

La gestion du temps dans un dispositif de FOAD et dans une approche du travail collaboratif

Article rédigé dans le cadre de la licence pro Ifoad-Université de Limoges - année 2012/2013

Par Valérie Ollivier, Christelle Meriglier, Mourad Yakhlef

L'article « *La gestion du temps dans un dispositif de FOAD et dans une approche du travail collaboratif* » est mis à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0



Introduction :

C'est un fait : la question du rapport au temps et de sa gestion est devenue une préoccupation majeure de nos sociétés modernes. A l'heure où les exigences de rendement et de productivité n'ont jamais été aussi fortes, l'individu doit trouver les moyens de mieux gérer son temps dans sa vie personnelle et professionnelle.

Dans le cadre d'une FOAD (Formation Ouverte à Distance), l'apprenant n'échappe pas à cette contrainte temporelle. A titre d'illustration, la Licence Pro ifoad de Limoges est une formation universitaire unique en son genre car elle est dispensée intégralement à distance et est expérimentée pour la première fois auprès d'étudiants francophones résidant en métropole, en Afrique et en Martinique.

Deux mois après le lancement de la promotion 2012-2013, certains parmi les élèves inscrits manquent à l'appel. On peut donc se demander quelles sont les raisons de cet abandon. Des études montrent en effet que le taux de "décrochage" est généralement supérieur à celui observé dans les formations en présentiel.

S'il est vrai que la FOAD offre le luxe de se libérer des contraintes spatio-temporelles, ce mode d'apprentissage, qui continue de faire ses preuves, représente néanmoins un véritable défi à la fois pour l'apprenant mais aussi pour le corps enseignant.

En outre, des études démontrent que l'un des facteurs à l'origine de l'abandon en FOAD est le manque de temps. Nous avons donc cherché à savoir si le rapport de l'apprenant au temps et notamment sa façon de le gérer et de le percevoir, impactait la réussite et la performance de la communauté virtuelle auquel il appartient. De même, le travail collaboratif altère-t-il le rapport de l'individu au temps ?

Notre étude, basée sur l'observation d'un groupe de travail collaboratif au sein de la licence pro ifoad (2012-2013), aura pour objectif d'apporter un éclairage sur cette problématique en montrant qu'une équipe engagée dans la réalisation d'un projet ou d'une tâche collaborative à distance ne peut fonctionner et atteindre ses objectifs sans un effort individuel d'adaptation et de prise de conscience du temps collectif.

Dans un premier temps nous parlerons donc de l'importance de la gestion du temps comme phénomène sociétal et managérial et élément stratégique de réussite de l'apprentissage collaboratif à distance, ensuite nous nous intéresserons à l'individu dans sa relation à l'apprentissage et au temps, le sien et celui des autres, puis nous verrons comment se traduit l'impact de la gestion et de la perception personnelle du temps sur la réussite d'une communauté virtuelle d'apprentissage.

I-Contexte et démarches méthodologiques:

A- La notion de temps:

"Nous ne manquons pas de temps, mais nous en avons beaucoup dont nous ne savons pas tirer profit." Sénèque

Sujet de prédilection des études de management actuelles, la gestion du temps et plus généralement le temps, est avant tout un grand principe philosophique qui a toujours suscité des questionnements existentiels. De nos jours, la maîtrise du temps semble être devenue l'objet de toutes les préoccupations: depuis quelques années, des méthodes de management et des techniques de gestion du temps et d'organisation envahissent les librairies et la toile, alimentent les réseaux sociaux. Plus que jamais, la gestion du temps apparaît comme un ennemi qu'il faut apprendre à dompter pour mieux vivre sa vie personnelle et professionnelle. Ainsi, le souci du rendement au sein de l'entreprise incite de plus en plus de managers à adopter des outils de gestion du temps afin d'améliorer la productivité des salariés et plus généralement la réussite de la gestion de projets collaboratifs.

Gestion du temps et formation à distance

Le monde de la formation n'a pas échappé à ce phénomène de société. Les méthodes et les outils d'apprentissage évoluent toujours plus pour s'adapter aux contraintes des individus. C'est d'autant plus vrai en ce qui concerne la formation à distance où l'apport des Technologies de l'Information et de la Communication (TICE) a considérablement facilité l'accès au savoir et révolutionné notre manière d'apprendre. Les outils du numérique, internet, ont également permis d'apprendre plus vite et de gagner du temps par rapport aux formations traditionnelles en présentiel. D'ailleurs, l'émergence et le développement du e-learning(1) et de la FOAD au sein des universités montre que nous sommes de plus en plus nombreux à choisir cette forme d'apprentissage. S'il est généralement admis que la qualité de l'enseignement de tels dispositifs ne diffère pas de celle d'une formation en présentiel, la méthode pédagogique utilisée dans une FOAD est en revanche bien distincte.

Dans le cadre de notre étude, nous avons interrogé les membres d'un groupe d'étudiants de la licence pro ifoad travaillant de manière collaborative afin de connaître les raisons pour lesquelles ils ont choisi ce diplôme (voir partie méthodologie). Plus généralement, selon d'autres sources, la gestion souple du temps et l'éloignement géographique sont souvent cités en dehors de la qualité et de la spécificité du diplôme.

Gestion du temps dans le cadre du travail autonome et collaboratif

L'un des principes d'apprentissage de la FOAD repose sur le travail collaboratif, travail réalisé en commun par plusieurs personnes qui mutualisent leurs connaissances et leurs compétences, s'organisent et coordonnent leurs actions pour obtenir un résultat dont ils sont collectivement responsables.

Celui-ci s'oppose au travail coopératif dans le sens où il permet à chaque apprenant d'un groupe de travailler de manière simultanée en temps réel en utilisant des outils de communication synchrone (c'est-à-dire immédiate) et asynchrone (modalités d'échange d'informations en différé via les messageries web, les forums, etc.) (2)

(2) **synchrone:** du grec "syn" : "avec" (marque l'idée de réunion dans le temps et l'espace) et "chronos" : " temps". Modalités d'échange d'informations en direct (exemple : téléphone, visioconférence, visiophonie, audiophonie, etc.).

