

K4 Health – Guide de l'apprentissage mixte



Les illettrés du 21ème siècle ne seront pas ceux qui ne savent pas lire et écrire, mais ceux qui ne savent pas apprendre, désapprendre et réapprendre.

—Alvin Toffler

Février 2013

Édition finale : Mariah Boyd-Boffa
Couverture : Ben Peterson

Photos de couverture : Photoshare (*dans le sens contraire des aiguilles d'une montre, depuis la photo en haut à gauche*) : © 2006 Rose Reis; © 2012 Cassandra Mickish/CCP; © 12 Sarah V. Harlan/JHU•CCP; © 2003 Rebecca Callahan; © 2011 Duncan Moeketse/ICASA2011; © 2012 Sarah V. Harlan/JHU•CCP

Citations recommandée : Chio, K., McLean, L., Mazursky, S., et Mwaikambo, L. K4Health Blended Learning Guide. Baltimore, Maryland : Center for Communication Programs, Johns Hopkins Bloomberg School of Public Health; Cambridge, Massachusetts: Management Sciences for Health, 2013.

REMERCIEMENTS

K4Health reçoit un appui financier de l'Office of Population and Reproductive Health, Bureau for Global Health, Agence des États-Unis pour le développement international (USAID) – Accord de coopération numéro GPO-A-00-08-00006-00. Les opinions exprimées dans ce document ne reflètent pas nécessairement les vues de l'Agence des États-Unis pour le développement international, ni celles du gouvernement des États-Unis.

Sommaire

Partie 1 - Global Health eLearning : les opportunités d'apprentissage mixte

Partie 2 - Les trois phases du processus d'apprentissage

Partie 3 - Déterminer la bonne approche

Partie 4 - Développer des programmes d'apprentissage mixte utilisant GHeL

Partie 5 - Synthèse et Partage

Objet du guide

* Dans ce guide, apprentissage « mixte » est défini comme la combinaison de différents supports (face à face, en ligne, supports imprimés, média sociaux) et environnements d'apprentissage (animation par un instructeur, travail en groupe, interactions entre élèves, auto-apprentissage et travail individuel) qui confortent et accélèrent l'acquisition des connaissances et leur application sur le terrain.

L'objectif de ce Guide de l'apprentissage mixte* est de vous aider à trouver la réponse aux questions figurant dans l'encadré ci-dessous, en expliquant comment les modules d'apprentissage Global Health eLearning (GHeL) peuvent être combinés à d'autres activités d'apprentissage afin de développer l'application des nouvelles connaissances sur le terrain. Le guide contient des exemples pratiques sur la manière de procéder, à l'intention des formateurs comme des étudiants.

À l'intention des formateurs et des acteurs du renforcement des capacités

En tant que formateur, aimeriez-vous intégrer l'eLearning à vos activités de développement des capacités ? Avez-vous déjà essayé d'intégrer des modules d'apprentissage GHeL à d'autres activités de formation, mais sans savoir exactement comment faire ? Avez-vous des formations à dispenser et des connaissances à transférer sans savoir comment y arriver au mieux ?

Ce Guide de l'apprentissage mixte explique comment utiliser les modules GHeL pour améliorer l'efficacité de la formation et fournit des approches de renforcement des performances au moyen des méthodes face à face, en ligne et mixte en aidant les participants à acquérir et appliquer de nouvelles connaissances et une nouvelle compréhension. Cette approche repose sur les trois phases de l'apprentissage de Wilson & Biller (2012). (Des informations complémentaires sur les trois phases de l'apprentissage de Wilson & Biller figurent à la Section II de ce Guide).



Le Guide explique comment les modules GHeL contribuent à *apprendre pour l'action* et peuvent être incorporés à des approches d'apprentissage mixte comprenant des activités et un soutien aux étudiants *pendant* l'action et *à partir de* l'action, afin que les modules GHeL fassent partie intégrante d'un cycle d'apprentissage complet.

Le Guide donne aux utilisateurs des exemples de méthodes d'intégration des modules GHeL à d'autres activités d'apprentissage, en fonction des ressources et des besoins d'amélioration des performances de l'organisation, de l'équipe ou de l'étudiant concerné.

Ce Guide contient également des informations sur l'utilisation des modules GHeL en fonction de différents besoins de formation, par exemple :

- individus ou organisations qui doivent connaître les modules GHeL pour développer des compétences pratiques ou améliorer leurs performances ; et
- individus ou organisations qui abordent un sujet pour la première fois ou qui développent leurs connaissances sur un sujet donné.

1

Global Health eLearning : Opportunités d'apprentissage mixte

Objectifs d'apprentissage :

À l'issue de cette section, vous saurez :

- Expliquer ce que sont les modules Global Health eLearning (GHeL)
- Nommer trois avantages de l'intégration des modules Global Health eLearning courses à d'autres méthodes d'apprentissage.

Que sont les modules GHeL ?

Le [Centre GHeL](#) a été créé par le [Bureau for Global Health \(bureau pour la santé mondiale\) de l'USAID](#) en 2005 pour répondre à la demande du personnel de terrain, qui souhaitait accéder aux recommandations programmatiques les plus récentes dans les différents domaines de la santé publique et du développement technique. Le Centre GHeL propose sur Internet des modules d'auto-apprentissage gratuits, que les étudiants peuvent suivre à leur propre rythme. Ces modules :

- Offrent une formation continue pertinente et en temps opportun aux professionnels de santé ;
- Offrent un contenu à la pointe des connaissances techniques sur les principaux sujets de santé ; et
- Constituent une ressource pratique pour développer les connaissances en matière de santé publique.

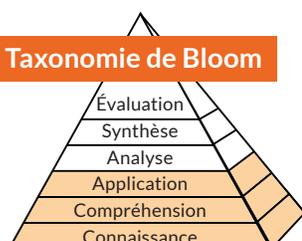
Le Centre GHeL cible en premier lieu les agents de santé et le personnel local des missions de l'USAID dans le monde entier. Les modules de formation sont néanmoins accessibles au public. Ainsi, la grande majorité des étudiants (plus de 80 %) n'appartient pas à l'USAID. On y trouve les personnels d'universités non-américaines, d'organisations non-gouvernementales internationales, nationales et locales, et d'organisations multilatérales.

Le Centre GHeL offre actuellement plus de 50 formations sur des sujets de santé de portée mondiale, tels que la survie des enfants, la santé de la reproduction et la planification familiale, le VIH/Sida et les maladies infectieuses, parmi d'autres exemples. Plus de 72 000 étudiants appartiennent à la communauté du Centre.

Taxonomie de Bloom et objectifs d'apprentissage des modules GHeL

Les objectifs des modules GHeL sont axés sur les deux premiers niveaux de la [taxonomie de Bloom](#)*, tels que présentés ci-dessous : développer les connaissances et la compréhension. Malgré la forte demande dont bénéficient ces cours, les utilisateurs, [USAID](#), [PEPFAR](#), et les partenaires de mise en œuvre ont exprimé le besoin de faire progresser les participants, afin qu'ils passent de ces deux premiers niveaux (acquisition des connaissances et compréhension) au troisième niveau de la pyramide : appliquer le contenu des modules afin d'améliorer leurs performances professionnelles.

* La taxonomie de Bloom est une typologie des objectifs d'apprentissage dans le domaine de l'éducation.



Connaissance	Compréhension	Application
<p>Compétences démontrées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observation et mémorisation • Mémorisation des dates, lieux, événements • Mémorisation des principaux concepts • Maîtrise du sujet 	<p>Compétences démontrées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compréhension de l'information • Appréhension du sens • Transposition des connaissances à de nouveaux contextes • Interprétation, comparaison des faits • Classification, inférence des causes • Prédiction des conséquences 	<p>Compétences démontrées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Générer un produit en utilisant de nouvelles connaissances • Résoudre un problème • Construire un modèle

Comment la formation mixte crée-t-elle des opportunités de renforcement de l'application des connaissances ?

Nous savons que l'application des connaissances est favorisée lorsque :

- le contexte d'apprentissage reproduit l'environnement de travail de l'étudiant (Grossman et Salas, 2010) ;
- l'étudiant a la possibilité de mettre en pratique un nouveau comportement (Grossman et Salas, 2010) ;
- l'évènement formateur est suivi d'autres évènements formateurs (Grossman et Salas, 2010) ;
- le soutien apporté à l'étudiant pour favoriser sa performance se poursuit après l'acquisition des nouvelles connaissances ([Gottfredson et Mosher, 2012](#)).

