



Centre de
Référence des
Premiers Secours



Mesurer nos résultats – Boîte à outils

Un guide d'outils pour appuyer les Sociétés nationales dans
l'amélioration de la formation aux premiers secours

Développé par le Centre mondial de Référence des Premiers
Secours (CMRPS), en collaboration avec la Croix-Rouge
britannique

Mars 2021

Auteurs : Christine Boase, Ellen Gordon, Emily Oliver

Traduit en français par Chloé BERTINCHAMPS et Maud BOUTONNÉ

La mesure des résultats peut sembler être complexe à mettre en œuvre. Nous vous encourageons toutefois à essayer de mener ce type d'action dans la mesure du possible. Il y a toujours des enseignements à tirer de nos projets, même de ceux qui n'ont pas fonctionnés comme prévu. Nous espérons que cette boîte à outils sera utile en fournissant une vue d'ensemble de la mesure des résultats. Si vous ne pouvez pas utiliser la totalité de ces outils, ne vous découragez pas : utilisez ceux qui fonctionnent dans votre contexte.

Si vous avez des exemples d'outils de mesure utilisés par votre Société nationale, nous vous serions reconnaissants de les partager avec le Centre Mondial de Référence des Premiers Secours (CMRPS), afin qu'ils soient inclus dans les futures éditions de cette boîte à outils.

Sommaire

Qu'est-ce que cette boîte à outils ?	2
Comment utiliser cette boîte à outils ?	2
Section 1 : Principes de la mesure de résultat	3
Qu'est-ce que la mesure de résultat ?	3
Que <i>souhaiterions-nous</i> évaluer ?	3
Que <i>pouvons-on</i> évaluer ?	4
Définitions	4
Pourquoi mesurer les résultats d'apprentissage ?	5
Comment mesurer ?	7
Quand mesurer les résultats	7
Section 2 : Exemples d'outils de mesure de résultats	9
Mesurer la confiance	11
Mesurer la probabilité d'agir	13
Collecter des données auprès des apprenants	14
Méthodes de collecte	15
Section 3 : Analyser les données	17
Statistiques	17
Comparaisons	17
Questions clefs	17
Méthode de la case supérieure	18
La potentialité moyenne	18
Utiliser la connaissance acquise	19
Le modèle de Brookfield	19
Section 4 : Etudes de cas	21
Société de la Croix-Rouge de Géorgie : projet pilote pour la mise en place d'un système de mesure des résultats	21
Test d'un produit – Croix Rouge britannique	26
Enseignements concernant les méthodes de collecte de données - Croix-Rouge lituanienne	27
Annexe 1 : Théories de la mesure des résultats	29
Kirkpatrick	29
Modèles de changement de comportement	29
La théorie du changement	31
Annexe 2 : Tester les hypothèses	32
Tester les hypothèses	32
Questions de recherche	32
Annexe 3: Planification de projet	34
Nous contacter	35

Qu'est-ce que cette boîte à outils ?

Cette boîte à outils donne une vue d'ensemble des méthodes pouvant être utilisées par les équipes de formation aux premiers secours nationales ou régionales afin de mesurer l'atteinte de leurs résultats de formation et de déterminer comment les données obtenues peuvent permettre d'améliorer l'efficacité de la formation aux premiers secours. Le document est centré sur les résultats d'apprentissage des apprenants issus du grand-public comme les enfants et les adultes, qu'ils apprennent dans un contexte familial, communautaire ou sur leur lieu de travail. Beaucoup de ces principes, outils et méthodes d'évaluation peuvent également être adaptés au personnel, aux bénévoles et aux professionnels de santé qui se forment aux gestes de premiers secours.

Ce document est considéré comme un « travail en cours » et est destiné à être mis à jour et complété au fur et à mesure que les Sociétés nationales développeront et testeront de nouveaux et meilleurs moyens d'évaluer les résultats.