Formation synchrone :

Dans une formation synchrone, l'échange avec les autres apprenants ou avec les tuteurs s'effectue en temps réel, par chat, par web-conférence ou par visioconférence. Les formations synchrones permettent également de partager des applications et d'interagir sur celles-ci au moment où le tuteur leur donne la main sur le document partagé.(source: site Educsol <http://eduscol.education.fr/superieur/glossaire>)

Le modèle d'apprentissage collaboratif du campus numérique de l'Université de Limoges repose en grande partie sur le principe des communautés virtuelles d'apprentissage, dont le seul but est d'apprendre. Tout au long de l'année, les étudiants suivent des UE (Unités d'Enseignement) d'une durée moyenne d'un mois. Chaque UE comporte des supports de cours dont la forme varie (classes virtuelles, chat, vidéos...) ainsi que des exercices pratiques proposés chaque semaine et devant être réalisés individuellement ou en groupe via des outils d'échanges collaboratifs synchrones et asynchrones.

Dans le cas de notre groupe d'étudiants, nous constatons qu'une majorité ne s'était jamais inscrite à une FOAD auparavant et que bien entendu cette approche du travail collaboratif-est une expérience nouvelle qui peut s'avérer déroutante au premier abord et ce d'autant plus qu'il s'agit d'un contexte d'échange à visée pédagogique. En effet, l'usage du chat ou clavardage, ou encore des forums est habituellement réservé à des thèmes de conversations plus informels et personnels or dans le cadre du campus numérique, l'objectif est d'apprendre de façon interactive dans un contexte académique. Ainsi, comment relever un tel défi? Comment l'apprenant parvient-il à s'adapter et à s'intégrer à la communauté virtuelle d'apprentissage? Ce principe d'organisation du travail en équipe est-il adapté à tout apprenant, à sa propre organisation personnelle? Est-ce un atout ou bien une contrainte dans la gestion du temps individuel et collectif? Nous avons tenté de répondre à ces interrogations en nous basant sur un questionnaire adressé à chaque membre du groupe de la licence pro ifoad accompagné du témoignage recueilli auprès de l'un des étudiants qui, de part sa participation active et sa position de "leader" occasionnel dans l'équipe durant les premiers temps de la formation, était en mesure de nous éclairer sur le fonctionnement du groupe dans la mise en oeuvre de ses missions collaboratives.

Le questionnaire nous permettra par ailleurs de mesurer de manière quantitative et qualitative le rapport individuel au temps et de mieux cerner son impact sur la communauté virtuelle d'apprentissage dans le cadre d'une FOAD.

B-Le rapport individuel au temps

"Vérité dans un autre temps, erreur dans un autre" (Montesquieu)

Notre perception intime du temps (3) n'est jamais comparable à celle des autres. Elle est avant tout subjective. La notion du temps qui passe diffère selon nos humeurs, notre âge ou encore nos occupations. De même, notre façon de gérer le temps influence notre jugement personnel. Cependant il existe un temps fixe et mesurable auquel tout le monde doit s'adapter et qui nous sert de repérage pour synchroniser nos activités quotidiennes. Ainsi, dans le domaine de l'apprentissage et plus précisément dans un dispositif de FOAD, quel étudiant n'a jamais ressenti le manque de temps, la peur de ne pas pouvoir respecter les délais, de ne pas avoir le temps d'assimiler un cours ou de ne pas être prêt pour un examen?

Quoiqu'il en soit, la relation de l'individu au temps n'est pas sans effet sur la performance du groupe, elle peut être néfaste ou propice à l'atteinte des objectifs. De même, il existe d'autres facteurs susceptibles de menacer la cohésion du groupe et freiner la bonne marche d'un projet :

- les croyances de l'individu
- ses valeurs,
- ses compétences
- sa maîtrise des savoirs
- son identité culturelle
- son profil professionnel
- son profil psychologique (ténacité, motivation, empathie...)

- son aptitude relationnelle...

Temps déclaratif et temps effectif

Dans notre questionnaire adressé à trois apprenants de la licence IFOAD de Limoges réunis au sein d'un groupe de travail collaboratif (nous les désignerons par les lettres C, M et V), nous avons cherché à savoir comment ces étudiants perçoivent le temps. Plus précisément, nous leur avons demandé combien d'heures par semaine ils envisageaient de consacrer à leur formation avant qu'elle ne débute (estimation du temps déclaratif) et combien d'heures ils lui consacraient réellement deux mois après le démarrage des cours (temps effectif). Au vu des réponses nous constatons un décalage relativement important entre le temps escompté par chaque apprenant avant le démarrage de la formation et le temps effectif nécessaire pour atteindre leurs objectifs. En effet, deux étudiants sur trois ont déclaré consacrer plus de 20h hebdomadaires à leur formation contre 5 à 10 heures escomptées initialement.

Un tel écart entre ce temps déclaratif et le temps effectif peut s'expliquer par le mode d'apprentissage collaboratif : en effet, avant le début de la formation, chacun est conscient de ses propres contraintes professionnelles et personnelles et peut de ce fait déterminer précisément le temps qui sera consacré à son apprentissage. Cependant, l'appartenance à la communauté virtuelle va engendrer des modifications dans cette planification effective compte tenu des facteurs suivants:

- la disponibilité de chaque membre,
- le décalage horaire,
- la charge de travail réelle pour atteindre les objectifs fixés,
- les temps d'échange et de régulation entre chaque membre essentiels à la cohésion dans le groupe.
- les différences culturelles de chacun....
- la relation personnelle et/ou individuelle de chaque membre au Temps

Tous ces paramètres entrent dans l'explication de cette différence. La gestion du temps n'est plus une affaire personnelle mais une affaire collective : les contraintes de chacun deviennent celles des autres...

