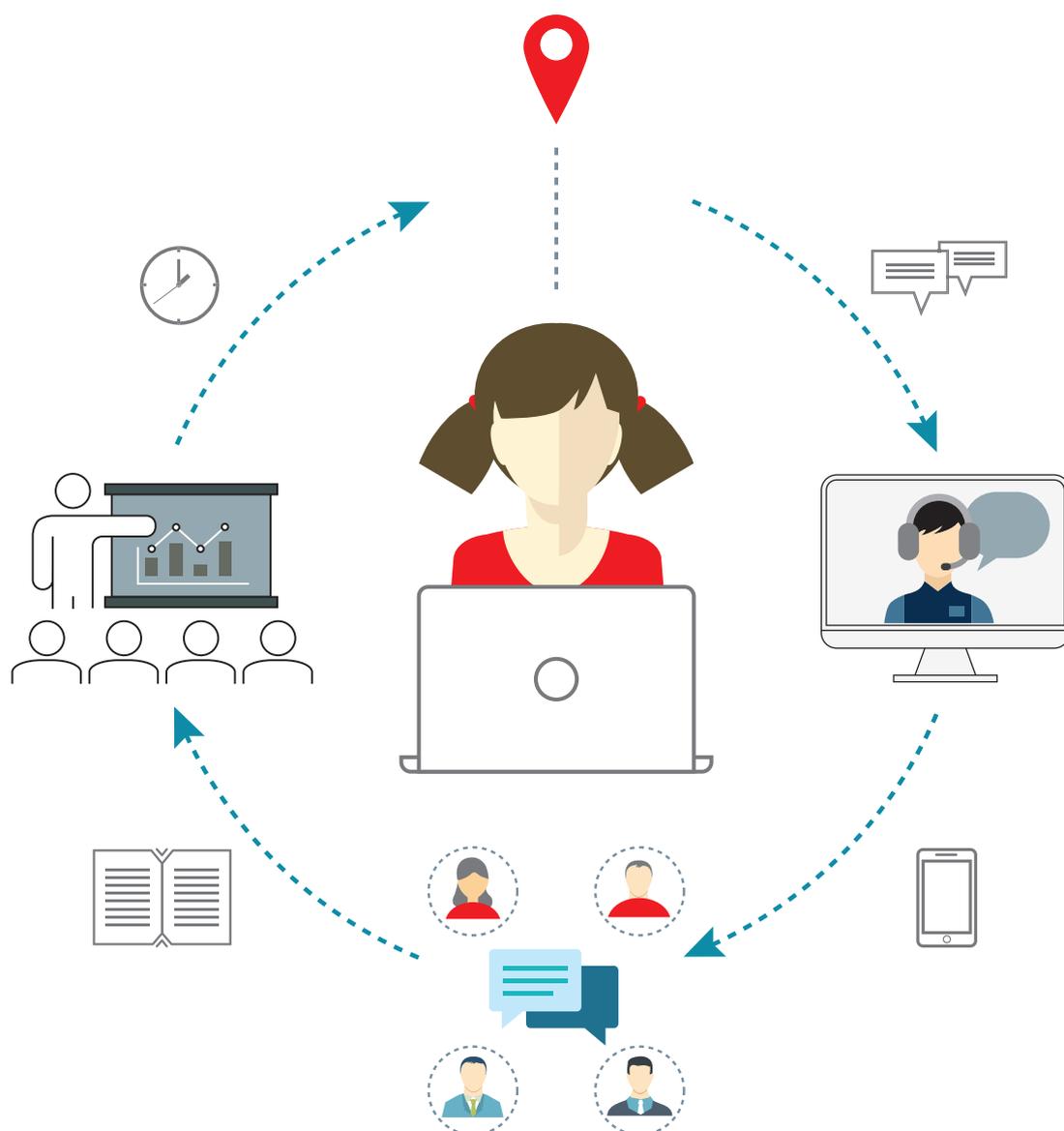


Le dispositif hybride ou *Blended Learning* en formation continue



Sommaire

- 2 Introduction
- 3 Définition et avantages du dispositif hybride ou *Blended Learning*
- 5 Les différents moments d'un dispositif hybride
- 7 L'approche de la Formation Continue UNIL-EPFL (FCUE) en matière de *Blended Learning*
- 8 Concevoir un dispositif hybride en formation d'adultes
- 9 Transformer un cours existant en un dispositif hybride
- 9 Recommandations
- 10 Conclusion
- 11 Références
- 12 Annexe: Trois exemples de scénarios

Introduction

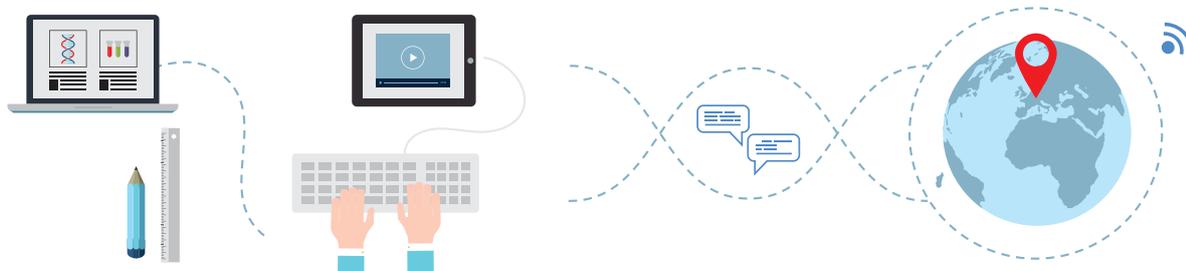
Les dispositifs d'enseignement n'échappent pas au développement technologique. Les avancées technologiques ont notamment nourri le développement du *Blended Learning* (dispositifs hybrides de formation en français) qui permet de combiner l'apprentissage traditionnel et l'apprentissage en ligne (Siemens, Gašević & Dawson, 2015). Le *Blended Learning* se situe ainsi entre un mode entièrement en présentiel (enseignement en face à face) nécessitant la présence des participants sur le campus et un mode entièrement en ligne et à distance. Il fait appel à de nouveaux outils, tels que les

plateformes d'apprentissage (par ex. *Moodle*), des forums interactifs, des vidéos, etc. Il permet de toucher un public plus large, de flexibiliser l'enseignement pour permettre aux participants de concilier activité professionnelle et vie privée. Il favorise également un apprentissage en profondeur et de qualité correspondant aux attentes des apprenants* adultes.

