



ESJ Social Sciences

Perception, Motivation et Acceptation des Acteurs de l'Unité de Formation et de Recherche des Sciences Médicales d'Abidjan (Ufrsma) Face à l'Intégration de la Formation à Distance (FAD)

Dosso Binaté Namodé Alice

Enseignante -Chercheure en Criminologie-option Psychologie Criminelle,
Université Peleforo Gon Coulibaly de Korhogo, Côte d'Ivoire

Sassor Odile Purifine Ake

Enseignante Chercheure en Médecine,
Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan, Côte d'Ivoire

[Doi:10.19044/esj.2023.v19n1p109](https://doi.org/10.19044/esj.2023.v19n1p109)

Submitted: 28 November 2022

Accepted: 10 January 2023

Published: 31 January 2023

Copyright 2023 Author(s)

Under Creative Commons BY-NC-ND

4.0 OPEN ACCESS

Cite As:

Namodé Alice D.B. & Purifine Ake S.O. (2023). *Perception, Motivation et Acceptation des Acteurs de l'Unité de Formation et de Recherche des Sciences Médicales d'Abidjan (Ufrsma) Face à l'Intégration de la Formation à Distance (FAD)*. European Scientific Journal, ESJ, 19 (1), 109. <https://doi.org/10.19044/esj.2023.v19n1p109>

Resume

L'objectif de cette étude qualitative est de recueillir les informations sur la motivation et l'acceptation des acteurs (enseignants et étudiants) par rapport à l'introduction de la formation à distance à l'UFR des sciences médicales d'Abidjan. Il s'agit d'une étude qualitative dont l'enquête a été réalisée du 16 décembre 2019 au 08 janvier 2020 à l'UFR des Sciences Médicales d'Abidjan. Ont été inclus dans l'étude trois administrateurs de l'UFHB, quatre enseignants et trente étudiants de l'UFRSMA. Les données ont été recueillies lors d'entrevues individuelles et de focus group à l'aide de guides d'entrevue. Le postulat de départ stipule que lorsque la perception est positive, les personnes sont plus motivées et l'acceptation est garantie. L'outillage méthodologique utilisé a permis de ressortir les perceptions mitigées des acteurs autour de ce changement pédagogique. Le renforcement de capacités des enseignants en technologie éducative a été enclenché, ainsi tous les enseignants enquêtés avaient des compétences en matière de cours en ligne et étaient favorables à son introduction au sein de l'UFRSMA.

Cependant ils souhaitaient que les conditions favorables soient réunies avant la mise en œuvre de la FAD. Quant aux étudiants, ils étaient aussi favorables à l'introduction de la FAD bien que certains demeurent réticents. Comme les enseignants, ils ont évoqué la nécessité de réunir toutes les conditions essentielles avant le démarrage de la FAD. La théorie de la cognition sociale d'Albert Bandura est la théorie de référence. Elle permet de comprendre qu'il existe bien une relation entre la perception, la motivation et l'acceptation de l'individu face à une activité ou un projet. En d'autres termes, les acteurs éducatifs de l'UFRSMA pour accepter l'enseignement en ligne doivent être au minimum engagés, mobilisés et cette mobilisation est étroitement liée au degré de réussite potentiel qu'ils attendent.

Mots-clés: Perception-FAD (formation à distance) - UFHB : Université Félix Houphouët Boigny- UFRSMA : Unité de Formation et de Recherche des Sciences Médicales d'Abidjan-Formation bimodale- Changement

Perception, Motivation and Acceptance of the Actors of the Unit for Training and Research of Medical Sciences of Abidjan (UFRSMA) Facing the Integration Of Distance Learning (DLF)

Dosso Binaté Namodé Alice

Enseignante -Chercheure en Criminologie-option Psychologie Criminelle,
Université Peleforo Gon Coulibaly de Korhogo, Côte d'Ivoire

Sassor Odile Purifine Ake

Enseignante Chercheure en Médecine,
Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan, Côte d'Ivoire

Abstract

The objective of this qualitative study is to collect information on the motivation and acceptance of stakeholders (teachers and students) in relation to the introduction of distance learning at the UFR of Medical Sciences of Abidjan. This is a qualitative study whose survey was conducted from 16 December 2019 to 08 January 2020 at the UFR of Medical Sciences of Abidjan. Three UFHB administrators, four teachers and thirty UFRSMA students were included in the study. Data were collected through individual and focus group interviews using interview guides. The starting point was the assumption that when perceptions are positive, people are more motivated and acceptance is guaranteed. The methodological tool used allowed us to highlight the mixed perceptions of the actors around this pedagogical change.

The capacity building of teachers in educational technology had been initiated, and all the teachers surveyed had skills in online courses and were in favour of their introduction at UFRSMA. However, they wanted the right conditions to be in place before the implementation of ADF. As for the students, they were also in favour of the introduction of ADF, although some remained reluctant. Like the teachers, they mentioned the need to have all the essential conditions in place before starting ADF. Albert Bandura's theory of social cognition is the reference theory. It allows us to understand that there is a relationship between the individual's perception, motivation and acceptance of an activity or project. In other words, in order to accept e-learning, UFRSMA's educational actors must be at least committed, mobilised and this mobilisation is closely linked to the degree of potential success they expect.