La gestion individuelle du temps:

S'il est vrai que la flexibilité offerte par la FOAD est séduisante au premier abord, dans la réalité elle impose une rigueur et un certain sens de l'organisation personnelle du travail qui ne sont pas données à tous. Dans le questionnaire, chaque participant est interrogé sur la méthode de planification des tâches. Au vu des réponses nous constatons que les trois étudiants ont recours à des outils de gestion du temps simples tels que les « to-do lists » pour un étudiant ou le planning d'activités pour deux d'entre eux. En outre, aucun membre du groupe n'a fait usage de l'agenda individuel et partagé du WebCalendar et du gestionnaire de tâches disponibles sur le webmail étudiants du campus numérique.(cf Fig.1)

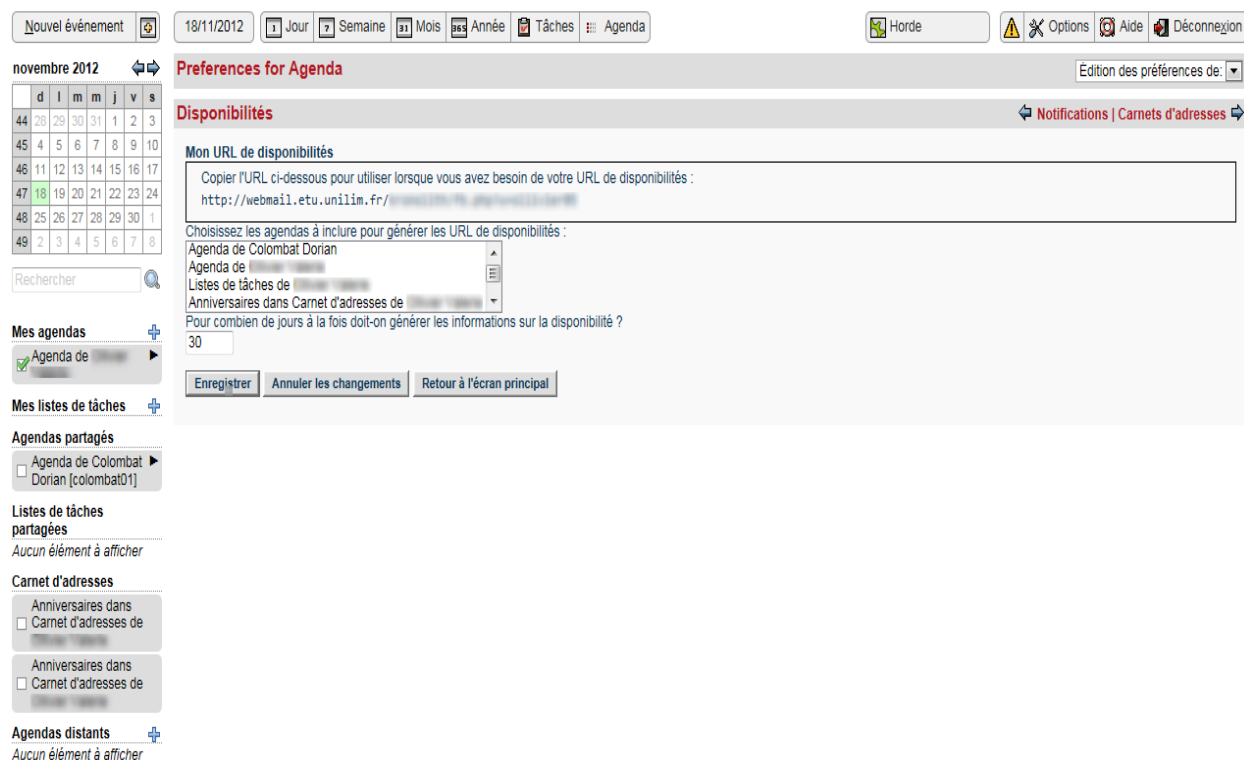
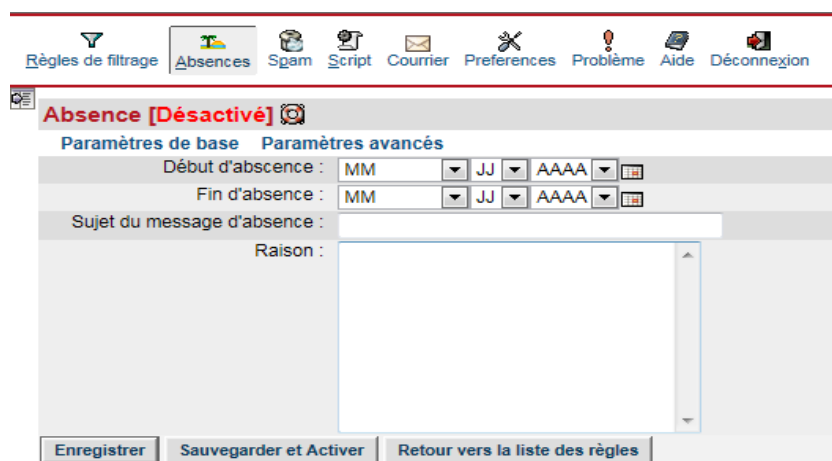


Fig.1 : capture d'écran de l'espace Agenda et gestion des tâches du webmail étudiants du campus numérique de l'université de Limoges. On peut voir ici que des applications permettent à l'apprenant de gérer et d'organiser ses tâches et d'informer ses pairs de ses disponibilités. Les rubriques « agendas partagés » et listes de tâches partagées » facilitent le travail d'équipe coopératif et collaboratif.



► **Fig. 2 :** Fenêtre détaillée du webmail étudiants (campus limoges) présentant un outil de partage dédié aux déclarations d'intention d'absence de l'apprenant.

Que faut-il comprendre à la lumière de ces données ? La non-anticipation de la charge de travail devant être consacrée à une tâche ou la mauvaise gestion personnelle du temps remet-elle en cause la performance du groupe ?