L'apprentissage mixte combinant différents modes d'enseignement (face à face, en ligne, supports imprimés, média sociaux) dans différents environnements (animation par un formateur, travail en groupe, interactions entre collègues, auto-apprentissage et travail individuel), les étudiants ont un avantage lorsqu'ils peuvent :

- disposer de davantage de temps qu'ils n'en disposeraient en salle de classe, ou faire l'auto-apprentissage d'une expérience afin d'appliquer au travail la connaissance nouvellement acquise ;
- introduire de nouvelles approches sur le lieu de travail et en faire l'expérience ;
- apprendre de leurs collègues et avec eux ; et
- recevoir un soutien leur permettant d'apprendre progressivement.

Une approche mixte d'acquisition du savoir, intégrant les connaissances acquises ou renforcées par le participant grâce aux modules GHeL, permet de conforter les résultats de la formation de manière efficace, en permettant aux participants d'appliquer progressivement au travail leurs nouvelles connaissances et compétences.

Exemples d'activités d'apprentissage mixte GHeL

Les exemples ci-dessous montrent comment les modules GHeL ont été utilisés pour renforcer les activités *Apprentissage pour l'Action*.

CONDITIONS PRÉALABLES À LA FORMATION

En 2012, le [projet MEASURE Evaluation financé par l'USAID](#) a exigé que les candidats à un [programme de développement](#) par apprentissage mixte destiné aux équipes de collecte des données de genre aient suivi au préalable le cours intitulé [Genre et Santé reproductive et sexuelle 101](#). Le groupe de travail interministériel sur les questions de genre ([Interagency Gender Working Group / IGWG](#)), composé de l'USAID, d'administrations partenaires et d'ONG, a également imposé la formation [Genre et Santé reproductive et sexuelle 101](#) de GHeL comme condition préalable à la participation à l'atelier *Formation aux questions de genre à l'intention des formateurs*, organisé en 2010.

COMPLÉMENT AUX SUPPORTS DE FORMATION

En 2011, le bureau CDC/PEPFAR de Côte d'Ivoire a distribué un CD-Rom contenant les modules GHeL afin de contribuer à la formation *Mesure et Évaluation* (M&E) des partenaires de mise en œuvre.

TRAVAUX REQUIS À L'UNIVERSITÉ

En 2012, un professeur de l'École d'infirmiers de la North Carolina Agricultural and Technical State University a exigé que ses étudiants complètent 14 modules GHeL dans le cadre d'un cours universitaire mixte (25 % en face à face, 75 % en ligne) intitulé « *Les prestations de santé dans une société globalisée* » (Health Care in a Global Society)

2 Les trois phases du processus d'apprentissage

Objectifs d'apprentissage

À la fin de cette section, vous saurez :

- Définir les trois phases temporelles de l'apprentissage selon Wilson & Biller.
- Identifier la phase temporelle dans laquelle s'inscrivent les formations GHeL.
- Expliquer pourquoi des méthodes d'apprentissage qui contribuent à l'acquisition du savoir pendant les trois phases peuvent être plus efficaces.

Le Dr Daniel Wilson et Mme Marga Biller, tous deux du [Learning Innovations Laboratory de l'université de Harvard](#), ont proposé un modèle qui explique en termes simples les trois phases temporelles de l'apprentissage :



Wilson & Biller estiment qu'indépendamment de leur rôle important, les formes « traditionnelles » d'apprentissage (par exemple en classe) ne doivent pas être le seul outil d'amélioration de la performance (« apprendre pour l'action »). Les efforts d'apprentissage doivent également porter sur l'apprentissage au travail (« apprendre pendant l'action ») et sur une réflexion axée sur le retour d'expérience (« apprendre à partir de l'action »). Les auteurs donnent des exemples des avantages, défis et types d'activités pour ces trois phases temporelles de l'apprentissage (Wilson & Biller, 2012, p.4) :

	APPRENDRE PENDANT L'ACTION	APPRENDRE À PARTIR DE L'ACTION	APPRENDRE POUR L'ACTION
PRINCIPAUX AVANTAGES	<ul style="list-style-type: none"> • Cette phase de l'acquisition du savoir se concrétise lors de la pratique • Les connaissances et les compétences se révèlent à l'occasion des activités quotidiennes (par exemple : résolution des problèmes) • L'environnement donne un feed-back immédiat et un accès aux résultats 	<ul style="list-style-type: none"> • Cette phase de l'apprentissage détecte des modèles et des enseignements en fonction des expériences • Elle permet de remettre en cause les hypothèses et préjugés 	<ul style="list-style-type: none"> • Cette phase de l'apprentissage donne du temps pour développer les nouvelles connaissances et compétences • Elle réduit le risque d'échec et le risque lors de la mise en pratique
PRINCIPAUX DÉFIS	<ul style="list-style-type: none"> • Volume d'information • Temps • Celui ou celle qui apprend doit détecter et reconnaître les manques dans ses connaissances et savoir dans quels domaines il ou elle doit se perfectionner 	<ul style="list-style-type: none"> • Distorsion liée à la nature de l'action • Tout le monde n'aime pas apprendre en agissant • Biais d'interprétation • Codification et partage du savoir 	<ul style="list-style-type: none"> • Pertinence et décalages dans le temps • Ne permet pas toujours de tenir compte des besoins individuels de développement de chaque personne • Rarement conçu pour un transfert au-delà de l'élève ou du participant individuel
QUELQUES APPROCHES	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunités, systèmes et exercices d'acquisition et de partage des connaissances • Culture favorisant la discussion des erreurs et l'exploitation du retour d'expérience • Planification pendant les pauses 	<ul style="list-style-type: none"> • Revues après action • Débriefing • Leçons retenues 	<ul style="list-style-type: none"> • Apprentissage en salle de classe • Simulations • Études de cas

Les formations GHeL appartiennent à la catégorie « Apprendre pour l'action » de ce modèle. L'approche mixte peut aider à intégrer l'apprentissage pour l'action par le biais des formations GHeL aux deux autres phases temporelles de l'acquisition du savoir. Cette approche donne davantage de temps au processus et permet un apprentissage formel sur le lieu de travail. Elle peut également renforcer et soutenir l'interaction entre collègues, ce qui facilite l'acquisition des connaissances avec eux et grâce à eux pendant les trois phases de l'apprentissage.

« Pour être efficace dans les organisations d'aujourd'hui (et de demain), l'apprentissage doit capturer et intégrer le potentiel d'acquisition du savoir qui existe dans le flux naturel du travail quotidien. Intégrer l'apprentissage aux flux de travail nécessite un changement de perspective afin de voir l'apprentissage pendant l'action comme point d'impact principal, et l'apprentissage à partir de l'action et pour l'action comme des démarches importantes pour soutenir l'acquisition du savoir et le développement des compétences.»

—Wilson & Biller, 2012, p. 6.

Les Sections III et IV de ce guide donnent des exemples de la façon dont cela peut être réalisé. La première étape consiste à établir les besoins de votre public cible et la bonne approche pour répondre à ces besoins.

3 Déterminer la bonne approche

Objectifs d'apprentissage :

A l'issue de cette section, vous saurez :

- Expliquer le modèle ADDIE d'élaboration des formations.
- Développer des objectifs SMART pour la formation.

Déterminer la bonne approche pour répondre aux besoins de formation

Afin de déterminer la bonne approche selon les trois phases d'apprentissage décrite à la Section II, vous devrez tout d'abord identifier et analyser les besoins de votre public cible. Vous déterminerez ensuite vos objectifs de formation : que doivent pouvoir faire les bénéficiaires de la formation dans le cadre de leur travail grâce à l'intervention ?

Le modèle **ADDIE** de définition/conception des formations peut vous servir de guide pour le développement d'une intervention de formation :

1. Analyze (Analyser)	2 Design (Élaborer)	3. Develop (Développer)	4. Implement (Mettre en œuvre)	5. Evaluate (Évaluer)
---------------------------------	-------------------------------	-----------------------------------	--	---------------------------------

Analyser Pendant la phase d'analyse, vous (1) déterminez les besoins de votre public cible (doivent-ils acquérir de nouvelles connaissances, ont-ils besoin d'appliquer les nouvelles connaissances), ou ont-ils d'autres besoins ?) et (2) vous élaborez les objectifs de l'intervention de formation.