Keywords: Perception-FAD (distance learning) - UFHB: Université Félix Houphouët Boigny- UFRSMA: Unité de Formation et de Recherche des Sciences Médicales d'Abidjan - Bimodal training - Change

I. Introduction

Selon le mouvement New Look, fondé par les Américains Bruner, Postman et Mc Ginnies, la perception naît de la rencontre entre les stimuli externes et les attentes, c'est-à-dire les valeurs et les intérêts du sujet, qui devient ainsi un constructeur actif de ses propres expériences perceptives. Les individus, placés devant un stimulus complexe, effectuent une catégorisation, l'identifiant et le classant sur la base d'indices donnés, structurés sur la base de relations et de l'univers motivationnel et personnel du sujet.

D'autres théories dites de la perception directe (ou écologique), inspirées des théories de J.J. Gibson (1950, 1966, 1977, 1986), déclare que l'information est déjà présente dans la stimulation perçue par le sujet et qu'elle peut être immédiatement saisie par ce dernier sans nécessiter de processus d'élaboration. Le sujet n'a donc pas à réélaborer l'information perçue de manière constructive, ni à l'intégrer de quelque manière que ce soit : il doit seulement saisir l'information perceptive disponible dans l'environnement. Gibson définit ce processus par le terme anglais "affordances" qui se traduit par disponibilité.

Mais il appert nécessaire d'envoyer la notion de changement étant donné que dans l'étude, la perception doit emmener ou induire le changement. La notion de changement est fortement polysémique, comme en fait foi l'utilisation très fréquente, voire banalisée, du terme dans le langage courant et ses multiples références dans toutes les disciplines des sciences humaines et sociales. Les dictionnaires d'usage indiquent toute la variété des significations attachées à cette notion et aux termes associés. Il est intéressant de noter que le terme « changement », en français, a pour origine première le

terme provenant du bas latin *cambiare*, qui veut dire : échanger, substituer une chose à une autre. L'interaction et l'échange sont ainsi au cœur du changement. Par abstraction et généralisation, le changement désigne aussi le passage d'un état à un autre. Cela conduit à cette définition simple du changement psychologique ou social : un changement, c'est le passage d'un état x , défini à un temps t , vers un état x_1 à un temps t_1 , où x et x_1 peuvent représenter un être humain ou un milieu social qui, après « changement », devient à la fois autre chose et le même. » (J.Rhéaume, 2016). D'autres écrits montrent que le changement peut être accepté ou non pour différentes raisons. (Claire de Billy & al, 2016). Dans le cas d'espèce, le passage de l'UFRSMA de l'enseignement traditionnel ou présentiel à l'enseignement à distance ou en ligne (et ses variétés) est un changement significatif pour cette institution et partant pour ces acteurs ou son personnel dont les dispositions et attitudes sont forcément à prendre en compte. Il faut préciser, qu'avec la demande croissante d'enseignement supérieur et la diminution concomitante du financement public, la formation à distance (FAD) est un moyen important d'améliorer l'accès à l'éducation (A. S.Kanwar et al, 2018). L'offre de cours à distance est donc devenue de plus en plus fréquente dans les universités dites « campus ». Cependant, les universités africaines connaissent moins de succès dû à un certain nombre d'obstacles. Or connaître les défis et obstacles est primordial pour la réussite de l'adoption et la mise en œuvre de la formation bimodale. L'enseignement à distance est un enseignement et un apprentissage planifié dans lequel l'enseignement se déroule normalement dans un lieu différent de l'apprentissage, nécessitant une communication par le biais de technologies ainsi qu'une organisation institutionnelle spéciale (M.G ; Moore, 2012). Il vise à éliminer les obstacles à l'éducation et à offrir aux apprenants une flexibilité en termes de temps, de lieu et de contenu, souvent facilitée par la technologie (Commonwealth of Learning, 2004). Cependant, en Afrique, les universités conventionnelles contrairement à leurs homologues des pays développés, ont eu un succès limité lors de la transition vers la formation bimodale (A. S. Kanwar et al, 2018). Selon A. S. Kanwar et collaborateurs (2018), des obstacles tels que l'absence de politique nationale sur la formation à distance ainsi que des fonds et infrastructures insuffisants, les capacités organisationnelles limitées et le manque d'expertise et les perceptions négatives des étudiants et du personnel vis-à-vis de la formation à distance ont empêché l'adoption effective de la formation bimodale. Dans la même veine, J. P ;Wisdom et collaborateurs (2014) ont identifié à partir d'une série d'études, les obstacles et les facilitateurs de l'adoption de l'innovation par les institutions d'enseignement supérieur. Quatre dimensions sont concernées : l'environnement extérieur qui comprend les influences sociopolitiques, le financement et les infrastructures ; l'organisation faisant référence à sa structure, sa gouvernance et son leadership, sa capacité d'absorption;

