



Ministère de l'Agriculture et de la Pêche
SECRETARIAT GENERAL
Sous-Direction du Développement Professionnel et des Relations Sociales



Bureau de la Formation Continue

Document de Synthèse

GROUPE DE TRAVAIL FORMATION OUVERTE ET/OU A DISTANCE FOAD

Novembre 2007

PROPOS INTRODUCTIF :

L'évolution de **l'organisation du travail** au sein des services en lien avec la réforme de l'Etat initiée dans le cadre de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) mais aussi l'analyse des **taux de participation** aux actions de formation organisées en présentiel incitent à s'interroger sur l'opportunité de développer de nouvelles modalités de formation et à proposer des dispositifs permettant de mieux répondre aux besoins des agents. Il s'agit d'**individualiser les parcours de formation** et de **rendre la formation plus accessible aux agents dans le temps et dans l'espace**.

La formation ouverte et/ou à distance permet d'apporter une réponse adaptée à ces attentes.

En France, la définition « officielle » de la **formation ouverte et à distance** (ou **FOAD**) a été donnée par la DGEFP (Délégation Générale à l'Emploi et à la Formation Professionnelle) dans la circulaire du 20 juillet 2001 : « Une formation ouverte et/ou à distance, est un dispositif souple de formation organisé en fonction de besoins individuels ou collectifs (individus, entreprises, territoires). Elle comporte des apprentissages individualisés et l'accès à des ressources et compétences locales ou à distance. Elle n'est pas exécutée nécessairement sous le contrôle permanent d'un formateur. »

Les parcours de formation conçus en FOAD prévoient ainsi des actions de formation organisées suivant différentes modalités pédagogiques (stages en présentiel, en école ou délocalisés au sein des structures d'affectation des agents, utilisation d'outils multimédia tels que les plate-forme, auto-formation, tutorat,...).

OBJECTIFS VISES :

Il s'agit d'envisager les différentes possibilités offertes par la FOAD, mais aussi de préciser un mode de fonctionnement commun permettant à chaque acteur de se repérer afin d'obtenir une meilleure efficacité.

Pour l'agent :

- Assurer l'**individualisation** des parcours de formation en fonction de ses besoins personnels
- Rendre la formation **plus accessible dans le temps et dans l'espace**
- Renforcer les modalités **d'accompagnement** possible au cours de son parcours de formation afin de limiter le sentiment d'isolement et les risques d'abandon

Pour les organisateurs de formation et formateurs :

- Permettre une **diversification** des modalités pédagogiques adaptées aux objectifs de formation
- Permettre de **mutualiser** les contenus et les supports de formation
- Organiser un **suivi personnalisé** des agents en formation

Pour le fonctionnement interne des services, ainsi qu'en termes de management :

- Définir une charte de la formation ouverte et à distance permettant de préciser les **modalités de mise en œuvre** et d'**impliquer** la hiérarchie
- Favoriser la programmation des **périodes de formation** au sein de la structure

REFLEXIONS:

Tout au long de l'année 2007, un groupe de travail animé par le bureau de la formation continue (liste des participants en annexe I) et composé de représentants de la DGER, de la DGAL, d'écoles d'application du ministère en charge de l'agriculture (INFOMA, CNPR) et de partenaires extérieurs (ministère de l'équipement, ENTE, site d'Aix-En-Provence) a réalisé un état des lieux des dispositifs FOAD offerts aux agents du ministère de l'agriculture, a procédé à leur analyse économique, pédagogique et organisationnelle. Des propositions ont ainsi été formulées afin de favoriser le développement de tels dispositifs de formation tout en précisant des conditions de mise en œuvre adaptées.

Ce groupe de travail s'est efforcé de :

- faire l'**état des lieux des dispositifs FOAD** en formation continue proposés aux agents du MAP,
- faire l'**analyse des coûts** de ces dispositifs,
- appréhender les spécificités et les contraintes liées à la **gestion des ressources**,
- formuler des préconisations en matière d'**accompagnement des apprenants**.

Enfin, un complément a été apporté quant à la mise en oeuvre du chapitre Ier de la loi du 2 février 2007 relatif à la formation tout au long de la vie.

A- Inventaire des dispositifs FOAD mis en oeuvre :

Les offreurs de dispositifs FOAD dont peuvent bénéficier les agents du MAP sont essentiellement le CNPR-ENESAD et l'INFOMA. Les écoles de l'enseignement supérieur agricole proposent peu de dispositifs FOAD. (liste complète en annexe II)

Organisateur	AdF	Observation	Publics visés
INFOMA	8	Modules de formation courts, centrés sur des compétences « cœur de métier » essentiellement	Agents des SD
CNPR	7	Préparation aux concours principalement + langues	Agents SD, AC et EA
ENESAD-EDUTER en partenariat avec le CNPR	7	Offre essentiellement destinée aux acteurs de l'enseignement agricole	Agents EA
AgroParisTech	2		Agents des SD

Deux logiques de développement des dispositifs FOAD coexistent :

- o La logique « outil » est centrée sur la **gestion des ressources** et le développement d'outils de formation à distance.
- o La logique « pédagogique » s'articule autour de la **construction de parcours de formation** à distance pour lesquels certains outils peuvent être utilisés.

B- Analyse économique des dispositifs en FOAD

1. Discussion

Différents éléments ont été mis en avant par le groupe de travail :

Concernant la répartition des coûts entre investissement et fonctionnement :

- difficulté de les répartir pour chaque dispositif,
- « remontée » des coûts en amont du processus d'ingénierie de ces dispositifs : les coûts d'investissement sont élevés.
- les coûts de fonctionnement apparaissent moins importants, mais sont souvent difficiles à évaluer (*exemple : coût d'accompagnement par les tuteurs*).
- concernant l'accompagnement du stagiaire, les coûts se répartissent entre l'ingénierie du dispositif (conception de l'accompagnement, conventionnement,...) et le fonctionnement.

Concernant l'estimation du coût en amont :

- dimensionnement délicat en raison de la difficulté rencontrée pour évaluer les effectifs à former,
- difficulté pour chiffrer le temps consacré à l'ingénierie de tels dispositifs,
- l'ingénierie de formation peut rarement être réinvestie dans d'autres dispositifs de formation : l'adaptation d'un dispositif FOAD représente un coût souvent très élevé
- le plus souvent, on surestime la durée des modules afin de tenir compte des problèmes logistiques inévitables (perte de temps à la connexion, problème d'utilisation des ressources pédagogiques,...)
- Le taux d'abandon concernant les dispositifs en FOAD est en général assez important. Il est pris en compte dans le calcul des coûts : les participants qui abandonnent financent en partie le parcours de formation de ceux qui vont plus loin.