Cette brochure a pour objectif de présenter en quoi consiste la méthode du *Blended Learning* et de quelle manière la mettre en œuvre pour concevoir des formations répondant aux besoins des apprenants adultes.



*Pour alléger la lecture, le genre masculin est employé indifféremment pour désigner les hommes et les femmes.



Définition et avantages du dispositif hybride ou *Blended Learning*

Il existe plusieurs définitions du *Blended Learning* dans la littérature. D'une manière générale, ce terme désigne tous les types de formations qui s'appuient sur plusieurs modalités d'apprentissage en combinant des contenus et des activités en présentiel et des activités à distance, ces dernières se situant *en amont* ou *en aval* des activités en présentiel (Graham, 2006; Hernandez & Lhommeau, 2014; JISC RSC, 2014; Peraya *et al.*, 2012).



à distance

(en ligne, partie *e-learning*, hors campus) par le biais d'un environnement numérique adapté telle qu'une plateforme d'apprentissage (ex. *Moodle*)



et

en présentiel (sur le campus)

Un dispositif hybride doit combiner les meilleures pratiques d'enseignement en présentiel et à distance (Graham, 2006), ces deux modalités se complétant parfaitement. Le présentiel permet de compenser les faiblesses des formations à distance tels le manque de motivation et la solitude de l'apprenant (Vauffrey, 2011). Les activités et l'accès à des ressources à distance, *en amont* et *en aval* du présentiel, permettent par exemple de diminuer le nombre de séances en présentiel et d'exploiter au mieux ces dernières. Le temps en présentiel peut ainsi être mieux utilisé par l'enseignant en organisant des activités qui renforcent les interactions entre enseignants et participants ou entre pairs (RISET, 2011).

Flexibiliser pour mieux répondre aux attentes des apprenants adultes

Grâce à la technologie, les participants peuvent accéder à des contenus textuels ou multimédia et effectuer leurs tâches d'apprentissage quand ils le souhaitent, à leur rythme, depuis n'importe

où (dans les transports publics, à la maison, au travail, etc.) et autant de fois qu'ils le désirent. Cette flexibilité permet de mieux prendre en considération les différences interindividuelles des participants adultes (Rege Colet & Lanarès, 2013) et de faciliter leur accès à la formation.

Favoriser l'apprentissage actif

Les apprenants adultes ne se contentent pas d'un rôle passif de consommateurs de savoirs mais prennent un rôle actif de coproducteurs de connaissances (Rege Colet & Lanarès, 2013). Un dispositif hybride permet à un enseignant de passer d'un modèle d'enseignement purement transmissif (par ex. présentation de type *ex-cathedra*) à une conception de l'apprentissage centrée sur l'apprenant, (par ex. l'étude de cas ou la mise en situation).

Le *Blended Learning* pourra ainsi garantir un apprentissage actif et en profondeur. Le rôle de l'enseignant ne sera plus de transmettre un savoir, mais de faciliter l'apprentissage de l'apprenant. Pour ce faire, il pourra avoir recours à diverses activités en ligne et en présentiel.

Pourquoi flexibiliser?*

- › Pour accentuer un enseignement centré sur le participant
- › Proposer des parcours d'apprentissage plus individualisés
- › Pour faciliter l'accès à la formation continue à de nouveaux publics
- › Pour une organisation du temps plus souple pour les apprenants
- › Pour mieux concilier formation et autre engagement professionnel ou privé
- › Pour une meilleure utilisation des ressources

*D'après (Riset, 2011)

En résumé, les avantages des dispositifs hybrides sont les suivants

Au niveau des apprenants adultes

- › Adopter une approche d'apprentissage en profondeur
- › Concilier formation, contraintes professionnelles et vie privée
- › Apprendre à son rythme
- › Développer son autonomie et l'auto-direction
- › Améliorer son engagement et sa motivation

Au niveau des enseignants

• Améliorer sa pédagogie: faire évoluer sa pratique

- › Adopter une approche centrée sur l'apprenant
- › Promouvoir un apprentissage en profondeur
- › Diversifier les modes d'évaluation
- › Développer différentes modalités d'apprentissage variées et enrichissement des contenus numériques (texte, audio, vidéo, illustration, animation, interactivité)

• Personnaliser l'apprentissage

- › Diversifier les stratégies d'apprentissage, afin de s'adapter à la variété des styles cognitifs des apprenants
- › Atténuer les effets d'hétérogénéité des apprenants
- › Exploiter et développer des interactions de qualité: donner du feedback et favoriser le partage et les échanges
- › Permettre un suivi des progrès individuels

Au niveau du dispositif

- › Répondre aux besoins des participants
- › Améliorer la flexibilité
- › Toucher un public plus large, voir international
- › Maîtriser les prérequis en amont des journées de formation en présentiel
- › Diminuer les séances en présentiel ou proposer des séances plus courtes, complétées par des modules *e-learning* selon les formations
- › Améliorer le rapport coût-efficacité :
 - Diminuer les coûts grâce à la partie en ligne et à distance
 - Diminuer les déplacements (enseignants/participants)
 - Mutualiser les ressources en ligne réutilisables dans différentes formations



Les différents moments d'un dispositif hybride

Un dispositif hybride est constitué d'activités d'apprentissage pouvant intervenir à trois moments clés:

En amont et à distance ↔ **En présentiel** ↔ **En aval et à distance**

Les dispositifs hybrides peuvent varier énormément en fonction du recours qui est fait à différents types d'activités et de la proportion entre les activités à distance et en présentiel. Ces choix sont déterminés en fonction des besoins des participants et des préférences de l'enseignant. Certains cours proposeront un nombre très limité

d'activités en ligne sur une durée très courte alors que d'autres tendront à remplacer une partie importante d'un enseignement traditionnellement donné en présentiel par des activités en ligne. **L'articulation entre les différentes activités d'apprentissage se doit d'être claire et cohérente pour les participants.**