l'innovation et ses caractéristiques; les acteurs (enseignants et étudiants) avec leurs perceptions et attitudes (J. P ;Wisdom *et al*, 2014). La connaissance de ces obstacles et facilitateurs devrait permettre aux établissements d'opérer un passage plus réussi. Les facteurs liés à l'individu ou le personnel sont ici ceux que nous mettrons en exergue : capacité ou compétence, perception et acceptation. C'est-à-dire, les connaissances, aptitudes et les compétences du personnel sont essentielles à l'adoption réussie d'une innovation au sein d'une organisation. La recherche a montré que les enseignants ont besoin de ressources et d'une formation à jour pour réussir à traduire leur enseignement des salles de classe traditionnelles à l'environnement en ligne. De plus, de tels programmes de formation de qualité peuvent faciliter l'acceptation des cours d'enseignement à distance parmi les instructeurs. La capacité du personnel peut également influencer sur sa perception de l'apprentissage ouvert et à distance. L'apprentissage ouvert et à distance peut être perçu comme trop difficile, trop complexe ou trop long parce que le personnel n'est pas suffisamment équipé des compétences nécessaires. Bien que les perceptions du personnel n'aient pas été spécifiquement abordées dans les études de base, des recherches antérieures ont montré que les enseignants estiment que l'enseignement à distance (ED) entraîne une charge de travail excessive et que la participation à l'ED peut être stressante et prendre du temps (A. Bezuidenhout, 2015). Davis a émis l'hypothèse que l'attitude d'un utilisateur envers un système était un déterminant majeur de l'utilisation ou du rejet effectif du système par l'utilisateur. Il a défini l'utilité perçue comme le degré auquel la personne croit que l'utilisation du système particulier améliorerait ses performances professionnelles, tandis que la facilité d'utilisation perçue était définie comme le degré auquel la personne pense que l'utilisation du système particulier serait libre d'effort (F.Davis, 1986). Enfin, les deux croyances ont été supposées être directement influencées par les caractéristiques de conception du système (représentées par X1, X2 et X3), voir la figure 1.

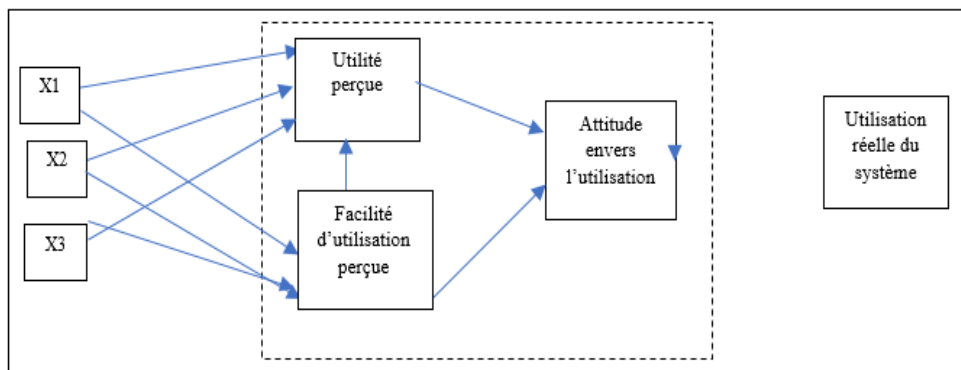


Figure 1. Modèle d'Acceptation Technologique (F. Davis,1986)

Concernant les apprenants : La perception qu'ont les apprenants de la réputation de l'ED est un facteur de l'adoption de l'apprentissage ouvert et à distance. M. Firat (2017) a constaté que les apprenants ont cité la réputation comme étant la différence la plus importante entre les études d'ED et les études conventionnelles, et ont décrit les établissements d'ED comme étant moins réputés que leurs collègues de contact. Les perceptions négatives peuvent avoir une incidence sur l'acceptation de l'apprentissage ouvert et à distance par l'étudiant, ce qui se traduit par de faibles taux d'inscription.

Tableau I. Facteurs influençant l'adoption de l'innovation et leurs effets (J. P. Wisdom et al, 2014)

Facteurs	Effets
Influence sociopolitique et externe	<ul style="list-style-type: none"> ● Influences externes positives, telles qu'un environnement physique de développement et de croissance; politiques, réglementations et normes d'accréditation favorables à l'innovation; des incitations financières et un environnement social favorable à l'adoption sont proposés pour promouvoir l'adoption. ● Peu d'associations théoriques négatives démontrent que l'absence de ces influences externes entrave l'adoption, ce qui suggère que les preuves sont cohérentes quant au rôle des influences externes sur l'adoption.
Caractéristiques organisationnelles	<ul style="list-style-type: none"> ● Les caractéristiques de l'organisation présentent un croisement entre l'environnement et les travailleurs et constituent donc un domaine de constatations contradictoires. ● Le soutien des dirigeants et leur expérience en matière d'adoption conduisent à une meilleure adoption, mais une hiérarchie de direction descendante peut entraver l'adoption. Les organisations dotées d'une infrastructure de recherche et de ressources supplémentaires facilitent l'adoption, mais si la structure organisationnelle est trop formelle et centralisée ou requiert trop d'individus, l'adoption aura moins de chances de réussir. ● Comme dans l'environnement externe, un climat social positif et des interactions avec les développeurs d'innovation sont utiles, mais si la culture de l'organisation concentre la responsabilité d'apprendre sur l'organisation, elle est moins efficace que si les individus sont responsables de l'apprentissage.
Caractéristiques de l'innovation	<ul style="list-style-type: none"> ● Les constatations à ce niveau étaient généralement cohérentes. ● Les innovations faciles à utiliser, meilleures que les pratiques actuelles, observables, rentables, adaptables à l'entreprise, fondées sur des preuves, compatibles avec les normes et les valeurs de l'organisation et des utilisateurs, pertinentes et à faible risque ont plus de chances d'être adoptées. Peu d'études