Concernant l'origine du financement et les objectifs recherchés :

- Les commanditaires peuvent être motivés par des raisons autres que celles relatives à la formation (*exemple : remise à niveau sur des matières générales pour entrer dans une formation d'appui aux préparations aux concours des ouvriers professionnels (OP) et des maîtres ouvriers (MO) dans la restauration*).
- Les sociétés privées ont une logique économique. Lorsqu'ils mettent en place des dispositifs en FOAD, elles estiment de façon prévisionnelle l'effectif à former. Le projet est souvent abandonné avant sa mise en place s'il n'est pas jugé rentable .

2. La méthode ABC :

La méthode ABC : « Activity based costing » permet d'affiner le calcul et l'analyse des coûts. Elle permet également d'avoir une représentation plus fine de l'organisation d'un dispositif FOAD. Elle ne rattache pas les coûts des ressources consommées aux produits, mais aux activités (ingénierie de formation, phase de test, ..). Un **inventaire des activités** réalisées doit être effectué afin de répartir les coûts par activité : charges en personnel, matériel (investissement et fonctionnement), frais de déplacements et de séjours des stagiaires, frais de traitement des abandons (annexe III).

▪ La phase prospective : Identification et analyse de la demande,

A partir de la détection d'un besoin en formation, passer à la définition claire d'une demande va nécessiter de préciser l'expression de celle-ci, d'affiner l'étude du public, de définir les objectifs et le référentiel de formation, mais aussi de réaliser l'étude des contraintes pesant sur le dispositif. Les résultats de cette phase prospective sont essentiels et serviront de base à l'ingénierie du dispositif.

NB : on note souvent une différence entre la demande émise et la demande réelle, d'où la nécessité de bien analyser les besoins. Souvent l'organisme de formation est contacté par le maître d'ouvrage après cette étape d'analyse du besoin.

Il va falloir choisir une stratégie pédagogique adaptée à ce public (*exemple : agriculteurs à former dans le projet d'une installation*). Elle prend en compte les caractéristiques suivantes : le lieu et la répartition dans le temps du dispositif (rythme, période, volume horaire), le profil des apprenants, leur motivation notamment le fait qu'ils soient volontaires ou non. *Par exemple, la stratégie pédagogique pour former des formateurs en FOAD prévoit la mise en œuvre d'une formation en FOAD !*

▪ Ingénierie de la formation :

Lorsque la stratégie pédagogique est définie, on détermine une scénarisation : définition et programmation des activités choisies. On envisage les différentes modalités de formation (en présentiel ou distanciel, e-formation; synchrone/asynchrone....).

La grille d'évaluation du niveau d'individualisation des programmes ou grille GENIP (en annexe IV) permet de définir les critères sur lesquels on souhaite avoir le plus de souplesse.

Les pré-requis doivent être clairement précisés. Ils concernent l'apprenant (niveau initial, lecture requise,...) : la réalisation d'un test de positionnement permet de valider le niveau initial de l'agent et , éventuellement, d'individualiser le parcours de formation.

Les pré-requis concernent également le matériel nécessaire à la mise en œuvre de la formation et notamment le matériel informatique (configuration minimale,...) .

Le choix des outils doit être déterminé : outils multimédia (ex : plate-forme), ressources pédagogiques, outils administratifs (livret de suivi es stagiaires, engagement concerté,...). La création d'outils et/ou de supports de formation et/ou la nécessité de recourir à des ressources payantes sont à envisager. Dans l'analyse de la demande, les exigences relatives à la mise en oeuvre de certains outils (ex : fonctionnalités d'une plate-forme de formation) peuvent faire l'objet d'une préconisation à spécifier dans le cahier des charges.

Dans tous les cas, ***l'outil ne doit pas être une barrière entre l'apprenant et le savoir.***

On peut avoir besoin de faire appel à des partenaires avec lesquels il est nécessaire de conventionner : pour l'accompagnement des stagiaires, pour la création des ressources, pour la correction des devoirs, etc...

▪ **Réalisation = création des ressources et des outils**

Cette étape peut être longue et nécessiter des investissements importants, en particulier en ce qui concerne la création de ressources multimédia. Elle requiert des compétences et des outils spécifiques. Il est essentiel de définir au préalable la stratégie de développement en adéquation avec les besoins réels et le budget disponible pour la création de ces ressources. Dans certains cas, il est préférable de recourir à des produits compris dans une offre commerciale « sur étagère ».

▪ **Déploiement**

Le suivi de la formation, les réunions de bilan, l'accompagnement et la formation des formateurs et des tuteurs pour certains dispositifs particuliers font partie de cette phase.

Il y a une **gestion logistique particulière**, souvent lourde avec des contraintes à maîtriser et qui ne doit pas être sous-estimée (difficultés liées à l'utilisation d'outils informatiques, production et expédition de ressources pédagogiques, ...)

3. Bilan :

Cette méthode a été utilisée au sein du groupe de travail FOAD pour analyser les coûts de quelques dispositifs choisis. Il faut noter à nouveau la difficulté de mettre en œuvre une telle démarche a posteriori. Il est bien plus pertinent de prévoir son utilisation et l'enregistrement des données utiles en amont du dispositif de formation, lors de sa conception.

Les observations effectuées nous permettent tout de même de conclure à une « **remontée des coûts vers les étapes réalisées en amont de ces dispositifs** (analyse de la demande, ingénierie du dispositif de formation et surtout création des ressources).

Il faut également souligner **l'importance des frais de déplacements et de séjour** qui doivent parfois être engagés lorsque des regroupements sont prévus hors des structures d'affectation des agents.

Selon les propos d'Arnaud COULON et Michel RAVAIHLE à l'issue de leurs travaux concernant l'analyse des coûts de la FOAD et repris dans un rapport publié sur le site d'ALGORA en juin 2002 : « *Les deux logiques qualité et réduction des coûts ne semblent pas nécessairement en adéquation. Sauf si l'on considère que ces dispositifs relèvent d'une qualité supérieure, que la création de valeur est bien plus importante pour le client-usager, alors il est possible de faire l'hypothèse que tout cela aura un prix qu'il nous appartient en tant que client, commanditaire, etc., d'accepter de payer.* »

C- Gestion des ressources

a- Quel type de ressources ?

Les ressources utilisées dans les dispositifs de FOAD sont très variées. De façon non exhaustive, nous citerons :

· **Les ressources « électroniques »** : outils multimédias qu'il s'agisse de CD Roms, de logiciels, de plateforme de formation, de contenu de formation accessibles dans une version électronique, de ressources en ligne,...