La répartition d'activités en présentiel et à distance, en *amont* et en *aval*, présente de nombreux avantages (Hernandez & Lhommeau, 2014):

Moment	Exemples d'activités outils	Avantages
En amont	<ul style="list-style-type: none"> • Usage d'outils de gestion (ex. calendrier) • Mise à disposition de ressources textuelles et multimédias (ex. Powerpoint de cours, lectures, guides, tutoriels, vidéos, podcasts, etc.) • Forum de discussion • Questionnaire en ligne, sondage, etc. • Tests d'évaluation ou autodiagnostic • Outil pour la répartition des participants en groupe 	<p>Pour les participants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accéder aux contenus en tout temps, en tout lieu • Travailler en autonomie et à son rythme • Avoir le temps de la réflexion • Ouverture à une grande variété de ressources et d'acteurs • Liberté de choix dans son parcours d'apprentissage • Meilleure préparation pour la partie en présentiel <p>Pour l'enseignant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduire les concepts-clés avant le cours • Gagner du temps pour le présentiel • Repérer l'hétérogénéité des participants • Créer des groupes de niveaux et préparer des parcours d'initiation individualisé • Faciliter la participation des participants les plus timides

Moment	Exemples d'activités outils	Avantages
Présentiel	<p>Activités interactives et collaboratives:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Débat, travaux en groupe • Présentation des travaux des participants • Exercices plus réflexifs (Etude de cas, approche par résolution de problèmes, jeux de rôles, cas vignettes, etc.). 	<p>Pour les participants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plus d'activités interactives • Plus d'exercices et de mise en pratique • Plus de temps pour les échanges et les discussions • Meilleure appropriation des contenus (lien avec expérience vécue) • Partage d'expériences <p>Pour l'enseignant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Donner un meilleur feedback en fonction des difficultés identifiées • Répondre aux questions posées • Revenir sur les questions et concepts qui ont posé problèmes • Adapter le cours selon les difficultés rencontrées et le niveau des participants • Créer des groupes homogènes pour le travail en groupe
En aval	<p>Activités individuelles ou de groupe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Questionnaire en ligne, sondage, etc. • Tests d'évaluation ou autodiagnostic • Forum de discussion, wiki • Dépôt de devoirs • Email 	<p>Pour les participants:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Poser des questions sur le cours précédant • Rester motivé • Donner leur feedback sur le cours précédant <p>Pour l'enseignant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vérifier la compréhension des participants • Suivre l'évolution de chaque participant • Recevoir du feedback sur le cours et adapter le cours selon les besoins identifiés • Proposer des ressources complémentaires selon les besoins identifiés. • Garder le contact avec les participants

Les MOOCs et le modèle de la classe inversée *Flipped classroom**

Avec l'arrivée des MOOCs (*Massive Open Online Courses*), les classes inversées remportent un succès grandissant. Elles sont un exemple de dispositif hybride où le modèle 'traditionnel' d'enseignement est **inversé**.

La partie en présentiel, traditionnellement réservée à l'enseignement des contenus, est maintenant réservée exclusivement aux activités individuelles ou de groupes (exercices, projets personnels) et aux discussions facilitant l'interactivité et les échanges avec l'enseignant et entre pairs. L'enseignant peut apporter un meilleur feedback et mieux encadrer les activités d'apprentissage.

L'enseignement des contenus (théories, concepts, etc.) est effectué en ligne, en dehors de la classe, le plus souvent sous la forme de vidéos.

Un enseignant peut ainsi concevoir un scénario pédagogique autour des ressources en ligne d'un MOOC en combinant des activités en ligne et en présentiel avec ses propres étudiants sur le campus.

L'approche de la Formation Continue UNIL-EPFL (FCUE) en matière de *Blended Learning*

Un dispositif hybride n'est pas une fin en soi. Il n'a de valeur pour l'apprentissage des participants que si les choix de l'enseignant quant aux objectifs pédagogiques, aux contenus, aux méthodes d'enseignement ainsi qu'au contexte de la formation sont en adéquation avec les attentes des apprenants adultes. La FCUE recommande donc à ses enseignants de concevoir des dispositifs de type *Blended Learning* se basant sur les caractéristiques de l'apprenant adulte (Knowles *et al.*, 2012; voir schéma ci-après).

Ces dernières doivent en effet représenter le cadre de référence dans la conception des tels dispositifs (Rege Colet & Lanarès, 2013).

La FCUE recommande de plus à ses enseignants d'adopter une approche compatible avec la stratégie *e-learning* de l'UNIL** à savoir que l'usage des technologies dans ce type de dispositif vise un enrichissement des pratiques d'enseignement et une amélioration de la qualité de l'apprentissage (voir tableau ci-dessous).

L'usage des technologies** doit permettre aux apprenants de:

- S'engager activement dans leur apprentissage grâce à des modalités de formation qui vont au-delà de la simple transmission de connaissances
- Accéder de manière flexible à des activités construites dans une logique d'interactivité
- Créer et partager leur propre matériel afin de documenter leurs expériences et les compétences acquises
- Communiquer et collaborer avec l'enseignant et les autres participants pour faciliter la construction et l'appropriation des connaissances

*D'après le site de l'Université de Sherbrooke:

<http://www.usherbrooke.ca/ssf/veille-old/numeros-precedents/novembre-2011/le-ssf-veille/faire-la-classe-mais-a-lenvers-la-flipped%20classroom/>

**La stratégie *e-learning* de l'UNIL est consultable sur le site: <http://www.unil.ch/riset>

Caractéristiques de l'apprenant adulte Knowles et al. (2012)



1 | Besoin de savoir

- A besoin de savoir pourquoi il doit apprendre quelque chose avant de s'engager.
- Identifie des compétences à acquérir et leurs effets sur le plan personnel et professionnel.



2 | Conscience de soi

- Reconnaît qu'il est responsable de ses décisions et de son développement.
- A son parcours et son système de valeurs.
- Résiste à l'imposition d'un point de vue.