	<p>indiquent que l'absence de ces caractéristiques d'innovation était plus susceptible d'entraîner un échec de l'adoption.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les innovations qui engendrent une résistance ou dont le personnel n'est pas au courant, qu'elle ne connaît pas et pour lesquelles il n'est pas possible de recueillir des preuves ont moins de chances d'être adoptées. Les organisations qui évaluent ces caractéristiques, contrôlent l'adéquation et éliminent les obstacles ont plus de chances de réussir.
Caractéristiques du personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Les attitudes et la motivation des individus pour l'adoption, en particulier les attitudes positives à l'égard du changement, la nécessité de changer et l'amélioration de la qualité sont importantes pour une adoption réussie. Les commentaires sur le processus d'adoption sont utiles pour augmenter l'adoption, et des caractéristiques individuelles telles que les compétences et l'expérience, l'innovation, la tolérance à l'ambiguïté, la propension à prendre des risques sont associées à une adoption accrue. Comme le montrent les caractéristiques externes et organisationnelles, de vastes réseaux sociaux d'individus sont associés à l'adoption.
Caractéristiques du client	<ul style="list-style-type: none"> • Moins de chercheurs ont abordé ce sujet que beaucoup d'autres. En général, les caractéristiques, les attitudes, les convictions et l'état de préparation du client envers le changement sont similaires à ceux du personnel et des responsables, ce qui permet une meilleure adoption. Des travaux supplémentaires sont nécessaires dans ce domaine.

Source : J. P. Wisdom et al, 2014

La recherche documentaire a permis de recenser diverses études sur la FAD et la disposition des personnes vis-à-vis de ce changement. L'originalité de notre travail consiste à relever les perceptions, motivations et acceptations des acteurs enseignants et apprenants de l'UFRSMA quant à l'intégration de l'enseignement en ligne dans leur institution. Dans le sens que leur perception va engager leur mobilisation et motivation qui va induire leur acceptation et partant un passage réussi de leur institution à la FAD.

Le postulat de départ stipule qu'il y a une relation entre la perception, la motivation et l'acceptation des personnes. En d'autres termes, lorsque la perception est positive les personnes sont plus motivés et l'acceptation est garantie.

La théorie de la cognition sociale d'A. Bandura (2004, 2007, 2010) est la théorie de référence.

« ...Pour Bandura, le système de croyance sur son auto-efficacité, ou sentiment d'efficacité personnelle (SEP), est au fondement de la motivation, du bien-être et des accomplissements humains. Pour lui, si les gens ne sont pas convaincus qu'ils puissent obtenir les résultats qu'ils souhaitent grâce à leur propre action, ils auront peu de raisons d'agir ou de persévérer face aux

difficultés. Ainsi, pour la personne, c'est cette ressource interne d'évaluation et de guidage qui donne aux individus un sens à leur vie et c'est de là également que découle la satisfaction de ce qu'ils font. » Appliquée à cette étude, cette théorie permet d'arguer qu'il existe bien un lien entre la perception, la motivation et l'acceptation que les personnes ont du changement ou du projet engagé, en l'occurrence ici, la FAD.

II. Methodologie

II.1 Type d'étude et lieu de l'étude

Il s'agit d'une étude qualitative dont l'enquête a été réalisée du 16 décembre 2019 au 08 janvier 2020 à l'UFR des Sciences Médicales d'Abidjan. Ont été inclus dans l'étude trois administrateurs de l'UFHB, quatre enseignants et trente étudiants de l'UFRSMA. Les données ont été recueillies lors d'entrevues individuelles et de focus group à l'aide de guides d'entrevue. Nous avons réalisé une étude transversale à visée descriptive à l'Unité de Formation et de Recherche des Sciences Médicales d'Abidjan de l'Université Félix Houphouët Boigny (UFHB) d'Abidjan Côte d'Ivoire. L'UFHB d'Abidjan, dont dépend l'UFR Sciences Médicales, a été créé en plusieurs phases. En 1959, le Centre d'Enseignement Supérieur d'Abidjan, est créé. Il est ensuite transformé en Université d'Abidjan en 1963 (décret n° 64 - 42 du 09 janvier 1963), puis en Université Nationale en 1977 (loi n° 77 – 333 du 01 juin 1977). En 1995 avec la réforme de l'Enseignement Supérieur, elle est scindée en trois (03) universités : Abidjan-Cocody, Abobo-Adjamé (et son URES de Daloa) et Bouaké (et son URES de Korhogo). En 2012, à la suite de la crise post-électorale, l'université d'Abidjan-Cocody a été réhabilitée et renommée Université Félix Houphouët Boigny. Elle comprend treize (13) Unités de Formation et de Recherche (UFR) dont l'UFRSM et une Ecole de Formation continue. En 2018, l'UFRSM qui fait partie intégrante de l'UFHB, avait 3298 étudiants, six (06) amphithéâtres de 100 à 600 places, onze (11) laboratoires et une bibliothèque.

