

L'eLearning et les femmes : retour d'expérience. Une étude exploratoire auprès de 22 femmes

Catherine LESIRE, Stéphanie GERON, François GEORGES (Université de Liège, Belgique)

RÉSUMÉ : Qui sont les femmes qui apprennent en ligne ? Pour quelles raisons et dans quelles conditions ont-elles opté pour ces modalités d'apprentissage ? Quels bénéfices tirent-elles de cette expérience ? Dans cet article, nous rendons compte de la démarche exploratoire menée auprès de 22 femmes pour connaître leur motivation à suivre une formation en ligne, ce qu'elles y ont fait et ce qu'elles en retiennent. Nous voulions également savoir si l'eLearning offrait aux femmes l'opportunité de se former, même lorsqu'elles ont de nombreuses responsabilités et parfois peu de temps à consacrer à la formation.

MOTS-CLÉS : eLearning, profil d'apprenants, femmes, retour d'expérience

1. Introduction

Qui sont les femmes qui apprennent en ligne ? Pour quelles raisons et dans quelles conditions ont-elles opté pour ces modalités d'apprentissage ? Quels bénéfices tirent-elles de cette expérience ?

L'eLearning peut-il être considéré comme une réelle opportunité pour les femmes, déjà fort occupées au quotidien, de continuer à se former ?

Toutes ces questions ont été posées par le comité en charge de la promotion de l'eLearning en Wallonie et à Bruxelles . Dans le présent article, nous rendons compte de la démarche exploratoire menée auprès de 22 femmes pour connaître leur motivation à suivre une formation en ligne, ce qu'elles y ont fait et ce qu'elles en retiennent. Nous voulions également savoir si l'eLearning offrait aux femmes l'opportunité de se former, même lorsqu'elles ont de nombreuses responsabilités et parfois peu de temps à consacrer à la formation. Au préalable nous décrivons brièvement le contexte de notre recherche, sa méthodologie et ses limites.

2. Une recherche exploratoire auprès de 22 femmes

L'objectif poursuivi dans cette étude exploratoire était de connaître les perceptions des femmes à propos de l'eLearning afin de pouvoir éventuellement dégager des caractéristiques «féminines» des entretiens menés.

Pour servir cet objectif, nous avons opté pour des entretiens semi-directifs¹. Ces entretiens ont été réalisés du 10/09/10 au 24/05/11 auprès de 22 personnes sélectionnées dans les bases de données des « apprenants » des organismes de formation membres du comité de promotion eLearning en Wallonie et à Bruxelles.²

L'interview était conduite par un chercheur principal. Un second chercheur prenait note en direct des propos tenus. Il n'y a pas eu d'enregistrement audio ou vidéo des entretiens et ce, afin de ne pas intimider les personnes interviewées. Ces conditions de récoltes des données engendrent un biais dû au fait que la transcription n'est d'une part pas littérale et est d'autre part «traduite» par le chercheur qui prend note. Les données sont dès lors interprétées et nous n'avons pas eu d'accès à l'information telle que donnée par la personne interviewée. Notons encore que nous n'avons pas systématiquement obtenu de réponse à chacune des questions.

Les données obtenues lors des entretiens ont été répertoriées en trois catégories (selon une ligne du temps) :

¹ Annexe 1 : Le guide d'entretien qui a servi pour les interviews

² Learn on line est un catalogue rassemblant un grand nombre des formations eLearning accessibles en Belgique francophone. Totalemment ou partiellement à distance, elles couvrent les domaines les plus variés, tant théoriques que pratiques: langues, informatique et bureautique, mais également mécanique, gestion commerciale, droit, comptabilité, gestion des ressources humaines, etc.

PRE : pourquoi les personnes interviewées se sont-elles lancées dans l'eLearning ? (facteurs d'engagement, influences...)

PER : comment s'est déroulée la formation ? (acteurs, moments de connexion, lieux de connexion..)

POST : qu'en ont-elles retiré ? (bénéfices, impact, ...)

Les thématiques récurrentes ont été identifiées, les données ont été regroupées sous forme de mots-clés significatifs et analysées afin d'identifier si d'éventuelles tendances émergeaient (cfr. annexe 2) . Les catégories, définies a posteriori par deux chercheurs, sont évidemment empreintes de subjectivité. Les résultats obtenus ont ensuite été confrontés à la littérature existant sur le sujet afin de découvrir si ces observations concordaient avec d'autres recherches.