3 | Expérience

- Dispose d'une expérience lui permettant un «tissage théorie-pratique».
- Puise dans le répertoire des expériences vécues pour établir des liens entre la théorie et la pratique.



4 | Engagement à apprendre

- S'engage à apprendre quand il se sent prêt et quand il estime que le travail demandé est à sa portée.



5 | Orientation à apprendre

- Exprime son apprentissage en termes de compétences (et non de contenus) pour agir professionnellement de manière plus efficace ou pour gérer des situations complexes.



6 | Motivation

- Motivation interne liée à l'estime de soi, la qualité de la vie, et l'augmentation des satisfactions personnelles.

Concevoir un dispositif hybride en formation d'adultes

Il n'existe pas de modèle unique ou de règles prescrivant ce que doit être un dispositif hybride. La littérature recense plus de 40 formats de *Blended Learning* différents (Burton *et al.*, 2011; Charlier, Deschryver & Peraya, 2006; Graham, 2006; Graham, Henrie & Gibbons, 2013; Peraya *et al.*, 2012).

L'hybridation peut être réalisée au niveau d'une activité, d'un cours ou d'une formation complète. On peut rentrer dans la conception d'un dispositif sous différents angles en fonction des objectifs pédagogiques et du contexte de la formation. Par exemple:

- Si les participants ont des contraintes et qu'ils ne peuvent pas assister à toutes les séances et que l'on souhaite toucher de nouveaux publics, il convient alors de flexibiliser la formation en proposant des modules en ligne
- Si l'on souhaite rendre les participants plus autonomes et responsables de leur apprentissage, il convient de choisir des méthodes d'enseignement favorisant l'apprentissage actif telles que des activités qui proposent du feedback automatique ou individualisé (par ex. test-autodiagnostic sur Moodle)
- Si l'on souhaite favoriser l'interactivité, il convient de proposer des activités collaboratives en présentiel ou à distance
- Etc.

Les dispositifs hybrides doivent adhérer aux mêmes exigences que n'importe quels autres types d'enseignements 'classiques'. Ils doivent inclure des objectifs d'apprentissage clairement

définis qui soient efficaces, pertinents, appropriés et qui visent un apprentissage mesurable (Bath & Bourke, 2010; JISC RSC, 2014; Pankin, Roberts & Savio, 2012).

Trois scénarios présentant différents types de formations et de contexte en formation continue sont proposés à titre d'exemple (voir Annexe).



Transformer un cours existant en un dispositif hybride

Transformer un cours existant en dispositif hybride ne signifie pas simplement de mettre les ressources existantes en ligne. Il s'agit alors de repenser le design du cours et de prévoir des ressources pédagogiques (contenu, activité) en fonction du type de formation (courte vs longue, certifiante vs non certifiante) ou de certains critères tel que le nombre de participants.

Il faut identifier les parties du cours à mettre en ligne sur la base des points à améliorer au vu de l'expérience réalisée lors d'éditions précédentes.

Par exemple:

- Si l'on observe des problèmes récurrents autour de concepts difficiles du cours, une vidéo explicative ou une présentation Powerpoint avec de l'audio peuvent être réalisées afin de

permettre aux participants de les visionner autant de fois qu'ils le souhaitent.

- Si l'on observe une faible participation aux séances en présentiel, on peut demander aux participants de lire un article et de poster leur commentaire sur un forum de discussion sur *Moodle* avant le prochain cours. L'enseignant pourra ainsi en prendre connaissance avant la séance et animer une discussion sur la base des commentaires écrits des participants.

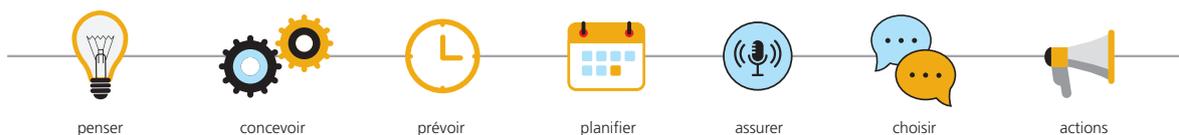
La transformation peut se faire de manière incrémentale en commençant par le développement des ressources en ligne pour une partie ou un ensemble d'activités en fonction des besoins de vos participants.

Recommandations

Recommandations sur le plan pédagogique*

- Passer d'un modèle transmissif centré sur les contenus à un modèle centré sur l'apprenant
- Prendre le rôle d'un facilitateur
- Développer des activités encourageant l'apprentissage actif
- Définir des objectifs pédagogiques, pertinents, efficaces, appropriés aux apprenants adultes visant à promouvoir un apprentissage mesurable
- Sélectionner de manière pertinente les méthodes d'enseignement (activités de groupe, feedback)

*D'après (Bath & Bourke, 2010; JISC RSC, 2014; Stacey & Gerbic, 2008).



Recommandations pour la conception du dispositif

- Repenser la structure du cours en articulant les bons contenus avec le type d'expérience d'apprentissage approprié
- Ne pas sous-estimer le temps de conception des ressources multimédias
- Planifier le cours en prenant en compte les éléments suivants:
 - › **les objectifs pédagogiques:** pertinents, efficaces, appropriés aux apprenants adultes visant à promouvoir un apprentissage mesurable
 - › **les contenus et des activités:** variés, engageants et pertinents
 - › **les méthodes d'enseignement** privilégiant des activités facilitant l'apprentissage actif des apprenants adultes
- Faire correspondre les objectifs pédagogiques, contenus, méthodes d'enseignement et modalités d'évaluation
- Choisir judicieusement les outils qui soutiennent l'apprentissage actif (ex. activités collaboratives et/ou activités permettant de donner un feedback automatique ou personnalisé sur Moodle)
- Planifier précisément les tâches et actions des apprenants enseignants, assistants, tuteurs en ligne, etc. (attention à ne pas augmenter la charge de travail des participants à cause des activités en ligne)
- Concevoir un environnement d'apprentissage flexible facilitant la mise à disposition et l'accès aux ressources à tout moment et depuis n'importe où (•*whatever* •*whenever* •*wherever* (par ex. utilisation de la plateforme d'apprentissage Moodle)

