

DEDICACES

A MON SEIGNEUR

JESUS- CHRIST

- A la mémoire de mon feu Père **Gabriel Fagla Assogba**, exemple de droiture et d'abnégation s'il en est.
- A mes chères Mamans **Micheline** et **Pascaline**, présentes à mes côtés depuis le premier jour.
Fontaines intarissables de tendresse et d'amour, ce ne sont ici que les prémices d'une moisson qui s'annonce abondante. **God bless.**
- A ma Grand-Mère **Cécile Codjia**.
Cet ouvrage, je le sais, tu ne pourras pas le lire.
Mais savoir que tu y promèneras tes doigts suffit à mon bonheur.
- A mes frères et sœurs.
Force et Courage ; Labor omnia vincit improbus.
- A mon Oncle **Martin Codjia**
Pour toutes tes attentions à mon égard.
- A **Antonella y Carme**.
Por vuestra presencia a mis lados en todos los ratos importantes de la vida mia. ! Valgaos Dios !
Vostros mismos sabeis, lo esencial no se ve con los ojos.
- A toute la tribu de l'espérance :
François-Constant, Brice, Cosme, Lady G, Vicky, Boris, Kola et tous les autres sans oublier les amis du Club de la pertinence, les camarades de **GRAD-BENIN** ainsi que les membres de mon **ONG** conscience civique Universelle.
We make our future. Let's work hard to make our dreams come true.
- A la jeunesse consciente de mon pays ainsi qu'à tous ceux qui nourrissent le rêve d'un Bénin meilleur. Tenez bon.
Tout commence souvent par un rêve.

REMERCIEMENTS

A mesure que je tente de me remémorer tous les gens à qui je désire exprimer ma gratitude pour leur appui, leurs suggestions et les efforts qu'ils ont déployés pour permettre à ce document de voir le jour, la liste ne cesse de s'allonger.

J'aimerais, par-dessus tout, remercier :

- Monsieur **Mamoudou Gérard** ainsi que Monsieur **Edgar-Marius Ouendo** pour m'avoir apporté leur savoir, leur savoir-faire et m'avoir, en acceptant de diriger ce mémoire, accordé leur temps en dépit de leurs multiples occupations.
- Monsieur **Lazare Sèhoueto** actuel Ministre de l'industrie, du commerce et de la promotion de l'emploi.

Pour avoir accepté avec spontanéité parrainer ce travail de recherche avant que les circonstances n'en décident autrement.

- Les professeurs **Honorat Aguessy** et **Roger Gbegnonvi**. Pour l'exemplarité et le sens des valeurs ainsi que pour tout ce que j'ai pu apprendre à leurs côtés.
- Monsieur **Jacques Edjrokinto**. Directeur du **CED**- Bénin et tous ses collaborateurs, en particulier Monsieur **Célestin Houedokon**. Pour leur dévouement et leur précieux appui.
- Monsieur **Raymond HOUNSOU** de l'**UVA**

- Messieurs

- **Jean Tchougbé**. Directeur du centre **SYFED** '(Campus numérique francophone) d'Abomey-Calavi pour sa disponibilité et sa gentillesse.
- Naïm-Deen Salami
- Abraham Voglozin
- Emile Jules Abalot
- Jean-Marie Falola

- Bernard Mounier
- Philippe Bechamp
- Charlemagne Lokossou
- Guevoedo Gabriel

Pour leurs précieux apports.

- Monsieur **Ken Lohento**

Président de **l'ONG ORIDEV**- Bénin qui intervient dans la promotion des autoroutes de l'information, pour ses conseils, ses suggestions et ses encouragements fraternels.

-Toutes les personnes qui ont bien voulu prêter une oreille attentive à mes questions sacrifiant parfois leurs précieuses heures de travail.

-M. Fatiou Raïmi ainsi que tous mes camarades du **CEBELAE**. (Centre Béninois des Langues étrangères).

-Tous les enseignants dont la personnalité, les méthodes et l'amitié m'ont le plus marqué.

-Tous les camarades, les amis, les parents -trop nombreux pour que je les cite - qui ont contribué à l'aboutissement de ce travail.

-« Last but not least » toutes les personnes qui ont travaillé à la mise en forme de ce document.

« *Il n'est de richesse que d'hommes* »
Jean BODIN.

SOMMAIRE

Dédicaces

Remerciements

Sommaire

Introduction

Problématique

Hypothèse

Objectifs

I -Cadre Théorique

1- 1 - Clarification des concepts

1- 2 - Revue de littérature

1- 3 - Modèle d'analyse

II – Démarche méthodologique

2-1 Nature de l'étude et population d'enquête

2-2 Echantillonnage et choix des outils d'investigation

2-3 Contenu des outils et traitement des données

II- Présentation des résultats, discussion et suggestions

3-1 Présentation des résultats

3-2 Discussion

3-3 Suggestions

Conclusion

Références bibliographiques

Table des matières

Annexes

INTRODUCTION

La mondialisation de l'économie et la révolution induite par les technologies de l'information sont les moteurs de la société du savoir qui est en train d'émerger ; l'éducation et la formation en sont les matières premières.

La société du savoir, selon **Nico Stehr** (2001), modifiera les structures de la société et donnera un nouveau visage au monde de la formation.

Evidemment, pour être bien armé face aux nouvelles exigences, il faudra accepter d'apprendre sa vie durant. Car, la période de la permanence et de la stabilité est révolue.

« Sans formation, pas d'emploi, sans savoir aucune chance face à la concurrence globale » (**Schayan 2001**) telle est la devise désormais, le savoir étant devenu après le capital, le travail, la terre, le quatrième facteur économique. L'on peut à ce titre se référer à **Anthony Robbins** (1989) qui affirme : « Aujourd'hui, c'est le savoir spécialisé qui constitue une des plus grandes sources de pouvoir. L'argent était le combustible de la société industrielle, mais dans la société de l'information, le combustible, le pouvoir, c'est le savoir. On voit désormais apparaître une nouvelle structure de classes réparties entre ceux qui possèdent le savoir et ceux qui doivent fonctionner à partir de l'ignorance ».

Cependant, les perspectives en ce qui concerne l'Afrique paraissent encore assez floues lorsqu'on considère le niveau d'équipement technologique et les problèmes de planification dont souffre ce continent.

Or, il paraît vital pour les pays africains de prendre le train de la révolution de l'information afin de ne pas rester à la traîne dans le concert des nations.

C'est pour cela que les initiatives, visant à mettre l'Afrique au pas dans le domaine de la formation par le biais des nouvelles technologies de l'information et de la communication, semblent être les bienvenues.

C'est ainsi que le Bénin depuis peu est le champ d'application de certaines initiatives qui ont abouti à l'implantation du **Centre d'Education à Distance (CED)** et de l'**Université Virtuelle Africaine (UVA)**.

Mais au-delà du préjugé favorable dont pourrait jouir ce type de formation à distance par le biais des nouvelles technologies, il convient de

s'interroger sur sa pertinence dans le contexte endogène car les initiatives qui l'ont fait naître ont été pilotées de l'extérieur en l'occurrence par la banque mondiale et il n'a pas été précédé par une analyse des besoins.

Il a alors paru opportun à travers la présente recherche de faire ressortir les avantages spécifiques de ce type de formation, les contraintes qui y sont liées, les limites constatées. Ceci pourrait permettre d'éclairer les acteurs et usagers de la formation continue par le biais des nouvelles technologies sur les choix à opérer pour l'avenir.

Après avoir posé la problématique qui induit notre hypothèse de recherche et présenté notre objectif, nous allons structurer le travail en trois étapes majeures :

- Une première étape à laquelle nous allons définir certains concepts clés, faire le point des écrits disponibles sur l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication comme moyens de formation et présenter notre modèle d'analyse.

- Une deuxième étape à laquelle nous allons faire part de la démarche méthodologique choisie.
- Une troisième étape nous permettra de présenter les résultats de nos investigations, de les discuter et de faire des suggestions.

Problématique

Il est impossible aujourd'hui d'ouvrir un quotidien, un hebdomadaire ou une revue professionnelle sans qu'on ne vous y parle des nouvelles de l'information et de la communication de façon générale et d'Internet en particulier.

En effet, Internet, ce super réseau télématique, le plus gigantesque du monde à en croire **Denise Pélissier (2001)**, passe pour un phénomène inégalé depuis l'invention de l'imprimerie. Il représente une révolution sans précédent dans la production, la circulation et l'échange d'informations..

Né aux Etats-Unis dans les années **1960**, il ne s'agissait alors que de « relier quelques ordinateurs appartenant à des centres de recherche et à des universités dans le cadre d'un projet national de défense » (**Blurton, 1999**), le réseau Internet sera ouvert au grand public dans les années 80. Il connaîtra dès lors un essor prodigieux et fera l'objet d'usages très variés.