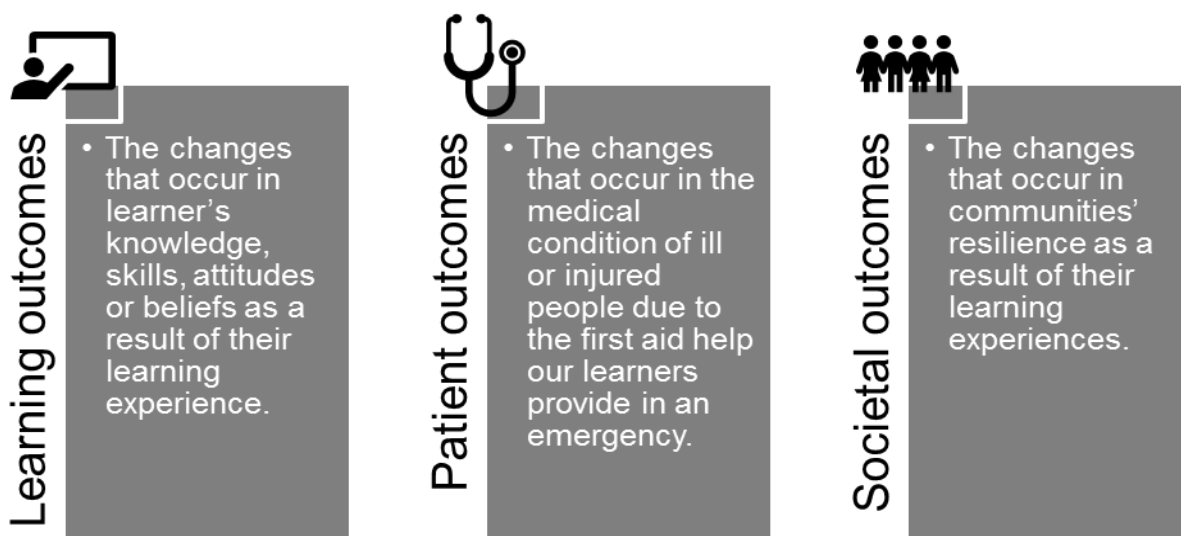
Comment utiliser cette boîte à outils ?

- **Section 1 : Contexte** : Quels sont les mesures de résultats et comment peut-on les utiliser ?
- **Section 2 : Exemples d'outils de mesure** : Cette section comporte plusieurs exemples d'outils de mesure qui peuvent être utilisés et adaptés afin de trouver des mesures de résultats adaptées à votre propre contexte.
- **Section 3 : Analyse** : Cette section explique comment utiliser les données pour mieux comprendre et améliorer votre offre de formation.
- **Section 4 : Etudes de cas** : Cette section détaille les expériences des Sociétés nationales qui ont testé les mesures de résultats. Elle vous permettra de comprendre comment ces Sociétés nationales ont appliqué leurs mesures et quels en ont été les impacts.
- **Annexe 1 : Théorie et contexte**. Cette section permet une meilleure compréhension de l'intérêt de mesurer les résultats, ainsi que les bénéfices et les obstacles que nous pouvons rencontrer dans l'application de ces mesures. Elle permet également de donner une vue d'ensemble de certaines théories étayant la mesure des résultats.
- **Annexe 2 : Pour aller plus loin**: Cette section offre des conseils supplémentaires pour adopter une approche plus académique de l'analyse des données
- **Annexe 3 : Exemple de planification de projet** coordonné par le CMRPS

Section 1 : Principes de la mesure de résultat

Qu'est-ce que la mesure de résultat ?

L'objectif principal de la mesure de résultats de formation est de nous permettre de comprendre les changements provoqués par les formations aux premiers secours que nous dispensons. Si nous identifions sur quels résultats nous sommes le plus à même d'avoir un effet avec notre formation et que nous mesurons comment ils évoluent, nous pouvons ensuite utiliser cette donnée comme une indication de l'efficacité de nos formations. Trois catégories de résultats peuvent être utilisées afin d'indiquer l'efficacité de la formation aux premiers secours : les résultats d'apprentissage, les résultats sur les patients et les résultats sur la société.