2.2 Population d'étude et échantillon

La population de l'étude était composée d'administrateurs de l'UFHB, d'enseignants de l'UFRSMA et d'étudiants en sciences médicales.

- administrateurs : le secrétaire Général adjoint de l'UFHB, le responsable du studio d'enregistrement pédagogique de l'UFHB, le doyen de l'UFRSMA. Soit 03 administrateurs.
- enseignants : Les enseignants-chercheurs responsables des départements de l'UFRSMA. Sur les cinq responsables de département de l'UFRSMA, quatre ont pu être interviewés. Ce sont les responsables des départements de sciences fondamentales et biocliniques, médecine et spécialités médicales, chirurgie et spécialités chirurgicales, santé

publique et spécialités. Soit 04 enseignants chercheurs, responsables de filière interrogés.

- étudiants : douze (12) étudiants du niveau licence, douze (12) étudiants du niveau master et six (6) étudiants du niveau doctorat. Soit un total de 30 étudiants interrogés.

La sélection des participants à l'étude s'est faite de façon raisonnée. Concernant les étudiants, le contact a été par voie téléphonique avec les représentants des étudiants des niveaux d'étude concernés par l'étude. Le choix de l'année d'étude s'est fait selon la disponibilité des représentants des étudiants. Ainsi, nous avons retenu les années d'études suivantes : licence 3, master 2 et le doctorat 1. Les étudiants ont participé aux discussions de groupe sur la base du volontariat.

Les administrateurs de l'UFHB qui ont participé à l'étude ont été identifiés par le Vice-président de l'UFHB chargé de la recherche et l'innovation. Les enseignants et les administrateurs ont été joints au téléphone pour solliciter leur consentement oral à participer à l'étude et obtenir un rendez-vous pour la réalisation de l'entrevue. Les critères d'inclusion de la population d'étude étaient les suivants : être présent au moment de l'enquête et donner son consentement oral.

2.3 Techniques et outils de collecte des données

Deux méthodes de collecte de données ont été utilisées pour l'enquête : l'entrevue semi-dirigée en face à face et le focus group. Au total, sept entrevues individuelles en face à face et trois focus group en langue française ont été réalisés à l'aide de guides d'entrevue.

Les guides d'entrevue étaient constitués de questions ouvertes allant du général au spécifique, en rapport avec les objectifs de l'étude.

Concernant le guide administrateur, les domaines thématiques étaient les suivants : L'opinion sur l'adoption de la formation à distance par l'université/l'UFR, la politique institutionnelle d'adoption et de mise en œuvre de la Formation à Distance (FAD), les obstacles rencontrés à la mise en œuvre. Pour le guide enseignant il s'agissait des domaines thématiques suivants : les connaissances et perceptions sur les FAD, les pratiques de FAD, l'acceptation de la FAD.

S'agissant du guide étudiant les domaines thématiques étaient : les connaissances et perceptions sur les FAD, l'acceptation de la formation à distance.

Les entrevues ont été réalisées du 16 décembre 2019 au 08 janvier 2020. Toutes les entrevues individuelles et les focus group ont été enregistrés à l'aide d'une enregistreuse (smartphone). La durée moyenne des entrevues individuelles était de 20 minutes 30 secondes et celle des focus group était de

50 minutes 33 secondes. Avant la réalisation des entrevues et des focus group, nous avons obtenu un consentement oral de la part des participants à l'étude.

2.4 Traitement et analyse des données

Les entrevues individuelles ainsi que les focus group ont été transcrits intégralement en verbatims par nous-même à partir des enregistrements audios. Cette transcription a été faite à l'ordinateur à l'aide du logiciel Word. Un code book a été constitué à partir des guides d'entretien et un encodage a été fait à l'aide du logiciel QDA Miner. En effet, après la lecture de chaque transcription, les verbatims ont été importés vers des nœuds et des sous-nœuds. À partir de là, nous avons fait une analyse thématique et verticale.

La théorie de la cognition sociale de Albert Bandura est la théorie de référence. Elle permet de comprendre qu'il existe bien une relation entre la perception, la motivation et l'acceptation de l'individu face à une activité ou un projet. En d'autres termes, les acteurs éducatifs de l'UFRSMA pour accepter l'enseignement en ligne doivent être au minimum engagés, mobilisés et cette mobilisation est étroitement liée au degré de réussite potentiel qu'ils attendent.

3 Resultats

3.1. Perception et acceptation de la FAD par les enseignants

Les administrateurs interrogés sont également enseignants d'où les deux types d'acteurs considérés ici : enseignants et apprenants. La compétence, la perception et l'acceptation ont été prises en compte pour jauger la perception de la FAD selon le Modèle d'Acceptation Technologique (Davis,1986).

Compétences ou capacités en FAD

La FAD est un mode d'enseignement qui est de plus en plus présent dans le monde de l'apprentissage. Ainsi, tous les enseignants interrogés disent avoir une expérience en formation à distance. Parmi eux, trois (03) affirment avoir déjà suivi des cours à distance ou reçu une formation dans ce domaine:

« J'ai reçu une formation à distance par le biais de l'université virtuelle de médecine de sport de l'université Senghor d'Égypte. J'ai déjà mis des cours en ligne. » (Enseignant # 1 UFRSMA).

