



RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



LE RÉSEAU DE CRÉATION  
ET D'ACCOMPAGNEMENT PÉDAGOGIQUES

# Étude sur l'organisation des enseignants en formation à distance



**ETUDE SUR L'ORGANISATION DES ENSEIGNANTS EN FORMATION A DISTANCE**  
**RAPPORT D'ÉTUDE**  
– juillet 2020 –

*Autrices du rapport*

*Léna Moreau, chargé d'études sur les usages du numérique éducatif*

*Direction de la Recherche et du Développement sur les Usages du Numérique Educatif (DRDUNE)*

*Kadri Kaldmäe, chargé d'études sur les usages du numérique éducatif*

*Direction de la Recherche et du Développement sur les Usages du Numérique Educatif (DRDUNE)*

# Sommaire

Présentation de l'étude .....	4
contexte .....	4
Objectifs de l'étude .....	4
Méthodologie .....	5
Méthode utilisée .....	5
Participants .....	5
Résultats .....	7
Etat des lieux de la situation actuelle .....	7
Organisation des enseignants .....	7
Expérience des enseignants interrogés en formation à distance .....	7
Pourquoi certains enseignants n'ont jamais fait de formation à distance .....	9
Avis et besoins des enseignants sur la formation à distance .....	10
La définition des enseignants de la formation à distance .....	10
Les points positifs de la formation à distance .....	10
Les points négatifs de la formation à distance .....	11
L'interaction dans la formation à distance .....	11
Correspondance des formations aux besoins des enseignants .....	14
Certification des formations à distance .....	15
Difficulté d'accès et d'utilisation des formation à distance .....	15
La formation idéale selon les enseignants .....	15
Discussion .....	17
Limites de l'étude .....	18
Recommandations .....	20
Pour aller plus loin .....	22
Bibliographie .....	23
Annexe .....	24
Annexe 1 : Guide d'entretien .....	24

# 1

## PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

### CONTEXTE

Ce rapport présente une étude sur l'organisation des enseignants en formation à distance. Cette étude s'inscrit dans le cadre des études sur les besoins des enseignants en formation continue à distance. Elle a pour but d'étudier la façon dont les enseignants s'organisent lors des formations à distance qu'ils suivent, que ce soient des formations de plutôt longue ou de courte durée.

Pour Réseau Canopé cette étude pourrait notamment apporter des pistes pour contribuer à réduire les abandons en cours de formations, pour aider les enseignants à mieux gérer leur temps et ainsi favoriser une réduction de la pression temporelle qui peut être parfois ressentie par les enseignants (au moins au niveau de leur formation).

Enfin, ce projet a pour but de donner des pistes aux équipes de conception de formations pour développer des outils et formations en adéquation avec les besoins des enseignants. C'est aussi l'occasion de questionner les formations hybrides, l'accompagnement des formés par Réseau Canopé mais aussi la valorisation professionnelle des formations à distance dans le métier d'enseignant.

### OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Les problématiques posées par cette étude sont, dans un premier temps, de faire un inventaire des pratiques des enseignants en formation à distance, de découvrir notamment comment ils organisent la séparation entre la vie professionnelle, vie privée et la formation et de connaître leurs stratégies de gestion du temps pendant une formation à distance.

Dans un second temps, l'étude a pour objectif d'analyser les besoins des enseignants en termes de formation à distance pour répondre à des questions telles que « quels outils pourraient aider la gestion du temps du formé lors d'une formation à distance ? », « est ce que l'accompagnement par le tuteur, les retours d'information et l'interaction avec les pairs peuvent aider à la gestion du temps ? », « est-ce important de valoriser la formation et de donner un but à l'enseignant ? », « le temps de formation influence-t-il la gestion du temps ? ».

# 2

## MÉTHODOLOGIE

### METHODE UTILISEE

La méthodologie choisie était l'entretien semi directif. Au total 11 entretiens individuels ont été réalisés. L'entretien est une méthode qualitative visant à recueillir les ressentis du participant de la façon la plus exhaustive possible. Ici, les entretiens ont été mené à l'aide d'un guide d'entretien (Annexe 1). L'étude ayant eu lieu lors du confinement, les entretiens se sont déroulés par visioconférence sur l'outil Microsoft Teams, les participants y étaient invités via leur adresse mail.

Une fois l'appel rejoint, les enseignants étaient accueillis avec la caméra activée pour présenter l'étude et expliquer le déroulement de l'entretien. Ensuite, pour l'enregistrement la caméra était désactivée et il était demandé aux enseignants de faire la même chose. Après avoir activé l'enregistrement, l'entretien commençait en suivant le guide (Annexe 1). La caméra était désactivée pour la durée de l'entretien d'une part pour des raisons de qualité de connexion internet et d'autre part afin de respecter la RGPD, puisque l'entretien était enregistré sur Microsoft Stream pour que la chargée d'étude puisse retranscrire et analyser les échanges.

Le guide était constitué d'une première partie de questions générales pour mieux connaître le profil de l'enseignant. Ensuite, si l'enseignant avait déjà suivi une formation à distance, il lui était demandé de raconter une formation à distance qu'il avait pu suivre. Puis des questions étaient posées en fonction de quatre catégories : une catégorie sur l'organisation de la formation ; une catégorie sur la motivation pendant la formation ; une catégorie sur les interactions que l'enseignant avait pu avoir (avec les autres participants ou avec le formateur) ; et une catégorie sur les fonctionnalités disponibles sur la plateforme de formation. Si l'enseignant n'avait jamais fait de formation à distance, des questions lui étaient aussi posées pour comprendre pourquoi il n'en avait jamais fait et ce qui pourrait l'aider à en faire. Enfin, l'entretien se terminait dans tous les cas par une conclusion suivie de remerciements.

La transcription a servi à classer, dans un tableau, ce qui a été dit par les enseignants dans différentes catégories (construites en fonction des thèmes du guide et des sujets abordés par les enseignants). Ensuite, le tableau a servi pour l'analyse.

### PARTICIPANTS

Les participants étaient des enseignants de l'académie de Poitiers. Ils étaient répartis en 4 catégories.

- Trois enseignants du premier degré ayant moins de 5 ans d'expérience :

dont un directeur d'école et un enseignant qui avait une expérience de trois ans dans le 1<sup>er</sup> degré. Pendant l'année en cours (2019-2020), cet enseignant a également assuré des cours dans un collège.

- Trois enseignants du premier degré ayant plus de 5 ans d'expérience :

dont une directrice d'école.

- Deux enseignants du second degré ayant moins de 5 ans d'expérience :

dont une professeure de mathématiques en lycée et un professeur de mathématiques au collège

- Trois enseignants du second degré ayant plus de 5 ans d'expérience :

dont une professeure de français au collège, une professeure de mathématiques au collège et un professeur de mathématiques au lycée.

Les contacts des enseignants nous ont été transmis par le Centre Académique pour la Recherche et le Développement en Innovation et Expérimentation (CARDIE) du Rectorat de Poitiers.

Pour la présentation des résultats, les citations sont suivies d'un code pour identifier à quel groupe correspond l'enseignant :

- « Déb-1<sup>er</sup> » pour les enseignants du premier degré avec moins de 5 ans d'expérience,
- « Exp-1<sup>er</sup> » pour les enseignants du premier degré avec plus de 5 ans d'expérience,
- « Déb-2<sup>nd</sup> » pour les enseignants du second degré avec moins de 5 ans d'expérience,
- « Exp-2<sup>nd</sup> » pour les enseignants du second degré avec plus de 5 ans d'expérience.