(3) La **perception du temps** désigne la [perception subjective](#) que l'on a de l'écoulement du [temps](#) .(wikipedia)

Le phénomène de la procrastination ou « tendance à renvoyer au lendemain »

Selon Nicolas Michinov, (*« procrastination, participation and performance in online learning environments »*, 2010), Il existe des différences individuelles dans la motivation à gérer son temps de travail (tendance à remettre les choses à plus tard) qui affectent la réussite des apprenants en formation à distance et mettent en danger le projet collaboratif. De même, plus on procrastine et moins on est performant.

Diverses études ont déjà été menées sur le sujet de la procrastination. Nous aborderons donc cette question en nous demandons plutôt pourquoi et comment le travail collaboratif interfère sur la tendance de l'apprenant à la procrastination. Si suivre une FOAD est parfois un choix de l'apprenant comme une possibilité de gérer son temps, sa mauvaise gestion peut rapidement obliger l'apprenant à « procrastiner. »

D'une manière générale, nous avons tous une tendance à la procrastination pour des tâches que nous aimons moins exécuter. Mais que nous ayons une tendance naturelle ou non à la procrastination, ce phénomène peut rapidement prendre de l'ampleur dans une FOAD du fait de son éloignement à l'autre. En effet, si la FOAD apparaît, en premier abord, comme une solution pour suivre une formation en pouvant gérer son temps, nous ne devons pas oublier que la gestion du temps, outre sa propre perception, dans un système d'apprentissage à distance, est avant tout dépendante de la motivation de l'apprenant.

Dans une FOAD, l'apprenant est libre de choisir les moments, les temps dédiés à sa formation. Seul, il décide ou non de se connecter, de participer, d'apprendre. Alors que dans un système d'apprentissage traditionnel en présentiel, l'apprenant est contraint physiquement dans un espace mais en situation d'apprentissage et en relation directe avec ses pairs.

L'apprentissage se fait dans l'environnement personnel où la seule contrainte est d'avoir un ordinateur connecté. Comment ne pas se laisser tenter par les plaisirs de la vie quotidienne ou comment trouver l'équilibre entre sa vie personnelle et son apprentissage ?

Seules la volonté et la motivation de l'apprenant vont être le moteur de son apprentissage. Le dispositif est parfois éprouvant : le rythme du travail par les chevauchements des UE et des objectifs hebdomadaires fixés, les problèmes techniques, les aléas de la vie personnelle...

La volonté, aussi grande soit-elle est rapidement mise à l'épreuve.

L'appartenance à une communauté virtuelle d'apprentissage permet à l'apprenant de ne pas être isolé et de maintenir cet équilibre entre son espace personnel et son objectif d'apprentissage. En effet, la vie du groupe est rythmée par des temps d'échanges réguliers voire quotidiens pour la planification et la réalisation des tâches. L'apprenant fait donc partie d'une dynamique de groupe qui le contraint à respecter ses engagements, car n'oublions pas que la particularité du travail collaboratif est de rendre les membres collectivement responsables du résultat.

L'interaction entre les pairs permet alors de maintenir la motivation de l'apprenant.

C- Impact de la gestion et de la perception personnelle du temps sur la réussite d'un groupe de travail collaboratif à distance/ Résultats de l'étude

L'adaptation de l'individu au groupe requiert à la fois des qualités organisationnelles et communicationnelles. Cela demande un effort soutenu, il faut en effet être capable de privilégier l'intérêt collectif avant le sien, d'ajuster son emploi du temps en fonction des contraintes et des disponibilités des autres membres du groupe. Néanmoins la capacité d'adaptation collective peut de manière significative améliorer la gestion du temps dans le contexte du travail collaboratif et optimiser ses chances de réussite.

Cette méthode n'est pas l'apanage de la formation à distance, elle est de plus en plus prise en compte par le monde de l'entreprise qui est en recherche permanente de productivité et de performance.

Par conséquent, pour travailler plus vite et mieux avec les autres, il est nécessaire de réunir plusieurs conditions que nous allons expliquer dans cette dernière partie dans laquelle nous livrerons pour finir, les résultats de notre étude. Il s'agira de dresser un bilan sur la première expérience d'un groupe d'étudiants de la licence pro ifoad 2012-2013, investi dans une tâche collaborative sur les deux premiers mois de la formation.

La nécessaire adaptation de l'individu aux outils numériques du travail collaboratif

Dans une FOAD, l'apprenant doit travailler avec une technologie qu'il ne maîtrise pas ce qui peut ralentir la bonne marche du projet. Le défi pour chacun des membres du groupe faisant l'objet de notre étude est de fournir les efforts personnels pour se familiariser avec l'usage des outils numériques du travail collaboratif. Rappelons qu'aucun des membres soumis à notre questionnaire n'a suivi auparavant une FOAD ce qui représente à juste titre un défi à la fois individuel et collectif.

Quoiqu'il en soit, l'apprenant qui désormais n'apprend plus seul, doit pouvoir manipuler de tels outils et en l'occurrence, celui qui est commun à l'ensemble du groupe: le "groupware"