· **Les ressources « papier »** : l'usage de livres, de cahier d'exercices voire d'activités organisées à partir de prises de notes manuscrites sont également envisageables dans les dispositifs de FOAD.

· **Les autres ressources** : elles peuvent être variées selon les objectifs de formation visés. Citons, à titre d'illustration, les ressources « humaines » telles que les maîtres de stage, les tuteurs ou les formateurs, mais il peut également s'agir de ressources techniques (ex : *matériels de laboratoire,...*).

b- La gestion des droits d'auteur :

Elle doit être envisagée sous deux angles :

- pour les auteurs sollicités par l'organisme de formation afin de créer spécifiquement des ressources et qui peuvent revendiquer le versement de droits de propriété intellectuelle ou de royalties concernant leur production.
- pour les auteurs (sans lien avec l'organisme de formation) ayant produit des ressources utilisées pour tout ou partie dans la création de nouvelles ressources mises en œuvre : l'éditeur qui publie ces dernières ou l'organisme de formation qui souhaite les utiliser doit s'assurer au préalable qu'elles sont libres de tout droit d'auteur.

Dans le premier cas, selon le CNPR, il est peu probable que des « piratages » puissent avoir lieu étant donné que les contenus ne constituent pas l'essentiel de la valeur ajoutée des dispositifs de FOAD. La stratégie pédagogique est l'élément prépondérant dans le transfert de connaissances et est difficilement « piratable ». Le CNPR conventionne avec des établissements de l'enseignement agricole pour la création de ressources. Dans certains cas, il est préférable de ne pas créer de ressources propres mais d'utiliser des ressources existantes pour lesquelles une autorisation est requise, éventuellement en versant des droits d'auteur.

L'INFOMA propose aux auteurs de ressources, affecté dans cet établissement public administratif, une rémunération (10% du prix de la prestation) lorsque celles-ci sont utilisées en externe au ministère. Lorsque ces ressources sont utilisées en interne, et dans la mesure où les auteurs sont des agents du MAP, ils ne sont pas rémunérés. Pour les auteurs extérieurs à ses services, le tarif officiel validé en conseil d'administration de l'INFOMA est appliqué.

Dans le cas de productions collégiales de ressources, celles-ci ne sont pas assujetties au versement de royalties.

c- La mutualisation des ressources :

La multitude et la diversité des ressources disponibles permettent d'envisager des systèmes de mutualisation et d'échange afin d'assurer une utilisation plus efficiente de celles-ci.

A titre d'illustration, l'enseignement agricole envisage la mutualisation de plusieurs manières :

- o d'une part , grâce au fonctionnement en réseau des centres producteurs et utilisateurs de FOAD (« Préférence Formation ») permettant de proposer une offre de formation nationale en réponse à des besoins recensés sur l'ensemble du territoire.
- o d'autre part, via un système national d'échange de scénarios pédagogiques baptisé ERCSE¹ (échanges de ressources scénarisées)

De même , l'INFOMA s'est efforcé de recenser et de mutualiser les supports de formation utilisés au sein de ces deux centres de Corbas et de Nancy.

Les freins à ce type de pratiques existent tant sur le plan organisationnel (compatibilité des réseaux, éloignement des acteurs,...) que sur le plan individuel (difficulté des formateurs pour rendre leurs productions pédagogiques disponibles : crainte d'être jugé par ces pairs voire d'être « piraté »).

Néanmoins de telles initiatives permettent de valoriser les ressources existantes et enrichissent les dispositifs à venir.

d- La mise à jour des ressources :

Quelque soit le type de ressources utilisées, leur mise à jour est souvent **problématique**. Les ressources en ligne (internet) ont souvent une durée de vie limitée : courte si elles sont hébergées sur un site personnel, plus longue si elles le sont sur un site institutionnel. Dans les situations où il est envisagé de recourir à des ressources existantes, les procédures de mise à jour doivent être envisagées en amont de la conception des dispositifs FOAD .

e- Problèmes techniques liés à la diffusion des ressources :

La configuration du matériel informatique est un élément essentiel à prendre en compte pour le bon fonctionnement des outils multimédia. Il est indispensable de prévoir une phase de test au démarrage du dispositif et d'informer l'utilisateur des interventions de maintenance à prévoir.

Les caractéristiques techniques des outils utilisés (version, année d'édition, volume de mémoire utilisée sur le disque dur de l'ordinateur,...) doivent faire l'objet de préconisations claires à communiquer en amont du lancement du dispositif aux agents souhaitant s'inscrire.

A nouveau, il convient de rappeler l'importance de la logistique (volet administratif et envoi de ressources) nécessaire à la mise en oeuvre de tels dispositifs. Les aspects logistiques sont souvent à l'origine de dysfonctionnements (*exemple : retard dans l'envoi de ressources pédagogiques ou de convocation*)

1 ERCSE a été arrêté depuis peu pour être remplacé par un autre dispositif d'échange

D- Accompagnement des apprenants

On distingue trois types d'accompagnement à mettre en place pour la qualité des dispositifs FOAD :

- Un *accompagnement « technique »* assuré le plus souvent par le responsable des systèmes d'information (RSI) lorsque des outils multimédia sont prévus. Il consiste à assurer l'installation et le bon fonctionnement du matériel nécessaire.
- Un *accompagnement « disciplinaire »* assuré par un (ou plusieurs) formateur(s) spécialisé(s) et possédant les compétences pour cette posture particulière de « formateur à distance »
- Un *accompagnement « de proximité »* assuré par un tuteur voire par le responsable local de formation permettant un suivi.

L'accompagnement est jugé primordial pour lutter contre la démotivation souvent inhérente aux formations en distanciel. Elle est observée lorsque les apprenants sont isolés face à un parcours de formation parfois long et complexe. Le taux d'abandon peut être élevé sur des dispositifs FOAD. A titre d'illustration, plus de 70% d'abandon sont observés pour certains dispositifs d'appui à la préparation aux concours. Par contre, le dispositif *tutofop*² prévoit un accompagnement et une contractualisation lourde au départ ce qui permet de réduire quasiment à zéro le taux d'abandon.

Il est indispensable que le *cahier des charges de la formation* précise le rôle de chaque acteur du dispositif. Une information claire est à prévoir auprès de chacun d'entre eux.

Afin de communiquer sur l'accompagnement et la contractualisation nécessaires, les documents suivants peuvent être élaborés et diffusés :

- convention d'engagement concerté
- livret de suivi
- fiche de suivi pour l'accompagnement à distance

Une *réunion de lancement* permettant de fédérer les différents acteurs du dispositif est également préconisée.