# 3

## RÉSULTATS

### ETAT DES LIEUX DE LA SITUATION ACTUELLE

#### Organisation des enseignants

Les organisations des enseignants interrogés du premier et second degré sont plutôt similaires, ils donnent cours tous les jours. Cependant les enseignants de second degré ont parfois des pauses de plusieurs heures dans la journée au cours desquelles ils s'avancent sur la préparation des cours et la correction des exercices. Autrement, chacun effectue du travail de préparation de cours et de correction le soir et le week-end. Pour certains, ce travail prend au moins un jour complet du week-end. Néanmoins, une enseignante a dit préférer travailler le matin à l'école avant le début des cours plutôt que le soir.

De plus, la plupart des enseignants ont aussi des contraintes personnelles (des enfants, une pratique sportive, ...) auxquelles ils donnent la priorité et travaillent le soir après s'être occupé de ces occupations.

Enfin, les enseignants profitent de leur temps dans l'établissement pour s'occuper des photocopies et des tâches d'ordre administratif comme la gestion de l'établissement pour ceux qui sont également directeurs.

#### Expérience des enseignants interrogés en formation à distance

Au début de l'entretien, il était demandé aux enseignants s'ils avaient déjà suivi une formation à distance et le cas échéant de la décrire. Ils se sont ensuite servis de cette expérience pour exprimer leurs besoins en matière de formation à distance. Ici, les expériences des enseignants sont décrites en fonction de leur organisation, des sources de motivation des enseignants et de ce qu'il était possible ou non de faire pendant la formation.

#### Les types de formations suivies

Pour ce qui est de la formation à distance, les enseignants du premier degré ont tous déjà fait une formation à distance parce que cela fait partie du plan de formation obligatoire. Ces formations obligatoires se font en plusieurs temps, des temps à distance avec des tâches à réaliser pour préparer les temps en présentiel qui

les suivent. Ce sont à chaque fois des temps de 2h environ et il peut y avoir plusieurs phases à distance et plusieurs phases en présentiel.

Ils ont aussi l'occasion de faire des formations qu'ils choisissent en faisant des recherches de leur côté sur M@gistère. Ces formations sont variées, elles portent par exemple sur la classe flexible, sur la lecture, sur l'attention et la concentration des élèves *etc.* Ces formations ne sont souvent pas très longues, entre 2 et 3 heures.

Toutefois, une des enseignantes du premier degré rencontrée était en train de terminer un Master de deux ans qui se fait à distance<sup>1</sup>. Son expérience de la formation à distance était donc différente de celles des autres qui ne durent habituellement que quelques heures.

L'expérience de formation à distance chez les enseignants du second degré interrogés est différente. Ils n'ont pas de formation à distance obligatoire et seulement deux des cinq enseignants rencontrés avaient déjà fait une formation à distance. D'ailleurs, contrairement aux enseignants du premier degré, les formations qu'ils font ne se trouvent pas sur M@gistère mais sur d'autres sites qu'ils trouvent par eux même. Pour ce qui est des deux enseignants qui avaient déjà fait une formation à distance, l'un d'eux a parlé d'une formation pour apprendre à rédiger ses cours en LaTeX<sup>2</sup> et l'autre a parlé d'un MOOC sur la plateforme FUN pour se préparer à enseigner Sciences Numériques et Technologie (SNT).

Les formations faites par ces deux enseignants du second degré étaient aussi plus longues que celles évoquées par les enseignants du premier degré. La formation sur le codage en LaTeX était ainsi découpée en 10 séances de 2 heures environ et la formation sur SNT avait une durée de 20 à 30 heures selon l'enseignant. En plus de cette formation en ligne sur SNT, l'enseignant a pu participer à des cours en présentiel.

## Les motivations des enseignants

A part le master et la formation SNT, les formations suivies n'étaient pas certifiantes. En effet, la raison pour laquelle les enseignants ont réalisé des formations à distance n'étaient pas d'obtenir une certification. La motivation des enseignants était d'apporter quelque chose à leur pratique, voire de changer le fonctionnement de leur classe. Par exemple, une enseignante a fait une formation sur l'apprentissage de la lecture parce que c'était la première année qu'elle avait une classe de CP, et elle a ressenti le besoin d'en savoir plus sur cette thématique afin de comprendre ce qui se passait dans sa classe. Certains enseignants ont aussi suivi des formations sur la classe flexible pour essayer de dynamiser un peu leur classe. De plus, les enseignants ayant suivi des formations à distance obligatoires en sont moins satisfaits justement car elles ne correspondaient pas à leurs besoins et n'apportaient pas suffisamment d'éléments concrets pour leur pratique.

## Organisation des formations

Au sujet de leur organisation pendant ces formations, tous les enseignants ont dit suivre la formation plutôt le soir et le week-end, après la préparation des cours. Ils précisent qu'ils avançaient à leur rythme, quand ils en avaient le temps ou en ressentaient le besoin. Les deux enseignants du second degré ont également fait une partie de leur formation pendant leurs vacances. L'enseignante qui suivait un master avait aussi des classes virtuelles de groupe car c'était une formation collaborative. Elle avait demandé une autorisation pour faire cette classe pendant une heure le mardi après-midi sur son temps de décharge.

---

<sup>1</sup> Cette enseignante a fait le choix de parler de ce Master comme d'un élément de formation

<sup>2</sup> Langage de description permettant de rédiger un document alors que sa mise en page se fait automatiquement



Les formations des enseignants rencontrés ne demandaient pas vraiment de rendre des documents à des dates butoirs. Il pouvait y avoir des exercices à faire pour certaines, mais les enseignants devaient se corriger seul à l'aide d'un corrigé fourni. Les enseignants n'avaient donc pas vraiment de contraintes de temps pour suivre les formations, à part pour les formations hybrides pour lesquelles les enseignants devaient faire le cours à distance pour préparer le cours en présentiel. Toutefois, certaines formations avaient une date d'ouverture et une date de fermeture, les enseignants devaient donc finir leur formation avant la fermeture. De façon générale, cette façon de faire permettait une liberté d'organisation qui était appréciée par les enseignants.

Il n'y avait donc peu de document à rendre ou de classe virtuelle à suivre et les formations étaient réalisés grâce à une simple diffusion de ressource. D'après les enseignants, ces formations étaient suffisamment fournies en documents. Ils avaient à disposition des vidéos, des textes, des questionnaires et des exercices pour tester leurs connaissances. Deux des enseignantes rencontrées ont même fait des recherches en plus. Pour l'une d'entre elle, c'est parce qu'elle avait vraiment apprécié la formation et qu'elle souhaitait approfondir le sujet. Elle a, pour cela, acheté un livre sur le sujet de sa formation. Pour l'autre, dans le cadre de la formation sur le codage en LaTeX, elle a fait des recherches en plus sur internet pour des détails qui n'étaient pas présents dans la formation, pour savoir comment coder un symbole spécifique par exemple.

## **Fonctionnalités permises par les formations**

Les enseignants n'avaient pas accès à beaucoup de fonctionnalités depuis les plateformes de formation. Il n'y avait souvent qu'un forum qui était la plupart du temps inutilisé ou bien difficile à suivre car mal organisé parce qu'il pouvait y avoir plusieurs sujets abordés en même temps. De plus, les questions posées ne trouvaient pas toujours de réponses. Ce manque de possibilité d'interaction a beaucoup gêné les enseignants dans la réalisation de leur formation.

## **Pourquoi certains enseignants n'ont jamais fait de formation à distance**

Sur tous les enseignants rencontrés, trois n'avaient jamais suivi de formation à distance. Parmi ces trois enseignants, deux étaient enseignantes expérimentées du second degré et un était enseignant débutant du second degré. Une des enseignantes expérimentées du second degré et l'enseignant débutant du second degré n'avaient jamais suivi de formation à distance car ils n'étaient pas suffisamment informés sur le sujet, alors que si on leur en avait proposés, ils auraient répondu positivement.