Recommandations pour l'accompagnement des participants*

- Présenter dès le début du cours le dispositif et les attentes
- Ecrire des instructions claires et détaillées pour faciliter l'orientation des participants entre les deux modalités (à distance vs en présentiel)
- S'assurer que les apprenants accèdent facilement aux ressources en ligne
- Prévoir suffisamment de ressources pour faciliter l'apprentissage et accompagner les apprenants (tuteurs en ligne, modérateurs de forum, etc.)
- Aider les participants à gérer leur temps et à planifier leurs tâches

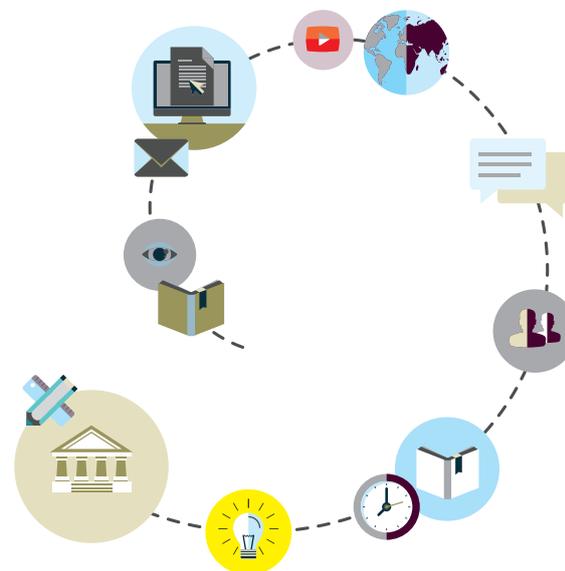
Conclusion

Grâce aux avancées technologiques qui ont nourri le développement du *Blended Learning* ce dernier est passé d'un stade expérimental à un nouveau champ de recherche en pleine émergence. De plus, de nombreuses recherches ont démontré une influence positive sur la performance des étudiants faisant du *Blended Learning* comme un modèle attrayant pour la formation continue (Siemens, Gašević & Dawson, 2015).

Le *Blended Learning* favorise une plus grande flexibilité permettant de répondre aux attentes des apprenants adultes ainsi qu'un apprentissage actif et en profondeur. Il permet de toucher un public plus large, voir international. Il n'est pas une fin en soit et le plus grand soin doit être apporté à la conception du dispositif de formation.

*D'après (Bath & Bourke, 2010; JISC RSC, 2014; Stacey & Gerbic, 2008).

Références



Bath, D. & Bourke, J. (2010).

Getting started with blended learning. Brisbane: Griffith Institute for Higher Education.

Consulté à l'adresse https://www.griffith.edu.au/_data/assets/pdf_file/0004/267178/Getting_started_with_blended_learning_guide.pdf

Burton, R., Borruat, S., Charlier, B., Coltice, N., Deschryver, N., Docq, F., ... et al. (2011).

Vers une typologie des dispositifs hybrides de formation en enseignement supérieur. *Distances et savoirs*, 9(1), 69–96.

Charlier, B., Deschryver, N. & Peraya, D. (2006).

Apprendre en présence et à distance. *Distances et savoirs*, 4(4), 469–496.

Graham, C. R. (2006).

Chapter 1: Blended learning system: Definition, current trends, future directions. Dans C. J. Bonk et C. R. Graham (dir.), *The handbook of blended learning: Global perspectives, local designs*. Pfeiffer.

Graham, C. R., Henrie, C. R. & Gibbons, A. S. (2013).

Developping models and theory for blended learning research. Dans A. G. Picciano, C. D. Dziuban et C. R. Graham (dir.), *Blended learning: Research perspectives* (vol. 2, p. 13-33). Routledge.

Hernandez, N. & Lhommeau, C. (2014).

Manuel du Blended Learning. Edition 2014. 360Learning. Consulté à l'adresse <http://blog.360learning.com/telecharger-le-manuel-du-blended-learning/>

JISC RSC (2014).

Blended learning Toolkit. Step-by-Step guidance for lecturers interested in developping Blended Learning Instruction. Consulté à l'adresse <http://www.jiscrcsni.co.uk/blended/toolkit/about.html>

Knowles, M. S., Holton III, E. F. & Swanson, R. A. (2012).

The Adult Learner. Routledge.

Pankin, J., Roberts, J. & Savio, M. (2012).

Blended Learning at MIT.

Consulté à l'adresse http://web.mit.edu/training/trainers/resources/blended_learning_at_mit.pdf

Peraya, D., Peltier, C., Villiot-Leclercq, E., Nagels, M., Morin, C., Burton, R. & Mancuso, G. (2012).

Typologie des dispositifs de formation hybrides: configurations et métaphores. Consulté à l'adresse <http://archive-ouverte.unige.ch/unige:23094>

Rege Colet, N. & Lanarès, J. (2013).

Chapitre 2. Comment enseigner à des étudiants adultes? Dans D. Berthiaume & N. Rege Colet (dir.), *La pédagogie de l'enseignement supérieur: repères théoriques et applications pratiques* (p. 25-38). Peter Lang.

RISSET (2011).

Flexibilisation de l'enseignement. utilisation des technologies et approches complémentaires. Consulté à l'adresse www.unil.ch/riset

Siemens, G., Gašević, D. & Dawson, S. (2015).

Preparing for the digital university: a review of the history and current state of distance, blended, and online learning. Consulté à l'adresse <http://linkresearchlab.org/PreparingDigitalUniversity.pdf>

Stacey, E. & Gerbic, P. (2008).