Fréquemment, les interventions de formation n'aboutissent pas au résultat souhaité parce que les élèves ne savent pas ce qu'ils doivent pouvoir FAIRE par la suite grâce à l'intervention. En déterminant et établissant ce que le public cible a besoin de savoir ou de faire au travail après la formation (vos objectifs de formation), la définition de votre intervention sera mieux adaptée, plus pertinente et plus efficace. Il s'agit là de l'étape la plus importante de la définition/conception d'une intervention de formation. Les réponses à ces questions permettront de préciser vos objectifs de formation et la définition de l'intervention.

- Le public a-t-il simplement besoin d'information, ou de connaissances ?
- Votre public cible devra-t-il FAIRE quelque chose de spécifique au travail, ou le FAIRE DIFFÉREMMENT ou MIEUX ?
- Que fait actuellement – le cas échéant – votre public cible pour répondre à ce besoin ? Par exemple, y-a-t-il déjà des rencontres informelles entre collègues pour discuter des défis au travail ?

Une fois cette information établie, vous pourrez rédiger vos **objectifs de formation**. Il est important que ce ou ces objectifs soient **SMART***.

S	SPÉCIFIQUE	Chaque personne qui lira l'objectif de formation en fera la même interprétation
M	MESURABLE	Vous pourrez faire des mesures pour savoir si l'élève connaît ou non les contenus et peut ou non réaliser les activités souhaitées
A	ADÉQUATS	L'objectif de l'apprentissage correspond à quelque chose que l'élève doit savoir faire, est capable de faire et qu'une expérience d'apprentissage peut favoriser
R	RÉALISTE	Il est possible pour l'élève de réussir compte tenu de ses capacités et contraintes actuelles, dans le délai prévu pour l'expérience d'apprentissage
T	DÉFINI DANS LE TEMPS	Votre objectif doit indiquer clairement le délai fixé pour atteindre celui-ci

*Remarque: certains lecteurs connaissent déjà A pour Accessible et R pour Pertinent. Management Sciences for Health préfère A pour approprié et R pour réaliste. Les deux sens de SMART vous aideront à développer un bon objectif de formation.

Exemple d'objectif de formation SMART pour les élèves qui suivent le module GHeL sur la circoncision masculine :

« *Après avoir complété le module GHeL, les étudiants sauront définir la circoncision masculine et expliquer le lien entre la circoncision masculine et la prévalence du VIH.* »

Pendant la phase d'analyse, vous devrez considérer la manière dont vous allez évaluer l'intervention et déterminer si vous avez atteint votre objectif de formation. Vous pouvez vous en assurer en précisant dès le départ la façon dont vous allez mesurer le résultat obtenu en fin d'intervention. Exemple :

Objectif ayant trait aux connaissances : Après avoir complété le module GHeL, les étudiants sauront définir la circoncision masculine et expliquer le lien entre la circoncision masculine et la prévalence du VIH.

Mesure : Le succès de l'élève sera mesuré au moyen d'un questionnaire à choix multiples sur le thème de la circoncision masculine : à la fin de la formation GHeL, l'élève devra identifier de manière correcte la relation entre le lien et la prévalence du VIH.

Vous devez également établir le point de départ des connaissances de vos étudiants. Peuvent-ils déjà définir correctement le concept de circoncision masculine ? Si oui, combien des membres de votre audience cible en sont-ils capables ? Lors de l'évaluation de fin de formation, la réponse à ces questions vous aidera à quantifier l'impact de votre intervention.

Définir : Définir les contours de l'intervention. Lors de la phase d'analyse, vous avez déterminé le résultat recherché. Comment pouvez-vous maintenant définir une intervention d'apprentissage qui permette d'atteindre ce résultat ? Considérez ce qui suit :

ASPECTS À CONSIDÉRER	QUESTIONS DEMANDANT RÉPONSE	VOS RÉPONSES
ACCÈS	Comment le public cible préfère-t-il accéder à nouvelles connaissances et apprendre ?	
	Quels sont les mécanismes (face-à-face, en ligne, téléphone, etc.) auxquels on peut faire appel compte tenu de la culture et des capacités ?	
INFRASTRUCTURE	Quel est le niveau d'accès à Internet et comment varie-t-il parmi votre public cible ?	
	Quel est l'accès à la téléphonie mobile ?	
	Est-il facile d'avoir un face-à-face avec le public cible ?	
TECHNOLOGIE ET OUTILS	Quels canaux le public cible utilise-t-il actuellement pour apprendre et partager l'information (en personne, supports papiers, internet, téléphone, autres) ?	
	Sont-ils en contact par l'intermédiaire des médias sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn, autres) ?	
	Quel sont les canaux les mieux adaptés pour toucher ce public ?	
TEMPS	De combien de temps votre public cible dispose-t-il pour la formation ?	
	Une expérience d'apprentissage qui combine instruction + mise en œuvre au travail est-elle envisageable dans leur cas ?	
RESSOURCES	De quels types de ressources (personnel, finances, équipements, autres) disposez-vous pour dispenser la formation à votre public cible.	

Après avoir considéré toutes ces questions, **quel sera le mix de canaux le mieux adapté pour permettre à votre public cible d'atteindre le résultat souhaité ?**

SI VOTRE PUBLIC CIBLE DOIT :	QUELLES SONT LES INTERVENTIONS À CONSIDÉRER ?
APPRENDRE de nouveaux faits ou concepts (apprendre pour l'action)	<i>L'auto-apprentissage peut être très efficace. Selon la technologie à laquelle les élèves ont accès, ils pourront suivre un module GHeL ou lire un article.</i>
APPLIQUER ce qu'ils ont appris (apprendre pendant l'action)	<i>Les interventions face-à-face peuvent être très efficaces. Par exemple, appliquer de nouvelles connaissances à une situation de travail complexe dans le cadre d'une formation augmente les chances de succès lors de l'application réelle sur le lieu de travail.</i>
RÉFLÉCHIR aux défis de mise en œuvre au travail afin de développer leurs compétences (apprendre à partir de l'action)	<i>Les sessions d'après formation et de mentorat par téléconférence, le dialogue sur le web, les réunions face-à face ou une combinaison de ces méthodes peuvent être des options efficaces.</i>

Une fois que vous aurez fait la définition de votre formation, revoyez l'objectif de formation et assurez-vous que votre intervention apporte les connaissances et les compétences que votre public cible devra mettre en œuvre au travail. Ce qu'ils doivent faire, faire différemment ou mieux faire est-il clair ? Pourront-ils le faire après avoir suivi la formation ?

Développer : Après avoir défini le contenu de votre intervention, vous devrez développer les supports et contenus et déterminer comment les implémenter ? Qui va faire quoi ? Quel appui allez-vous apporter ? Il est important de garder à l'esprit qu'une intervention initiale auprès d'un petit groupe vous aidera à améliorer la définition de votre formation si vous devez offrir une intervention sur une plus grande échelle.

Pour des informations complémentaires sur le développement des supports de formation, veuillez consulter [IntraHealth's Learning for Performance](#) [IntraHealth : apprendre pour la performance] et [A Guide to Writing Competency Based Training Materials](#) [Guide de la rédaction des supports de formation basés sur les capacités].

Mettre en œuvre : Pendant cette phase, vous ferez votre intervention de formation. Les modalités de mise en œuvre d'une intervention dépendent du contexte. Voici toutefois quelques points à garder à l'esprit :

- Assurez-vous que les délais, les objectifs et les instructions soient communiqués souvent et clairement.
- Assurez-vous que les documents écrits soient clairs et maintenez un ton encourageant.
- Investissez dans la facilitation et restez en contact étroit avec les participants pendant toute l'expérience.
- Dialoguez avec les parties prenantes concernées (participants, supérieurs hiérarchiques des participants, équipes dirigeantes) pour que tous les participants aient le temps de suivre la formation et que cet effort soit perçu comme un bon usage de leur temps.
- Responsabilisez les participants, qu'il s'agisse de leur performance ou de leur engagement.