« Enfin, euh, si j'avais eu peut-être plus d'informations, je me serais certainement tourné vers ça quoi » (Exp-2nd)

L'autre enseignante experte du second degré n'en avait jamais fait parce qu'elle avait peur de ne pas pouvoir y dédier du temps et qu'elle trouvait dommage le fait de ne pas pouvoir rencontrer et échanger avec des collègues comme en formation présentielle. Cependant, cette enseignante a exprimé le fait que la période du confinement du 16 mars au 11 mai 2020 l'a fait changer d'avis sur le sujet, notamment parce qu'elle a dû se former à distance avec la documentaliste de son établissement sur l'utilisation d'un logiciel spécifique.

« J'ai pensé à ça, ça m'a fait changer d'avis finalement sur la formation à distance, je me dis que c'est quand même, ça doit être très pratique parce que si c'est quelque chose où il n'y a pas forcément un horaire imposé par exemple. C'est mis à disposition et on peut y assister, on s'organise à notre rythme, ça doit être super. » (Exp-2nd)

Seul un enseignant était contre la formation à distance (enseignant débutant du premier degré). Malgré le fait qu'il en ait déjà suivi, il rejetait complètement cette pratique car il n'y trouvait aucun intérêt, notamment à cause du manque d'interaction et de la passivité de l'apprenant pendant une formation à distance. Toutefois, les seules formations à distance que cet enseignant ait suivies étaient des formations obligatoires.

# AVIS ET BESOINS DES ENSEIGNANTS SUR LA FORMATION A DISTANCE

## La définition des enseignants de la formation à distance

Quand on demande aux enseignants ce qu'est la formation à distance pour eux, ils pensent en priorité aux formations qu'ils peuvent suivre sur M@gistère ou sur d'autres plateformes en ligne. Cependant les enseignants ayant moins de 5 ans d'expérience ne se limitent pas aux formations à suivre en ligne. Deux des trois enseignants débutants du premier degré distinguent les formations obligatoires des auto-formations qu'ils trouvent sur internet voire même sur les réseaux sociaux. Un enseignant a même dit que pour lui, les discussions qu'il peut avoir avec ses collègues faisaient parties de la formation. Selon lui, quand il échange avec d'autres enseignants sur leurs expériences de pratique, cela lui permet de réfléchir sur ses propres pratiques et donc en quelques sortes, cela le forme.

« Il y a beaucoup de temps en discussions quand même qui font partie de la formation. Quand on essaie d'avoir une cohésion au niveau des pratiques. Donc on adapte du coup nos pratiques pédagogiques pour ... pour répondre aux besoins des élèves. Donc ça fait partie aussi de la formation à distance nourrie de bah l'expérience des collègues qui ont pas forcément le même la même expérience que nous. » (Déb-1er)

Une enseignante débutante du second degré a également exprimé le fait que la formation à distance c'est tout ce qu'on peut faire à partir d'un ordinateur.

## Les points positifs de la formation à distance

Les enseignants du premier et du second degré ont des avis plutôt communs sur les points positifs de la formation à distance. Ils aiment tous le fait de ne pas avoir de dates fixes et de pouvoir suivre la formation au rythme qu'ils souhaitent, quand ils en ont le temps, au contraire des formations en présentiel pour lesquelles il y a des dates auxquelles il faut se déplacer dans un endroit qui peut quelquefois être éloigné des établissements des enseignants. Une enseignante a même précisé que la formation à distance correspond à leur mode de vie, c'est-à-dire que les enseignants sont amenés à travailler le soir et le week-end en plus de leurs heures d'enseignement, et donc, la formation à distance s'adapte bien à ce rythme. Il y a également une impression d'efficacité car l'enseignant va directement à l'essentiel, il apprend ce qu'il veut apprendre et il n'y a pas de perte de temps comme il peut y en avoir en formation en présentiel.

« Et c'est en ça maintenant que ça m'attire, c'est vraiment, euh. J'ai l'impression qu'on gagne en efficacité, donc c'est sûr, mais c'est ça une formation à distance idéale. C'est une formation aussi qui est efficace, où on peut s'organiser à notre rythme et en même temps on va à l'essentiel, sans notre tour de table et on y va quoi, on y va, on apprend » (Exp-2nd)

Les enseignants pensent aussi que la formation à distance est adaptée quand le contenu est plutôt théorique et qu'il porte sur des concepts larges avec des documents de types plutôt vidéos courtes ou bien des textes. De plus ils apprécient le fait d'avoir beaucoup de ressources à leur disposition qu'ils peuvent même parfois télécharger. D'ailleurs, la simplicité matériel et technique est aussi observée par un enseignant. En effet il suffit d'avoir un ordinateur et une connexion internet.

Le dernier point positif abordé par les enseignants est le fait de pouvoir choisir, parmi une multitude d'offre de formation à distance que ce soit sur M@gistère mais aussi sur d'autres plateformes, une formation qui correspond à leurs besoins et à ce qu'ils veulent et peuvent mettre en place dans leur classe, ce qui selon leurs dires, ne concerne donc pas les formations obligatoires.

## Les points négatifs de la formation à distance

Les points négatifs de la formation à distance portent plutôt sur le manque d'interaction qui donne à certains enseignants l'impression que la formation est un peu loin de la réalité car il leur manque en particulier une partie sur l'application en classe des apprentissages apportés par la formation. Pour un des enseignants interrogés, elle n'a pas de sens du tout.

« A part en temps de confinement la formation à distance, elle n'a pas beaucoup de sens pour moi. » (Déb-1er)

Des enseignants ont aussi souligné des points négatifs concernant les contenus des formations. Une enseignante pense que certaines vidéos sont trop longues car elle fait sa formation le soir et elle trouve difficile de les suivre à ce moment-là. De plus les formations à distance sont parfois perçues comme étant un peu plus succinctes que les formations qui se font en présentiel.

« Les capsules étaient un peu longue en fait, les vidéos intégrées étaient de parfois jusqu'à 15 minutes et du coup là c'est vrai qu'on perd un peu le fil quoi. Quand on fait ça le soir donc je trouve que c'est mieux d'avoir des vidéos courtes mais plusieurs fois plutôt qu'une longue vidéo d'un seul coup » (Exp-1er)

## L'interaction dans la formation à distance

Quand on demande aux enseignants ce qui leur a manqué pendant leurs formations à distance, ils énoncent en premier lieu le manque d'interaction (et le manque de moyen pour interagir) avec les formateurs et les autres participants des formations. Ce problème a été relevé par tous les enseignants rencontrés.

« Je suis enseignant et moi mon métier c'est transmettre des connaissances et des savoirs à des personnes que j'ai en face de moi et je conçois pas qu'on puisse faire de même sans être face au public en question enfin, y a pas d'interactions. Être devant une machine et écouter, euh... fin... ce qu'on veut que j'écoute, ça ne m'intéresse pas » (Déb-1er)

## Entre participants

Pour tous les enseignants du premier degré l'interaction avec les autres participants est essentielle pour apprendre des expériences des autres enseignants et encourager l'entraide.

« Donc ça nous apporte beaucoup et énormément sur ces échanges là sur cet, euh. Cet échange avec les collègues qui ont déjà expérimentés et on s'enrichit beaucoup de ce qui se passe vraiment sur le terrain. » (Déb-1er)

« Quand on veut s'investir dans la formation on a des questions, on a des interrogations, on voudrait savoir si quelqu'un a déjà essayé et là du coup on a pas ce relief en fait avec les collègues et c'est assez frustrant je trouve. » (Exp-1er)

Selon une enseignante experte du premier degré, l'interaction, c'est vraiment ce qui manque à la formation à distance pour être complète. D'ailleurs, deux enseignants du premier degré évoquent que l'interaction dans la formation à distance rend la formation plus motivante. La formation serait même inefficace sans l'interaction selon une autre enseignante, notamment parce le métier d'enseignant est un métier pour lequel l'interaction est vraiment importante pour l'évolution de leur pratique.