Success factors for blended learning. Hello! Where are you in the landscape of educational technology? Proceedings ascilite Melbourne 2008, 964–968. Consulté à l'adresse http://www.ascilite.org.au/conferences/melbourne08/procs/stacey.pdf?utm_content=bufferdff87&utm_source=buffer&utm_medium=twitter&utm_campaign=Buffer

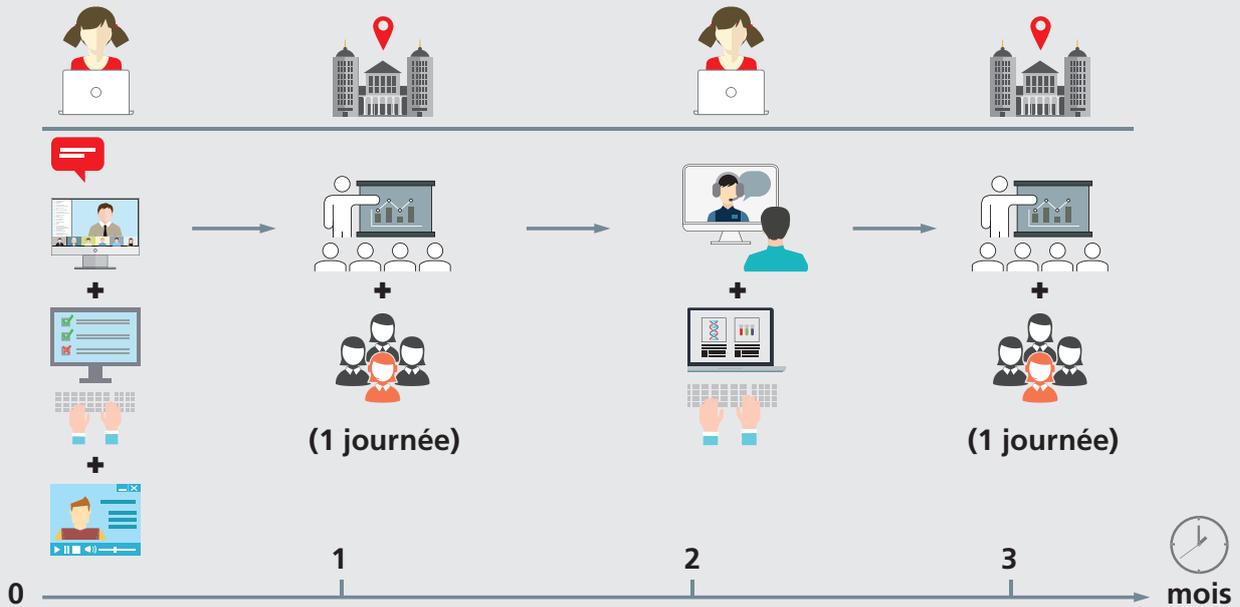
Vauffrey, C. (2011, 7 novembre).

Formation à distance en entreprises en France: hybridation en développement rapide. *Thot Cursus*. Consulté à l'adresse <http://cursus.edu/article/3895/formation-distance-entreprises-france-hybridation-developpement/#.VfwFe85Ng9k>