« J'ai pu participer en tant qu'auditeur à la télé-médecine, mais pas en tant qu'enseignant. Actuellement, je suis à l'ordre des médecins et suis chargé de la formation médicale continue et donc nous mettons actuellement en place le e-learning pour les post doc et adressé aux médecins généralistes qui ne peuvent pas faire l'actualisation des connaissances par nos congrès. » (Enseignant # 3 UFRSMA).

« Moi-même dans le cadre d'une formation en statistique, nous avons réalisé un CD-Rom avec une équipe d'ingénierie pédagogique qui permettait aux auditeurs après la phase présentielle d'être encadrés sur le terrain via ces CD-ROM ». (Enseignant # 4 UFRSMA).

Parfois, certains enseignants ont des compétences pour faire les cours en ligne, mais n'arrivent pas à les appliquer comme l'affirme cet enseignant :
« J'ai reçu une formation portant sur l'EAD, mais cela ne m'a pas servi à le mettre en œuvre. » (Enseignant # 2 UFRSMA).

Perceptions des enseignants

Les enseignants que nous avons interrogés ont une perception positive de la FAD. Ils trouvent que c'est un mode de formation qui peut être pratiqué au même titre que la formation présentielle.

« La FAD fait partie maintenant des moyens d'enseignement. » (Enseignant # 1 UFRSMA).

Pour deux (02) enseignants, ce mode de formation peut contribuer à résoudre d'autres problèmes tels que la disponibilité temporelle des étudiants et la massification.

« La FAD permet de résoudre les problèmes présentiels. Cependant, cela nécessite beaucoup de travail en amont. » (Enseignant # 2 UFRSMA).

« De façon générale, j'estime que la FAD vient toujours compléter la formation en présentiel. Pour nous il est important vu la massification des étudiants, le nombre important d'étudiants, de basculer vers la FAD. Je n'ai pas de préjugés sur la FAD tout dépend de l'organisation de la formation. » (Enseignant # 4 UFRSMA).

Acceptation de la FAD

Lors des interviews, les enseignants étaient tous d'accord pour que la FAD soit introduite à l'UFRSMA. Cependant, ils précisent que certaines conditions devront être réunies avant son introduction. Il s'agit essentiellement de disposer au niveau de toute l'UFR d'une connexion internet à haut débit, de préparer les enseignants et les étudiants à ce nouveau mode de formation, de disposer de ressources matérielles, technologiques et humaines pour organiser la mise en ligne des cours.

« Il faut l'internet haut débit, préparer l'apprenant à ce nouveau mode par une formation préalable et une sensibilisation, préparer les enseignants à ce nouveau mode de formation (formation des formateurs), disposer d'une salle de préparation de cours. Si tout ceci est mis en place à l'UFR je suis partant pour donner des cours à distance. » (Enseignant # 1 UFRSMA).

« Il faut : Préparer la partie technique : mettre en place la plateforme, avoir une connexion internet et former ceux qui vont l'administrer (une équipe formée); sensibiliser les enseignants pour qu'ils puissent eux-mêmes mettre leur cours sur la plateforme soit via l'administrateur. Si on opte pour que chaque enseignant mette en ligne son cours, il peut avoir beaucoup de retard dans le processus; pour les étudiants, puisqu'il s'agit d'un lieu de dépôt de cours, il leur faut peu de chose. Il faut surtout un ordinateur ou un smartphone. » (enseignant # 4 UFRSMA).

Bien qu'ils soient tous unanimes sur la nécessité d'introduire les cours à distance, l'aspect professionnel de la formation médicale amène certains enseignants à dire que les activités telles que les stages, les enseignements dirigés doivent rester en présentiel.

« La FAD donne le savoir et le savoir-faire visuel, mais pas le savoir-faire de manipulation. [...]. Tout ce qui est pratique : stages, gardes il faut les maintenir en présentiel puisse que la formation médicale est une formation professionnelle » (Enseignant # 3 UFRSMA).

Nous constatons que les enseignants ont une perception positive et sont favorablement à la formation bimodale. L'acquisition de compétence en formation à distance a probablement eu un impact sur le comportement des enseignants. Les responsables administratifs l'ont sûrement compris c'est pourquoi ils se sont engagés depuis quelques années à la sensibilisation des enseignants de l'UFHB à travers le renforcement de capacités.

3.2 Perception et acceptation de la FAD par les apprenants ***Compétences ou capacités en FAD***

La question de la **compétence** ne nous a pas semblé pertinente pour les apprenants. En ce sens que leur rôle dans la FAD est amplement déterminé par la compétence des enseignants eux même. Des connaissances basiques de l'outil informatique et des environnements numériques seront justes nécessaires.

Perception des apprenants

Pour la plupart des étudiants ayant pris part aux discussions, la formation à distance est un mode de formation qui peut engendrer un état de paresse chez l'étudiant. Ils l'ont exprimé à travers les phrases suivantes :

« La FAD peut instaurer la paresse chez l'étudiant. Pour preuve nos amis étudiants de l'Université Virtuelle de Côte d'Ivoire s'amusent toute l'année. C'est à la veille des compositions qu'ils se mettent à étudier. La FAD ne doit pas remplacer la FEP, mais la compléter. Si

les étudiants n'ont pas bien compris les choses, ils doivent aller en ligne pour retrouver les cours. » (Étudiant # licence). « La FAD peut engendrer la paresse chez les étudiants qui peuvent se laisser surprendre par les examens. » (Étudiant # doctorat).