3. Profil des personnes interviewées

Cette étude n'a pas pour ambition de représenter la population wallonne. Nous décrivons ci-après les caractéristiques des personnes interviewées.

Quatorze personnes sur les vingt-deux rencontrées ont fait des études supérieures. Concernant la situation familiale, 9 sur les 22 personnes interviewées avaient des enfants en dessous de 15 ans. Excepté trois, toutes sont des demandeuses d'emploi. Toutes ont terminé une formation dans un centre de formation public ou assimilé. Leur répartition selon l'âge est la suivante : 3 personnes de 20 à 25 ans, 5 personnes de 26 à 30 ans, 4 personnes de 31 à 35 ans, 3 personnes de 36 à 40 ans, 2 personnes de 41 à 45 ans, 1 personne de 46 à 50 ans, 2 personnes de 51 à 55 ans et 2 personnes dont nous ne connaissons pas l'âge.

4. Raisons qui ont poussé les personnes interviewées à suivre une formation en ligne

Les personnes interrogées avaient souvent de bonnes raisons de suivre une formation eLearning plutôt qu'une formation en présentiel (problèmes de mobilité, souhait de compléter une formation, divers bénéfices espérés et volonté de s'occuper).

Parmi les facteurs qui ont influencé le choix de la formation en eLearning, nous retenons :

- la **mobilité réduite** (pas de moyen de transport [6], enfants à garder [5], pas de permis [1], longues distances par rapport au lieu de formation [1] etc.) - une personne interviewée a dit que, malgré la présence d'une école de promotion sociale à 500 m de chez elle, elle ne pouvait choisir que les formations à distance parce que ses enfants étaient sa priorité.

– un **complément de formation** (possibilité de compléter une formation en présentiel [6] ou en ligne [5] par une formation en eLearning) – les personnes rencontrées ont réalisé que l'eLearning se prêtait très bien à être suivi en même temps que d'autres formations ou même qu'un emploi ;

– les **bénéfices espérés** (volonté de se remettre à jour [7], souhait d'approfondir une matière [6], souhait de réorientation professionnelle [5], espoir de trouver un emploi [3], volonté de se reconstruire [1], souhait d'ajouter une plus-value à un projet de commerce en ligne [1]) – les personnes interviewées avaient souvent choisi expressément l'eLearning plutôt qu'une formation en présentiel pour des raisons personnelles variées (notamment le handicap ou la peur d'affronter le groupe);

– la **possibilité de s'occuper** (attente d'une formation en présentiel [3], volonté d'occuper son temps libre [2], eLearning comme loisir [2], souhait de trouver une formation [1]).

Lorsqu'elles ont fait le choix de l'eLearning, certaines personnes interviewées ont été inspirées ou influencées par d'autres personnes ou organismes à suivre des formations. Ainsi, 7 personnes ont cité des acteurs ayant joué un rôle dans leur prise de décision. Les 4 acteurs cités (famille, ONEM³, employeur ou futurs employeurs) ont tous été évoqués par 2 interviewées. Une autre nous a affirmé qu'elle était encouragée par son entourage à suivre des formations. Les deux personnes du secteur bancaire, elles, étaient « vivement encouragées » par la direction à suivre des formations internes en ligne.

5. Conditions pour suivre une formation en ligne

Les femmes que nous avons rencontrées avaient en général des informations à nous donner sur leur propre ressenti, leur opinion et le déroulement de leur formation. Elles ont parlé des qualités à avoir pour suivre une formation eLearning jusqu'au bout. Plusieurs intervenants extérieurs (l'entourage, le tuteur, les autres participants) ont eu un impact sur le suivi de la formation.

5.1. Caractéristiques de l'apprenant

Plusieurs apprenantes ont évoqué, spontanément, les qualités qu'elles considéraient comme nécessaires pour suivre une formation eLearning jusqu'au bout : l'autonomie, l'organisation, la discipline et une maîtrise des technologies.

Un peu plus de la moitié (12 au total) a donné son avis sur les qualités à avoir : selon 8 interviewées, il faut être autonome ; selon 7 interviewées, il faut être disci-

³ ONEM : Office national de l'emploi en Belgique (<http://www.rva.be/home/menufr.htm>)

pliné, assidu, travailler régulièrement ; selon 5 personnes, il faut être motivé ; une seule personne a dit qu'il fallait être organisé.