Dans les pays développés, l'Internet s'est généralisé de façon très rapide et a une incidence directe et spectaculaire sur tous les aspects de la vie : commerce, politique, culture, loisirs, média, formation...

Internet marque un changement fondamental dans le rapport au savoir au sein de nos sociétés en perpétuelle mutation et est de plus en plus utilisé en tant que moyen d'enseignement et de formation.

L'entrée et l'usage de l'Internet dans le monde de la formation répondent surtout à un souci d'efficacité accrue.

« *La situation de l'Afrique n'est pas marginale au point de la tenir à l'écart des grands courants et notamment des innovations technologiques* ». Cette remarque de **Janet Guyer (1996)** suffit à elle seule à justifier la présence des nouvelles technologies, dont l'Internet, au Bénin et leur intégration en tant qu'outils de formation à distance.

En effet, le rapide développement de l'Internet touche aussi le Bénin où l'on assiste actuellement à la mobilisation de certains acteurs qui désirent faire d'Internet un outil pour la formation professionnelle continue à distance des cadres béninois.

Ce type de formation appelé e-learning ou e-formation fait son entrée dans un contexte où il se trouve auréolé d'a priori favorables et est investi des fonctions et des représentations les plus diverses.

Une brève analyse de situation nous permet cependant de relever quelques contrastes entre le contexte sous-économique et culturel qui a jusque là accueilli le e-learning et le contexte socio-économique et culturel béninois.

Dans les pays développés, beaucoup d'efforts sont faits pour atteindre un degré zéro d'analphabétisme.

Dans un pays comme la France l'ordinateur n'est pas loin de devenir un objet familier à tous. L'enseignement primaire est systématiquement gratuit et le secteur éducatif bénéficie d'infrastructures de base de très bonne qualité. Il existe une politique éducative et une politique de formation des ressources humaines réelle, planifiée tenant compte tant de la demande institutionnelle et sociale actuelle que des perspectives en vue. Cette politique est soutenue par des moyens adéquats dont l'Internet.

Quant au Bénin, pays en voie de développement, le taux d'analphabétisme gravite autour de **80%** et l'outil informatique reste encore un luxe auquel seuls quelques privilégiés, ont accès.

Nombreux sont les Etudiants en fin de formation, les enseignants, les cadres de tout ordre qui ne savent pas manipuler l'ordinateur.

L'Etat n'a pas encore les moyens d'assurer un enseignement primaire gratuit à tous les citoyens malgré les efforts louables faits récemment. Les infrastructures de base les plus élémentaires font défaut.

La formation des ressources humaines si elle semble être une précaution dans les discours des responsables à divers niveaux souffre de l'absence de moyens financiers et d'une vision globale axée sur le long terme.

La politique mise en œuvre actuellement dans le domaine de la formation professionnelle continue vise plutôt à résoudre de façon ponctuelle des problèmes qui se posent hic et nunc.

Ces solutions sont la plupart du temps imposées par nos partenaires au développement que sont les institutions internationales et ne sont pas précédées nécessairement d'une analyse des besoins de groupes cibles.

C'est ainsi que le **Centre l'Education à Distance (CED)** et **l'Université Virtuelle Africaine (UVA)** qui offrent depuis peu des formations professionnelles continues à distance par le biais des nouvelles technologies, en particulier par le biais d'Internet, sont des réalisations de la banque mondiale.

Toutes ces réalités nous amènent à la formulation d'une problématique majeure qui indique:

Né dans un contexte flou caractérisé par l'absence d'une vision globale, le sous-équipement technologique, la faible importance accordée à la formation des ressources humaines par l'Etat, principal employeur (32.298 agents permanents de l'Etat en 1997 selon le Rapport du PNUD sur le Développement Humain au Bénin) et par les entrepreneurs du secteur privé, piloté par un acteur venu de l'extérieur, le e-learning pourra t-il réellement apporter de la valeur ajoutée en ce qui concerne la formation des ressources humaines au Bénin ?

Nous nous interrogeons, en effet, sur la pertinence de ce type de formation dans le contexte socio-économique et culturel endogène.

Son implantation constituait-elle une nécessité ? Tel que planifié aujourd'hui et offert au **CED et à l'UVA**, ce type de formation répond-il effectivement aux besoins des usagers ?

Quels sont les avantages spécifiques et les contraintes liés au e-learning et quelles sont les perspectives envisageables dans un contexte comme celui du Bénin ?

Ce sont là autant de préoccupations qui nous emmènent à formuler une hypothèse de recherche qui est celle qui suit :

HYPOTHESE DE RECHERCHE

Le e-learning, tel que pratiqué au Centre d'Education à Distance et à l'Université Virtuelle Africaine, ne correspond pas au contexte socio-économique et culturel du Bénin et ne répond pas aux besoins des usagers.

Objectif général

Analyser la pertinence du e-learning dans le contexte socio-économique et culturel du Bénin à travers les expériences en cours au **Centre d'Education à Distance et à l'Université Virtuelle Africaine**.

Cet objectif général se décompose en plusieurs objectifs spécifiques.

Objectifs spécifiques

- Faire la genèse du e-learning au Bénin et déterminer le degré d'implication de l'état béninois dans son avènement.
- Déterminer les imperfections de la formation présentielle et les possibilités offertes par le e-learning dans le contexte béninois en ce basant sur les expériences des acteurs, usagers, structures clientes et les jugements des experts.
- Apprécier l'efficacité du e-learning à partir de la satisfaction des acteurs des usagers et des structures clientes.
- Cerner l'adéquation du e-learning à la demande institutionnelle et sociale à partir des jugements des experts.
- Mettre en exergue les contraintes et les lacunes du e-learning en se basant sur les opinions des acteurs, des usagers, et sur les jugements des experts.

Première Partie :
CADRE THEORIQUE

1-1 Clarification des concepts

Il s'agira de donner une définition opérationnelle des concepts majeurs. Ceci faciliterait la compréhension du sujet et permettrait d'avoir une vision plus précise de la nature de notre recherche ainsi que de la démarche qui la sous-tend.

Les concepts autour desquels gravite notre recherche sont les suivants : formation continue ou formation professionnelle continue, e-learning ou e-formation, nouvelles technologies de l'information et de la communication (**NTIC**), Internet.

1-1-1 La Formation continue ou formation professionnelle continue.

La formation continue encore appelée formation professionnelle continue est l'un des axes de l'éducation des adultes et une dimension fondamentale de l'éducation permanente.

La formation professionnelle continue implique dans un sens plus large toute formation post-scolaire visant à appuyer l'individu dans le cadre de son plein épanouissement social.

Dans le cas d'espèce, la formation continue peut simplement se comprendre comme « la formation professionnelle destinée au personnel des entreprises, au personnel de l'Etat et à des personnes pour parfaire une formation reçue précédemment » (**Mialaret, 1987**).

Elle fait l'objet, dans certains pays comme la France, d'une législation et est considérée comme un droit inaliénable du travailleur (**loi du 17 Juillet 1971** sur la formation professionnelle continue dans le cadre de l'éducation permanente).

Le terme "formation professionnelle continue" est surtout utilisé pour caractériser la formation en cours d'emploi. Il regroupe alors « le perfectionnement, le recyclage des adultes » (**Grawitz, 2000**) qui vise avant tout, dans un monde caractérisé par « le flux massif, presque inimaginable, d'informations et, par conséquent, de changements » (**Robbins, 1989**), à « combler des retards, à compenser des inégalités, à adapter au marché de l'emploi » (**Grawitz, 2000**).

On distingue deux types de formation professionnelle continue selon l'espace géographique qui existe entre la personne en formation et le formateur.

D'un côté, il y a la formation présentielle, ce que **Bernard Mounier** appelle "la pédagogie frontale", qui inclut une relation de face à face entre l'apprenant et le formateur. Elle caractérise toutes les situations d'enseignement traditionnel où l'apprenant et le formateur se retrouvent dans le même lieu.

De l'autre côté, il y a la formation à distance.

En matière de formation à distance, nous pouvons distinguer la formation à distance traditionnelle où l'apprenant reçoit à domicile des cours sur support écrit ou audio et la formation à distance par le biais des **NTIC** souvent désignée sous le vocable de e-learning ou de e-formation.

1-1-2 Le e-learning ou la e-formation

Le e-learning encore appelé e-formation est l'un des paradigmes qui ont fait leur apparition avec l'introduction des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans l'espace de la formation. Il signifie d'un point de vue étymologique apprendre par l'électronique et désigne toute entreprise de formation par le biais des nouvelles technologies de l'information et de la communication.

De façon plus précise «le e-learning, c'est l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication pour renforcer les compétences. Il s'agit par exemple, de transmettre des informations de marketing à des vendeurs grâce à un **CD ROM** ou une visio conférence. Ou encore de faire une évaluation, via Intra net, d'un stage traditionnel » (**Debordes, 2001**).

