrir différents points de vue portant sur cinq thèmes en lien avec sa situation de réorientation professionnelle;
- Inscrire ses réflexions et ses résultats de recherche dans un carnet;
- Créer un réseau et une communauté de partage avec d'autres femmes déjà inscrites à la formation;
- Acquérir des compétences en recherche dans Internet;
- Amorcer une démarche de réorientation professionnelle et compléter son projet.

LES QUESTIONS SUIVANTES NOUS PERMETTRONT DE CONNAITRE
LE PROFIL DES ORGANISMES PARTICIPANTS¹

1. Depuis combien d'années votre organisme existe-t-il ?

_____ ans

2. Il y a combien de travailleurs et de travailleuses dans votre organisme ?

_____ travailleurs et travailleuses

3. Il y a combien de formateurs et de formatrices dans votre organisme ?

_____ formatrices et formateurs

4. Quel est le nombre de bénévoles actifs dans votre organisme ?

_____ bénévoles

5. Durant la dernière année combien d'apprenantEs ont participé à vos activités ?

_____ apprenantEs

6. De ce nombre combien sont.... ? :

_____ des femmes

_____ des hommes

7. Quel est l'âge moyen de votre clientèle ?

_____ ans

¹ Les questions sont inspirées du rapport : RECHERCHE SUR LES BESOINS DES ORGANISMES D'ACTION COMMUNAUTAIRE AUTONOME EN ALPHABÉTISATION EN MATIÈRE D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE ET DE FORMATION SUR LES TIC, NOVEMBRE 2004

LES QUESTIONS SUIVANTES NOUS PERMETTRONT DE CONNAITRE LE TYPE D'ÉQUIPEMENT INFORMATIQUE

8. Combien y a-t-il d'ordinateurs dans votre organisme ?

- 1 - 4 (.....)
- 5 - 9 (.....)
- 10 - 14 (.....)
- 15 et plus (.....)

9. Combien d'ordinateurs sont dans la salle réservée aux ateliers ?

- 1 - 4 (.....)
- 5 - 9 (.....)
- 10 - 14 (.....)
- 15 et plus (.....)

10. Combien d'ordinateurs sont branchés à Internet dans la salle réservée aux ateliers, selon les vitesses suivantes ?

- Base vitesse (57k) (.....)
- Intermédiaire (256K) (.....)
- Haute vitesse (.....)

11. Quel navigateur Internet utilisez-vous avec les ordinateurs dans la salle réservée aux ateliers ?

- Internet Explorer : quelle version ? (.....)
- Netscape : quelle version ? (.....)
- FireFox : quelle version ? (.....)
- Safari : quelle version ? (.....)
- Autre : quelle version ? (.....)

12. Combien de vos ordinateurs dans la salle réservée aux ateliers ont un lecteur vidéo (multimedia)...

- Quick time ? (.....)
- Windows Media Player ? (.....)
- Real Player ? (.....)

13. Possédez-vous des compatibles IBM ?

- Oui (.....)
- Non (.....)

14. Si oui, combien utilisent le système d'exploitation...

Windows 98? (.....)
 Windows XP? (.....)
 Windows X? (.....)
 Autre: lequel? (.....)

15. Possédez-vous des Macintosh ?

Oui (.....)
 Non (.....)

16. Si oui, combien utilisent le système d'exploitation...

Classic OS 9 et moins? (.....)
 OS X 10 (Jaguar) ? (.....)
 OS X 10.3 (Panther) ? (.....)
 OS X 10.4 (Tiger) ? (.....)
 Autre: lequel? (.....)

17. Combien de vos ordinateurs dans la salle réservée aux ateliers utilisent les logiciels suivants ?

Microsoft Word (.....)
 Microsoft Excel (.....)
 Microsoft PowerPoint (.....)
 Adobe Acrobat Reader (.pdf) (.....)

18. Existe-t-il un Centre d'accès communautaire Internet (CACI) dans votre organisme ?

Oui (.....)
 Non (.....)

19. Si oui, combien avez-vous d'ordinateurs dans ce centre ?

1 - 4 (.....)
 5 - 9 (.....)
 10 - 14 (.....)

LES QUESTIONS SUIVANTES NOUS PERMETTRONT DE CONNAITRE L'USAGE de L'INFORMATIQUE PAR LES ORGANISMES

20. Durant la dernière année avez-vous présenté dans vos groupes des...

1-Souvent 2-Parfois 3-Jamais

› ateliers d'initiation à l'informatique aux apprenantEs en alphabétisation? (.....)

› ateliers d'initiation à l'Internet aux apprenantEs en alphabétisation? (.....)

21. Durant la dernière année avez-vous utilisé, dans vos ateliers d'alphabétisation...

1-Souvent 2-Parfois 3-Jamais

› l'informatique? (.....)

› l'Internet? (.....)