Une apprenante insistait sur l'importance de l'assiduité car, contrairement au cours en présentiel, on ne repère pas nécessairement les absents. Une autre personne interviewée nous disait que l'eLearning s'adressait aux apprenants motivés et organisés. Selon une autre encore : « *Il faut être motivé, autonome et ne pas être freiné par la technologie.* » Une dernière nous disait : « *L'eLearning, c'est une bonne chose si on est discipliné.* »

Une des personnes interviewées a évoqué le découragement qu'il faut pouvoir gérer seule lorsque l'on suit une formation en ligne. En effet, le découragement et l'isolement sont souvent à l'origine d'abandons.

5.2. Contexte familial

Les personnes interviewées ont parlé du rôle joué par leur entourage lors de la formation eLearning qu'elles avaient suivie. Pour certaines, l'entourage avait vraiment joué un rôle important, tandis que pour d'autres l'entourage avait du mal à comprendre l'intérêt de suivre ces formations.

La moitié des interviewées a évoqué la famille ou l'entourage et leur rôle ou leur avis concernant la formation eLearning : 5 personnes ont évoqué la famille comme un soutien, (3 ont dit que leur famille/entourage s'intéressait à la formation, 1 interviewée a signalé que son entourage comprenait l'importance de la formation, 1 interviewée était soutenue par sa famille pour les tâches ménagères) ; 3 ont déclaré que leur entourage ne voyait pas l'intérêt de la formation, 1 interviewée a affirmé que son entourage ne connaissait pas l'eLearning.

5.3. Le tuteur

Plusieurs personnes interviewées ont parlé ouvertement du tuteur, de ses qualités, de son rôle dans la formation en ligne. Les qualités principales attendues d'un tuteur sont, selon les apprenantes interviewées, la reconnaissance, la personnalisation, l'organisation de la tâche et la disponibilité.

Ainsi, une des personnes interviewées a signalé : « *C'est indispensable d'avoir un coach. Il faut pouvoir poser des questions C'est plus rassurant de savoir qu'il y a quelqu'un... Il y a toujours un petit mot d'encouragement et une réponse vraiment personnalisée* ». Une autre a insisté sur la qualité de son tuteur, qui mettait en place une vraie relation entre lui et les participants, entre les participants eux-mêmes et qui était disponible à tout instant. Une autre encore nous a affirmé que, dans un moment de découragement, elle avait voulu abandonner et que le tuteur l'avait remotivée en lui disant que cela valait la peine de continuer.

Le tuteur était même cité par certaines comme un avantage de l'eLearning : 9 apprenantes disent avoir été encouragées, conseillées et motivées par leur tuteur, 7 apprenantes ont cité le rôle organisationnel du coach : il rappelle les échéances et

planifie, 4 apprenantes ont parlé de la personnalisation de la formation par le tuteur, 4 apprenantes ont évoqué la disponibilité de leur coach, 3 apprenantes signalent le rôle d'accompagnateur du tuteur, 2 apprenantes ont insisté sur la diversité des profils, 2 apprenantes déclarent que le tuteur rassure et comprend ; 6 apprenantes n'ont pas eu de contacts avec leur formateur, 2 apprenantes ont signalé que le tuteur n'avait aucun intérêt et 2 apprenantes trouvaient le formateur trop familier ou trop laxiste.

Les apprenants peuvent avoir besoin du tuteur pour réussir leur apprentissage, d'autres auront besoin de contacts sociaux : « .. *certaines apprenantes ont, face aux tuteurs, des demandes très fonctionnelles, pour atteindre leurs objectifs de réussite à la formation. D'autres, en revanche, en attendent une relation plus affective et une attitude compréhensive et rassurante* » (Glikman, 1999, p.13). C'est également ce qui est ressorti des commentaires des personnes interviewées. Quoi qu'il en soit, la présence du tuteur est souvent requise : « *La disponibilité des enseignants ou tuteurs fait partie des principales demandes et, lorsqu'elle existe, est toujours très appréciée, l'important étant de savoir que cette aide est accessible plus que d'y recourir véritablement* » (Glikman, 1999, p.12).

5.4. Les autres participants

La collaboration avec les autres apprenants n'a pas été satisfaisante pour certaines participantes. Certaines ont parlé du besoin de contacts, alors que d'autres, au contraire, ne souhaitaient pas de contact durant la formation.