Évaluer : Les participants sont-ils satisfaits de leur expérience ? Avez-vous atteint vos objectifs de formation ? Avez-vous atteint les résultats que vous aviez visés ? Qu'a apporté l'expérience d'apprentissage ? Que pourrait-on améliorer la prochaine fois ? Consultez l'[Appendice](#) pour davantage d'information sur la mesure et l'évaluation des interventions de développement des capacités.

Développer des programmes d'apprentissage mixte utilisant GHeL

Objectifs d'apprentissage

A la fin de cette section, vous saurez :

- Expliquer comment analyser un besoin de formation.
- Expliquer comment développer une approche mixte pour répondre à ce besoin.

Nous allons maintenant appliquer le modèle ADDIE pour voir comment développer au mieux des expériences d'apprentissage efficaces dans deux des scénarios les plus communs* :

- une organisation qui a besoin de solutions économiques en ressources pour développer les compétences et améliorer sa performance, et
- une personne qui doit obtenir et retenir de nouvelles informations pour la première fois.

Le cas de l'ONG Salama

Une organisation qui a besoin de connaissance pour développer des compétences pratiques afin d'améliorer les performances.

L'ONG Salama est une organisation internationale axée sur la prévention du VIH/SIDA. Elle dispose de trois implantations en Afrique australe et orientale (Kenya, Zambie et Madagascar) et d'un siège social limité à Washington, DC. Financée principalement par l'USAID, le CDC et le PEPFAR, l'ONG Salama travaille avec plusieurs autres agences pour mettre en œuvre les projets financés par le gouvernement des États-Unis dans la région.



© 2009 Center for Communication Programs, avec remerciements à Photoshare

L'ONG Salama travaille en partenariat avec deux autres organisations pour un nouveau projet financé par le PEPFAR dans le domaine du traitement et de la prévention du VIH. L'ONG Salama gère plusieurs centres de counseling et dépistage volontaire (VCT) dans les pays où elle est implantée. Pour ce nouveau projet, l'ONG doit intégrer les activités de conseil en matière de circoncision aux activités VCT déjà proposées par ses centres.

Le défi

Madame Chiwego, responsable des formations de l'ONG Salama, veut s'assurer que les membres de l'équipe de conseillers chargés de fournir des conseils en matière de circoncision réussissent dans leur mission. Pour y parvenir, ils ont besoin de l'information la plus récente sur la circoncision masculine, doivent être sûrs de leurs connaissances et doivent pouvoir répondre de manière compétente aux questions posées par les clients en ce qui concerne le caractère sûr et efficace de la procédure. Les référents ont actuellement une grande expérience du counseling et dépistage volontaire dans le domaine du VIH/SIDA, mais la circoncision masculine constitue un nouveau domaine technique pour certains d'entre eux.

Madame Chiwego sait que le Centre GHeL offre un module en ligne sur la circoncision masculine et la prévention du HIV. Elle pense que ce module pourrait être une bonne option pour son équipe puisque ses membres ont accès à des ordinateurs et à l'Internet (bien que cet accès soit souvent interrompu par des coupures de courant). Elle estime toutefois que le module GHeL à lui seul ne pourra apporter l'ensemble des connaissances et des compétences dont les conseillers auront besoin pour conseiller avec confiance une circoncision à leurs clients et les orienter systématiquement vers un service offrant cette procédure. Elle dispose d'un budget très limité.

* Ces scénarios examinent principalement des options peu coûteuses d'intégration des modules GHeL aux autres formes d'apprentissage. Si votre organisation dispose de ressources plus importantes, vous pourrez créer des expériences d'apprentissage encore plus robustes. Néanmoins, le cadre utilisé pour développer les expériences d'apprentissage restera le même.

Comment Mme Chipego pourra-t-elle déterminer la meilleure approche pour former ses conseillers et leur donner les moyens de réussir, compte tenu des ressources limitées disponibles pour la formation et du peu de temps dont disposent les référents ?

Madame Chipego applique le modèle **ADDIE** pour déterminer comment soutenir le plus efficacement son équipe de conseillers afin qu'ils puissent remplir leur nouvelle mission d'orientation en matière de circoncision dans le cadre de leurs services VCT. Elle décide tout d'abord d' **Analyser** les besoins des conseillers :

- Le public cible a-t-il besoin d'une simple information ou de véritables connaissances ?

Oui, les conseillers ont besoin de connaître les faits scientifiques qui démontrent que la circoncision a des effets réels en termes de protection contre la transmission du HIV, le caractère sûr de l'intervention chirurgicale, et les autres aspects à considérer dans le cadre de l'accompagnement psychologique et de la prescription d'une circoncision masculine, notamment en ce qui concerne l'acceptabilité, la problématique de genre, et les difficultés liées à l'offre du service.

- Votre public cible devra-t-il FAIRE quelque chose de spécifique dans le cadre du travail, ou le FAIRE DIFFÉREMMENT ou MIEUX ?

Oui, outre leur connaissance de la circoncision masculine, les conseillers devront savoir conseiller et orienter les clients en ce qui concerne cette procédure. Pour ce faire, ils devront comprendre et communiquer l'information, savoir quand et comment orienter les patients, savoir quand la procédure est appropriée et comment répondre aux questions et interrogations des clients en ce qui concerne la procédure, et comment les anticiper.

- Que fait actuellement – le cas échéant – votre public cible pour répondre à ce besoin ?

La plupart des conseillers n'ont qu'une connaissance limitée de la circoncision masculine en tant que méthode de protection contre le HIV. Ils recommandent actuellement l'abstinence, la fidélité au partenaire, la réduction du nombre de partenaires, et l'utilisation des préservatifs. Ils ne cherchent pas activement à creuser la question de la circoncision masculine, mais devront le faire désormais dans le cadre du nouveau financement de l'ONG Salama.

De cette analyse, madame Chipego conclut que les conseillers doivent non seulement mieux connaître la circoncision masculine, mais aussi savoir utiliser cette information efficacement lorsqu'ils orientent les clients. Elle sait également que pour réussir, ils devront réfléchir à l'application de leurs connaissances afin de réaliser des progrès continus dans leurs activités d'accompagnement.

Dans un premier temps, madame Chipego identifie les objectifs d'apprentissage de l'intervention et comment elle va les mesurer:

1. Objectif – D'ici à mars 2013 (trois mois après le début du projet) 15/15 (100 %) de l'ensemble des conseillers VCT de l'ONG Salama sauront définir la circoncision masculine et expliquer correctement le lien entre la circoncision masculine et l'incidence et la prévalence du VIH.

Mesure – Les connaissances des étudiants seront mesurées au moyen d'un questionnaire à choix multiples après qu'ils aient complété leur formation GHeL. Le test vérifiera leurs connaissances de la circoncision masculine et du lien entre la circoncision masculine et l'incidence et la prévalence du VIH.

État de référence – Actuellement (mars 2012) seulement trois (20 %) des quinze référents VCT de l'ONG Salama savent expliquer ce qu'est la circoncision masculine et le lien entre la circoncision masculine et l'incidence et la prévalence du VIH.

2. **Objectif** – D'ici juin 2013 (six mois après le début du projet) 15/15 (100 %) de l'ensemble des conseillers VCT de l'ONG Salama sauront conseiller les patients en matière de circoncision masculine et les orienter vers les services de circoncision.

Mesure – Les conseillers devront compléter la check-list du registre de dépistage/accompagnement lors de 100 % des sessions de counseling et dépistage volontaire. La check-list inclut les éléments discutés concernant la circoncision masculine et précise si le patient a été orienté vers une clinique.

État de référence – Actuellement (décembre 2012), la circoncision masculine ne fait pas partie des protocoles VCT de la NGO Salama.

Avec ces objectifs clairement à l'esprit, madame Chipego fait la définition (« **Définir** ») de l'intervention de formation mixte.