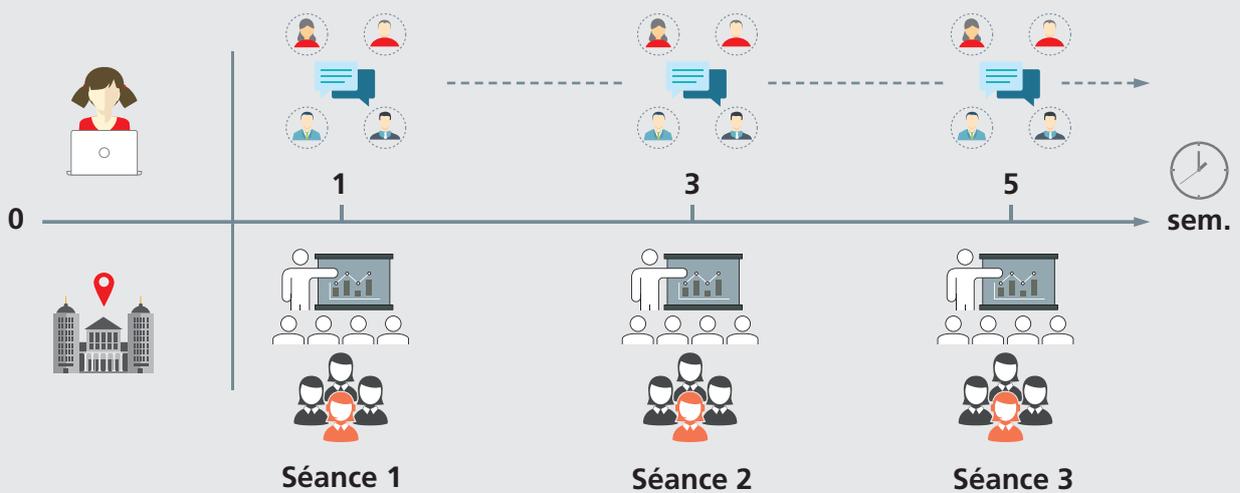


Annexe: Trois exemples de scénarios

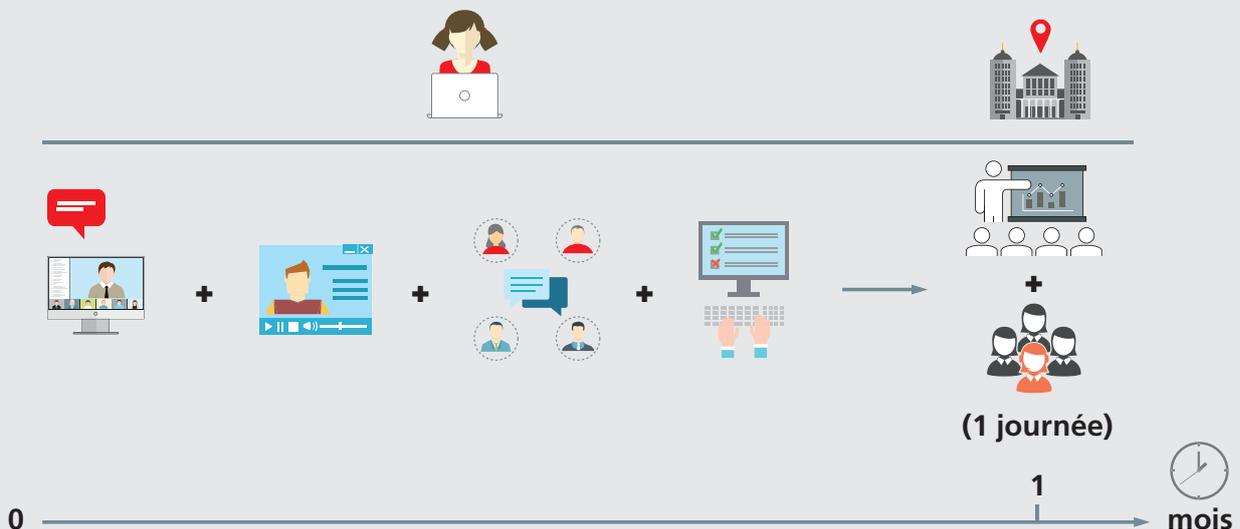
Scénario alterné | Alternate Scenario



Scénario parallèle | Parallel Scenario



Scénario autonomie | Self-paced Scenario



Scénario alterné Alternate Scenario	Scénario parallèle Parallel Scenario	Scénario autonomie Self-paced Scenario
<p>Ce scénario permet aux participants d'alterner des séquences d'apprentissage en présentiel et à distance. Il vise à :</p>	<p>Ce scénario permet aux participants d'effectuer en parallèle des activités à distance et en présentiel, de manière individuelle ou en groupe. Il vise à :</p>	<p>Ce scénario permet aux participants de travailler en autonomie et à distance avant la séance en présentiel. Il vise à :</p>
<ul style="list-style-type: none"> > Augmenter la flexibilité: <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la participation de personnes ayant des contraintes dues à leur environnement professionnel ou privé • Diminuer le temps en présentiel • Travailler à son rythme > Permettre une mise à niveau des participants > Améliorer le feedback et le suivi individuel des participants > Mieux utiliser le temps en présentiel: feedback et interactivité > Orienter le cours vers la pratique pour répondre aux besoins des professionnels et faciliter le transfert théorie-pratique 	<ul style="list-style-type: none"> > Augmenter l'interactivité et la participation > Encourager la réflexivité > Encourager les participants à lire > Encourager le travail collaboratif > Exposer les participants à un grand nombre d'études de cas réels > Mieux utiliser le temps en présentiel: feedback et interactivité 	<ul style="list-style-type: none"> > Augmenter la flexibilité: <ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la participation de personnes ayant des contraintes dues à leur environnement professionnel ou privé • Diminuer le temps en présentiel • Organiser une formation pour des employés qui ne sont pas sur le même site • Travailler à son rythme > Permettre une mise à niveau des participants > Améliorer le feedback et le suivi individuel des participants > Mieux utiliser le temps en présentiel: feedback et interactivité > Orienter le cours vers la pratique pour répondre aux besoins des professionnels et faciliter le transfert théorie-pratique
<p>Exemple type de formation concernée: formation courte</p>	<p>Exemple type de formation concernée: formation certifiante (CAS/DAS/MAS)</p>	<p>Exemple type de formation concernée: formation intra-entreprise</p>
<p>Objectifs du cours: Permettre à des professionnels d'améliorer leurs compétences en analyse financière.</p> <p>Durée de la formation: 3 mois Séances en présentiel: 2 x 1 journée (1 au début et 1 à la fin) Activités à distance: Questionnaire, autodiagnostic, vidéos + 2 séances de coaching (45 minutes) Nb de participants: <30 Type de public: National - international Outils: <i>Moodle, Google Hangout, Skype</i> Type de ressources: Vidéos de concepts de 10-12 minutes maximum Evaluation: Le participant doit présenter un travail personnel d'analyse de données, en lien avec son contexte professionnel. Avantages: Le format de ce cours permet aux participants de se familiariser avec les concepts théoriques sous formes de vidéos avant d'assister à la 1ère séance en présentiel. L'intervenant pourra ainsi consacrer le temps en présentiel à des exercices d'application, aux interactions et aux échanges ainsi qu'à un feedback formatif.</p>	<p>Objectifs du cours: Former des participants aux différentes méthodes en épidémiologie.</p> <p>Durée de la formation: 1 semestre Séances en présentiel: 1 jour toutes les 2 semaines Activités à distance: Lecture d'articles scientifiques et résolution de vignettes cliniques Nb de participants: <30 Type de public: Régional - national Outils: <i>Moodle</i> Type de ressources: Articles scientifiques, étude de cas, vignettes cliniques (sous forme de vidéo) Evaluation: Présentation de groupes, participation et examen final.</p> <p>Avantages: Le format de ce cours permet d': - augmenter la participation des participants lors des séances en présentiel - augmenter l'engagement des participants dans les lectures - exposer des participants à de nombreuses études de cas par le biais des présentations de groupes.</p>	<p>Objectifs du cours: Permettre à des managers de développer des compétences en gestion des risques et de mettre en place une stratégie d'entreprise.</p> <p>Durée de la formation: 1 mois Séance en présentiel: 1 journée (à la fin) Activités à distance: Vidéos, vidéoconférences, forum de discussion, réflexion personnelle Nb de participants: <50 Type de public: Continental (sur 1 zone géographique) Outils: <i>Moodle, Google Hangout, LinkedIn etc.</i> Type de ressources: Vidéos de concepts</p> <p>Evaluation: Proposer une stratégie de prévention pour son propre contexte professionnel.</p> <p>Avantages: Le format de ce cours permet à la fois à une entreprise de former en même temps des managers qui ne sont pas sur un même lieu géographique et de réduire au maximum la durée en présentiel de la formation (1 journée seulement).</p>