« Ça manque vraiment de interactions entre les enseignants et la formation à distance tout seul derrière un écran, c'est pas très motivant. » (Exp-1er)

« On est un métier quand même où c'est dans les échanges qu'on construit nos pratiques hein. Et c'est vrai que, bah oui l'échange est très important. » (Exp-1er)

Cependant, lors de ces entretiens, trois des cinq enseignants du second degré se sont montrés moins intéressés par l'interaction avec les autres participants, certains trouvant le contenu de la formation

suffisant en lui-même. Néanmoins, l'enseignante qui a suivi la formation sur le codage en LaTeX explique que si elle n'avait pas besoin d'interaction c'était en partie parce qu'elle avait déjà des bases sur ce sujet et que quelqu'un de débutant aurait pu avoir besoin de plus d'interaction.

Pour ce qui est des supports disponibles pour l'interaction, souvent des forums, ils sont perçus comme difficile à utiliser car les sujets abordés sont mélangés et compliqués à retrouver. Une enseignante propose d'ajouter un moteur de recherche dans les forums pour retrouver facilement des réponses sur un sujet précis. De plus, selon une enseignante se faire comprendre par écrit n'est pas toujours facile. Et la plupart des enseignants qui ont eu à disposition des forums via leurs formations, disent que le manque de réponse et le fait que la conversation ne soit pas synchrone les poussent à ne pas les utiliser. C'est-à-dire que quand ils postent un message, ils peuvent avoir une réponse dans l'heure qui suit, dans la journée qui suit, dans la semaine qui suit, voire jamais. Cette incertitude d'obtenir une réponse a comme conséquence de démotiver les enseignants à poster un message. C'est pourquoi certains enseignants privilégieraient la messagerie instantanée et donc synchrone, voire même une interaction qui se ferait en direct, de vive voix soit via une classe virtuelle, soit par une rencontre en physique en plus de la formation à distance.

« Mais peut-être avec quelque chose d'instantané, quoi. Plus une messagerie, un peu type Messenger » (Exp-1er)

Un des leviers relevés pourrait être la possibilité de garder du lien avec les ou des participants, voire la création de communauté. Ainsi, une enseignante déclare avoir fait une formation avec des gens qu'elle connaissait déjà avant de commencer la formation, ainsi ils ont pu continuer d'échanger sur le sujet après la fin de la formation. Une autre enseignante a fait une formation CASIO durant laquelle il y avait d'autres professeurs de mathématiques. Même si elle ne connaissait personne pendant cette formation, le fait d'être avec d'autres professeurs de mathématiques l'a rassuré. En effet, elle savait qu'ils pouvaient être confronté aux mêmes problématiques qu'elle. Donc dans ce genre de situation c'est plus facile de se faire comprendre en cas d'incompréhension ou de questions vis-à-vis de sa pratique.

Dans les formations obligatoires du premier degré il peut arriver que les enseignants connaissent d'autres participants de la formation. Cependant, selon un enseignant cela n'aide pas car le côté obligatoire fait que certains enseignants font ces formations avec moins d'applications car ils ne les ont pas choisies et donc qu'elles ne correspondent pas à leurs besoins.

## L'interaction par la collaboration

Pour aller plus loin que la simple interaction, trois enseignants abordent le sujet de la collaboration. Deux enseignants expliquent que la co-construction peut être un moyen de trouver une solution à plusieurs à travers l'échange d'expérience. De plus, ce serait plus motivant que dans une situation où l'apprenant est seul face à sa propre pratique.

« On arrive quand même à des résultats beaucoup plus importants et on augmente les temps d'échanges. » (Grâce à la collaboration) (Déb-1er)

Selon deux enseignants, la collaboration serait essentielle à la formation à distance qui ne pourrait pas fonctionner sans elle, selon eux elle fait partie de la formation idéale.

« C'est-à-dire que les gens ne doivent pas être seul avec leur ordinateur, même si c'est des temps très encadrés. Alors que ce soit libre, très encadré, si c'est pas collaboratif, à mon sens ça ne peut pas fonctionner » (Exp-1er)

## Avec le formateur

Presque tous les enseignants évoquent un besoin d'interaction avec le formateur en plus des interactions avec les autres participants de la formation. Ils déplorent d'ailleurs généralement un manque de retour sur ce qu'ils font de la part des formateurs. Alors que pour certains enseignants il pourrait être intéressant

d'avoir des retours de professionnels, des personnes qui ont construit la formation parce qu'ils auraient potentiellement plus facilement la réponse aux questions et pourraient faire des réponses un peu plus personnalisées.

« Je pense que ça serait pas mal puisque c'est la plupart du temps c'est eux qui conçoivent les capsules et les commentaires et tout ça, donc ça serait ça serait bien. Je pense qu'ils soient là pour répondre quand on n'a pas bien compris quelque chose. » (Exp-1er)

Selon un enseignant expert du second degré le fait d'avoir quelqu'un à qui on doit rendre des devoirs à des dates précises pendant sa formation à distance peut être plus motivant pour la suivre.

« Selon les tempéraments des gens, avoir quelqu'un à qui, avec qui on a communiqué, puis savoir que, il attend qu'on lui rende un devoir, un quelque chose, enfin... Un retour, euh, ça peut être motivant et c'est pas mal, donc c'est peut-être c'est peut-être en y réfléchissant bien. C'est une dimension nécessaire pour avoir vraiment une bonne formation à distance » (Exp-2nd)

Pour l'enseignante qui a fait un Master à distance, les interactions qu'elle a pu avoir avec les responsables de son master l'ont beaucoup aidé pour rester motivée du début à la fin de son Master.

« Moi, ma directrice de mémoire a été un pivot essentiel de mon mémoire pour sa réalisation » (Exp-1er)

Une des enseignantes, connaissant son formateur et ayant de bons rapports avec lui, souligne qu'ils ont pu s'appuyer sur ce lien particulier. Elle a trouvé cette situation intéressante car ainsi, son formateur pouvait adapter ses réponses aux questions.

Cependant l'interaction avec le formateur n'est pas recherchée par tous les enseignants, pour trois enseignants, le fait de discuter avec le formateur ne les a pas intéressé et ne les intéresse pas pour de futures formations. Cela s'explique selon une enseignante par le fait que les formateurs ne vont pas suffisamment bien connaître leur situation de travail et donc qu'ils ne vont pas pouvoir apporter de réponse adaptée.

« Je travaille beaucoup avec de nombreux collègues parce que entre nous, on a instauré des temps d'échanges et des temps de travail. Et en fait, c'est comme ça que qu'on fonctionne plus. Qu'avec les formateurs qui vont pas spécialement nous apporter une réponse sur le moment ou qui parfois ne connaissent aussi pas certains outils qui sont utilisés. » (Exp-1er)

Une enseignante regrette que la formation n'ait pas continué, le temps qu'elle s'approprie le contenu de la formation. Elle aurait aimé avoir un suivi et pouvoir continuer d'échanger avec le formateur après la formation en cas de problèmes quant à la mise en place d'un outil ou d'une nouvelle pratique dans sa classe.