Parler de e-learning, c'est évoquer, avant tout, la formation à distance. C'est en cela que beaucoup de chercheurs en éducation voient dans le e-learning une vieille pratique qui utilise des outils nouveaux.. Pour preuve, certains concluront que : «le e-learning est un nouveau terme qui désigne d'anciennes pratiques. On peut l'assimiler à la **Formation Ouverte et à Distance (FOD)**. Celle-ci désigne un outil de formation organisé, finalisé, reconnu comme tel par les acteurs, mais qui prend aussi en compte la spécificité des personnes dans leurs dimensions individuelle et collective. Et enfin, elle repose sur des sources d'apprentissage complémentaires et plurielles en termes de temps, de lieux, de médiations humaines et technologiques, et de ressources » (**EIFEL,2001**).

A une époque où le changement est permanent, la remise à niveau des connaissances apparaît comme une absolue nécessité. Le e-learning devient donc

une option quasi obligatoire pour qui veut accéder en temps réel aux connaissances les plus actuelles dans un domaine donné.

Le savoir étant devenu une « marchandise » (Stehr,2001), Patrick Chevalier tient à préciser que « le e-learning ne peut se résoudre à une technique, c'est un ensemble de prestations, donc un marché ».

1-1-3 Les nouvelles technologies de l'information et de la communication

Plus connues sous l'acronyme **NTIC**, les nouvelles technologies de l'information et de la communication servent à désigner « toute une série d'outils et de ressources technologiques utilisés pour communiquer, et pour créer, diffuser, stocker et gérer l'information, toutes choses qui sont au cœur du processus éducatif » (Blurton ,1999). Au nombre de ces technologies, Internet se révèle être « le plus révolutionnaire et le seul à même de bousculer de fond en comble les dynamiques qui ont existé jusque là en matière de production et de partage de l'information » (Schayan, 2001).

Cependant, les nouvelles technologies ne se limitent pas à l'outil Internet, même si ce dernier est apparemment la technologie qui offre le plus d'applications.

Les réseaux satellitaires, les réseaux de la téléphonie mobile, et tous les réseaux numériques font aussi partie de ce que l'on nomme les **NTIC**.

De tous les outils que mettent à notre disposition les nouvelles technologies de l'information, l'Internet est celui qui est le plus utilisé dans le e-learning.

1-1-4 L'Internet

L'Internet est un ensemble de réseaux couvrant le monde entier et dont le fonctionnement est aussi sans rupture. Il est composé par des millions d'ordinateurs, « plus de 9,5 millions » (Lohento, 1997), reliés entre eux par un réseau télématique par lequel il est possible de diffuser et de recevoir de l'information de façon discontinue.

Surnommé le réseau des réseaux, Internet est à la fois « un village électronique et un campus international, où toute l'information s'organise progressivement dans une immense bibliothèque virtuelle » (Pelissier,1996).

Du point de vue de ses fonctions : «Internet constitue le point de convergence du téléphone (1890), de la télévision (1930-1940) et de l'ordinateur personnel (1980) réunissant pour la première fois dans l'histoire de la gestion des informations, quatre fonctions fondamentales : la diffusion des contenus d'une source à un grand

nombre potentiel de destinataires ; l'interactivité ; la circulation d'informations en temps réel ; pratiquement sans décalage entre leur production, leur livraison/exploitation et enfin l'accès direct à d'importantes bases de données, et ce, vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept, dans le monde entier » **(Floridi, 1997)**.

Plus qu'une simple innovation technologique, il tend à devenir un phénomène social à l'échelle planétaire et représente « un des fondements de la société du savoir » **(Schayan, 2001)**.

Ce nouvel outil fait une percée dans l'éducation et la formation avec de nouvelles approches pédagogiques. Il fait alors naître des paradigmes nouveaux dont le e-learning qui fera l'objet de notre étude.

1-2 Revue de littérature

Dès leur avènement, l'utilisation des **NTIC** dans la formation des ressources humaines a suscité plusieurs débats.

La plupart du temps, partisans et adversaires de l'usage des **NTIC** en tant que média de formation n'arrivent pas à trouver un terrain d'entente.

Mais dans un camp comme dans l'autre, on est conscient que les nouvelles technologies, Internet en particulier, auront des influences majeures sur l'acte de formation. L'on reconnaît, par ailleurs, que l'entrée des **NTIC** dans le monde de la formation engendre des enjeux et des défis nouveaux.

Entre les partisans très nombreux, de l'usage des **NTIC** dans l'espace de la formation et les adversaires - moins nombreux - de cette pratique, nous n'allons pas rouvrir la polémique.

L'important est qu'il y ait eu des gens – pour peu nombreux qu'ils soient – qui se soient interrogés sur la pertinence de cette pratique dans les contextes où elle est insérée.

Notre revue de littérature mettra d'abord en exergue les influences majeures des nouvelles technologies sur la formation avant de se pencher sur les écrits qui traitent des enjeux et défis nouveaux engendrés par l'utilisation des **NTIC** dans le domaine de la formation.

Cette démarche de présentation a l'avantage de faire comprendre aux uns et aux autres les avantages spécifiques, les contraintes et les perspectives liées au e-

learning et de faire saisir la nécessité d'une analyse critique visant à créer des pistes de réflexion pour un usage meilleur.

1-2-1 Des influences majeures des nouvelles technologies sur la formation

« Les nouvelles technologies de l'information et de la communication offrent de nos jours l'occasion de remettre en question certains postulats et des choix fondamentaux qui reposaient sur elles pour rouvrir le débat sur la nature de l'acquisition des connaissances et sur le contenu de l'enseignement ; ainsi que sur le rôle des animateurs et du cadre éducatif » (UNESCO, 1996). Partant de cette assertion, force est de reconnaître qu'un outil comme Internet offre des possibilités de démocratiser le savoir et qu'une « nouvelle ère s'annonce » (Dixit, 2001).

Selon une étude de la fondation Bertelsmann (2001), les nouvelles technologies vont « entièrement révolutionner le paysage éducatif en 2005. Tout un éventail de nouveaux modes de formation se créeront, une nouvelle culture de l'apprentissage pourrait même apparaître, grâce à des cours et des cursus proposés à l'échelle mondiale par l'intermédiaire d'Internet, et qui nous apportent nos leçons à domicile en quelques clics de souris ».

En effet, les nouvelles technologies pourraient permettre « d'accroître la spontanéité, l'interactivité et l'accessibilité de l'éducation » (UNESCO, 1996). Car, elles ont « la capacité de transformer la relation apprenant/formateur » (Apple Computer inc, 1995).

De façon plus concrète, « Internet facilite l'auto formation. IL annule les distances entre le "formé" et le formateur » (Valdes, 1995).

Il permet surtout, selon Noble Akam et Annie Bart (1996) « des économies d'échelle » et joue, en outre, « un rôle capital dans la création d'une "culture" propice à la formation continue ».

De façon globale, nous pouvons reconnaître que les nouvelles technologies, dans le domaine de la formation font surgir « de nouvelles pédagogies » (Blurton, 1998), permettent « le travail en collaboration » et facilitent « l'accès à des ressources éloignées » (Blurton, 1998). Pour alléchant que soit le tableau des nombreuses possibilités qu'offrent les nouvelles technologies à la formation, « Il convient de se demander s'il est possible de consommer les nouvelles technologies sans nouvelle formation » (Mounier, 2001).

C'est dire donc que les défis sont de taille et que les enjeux sont multiples dans cette intégration des nouvelles technologies comme outils de formation.

1-2-2 Des enjeux et des défis inhérents à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le domaine de la formation

« L'utilisation des nouvelles technologies en formation renvoie à des réalités multiples. Une chose est sûre : Internet tient désormais la vedette, dans un monde qui a peur d'être en retard d'une technologie » (**Besson,2001**).

Selon **Janet Schayan** « apprendre sur ordinateur, la webeducation, l'enseignement à distance, le télé-apprentissage, l'e-scolarité, le tutorat en ligne » sont autant d'expressions provenant du « monde des nouvelles études » et en voie de devenir probablement « des termes courants de la société du savoir en ligne ». Néanmoins, elle ne manque pas de préciser que : « un enseignement via Internet exige des modifications différentes. Les étudiants doivent disposer d'une forte compétence médiatique et d'une capacité de gestion autonome de connaissances »

En effet, comme il est noté dans le « Rapport mondial sur l'éducation (**UNESCO, 1998**), le monde de l'éducation se trouve devant un problème majeur, à savoir comment préparer les apprenants et les acteurs de la formation à la société de demain fondée sur le savoir, alors que la plupart des personnes concernées par la formation n'ont pas été préparées au maniement des **NTIC**.