Elle considère tout d'abord la situation actuelle afin de répondre aux questions ci-dessous. Ne connaissant pas les réponses à toutes les questions, madame Chipego demande aux 15 conseillers de répondre à un questionnaire rapide pour avoir une meilleure idée de leur situation et de leurs préférences. Elle est surprise par certaines de leurs réponses :

ASPECTS À CONSIDÉRER	QUESTIONS DEMANDANT RÉPONSE	VOS RÉPONSES
ACCÈS	Comment votre public cible préfère-t-il accéder à de nouvelles connaissances et apprendre ?	Actuellement, Mme Chipego demande aux conseillers de lire des articles sur la prévention et le traitement du VIH/SIDA et de participer à des formations trimestrielles, où ils prennent connaissance des changements ou progrès dans le traitement et la prévention du VIH/SIDA. Les conseillers se rencontrent également de manière informelle pour discuter des défis VCT et s'appuyer mutuellement, leur activité étant parfois exigeante sur le plan psychologique.
	Quels sont les mécanismes (face-à-face, en ligne, téléphone, etc.) auxquels on pourra faire appel compte tenu de la culture et des capacités ?	Les conseillers ont un accès régulier à l'internet. Ils vont en ligne pour obtenir des informations pour leur travail et écrire et répondre à des courriels. Ils se rencontrent souvent de manière informelle pour parler des questions de VCT et préfèrent les réunions face-à-face si possible. Tous les conseillers ont un téléphone mobile et l'utilisent pour envoyer des SMS et passer des appels professionnels et personnels.
INFRASTRUCTURE	Quel est le niveau d'accès à Internet et comment varie-t-il parmi votre public cible ?	Tous les conseillers sont basés à la capitale et ont un bon accès à l'Internet et aux ordinateurs lorsque l'électricité fonctionne.
	Quel est l'accès à la téléphonie mobile ?	Tous ont des téléphones mobiles. Trois des quinze ont un mobile avec accès Internet.
	Est-il facile d'avoir un face-à-face avec le public cible ?	Tous les conseillers sont basés dans la capitale mais travaillent dans les centres VCT à travers la ville et dans les banlieues proches. Il est facile d'organiser des réunions face-à-face mais cela implique de se déplacer, avec parfois plus d'une heure de trajet dans chaque direction, ce qui perturbe le travail des référents dans les centres. Pour régler ce problème, les sessions trimestrielles de formation se tiennent le samedi après-midi.

ASPECTS À CONSIDÉRER	QUESTIONS DEMANDANT RÉPONSE	VOS RÉPONSES
TECHNOLOGIE ET OUTILS	Quels canaux le public cible utilise-t-il actuellement pour apprendre et partager l'information (en personne, supports papiers, internet, téléphone, autres) ?	<ul style="list-style-type: none"> • Les référents se rencontrent informellement face-à-face • Ils participent aux formations de l'ONG Salama • Certains conseillers s'appellent pour discuter des problèmes
	Sont-ils en contact par l'intermédiaire des média sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn, autres) ?	Les quinze conseillers disent avoir des comptes Facebook, auxquels ils disent tous se connecter au moins une fois par semaine. Deux seulement ont des comptes Twitter et trois des profils sur LinkedIn.
	Quel sont les canaux les mieux adaptés pour toucher ce public ?	Les réunions face-à-face, les contacts sur mobile (voix et texte) et l'Internet sont des options viables pour joindre ce groupe. Le face-à-face est préféré lorsque c'est possible.
TEMPS	De combien de temps votre public cible dispose-t-il pour la formation ?	Les conseillers VCT apprennent beaucoup sur le terrain et informellement les uns des autres. Ils participent aux formations trimestrielles obligatoires mais les sessions sont difficiles à programmer et ont souvent lieu le weekend. Les conseillers ne veulent pas de formations supplémentaires qui prendraient sur leur temps personnel ou familial.
	Une expérience d'apprentissage qui combine instruction + mise en œuvre au travail est-elle envisageable dans leur cas ?	Oui, ce serait le seul moyen faisable pour leur apporter une formation complémentaire.
RESSOURCES	De quels types de ressources (personnel, finances, équipements, autres) disposez-vous pour dispenser la formation à votre public cible.	Mme Chipego dispose d'un budget limité comprenant son propre temps, les formations trimestrielles de trois heures, et les services d'un spécialiste de la circoncision masculine lors d'une prochaine formation trimestrielle, sans budget significatif pour d'autres activités. Elle doit chercher d'autres options à faible coût pour soutenir les référents dont elle a la charge.

Après avoir considéré toutes ces questions, **quel sera l'éventail de canaux disponibles le mieux adapté pour permettre à votre public cible d'atteindre le résultat souhaité ?**

Mme Chipego analyse les choix possibles. Il semble que les canaux suivants lui permettraient de toucher les conseillers et de répondre à leurs besoins :

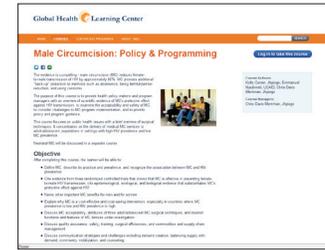
- Soutien face-à-face dans le cadre des formations trimestrielles existantes ;
- Modules en ligne ;
- Réseaux formels et informels d'échange de connaissances entre les conseillers, avec un support par Internet, téléphone et SMS.

Mme Chipego examine une nouvelle fois les objectifs d'apprentissage et pense aux trois phases temporelles de l'apprentissage, et aux ressources limitées à sa disposition pour la formation. Les conseillers devront apprendre pour l'action, pendant l'action et à partir de l'action pour pouvoir orienter les patients de manière efficace en matière de circoncision masculine. Elle commence donc par examiner comment elle pourrait promouvoir les trois phases de l'apprentissage afin d'atteindre ses objectifs, compte tenu des canaux disponibles pour toucher son public cible et de la nécessité d'utiliser des ressources à faible coût :

APPRENDRE POUR L'ACTION

D'ici fin janvier 2013, les conseillers pourraient suivre le module « Circoncision masculine: politique et programmation » (Male Circumcision: Policy and Programming).

- Les objectifs d'apprentissage du module sont conformes au premier objectif d'apprentissage de Mme Chipego.
- L'accès à Internet des référents est suffisant pour suivre ces modules (ils ont suivi des modules GHeL avec succès dans le passé).
- Il suffit de deux heures pour suivre le module et Mme Chipego pourra facilement mesurer la réussite.



Un expert en circoncision masculine et prévention du VIH animera la prochaine formation face-à-face, en février 2013.

- La formation comprendra des présentations en personne et par vidéo sur les sujets de la circoncision masculine et de la prévention du VIH (présentation par l'expert), des activités interactives, des jeux de rôle, des démonstrations de sessions de dépistage/accompagnement, et des discussions/réflexion.

APPRENDRE PENDANT L'ACTION

Entre février et mai 2013, les conseillers intégreront l'orientation en matière de circoncision masculine à leurs missions de VCT. Ils auront besoin d'un soutien opérationnel pour y parvenir.

- Mme Chipego organisera un groupe fermé sur Facebook (puisque tous les conseillers déclarent utiliser Facebook au moins une fois par semaine). Sur le média, les conseillers pourront se poser mutuellement des questions, discuter des problèmes et échanger des idées en fonction des questions soulevées lors des consultations d'accompagnement/orientation. Mme Chipego et l'expert en circoncision participeront également au média, mettront de nouvelles informations en ligne et répondront aux questions.
- Mme Chipego s'assurera également qu'une liste à jour de numéros de téléphone soit à la disposition de tous les conseillers, afin qu'ils puissent s'appeler ou s'envoyer des SMS en fonction des besoins.

APPRENDRE À PARTIR DE L'ACTION

Lors de la prochaine session de formation, organisée en juin, Mme Chipego organisera une Revue d'après-action, c'est-à-dire une démarche formalisée de revue avec les conseillers.

- Cette démarche permettra aux conseillers de discuter de ce qu'ils auront appris dans le cadre de la formation à la circoncision masculine et du soutien opérationnel, de ce qui fonctionne bien dans leurs activités d'accompagnement, et de ce qu'ils souhaiteraient améliorer. Ils pourront également identifier les écarts dans leur apprentissage et leurs besoins de soutien continu pour la performance.