Scénario alterné Alternate Scenario	Scénario parallèle Parallel Scenario	Scénario autonomie Self-paced Scenario
<p>Etapes</p> <p>1. A distance sur 1 mois 1a. Avant que la formation commence, les participants sont invités à répondre à:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un questionnaire en ligne sur <i>Moodle</i> leur permettant de préciser leurs attentes et les objectifs qu'ils se sont fixés. Ils doivent également proposer une thématique pour leur projet personnel en lien avec leur pratique. • Un test d'autodiagnostic en ligne sur <i>Moodle</i> avec feedback automatique pour permettre aux participants de s'auto-évaluer. En fonction des lacunes identifiées, les participants sont dirigés vers des ressources (vidéos, lectures, etc.) complémentaires nécessaires pour suivre le cours. <p>1b. L'intervenant souhaite la 'Bienvenue' et présente les objectifs du cours via un forum de discussion ou un outil de visioconférence tel que <i>Google Hangout</i>.</p> <p>1c. Les participants sont ensuite invités à visionner à leur rythme les capsules multimédias sur les concepts théoriques. Un forum de discussion est ouvert afin de permettre aux participants de poser leurs questions et d'interagir avec l'intervenant et/ou les autres participants.</p> <p>2. En présentiel (1 journée) Afin de préparer cette séance et de répondre aux attentes des participants, l'intervenant prend connaissance des attentes des participants et des thématiques proposées. Il analyse également les résultats de l'autodiagnostic afin d'identifier les notions théoriques posant problème.</p> <p>La séance s'organise ensuite autour de:</p> <p>2a. Clarification des concepts théoriques selon les besoins. 2b. Résolution entre pairs d'exercices pratiques visant à mettre en application les notions abordées. 2c. Résolution d'études de cas par petits groupes. Les corrections s'effectuent ensuite sous la forme d'une discussion collective. L'intervenant clôt la séance en présentant les modalités du projet personnel et l'organisation des séances de coaching.</p>	<p>Etapes</p> <p>Les étapes suivantes s'intègrent sur une période du cours définie par l'intervenant.</p> <p>1. A distance Au début du cours, sur <i>Moodle</i>, les participants forment des groupes pour le travail sur les études de cas.</p> <p>2. En présentiel A la fin d'une séance, l'intervenant présente les deux activités à réaliser à distance pour la séance suivante:</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'article à lire (individuellement). - les études de cas à analyser (en groupe). 	<p>Etapes</p> <p>1. A distance sur 1 mois 1a. Live Kick-off L'intervenant organise une séance <i>live</i> avec un outil de visioconférence à une date fixe pour souhaiter la bienvenue et les objectifs de la formation ainsi que le déroulement des activités à distance.</p> <p>1b. Les participants sont invités chaque semaine à regarder 4-5 vidéos (de 10-12 minutes maximum) sur les concepts, à leur rythme.</p> <p>1c. Les participants doivent participer à un forum de discussion en répondant à une ou plusieurs questions réflexives en lien avec la thématique de la semaine.</p> <p>1d. Chaque participant à l'issue de la semaine doit poster sur un forum ses réflexions sur la manière d'appliquer les concepts abordés dans sa pratique professionnelle.</p> <p>1e. A l'issue des 4 semaines, chaque participant dépose sur <i>Moodle</i> un document présentant sa stratégie de prévention des risques dans son contexte professionnel.</p> <p>2. En présentiel (1 journée) Afin de préparer cette séance et de répondre aux attentes des participants, l'intervenant analyse les discussions sur les forums afin d'identifier les notions théoriques posant problème.</p> <p>L'intervenant organise une activité en petits groupes afin que les participants présentent et échangent sur leur stratégie. Une restitution de groupe et une discussion sont ensuite lancées pour permettre d'élaborer une stratégie commune.</p>

Scénario alterné Alternate Scenario	Scénario parallèle Parallel Scenario	Scénario autonomie Self-paced Scenario
<p>Etapes</p> <p>3. A Distance Séance coaching (45 minutes) en ligne - 2 mois.</p> <p>3a. L'intervenant propose deux séances de coaching à chaque participant par <i>Skype</i>. La 1ère s'effectue assez tôt dans l'élaboration du projet personnel afin d'aider le participant à affiner son projet. La 2ème séance s'organise en fonction des besoins du participant. Les participants postent sur <i>Moodle</i> leurs questions, leur plan de projet personnel et leurs réflexions 48h avant la séance <i>Skype</i>.</p> <p>3b. Chaque participant poste sur <i>Moodle</i> son projet personnel une semaine avant la dernière séance en présentiel. Afin de préparer cette séance et de répondre aux attentes des participants, l'intervenant analyse les projets personnels afin d'identifier les notions théoriques posant problème.</p> <p>4. En présentiel (1 journée) Le matin, par petits groupes de 3 les participants présentent leur projet et s'évaluent les uns les autres selon une grille critériée. L'après-midi, l'intervenant donne son feedback aux participants et revient sur les points importants du cours.</p>	<p>Etapes</p> <p>3. A distance</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuellement: Chaque participant a une semaine pour poster sur un forum de discussion un résumé de l'article. Il ne prend connaissance des résumés des autres qu'après avoir posté le sien. • En groupe: chaque groupe doit choisir une étude de cas parmi la liste et partager sur <i>Moodle</i> son analyse du cas 48h avant la prochaine séance en présentiel. Tous les groupes sont invités à lire les contributions des autres avant chaque séance en présentiel. <p>4. En présentiel Afin de préparer cette séance, l'intervenant prend connaissance des résumés postés sur le forum. Il peut ainsi préparer la discussion et identifier les notions théoriques posant problème et y revenir.</p> <p>La séance s'organise ensuite autour de:</p> <p>4a. Discussion sur l'article Lorsqu'il engage la discussion, l'intervenant peut très facilement interpeller tel ou tel participant sur la base de son résumé pour lui demander son avis. Il clarifie les notions posant problème si nécessaire.</p> <p>4b. Présentation des études de cas Chaque groupe présente l'analyse de son étude de cas. La durée de la présentation est très courte puisque l'analyse complète est disponible sur <i>Moodle</i>. L'intervenant peut choisir un critère sur lequel le groupe va se focaliser pour pouvoir ensuite lancer une discussion collective.</p> <p>5. Les étapes 2 à 4 peuvent être répétées.</p>	<p>Etapes</p>



Contact

Formation Continue UNIL-EPFL
EPFL Innovation Park, Bâtiment E
CH-1015 Lausanne
T +41 21 693 71 20

www.formation-continue-unil-epfl.ch