Le développement du capital humain est l'un des gages les plus sûrs pour l'émergence d'un développement durable.

L'un des principaux enjeux liés à l'utilisation des **NTIC** pour la formation est surtout de savoir pourquoi et comment investir dans le e- learning.

A en croire Noble **Akam** et **Annie Bart**, responsables du projet « Internet en Afrique subsaharienne : acteurs et usagers » (**1996**) « le domaine de l'Education représente aujourd'hui la dimension la plus spectaculaire de la promotion d'Internet sur le continent africain ».

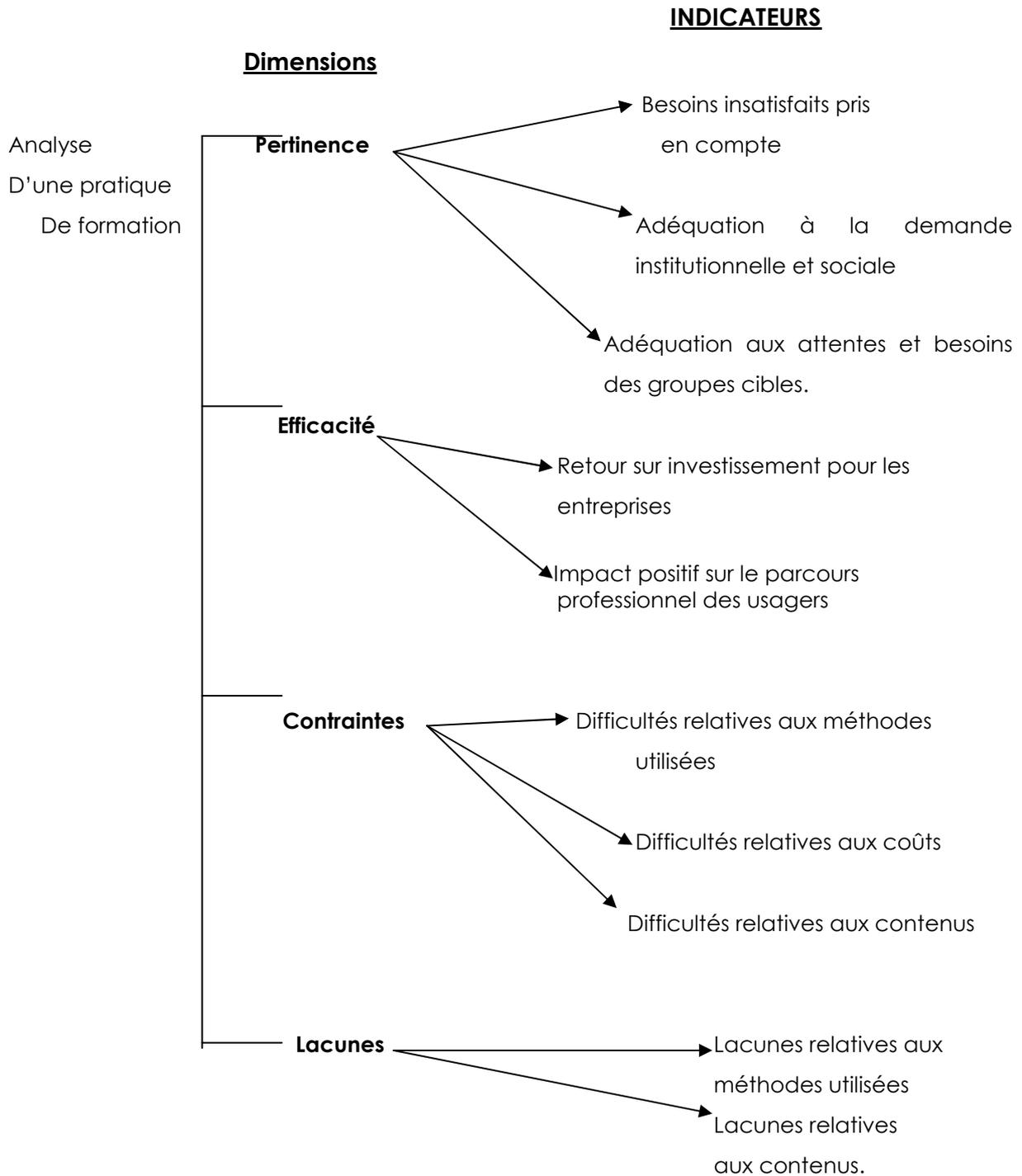
Néanmoins, « les pays en développement doivent veiller à ne pas concevoir les nouvelles technologies comme une sorte de panacée. Il ne suffit pas de plaquer ces technologies sur les systèmes et les mécanismes existants » (**UIT, UNESCO, 1995**).

Car, à un niveau plus profond « l'émergence d'une société de l'information pose des défis en matière d'apprentissage. Le plus gros défi n'est pas tant d'ouvrir l'accès aux nouvelles technologies, même si cela est important, que de définir de nouvelles perspectives, structures, stratégies, compétences et connaissances, et de développer de nouveaux niveaux de compréhension, afin de surmonter l'éventail de plus en plus large » **(UIT et UNESCO, 1995)** des nouvelles approches qu'induisent les nouvelles technologies pour tous les acteurs et les usagers de l'espace de la formation.

Il importe, selon **Nathalie Ryser** (2001), de « savoir trouver et combiner les modalités pédagogiques les pertinentes au regard d'une situation donnée et en tenant compte de la singularité des apprenants ».

Une réflexion sur le choix et les modalités de la formation s'avère indispensable. Car « Intégrer le e-learning dans un plan de formation exige d'abord une phase d'analyse » **(Ryser, 2001)**

1-3 Modèle d'analyse du e-learning



Ce tableau réalisé à partir des travaux de **ROGER COUVERT** (expert en formation des adultes à l'**UNESCO**) et de **JEAN Aubégnny** (Expert en évaluation des organisations éducatives) tient compte de quatre dimensions fondamentales pour analyser le e-learning. Ces dimensions sont axées sur des indicateurs qui permettent

d'avoir un aperçu systématique du e-learning tel qu'il se pratique actuellement à l'**U**niversité **V**irtuelle **A**fricaine et au **C**entre d'**E**ducation à **D**istance.

Deuxième Partie :
DEMARCHE METHODOLOGIQUE

« Le chercheur en sciences sociales suit une démarche analogue à celle du chercheur de pétrole. Ce n'est pas en forant n'importe où que celui-ci trouvera ce qu'il cherche. Au contraire, le succès d'un programme de recherche pétrolière dépend de la démarche suivie. Le processus est comparable en matière de recherche sociale. Il importe avant tout que le chercheur soit capable de concevoir et de mettre en œuvre un dispositif d'élucidation du réel, c'est à dire dans son sens plus large, une méthode de travail » (Quivy, Van campenhoudt , 1995).

C'est fort de ce qui précède que nous avons, après étude approfondie de notre thème de recherche et afin de vérifier le niveau de validation de notre hypothèse, opté pour une démarche méthodologique spécifique.

2-1 Nature de l'étude et population d'enquête

2-1-1 Nature de l'étude

Il s'agit d'une étude qualitative.

Nous aurons à étudier la pertinence de e-learning dans le contexte socio-économique et culturel béninois.

Elle est aussi une étude descriptive de cas multiples.

Nous aurons à explorer le e-learning en tant que pratique de formation.

2-1-2 Population d'enquête

La population d'enquête est composée :

-De la catégorie des acteurs du e-learning au Bénin. C'est à dire les différents responsables à divers niveaux qui ont conçu et piloté les projets qui ont abouti à l'implantation du **CED** d'une part à l'implantation et de l'**UVA**, d'autre part.

-Des personnes en formation au **CED** et à l'**UVA** au moment où nous menions notre recherche. Des personnes formées au **CED** ainsi que des personnes formées à l'**UVA**. Ces deux groupes forment la catégorie des usagers.

- De la catégorie des structures clientes. Ici, nous nous sommes intéressé aux responsables à la formation des ressources humaines au sein des entreprises, institutions publiques ou privées qui ont recouru aux prestations du **CED** ou de l'**UVA** pour la formation de leurs employés.

- De la catégorie des experts qui, de par leur profession, leurs expériences et leurs fonctions actuelles sont des personnes ressources et des observateurs avertis du monde de la formation.

Etant donné les contraintes liées au temps et aux moyens matériels, notre investigation ne pourra pas être menée auprès de l'ensemble de la population concernée par l'étude. Il est alors nécessaire pour nous de déterminer un échantillon représentatif.

2-2 Echantillonnage et choix des outils d'investigation

2-2-1 Echantillonnage

L'échantillon a été sélectionné en fonction de chaque population concernée.

La technique d'échantillonnage a donc varié selon les populations.