CONSEILS POUR INTÉGRER LES MÉDIA SOCIAUX À L'APPRENTISSAGE

Chez l'être humain, l'apprentissage est une activité fondamentalement sociale. Les médias sociaux, lorsqu'ils sont bien utilisés, sont des outils puissants qui permettent aux personnes d'apprendre « fondamentalement » par l'échange, en particulier si vous arrivez à contacter les participants par l'intermédiaire de médias sociaux qu'ils utilisent déjà. Voici quelques idées d'utilisation des médias sociaux pour favoriser l'apprentissage pendant et à partir de l'action :

- Publication/diffusion d'informations (par Twitter, des blogs, des sites web)
- Partage de supports (via Google, DropBox)
- Partage de profils et d'intérêts (LinkedIn, Facebook)
- Développement de relations et communautés (Facebook, réseaux en ligne)
- Collaboration (Google Docs, Wiki, réseaux en ligne)

Pour davantage d'idées, voir le livre de Jane Bozarth, Social Media for Trainers (Les médias sociaux pour les formateurs) et sa page Facebook.

- Lors de la Revue d'après-action, Mme Chipego présentera les mesures qu'elle aura faites des objectifs et résultats d'apprentissage (par exemple pourcentage des registres de dépistage/accompagnement indiquant que la circoncision masculine a été discutée). Les conseillers auront l'opportunité de réfléchir ensemble à leurs progrès, aux écarts et à la façon dont ils pourraient améliorer leurs performances à l'avenir.

Mme Chipego travaillera avec les conseillers pour documenter les meilleures pratiques d'intégration de la circoncision masculine aux activités de VCT en Zambie.

- Dans la foulée de la Revue d'après-action, les conseillers seront invités à inclure dans leurs manuels VCT les meilleures pratiques d'intégration de la circoncision masculine aux activités de VCT en Zambie. Pour que le manuel VCT soit un document vivant, Mme Chipego le publiera en ligne sur [Wiki](#) afin que les conseillers puissent y faire référence, le réviser et le compléter en fonction des changements d'information et de pratiques. Le contenu wiki en ligne pourra être imprimé périodiquement afin de d'avoir une référence sur papier en cas de panne de courant.

Mme Chipego déterminera ensuite si un complément de formation ou de soutien est nécessaire pour aider les référents à apprendre *pour* l'action.

Après avoir mené à bien la définition de sa formation, Mme Chipego va pouvoir **développer** l'approche de formation, la **mettre en œuvre** et **évaluer** son efficacité en fonction des objectifs d'apprentissage et conformément aux quatre niveaux d'évaluation de Kirkpatrick.

Nous venons donc de voir comment cette approche de **définition d'une intervention d'apprentissage** mixte a aidé une ONG à développer une expérience d'apprentissage pour ses équipes afin de répondre à un besoin de performance. Nous allons voir maintenant comment le supérieur hiérarchique d'une personne peut suivre une approche identique.

Le cas de Marjorie

Une personne qui doit apprendre un sujet pour la première fois

Marjorie est la nouvelle Responsable du secteur santé d'une mission de l'USAID dans un pays africain. Le rôle de Marjorie est de superviser au niveau de l'ensemble du pays un projet axé sur la planification familiale et l'intégration des projets VIH. Marjorie est nouvelle dans le monde de la planification familiale et a supervisé plusieurs projets de prévention du VIH.



© 2002 Kate Stratten, avec remerciements à Photoshare

Le responsable hiérarchique direct de Marjorie, Tom, sait qu'elle souhaite développer sa carrière et a besoin d'acquérir de nouvelles connaissances et d'expérience dans les domaines de la planification familiale et de la santé de la reproduction. Le budget de développement du personnel de Tom est très limité, mais il aimerait répondre aux besoins de Marjorie. Tom sait que la formation de Marjorie est quelque chose d'important pour leur projet et l'USAID, mais aussi pour qu'elle continue à travailler pour eux. Il souhaite également être certain que Marjorie comprend les règles du gouvernement américain en matière de planification familiale et les meilleures pratiques dans ce domaine comme dans celui de l'intégration des projets VIH, afin qu'elle puisse contribuer avec succès au projet de l'USAID dans le pays.

Comment Tom peut-il déterminer la bonne approche pour former Marjorie et renforcer ses connaissances ?

Comme madame Chipego, Tom décide d'utiliser la méthode **ADDIE**. Dans un premier temps, il **analyse** les besoins de formation de Marjorie.

- Le public cible a-t-il simplement besoin d'information ou de connaissances ?

Marjorie doit comprendre les règles du gouvernement américain en matière de planification familiale et les meilleures pratiques dans ce domaine comme dans celui de l'intégration des projets VIH.

- Votre public cible devra-t-il être capable de FAIRE quelque chose de spécifique dans le cadre du travail, ou de le FAIRE DIFFÉREMMENT ou MIEUX ?

Marjorie doit appliquer sa connaissance de la planification familiale et de l'intégration des projets VIH dans le cadre de son travail de supervision d'un projet pays financé par l'USAID.

- Que fait actuellement – le cas échéant – votre public cible pour répondre à ce besoin ? Par exemple, y-a-t-il déjà des rencontres informelles entre collègues pour discuter des défis au travail ?

Marjorie est nouvelle dans le monde de la planification familiale et de l'intégration des projets VIH, mais connaît très bien les programmes VIH/SIDA. Elle a également lu des documents et rapports consacrés au sujet afin d'approfondir ses connaissances.

À partir de cette analyse, Tom rédige des objectifs d'apprentissage avec Marjorie à l'occasion de leur réunion habituelle de supervision.

Objectif – D'ici mars 2013 (trois mois après la date de prise de fonctions de Marjorie), Marjorie pourra expliquer les règles actuelles de planification familiale et de santé de la reproduction du gouvernement américain et décrire comment elle assurera le respect des lois et politiques dans le cadre de sa supervision du projet. Elle pourra également expliquer l'application des exigences légales en matière de planification familiale dans le cadre des lois américaines qui affectent les programmes VIH/SIDA et les programmes intégrés, ainsi que les meilleures pratiques de planification familiale et d'intégration des projets VIH. Marjorie saura appliquer ces connaissances pour superviser un projet axé de planification familiale et d'intégration VIH/SIDA au niveau pays.

Mesure – Marjorie devra pouvoir expliquer les règles actuelles de planification familiale et de santé de la reproduction du gouvernement américain, décrire trois actions permettant d'assurer le respect des lois et politiques et expliquer l'application des exigences légales en matière de planification familiale dans le cadre des lois américaines qui affectent les programmes VIH/SIDA et les programmes intégrés, lorsque Tom lui posera la question. Elle devra également pouvoir expliquer les meilleures pratiques de planification familiale et d'intégration des projets VIH. Marjorie pourra appliquer ces connaissances en examinant le programme de travail d'un projet et en donnant un feedback technique correct, tel que le confirma Tom.

État de référence – Actuellement (décembre 2012), Marjorie ne connaît aucune de ces informations et n'est pas en mesure de donner un feed-back technique sur un programme de travail de planification familiale et d'intégration VIH/SIDA.

Tom examine la situation de Marjorie avec elle, en ce qui concerne les points suivants :

ASPECTS À CONSIDÉRER	QUESTIONS DEMANDANT RÉPONSE	VOS RÉPONSES
ACCÈS	Comment votre public cible préfère-t-il accéder à de nouvelles connaissances et apprendre ?	Marjorie peut accéder aux opportunités de formation en face-à-face et en ligne.
	Quels sont les mécanismes (face-à-face, en ligne, téléphone, etc.) auxquels on peut faire appel compte tenu de la culture et des capacités ?	Principalement face-à-face et en ligne.

ASPECTS À CONSIDÉRER	QUESTIONS DEMANDANT RÉPONSE	VOS RÉPONSES
INFRASTRUCTURE	Quel est le niveau d'accès à Internet et comment varie-t-il parmi votre public cible ?	Le bureau de Marjorie dispose de l'Internet haut débit. Elle a également Internet à la maison.
	Quel est l'accès à la téléphonie mobile ?	Marjorie a un mobile intelligent à usage personnel.
	Est-il facile d'avoir un face-à-face avec le public cible ?	Tom et Marjorie ont une réunion hebdomadaire, mais ni l'un ni l'autre n'a de temps disponible pour une formation face-à-face.
TECHNOLOGIE ET OUTILS	Quels canaux le public cible utilise-t-il actuellement pour apprendre et partager l'information (en personne, supports papiers, internet, téléphone, autres) ?	Marjorie a lu des rapports de projets en ligne.
	Sont-ils en contact par l'intermédiaire des médias sociaux (Facebook, Twitter, LinkedIn, autres) ?	Marjorie utilise Facebook et Twitter à titre personnel mais préfère ne pas les utiliser à titre professionnel.
	Quel sont les canaux les mieux adaptés pour toucher ce public ?	Face-à-face et en ligne.
TEMPS	De combien de temps votre public cible dispose-t-il pour la formation ?	Marjorie a peu de temps disponible dans sa journée de travail. Elle est disposée à prendre sur son temps personnel pour apprendre si nécessaire.
	Une expérience d'apprentissage qui combine instruction + mise en œuvre au travail est-elle envisageable dans leur cas ?	Oui.
RESSOURCES	De quels types de ressources (personnel, finances, équipements, autres) disposez-vous pour dispenser la formation à votre public cible.	Tom a peu de ressources supplémentaires pour soutenir l'apprentissage de Marjorie. Il dispose du temps pendant lequel il la supervise, et elle a quelques heures pour une formation.