Le formateur, ou la personne chargée du suivi à distance de l'apprenant, doit être à l'initiative de la première prise de contact. Celle-ci a pour objectif de faire le bilan avec le stagiaire en ce qui concerne :

- les résultats du positionnement,
- l'accessibilité aux ressources pédagogiques ,
- la motivation de l'apprenant et sa perception des difficultés particulières inhérentes à ce type de dispositif (sentiment d'efficacité),
- la validation du programme de formation (objectifs, planification, adéquation avec la charge de travail),
- les questions relatives à l'information concernant les modalités de fonctionnement (contacts synchrones ou asynchrones prévus , devoirs à rendre, ...)

Par la suite, des bilans d'étape peuvent être prévus à l'initiative du formateur ou de la personne chargée du suivi à distance. L'apprenant contacte le formateur autant que de besoin de façon synchrone (par téléphone) ou a synchrone (par message électronique) en fonction des modalités prévues dans le dispositif.

² Tutofop : Dispositif de formation ouverte et à distance pour les formateurs et les enseignants en formation continue et apprentissage

E- FOAD et « Formation tout au long de la vie » :

a- Enregistrement de la durée de formation en FOAD :

La durée de formation en présentiel est enregistrée par rapport au temps d'intervention du formateur. En FOAD, c'est le temps d'apprentissage de l'apprenant qui est pris en compte.

Dans les deux cas, la durée de la formation doit être estimée au cours de la phase d'ingénierie afin de permettre un enregistrement dans le dossier de l'agent.

S'il semble évident que pour un groupe en formation en présentiel, la durée de la formation à enregistrer est identique pour chaque participant, il n'en va pas de même pour les formations à distance.

Pourtant, un apprenant en présentiel peut avoir des moments « d'absence », de manque de concentration au cours de la formation et on ne prévoit pas pour autant un enregistrement individuel de ces moments « actifs ». Il en va de même pour la formation à distance, le temps d'apprentissage jugé nécessaire pour la réalisation de l'ensemble du parcours de formation correspond à la durée de la formation à enregistrer dans le dossier de l'agent. Il n'est donc pas nécessaire de prévoir un enregistrement individualisé du temps de formation « actif » de chaque participant.

b- FOAD et DIF (Droit Individuel à la formation) :

Dans le cadre de la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007, le droit individuel à la formation (DIF) peut être utilisé à la demande de l'agent. Les conditions de mise en oeuvre sont identiques pour les formations en présentiel et en FOAD, à savoir : « *Tout fonctionnaire bénéficie d'un droit individuel à la formation professionnelle d'une durée de **vingt heures par année de service**. Cette durée est calculée **au prorata du temps travaillé** pour les fonctionnaires à temps partiel, à l'exception des cas dans lesquels le temps partiel est de droit. (...) Les droits acquis annuellement peuvent être **cumulés jusqu'à une durée de cent vingt heures**.(...) »*

Les actions de formation doivent être inscrites au plan de formation et sont classées en trois types, en fonction de leurs finalités :

Type T1 : adaptation immédiate au poste de travail

Type T2 : adaptation aux évolutions futures du poste de travail

Type T3 : acquisition de nouvelles compétences dans un but personnel (changement de poste)

Les actions de type T1 ne sont pas éligibles au DIF.

Dans le cas des dispositifs FOAD, il est indispensable de **préciser si tout ou partie des actions de formation prévues sont réalisées hors du temps de service de l'agent**. Au titre du DIF, *le temps de formation accompli en excédent de la durée de service réglementaire peut donner lieu au versement par l'administration d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de son traitement horaire*.

En fonction des résultats de la négociation qui pourra avoir lieu entre l'agent et son supérieur hiérarchique, une convention devra être établie pour préciser l'utilisation prévue du DIF.

Les documents de contractualisation cités en partie D peuvent également permettre l'enregistrement de la répartition du temps de formation (dans ou hors temps de service).

c- FOAD et périodes de professionnalisation :

Selon l'article 15 du Décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation des professionnelles tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat :

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de prévenir les risques d'inadaptation des fonctionnaires à l'évolution des méthodes et des techniques et de favoriser leur accès à des emplois exigeant des compétences nouvelles ou correspondant à des qualifications différentes.

L'individualisation des parcours de formation offerte en FOAD permet de répondre aux situations particulières d'inadaptation à l'emploi rencontrée.

CONCLUSION : LES PRECONISATIONS

Si le développement des dispositifs de formation ouverte et/ou à distance semble répondre à un réel besoin, il est indispensable que ceux-ci soient mis en œuvre selon des règles bien définies en particulier en ce qui concerne la gestion des ressources et l'accompagnement des apprenants.

Il faut noter une différence fondamentale entre la mise en œuvre de la FOAD en formation initiale et en formation continue.

Les dispositifs FOAD mis en place dans le cadre de la *formation initiale* des agents fonctionnaires stagiaires semblent plus propices au développement nécessitant des investissements en matière de production de ressources pédagogiques, et ce en raison de la stabilité des contenus et de la durée de formation qui permettent la mise en œuvre de modalités pédagogiques variées. La FOAD peut par ailleurs proposer une solution bien adaptée à la gestion des agents recrutés avec un niveau de formation initiale supérieur à celui requis pour l'accès au corps correspondant.

Cependant en *formation continue*, la FOAD permet de rendre accessible la formation pour des agents dont les services d'affectation sont soumis à des contraintes organisationnelles et budgétaires ne permettant pas aisément leur participation à des actions de formation en présentiel. Ce constat vaut pour les modules de courte durée comme pour ceux plus longs (ex : préparation aux concours)

Qu'il s'agisse de formation initiale ou continue, la FOAD permet une *individualisation* des parcours de formation. La *nécessité d'individualiser* les parcours de formation et la *répartition géographique* des agents à former sont deux critères déterminant dans le fait de concevoir les dispositifs de formation en FOAD plutôt qu'en présentiel.

Pour autant, il ne faut pas tomber dans l'excès du « tout à distance » mettant en œuvre uniquement des dispositifs conçus en e-formation sans accompagnement. Ceci n'est pas souhaitable en particulier en raison des productions collectives favorisées lors des séquences de formation en présentiel. Le collectif génère des fonctions pédagogiques qui complètent avantageusement la formation distancielle individualisée.

Une *organisation facilitante* prévoyant de préférence un temps et un lieu spécifiques dédiés à la formation dans la structure d'affectation de l'agent. La formation sur le poste de travail habituel de l'agent est à proscrire. Une programmation correspondant à l'ensemble de la période de formation doit être validée et contractualisée (documents spécifiques cités en partie D).