« Je dirais peut-être l'accompagnement d'après, parce que parfois, on nous propose des outils informatiques ou autre et en fait, on nous balance les j'veux dire qu'on va nous balancer les ressources et pour la mise en place ou pour, euh. Souvent on se débrouille après par nous-mêmes, sachant qu'aujourd'hui en informatique hein, vous êtes sûrement confronté à ça aussi selon les logiciels d'exploitation de ceci de cela, il y a toujours un truc qui fonctionne pas. Donc, ouais, c'est un peu le regret parce que c'est vrai que parfois on a des ressources qui peuvent être intéressantes, qu'on peut pas mettre en place après. Donc c'est l'accompagnement derrière tout ça. » (Exp-1er)

## **L'hybridation dans la formation à distance**

Les enseignants de premier degré ont l'occasion de tester la formation hybride lors des formations obligatoires. Selon les enseignants qui ont pu faire des formations hybrides, les deux types de formation sont vraiment complémentaires. La partie à distance permet de prendre connaissance des outils et des documents, à son rythme, de son côté. Alors que la partie en présentiel facilite les échanges par rapport aux pratiques et expériences, elle permet aussi de poser des questions plus facilement. Et enfin, c'est également un moment qui apporte un éclairage sur ce qui a été vu à distance.

Pour l'enseignante qui a fait un Master, l'hybridation était vraiment indispensable à sa formation. Le présentiel a été l'occasion de rencontrer ses professeurs et de recevoir la présentation des différents modules de son Master.

En revanche les enseignants perçoivent aussi des inconvénients à la partie en présentiel, ces moments demandent une organisation un peu plus contraignante car ce sont des heures qui se rajoutent aux heures de cours. Quand il faut avoir fait une partie de la formation à distance avant d'arriver à la partie de la formation en présentiel, selon une enseignante, ce n'est pas toujours évident de savoir jusqu'où il faut aller. De plus quand les autres participants n'ont pas préparé le présentiel, les formateurs sont obligés de reprendre les éléments qui doivent être vu sur la partie à distance. Par conséquent cela fait l'effet d'une répétition et l'enseignante a l'impression que ça gâche tout ou partie de la formation.

Pour finir sur l'hybridation des formations, un enseignant a tout de même ajouté qu'il a l'impression de perdre de la motivation quand il y a trop d'alternance entre les cours en présentiel et les cours à distance.

« Après, plus on avance dans le temps de ces gestions de formation là. Plus à un moment donné, soit le second présentiel, soit le second distanciel est un peu plus... pas monotone, mais il y a moins de motivation. Soit parce que ça arrive plus tard, soit parce qu'on nous demande de mettre une séquence pédagogique et qu'on n'en voit pas forcément le sens tout de suite. Donc c'est vrai que plus on avance dans ces formations-là, moins on a d'entrain et de motivation. » (Déb-1<sup>er</sup>)

## Correspondance des formations aux besoins des enseignants

Pour la majorité des enseignants, avoir une formation qui correspond à leurs besoins les motive à la suivre et à la finir. En effet la raison principale pour laquelle les enseignants terminent leurs formations à distance est que la formation correspond bien à leurs besoins et qu'elle va leur apporter des éléments concrets pour leur pratique. Il est déjà arrivé à un des enseignants (débutant du premier degré) qu'il arrête une formation car il avait appris ce qu'il avait besoin d'apprendre ou bien aussi parce qu'il s'était rendu compte en cours de route qu'il ne pourrait pas se servir du contenu de la formation dans sa classe. Effectivement les enseignants sont à la recherche de formations plutôt ciblées sur leurs besoins, clés en main et simples à mettre en place dans leur classe.

« Après on va chercher uniquement les formations cibles qu'on souhaite suivre et et pouvoir appliquer dans la classe ensuite. » (Déb-1<sup>er</sup>)

« je pense qu'il faut vraiment que ça vienne d'un centre d'intérêt personnel » (Déb-1<sup>er</sup>)

Les enseignants du premier degré expliquent que les formations obligatoires ne correspondent pas à leur besoin, qu'elles sont destinées à un public trop large et donc qu'elles ne sont pas suffisamment ciblées pour leurs besoins. Même si certains précisent que ces formations ne sont pas entièrement inintéressantes, tous expliquent finir ces formations avec moins de motivation et uniquement car elles sont obligatoires.

« Mais je pense qu'à partir du moment où c'est pas la personne qui choisit les formations qu'elle veut suivre. C'est compliqué d'y aller, euh, en y étant très intéressé »

C'est pourquoi les enseignants suivent avec plus de facilité les formations qu'ils peuvent choisir. Il est important de noter que la nécessité d'avoir une formation qui correspond à son besoin est le sujet qui est le plus souvent revenu après le besoin d'interaction.

« Bah oui, fatalement, quand on les choisit nous-même et que le sujet nous passionne, oui » (Quand on lui demande si les formations qu'elle choisit son plus facile à suivre) (Exp-1<sup>er</sup>)

## Certification des formations à distance

Quand les enseignants sont interrogés sur le sujet de la certification des formations à distance, seulement trois sur les onze interrogés seraient éventuellement intéressés par le fait de recevoir une certification pour les formations à distance qu'ils suivent.

« Ouais, pour certaines c'est vrai que ça, ça peut apporter une plus-value dans le CV quoi. Si après on veut prétendre à des fonctions autres, c'est vrai que c'est pas mal. » (Exp-1er)

Cependant la plupart des enseignants ne sont pas intéressés par la certification. Certains n'en voient pas l'intérêt. D'autres expliquent que le principal pour eux c'est de savoir ce que la formation leur a apporté et ce qu'elle leur a permis de mettre en place dans leur classe. Une enseignante va plus loin en précisant que selon elle, ce n'est pas intéressant d'évaluer la fin d'une formation car tous les participants ont des parcours différents et vont retenir des informations différentes d'une formation (celles qui les intéressent).

« À partir du moment où on est intéressé par la formation, on apprend forcément quelque chose. Après est ce qu'il est nécessaire de l'évaluer ? Je ne sais pas. Chacun retient des choses différentes en fonction de ses besoins. C'est un peu compliqué, euh, si on met l'évaluation à la fin d'une formation, ça bon, ça, ça rend un peu scolaire le travail, je pense pas que ce soit vraiment l'objectif. Personnellement non, j'ai pas besoin d'une évaluation à la fin de la formation. » (Déb-1er)

## Difficulté d'accès et d'utilisation des formation à distance

### Difficulté pour trouver les formations

Une enseignante s'est plainte que les formations disparaissent et réapparaissent parfois sans vraiment qu'elle connaisse les dates. Elle trouve dommage que les formations ne soient pas toujours disponibles. Cependant cette enseignante apprécie de pouvoir avoir accès, sur M@gistère, à toutes les formations disponibles dans les autres académies ; cela lui permet de savoir ce qu'il se passe ailleurs.

De plus, la formation à distance n'est pas connue de tous les enseignants, deux des enseignants rencontrés n'en avaient jamais fait par manque d'information sur le sujet et une des enseignantes du premier degré a aussi dit que certains de ses collègues ne savent pas qu'ils peuvent faire des formation seul.

« Après je, je fais mes propres recherches, mais c'est vrai, quand j'en parle avec mes collègues, ils sont même pas au courant qu'on peut faire des formations tout seul. Il faut faire plus de pub pour M@gistère » (Exp-1er)

### Difficulté pour suivre les formations

Certains enseignants évoquent un besoin de facilité d'utilisation des plateformes de formation à distance. Par exemple, quelques enseignants souhaiteraient pouvoir télécharger les ressources fournies afin de pouvoir les reconsulter en cas de besoin ou bien, éventuellement, pour les réutiliser en classe. De plus, parfois même si les ressources sont téléchargeables, il est difficile de trouver la méthode pour le faire.

Concernant la facilité d'utilisation des formations à distance, deux enseignants expliquent qu'il existe plusieurs plateformes et outils de formation à distance mais qu'elles ne sont pas toujours intuitives. Or cela peut être frustrant de ne pas savoir utiliser un logiciel ou une plateforme de formation à distance car cela peut faire prendre du retard par exemple en cas de classe virtuelle parce qu'on ne sait pas comment s'y rendre ou alors en cas de problème technique.