Après avoir considéré toutes ces questions, **quel sera l'éventail de canaux disponibles le mieux adapté pour permettre à votre public cible d'atteindre le résultat souhaité ?**

Tom détermine que les méthodes suivantes seront les mieux adaptées pour que Marjorie accède à la formation :

- Modules en ligne ;
- Discussions face-à-face.
- Opportunités d'application pratique sur le terrain.

Tom pense aux objectifs d'apprentissage et au fait que lui et Marjorie ont des ressources et un temps très limités. Du fait de son expérience de formateur, il sait que les connaissances seront plus facilement retenues lorsque l'élève peut appliquer ce qu'il apprend, et lorsqu'il apprend pour, pendant et à partir de l'action. Il prépare donc la **Définition** suivante pour la formation :

APPRENDRE POUR L'ACTION

Marjorie suivra trois modules GHeL : “Planification familiale et exigences législatives” (Family Planning and Legislative Policy Requirements), “Exigences juridiques dans le domaine du VIH/SIDA)” (HIV/AIDS Legal Requirements) et “Planification familiale/santé de la reproduction pour les personnes vivant avec le VIH/SIDA)” (Family Planning/Reproductive Health for People with HIV/AIDS).



- Les objectifs d'apprentissage de ces modules sont conformes aux objectifs d'apprentissage de Marjorie.
- Ils peuvent être terminés en quelques heures.
- Tom pourra facilement vérifier que Marjorie a suivi/complété les modules.

APPRENDRE PENDANT L'ACTION

Après avoir suivi les trois modules, Marjorie rencontre Tom pour discuter de leur mise en œuvre dans le cadre de ses activités de supervision de projets (ils discuteront par exemple de la façon dont les services de planification familiale pourraient être intégrés aux principales catégories de services VIH – soins et traitement, prévention de la transmission de la mère à l'enfant, counseling et dépistage du VIH – et de la façon dont Marjorie pourrait s'assurer que le projet qu'elle supervisera dans le cadre de leur prochain programme de travail soit conforme aux exigences légales en matière de planification familiale dans le cadre des lois américaines qui affectent les programmes VIH/SIDA et les programmes intégrés).

- Ces discussions se dérouleront dans le cadre de chacune de leurs réunions habituelles de supervision sur une période de deux mois. Aucun temps supplémentaire ne sera donc requis.
- Marjorie pourra poser des questions à Tom sur l'application pratique de l'intégration des services en fonction des problèmes soulevés par l'équipe projet.
- Pendant cette période, Marjorie aidera l'équipe projet du partenaire de mise en œuvre à résoudre les problèmes d'intégration.

APPRENDRE POUR L'ACTION

Après une période de trois mois, Marjorie et Tom se rencontrent pour discuter des objectifs d'apprentissage et revenir sur le processus suivi.

- Ensemble, ils regardent si Marjorie a atteint les objectifs fixés.
- Ils examinent les conditions dans lesquelles l'intégration pratique de la planification familiale aux services VIH/SIDA peut présenter des difficultés.
- Tom discute avec Marjorie des informations complémentaires dont elle pourrait avoir besoin pour faire son travail plus efficacement et lui donne des suggestions de domaines de développement.

Tom identifie ensuite avec Marjorie les façons dont elle pourrait obtenir les nouvelles informations et compétences dont elle a besoin en apprenant *pour* l'action.

Après avoir **défini** cette approche pour Marjorie, Tom **Développe, Implémente** et **Évalue** l'approche conformément à la méthode **ADDIE**.



© 2003 Rebecca Callahan, Courtesy of Photoshare

Autres approches d'apprentissage mixte à considérer

Comme vous pouvez le voir à partir des deux cas présentés, les approches d'apprentissage mixte n'ont pas à être compliquées ou coûteuses pour répondre efficacement à un besoin de performance. Elles doivent toutefois couvrir toutes les phases de l'apprentissage et être définies en gardant bien à l'esprit les caractéristiques de votre public cible et les objectifs de formation.

Toutes les expériences d'apprentissage sont définies dans un contexte particulier : deux expériences ne sont jamais identiques. Les exemples des différentes façons dont on peut combiner des approches pourront néanmoins vous servir d'inspiration pour la définition de vos formations, en vous aidant à répondre aux besoins identifiés.

Quelques autres idées d'approches d'apprentissage mixte sont présentées ci-dessous :

- **Apprentissage en équipe** – Après avoir suivi un module GHeL (apprendre pour l'action), les équipes de participants appliquent ensemble sur le terrain ce qu'ils ont appris (apprendre pendant l'action). Ils évaluent ensuite en équipe ce qu'ils ont accompli ensemble (apprendre à partir de l'action).
- **Apprentissage collaboratif** – Les participants qui dominent un sujet particulier (par exemple du fait de leur travail dans un atelier ou au sein d'une équipe projet) travaillent ensemble pour synthétiser et partager leurs connaissances du sujet au moyen d'un wiki partagé (apprendre à partir de l'action). À partir de leur travail sur le wiki, face-à-face, ils identifient leurs déficits de connaissances dans des domaines où l'amélioration des performances est possible. Ils suivent ensuite les modules GHeL qui permettent de combler ces déficits (apprendre pour l'action). Enfin, ils travailleront à l'application de ces nouvelles connaissances sur le terrain (apprendre pendant l'action) et mettront à jour le wiki partagé (apprendre à partir de l'action).
- **Communautés de Pratique** : Les participants se réunissent sur un réseau social en ligne (par exemple Facebook ou LinkedIn) pour partager leur expériences de travail, communiquer sur les difficultés partagées, recevoir un feedback des autres et renforcer leurs compétences dans un domaine où ils ont déjà des connaissances (apprendre pendant l'action). En tant que membre du réseau, les participants peuvent présenter des opportunités d'apprentissage, par exemple des liens vers les modules GHeL (apprendre pour l'action). Ils peuvent également échanger sur ce qui a marché bien, ou pas, sur le terrain, et discutent des meilleures pratiques (apprendre à partir de l'action).

5 Synthèse et Partage

Objectifs d'apprentissage

A la fin de cette section, vous saurez :

- Résumer les trois principales leçons de ce guide.
- Identifier où vous pouvez aller pour rassembler et partager des idées afin de combiner des modules GHeL avec d'autres expériences d'apprentissage.

Synthèse

En utilisant une approche d'apprentissage mixte, vous pouvez souvent améliorer l'acquisition des compétences et du savoir et les chances de mise en œuvre sur le terrain. Comme nous l'avons vu, les programmes de formation mixte n'ont pas à être complexes ou coûteux pour contribuer efficacement à l'application des connaissances GHeL sur le terrain. Voici quelques points importants à garder à l'esprit :



1. Pour améliorer la performance, une expérience d'apprentissage doit permettre au participant d'apprendre pour, pendant et à partir de l'action : acquérir de nouvelles connaissances (au moyen des modules GHeL), les appliquer et faire le retour d'expérience de la mise en œuvre.
2. L'apprentissage mixte, qui combine différents modes d'apprentissage (face à face, en ligne, supports imprimés, média sociaux) dans différents environnements (animation par un instructeur, travail en groupe, interactions entre collègues, auto-apprentissage et travail individuel), offre davantage d'opportunités d'application des nouvelles connaissances et de soutien aux étudiants que les modules GHeL pris isolément.
3. Pour définir de manière efficace des approches d'apprentissage mixte qui accélèrent le déploiement du savoir transmis par les modules GHeL, vous devez analyser les besoins, l'accès à la technologie et les ressources de votre public cible, développer des objectifs d'apprentissage selon le modèle SMART, définir votre formation en gardant à l'esprit les aspects d'évaluation, et établir, lors de cette définition, comment soutenir l'apprentissage pour, pendant et à partir de l'action.