[TRADUCTION INFORGRAPHIE CI-DESSUS – à intégrer:

- **Les résultats de l'apprentissage** Les changements survenus dans les connaissances, les compétences, ainsi que les attitudes ou croyances de l'apprenant suite à son expérience d'apprentissage.
- **Les résultats sur les patients** Les changements survenus concernant l'état de santé de personnes malades ou blessées suite aux premiers secours fournis par nos apprenants lors d'une situation d'urgence.
- **Les résultats sur la société** Les changements survenus en matière de résilience des communautés suite à leur expérience d'apprentissage.]

Que souhaiterions-nous évaluer ?

Dans un avenir idéal, nous comprendrons si les apprenants utilisent leurs compétences en premiers secours pour aider autrui ; quelle est l'efficacité des apprenants en matière de premiers secours dans une situation d'urgence ; et si les personnes malades ou blessées souffrent moins, guérissent plus rapidement ou vivent plus

Si je forme 20 personnes, combien de personnes sauveront-ils?

longtemps grâce aux interventions de premiers secours réalisées par nos apprenants. Cependant, la nature-même des premiers secours rend la mesure de l'impact sur les patients et sur les communautés complexe. En effet, ceci requiert de suivre et surveiller les apprenants sur le long terme ou de mener des recherches approfondies. Ainsi, en tant que telles, ces recherches fournissent très peu de retours d'évaluation utiles aux équipes de formation aux premiers secours pour améliorer l'efficacité de la formation.

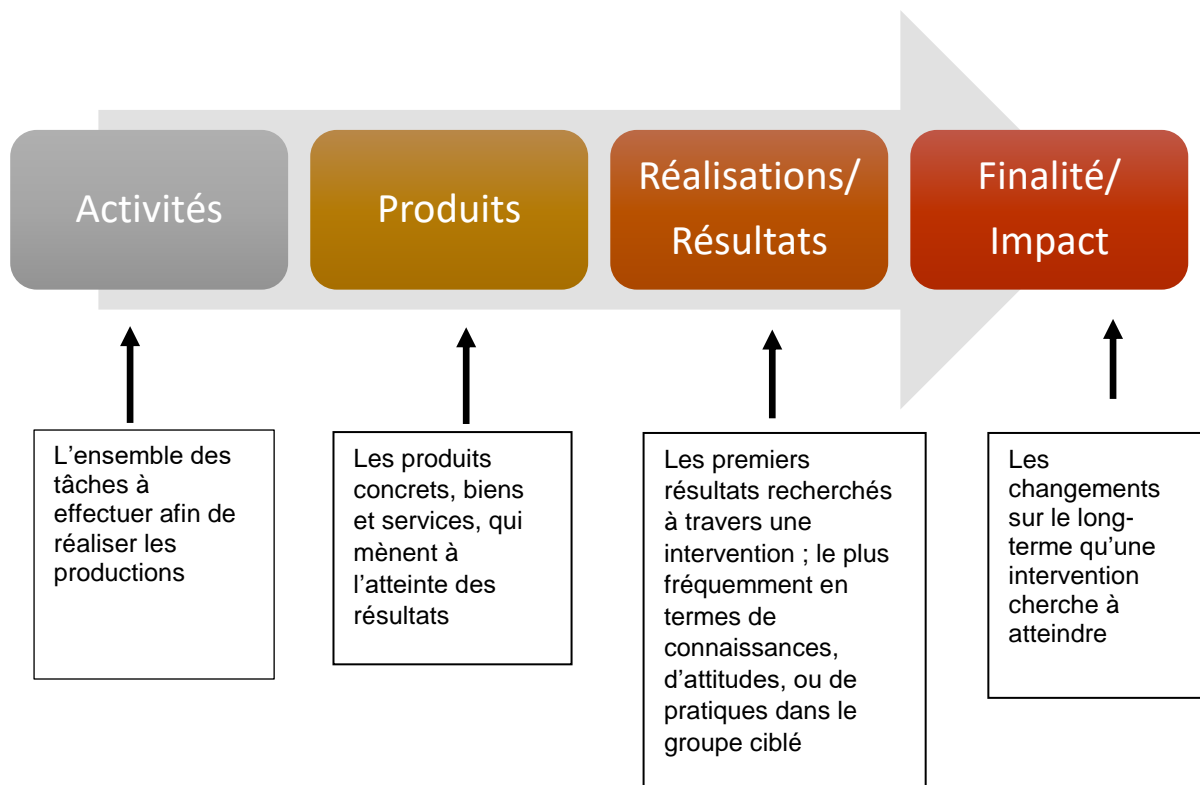
Que pouvons-on évaluer ?