2-2-1-1 Echantillonnage accidentel

En ce qui concerne les personnes en formation, le choix s'est opéré selon leur disponibilité et leur présence dans la structure de formation. Nous avons ainsi interviewé **25 personnes** au total soit **15** au **CED** et **10** à l'**UVA**.

Pour les personnes formées soit par le **CED** ou l'**UVA**, le choix s'est aussi opéré selon leur disponibilité. Nous avons ainsi interviewé **29 personnes** dont **17 formées** par le **CED** et **12** par l'**UVA**.

2-2-1-2 Echantillonnage aléatoire simple

Nous avons en tout dénombré **12 institutions** publiques et privées ayant fait former leurs employés par e-learning au **CED** ou à l'**UVA**.

Nous avons procédé à un tirage au sort et en avons choisi **6**.

Dans chacune de ces structures, nous nous sommes entretenu avec les responsables chargés de la formation des ressources humaines.

2-2-1-3 Echantillonnage par quotas

En ce qui concerne les acteurs du e-learning au Bénin, les responsables qui ont piloté le projet d'implantation du **CED** et celui de **l'UVA** ayant été déjà affectés à **Washington**, nous nous sommes entretenu avec deux personnes : IL s'agit du directeur du **CED** et du coordonnateur de la formation à **l'UVA**.

Pour les experts externes au système du e-learning au Bénin, nous avons ciblé des personnes présentant un certain nombre de caractéristiques précises.

Lesquelles caractéristiques sont : une expérience confirmée dans le domaine de la formation des adultes et de l'évaluation des actions de formation ; une bonne connaissance du contexte socio-économique et culturel béninois, une maîtrise des critères d'analyse et des défis majeurs inhérents à l'utilisation des nouvelles technologies en tant qu'outils de formation continue à distance.

En fonction des critères précités, nous avons constitué un échantillon représentatif de **11 personnes**.

2-2-1-4 Effectif total des échantillons

Nous avons au total **4** types d'échantillons composés respectivement de **2,6, 54 et 11 personnes**.

Au total, nous avons donc interviewé **73 personnes**.

2-2-2 Choix des outils d'investigation

Notre étude est essentiellement qualitative. Elle porte sur l'analyse d'un type de formation précis à travers les objectifs, les attentes, les perceptions des acteurs et des usagers ainsi qu'à travers les résultats obtenus.

Pour ces raisons, et afin d'obtenir « un degré maximum d'authenticité et de profondeur » (**Quivy, Van Campenhoudt, 1995**), nous avons choisi l'entretien comme outil d'investigation. Cet outil pourra nous permettre de recueillir des éléments de réflexion riches et nuancés.

Notre entretien sera un entretien semi-directif.

Ainsi, à partir d'une série de questions-guides, nous allons recueillir les données qui serviront de matériaux à une analyse de contenu.

Cet outil d'investigation sera précédé par une pré-enquête et renforcé par une analyse documentaire préalable.

2-3 Contenu des outils et traitement des données

2-3-1 L'analyse documentaire

L'analyse documentaire a consisté en la collecte d'ouvrages, de publications scientifiques relatifs au e-learning. Nous avons consulté les banques de données du centre culturel français, du centre culturel américain et de la commission nationale béninoise pour **l'UNESCO**.

Toujours à la quête d'informations aussi précises et actuelles que possible, nous avons surfé sur les sites **web : www. unesco. org, www.onlineformapro.com** et nous avons procédé à d'autres fouilles à partir du moteur de recherche **Google**.

L'analyse documentaire nous a permis de mieux comprendre de e-learning en tant que pratique de formation et d'approfondir notre vision sur l'utilisation des nouvelles technologies en tant qu'outils de formation.

2-3-2 La pré-enquête

La pré-enquête nous a été utile pour une meilleure connaissance du terrain sur lequel nous voulions travailler. Elle nous a permis de façon précise d'identifier les acteurs et les usagers du e-learning au Bénin. Elle s'est réalisée à partir d'entretiens d'abord avec des personnes ressources du monde de la formation, ensuite avec des institutions publiques et privées concernées par cette nouvelle approche de la formation continue et enfin avec des travailleurs de différentes couches socioprofessionnelles concernées par le e-learning.

Ce travail de balisage nous a permis de faire ressortir les items récurrents et d'avoir une première vue des différentes perceptions dont est entouré le e-learning au sein de notre population d'étude.

2-3-3 L'enquête

L'enquête s'est déroulée par le biais d'entretiens que nous avons eu avec les différentes personnes qui constituent nos quatre différents échantillons. Les entretiens ont été enregistrés sur des bandes magnétiques grâce à un enregistreur.

2-3-4 Traitement des données

Ici, nous nous sommes inspiré des travaux de **GERARD (1996)** et de **HOUNGAN (1990)**.

Les questions ont été codées avec des nombres entiers. Nous avons transcrit les entretiens enregistrés.

Ensuite, nous avons regroupé les réponses par famille.

Ces familles ont été affectées de code en lettres alphabétiques.

Des items ayant été retenus pour le dépouillement, nous avons pu dégager les tendances dominantes au niveau de ces items.

Troisième Partie:
PRESENTATION DES RESULTATS,
DISCUSSION ET SUGGESTIONS

3-1 Présentation des résultats

Genèse du e-learning et degré d'implication de l'Etat béninois dans l'avènement et la mise en place de ce type de formation.

Genèse de l'UVA

Dans la phase de la conception, l'objectif des responsables de la Banque Mondiale était de former sur place les ressources humaines dont ils auraient besoin dans le pilotage des différents programmes de développement.

Mais à la phase d'exécution et au regard de l'intérêt qui a suscité ce nouveau type de formation chez les cadres béninois, l'UVA étendra le champ de ses groupes-cibles.

L'UVA Bénin est sise dans l'enceinte de la faculté des sciences de santé (FSS) à Cotonou. Le coordinateur de la formation est Rémi Vignonzan.

L'UVA est la plus ancienne des deux structures. Projet pilote au Kenya entre 1996 et 1998, elle est entrée dans sa phase opérationnelle à partir de Janvier 1999. Depuis lors, l'UVA BENIN fonctionne et offre aux cadres béninois des formations surtout dans les domaines du Marketing, de l'administration des réseaux informatiques et des langues.

L'UVA utilise une combinaison de nouvelles technologies dont notamment la visio conférence et l'Internet. Le Bénin est l'un des cinq pays africains dans lesquels, l'UVA offre des formations par le biais des nouvelles technologies. Les autres pays sont le Nigeria, le Kenya, le Zimbabwe et l'Egypte. Ses activités ne se limitent pas à la formation. Elle facilite la mise en réseau de plusieurs universités de par le monde et permet, grâce aux news groups et aux systèmes de conversation en temps réel, aux chercheurs et étudiants de collaborer au-delà des obstacles liés à la distance.

Genèse du CED

Le CED BENIN fait partie du réseau d'éducation à distance de la banque mondiale : un système de formation basée sur les nouvelles technologies.

Les CED existent et fonctionnent actuellement dans sept pays africains à savoir : la Côte d'Ivoire, l'Egypte, l'Ethiopie, le Ghana, l'Ouganda, le Sénégal et le Bénin. La

décision de la création de ce réseau remonte à l'année 1995. L'intention de la banque Mondiale était alors de doter les missions résidentes de système de visio conférence et d'accès à l'Internet afin de promouvoir la formation continue des personnes travaillant dans ces missions et de former in situ les ressources humaines dont elle avait besoin.

Le projet d'implantation du CED BENIN est entré dans sa phase d'exécution à partir de Juin 2000.

Le groupe cible qui, au départ, comportait uniquement des équipes nationales travaillant dans les programmes de banque Mondiale s'est élargi très tôt aux cadres béninois.

En réalité, le CED BENIN se veut une réponse spécifique aux difficultés d'accès à l'Education de qualité dispensée dans les grandes institutions internationales.

Il entend :

- promouvoir la formation à distance afin d'assurer le partage de savoir nécessaire au développement.
- Accroître l'impact du développement à travers la maîtrise des technologies modernes de la communication.
- Réduire les coûts de formation à l'étranger grâce aux économies induites par les techniques modernes de communication.
- Assurer le perfectionnement de même que la formation continue des cadres des secteurs publics et privés.

Les formations qu'il offre sont axées sur les finances, la gestion macro-économique, les enjeux et pratiques de la décentralisation, le journalisme d'investigation, le journalisme économique et des affaires, l'administration des réseaux informatiques, l'administration et la gestion des réseaux Internet et Intranet.

Ses principaux partenaires sont : l'institut de la Banque Mondiale, l'institut FORHUM, SOPEL INTERNATIONAL , la Banque de France, l'Université d'Ottawa et l'Ecole de guerre économique.