22. En général dans vos ateliers d'alphabétisation, quelle importance accordez-vous à l'utilisation d'Internet pour...

1-Très important 2- Assez important 3-Important 4-Pas important

› rédiger des courriels? (.....)

› faire de la recherche dans le cadre de projets individuels? (.....)

› faire des exercices de français sur les sites Web en alphabétisation? (.....)

› faire de la recherche dans le cadre de projets communs du groupe? (.....)

› jeux sur les sites Web d'alphabétisation? (.....)

BUT DE LA RENCONTRE :

- 1 Valider les contenus de la formation en ligne en lien avec les compétences touchant la connaissance de soi et la connaissance du milieu du travail.
- 2 Présenter la structure du contenu, des activités et des exercices.
- 3 Échanger et clarifier quelques points à partir de vos expériences concernant les activités et les exercices.

INFORMATION ET EXPLORATION POUR LES PROCHAINES ÉTAPES :

- 4 Présenter des exemples d'activités qui utilisent les moyens d'Internet (courriel, projet coopératif entre apprenantes) et qui permettent de développer les compétences touchant la communication, la relation avec les autres, l'écoute de l'autre, la capacité de relations interpersonnelles, la capacité d'exprimer son opinion et de se présenter. Partages.
- 5 Aborder les points suivants :
 - Les habiletés cognitives, apprendre à apprendre, la métacognition;
 - Durée de la formation en ligne;
 - Type d'accompagnement;
 - Approches pédagogiques; (pédagogie par projet, etc.);
 - Lien avec les projets d'Emploi-Québec (PPE);
 - Accessibilité de la formation, seulement pour les groupes inscrits;
 - Inclure un portfolio pour les apprenantes dans la formation.

MODULE 1 : ACCUEIL

Avant de commencer pour en savoir plus sur cette formation.

- Formation continue.
- Formation en ligne.
- Contexte.
- Clientèle cible.

MODULE 2 : OUTILS

Les ressources utiles pour votre formation.

Compétence :

Connaître et utiliser diverses techniques et stratégies de recherche dans Internet.

MODULE 3 : JE MISE SUR MOI

Compétence :

Bâtir une image positive de soi en identifiant ses composantes personnelles et professionnelles (besoins, valeurs, intérêts, aptitudes, compétences, etc.).

Bilan autobiographique, portfolio professionnel et bénévolat.

Composantes personnelles

- Journal de bord.
- Reconnaître ses capacités.
- Déterminer son type de personnalité.

- Répertorier ses intérêts.
- Identifier ses préférences.
- Découvrir ses aptitudes.
- Reconnaître ses capacités.
- Cerner ses valeurs et attitudes par rapport au travail.

Composantes professionnelles

- Reconnaissance de ses acquis (compétences génériques).
- Bilan des compétences et des expériences (portfolio, histoire de vie).
- Définir ses objectifs.

MODULE 4 : J'ANALYSE LA SITUATION ET JE TROUVE MA PLACE

Compétence :

Faire des recherches en ligne pour s'informer des tendances du marché du travail.

- S'informer des tendances du marché du travail.
- Se documenter sur les perspectives d'emplois selon la région.
- Se documenter sur les perspectives d'emplois selon les domaines.

Identifier et définir les types d'emplois qui peuvent correspondre à ses compétences.

- Identifier et définir les emplois divers.
- Identifier et définir les emplois gagnants/d'avenir/traditionnellement occupés par les hommes.

Identifier des activités de formation destinées aux adultes.

- Formation professionnelle au niveau secondaire et au collégial.
- Formation Intégration socio-professionnelle.

ANNEXE V : EXEMPLE DE MODULES

- Mesure Formation de la main-d'œuvre Emploi-Québec (formation payée).
- Programme d'éducation des adultes.
- Formation à distance et en ligne (Internet).

MODULE 5 : JE DÉVELOPPE MON PLAN D'ACTION

Compétence :

Développer une vision globale de son développement professionnel et des facteurs qui influencent ses choix : définir ses objectifs professionnels et la meilleure façon de les atteindre évaluer son engagement. Travail accompagné par formatrice.

- Faire ses choix en fonction des facteurs : économiques, familiaux, environnementaux.
- Élaborer un plan d'action.

MODULE 6 : ACTION, JE TROUVE UN EMPLOI

Compétence :

Connaître et utiliser diverses techniques et stratégies de recherche active d'emploi dans Internet.

- Créer son CV : (axé chronologique, axé sur les compétences, mixte).
- Afficher son CV en ligne.
- Rédiger sa lettre de présentation/motivation.
- Envoyer son CV et sa lettre de présentation par courriel.
- Préparer, passer et faire le suivi d'une entrevue.
- Comment faire pour trouver les emplois cachés ?

MODULE 7 : CRÉER DES LIENS

Compétence :

Contre le sentiment d'isolement et maintenir sa motivation en créant des liens en réseau avec d'autres usagères et des ressources de son milieu ainsi qu'en utilisant les moyens de communication d'Internet.