De même, un *cahier des charges* précis doit être établi afin de préciser le rôle de chacun des acteurs (formateur, tuteur...), l'organisation pédagogique et logistique prévue ainsi que les caractéristiques techniques à prendre en compte pour la mise en œuvre du dispositif (configuration du matériel informatique ou de tout autre matériel nécessaire).

Enfin, il faut mettre l'accent sur la nécessaire *communication* qui doit accompagner la mise en place de tel dispositif. En effet, pour beaucoup, la formation est d'abord envisagée en présentiel. La mise en œuvre des dispositifs FOAD génère des interrogations voire des craintes de la part des agents en formation mais également des collègues et des responsables au sein des services d'affectation.

Il faut donc communiquer de façon claire et ciblée pour accompagner ce changement culturel en termes de formation.

Références bibliographiques

2006, HAEUW F. et GARNIER B. Mutualiser les ressources pédagogiques, *Actualité de la formation permanente* n°202. pages 49 à 58

2004, HAEUW F. Le référentiel des bonnes pratiques de la FOAD, *Actualité de la formation permanente* n°192. pages 107 à 110

2002, Coulon A ., Ravailhe M. , FOAD : économie des dispositifs et calcul des coûts

2002, Coulon A ., Ravailhe M. , LES COUTS DE LA FORMATION OUVERTE ET A DISTANCE : PREMIERE ANALYSE

2001, circulaire DGEFP n°2001/22 du 20 juillet 2001

2000, Collectif de CHASSENEUIL du 27 au 29/03/2000 (Auteurs : BENAILY Monique ; BLANDIN Bernard ; BURRIEL Charles ; CARRE Philippe ; CHOPLIN Hugues ; COULON Arnaud ; JEZEGOU Annie ; LANDRY Pierre ; LANGOUET Thierry ; LEBATTEUX Bruno ; LEPINEUX Claude ; MORIN Philippe ; PAQUELIN Didier ; TETART Michel ; WEIDENFELD Gérard), Formations ouvertes et à distance. L'accompagnement pédagogique et organisationnel. Collectif de Chasseneuil. Conférence de Consensus, 27, 28 & 29 mars 2000 /

1988, LECLERC G., PAULIN N., NADEAU G., SAUVE JR ., « Manuel explicatif G.E.N.I.P. »

ANNEXE I : LISTE DES PARTICIPANTS AU GROUPE DE TRAVAIL

Ministère de l'agriculture et de la pêche :

Marie-Christine MELOT-CHANCEL : responsable de formation, DGAL

Jean-Yves CORNIERE : directeur de l'INFOMA

Anne COSTAZ : Centre de Ressources de l'INFOMA

Jean-Claude BOSC : formateur, INFOMA

Bruno COGOURDANT : DGER/BIFOP

Isabelle HENRY : DGER/BIFOP

Claire DELAYE : ENESAD

Jacques REODO : CNPR

Néjib AMARA : délégué régional FORMCO/GRAF (Alsace)

**Geneviève CASCHETTA : Bureau de la formation continue, SG
(animatrice du groupe de travail)**

Ministère de l'équipement :

Pascale VIARD : Bureau du recrutement et des concours

Catherine MARESCA : formatrice, Ecole Nationale des Techniciens de l'Equipement (ENTE)

ANNEXE II : LISTE COMPLETE DES DISPOSITIFS FOAD RECENSEES

Intitule du dispositif	Période de réalisation (début - fin)	Description	Organisme	Durée (H stagiaires)	Support de formation et/ou ressources (1)	Profil stagiaires	Effectif Formateurs et/ou animateur	Coût pédagogique (2)	Autres coûts (à préciser)
Anatomie pathologique générale	A partir du 1er février jusqu'au 31 déc. 2007	Les modifications morphologiques des tissus et les organes sous l'influence des maladies et facteurs physico-chimiques. Les grands types de lésions (pathogénie) : les troubles élémentaires, les troubles d'origine circulaire, les troubles d'origine circulatoire, les troubles tumoraux.	INFOMA	6 heures	CD Rom interactif + tutorat par mel et téléphone par formateur INFOMA pendant 1 mois après inscription	-	1	30 euros	Impression CD Rom + expédition = 4 euros
Protection individuelle en élevage Exemple : suspicion d'influenza aviaire	Toute l'année 2007	Rappels sur l'influenza aviaire. Les EPI (équipement de protection individuelle). Les caractéristiques des élevages de volailles. L'hygiène et la sécurité : les procédures à mettre en place et les exercices pratiques d'entrée et de sortie d'un élevage suspect d'influenza aviaire.	INFOMA	6 heures	CD Rom interactif + tutorat par mel et téléphone par formateur INFOMA pendant 3 mois après inscription	-	1	30 euros	Impression CD Rom + expédition = 4 euros
Les prélèvements réglementaires Suspicion influenza aviaire	Toute l'année 2007	Rappels sur l'influenza aviaire ; l'hygiène et la sécurité : les procédures à mettre en place et les exercices pratiques de réalisation de prélèvements incluant le transport des prélèvements.	INFOMA	6 heures	CD Rom interactif + tutorat par mel et téléphone par formateur INFOMA pendant 3 mois après inscription	-	1	30 euros	Impression CD Rom + expédition = 4 euros
Le ramassage de cadavre suspect en élevage avicole	Toute l'année 2007	Rappels sur l'influenza aviaire. Les caractéristiques des élevages de volailles. L'hygiène et la sécurité : les procédures de biosécurité à appliquer pour protéger l'opérateur et exercices pratiques de ramassage d'un cadavre suspect d'influenza aviaire.	INFOMA	3 heures	CD Rom interactif + tutorat par mel et téléphone par formateur INFOMA pendant 3 mois après inscription	-	1	30 euros	Impression CD Rom + expédition = 4 euros
Avifaune Ethnologie et statut réglementaire	Toute l'année 2007	Ethnologie du gibier. Le statut réglementaire et commerce. Les espèces chassables et non chassables. Complément du stage "Gibier : ethnologie, réglementation, inspection : initiation".	INFOMA	6 heures	CD Rom interactif + tutorat par mel et téléphone par formateur INFOMA pendant 1 mois après inscription	-	1	30 euros	Impression CD Rom + expédition = 4 euros
L'inspection sanitaire du gibier sauvage	A partir du 1er avril jusqu'au 31 déc. 2007	Economie de la venaison. La sécurité sanitaire des aliments. L'anatomo pathologie. La réglementation. L'anatomie et la physiologie des différentes espèces de gibier. Les techniques d'inspection, d'éviscération et les examens spécifiques.	INFOMA	12 heures	CD Rom interactif + tutorat par mel et téléphone par formateur INFOMA pendant 3 mois après inscription	-	1	60 euros	Impression CD Rom + expédition = 4 euros
Les bases du contentieux	Mars à mai (sur 3 quinzaines)	L'origine du droit administratif et ses juridictions. L'instruction des contentieux (jusqu'au jugement, recours juridictionnel). Le recours pour excès de	INFOMA	24h minimum en plusieurs séquences	CD Rom interactif + tutorat par mel et téléphone par formateur	-	1	30 euros	Impression CD Rom + expédition = 4 euros