Degré d'implication de l'Etat béninois dans l'avènement et la mise en place de ce type de formation

Des entretiens avec les personnes ressources de la banque mondiale, nous pouvons conclure que l'Etat a joué en amont un rôle de facilitateur et joue en aval un rôle de consommateur. L'Etat a facilité la mise en place de l'**UVA** et de **CED** en acceptant d'héberger ces structures :l'**UVA** à la Faculté des SCIENCES de la Santé et le CED à l'INSTITUT National d'Economie

L'Etat par le biais de certaines institutions recourt aux prestations tant de l'**UVA** que du **CED** pour la formation de ses employés. Ainsi, le Ministère des Finances et de l'Economie, le Ministère du Plan et le Ministère de l'Intérieur, de la sécurité et de l'administration Territoriale certains de leurs cadres par le biais du e-learning.

Cependant, l'Etat n'a pas été impliqué directement dans la conception et la réalisation des projets qui ont abouti à l'implantation de l'**UVA** et du **CED**.

L'**UVA** et le **CED** sont des réalisations de la banque mondiale.

La banque mondiale encore appelée banque internationale pour la reconstruction et le développement (**BIRD**) est la plus grande institution financière internationale.

Elle finance des programmes de développement dans **180 pays** et dépense en moyenne **18500 milliards** de francs CFA par an.

Imperfections de la formation présentielle et possibilités offertes par le e-learning dans le contexte béninois.

Imperfections de la formation présentielle

Dans la catégorie des usagers de la formation, l'accent a été mis sur :

- la notion de temps bloqué.

Ils ont justifié ceci par le fait que suivre une formation en présentiel signifie souvent laisser son emploi momentanément afin de se consacrer uniquement à la formation.

- le rythme imposé

Les usagers l'ont justifié par le fait qu'il n'est pas tenu compte des paramètres individuels de l'apprenant . Ce dernier suit un emploi du temps précis et cadré.

- le retard sur l'évolution des connaissances

Selon les usagers, le contenu de certaines formations est souvent dépassé à cause de l'intervalle qui sépare le moment où il est conçu et le moment où il est transmis.

Les acteurs du e-learning ont, quant à eux, insisté sur :

- Le coût élevé de la formation présentielle lorsqu'elle nécessite des déplacements à l'étranger et des frais de vie.
- Le faible niveau de qualité de la formation lorsque les ressources adéquates ne sont pas disponibles sur place.

Les structures clientes ont évoqué comme imperfections :

- l'indisponibilité et l'inactivité de la personne en formation.
- Le coût élevé de la formation.

Car, ont-elles dit, la plupart du temps, les frais de déplacement et les frais de vie pèsent sur les budgets alloués à la formation.

Les possibilités offertes par le e-learning

Les tendances qui dominent au regard des entretiens avec les usagers de la formation sont les suivants :

- la libération du temps lié à la formation
- l'individualisation du rythme de la formation
- L'accès à des connaissances actualisées.

Nous pouvons faire ressortir des entretiens que nous ont accordés les structures clientes :

- le gain du temps lié à la formation
- les économies induites par un tel type de formation
- l'accès à des formations de qualité.

Les experts ont, en ce qui les concerne, ont aussi mis l'accent sur :

- L'accès à des formations de qualité.

Les objectifs et la satisfaction des attentes

Les objectifs

Au niveau des acteurs, l'objectif primordial évoqué est de réduire les coûts de formation en formant sur place le personnel de la mission résidente de la banque mondiale. Pour les usagers de la formation, les objectifs peuvent se schématiser, par ordre d'importance, comme suit :

- la mobilité verticale qui concerne **28** des **54 personnes** interrogées. Elle consiste selon ces personnes à accéder à une position plus élevée au sein de la structure qui les emploie.
- l'insertion professionnelle qui concerne **16** des **54 personnes** interrogées. Elle consiste selon ces personnes à s'adapter à un nouveau poste, soit à prendre en charge une nouvelle activité au sein de la structure qui les emploie.
- la mobilité horizontale qui concerne **10** des **54 personnes** interrogées. Elle consiste selon ces personnes à acquérir des compétences qui leur permettront de se reconvertir dans un autre secteur d'activité

Pour les structures clientes, les objectifs évoqués sont :

- l'amélioration de la performance de leurs employés.
- La réduction du budget global consacré à la formation des ressources humaines.

La satisfaction des attentes

Selon les acteurs, les résultats sont pleinement satisfaisants. L'objectif fixé au départ a été atteint. Depuis que le **CED** et l'**UVA** existent, les fonctionnaires de la Banque Mondiale ne vont plus à Washington pour des formations dont ils peuvent bénéficier sur place. La Banque a réduit les coûts de la formation continue de son

personnel local. Elle rentabilise ses investissements en offrant les prestations de l'**UVA** et du **CED** aux structures qui les sollicitent.

En ce qui concerne les personnes formées, il y a **3** catégories qui apparaissent. Par ordre d'importance, il y a ceux qui sont pleinement satisfaits parce que les objectifs qu'ils ont fixés au départ ont été atteints.

Il y a ensuite le groupe de ceux qui sont assez satisfaits. Selon eux, la formation n'a pas comblé toutes leurs attentes.

Enfin, certaines personnes se sont déclarées moyennement satisfaites par la formation.

Quatre(4) structures clientes se sont déclarées satisfaites. Elles ont, grâce à la formation, amélioré de façon discriminante la performance de leurs employés. Leurs cadres ont pu acquérir des compétences dans des domaines qui ne sont pas encore pris en compte par la formation présentielle. Ces cadres se distinguent de leurs collègues de par leurs performances.

Certaines structures clientes se sont déclarées assez satisfaites car elles ont amélioré la performance de leurs employés mais pas de façon discriminante. Du point de vue de la performance, elles ne trouvent aucune différence entre la formation présentielle et la formation en ligne.

Adéquation du e-learning à la demande institutionnelle et sociale

Adéquation du e-learning à la demande institutionnelle

Des onze (**11**) **personnes** interrogées dans cette catégorie, **7** ont jugé le e-learning tel qu'il est pratiqué aujourd'hui, adéquat à la demande institutionnelle. Les raisons qu'elles ont évoquées, sont, par ordre d'importance :

- La satisfaction du besoin de formation de qualité disponible sur place.
- La satisfaction du besoin de formation simultanée à l'emploi.
- La satisfaction du besoin de cadres performants dans les domaines de l'Informatique, des Finances et de l'Administration.

4 personnes ont, quant à elles, estimé que le e-learning tel que pratiqué actuellement ne répond pas pleinement à la demande institutionnelle. Ils ont avancé comme argument que :

- Il y a un impérialisme culturel qui risque de s'enraciner du fait que la banque mondiale a sa propre logique d'action. Elle conçoit des profils qui correspondent à ses besoins en matière de ressources humaines .Or, ses besoins ne sont pas nécessairement ceux de l'état béninois .

Adéquation du e-learning à la demande sociale

8 personnes ont quant à eux jugé le e-learning inadéquat à la demande sociale. Les arguments avancés sont, par ordre d'importance :

- le fait qu'il ne prend pas en compte les besoins de formation dans des secteurs comme l'agriculture ou l'environnement.
- Le fait qu'il cible une minorité et renforce les clivages entre urbains et ruraux, entre pauvres et riches, entre lettrés et analphabètes.

3 personnes ont estimé que le e-learning répond à la demande sociale.

Elles justifient cela par :

- le fait qu'il constitue un moyen efficace et économique pour les membres de la communauté de développement d'enrichir leur savoir.
- Le fait qu'il permet à la société béninoise de ne pas rester en marge de l'ère de l'information .

Les contraintes et les lacunes du e-learning

Les contraintes

Les acteurs ont quant à eux évoqué le coût des équipements et infrastructures de base.

Diverses contraintes ont été évoquées par les usagers et nous pouvons les classer dans l'ordre d'importance suivant :

- La consommation de contenus de formation standard
- La nécessité de pré-requis consistant
- La gestion de l'autonomie inhérente à ce type de formation.
- L'isolement de l'apprenant

Les experts ont en ce qui les concerne stigmatisé :

- le renforcement de l'élitisme
- l'extraversion de ce type de formation.

Les lacunes

Les acteurs n'ont quant à eux évoqué aucune lacune si ce n'est qu'ils déplorent que leurs capacités actuelles ne puissent satisfaire toute la demande en formation.

Les usagers de la formation déplorent:

- le nombre restreint des domaines de formation
- la non-implication de l'apprenant dans la définition du contenu de la formation.

Les structures clientes ont, en ce qui les concerne, mis l'accent sur l'absence d'une passerelle entre la banque mondiale et les employeurs béninois pour une meilleure définition des contenus de formation.

3-2 Discussion

Cette étude visait à analyser la pertinence du e-learning dans le contexte socio-économique et culturel béninois et à déterminer son efficacité.