Parmi les trois catégories présentées ci-dessus, il existe néanmoins un niveau pour lequel nous savons facilement mesurer les résultats : il s'agit de l'expérience d'apprentissage ; que ce soit dans le cas d'un cours en présentiel, d'un cours numérique autodirigé ou d'un mélange des deux. Concernant ces résultats d'apprentissage, on peut évaluer aussi bien les connaissances, les compétences que la disposition à aider. Ainsi, **cette boîte à outils se focalisera sur la mesure de ces objectifs d'apprentissage**. Cela ne signifie pas que les résultats sur les patients ou sur la société sont moins importants, seulement qu'ils sont plus difficiles à appliquer dans le cadre d'une amélioration organisationnelle.

- Connaissances
- Compétences
- Attitude

Note : La « disposition à aider » est une expression qui reflète la confiance d'une personne pour agir, sa volonté d'agir, ou la probabilité qu'elle agisse. Cette expression couvre un large spectre puisqu'elle va dépendre du contexte lors de la survenue de la situation d'urgence, et est donc difficile à prédire à l'avance. Néanmoins, nous avons constaté qu'il est essentiel de mesurer cette « disposition à aider » car nous pouvons l'utiliser pour établir si la formation que les apprenants ont reçue a changé leur attitude. Pour mesurer un tel changement d'attitude, vous devez expliquer ce que vous entendez par « changement d'attitude » d'une manière qui est pertinente pour votre culture.

Définitions



En partant de la chaîne de résultats de la planification de programme de la FICR, nous pouvons définir la chaîne de résultats du programme de formation aux premiers secours, comme suit:

Activités	Production	Résultats	Impact
<ul style="list-style-type: none">• Formations• Apprentissage numérique• Formation des formateurs• Préparation de l'équipement• Marketing	<ul style="list-style-type: none">• Nombre de personnes formées• Nombre de formateurs• Nombre de formations	<ul style="list-style-type: none">• Changements des connaissances, des compétences, de la confiance, de la volonté, des attitudes, etc. des apprenants	<ul style="list-style-type: none">• Effets sur la résilience des patients et des communautés

Chaîne de résultats des formations aux premiers secours

Plusieurs Sociétés nationales ont déjà effectué des compte-rendu concernant leur « production » (« *outputs* » en anglais, c'est-à-dire, des éléments comptabilisés) comme le nombre de personnes formées et le nombre de volontaires en formation aux premiers secours actifs. Cependant, si la « production » peut nous indiquer la taille de l'activité opérationnelle, elle ne fournit pas d'indication quant à la qualité de la formation. Afin de comprendre la qualité de l'offre de formation de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge, nous devons évaluer les résultats.

Pourquoi mesurer les résultats d'apprentissage ?

Pour choisir à quelle formation aux premiers secours s'inscrire, les personnes (consommateurs) prendront en compte la qualité de l'offre de la formation. Même si, jusqu'à ce jour, la Croix-Rouge et le Croissant-Rouge ont pu s'appuyer sur la réputation de sa marque, synonyme de qualité, ceci devient néanmoins de plus en plus difficile du fait du marché concurrentiel. Pour conserver notre *leadership* en matière de premiers secours, nous devons nous efforcer de suivre et d'évaluer la qualité de nos formations.