## La formation idéale selon les enseignants

En fin d'entretien, il était demandé aux personnes interrogées de décrire une formation à distance idéale. Selon les enseignants rencontrés, une formation à distance devrait impérativement répondre aux points suivants pour être idéale.

Elle doit avant tout répondre à un besoin ou des besoins de l'enseignant, faute de quoi l'enseignant manquera de motivation pour la suivre.

« Oui, et le manque de motivation est là parce que c'est, c'est pas forcément des formations qu'on choisit » (Déb-1er)

« Il y a des formations à distance, c'est encore plus vrai de ce point de vue là parce bah là il faut trouver la motivation de se connecter, de suivre la formation, euh, réellement d'en tirer quelque chose. Je dirai que ça vient vraiment d'un besoin de la personne qui se forme. » (Déb-1er)

Sur la structure de la formation, les enseignants souhaiteraient qu'il y ait d'abord une partie plutôt théorique, pour ensuite aller vers un contenu plus pratique qui fournirait des éléments concrets aux enseignants pour qu'ils puissent mettre de nouvelles choses en place dans leur classe, si besoin. Les enseignants répètent régulièrement que l'apport pratique pourrait se faire par le biais d'interactions avec les formateurs et les pairs, que ce soit par le biais de classes virtuelles en visio-conférence, de tchats ou de sessions en présentiel. Ces interactions permettraient l'échange de pratiques, d'expériences, ce qui peut faire murir les avis et connaissances. De plus, ces interactions pourraient aussi permettre d'éclaircir certains points mal compris dans la première phase.

« Une formation à distance idéale pour moi, il y aurait un apport théorique. Et puis après, il y aurait un échange entre collègues sur sur le thème avec, euh, chacun apporte ce qu'il utilise pour mettre en place par rapport au thème hein. Je sais pas, en résolution de problèmes ou autres et qu'on puisse échanger, que chacun puisse parler de ces outils, des avantages, des inconvénients, de comment il le met en place, comment, comment il évalue de ce qui pourrait être amélioré, comment on pourrait l'améliorer » (Exp-1er)

Certains enseignants soulignent le besoin d'interaction par la collaboration et la co-construction d'outil. Un enseignant propose de le faire en groupe plus restreint, composé en fonction des rythmes d'avancement dans la formation de chacun.

« Mais la formation continue maintenant et elle ne peut à mon sens qu'être collaborative à distance et collaborative avec les pairs » (Exp-1er)

Un enseignant a également souligné qu'il aurait bien aimé être un peu plus suivi pendant sa formation, avoir des choses à rendre, recevoir des feedbacks sur ce qu'il fait. En instaurant des temps de travail et des livrables, cela l'aurait encouragé à se pencher sur cette formation.

Concernant les contenus et les supports de formation, les enseignants apprécient particulièrement les vidéos de courte durée. Mais un enseignant évoque un besoin de variation des supports et contenus, par exemple faire des vidéos qui seraient des interventions de professionnels ou bien alors des mises en situation des thématiques de la formation. Il évoque aussi la possibilité de faire des cartes mentales, des questionnaires pour que les enseignants puissent vérifier qu'ils ont bien compris et retenu les contenus de la formation. Selon cet enseignant, il est aussi important de varier les types d'interaction (tchat, visio, forum...) en fonction du besoin des enseignants.

Enfin, quelques enseignants mettent l'accent sur l'importance du rapport au temps dans la création d'une formation à distance. Car même si pour certains la formation à distance est avantageuse parce qu'elle permet une certaine souplesse ou flexibilité dans les horaires et offre une possibilité de gagner en efficacité. Un enseignant explique qu'en fonction de la période de l'année à laquelle la formation est proposée cela peut influencer la façon de la suivre. Enfin, la durée de la formation peut beaucoup affecter l'organisation des enseignants. En effet, certaines formations assez courtes peuvent se faire en une ou deux soirées seulement alors que d'autres ont besoin d'être étalés sur plusieurs semaines.



# 4

## DISCUSSION

Pour conclure, ce qui revient le plus souvent dans les propos des enseignants est le manque d'interaction. Les enseignants ont besoin d'échanger entre pairs pour bénéficier de partage d'expérience et d'opinion. Selon eux, une partie interaction est essentielle car elle apporte le côté pratique de la formation, c'est là que la plupart des enseignants en formation comprennent comment ils vont pouvoir mettre en place dans leur classe les éléments appris. Ils sont donc en attente de plus d'interactions synchrones que cela soit par le biais de tchat, de visio ou de rencontres physiques. Les propos des enseignants corroborent tout à fait les résultats de l'article de Uyttebrouck (2003) qui porte sur la flexibilité temporelle dans la formation à distance, rapporte que les apprenants sont favorables aux regroupements mais pas en trop grand nombre afin de garder la liberté d'organisation de la formation qui est largement appréciée.

Les échanges avec les formateurs sont aussi importants pour les enseignants car ils apportent des possibilités de *feedback* et d'éclaircissement sur le contenu de la formation. La présence du formateur est d'autant plus importante que selon Uyttebrouck (2003), le temps passé sur une formation à distance peut être considéré comme du temps perdu s'il n'y a pas suffisamment de support institutionnel.

De plus, les échanges synchrones avec les pairs ou les formateurs pour avoir une réponse rapide à une question précise sont très importants, selon Metzger (2004). D'une part, si l'apprenant n'a pas de réponse rapide, cela peut augmenter sa pression temporelle pendant la formation : le besoin d'une réponse pour mieux comprendre un point implique qu'il va passer du temps à vérifier régulièrement si quelqu'un a répondu, ou qu'il va devoir faire des recherches par lui-même, ce qui peut être particulièrement chronophage. D'autre part, si l'enseignant doit rendre un document et qu'une réponse tarde à arriver, la date finale pour rendre ce document ne changeant pas, qu'il ait obtenu une réponse rapidement ou non la pression temporelle ressentie par l'apprenant sera particulièrement forte.

Le second élément qui revient le plus fréquemment dans le discours des enseignants interrogés est l'importance de la correspondance entre les besoins des enseignants et les formations qu'ils suivent. Effectivement, selon les enseignants quand une formation ne correspond pas à leurs besoins, ils sont moins motivés pour la suivre. D'ailleurs, selon un article d'Eriksson, Adawi et Stöhr (2017) le fait que le contenu d'une formation ne réponde pas aux besoins de l'apprenant est le premier facteur d'abandon.

De plus, les éléments qui motivent les enseignants, tels que la correspondance de la formation avec les besoins de l'apprenant et l'interaction, sont positives car selon Beaven, Codreanu et Creuzé (2014) les apprenants motivés ont tendance à passer plus de temps sur une formation que prévu. Alors que ceux qui sont moins motivés vont simplement abandonner la formation plutôt que d'y passer moins de temps. La

motivation des enseignants est donc un facteur très important à prendre en compte pendant la conception et le suivi d'une formation à distance.

D'autre part, le manque de temps n'est jamais mentionné par les enseignants comme étant une raison pour arrêter leur formation. D'ailleurs la littérature scientifique va dans ce sens et explique que le manque de temps est l'un des derniers facteurs d'abandon (Eriksson, Adawi et Stöhr (2017)). Finalement, ce n'est pas le fait d'avoir du temps qui influence la gestion d'une formation à distance mais bien la motivation et les raisons pour lesquelles les apprenants suivent cette formation. C'est-à-dire que s'ils ont besoin de la formation pour appliquer quelque chose rapidement en classe, ils vont la suivre plus rapidement. Si la formation est obligatoire et qu'ils n'y voient pas d'intérêt concret et direct dans leur pratique professionnelle, ils la feront pour son caractère obligatoire, mais plus lentement et avec moins de motivation parce qu'ils n'y voient pas d'intérêt.