Elle s'est appuyée pour cela sur les imperfections de la formation présentielle, sur les possibilités offertes par le e-learning, sur les attentes satisfaites et l'utilité en ce qui concerne le parcours professionnel des usagers de ce type de formation.

Elle a aussi recouru au retour sur investissement réalisé par les différentes structures qui ont sollicité les prestations de l'**UVA** et du **CED** pour le développement de leurs ressources humaines.

Enfin, elle s'est axée sur les jugements des experts.

L'analyse du contenu des entretiens avec les différentes catégories de personnes ciblées a permis de constater que le e-learning est d'un certain point de vue pertinent dans le contexte béninois et que tel qu'il est pratiqué aujourd'hui arrive à satisfaire certaines attentes des usagers démontrant par-là une certaine efficacité.

De cette analyse, il découle aussi que le e-learning dans son état actuel présente certaines lacunes et reste entouré de contraintes.

En ce qui concerne les possibilités offertes par le e-learning, les données recueillies nous permettent d'évoquer l'individualisation du rythme d'apprentissage, la possibilité de garder son emploi tout en étudiant, la gestion autonome du temps lié à la formation, l'accès à des ressources éloignées.

Blurton C. (1998) quant à lui, a mis l'accent sur «*la mise en place de nouvelles méthodes pédagogiques, l'accès à des ressources éloignées, l'implantation de réseaux de collaboration, l'extension de la portée des programmes éducatifs et l'initiation à la gestion de l'information*».

Ces résultats rejoignent les nôtres en ce qui concerne l'accès aux ressources éloignées. Ceci est d'autant plus édifiant que sa recherche s'est axée sur deux dimensions spécifiques que sont la formation initiale et la formation des formateurs. Alors que notre étude a pris en compte la formation continue dans une perspective plus large. C'est dire donc que, quelque soit le domaine de la formation où elles sont insérées, les nouvelles technologies permettent d'abolir la notion de distance.

A propos de l'adéquation de la formation à la demande institutionnelle, il s'avère selon la plupart des personnes interrogées, que le e-learning tel que pratiqué

actuellement répond aux besoins des institutions. Les raisons avancées par les uns et les autres sont, entre autres, la nécessité de formations de qualité, le besoin de cadres performants dans les domaines de l'informatique, des finances et de l'administration.

Ces résultats rejoignent ceux d'une étude menée par la Fondation **Bertelsmann**. La conclusion de cette étude était : « le fossé croissant qui sépare les riches et les pauvres dans le monde se reflète aujourd'hui dans le fossé qui sépare ceux qui savent des ignorants. Le e-learning s'avère le moyen adéquat pour combler ce fossé afin de donner aux pays en voie de développement une chance d'accéder plus rapidement à la prospérité »

En effet, dans le contexte actuel de la mondialisation le e-learning à travers le partage instantané de savoir qu'il favorise pourrait aider les pays en voie de développement comme le Bénin à rattraper leur retard technologique. Néanmoins, il ressort des entretiens que le e-learning ne prend pas réellement en compte les besoins prioritaires de la société béninoise et ne cible pas toutes les composantes importantes de la communauté.

Les contraintes du e-learning sont, au regard de nos résultats : La nécessité de pré-requis et la gestion d'une autonomie à laquelle la plupart des apprenants n'étaient pas habitués, la consommation passive de contenus de formation standard et extravertis.

Noble Akam et **Annie Bart** ont aussi stigmatisé le fait selon lequel, l'Afrique étant un champ nouveau en matière de e-learning, « des contenus "prêt-à-l'emploi" sont déversés sur le marché africain de la formation ».

Comme lacunes, il ressort des investigations menées que le caractère standard des contenus de formation, la non prise en compte d'autres domaines de formation prioritaires et l'isolement des apprenants au cours de la formation sont les principales.

La question de l'isolement des apprenants a aussi préoccupé **JENSEN (1999)** qui a affirmé : « la tendance aux études virtuelles a évidemment des effets secondaires. Les effets négatifs sautent aux yeux : dépendance vis-à-vis de la technique, isolement social, absence d'atmosphère universitaire et cette liste pourrait s'allonger ad libitum »

Valdes (1995) a aussi abouti à des conclusions identiques et a préconisé que l'espace de formation soit désormais un espace hybride c'est à dire un amalgame de e-learning et de formation présentielle.

La qualité de notre recherche et la validité des résultats obtenus sont garantis, d'une part, par les techniques d'échantillonnage que nous avons choisi et, d'autre part, par l'outil de collecte que nous avons utilisé, à savoir, l'entretien.

En effet, l'entretien est un outil qui convient bien à la nature de notre recherche. IL nous a permis de recueillir des éléments d'analyse d'une grande profondeur, de récolter les témoignages et les perceptions des personnes interrogées en respectant leurs propres cadres de référence

La qualité des personnes avec lesquelles nous nous sommes entretenu dans la catégorie des experts est un atout supplémentaire pour la fiabilité de nos résultats.

Néanmoins, nous nous devons de reconnaître qu'un échantillon exhaustif au niveau des usagers de la formation et au niveau des structures clientes nous aurait permis de déboucher sur des résultats encore plus valides reflétant la situation dans sa globalité.

Au vu de tout ce qui précède, nous pouvons dire que notre hypothèse selon laquelle le e-learning tel que pratiqué actuellement n'est pas pertinent au regard du contexte béninois et ne répond pas aux besoins des usagers n'est pas totalement vérifiée. Le e-learning tel que pratiqué à l'heure actuelle est en adéquation dans une certaine mesure avec la demande institutionnelle et satisfait tant bien que mal la plupart des usagers. Néanmoins, il importe d'améliorer l'offre actuelle en matière de formation en ligne et de maximiser l'efficacité de ce type de formation en corrigeant les lacunes qui ont été relevées à divers niveaux.

3-3 Suggestions

3-3-1 Vers la création d'une cellule d'ingénierie du e-learning.

Les changements au niveau de la société et l'évolution technologique font de la performance une exigence. Or cette performance de l'entreprise, de l'institution ne peut passer que par la progression des compétences en ce qui concerne les individus qui la forment. Sachant que le e-learning représente le moyen le plus rapide de transférer des compétences et d'accéder à des connaissances, le terme "ingénierie du e-learning" prend toute sa valeur.

Ce terme insiste sur la nécessité d'aborder la formation professionnelle continue par les nouvelles technologies comme une science nouvelle.

L'ingénierie du e-learning vise donc à concevoir, à planifier, à réguler, à évaluer à l'aide d'outils appropriés les différentes actions de formation par les nouvelles technologies en fournissant notamment des finalités et des objectifs opérationnels.

La genèse du e-learning au Bénin a permis de constater que l'Etat béninois n'a pas été impliqué réellement dans la mise en place des deux structures que sont l'UVA et le CED. Il a accueilli passivement ce nouveau type de formation et le consomme sans avoir fait une analyse stratégique au préalable.

Au vu de tout ce qui précède nous proposons la création d'une cellule d'ingénierie du e-learning. Cette cellule aura à charge de monter des projets de e-learning viables, pleinement adaptés au contexte endogène, répondant au besoins des usagers, des institutions, de la société en général et assurant une rentabilité maximum. Dans cet ordre d'idées, et pour que notre pays ne soit pas un banc d'essai pour des programmes prêts à l'emploi conçus pour d'autres environnements par des acteurs extérieurs, il est nécessaire qu'une microstructure soit mise en place.

Comparable à un cabinet d'expertise, elle devra être capable de répondre aux demandes précises, aux questions de gestion des ressources humaines mais aussi de régulation et d'évaluation des actions de formation que pose en permanence l'évolution des réalités sociales.

A même de formuler des diagnostics de pertinence et de faisabilité, voire des scénarios prospectifs propres à éclairer les décisions politiques, cette structure à

large transversalité devrait pour des raisons de déontologie et d'efficacité n'avoir aucune implication hiérarchique directe.

Elle pourrait être le lieu intermédiaire, cette interface nécessaire entre la demande institutionnelle et sociale, les attentes et besoins des différents groupes-cibles et les réalités spécifiques du contexte béninois.

Elle pourrait alors jouer le rôle d'élément régulateur de la nouvelle pratique de formation qui est en expérimentation, à savoir le e-learning.

3-3-2 Vers une contextualisation des contenus de formation

La majorité des usagers avec lesquels nous nous sommes entretenus, ainsi que les personnes ressources ont souligné le caractère extraverti des contenus de formation.

En effet, ces contenus, actuellement en ligne, sont conçus et mis en place par des experts américains, canadiens ou français.

Or nous savons combien il est difficile de régler les problèmes d'une société donnée en y parachutant des solutions élaborées ailleurs.

Il est donc plus que nécessaire de corriger le tir à ce niveau.

Autrement, le transfert de connaissances en temps réel que permettent les nouvelles technologies n'aura à la longue qu'un effet mitigé et courra le risque de ne pas satisfaire pleinement les usagers et les structures clientes.