De plus, c'est seulement à travers l'évaluation des résultats d'apprentissage que nous pouvons réellement commencer à améliorer l'efficacité des formations, afin que les apprenants soient plus à même de répondre à une situation d'urgence nécessitant des soins de premiers secours. Mettre en place puis faire le suivi de l'évaluation des résultats d'apprentissage peut nécessiter des ressources considérables. Il est nécessaire d'investir dans le système de traitement, les rapports réguliers, ainsi que l'amélioration consécutive des programmes. Mais si notre but est de faire en sorte que des personnes et des communautés soient plus aptes, confiantes et prêtes à répondre à des situations d'urgence nécessitant des premiers secours, il s'agit alors d'un investissement qui vaut la peine d'être réalisé.

Réfléchissez aux avantages spécifiques que votre organisation souhaite obtenir avec la mesure des résultats et gardez-les clairement à l'esprit lorsque vous mettez en place un

système d'évaluation. La valeur de la mesure des résultats d'apprentissage peut être considérée à travers la valeur qu'elle peut apporter aux apprenants, à l'organisation ou à sa valeur plus large pour le Mouvement.

Valeur pour l'apprenant

Une évaluation bien structurée permet aux apprenants de comprendre ce qu'ils vont apprendre dans la session à venir. Ceci leur permet également de s'immerger dans le sujet et d'établir des connections avec les résultats d'apprentissages attendus. Tout cela devrait augmenter leur motivation à apprendre. A la fin de la formation, l'évaluation donne le temps nécessaire aux apprenants pour réfléchir sur ce qu'ils ont appris et s'ils ont atteint leurs résultats. Ceci peut également contribuer à consolider leur apprentissage et à identifier des apprentissages futurs dont ils pourraient ressentir le besoin. Les apprenants peuvent également éprouver la satisfaction d'avoir eu l'opportunité de faire un retour sur leur expérience.



Je comprends ce que je vais apprendre.

Valeur pour l'organisation

Il y a, peut-être, de plus grands bénéfices à introduire un système d'évaluation des résultats de la formation sur un plan organisationnel. Les données d'évaluation peuvent dégager des tendances de résultats au fil du temps si elles sont relevées régulièrement, ou donner un aperçu instantané de ces mêmes résultats si elles sont consignées périodiquement. Un système d'évaluation complet fournit également des données de résultats permettant une analyse de performance à travers de nombreuses variables telles que les caractéristiques démographiques des apprenants, les formateurs d'un point de vue individuel ou en cohorte, la durée ou le type de cours, ou encore la région. Sur un plan organisationnel, mesurer les données relatives aux résultats d'apprentissage peut permettre:

- > D'identifier et suivre les projets d'amélioration basés sur la preuve
- > D'aider à développer les pratiques de formation des éducateurs
- > De contribuer à évaluer l'efficacité des produits existants et des nouveaux
- > De fournir des données utiles aux bailleurs de fonds, aux consommateurs et aux décideurs
- > De réaliser des études transfrontalières et comparatives à un niveau global, et de mettre en place des collaborations dans la conception de programmes de formations
- > De mener à bien des projets de recherche afin, par exemple, de déterminer quelles activités ou méthodologies sont les plus efficaces.



Ce cours est-il utile pour ce public ?

Valeur pour la société

Imaginez un monde où tous les prestataires de formations aux premiers secours évaluent les résultats d'apprentissage; où une énorme quantité de données est utilisée pour comprendre comment rendre nos pratiques plus efficaces. Dans le monde global dans lequel nous vivons, comme dans les domaines des maladies transmissibles ou du changement

climatique, ce n'est qu'avec une participation mondiale et massive dans l'évaluation des résultats que les organisations peuvent établir des standards et des objectifs à améliorer. La Croix-Rouge est idéalement placée pour ouvrir la voie vers la qualité. A terme, ceci contribuera à assurer la réputation de notre marque, à renforcer les normes en matière de premiers secours pour tous les prestataires de formations aux premiers secours et ainsi à faire en sorte que davantage de vies soient sauvées et que les souffrances soient atténuées.