Pour d'autres étudiants, la FAD peut engendrer l'absence de contact direct avec l'enseignant et les autres étudiants.

« La FAD a pour inconvénient que les étudiants ne sont pas en contact direct avec le professeur afin de poser les questions. » (Étudiant # master).

« L'inconvénient est l'absence de contact avec l'enseignant et les autres étudiants. L'étudiant est isolé. » (étudiant # licence).

En marge de ces quelques inconvénients, la majorité des étudiants disent que les avantages de la FAD sont plus nombreux. Les plus fréquents selon eux sont la flexibilité des cours en termes de lieu et d'heure, l'économie sur les coûts indirects liés aux formations en présentiel (déplacement), la disponibilité permanente des contenus de cours, l'uniformité des informations.

« La FAD est un bon outil. Elle donne une certaine flexibilité en termes de temps à l'étudiant. Il peut faire d'autres choses et en fonction de sa disponibilité aller faire les cours sur la plateforme. Il a les mêmes informations que celui qui est en présentiel. Il ne perd pas en matière de qualité d'informations. » (étudiant # licence).

« La FAD est flexible en termes de temps et convient pour les niveaux d'étude incluant les stages et garde. La majorité des étudiants ne viennent pas aux cours, car manque de disponibilité de temps. [...]. L'autre avantage est que les étudiants ont accès aux cours et peuvent les visionner autant de fois qu'ils le veulent et avoir tous les détails dont ils ont besoin. » (Étudiant # master).

Le caractère flexible de la FAD donne une certaine liberté à l'étudiant pour faire son apprentissage. Ainsi certains étudiants ont déclaré que la formation à distance s'adresse surtout aux étudiants consciencieux et responsables, capables de prendre en charge leur apprentissage. *« La FAD doit s'adresser à des étudiants responsables. » (Étudiant #master).*

L'acceptation de la FAD

La plupart des étudiants étaient d'accord pour l'introduction de la FAD en mode bimodal à l'UFRSMA. Cependant selon eux la FAD ne sera possible que si les conditions qu'ils jugeaient essentielles étaient toutes réunies. Il s'agit essentiellement de : Mettre une connexion internet wifi stable à haut débit au sein de l'UFRSM; équiper la bibliothèque d'ordinateurs avec une connexion

internet stable à haut débit; faciliter l'obtention d'un ordinateur individuel; sensibiliser les étudiants sur la FAD et les former à la maîtrise des TIC; former les enseignants pour la mise en ligne des cours; introduire la FAD au niveau du master.

Voici quelques propos illustratifs recueillis lors des séances de discussion avec les étudiants:

« Faire une formation informatique préalable aux étudiants en Licence 1 et Licence 2 pour qu'ils maîtrisent l'outil informatique puis en Master introduire FAD - Faciliter la disponibilité d'un ordinateur portable et la connexion internet sur le campus et hors campus » (Étudiant # licence).

« Il faut une salle informatique à la bibliothèque avec internet pour permettre à ceux qui n'ont pas d'ordinateur de venir sur le campus pour suivre les cours à distance. » (Étudiant # doctorat).

Si la majorité des étudiants étaient favorables à l'introduction de la FAD à l'UFRSM, n'empêche que certains demeuraient réticents à cause d'expériences passées non réussies telles que l'introduction du système Licence-Master-Doctorat (LMD).

« Moi je ne suis pas d'accord, car je n'ai pas confiance tout simplement. Ce projet demande des moyens or avec le LMD il y a déjà beaucoup de problèmes ». (Étudiant # licence).

« Je suis un peu d'accord un peu réticent, car la FAD demande beaucoup de choses, moyens financiers, internet en permanence. Il faut que cela soit en mode hybride. Pas de synchrone ni asynchrone » (Étudiant # licence).

Tous les acteurs ont une perception assez positive de la FAD et leur motivation reste liée selon eux aux conditions d'expérimentation proposées qui seules, détermineront la réussite du projet. Les réticences des autres restent liées également à ces mêmes conditions d'expérimentation qui ont pu faire défaut lors de projets précédents.

Discussion et conclusion

Il apparaît clairement à l'analyse des propos des sujets que la perception des acteurs autant que leur motivation sont intrinsèquement liées. Pour que les acteurs éducatifs acceptent l'enseignement en ligne, ils doivent être au minimum engagés, mobilisés et intéressés. Cette mobilisation est étroitement liée au degré de réussite qu'ils attendent du projet et de son impact sur leurs pratiques pédagogiques. Plus les sujets perçoivent positivement la FAD et plus ils se mobilisent et se disposent pour le projet d'intégration. Et leur acceptation peut concourir à la réussite du passage de l'enseignement

présentiel à l'enseignement en ligne, même si pour les différents acteurs, certaines conditions idéales devront être mises en branle.