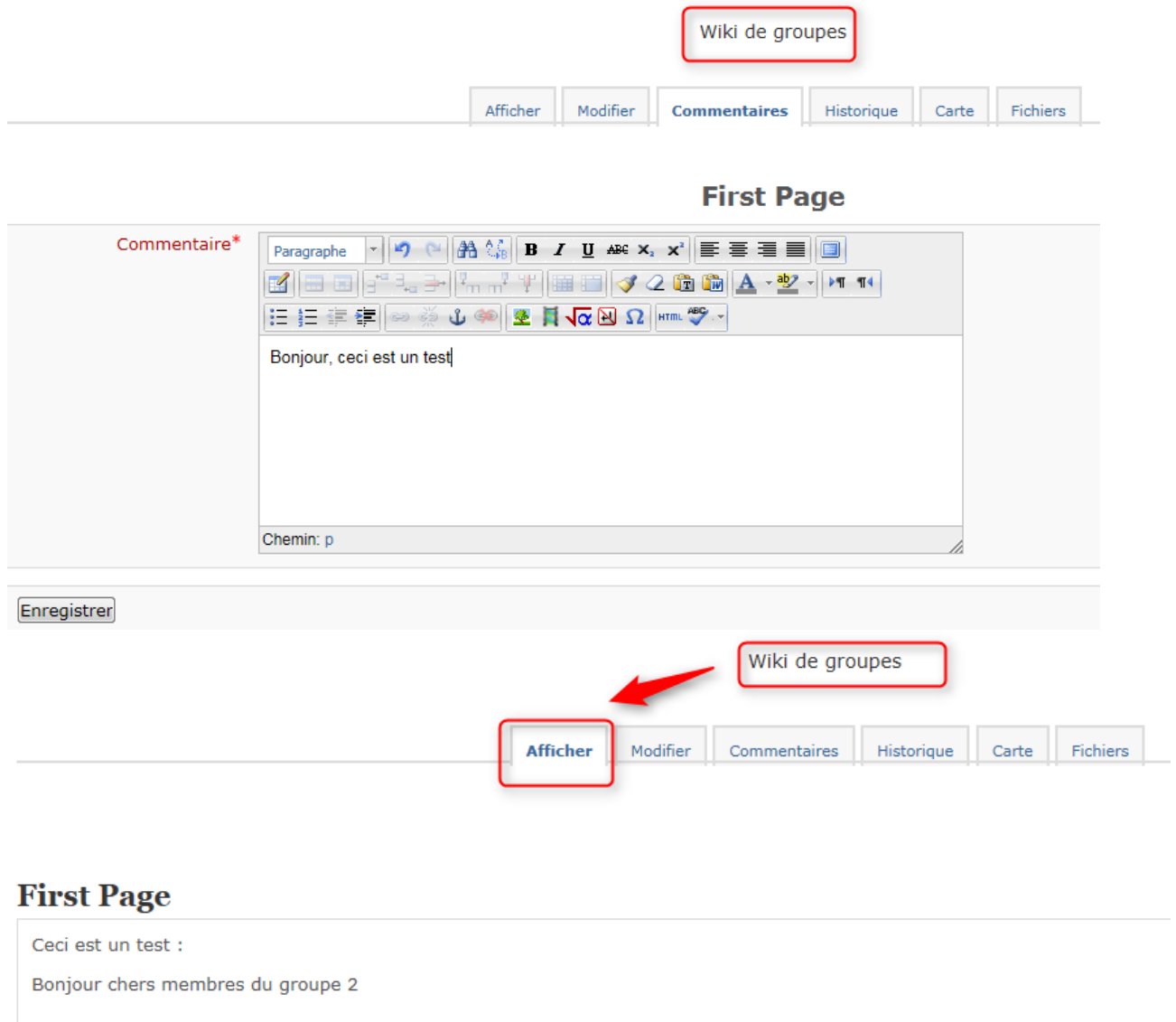
Le "groupware" (littéralement logiciel de groupe) ou collecticiel, est défini par Mintzberg (1983) et Mosvick (1986) comme étant un ensemble compact de logiciels, de matériels, de techniques de communication et de méthodes d'organisation destiné à développer le travail en commun sur les flux d'information pour améliorer le travail collaboratif à distance.

La groupware apparaît de ce fait comme un outil de plus en plus incontournable pour échanger des informations le plus rapidement possible de manière synchrone, quasi-asynchrone ou asynchrone. Il demeure aujourd'hui quasiment indispensable pour partager un calendrier, des listes de tâches à accomplir (avec possibilité de les déléguer) assorties de dates butoirs, et organiser de façon automatique des réunions par consultation automatique des plages libres de chacun. Grâce aux Wikis, on peut maintenant faire travailler de manière asynchrone et à distance des personnes construisant collaborativement un même document.. (Wikipedia).

Un exemple de groupware Wiki : communiquer et échanger "très vite"

Un wiki est un site web dont les pages sont modifiables par les visiteurs afin de permettre l'écriture et l'illustration collaboratives des documents numériques qu'il contient.

Un site wiki utilise des hyperliens liant les pages wiki entre elles, un langage de balisage et est modifiable au moyen d'un navigateur web¹. Wiki signifie en hawaïen “très vite”, il a été nommé ainsi par son inventeur Ward Cunningham. (Wikipedia)



► Fig. 3 et 4 - représentation d'un Wiki : exemple de logiciel de groupe utilisé dans le cadre du campus virtuel de Limoges pour faciliter le travail d'équipe en mode collaboratif.

La prise de conscience du temps dans le cadre de l'apprentissage assisté par ordinateur : “Time awareness” (Margarida Romero)

Dans son livre intitulé « Gestion du temps dans les Activités Projet Médiatisées à Distance » (2010) la chercheuse espagnole Margarida Romero met en avant le facteur temporel en e-learning et insiste sur l'auto-régulation du temps de travail personnel et d'organisation de la tâche avec ses équipiers.

Toujours selon Margarida Romero, la prise de conscience du temps de travail disponible des autres membres de son groupe est un élément déterminant dans la maîtrise de la gestion du temps au cours des activités d'apprentissage collaboratif. C'est à ce titre qu'a été conçu **TAT** (Time Awareness Tool), un outil permettant d'améliorer la conscience du temps dans la plateforme Moodle *. Grâce à cet outil, chaque apprenant a notamment la possibilité de déclarer

ses disponibilités en semaine et en week-end. Tous les membres de l'équipe sont donc informés du temps prospectif de chaque individu ce qui facilite l'organisation de la tâche collaborative. Nous avons donc cherché à savoir si les étudiants soumis à notre questionnaire avaient eux-même "conscience du temps disponible de leurs équipiers, et par quel(s) moyen(s) évaluaient-ils ce temps.