Intitule du dispositif	Période de réalisation (début - fin)	Description	Organisme	Durée (H stagiaires)	Support de formation et/ou ressources (1)	Profil stagiaires	Effectif Formateurs et/ou animateur	Coût pédagogique (2)	Autres coûts (à préciser)
		pouvoir et plein contentieux, référés. Le contenu de ce module est un pré-requis pour les stages en présentiel : «contrôle des structures initiation» (code 84309) et «rédaction d'un mémoire en défense»			juridique après inscription sur créneaux horaires définis				
Les sociétés en agriculture - Application aux DPU	A partir du 15 mai 2007	-	INFOMA	3 heures	CD Rom interactif + tutorat à mettre en place	-	1	15 euros	Impression CD Rom + expédition = 4 euros
Formation alternée des Techniciens Supérieurs de l'Equipement	Septembre à juin		Ecole Nationale des Techniciens de l'Equipement	7000	Ressources en ligne, plateforme, CD	30 à 40	17	6600€/stag/an	
BIFOP se repérer dans les finalités, dispositifs, ressources et outils de la FOAD	Décembre à février	2 jours présentiel +	CNPR-EDUTER	14	Présentiel	Formateurs enseignants MAP DGER	3	300,00 €	
BIFOP ingénierie de la demande	Fin mars à juillet	3 jours présentiel + 27h en FOAD sur 4 mois avec accompagnement individualisé	CNPR-EDUTER	48	Présentiel + Projet stagiaire + Parcours sur plate-forme	Formateurs enseignants MAP DGER	3	450,00 €	
BIFOP Ingénierie des dispositifs	Mars à mai		CNPR-EDUTER	48		Formateurs enseignants MAP DGER	3	450,00 €	
BIFOP	Mai à juillet		CNPR-EDUTER	35		Formateurs enseignants MAP DGER	3	750,00 €	
TUTOFOP	Entrée/sortie permanente	Engagement concerté, Parcours contractualisé, formation en FOAD (partiellement ou totalement en ligne), accompagnement individualisé + (si besoin) regroupement	CNPR-EDUTER	variable en fonction du projet du demandeur	Plateforme FORM@GRI + Projet apprenant + documentation + stage, + ...	Formateurs CFA/CFPPA (MAP DGER)	5	Ouvert uniquement pour le public cible financé globalement par une subvention de fonctionnement	
FOdeFO S'organiser et apprendre à distance	à la demande	Parcours à distance + Une journée de Présentiel	CNPR	21	Livrets + regroupement	Formateurs internes des partenaires		150,00 €	
Dispositif Langues	Mars à Juillet &	Positionnement / Individualisation / Parcours avec outil	CNPR	20 dont 4 h	Livrets d'auto-formation,	Agents du MAP	4	474,00 €	

Intitule du dispositif	Période de réalisation (début - fin)	Description	Organisme	Durée (H stagiaires)	Support de formation et/ou ressources (1)	Profil stagiaires	Effectif Formateurs et/ou animateur	Coût pédagogique (2)	Autres coûts (à préciser)
	septembre à janvier	numérique et accompagnement téléphonique		d'accompagnement téléphonique	CD ROM, Parcours de formation individualisé et guides de formation	non débutants ayant un projet professionnel nécessitant la maîtrise d'une langue étrangère			
Préparation du concours interne d'IAE	Janvier à Juin	Formation à distance + regroupements+ accompagnement pédagogique asynchrone (mail)	CNPR en partenariat avec ENITA Bordeaux	1000	Livrets d'auto-formation + regroupement	Agents des partenaires		1 078,00 €	Coût des regroupements et Charges d'ingénierie et de coordination non proportionnelles à la charge du maître d'oeuvre
Parcours de remobilisation en vue d'une préparation au concours interne d'IAE	Janvier à août	Formation à distance avec devoirs et contrôle de travail	CNPR en partenariat avec ENITA Bordeaux		Livrets d'auto-formation	Agents des partenaires		450,00 €	Coût des regroupements et Charges d'ingénierie et de coordination non proportionnelles à la charge du maître d'oeuvre
Formations diplômantes du MAP, remises à niveau et préparation de concours candidats individuels (MAP, MINENV, ONF, ...)	Entrée permanente	Enseignement à distance avec cours, devoirs et regroupement + prestations administratives	CNPR + Etablissements partenaires	Variable selon diplôme	livrets d'auto-formation, regroupements	tout public	15	selon diplôme	Possibilité de prise en charge dans le cadre des loi sur la formation continue
Préparation des concours de Technicien opérationnel de l'ONF	Avril à janvier	Enseignement à distance avec cours, devoirs et regroupement	CNPR et CFPPA de Château-Chinon	250	livrets d'auto-formation, regroupements	Agents de l'ONF		selon concours	Coût des regroupements et Charges d'ingénierie et de coordination non proportionnelles à la charge du maître d'oeuvre