Comment mesurer ?

Il est utile de mettre en place des actions de mesures de résultats auprès de toute personne qui apprend quelque chose, qu'il s'agisse d'un membre du grand-public ou d'un bénévole de longue date. Cependant, les résultats d'apprentissage que nous choisissons de mesurer et les processus utilisés pour les mesurer peuvent varier entre les publics d'apprenants selon le contexte, leurs besoins et leurs motivations pour apprendre. Les sections suivantes se concentrent sur la mesure des résultats d'apprentissage auprès des apprenants membres du grand-public (comme les enfants, les adultes dans les familles, le grand public ou les apprenants sur les lieux de travail).

La capacité que vous avez d'exploiter les données obtenues à travers votre étude de mesures va dépendre étroitement du nombre d'apprenants que vous incluez dans cette étude : plus vous pouvez inclure d'apprenants, plus les données que vous récoltez seront importantes et fiables. Dans l'idéal, il faudrait parvenir à évaluer quotidiennement l'ensemble des apprenants. Cependant, si vos ressources sont limitées, vous pouvez opter pour une évaluation régulière d'une proportion raisonnable d'apprenants, ou bien pour l'évaluation de l'ensemble des apprenants mais seulement à intervalles fixes chaque année, ou même pour la mise en œuvre de projets de recherche spécifiques pour comprendre la qualité de vos programmes.

Quand mesurer les résultats

Pour évaluer les résultats d'apprentissage, il est recommandé de poser les questions d'évaluation avant de commencer la phase d'apprentissage, puis de nouveau lorsque l'apprentissage est terminé. Cette enquête avant (pré) / après (post) nous permettra de comparer les deux résultats et les changements qui ont eu lieu. S'il vous est seulement possible de poser des questions après la phase d'apprentissage, il est important de saisir les perceptions de changements de l'apprenant.

- Posez les mêmes questions avant et après la phase d'apprentissage
- Comparez les résultats pour comprendre les évolutions.

Il n'y a pas de bons et de mauvais moments pour mener les enquête pré- et post-formation. Cependant, afin d'être sûr que les changements de résultats soient attribués directement à l'expérience d'apprentissage, l'enquête devrait être administrée aussi proche du cours que possible. Des études suggèrent que les niveaux de résultats des personnes commencent à se dégrader dans les jours suivant l'apprentissage des premiers secours. Pour comprendre les résultats immédiats de l'apprentissage, il est préférable d'effectuer l'enquête post-formation dès que possible après l'expérience d'apprentissage.

Sur ce point, il peut aussi être très utile de comprendre la rétention et le maintien des effets de l'apprentissage au fil du temps. De ce fait, et en particulier lorsque qu'il est possible d'utiliser des systèmes électroniques, vous pouvez envisager de mettre en place une enquête plus approfondie à envoyer aux apprenants entre 3 et 6 mois après la formation. Cette enquête poserait les mêmes questions d'évaluation afin de pouvoir la comparer avec les données des enquêtes pré- et post-formation.

Résumé

- Veillez à ce que les apprenants sachent clairement ce qu'ils vont apprendre
- Décidez quels résultats vous souhaitez évaluer auprès des apprenants: les connaissances, les compétences et la « disposition à aider » (regroupant la confiance, la volonté d'agir et la probabilité à agir)
- Posez les mêmes questions au début et à la fin de l'expérience d'apprentissage afin de pouvoir mesurer les changements survenus

Section 2 : Exemples d'outils de mesure de résultats

Dans cette section, nous nous intéressons à deux concepts de mesures de résultat et nous présentons différentes manières de les utiliser. Comme la plupart des Sociétés nationales ont déjà leurs propres mécanismes en place pour évaluer les connaissances et les compétences des apprenants, nous nous focaliserons sur les résultats concernant la confiance à agir et la probabilité d'agir, moins étudiés.