Dans un entretien avec l'un des membres du groupe considéré par ses pairs comme "leader", le premier mois de la formation, l'étudiant interrogé avoue n'avoir réellement conscience du temps disponible des autres membres qu'au fil du temps (...) et que *"seul un échange régulier au sein du groupe permet d'avoir une réelle appréciation de la disponibilité de chaque membre."*

Une telle appréciation semble à priori subjective et incomplète puisqu'elle n'est pas basée sur le recours à un outil précis de la plateforme mais sur les seuls échanges synchrones du groupe (skype) or, les recherches effectuées entre autre par M. Romero ont permis de démontrer l'efficacité des solutions de "time awareness" pouvant être mises à disposition des étudiants sur le campus virtuel.

Cette observation nous invite par conséquent à nous intéresser de plus près aux outils présents sur la plate-forme du campus virtuel de Limoges qui permettraient de mesurer de manière plus objective la disponibilité des ses pairs et à terme de mieux gérer le temps collectif.

Nous retiendrons en particuliers les outils suivants:

- Le WebCalendar : Agenda Individuel et Partagé (cf Fig. 1): cette application internet permet de gérer et partager son agenda individuel, de centraliser ses données pour les partager avec ses collègues. Caractéristiques: visualisation mensuelle, hebdomadaire ou journalière du calendrier, ajout, modification, rappel d'événements, notification par courrier électronique. (source: Espace Numérique de Travail- Campus virtuel univ. Limoges)

- Les indices de participation de l'apprenant (dernière connexion, heures d'intervention aux forums. participations aux chats..)

Ainsi, à travers l'analyse de la traçabilité des échanges du groupe en synchrone et en asynchrone, il est possible de prendre conscience du temps des autres apprenants. Par la même occasion, l'exploitation d'outils d'aide à la gestion collective du temps (ex. la planification) sur la plate-forme permet de travailler plus rapidement et augmente significativement la performance du groupe.

"Group awareness" (prise de conscience du groupe) : Mieux connaître le profil de chaque membre du groupe pour améliorer le travail collaboratif.

Connaître ses équipiers et collecter un minimum d'informations sur leur profil personnel et professionnel c'est manifester son intérêt pour la personne avec qui l'on collabore et chercher à mieux le cerner. La distance ne doit pas pour autant justifier l'absence de règles de communication et de courtoisie qui définissent les échanges et les rencontres en face à face.

Niki lambropoulos a élaboré un guide de prise de conscience de groupe dans le cadre de l'apprentissage collaboratif assisté par ordinateur (Niki Lambropoulos, *Group-awareness guidelines for online Collaboration in computer supported collaborative Work-learning*) 2012. l'auteure rappelle que le "group-awareness" joue un rôle essentiel dans la simplification de la communication, l'aide à la coordination et à la gestion de groupe, et l'anticipation. M.

Romero partage également cette théorie en précisant que dans un dispositif d'apprentissage collaboratif à distance, l'apprenant cherche à mieux percevoir et comprendre comment leurs équipiers organisent leur temps de travail afin d'organiser leur propre temps nécessaire devant être consacré à une tâche. De même, (Margarida Romero/V.Demeure/M.Fuentes/C. Todeschni - "Students' temporal pattern identification with EuroCAT - Collaboration Awareness Tool").

Plus généralement, la connaissance des autres membres d'un groupe, de leur profil et de leurs compétences, améliore la qualité des échanges et permet d'atteindre plus vite les objectifs par une meilleure répartition des tâches de travail dans un mode collaboratif. A la question : *"Pensez-vous avoir eu suffisamment d'informations sur le profil des autres membres ?"* posée au membre actif du groupe d'étude dans notre entretien, celui-ci qualifie les informations sur les autres profils disponibles sur la plate-forme, d'"aléatoires"; En effet, l'espace réservé à la présentation des étudiants de la licence est constitué d'une champ libre dans lequel ces derniers décident des informations personnelles et professionnelles qu'ils souhaitent publier.

→ **Profil des participants au sein du groupe de travail collaboratif:**

Sur les quatre membres ayant intégré le groupe de la promotion ifoad, on note la présence de deux femmes et de deux hommes âgés entre 20 et 45 ans.

C. est une femme d'une trentaine d'années, célibataire avec un enfant à charge. Elle occupe un emploi à plein temps comme assistante de communication et réside en France

V. est une femme d'une trentaine d'années vivant en couple avec un enfant ; Elle est formatrice indépendante et réside en Martinique.

S. est un homme âgé d'origine africaine résidant à . Il est âgé d'une quarantaine d'années et exerce une profession. (NB: pas de participation au questionnaire)

M. est un homme d'une vingtaine d'années, célibataire et sans enfants résidant en France. Il est actuellement étudiant.

→ **Contenu réservé aux participants dans l'espace de promotion licence ifoad (plate-forme numérique):** les données figurant dans l'espace « participant » ci-dessous nous renseignent sur le profil des membres et leurs disponibilités prévisionnelles. Ces informations demeurent toutefois inégales et peu précises.

Pays

Ville

Disponibilités, plages horaires pour le travail de groupe

Dernier diplôme

Expérience professionnelle

Relations personnelles et intelligence émotionnelles: moteurs des échanges et de la performance de l'acte collaboratif.

“L'échange entre les membres du groupe à sa constitution est essentiel pour bien découvrir nos pairs.” (cf. entretien avec l'un des membres du groupe d'étude).