Partage des connaissances

Il existe différentes approches innovantes pour combiner les expériences d'apprentissage afin de répondre aux différents besoins des utilisateurs de GHeL. Ce guide ne donne que quelques exemples. N'hésitez pas à nous donner votre opinion :

- Avez-vous intégré des modules GHeL à d'autres expériences d'apprentissage ? Si oui, comment et dans quel contexte ?
- Quels sont les aspects qui ont donné de bons résultats ?
- Que ferez-vous de manière différente la prochaine fois ?
- Avez-vous atteint vos objectifs de formation et les résultats souhaités ?

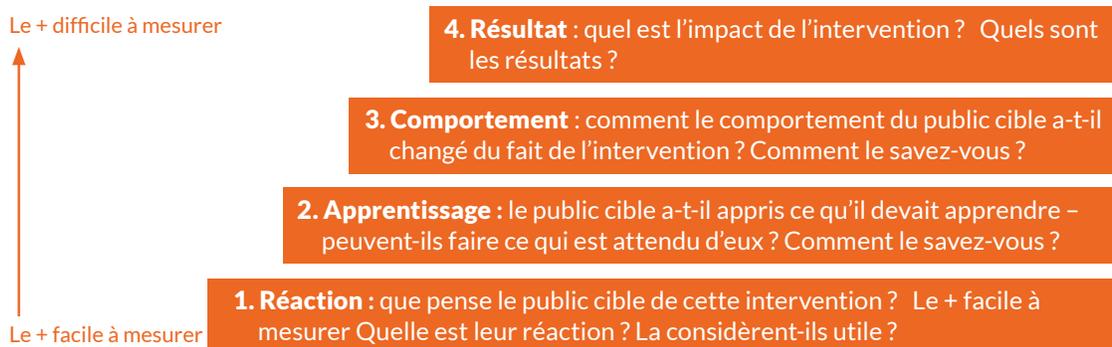
Partagez vos exemples de formations mixtes avec nous par email : ghecenter@gmail.com

Prochainement (été 2013)

Le [Global Health eLearning Center](#) va ouvrir une page communautaire sur son site web. Vous pourrez l'utiliser pour répondre à ces questions, poser vos propres questions et partager des informations concernant vos travaux.

Appendice – Les quatre niveaux de l'évaluation de l'apprentissage

Selon Donald Kirkpatrick (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006) il y a quatre niveaux de base auxquels on peut mesurer et évaluer les interventions de développement des capacités :



La **réaction** peut être mesurée au moyen d'enquêtes après intervention, ou d'enquêtes continues, pour savoir ce que les participants ont apprécié ou non dans l'intervention, et connaître leur opinion sur ce qui peut être amélioré (à titre d'exemple, l'enquête pourra être proposée à la fin d'un module en ligne). Régulièrement, l'information sera collectée, examinée et appliquée dans un but d'amélioration de l'intervention.

L'**apprentissage** peut être mesuré de différentes façons. Par exemple, vous pouvez utiliser la taxonomie de Bloom pour voir si vous avez rempli vos objectifs de formation et déterminer les insuffisances.

*Clark, D.R. (2010). Bloom's Taxonomy of Learning Domains. Obtenu le 16 novembre 2012 de <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/bloom.html>. Adapté par K. Chio, 2012

OBJECTIF – qu'attendez-vous du participant ?	COMMENT FAITES-VOUS L'ÉVALUATION : « démontrez que l'élève peut... »
SAVOIR	définir, décrire, identifier, marquer, indiquer, rapprocher, nommer, évoquer, rappeler, reconnaître, reproduire, sélectionner, déclarer.
COMPRENDRE	convertir, défendre, distinguer, estimer, expliquer, généraliser, donner un exemple, inférer, interpréter, paraphraser, prédire, réécrire, résumer, traduire
APPLIQUER	appliquer, changer, calculer, construire, démontrer, découvrir, manipuler, modifier, exploiter, prédire, préparer, produire, raconter, montrer, résoudre, utiliser.
ANALYSER	analyser, décomposer, comparer, contraster, schématiser, déconstruire, différencier, distinguer, identifier, illustrer, inférer, évoquer, raconter, sélectionner, séparer.
SYNTHÉTISER	répartir, combiner, compiler, composer, créer, imaginer, définir, expliquer, générer, modifier, organiser, planifier, réarranger, reconstruire, réorganiser, réviser, réécrire, résumer, dire, écrire.
ÉVALUER	estimer, comparer, conclure, contraster, critiquer, faire la critique, défendre, décrire, trier, évaluer, expliquer, interpréter, justifier, rapporter, résumer, soutenir.

Les deux premiers objectifs du tableau ci-dessus concernent le fait de connaître et comprendre l'information. Les quatre suivants sont liés à son application.

Le **changement de comportement** peut être établi en observant ou mesurant des indicateurs de changement de comportement parmi la population cible. Par exemple, l'intervention de Mme Chipego prévoit que les référents suivent un module GHeL sur la circoncision masculine et participent à des formations en face-à-face, afin qu'ils puissent inclure la circoncision masculine dans leurs activités de counseling et

dépistage. Elle pourra mesurer le changement de comportement en fonction du nombre de registres de counseling et dépistage qui feront référence à la circoncision masculine après la formation, démontrant ainsi que les référents ont intégré avec succès cet aspect dans leurs discussions.

Pour établir le **Résultat**, vous devez mesurer l'impact de l'intervention sur la performance de l'organisation, la mise à disposition des services et les résultats sanitaires. Vous pourrez le faire par le biais d'entretiens, d'observations, de revues d'indicateurs clés ou de revues de données relatives aux services apportés et à la performance de l'organisation.

RÉSULTAT	QUESTIONS DEMANDANT RÉPONSE
AMÉLIORATION DE LA PERFORMANCE	<i>Quelles améliorations constatez-vous dans la performance de l'organisation du fait de l'intervention ?</i>
	<i>Où constate-t-on encore des écarts ?</i>
QUALITÉ DU SERVICE	<i>Quelles améliorations constatez-vous dans la mise à disposition des services du fait de l'intervention ?</i>
	<i>L'utilisation des services s'est-elle développée ?</i>
	<i>Les comportements de la population cible ont-ils changé ?</i>
	<i>Quel est l'impact sur la santé de l'amélioration des services (s'il y a lieu) ?</i>
	<i>Où y-a-t-il encore des manques ?</i>

Bibliographie

Bozarth, J., *Social Media for Trainers: Techniques for Enhancing and Extending Learning*. Pfeiffer, San Francisco, CA: 2010.

Clark, D.R. (2010). *Bloom's Taxonomy of Learning Domains*. Consulté le 16 novembre 2012 de <http://www.nwlink.com/~donclark/hrd/bloom.html>. Adapté par K. Chio, 2012.

Gottfredson, C. and Mosher, B. 'Are you meeting all 5 moments of learner need?', *Learning Solutions Magazine*, 18 juin 2012, <http://www.learningsolutionsmag.com/articles/949/> (accès le 27 septembre 2012).

Grossman, R. and Salas, E. (2011), 'Transfer of training: what really matters?', *International Journal of Training and Development*, 15, 103-20.

Kirkpatrick, D.L., Kirkpatrick, J.D., *Evaluating Training Programs: The Four Levels*, 3ème édition. Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco, CA: 2006.

U.S. Department of Education (2010), Office of Planning, Evaluation, and Policy Development, 'Evaluation of Evidence-Based Practices in Online Learning: A Meta-Analysis and Review of Online Learning Studies,' Washington, D.C. <http://www2.ed.gov/rschstat/eval/tech/evidence-based-practices/finalreport.pdf> (consulté le 16 novembre 2012).

Wilson, D. and Biller, M. (2012). *Three phases of learning: Learning in, from, and for action*. Harvard University, Learning Innovations Laboratory. Cambridge, MA.