Intitule du dispositif	Période de réalisation (début - fin)	Description	Organisme	Durée (H stagiaires)	Support de formation et/ou ressources (1)	Profil stagiaires	Effectif Formateurs et/ou animateur	Coût pédagogique (2)	Autres coûts (à préciser)
Préparation de l'examen professionnel de Technicien supérieur MAP	Octobre à janvier	Préparation à distance avec regroupement	CNPR et CFPPA de Château-Chinon	150	livrets d'auto-formation, plateforme de téléformation, regroupements	Agent du MAP		125,00 €	Coût des regroupements et Charges d'ingénierie et de coordination non proportionnelles à la charge du maître d'oeuvre
Formation "comptabilité"	septembre-décembre depuis 3 ans	formation en ligne sur la comptabilité générale	ENESAD-EDUTER	1200 h	oui : pdf + ressources en ligne réalisées avec e learning maker			1NC	
Modularisation du BAC PRO	un an	Mise à disposition de modules de formation intégrant matières générales et compétences professionnelles : valorisation de l'alternance, exploitation de nouvelles modalités d'apprentissage	ENESAD + CNPR (Tutofop) + Algora (Stratégie)	2 modules X 40h X 60	Réalisés par les formateurs, mis à disposition sur les plateformes formagri et Arkesis : diaporama, exercices, pdf... et off line.		15 environ	NC	Sur ce projet, nous sommes en phase d'expérimentation, les coûts ne reflètent donc pas les coûts réels.
DALII : dispositif en ligne d'attestation de compétences informatique et internet	année scolaire	http://www.chlorofil.fr/pratiques-educatives/textes-reglementaires/certifications-informatique-et-internet/dispositif-dalii.html	ENESAD-EDUTER	environ 65h par apprenant	Oui : l'intérêt de ce dispositif est que les ressources proposées peuvent être modifiées/adaptées par le formateur pour l'adapter à son contexte pédagogique : multi-format (pps, pdf, htm..), + des scénarios pédagogiques + ressources d'accompagnement pour la prise en main du dispositif		tous les formateurs/enseignants de l'enseignement agricole	NC	
Téléformation en comptabilité	2 jours par session - 12 à 15 sessions - depuis 2 ans	Téléformation en comptabilité	ENESAD-EDUTER	environ 150h intervenant. 6300h stag env	oui, doc pdf			2NC	Utilisation d'outil de visio du type Marratech, abonnement annuel très coûteux. Equipement des

Intitule du dispositif	Période de réalisation (début - fin)	Description	Organisme	Durée (H stagiaires)	Support de formation et/ou ressources (1)	Profil stagiaires	Effectif Formateurs et/ou animateur	Coût pédagogique (2)	Autres coûts (à préciser)
									sites distants
Cycle UC	à la demande des régions	S'inscrit dans le cadre du dispositif TUTOFOP, inscrit dans le plan national de formation, cf fichier <i>presentationUC-TUTOFOP.doc</i> ci-joint	ENESAD-CNPR	3 jours en présentiel	http://www.tutofop.educagri.fr/decouvrir/outils.htm et http://www.tutofop.educagri.fr/decouvrir/ressources.htm		2		gratuit pour les formateurs de CFA et CFPPA et 250 € pour ceux des établissements du privé
Projet GISA2E (SIG,CARTO)	sept-05	Formation mixte dont l'objectif était de tester les "produits" réalisés dans le cadre du projet GISA2E (consignes et données fournies aux participants via la plateforme en amont, session de regroupement avec un tuteur sur place et un formateur à distance (forum et chat via formagri))	ENESAD	4 jours	oui, mise à disposition via la plateforme Formagri		2	8 000 €	NC
Stage UC/CCF (en cours de réalisation)	sept2006-juin 2007	Formation mixte : présentiel et FOAD - dans le cadre du PNF- cf action 520267.pdf ci-joint	ENESAD-ENFA	4	NC		6	NC	NC

ANNEXE III : TABLEAU D'ANALYSE DES COUT DES DISPOSITIF FOAD PAR LA METHODE ABC

		INVESTISSEMENT	FONCTIONNEMENT (MATERIEL)	FONCTIONNEMENT (PERSONNEL)
1- ANALYSE DE LA DEMANDE				
Identification, formulation	Contacts, enquêtes (permettant de faire émerger un besoin), étude de marché			
Caractérisation du public	Contraintes (exemple 500 personnes en 3 mois), contexte, enquêtes (caractérisation du public à former)			
Définition des objectifs de formation	Objectifs opérationnels Objectifs politiques			
2- INGENIERIE				
Définition du contenu	Pré-requis, pré-acquis			
Stratégie pédagogique	Accompagnement, rythme, activités, évaluation = scénarisation			
Choix/ création des outils pédagogiques et administratives	Test, Droits et conditions d'utilisation			
Négociation/ convention				
3- REALISATION : CREATION DES RESSOURCES				
4- DEPLOYEMENT (accompagnement)				
Gestion administrative	Inscription, information/communication, suivi, bilan			
Gestion logistique				
Gestion pédagogique	Recrutement, accompagnement des formateurs ou tuteurs			
5- GESTION COMPTABLE ET BUDGETAIRE	Encaissement, enregistrement, paiement			

ANNEXE IV : LA GRILLE D'ÉVALUATION DU NIVEAU D'INDIVIDUALISATION DES PROGRAMMES (G.E.N.I.P.)¹

L'individualisation du programme

Un programme individualisé est caractérisé (selon LECLERC, NADEAU, SAUVE - 1987) par la mise en place d'un environnement éducatif adapté aux caractéristiques individuelles de l'apprenant.

L'autodétermination de l'apprenant

L'autodétermination de l'apprenant est définie comme étant le degré de liberté de choix que l'institution laisse à l'apprenant par rapport aux différentes composantes de son environnement éducatif dans le cadre d'un programme donné.

L'autonomie éducative de l'apprenant

L'autonomie éducative se distingue de l'autodétermination par le fait qu'elle réside essentiellement dans la capacité de l'apprenant à se prendre en charge à l'intérieur d'un programme, quel que soit le degré d'individualisation de ce dernier.

En conséquence, « plus l'apprenant détermine lui-même les diverses composantes de son environnement éducatif, plus le programme en question est de type individualisé ».

Les composantes pédagogiques de la grille²

« L'individualisation ne peut se réaliser que dans la mesure où une certaine liberté de choix (ou d'autodétermination) est laissée à l'apprenant par rapport aux composantes de l'environnement éducatif »

Dans ses travaux, H. PREVOST définit les composantes de l'environnement éducatif de la manière suivante :

- 1) Le lieu : l'emplacement géographique où doivent se dérouler les apprentissages est une contrainte. La proximité du lieu de formation avec l'environnement familial, social, jouera sur des besoins élémentaires de sécurité ou d'affectivité. Un même apprentissage s'effectue en laboratoire, chez soi, sur le terrain, en entreprise, etc. L'ensemble des contraintes de lieu est-il adapté aux possibilités de l'individu ?
- 2) Le temps : les contraintes de temps sont déterminantes. Pour la mère qui doit emmener ses enfants à l'école, pour le professionnel qui assure la production dans son entreprise. Le moment dans la journée, dans la semaine, sont également des aspects à ne pas négliger. Chacun de nous a pu observer qu'il était plus réceptif à tel ou tel moment de la journée. L'horaire de formation qui est déterminé avec le stagiaire correspond-il à ses disponibilités ?