Relations inter-personnelles: comme le précise Isabelle Comtet (2012) dans son article intitulé « Technologies de l'information et travail collectif médiatisé. Repenser la relation interpersonnelle », (2012), *“l'idée de travail collaboratif (...) implique au minimum une structuration des activités autant que des processus communicationnels. (...) Ceux-ci sont essentiels dans une activité distante médiatisée (...)”*

La construction de liens sociaux-affectifs contribuent également à la bonne entente au sein du groupe et à sa motivation à exécuter une tâche collaborative, ce que révèle précisément le questionnaire (cf. enquête d'évaluation du facteur temporel en FOAD): en effet, les membres du groupe considèrent à l'unanimité que le sentiment d'appartenance au groupe les motive et les aide à rompre la sensation d'isolement particulièrement fréquente dans l'apprentissage à distance. Les membres du groupe évoquent aussi l'importance de l'aspect socio-affectif et la relation humaine qu'il est nécessaire de préserver dans une FOAD.

L'intelligence émotionnelle pour une meilleure efficacité au sein du groupe

Enfin, la notion d'intelligence émotionnelle, qui désigne une capacité, pour un individu à identifier, et contrôler ses émotions, celles des autres et d'un groupe, (*ajouter def. complète Wikipedia en bas de page*) apparaît également comme un facteur déterminant dans la qualité relationnelle au sein du groupe et la réussite du projet collaboratif.

(Goleman 1995, *Emotional Intelligence*); (Jean-François Chanlat 2003 *Émotions, Organisation et Management: une réflexion critique sur la notion d'intelligence émotionnelle*).

L'expérience du travail collaboratif a-t-elle été satisfaisante?

D'après les informations qui nous ont été communiquées par l'étudiant “porte-parole” du groupe, cette première expérience en matière de travail collaboratif à distance semble plutôt positive. Ce qui ressort de cette étude c'est l'apparente cohésion du groupe qui semble avoir instauré un climat de confiance propice au travail collaboratif.

Les réponses au questionnaires montrent que tous les membres interrogés sur l'impact du travail de groupe sur leur gestion individuelle du temps, est plutôt positif. Les mots clés associés à cette réponse ont été les suivants: répartition des tâches (par exemple selon les compétences prédominantes de chaque individu), aide, collaboration, communication. En revanche tous reconnaissent la difficulté à s'adapter aux contraintes du groupe: la dépendance aux autres, les problèmes de disponibilité, le rythme du groupe à respecter, autant d'aspects susceptibles de conduire à la frustration de l'individu.

→ Entretien avec C. : leader du groupe sur l'un des projets collaboratifs

- Selon vous, les déclarations d'intention des disponibilités des membres du groupe annoncées au début de la formation ont-elles été respectées?

Dans l'ensemble, nous pouvons dire que les disponibilités annoncées ont été respectées. Par contre, nous ne devons pas oublier les problèmes rencontrés face aux problèmes techniques de certains membres. Nous ne sommes pas tous égaux face à la « modernité » et certains

membres résidant en Afrique rencontrent des soucis de connexions régulières, ce qui engendre des problèmes de gestion du temps au sein du groupe. Le problème d'un membre devient vite celui de la communauté. Le rythme du groupe est impacté...

- Quels outils de travail collaboratif ont été les plus utilisés lors de vos échanges?

La disponibilité des membres du groupe a permis de travailler uniquement en échanges synchrones via skype et google document. Ceci a notamment permis de développer une véritable relation d'échange.

- Comment se sont organisés les temps de travail collaboratif au sein du groupe?

Les débuts de semaines sont consacrés à la discussion des objectifs à atteindre et à la méthodologie ainsi qu'à la planification. Ensuite, un rendez-vous quotidien synchrone (skype) est fixé pour avancer sur les tâches à réaliser.

- Quel est la durée moyenne de vos échanges et la fréquence moyenne de vos échanges?

Quotidien, environ de 2 heures chacun

- Le groupe a-t-il privilégié l'échange synchrone ou asynchrone?

Synchrone principalement. Quelques échanges asynchrones pour réguler ou se transmettre des informations via la messagerie

- Avez-vous eu recours à des outils d'aide de gestion du temps et de planification pour organiser vos séances de travail collaboratif?

Un travail à réaliser était centré sur l'utilisation d'un logiciel de gestion du temps : Planzone. Les délais étant très courts pour la remise des travaux (une semaine en général), la prise en main de ce logiciel a été chronophage car inconnu. Sur du long terme, ce logiciel aurait été une aide mais sur un projet aussi court il a été un frein. A part ça, nous ne pouvons pas dire que le groupe a utilisé des outils de planification ou de gestion du temps.

- Selon vous la gestion du temps a t'-elle été maîtrisée d'un point de vue collectif ?

Dans la mesure où le groupe a rendu ses travaux dans les temps impartis, nous pouvons répondre que la gestion du temps est « maîtrisée » dans l'atteinte des objectifs fixés par l'équipe pédagogique.

Par contre, aujourd'hui, nous pouvons nous questionner sur l'efficacité des méthodes utilisées. Cette méthode synchrone est-elle chronophage ou plus efficace que des temps de travail asynchrones?. Nous n'avons pas assez de recul dans la formation pour répondre clairement à cette question mais il serait pertinent de se re-questionner sur ce point dans quelques mois...

Questions complémentaires sur la gestion personnelle du temps :

Avant de répondre à ce questionnaire :

Aviez-vous conscience du temps disponible des autres membres de votre équipe ? si oui par quels moyens avez-vous estimé ce temps ?

Nous n'avons réellement conscience du temps disponible des autres membres qu'au fil du temps. Avant chaque UE, nous avons tous une idée définie de notre temps effectif. Les aléas (problèmes technique, maladie, décrochage...) font que nous devons nous adapter continuellement à la vie du groupe. Seul un échange régulier au sein du groupe permet d'avoir une réelle appréciation de la disponibilité de chaque membre.

Connaissiez-vous les outils d'aide à la gestion personnelle de votre emploi du temps mis à

disposition du campus numérique (cf. webmail étudiants- WebAgenda) ?

Non, je n'ai aucune connaissance d'outils disponible sur le campus. Je n'ai pas eu le temps d'explorer véritablement la plateforme.

Pensez-vous avoir eu suffisamment d'informations sur le profil des autres membres ?