Globalement il n'y a pas de différence nette entre les besoins des enseignants du premier degré, ceux du second degré, ceux qui ont moins de 5 ans d'expérience et ceux qui ont plus de 5 ans d'expérience. La seule différence observée est celle d'expérience en matière de formation à distance. C'est-à-dire que les enseignants du premier degré ont 18 heures de formation continue obligatoires dont 9 heures à faire à distance. On peut faire l'hypothèse que les enseignants du premier degré sont plus informés sur l'existence de la formation à distance que les enseignants du second degré et que c'est une des raisons pour laquelle ils suivent plus de formation à distance que ceux de second degré. D'ailleurs tous les enseignants du premier degré ont pu parler d'au moins une formation choisie par eux-mêmes en plus des formations obligatoires, alors que ce n'est pas le cas pour tous les enseignants du second degré rencontrés.

Enfin, les enseignants aiment la liberté d'organisation que leur apporte la formation à distance. Ils apprécient pouvoir suivre la formation à distance quand ils le veulent, quand ils le peuvent et de ne pas avoir à se déplacer dans un lieu qui peut se trouver parfois loin de leur établissement ou de leur lieu de vie.

## Limites de l'étude

En premier lieu, le guide qui a servi aux entretiens a été imaginé pour que les enseignants s'expriment principalement sur leur expérience en formation à distance. La cohorte d'enseignants qui a pu répondre aurait peut-être dû inclure exclusivement des enseignants qui avaient déjà participé à au moins une formation à distance. En effet, les enseignants rencontrés qui n'en avaient jamais suivis avaient moins de recul sur la formation à distance, sur ce que peut être l'organisation pendant cette dernière et donc moins de recul sur les éléments qui pourraient les aider à commencer et à finir une formation à distance. Il faut également noter que le nombre de formation à distance déjà suivie influence aussi certainement le recul qu'on a sur cette dernière.

Cependant, il était tout de même intéressant d'interroger les éventuelles représentations de ceux qui n'avaient pas suivi de formation à distance, et de savoir pourquoi certains enseignants ne suivent pas de formation à distance. Cela aura permis de faire émerger les éléments qui pourraient les inciter plus fortement à en suivre.

En second lieu, les formations des enseignants du premier degré étant plus courtes (moins de 10 heures) que celles qu'avaient suivies les enseignants du second degré (environ 20 heures), il est délicat de dire que les besoins sont les mêmes pour tous les enseignants rencontrés. On peut faire l'hypothèse que pour une formation de plus longue durée (plus de 15 heures), un enseignant rencontrerait plus de difficultés. Cependant, seulement deux enseignants ayant fait des formations de plus de 15 heures ont été rencontrés, ce qui est trop peu pour tirer des conclusions.

La façon dont ont été menés les entretiens est aussi une difficulté méthodologique de cette étude. En effet ils ont été réalisés par visioconférence et sans caméra. Il peut être déroutant pour certaines personnes de se

retrouver dans cette situation, sans voir son interlocuteur. De plus les comportements non verbaux qui sont aussi une source d'information pendant les entretiens, n'ont pas pu, de fait, être exploités pleinement.

Pour finir, les entretiens ont été réalisés dans un contexte particulier, à savoir la fin du confinement. Les enseignants vivaient alors la reprise des cours en présentiel alors que les cours à distance continuaient encore (les protocoles sanitaires obligeant les enseignants à recevoir en classe un nombre restreint d'élèves). Ils avaient donc peu de temps à accorder à un tel entretien et étaient ainsi plus difficiles à trouver et à convaincre. Par conséquent, le nombre d'entretiens n'était pas le même dans chaque groupe, le groupe d'enseignant débutant du second degré contenait un participant en moins que les autres. Autrement dit, il pourrait y avoir un déséquilibre entre le contenu de ressentis recueillis dans chaque catégorie d'enseignant. Cependant, cette étude avait pour ambition de faire un état de lieu des expériences des enseignants et de leur besoin d'aide en matière de gestion du temps et non pas de comparer les différentes catégories d'enseignants entre elles.

# 5

## RECOMMANDATIONS

Cette étude a pour but de proposer des pistes d'améliorations pour la conception de futures formations et plateformes de formation. Cela afin de proposer aux enseignants des formations à distance qui correspondent à leurs besoins et qui facilitent leur gestion du temps pendant cette dernière.

Comme vu dans la discussion, l'interaction permet à l'enseignant d'organiser la formation en deux temps, un temps d'apprentissage théorique réalisé seul, puis un temps d'apprentissage pratique réalisé grâce aux échanges. Pour répondre à ce besoin, il faut privilégier les interactions synchrones, c'est à dire en simultanées. Elles peuvent prendre la forme de tchats, mais alors les sujets qui y sont abordés doivent être clairement énoncés pour qu'il n'y ait pas un mélange de sujet. De sorte qu'un enseignant qui veut échanger sur un sujet précis puisse trouver directement le chat qui l'intéresse sans avoir à « polluer » une conversation en déjà cours.

Pour rendre les formations un peu plus collaboratives et si le sujet de la formation s'y porte, il faudrait donner la possibilité aux enseignants de se regrouper en petits groupes pour faire de la co-construction sur la mise en place d'un outil ou d'une méthode par exemple.

Il est aussi important que les formateurs soient plus présents pour soutenir les apprenants, répondre à leurs questions, et cadrer un peu plus la formation si besoin. Pour cela, le formateur peut passer par un chat ou bien une classe virtuelle et idéalement, un cours en présentiel (autant pour favoriser les interactions avec le formateur que les interactions avec les pairs). Il faut toutefois veiller à ne pas organiser trop de cours en présentiel afin de préserver le sentiment de liberté dans l'organisation qu'ont les enseignants. La classe virtuelle pourrait être un bon compromis car les apprenants n'ont pas à se déplacer mais ils peuvent tout de même interagir en direct les uns avec les autres et avec le formateur.

S'il y a des questions récurrentes sur l'utilisation d'une plateforme, d'un outil ou encore sur un point précis de la formation, ces questions pourraient être indexées dans une sorte de FAQ. Cette FAQ permettrait, pour les enseignants, de rechercher rapidement une réponse à leur question.

Ensuite, pour qu'un enseignant suive correctement une formation, il faut avant tout qu'elle corresponde à son besoin. Pour cela, il faut connaître les besoins des enseignants et savoir sur quoi ils ont envie et besoin d'être formé. Dans ce but, il pourrait être intéressant de donner l'occasions aux enseignants de signaler leurs besoins, soit par le biais d'une enquête annuelle, soit par le biais des supérieures hiérarchiques qui pourraient faire remonter les besoins des enseignants après en avoir discuté avec eux.

Enfin, les enseignants mentionnent souvent qu'ils font la formation petit à petit, quand ils en ont le temps, et c'est souvent le soir. Il faudrait donc que les formations soient découpées en courtes sections/chapitres afin de faciliter le séquençage de session de formation par l'enseignant. Il faudrait aussi faire attention à ce que les contenus soient accessibles car les enseignants travaillent dessus souvent le soir après leur journée de classe et après la préparation de cours. Ils sont donc sûrement déjà assez fatigués au moment de s'y mettre. C'est pourquoi il est d'autant plus important que les documents à consulter ne soient pas trop compliqués. De plus, les enseignants ne recherchent pas forcément quelque chose de très compliqué mais plutôt quelque chose de clé en main qu'ils vont pouvoir facilement mettre en place dans leur classe.

# 6

## POUR ALLER PLUS LOIN

Cette étude a permis de faire un état des lieux des problématiques rencontrées par les enseignants en rapport avec la gestion du temps : sur le besoin d'interaction, le besoin de motivation et la liberté d'organisation offerte par la formation à distance.