¹ LECLERC (G), POULIN (N), NADEAU (JR), SAUVE (L), oct. 1988, « Manuel explicatif G.E.N.I.P. »,

² PREVOST (H), avril 1994, « L'individualisation de la formation », Chronique sociale,

- 3) L'accès : pour que chacun ne soit pas obligé de suivre la formation dans son intégralité, il faut aménager des entrées et sorties continues. Pour cela, il est nécessaire de prendre en compte les acquis individuels, qu'ils soient scolaires, techniques, professionnels. En reconnaissant les acquis du stagiaire, on pourra prendre des raccourcis ou proposer des formules de rattrapage. L'accès à la formation est-il suffisamment souple pour accepter à tout moment un stagiaire qui en exprime le besoin ou dont les acquis lui permettent de ne suivre qu'une partie du programme ?
- 4) Le cheminement : l'ensemble du groupe ne suit pas forcément le même chemin. À l'intérieur du programme, les stratégies individuelles d'apprentissage peuvent être différentes. Les objectifs suivis peuvent nécessiter des choix dans les options existantes. Le cheminement du stagiaire correspond-il aux options, au profil de formation qu'il s'est fixé ?
- 5) Le rythme : la durée de la formation est flexible. Tant que l'objectif n'est pas atteint, la formation continue. Dans le cas contraire, il est important de se poser la question. Les échéances fixées, formellement ou non, permettent-elles à chacun d'avancer au rythme qui lui convient dans la séquence d'apprentissage et dans la totalité de la formation ?
- 6) La séquence : à l'intérieur de la formation, des séquences d'apprentissage permettent l'acquisition de capacités. Le chaînage de ces activités nécessite un ordre préalablement établi par le formateur ou l'institution. Le stagiaire peut suivre la séquence qui l'intéresse le plus à un moment donné. Le stagiaire peut-il déterminer l'ordre de succession de ses activités pédagogiques ?
- 7) Les objectifs : l'apprenant participe à la définition de son objectif, partiellement ou totalement. Il gère sa marge de manœuvre en fonction des finalités de la formation. La structure du programme permet-elle à l'individu de déterminer lui-même ses objectifs ?
- 8) Les contenus : une fois les objectifs fixés, il est nécessaire de déterminer la nature des apprentissages qui s'y rattachent. L'analyse de l'activité est faite en partie ou entièrement par le stagiaire, pour les aspects théoriques et pratiques de la séquence d'apprentissage. Les conditions nécessaires sont-elles créées pour que le stagiaire puisse définir les contenus qui lui conviennent le mieux ?
- 9) Le format (ce terme québécois exprime le volume d'un groupe d'individus, pouvant être réduit à une personne, qui suit le même apprentissage) : les conditions de travail imposent une production commune, dans un lieu donné. Le stagiaire peut décider de travailler seul. L'espace, le mode d'animation, permettent-ils au stagiaire de choisir de travailler seul ou en équipe ?
- 10) Les méthodes : les méthodes utilisables dans la structure sont nombreuses. Des méthodes pédagogiques affirmatives, des méthodes actives peuvent être mises en œuvre à la demande des stagiaires. Des guides d'apprentissage permettant l'autoformation assistée sont disponibles. Le stagiaire peut-il choisir les méthodes pédagogiques qui lui conviennent le mieux ?
- 11) Les moyens d'apprentissage : plus l'ensemble des paramètres précédents sera déterminé et plus les moyens nécessaires aux apprentissages seront diversifiés. Les ressources pédagogiques offrent un échantillon d'aide visuelle, écrite, auditive, kinesthésique. Elles peuvent se présenter sous forme audiovisuelle dans une vidéothèque, sous forme de livres dans un centre de documentation, de manipulation dans un laboratoire. Elles doivent enfin s'adapter aux demandes du stagiaire en référence aux apprentissages effectués. Les moyens disponibles permettent-ils de répondre à la demande des stagiaires ?
- 12) Les personnes-ressources : dans un schéma classique, seul le maître pouvait apporter une réponse à l'élève. Dans d'autres cas, des personnes extérieures à l'institution

peuvent intervenir pendant la formation. Des groupes de stagiaires d'une même section, intersections, inter-disciplines peuvent se rencontrer pour se concerter sur des théories, sur leurs pratiques. Dans quelle mesure des personnes-ressources peuvent-elles intervenir à la demande individuelle ou d'un petit groupe ?

- 13) L'évaluation : le stagiaire peut-il s'auto-évaluer ? Le problème est important car l'évaluation doit permettre de repérer une évolution liée à des apprentissages. Elle représente un passage nécessaire, notamment lorsqu'elle est souhaitée pour une reconnaissance sociale. A ce moment, il est nécessaire que des tiers interviennent dans le processus d'évaluation. Le stagiaire peut-il déterminer les modalités de l'évaluation de son apprentissage ? Sur quels paramètres la personne peut-elle intervenir : sur le mode, le temps, les critères, le barème d'évaluation ?

Détermination du niveau d'individualisation

Grille d'évaluation des niveaux d'individualisation des programmes

COMPOSANTES DE L'ENVIRONNEMENT EDUCATIF SUJETTES A L'INDIVIDUALISATION DES PROGRAMMES	Degré d'autodétermination			
	Très grand	Grand	Faible	Nul
	(3)	(2)	(1)	(0)
Le lieu : en permettant à l'apprenant de suivre le programme dans les lieux les plus adaptés à ses possibilités				
Le temps : en laissant à l'individu la possibilité de déterminer son horaire de formation en fonction de ses disponibilités				
L'accès : en permettant des entrées continues, en reconnaissant la formation déjà acquise dans d'autres programmes ou bien par l'expérience, en offrant des formules de rattrapage ou des raccourcis, etc.				
Le cheminement : en laissant place à des cours à options ou même des profils diversifiés de formation				
Le rythme : en permettant à chacun d'avancer au rythme qui lui convient le mieux				
La séquence : en permettant à chacun de déterminer l'ordre de succession de ses activités pédagogiques				
Les objectifs : en donnant à l'apprenant la possibilité de déterminer lui-même ses objectifs				
les contenus : en créant les conditions pour que, une fois les objectifs fixés, chacun définisse lui-même les contenus théoriques ou pratiques qui lui conviennent le mieux				
Le format : en laissant la liberté de choisir à l'apprenant de travailler seul ou en groupe				
Les méthodes : en laissant à l'apprenant le choix des méthodes qui lui conviennent le mieux (cours magistral, cours tutorial, enseignement programmé, etc.)				
Les moyens d'apprentissage : en permettant à chacun le choix des moyens les plus appropriés (documents audiovisuels, rencontres, voyages, colloques, etc.)				
Les personnes-ressources : en permettant d'avoir recours, au besoin, individuellement ou en très petit groupe, à l'assistance de personnes-ressources				
L'évaluation : en offrant à l'apprenant la possibilité de déterminer le modalités d'évaluation de son apprentissage (mode, temps, critères, barème)				