Les informations sur le profil des autres membres disponibles sur la plateforme sont très « aléatoires » car dépendant de la bonne volonté de l'apprenant. Je pense qu'il serait intéressant d'avoir des champs obligatoires afin d'y trouver des informations standardisées. L'échange entre les membres du groupe à sa constitution est essentiel pour bien découvrir nos pairs.

Avez-vous déjà ressenti un sentiment d'isolement ou de frustration au cours de la formation, si oui à quel moment ? Qu'est-ce qui selon vous peut expliquer ce ressenti ?

Les sentiments d'isolement et de frustration sont déjà arrivés en seulement 2 mois de formation ! Cela est lié au rythme soutenu de la formation et aux premières difficultés rencontrées. Le chevauchement des UE, la découverte de nouvelles notions et la fatigue ressentie nous rendent plus « irritables »

Propos recueillis en novembre 2012.

Conclusion :

Nous citerons, pour conclure notre étude, une pensée de la Bruyère sur le temps: *“Ceux qui emploient mal leur temps sont les premiers à se plaindre de sa brièveté”* Cela est toujours vrai de nos jours car plus que jamais, nous courons après le temps et il est fréquent d'entendre des étudiants s'en plaindre. Dans un dispositif de FOAD, la gestion du temps apparaît comme un défi de taille à surmonter du fait de la méthode pédagogique centrée sur le travail collaboratif, et les difficultés techniques liées à l'exploitation d'outils numériques.

Dans le cadre de leur licence pro IFOAD, les étudiants interrogés sont unanimes sur un point: la réussite et la gestion du temps dans un tel dispositif de formation sont intrinsèquement liés. En outre, notre étude a montré de manière significative que l'effort d'organisation, l'implication et la participation de l'acteur individuel demeure essentielle à la réussite du groupe. Ainsi, à l'heure où l'accès à la formation à distance ne cesse de croître, celles-ci devront évoluer et se perfectionner plus encore en tenant compte du profil des apprenants qui de manière générale ne sont pas des étudiants comme les autres. la plupart sont en effet des adultes en reprise d'études pour qui la gestion du temps est essentielle au regard de leurs contraintes familiales et professionnelles souvent très lourdes.

V.Ollivier- Tous droits réservés

Définitions:

Moodle:

Recherches bibliographiques :

Quelques références : (des sources complémentaires seront éventuellement ajoutées)

► Définition de la FOAD:

<http://eduscol.education.fr/numerique/dossier/archives/eformation/notions-distance-mobilite/foad>

► Définition des notions d'apprentissage collaboratif / communauté/ travail collaboratif:

<http://eduscol.education.fr/numerique/dossier/archives/travail-apprentissage-collaboratifs/de-quoi-parle-t-on/notion-collaboratif>

► « L'INDIVIDUALISATION DU RAPPORT AU TEMPS, MARQUEUR D'UNE EVOLUTION SOCIALE » : *Interrogations* – Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société. Numéro 5. L'individualité, objet problématique des sciences humaines et sociales. Décembre 2007. <http://www.revue-interrogations.org>

► Étude individualisation : les freins et les leviers- Synthèse de l'état de lieux et quelques pistes de développement -

http://www.eduter.fr/fileadmin/user_upload/pdf/pdf_pour_Dossiers/pdf-individualisation/etude-indivi-2010.pdf

► Sandrine Fisher- « la procrastination et la formation à distance » site internet- Agence des usages TICE (Education Nationale) – www.cndp.fr

► Sciences et Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Éducation et la Formation- Volume 16, 2009 Article de recherche : Des interactions sociales en formation universitaire à distance, Une approche microsociologique exploratoire et inférentielle. (Jean-Claude REGNIER*, Annick PRADEAU

<http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/69/63/48/PDF/REGNIER-JEAN-CLAUDE-2009.pdf>

Chanlat Jean-François, « Émotions, organisation et management : une réflexion critique sur la notion d'intelligence émotionnelle »,

Travailler, 2003/1 n° 9, p. 113-132. DOI : 10.3917/trav.009.0113

<http://www.cairn.info/revue-travailler-2003-1-page-113.htm>

Le « e-learning » est-il efficace ? Une analyse de la littérature anglo-saxonne

Fabien Fenouillet Maître de conférences en Sciences de l'éducation

Université Paris X Nanterre

Moïse Déro Maître de conférences en psychologie cognitive

IUFM de Villeneuve d'Ascq

http://moise.dero.free.fr/cv/IMG/pdf/FENOUILLET_DERO_v_longue.pdf

La durée des modules e-learning par rapport au présentiel:

https://docs.google.com/document/d/1LUY3yYf_RcLxFrram0R5ZDKPO_wG-vFLRicb_RK7S4A/edit

“Procrastination, participation and performance in online learning environments “-

Nicolas Michinov, Sophie Brunot, Olivier Le Bohec, Jacques Juhel, Marine Duval-Univ Rennes 2
Revue Computers & Education (2010).

“Introducing time management services into Virtual communities and e-learning systems: a case study” Luigi Colazzo, Andrea Molinari, Nicolas Villa.2010

http://www.psut.edu.jo/sites/EDUCON/program/contribution1431_b.pdf

Time Awareness Tool in computer collaborative supported collaborative learning

<http://jitp.commons.gc.cuny.edu/collaboration-awareness-tool-euro-cat-for-communication-coordination-and-knowledge-convergence-in-computer-supported-collaborative-learning-cscl/>

Isabelle Comtet, « Technologies de l’information et travail collectif médiatisé. Repenser la relation interpersonnelle », *Communication et organisation* [En ligne], 24 | 2004, mis en ligne le 27 mars 2012, consulté le 21 novembre 2012. URL :

<http://communicationorganisation.revues.org/2920>

<http://isd.m.univ-tln.fr/PDF/isd18/36-iskia-delalonde.pdf>

COMMUNAUTES D'APPRENTISSAGE : UNE NECESSITE DANS LES DISPOSITIFS D'E-FORMATION ?