Certaines personnes interviewées (9) ont évoqué des difficultés à collaborer avec les autres participants au cours en ligne. Parmi les raisons rendant cette collaboration difficile, voici les réponses citées : pas la même flexibilité (les apprenants n'ont pas tous le même horaire) (6), pas la même motivation (3), pas le même rythme (2), pas le même niveau scolaire (1), pas de besoin de collaborer (1).

Une des personnes interviewées, par exemple, disait qu'elle n'avait pas eu de chance car le collègue avec qui elle avait dû travailler n'avait pas beaucoup participé au travail de groupe. Elle avait fini par faire seule les exercices. Une autre nous a dit que ce n'était pas facile de trouver des moments libres en commun pour les travaux de groupe. Une troisième relevait la difficulté de parler avec des gens qu'elle ne connaissait pas et qui avaient des motivations différentes. Pour une autre, par contre, le travail collaboratif avait débouché sur de très bons résultats.

Une des personnes interrogées regrettait le manque de contacts sociaux mais, selon elle, il était possible de s'en passer si on se concentrait sur l'objectif d'apprendre. Une des participantes nous a signalé avoir eu besoin du contact social du forum et des mails du tuteur. Une autre nous a dit : « *J'adore les contacts humains, il y a plus de richesse à partager avec les autres.* »

Au total, huit personnes interviewées ont parlé des contacts: une d'entre elle a exprimé un besoin de contacts, une autre a cité la possibilité d'être libre dans ses contacts en ligne, le manque de contacts a été évoqué par 4 personnes, l'absence de besoin de contact a été citée par 3 personnes.

6. Avantages d'une formation eLearning

Les personnes interviewées nous ont cité les avantages qu'elles attribuaient à l'eLearning. Plusieurs participantes (10) ont évoqué la flexibilité (possibilité de pouvoir se former quand on le souhaite) de l'eLearning comme un avantage. Certaines (5) avaient quand même dû adapter leur vie quotidienne et changer leur organisation.

D'autres avantages ont été cités comme le fait de pouvoir avancer à son propre rythme (16), la possibilité de contrôler l'apprentissage (c'est-à-dire revenir sur la matière, de choisir l'ordre de progression dans le cours) (8), le fait de rester disponible pour sa famille et pour le marché de l'emploi (1).

Certaines interviewées ont également cité le support technique efficace (5), qualité spécifique à la formation qu'elles avaient suivie.

Cependant, certains points négatifs liés aux formations suivies ont été soulevés : parfois le contenu n'était pas mis à jour, le design était vieillot, trop linéaire ou trop superficiel. Selon certaines personnes, tous les contenus ne se prêtent pas à l'eLearning.

7. Et après ?

Les apprenantes nous ont parlé de ce qu'elles ont fait après avoir terminé leur formation eLearning, de l'impact éventuel que cette formation a pu avoir dans leur vie et de ce qu'elle en ont retiré. Voici ce que nous pouvons en retenir.

Certaines ont émis quelques critiques à l'égard de l'eLearning, comme l'absence de reconnaissance de la formation par l'ONEM ou par le Forem⁴ (2), l'absence de diplôme (1), la difficulté concernant la validation des compétences (1). En effet, les cours que ces personnes ont suivis en ligne ne permettent pas de certification.

Malgré tout, plusieurs personnes rencontrées ont été satisfaites de leur formation. Certaines recommandent l'eLearning (13), certaines suivent une autre formation eLearning (4) ou ont l'intention d'en suivre une autre (4). Une apprenante nous a dit qu'elle conseillera l'eLearning « *bien que cela dépende fort des caractéristiques*

⁴ Forem : le service public wallon de l'emploi et de la formation (<http://www.leforem.be/index.html>)

individuelles d'apprentissage et des contextes spécifiques de chacun : ce qui convient à l'un ne convient pas nécessairement à l'autre. »

Concernant l'apprentissage, les personnes interviewées ont parfois émis un avis : certaines disent avoir beaucoup appris (5), d'autres ont déclaré avoir amélioré leurs compétences (4). Les formations en ligne suivies ont apparemment permis à quelques apprenantes de trouver un emploi (3) ou un stage (1).

Enfin, parmi les interviewées, certaines personnes ont exprimé leur perception à posteriori. Ainsi, quelques-unes ont déclaré que l'eLearning est peu connu ou inconnu, d'autres pensent que l'eLearning s'adapte particulièrement bien à des formations de courte durée. Nous avons également obtenu les avis généraux suivants de la part de quelques personnes : « *l'eLearning est valorisant* », « *l'eLearning est moins bien pour les personnes qui ont besoin d'un professeur* », « *l'eLearning est moins efficace* ».