Cependant, même si ce rapport donne des pistes sur lesquelles travailler, c'est important de ne pas s'arrêter là, il reste encore des éléments à étudier et à approfondir. De plus, cette étude a été réalisée via une méthode qualitative. Cette méthode a permis de recueillir un large spectre d'avis et de ressentis mais en petite quantité, ce qui ne permet pas d'assurer la représentativité de cette étude chez tous les enseignants. Il pourrait donc être intéressant d'interroger les enseignants en utilisant un questionnaire qui est une méthode quantitative. Ce questionnaire aurait pour but de vérifier mais surtout d'approfondir auprès d'un plus large échantillon d'enseignants les résultats obtenus dans cette étude. Il s'agirait de questionner les enseignants sur leur besoin d'interaction, sur ce qu'est l'interaction pour eux. Il faudrait approfondir en demandant de quelle manière l'interaction peut les aider à s'organiser : si ce sont les échanges avec les pairs ou bien plutôt avec le formateur de la formation ; si ce sont les échanges en direct (classe virtuelle ou rencontre en physique) ou bien écrit (tchat et forum) ; si ce sont les interactions par discussion ou bien par collaboration. Il faudrait aussi demander dans quelle mesure la motivation les incite à suivre plus régulièrement une formation et si c'est seulement la correspondance de la formation à leur besoin en classe qui motive les enseignants à suivre une formation à distance ou bien si l'interaction a aussi son rôle à jouer dans la motivation.

Il pourrait aussi être intéressant de se concentrer sur les différentes longueurs de formation à distance. Afin de savoir s'il y a une différence de problèmes rencontrés quand les formations à suivre sont plus longues.

# 7

## BIBLIOGRAPHIE

Beaven, T., Codreanu, T., & Creuzé, A. (2014). 4 Motivation in a Language MOOC : Issues for Course Designers. In E. M. Monje & E. Bárcena Madera (Éds.), *Language MOOCs : Providing Learning, Transcending Boundaries*. DE GRUYTER OPEN.

Creuzé, A. (2014). 4 Motivation in a Language MOOC : Issues for Course Designers. In E. M. Monje & E. Bárcena Madera (Éds.), *Language MOOCs : Providing Learning, Transcending Boundaries*. DE GRUYTER OPEN.

Eriksson, T., Adawi, T., & Stöhr, C. (2017). "Time is the bottleneck" : A qualitative study exploring why learners drop out of MOOCs. *Journal of Computing in Higher Education*, 29(1), 133-146.

Uyttebrouck, E. (2003). La flexibilité temporelle dans une formation continue à distance. *Revue de l'enseignement à distance*, 18(2), 16-34.



# ANNEXE

## ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN

### Introduction

Je me présente, je présente l'étude et ses objectifs (je délimite bien le sujet précisant qu'on va parler de la formation à distance). C'est une étude qui ne concerne pas le confinement.

J'explique que l'entretien sera enregistré pour faciliter mon analyse mais que tout sera bien anonymisé. J'explique aussi que je suis là pour recueillir les ressentis de l'enseignant et qu'il n'y pas de bonnes ou de mauvaises réponses à mes questions.

### Questions générales

Pouvez-vous vous présenter ? (Depuis combien de temps vous enseignez ? Pour quelle niveau/discipline enseignez-vous ?)

Pouvez-vous me raconter une semaine type ?

Quel temps consacrez-vous à la préparation des cours ? à la correction ?

Comment organisez-vous votre vie privée et votre vie professionnelle ?

Pour vous la formation à distance c'est quoi ?

Quelles sont selon vous les composantes nécessaires à une bonne formation à distance ?

### Expérience de formation à distance et son organisation

Avez-vous déjà suivi une formation à distance ?

**Si oui :**



Pouvez-vous me raconter un exemple ?

Pourquoi avez-vous suivi cette formation ? (Était-ce un une formation obligatoire ou non ?)

Quel était la thématique de la formation et pourquoi l'avoir choisi ? (Était-ce un une thématique obligatoire ou non ?)

Combien de temps a duré cette formation ?

A quels moments de la journée de la semaine est ce que vous vous formiez ?

Comment avez-vous organisé votre formation autours de vos heures de cours et de préparation de cours ?

Où est ce que vous vous formiez ?

Est-ce que vous saviez qui était le formateur ou l'organisme derrière la formation ?

Est-ce que c'était l'académie par exemple ? Une association ? Une université ? Réseau Canopé ?

Est-ce que la formation a donné lieu à une validation ou à une certification ?

Est-ce que vous auriez aimé que la formation soit valorisée d'une certaine manière grâce à une certification ? Ou d'une autre manière ?

### Engagement et motivation dans la formation

Est-ce que vous avez suivi l'ensemble de la formation ? (Si non pourquoi ? si oui grâce à quoi ?)

Si oui : Qu'est-ce qui vous a motivé à aller jusqu'au bout de cette formation ?

Pour votre pratique ?

Pour élargir votre expérience ?

Si non : Si vous n'avez regardé que certains documents, certaines vidéo... pourquoi et comment avez-vous fait ces choix ? (Pourquoi tel document et pas tel autre document)

Y avez-vous consacré plus de temps que ce qui était prévu ?

Avez-vous fait des recherches en plus pour approfondir certains points de la formation ?

### Technologie et fonctionnalité

Quel était le dispositif de la formation (mooc, youtube, M@gistère...)?

Est-ce que c'était une formation hybride (une formation hybride étant une formation mêlant des cours à distance et en présentiel) ?

Si oui, combien d'heures en présentiel et combien à distance ?

Qu'est-ce qu'ont apporté les interactions en présentiels ? Et qu'est-ce qu'ont apporté les interactions en ligne ?

Est-ce qu'il y avait des inconvénients à l'un et à l'autre ? Lesquels ?

Que permettaient les fonctionnalités de la plateforme sur laquelle vous suiviez la formation ? (Ex : interaction avec les pairs et le formateur s'il y en avait un, échange de documents, types d'évaluation...)

### Interaction

Est-ce qu'il y avait un système de tutorat ?

Quels étaient les éléments qui guidaient la formation ? Par exemple est ce que vous receviez des consignes chaque semaine ? Est-ce que vous deviez rendre des documents sur lesquels vous aviez de feedback ? Est-ce qu'il y avait des exercices à faire ? des vidéos à regarder ?

Est-ce que vous connaissiez certains participants de la formation avant de commencer ?

Est-ce que vous avez été amené à parler avec d'autres enseignants qui suivaient la même formation que vous ? Qu'est-ce que ça vous a apporté ? (ou non)

Les échanges et interactions se faisaient en synchrone (chat, visio,...) ou bien plutôt en asynchrone (forum, mail, FAQ...) ?

Qu'est-ce que ces échanges ont pu vous apporter ?

### **Si non**

Comment est-ce que vous vous formez ?

Pourquoi n'avez-vous jamais suivi de formation à distance ?

Qu'est ce qui pourrait vous aider à suivre une formation à distance ?

Quelles sont les éléments qui vous manquent pour suivre une formation à distance ?

### Conclusion

Sur la base de l'exemple de formation dont vous m'avez parlé, Est-ce que vous pouvez me dire ce que cette formation vous a apporté ?

Est-ce que vous avez mis de nouvelles choses en pratique depuis cette dernière ?

Est-ce que vous avez gardé certains points en tête ?

Quels sont les choses qui vous ont manqué pendant la formation ?

Qu'est ce qui aurait pu vous aider ?

Si vous imaginiez une formation à distance idéale, comment serait-elle ?

### **Remerciements**



Réseau Canopé

1, avenue du Futuroscope  
Bâtiment @4  
Téléport 1 – CS 80158  
86961 FUTUROSCOPE Cedex

Établissement public national  
à caractère administratif  
régis par les articles D 314-70  
et suivants du Code de l'éducation

Siret : 180 043 010 014 85  
© Réseau Canopé, 2020