- Utiliser le courrier électronique (courriel).
- S'inscrire sur un forum de discussion.
- Créer un blogue.

module1 - Director MX
File Edit View Insert Modify Control Xtras Window Help

module1 Stage (100%)

Les structures organisationnelles
et les procédures d'assemblée à l'Afeas
pour une participation démocratique et efficace à la prise de décision

afeas
FEMMES EN MOUVEMENT

**I- La proposition principale,
l'outil pour la prise de décision**

INTRODUCTION
AU
MODULE 1

A- Qu'est-ce qu'une proposition?

B- Comment préparer une proposition?

C- Comment présenter une proposition?

D- Validations des apprentissages

Démarrer | C:\Documents and S... | 2e écriture .doc - Mic... | Annexe 5.doc - Micro... | E:\AFEAS - 17 Juin\dir | module1 - Director... | 16:06

**COMITÉ PÉDAGOGIQUE
FORMATION EN LIGNE
POUR DES FEMMES EN PROCESSUS D'ALPHABÉTISATION ET DE RECHERCHE D'EMPLOI.**

Consultation au sujet des activités

Document d'accompagnement

La rédaction de la première version des activités est terminée. Il y a environ 45 activités. À cette étape, nous allons en «tester» un certain nombre, pour faire quelques ajustements avant d'aller plus loin.

Nous aimerions avoir vos réactions au sujet de l'accessibilité du contenu, la lisibilité des textes, la facilité de compréhension, le temps nécessaire pour réaliser les activités par les apprenantes. Nous aurons d'autres occasions pour des évaluations formatives plus formelles. Nous cherchons les réactions de formatrices et si possible d'apprenantes. Dans la formation en ligne, les activités seront faites directement à l'ordinateur par les apprenantes elles-mêmes enfin de les aider à développer leur autonomie.

SVP ne pas faire circuler les activités en dehors de votre groupe. Nous sommes dans une démarche exploratoire.

Matériel ci-inclus :

- 5 activités destinées aux apprenantes, les mêmes pour chaque apprenantes.
- 5 activités différentes par formatrice.
- Une grille d'évaluation à faire compléter par les formatrices et les apprenantes.

Les résultats

Je vais communiquer avec vous par téléphone pour échanger aux sujets des résultats de la consultation.

GRILLE D'ÉVALUATION

Comité pédagogique
Formation en ligne
pour des femmes en processus d'alphabétisation et de recherche d'emploi
(Cette grille peut vous aider à organiser vos commentaires.)

	Négatif	Moyen	Positif	Très positif
Accessibilité du langage facilité de compréhension, vocabulaire, choix des mots				
Lisibilité du texte organisation et répartition du texte sur la page				
Longueur des phrases				
Clarté des titres				
Accessibilité du contenu niveaux de connaissances convenant aux adultes peu scolarisés et en démarche d'alphabétisation				

Source : Centre de lecture et d'écriture (CLÉ-Montréal)
<http://www.communautique.qc.ca/cle/index.html>

Vous pouvez aussi encercler sur les feuilles les mots qui sont plus difficiles à comprendre pour les apprenantes.

Nous aimerions aussi savoir si les apprenantes se rendent jusqu'à la fin de l'activité et le temps nécessaire pour y arriver.

Les activités sont-elles trop proches de la situation de «Je suis travailleuse» ?

À la fin des activités, devons-nous demander aux apprenantes d'identifier des situations de leur vie où elles avaient exprimé ces qualités, compétences, etc. ?

MERCI BEAUCOUP DE VOTRE COLLABORATION

**COMITÉ PÉDAGOGIQUE
FORMATION EN LIGNE : « LES VOIX VERS L'EMPLOI »**

Le projet a préparé des propositions pour la page d'accueil du site. Plusieurs icônes seront ajoutés afin de faciliter la navigation. Des illustrations rendront le site de la formation plus amical. Vous pouvez consulter les propositions et les types d'illustration à l'adresse suivante :

Voici quelques points à examiner pour vous aider à organiser vos commentaires.

Page d'accueil (4 propositions)

- Beauté et attrait de la page (couleurs, présentation aérée, etc.).
- Graphisme original, ordinaire.
- Contraste des éléments de la page (combinaison de couleurs entre le premier plan et l'arrière-plan).
- Lisibilité du texte.

Illustrations (7 illustrations)

- Les illustrations vont convenir aux contenus et objectifs de la formation.
- Les illustrations vont donner une valeur ajoutée au contenu.
- Les illustrations vont convenir aux apprenantes.

L'évaluation de ces éléments peut varier selon les personnes consultées, le graphisme étant un élément plus subjectif.

DÉVELOPPER UNE FORMATION À DISTANCE

GUIDE PRATIQUE À L'INTENTION DES GROUPES DE FEMMES ET DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