La théorie de l'activité permet d'exposer les bases autour desquelles ce changement gagnerait à être porté. Les auteurs trouvent dans le principe de la stimulation duale de Vygotsky, le mécanisme psychologique pour expliquer la motivation des personnes face à une activité donnée. L'on peut la définir comme la capacité de l'humain à interagir avec son milieu pour le transformer, en réponse à un besoin. Le besoin susciterait comme une mise en mouvement ou en activité de la personne. La personne a une certaine perception de quelque chose, l'accepte ou la récuse et en fonction émet une réaction. Cependant, les conditions ou stimuli qui le mettent en mouvement déterminent son engagement et sa réaction. Il peut alors se dépasser et trouver une solution adéquate et généralisable. Il ressort que lorsque cette volonté d'agir, a une source collective, elle est capitalisable au plus haut point d'où la nécessité du travail collaboratif. En outre, les auteurs estiment que *les organisations gagneraient à s'appuyer sur ce principe pour induire le changement en leur sein*. (E. Yrjö et S. Sannino, 2013). Appliquée à cette étude, il serait productif que l'institution universitaire, dans ce désir de se raccorder au numérique, propose des infrastructures nouvelles, des équipements numériques performants, une connexion haut débit afin de provoquer la motivation et la volonté collective des acteurs de l'Institution. De façon qu'une remise en question soit suscitée au sein de la communauté universitaire, des réflexions soient construites, des actions soient menées sur la base de ces actions comme des projets pilotes par filière, qui eux-mêmes expérimentés, seront évalués afin de parvenir à asseoir un modèle propre aux réalités et contingences de l'organisation. Cette méthode a l'avantage d'être un processus qui favorise une évolution continue en ce sens que chaque nouveau besoin suscitera la mise en action de la communauté universitaire et consacrer pour elle la capacité à toujours évoluer en trouvant en elle-même, les ressources pour y arriver. Les intentions des uns et des autres deviendront vite, des actions et des projets novateurs pour le bien collectif.

Le changement pourra être induit avec la collaboration de tous les acteurs impliqués dans l'organisation.

Le postulat de départ qui stipule qu'il y a bien un lien entre la perception, la motivation et l'acceptation est confirmé. L'objectif de montrer l'importance de la prise en compte des perceptions, motivations et acceptation des acteurs dans le processus de l'intégration de la FAD est également confirmé. Quant à la théorie de référence elle se révèle appropriée pour expliciter comment de la perception, et de la motivation face à un projet, l'acceptation peut être induite et le succès dès lors possible.

Cependant, face aux expérimentations diverses de la FAD dans l'éducation en Côte d'Ivoire, peut-on dire que les institutions soient assez matures pour ce changement pédagogique ?

References:

1. BANDURA A. (2004). « J'y arriverai » : le sentiment d'efficacité personnelle. *Sciences Humaines*, avril; 148, pp 42 – 45.
2. BANDURA A. Auto-efficacité. (2007, 2010). Le sentiment d'efficacité personnelle, Editions de Boeck, 1ère édition : 2007, 2e édition : 2010.
3. BEZUIDENHOUT, A. (2015). Implications for academic workload of the changing role of distance educators. *Distance Education*, 36, 246–262. doi:10.1080/01587919.2015.1055055
4. DE BILLY CLAIRE & al (2016). *Comportement Humain et organisation*, de, édition -6^e édition, p.615-625
5. DAVIS, F. (1986). A technology acceptance model for empirically testing new end-user information systems: theory and result. Unpublished doctoral dissertation, MIT Sloan School of Management, Cambridge, MA.
6. FIRAT M. (2017). Reflections from dual-mode alumni on the differences between distance and F2F education. *Open Learning: The Journal of Open, Distance and e-Learning*, 32, 177–187. doi:10.1080/02680513.2017.1316186.
7. GIBSON, J. J. (1950). *The perception of the visual world*. Boston: Houghton Mifflin. GIBSON, J. J. (1961). *Ecological Optics*. *Vision Research*, 1, 253-262.
8. GIBSON, J. J. (1966). *The senses considered as perceptual systems*. Boston: Houghton Mifflin.
9. GIBSON, J. J. (1977). The theory of affordances. In R. Shaw, & J. Bransford (Eds.), *Perceiving, acting, and knowing: Toward an ecological psychology* (pp. 67-82). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
10. GIBSON, J. J. (1986). *The Ecological Approach to visual perception*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. (Original work published in 1979).
11. KANWAR, A. S., Carr, A., Ortlieb, K., & Mohee, R. (2018). Opportunities and challenges for campus-based universities in Africa to translate into dual-mode delivery. *Distance Education*, 39(2), 140-158. <https://doi.org/10.1080/01587919.2018.1457944>
12. MOORE M. G; Kearsley G (2012). *Distance Education: A Systems View of Online Learning*. Third Edition. 361 pages.

13. RHEAUME, J. (2016). *Changement*, Collection : Questions de société; Éditeur : Érès, pp 75 à 84.
14. WISDOM, J. P., Chor, K. H., Hoagwood, K. E., & Horwitz, S. M. (2014). Innovation adoption: A review of theories and constructs. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 41, 480–502. doi:10.1007/s10488-013-0486-4
15. YRJÖ E et ANNALISA S (2013). La volition et l'agentivité transformatrice: perspective théorique de l'activité, *Revue internationale du CRIRES : innover dans la tradition de Vygotsky* (2013) ISSN: 2291-6717, vol 1, no 1, pp. 4-19.