Nos résultats nous ont permis de constater que c'est l'offre qui a précédé la demande. Ainsi sont mis sur le marché des formations des contenus standard avec vision trop globale des préoccupations des apprenants. Certaines des personnes ressources interrogées ont mis l'accent sur le fait que les besoins en formation des cadres béninois peuvent être totalement différents des besoins en formation des cadres d'autres pays africains.

A court terme, nous suggérerions que la banque mondiale associe des experts béninois à la conception des contenus afin de rendre la formation plus en harmonie avec les réalités du contexte béninois .

A moyen terme, il nous sera possible d'assurer l'ingénierie de formation, de l'analyse stratégique à l'évaluation, d'autres projets de e-learning en voie de financement par les bailleurs de fonds étrangers.

A long terme, il serait alors souhaitable que des experts béninois en collaboration avec l'Etat béninois et les employeurs du secteur privé conçoivent et mettent en place des contenus entièrement adaptés aux réalités endogènes du Bénin et aux besoins réels des cadres béninois.

Nous éviterons ainsi d'être des consommateurs passifs des fruits de l'économie du savoir.

Nous passerions de l'achat de contenus standard au développement de plate-formes en mesure réellement de satisfaire pleinement les usagers béninois en même temps qu'elles tiennent compte de la demande institutionnelle et sociale.

Il est alors indispensable de conduire une analyse stratégique et de mettre en place une ingénierie de e-learning adaptée.

Nous pourrions, dès lors, dire notre mot sur la scène de la formation en ligne et proposer même nos services hors du Bénin et, pourquoi pas, de l'Afrique.

CONCLUSION

Le e-learning est une pratique de formation récente au Bénin.

Insérée sans une analyse préalable des besoins, cette formation risquait de ne pas satisfaire les usagers et de se révéler inefficace.

Nous avons donc formulé l'hypothèse selon laquelle le e-learning, tel que pratiqué au centre d'éducation à distance et à l'université virtuelle africaine, n'est pas pertinent au regard du contexte endogène et ne répond pas aux besoins des cadres béninois en matière de formation.

A l'issue des investigations, nous pouvons conclure l'Etat Béninois n'a pas été impliqué directement dans l'avènement du e-learning et que la majorité des usagers et des structures clientes s'estime globalement satisfaite des prestations du CED et de l'UVA même si elle déplore certaines lacunes et se voit soumise à certaines contraintes. Notre hypothèse est donc partiellement vérifiée .

Somme toute, le e-learning bien n'ayant pas été précédé d'une analyse des besoins permet dans une certaine mesure de prendre en compte un certain nombre de préoccupations liées à la formation des ressources humaines dans un pays en voie de développement comme le **BENIN**

La mise en place de passerelles entre les employeurs béninois, les postulants à la formation et les acteurs du e-learning permettent d'accroître l'efficacité de ce type de formation et de faciliter la conception de contenus plus adaptés aux réalités contextuelles.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

A- Ouvrages

- 1- **Robbins A. (1989)** Pouvoir illimité, Editions J'ai lu, Paris, 507 p.
- 2- **Blurton C. (1999)** NTIC et nouvelles directives dans l'enseignement, UNESCO, Paris, 46 p.
- 3- **Grawitz M. (1000)** Lexique des sciences sociales, Éditions DALLOZ, Paris, 424 p.
- 4- **Mialaret G. (1987)** Vocabulaire de l'éducation, PUF, Paris, 731 p
- 5- **Quivy R. et Van Campenhoudt (1995)** Manuel de recherche en sciences sociales, Editions DUNOD, Paris, 287 p.
- 6- **Couvert R. (1981)** L'évaluation des programmes de formation des adultes, UNESCO, Paris 173 p.
- 7- **Aubégny J. (1993)** Formation et développement, Editions Harmattan, Paris, 247 p.
- 8- **JENSEN M. (1999)** L'Afrique subsaharienne face à l'avènement de la société du savoir, UNESCO, Paris, 52 p.
- 9- **Floridi L. (1997)** Internet, Editions Flammarion, Paris, 67 p.

B- Thèses et mémoires

- 1- **Valdes D.** (1995) Multimédia et apprentissage coopératif, Thèse de troisième cycle, Université Paris Nanterre , 124 p.
- 2- **GERARD M.** (1996) Sport et changements socioculturels au Bénin, cas du BORGOU, Thème de doctorat, Université JOSEPH FOURIER, Grenoble, 184 p.
- 3- **HOUNGAN C.** (1990) Pour une politique de développement de la pratique des activités physiques et sportives par et pour le plus grand nombre en république du Bénin, Thèse de doctorat, Université de BORDEAUX II, 454 p.
- 4- **LOHENTO K.** (1997) Radioscopie de la connexion du Bénin à l'Internet, Mémoire de fin de premier cycle à l'ENA, 71 p.

C- Autres documents

- 1- Schayan J. (2001) E-learning : apprendre sur le réseau, in Revue Deutschland N° F1/2001, FRANCFORT, 45-48 p.
- 2- Ryser N. (2001) Un monde fait de savoir, in Revue Deutschland N° F1/2001, FRANCFORT, 40-44 p
- 3- Analyse stratégique du e-learning, www.onlineformapro.com
- 4- Desbordes P. (2001) E-Learning : pour qui ? pourquoi ? pour quel usage ?, www.onlineformapro.com
- 5- EIFEL P. (2001) L'avenir de la formation professionnelle, www.unesco.org/education/e-learning
- 6- AKAM N.. et BART A. (1996) Internet en Afrique subsaharienne : acteurs et usages, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, 107 p.
- 7- UNESCO (1998) Rapport mondial sur l'éducation : les enseignants et enseignements dans un monde en mutation, Paris, 115 p.
- 8- APPLE COMPUTER, inc (1995) Teaching and learning with technology : a report on 10 years of ACOT research, Californie, 115 p.
- 9- Besson L. (2001) Le B.A BA de la formation par le biais des nouvelles technologies, www.onlineformapro.com
- 10- Fondation Bertelsmann (1998) The potential of media across the curriculum: the finding from 1996-1997 evaluation at three schools.

- 11- UTT et UNESCO (1995) Le droit de communiquer : à quel prix ? Obstacles à l'utilisation efficace des télécommunications en matière d'éducation, de science et pour la diffusion de l'information, Paris, 98 p.
- 12- Mounier B. (2001), Conférence-débat sur le thème "E-learning : Enjeux et perspectives pour les entreprises", Ouagadougou.
- 13- Pelissier D. (2001) Internet : invitation au voyage, in Revue Deutsch land N°F1/2001, FRANCFORT, 34-37 p.
- 14- UNESCO (1996) Les enjeux de l'autoroute de l'information, Paris, 150 p

TABLE DES MATIERES

Dédicaces	1
Remerciements	3
Sommaire	4
Introduction	7
Problématique	8
Hypothèse	11
Objectifs	11
I – Cadre théorique	12
1-1 <i>Clarification des concepts</i>	13
1-1-1 <i>Formation continue ou formation professionnelle continue</i>	13
1-1-2 <i>Le e-learning ou la e-formation</i>	14
1-1-3 <i>Les nouvelles technologies de l'information et de la communication</i>	15
1-1-4 <i>L'Internet</i>	15
1-2 <i>Revue de littérature</i>	16
1-2-1 <i>Des influences majeures des nouvelles technologies sur la formation</i>	17
1-2-2 <i>Des enjeux et des défis inhérents à l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de la communication dans le domaine de la formation</i>	18
1-3 <i>Modèle d'analyse</i>	20
II- Démarche méthodologique	22
2-1 <i>Nature de l'étude et population d'enquête</i>	23
2-1-1 <i>Nature de l'étude</i>	23
2-1-2 <i>Population d'enquête</i>	24
2-2 <i>Echantillonnage et choix des outils d'investigation</i>	24
2-2-1 <i>Echantillonnage</i>	24
2-2-1-1 <i>Echantillonnage accidentel</i>	24
2-2-1-2 <i>Echantillonnage aléatoire simple</i>	24

2-2-1-3 Echantillonnage par quotas	25
2-2-1-4 Effectif total des échantillons	25
2-2-2 Choix des outils d'investigation	25
2-3 Contenu des outils et traitement des données	26
2-3-1 L'analyse documentaire	26
2-3-2 La pré-enquête	26
2-3-3 L'enquête	27
2-3-4 Traitement des données	27
III – Présentation des résultats, discussion et suggestions	28
3-1 Présentation des résultats	29
3-2 Discussion	37
3-3 Suggestions	40
3-3-1 Vers la création d'une cellule d'ingénierie du e-learning	40
3-3-2 Vers une contextualisation des contenus de formation	41
Conclusion	43
Références Bibliographiques	44
Table des matières	49
Annexes	51