8. Conclusion

Comme nous avons pu le voir, l'eLearning a permis aux femmes que nous avons rencontrées de se former même si elles étaient déjà fort occupées ; cependant, nous n'avons pas pu dégager des caractéristiques typiquement « féminines » des entretiens menés.

À l'issue de cette enquête, nous retrouvons dans les propos des interviewées une série de leviers propices à l'apprentissage en ligne. Certains de ces leviers appartiennent aux apprenants. Nous songeons notamment à la mobilisation de stratégies organisationnelles, autorégulatrices et affectives (Viau, 2009, p.56). D'autres leviers relèvent des actions du tuteur (Maehr & Midgley 1991 cité dans Sarrazin, Tessier & Trouilloud, 2006, p. 153). D'autres encore des interactions avec les pairs. Nous les reprenons dans les paragraphes qui suivent. Ces observations ont par ailleurs pu être confrontées à la littérature existante.

Quelques personnes nous ont parlé du fait qu'il fallait être motivé pour suivre une formation en ligne. Cette motivation « *figure parmi les premiers facteurs susceptibles de prédire leur succès dans un cours suivi sur Internet* » (Karsenti, 2006, p.5).

Certaines nous ont dit qu'il fallait être organisé, assidu et avoir une maîtrise des technologies pour pouvoir terminer une formation à distance.

Plusieurs interviewées ont soutenu qu'il fallait être autonome avant de commencer une formation en ligne mais, comme le dit Monique Linard, l'autonomie peut s'apprendre grâce à la formation à distance, ce n'est pas un prérequis et « *si la formation à distance veut prendre en charge cette autonomie, qui conditionne son existence, il faut qu'elle aide les apprenants à la développer à mesure, en cours de cursus* » (Linard, 2006).

Une des personnes rencontrées a évoqué le découragement à gérer seul sa formation en ligne. En effet, le découragement et l'isolement sont souvent à l'origine d'abandons (Nault et Marceau, 2007, Poellhuber, 2008).

L'entourage familial et amical peut également jouer un rôle d'encouragement. Une participante nous a dit : « *Quelqu'un de très isolé avec peu d'entourage risque d'avoir des problèmes s'il a une baisse de régime* ». Cette remarque nous montre l'importance de l'entourage.

Certaines apprenantes ont également insisté sur le rôle joué par leur tuteur.

Or, comme on peut le voir dans la littérature, le tuteur joue un rôle très important dans un cours en ligne. Il permet « *à un apprenant d'évoluer harmonieusement dans son parcours de formation, de vivre celui-ci de manière équilibrée avec ses autres activités, et d'en tirer le profit maximum* » (Depover et al., 2011, p.160).

Le tuteur joue également un rôle dans la motivation en « *encourageant et félicitant l'apprenant même lorsque les réussites ne sont que partielles* » (Depover et al., 2011, p.160). C'est également ce qui est ressorti des commentaires des personnes interviewées.

Plusieurs personnes interviewées ont exprimé la difficulté de travailler en groupe (pas la même flexibilité, pas la même motivation, pas le même rythme, etc.). Comme on peut le voir dans la littérature également, le travail collaboratif n'est pas toujours évident. « *Se constituer en équipe suppose que les différents membres de l'équipe partagent un but commun* » (Depover et al., 2011, p.167). Bien que cela n'apparaisse pas chez les personnes interrogées, on le sait, l'apprentissage collaboratif est efficace : on apprend mieux ensemble : « *Le courant pédagogique du socioconstructivisme (Perret-Clermont, 1979) place spécifiquement l'accent sur l'importance du rôle des interactions sociales dans la construction des savoirs* » (Leclercq, 2008, p.6).

Certaines participantes ont cité la flexibilité comme un avantage de l'eLearning. C'est en effet un des avantages reconnus : « *Les avantages sont nombreux en termes de flexibilité, d'accessibilité, de communication et d'interactions accrues, et de variété des modes d'enseignement et d'apprentissage. En général, il en résulte de meilleurs apprentissages, un enseignement amélioré et plus adapté aux réalités des apprenants...* » (Karsenti, 2006, p.2).

Le rythme a plusieurs fois été cité comme avantage. Dans la littérature, on parle également du rythme : « *.. de telles formations permettent en général aux participants de travailler à leur rythme, lorsque cela est possible pour eux, tout en ayant l'impression de faire partie d'un groupe d'apprenants* » (Karsenti, 2006, p.2).

Pour conclure, cette enquête permet de confirmer qu'il existe une série de facteurs, propres à l'apprenant (organisation de la vie privée, motivation, autonomie), ou non (suivi du tuteur, organisation des activités collaboratives, travail en collaboration avec les pairs etc.), essentiels à la réussite d'une formation en ligne. Il est important d'en tenir compte lors de la mise en œuvre de formations à distance.

9. Perspectives

Lors de cette enquête, nous avons pu voir que l'apprentissage en ligne était une réelle opportunité pour les femmes interviewées désireuses de se former tout en s'occupant de leurs enfants, tout en travaillant ou sans moyen de locomotion. Mais les résultats, centrés essentiellement sur les conditions et facteurs d'apprentissage, auraient peut-être été identiques pour un groupe d'hommes. Rien ne nous permet d'affirmer que ces conditions seraient plus favorables aux femmes qu'aux hommes.

Dans un monde où la formation continue est essentielle, tenter de découvrir quelles sont les conditions idéales d'apprentissage en ligne pour les femmes en fonction de leurs caractéristiques socioculturelles (célibataires ou non, avec enfants ou sans enfants, avec ou sans diplôme etc.) pourrait être intéressant.

Annexes

Annexe 1 : http://www.labset.net/media/questions_genre_elearning_annexe1.pdf

Annexe 2 : http://www.labset.net/media/questions_genre_elearning_annexe2.pdf

BIBLIOGRAPHIE

- (Depover et al., 2011, p.160)
- (Depover *et al.*, 2011, p.167)
- DEPOVER C., DE LIEVRE B., PERAYA D., QUINTIN J.-J. & JAILLET A. (2011). *Le tutorat en formation à distance*. Bruxelles : De Boeck.
- (Glikman, 1999, p.13)
- (Glikman, 1999, p.12)
- GLIKMAN V. (1999). Formations à distance : Au nom de l'usager. *DistanceS*, 3 (2), 101-117.
- (Karsenti, 2006, p.2)
- (Karsenti, 2006, p.5)
- KARSENTI, T. (2006). *Favoriser la réussite des apprenants dans les formations ouvertes et à distance (FOAD) : principes pédagogiques*. Disponible sur internet : <http://www.labset.net/formadis/colloq06/conferenciers/jour1/karsenti.pdf> (consulté le 7 septembre 2012).
- (Leclercq, 2008, p.6)
- LECLERCQ D., POUMAY M., (2008). *Le modèle des Événements d'apprentissage – Enseignement*. Disponible sur internet : http://www.labset.net/~province/ifres_8ea.pdf (consulté le 7 septembre 2012).
- (Linard, 2006)
- LINARD M., (2006). L'autonomie de l'apprenant et les TIC, Outils de communication et présence humaine, *Les Actes, Réseaux Humains, Réseaux technologiques*. Disponible sur internet : <http://rhrt.edel.univ-poitiers.fr/document.php?id=431> (consulté le 7 septembre 2012)
- (Maehr & Midgley 1991 cité dans Sarrazin, Tessier & Trouilloud, 2006, p. 153)
- MAEHR M. L. & MIDGLEY C. (1991). Enhancing student motivation : A schoolwide approach. *Educational Psychologist*, vol. 26, p. 399-427.
- (Nault et Marceau, 2007, Poellhuber, 2008)
- NAULT G., MARCEAU F. (2007). Récit d'une mise à l'essai concernant l'encadrement en ligne. *Bulletin CLIC*. Disponible sur internet : <http://clic.ntic.org/cgi-bin/aff.pl?page=article&id=2057> (consulté le 7 septembre 2012)
- (Nault et Marceau, 2007, Poellhuber, 2008)
- POELLHUBER B., CHOMIENNE M., KARSENTI T. (2008). Quels sont les parcours menant à l'abandon en formation à distance au collégial? *DistanceS*, 10 (3), 1-33.
- (Maehr & Midgley 1991 cité dans Sarrazin, Tessier & Trouilloud, 2006, p. 153)
- SARRAZIN P., TESSIER D., & TROUILLOUD D. (2006). Climat motivationnel instauré par l'enseignant et implication des élèves en classe : l'état des recherches. *Revue française de pédagogie*, 157, 147-177.
- (Viau, 2009, p.56)
- VIAU R. (2009). *La motivation en contexte scolaire* (2 ed.), Bruxelles: De Boeck.