- Par « confiance à agir », nous entendons que l'apprenant se sent heureux de pouvoir être à même d'agir efficacement pour une future situation d'urgence nécessitant des premiers secours.
- Par « probabilité d'agir », nous signifions que l'apprenant pense qu'il est probable qu'il fera le premier pas pour aider dans une situation d'urgence nécessitant des premiers secours.

Utiliser ces concepts afin de comprendre la différence induite par la formation suppose de questionner l'apprenant avant et après l'apprentissage. Nous pouvons ensuite mesurer le changement induit par la formation.

Ces deux concepts peuvent être mesurés en utilisant une question très générale telle que :

Dans quelle mesure êtes-vous confiant dans le fait que vous pourrez agir efficacement dans une situation d'urgence nécessitant des soins de premiers secours ?

Les questions générales donnent une mesure globale du concept de « soins de premiers secours ». Elles peuvent être un point de départ utile pour évaluer l'efficacité en général. Cependant, vous devez garder à l'esprit que chaque apprenant aura une interprétation différente de cette question, comme par exemple le caractère sérieux de l'urgence, le type de blessures dont ils pourraient avoir à s'occuper, et à quel endroit cela pourrait arriver. Ceci signifie qu'il sera plus difficile d'analyser les données collectées et d'en apprendre quelque chose.

- ✓ Mesure générale de l'efficacité
- ✗ Tous les apprenants l'interpréteront différemment

Vous pouvez restreindre ces variables et resserrer l'analyse des données en utilisant une anecdote ou une question basée sur un scénario comme :

Vous êtes sur une route peu fréquentée et vous voyez un homme tomber de son vélo. Il s'est cogné la tête et saigne abondamment. Quelle est la probabilité que vous vous arrêtiez et que vous aidiez cet homme ?

Ce type de question place l'apprenant dans une situation bien plus spécifique, laissant moins de place à son imagination pour façonner une situation. Les réponses vous aident à concevoir les niveaux de confiance concernant une compétence précise (par exemple ici : s'occuper des hémorragies) et vous donnent un aperçu en fonction des considérations contextuelles. Vous pouvez utiliser des anecdotes afin de vous inspirer précisément de contextes dans lesquels

- ✓ Spécifique
- ✓ Interprétation globalement cohérente
- ✗ Plus limité dans ce qu'elle nous enseigne

vos apprenants pourraient se trouver, ce qui peut vous aider à adapter votre formation en répondant à toute préoccupation particulière.

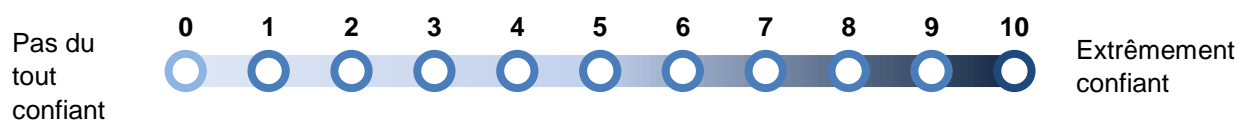
Mesurer la confiance

Question Générale : Dans quelle mesure êtes-vous confiant dans le fait que vous pourrez activement agir efficacement dans une situation d'urgence nécessitant des soins de premiers secours ?

Scénario 1 : Aider quelqu'un que vous aimez : Votre fils de deux ans est en train de déjeuner. Alors que vous lui préparez une boisson, vous remarquez qu'il est devenu silencieux. Quand vous le regardez, il vous semble être en train de suffoquer. Dans quelle mesure vous sentez-vous confiant(e) pour aider votre fils dans cette situation ?

Scénario : Aider un ou une inconnu(e) : Une personne dans un café s'effondre soudainement. Vous l'avez vu se cogner la tête sur un coin de table dans sa chute. Il est maintenant allongé immobile sur le sol et il y a une petite mare de sang qui se forme autour de sa blessure à la tête. Dans quelle mesure vous sentez-vous confiant(e) pour aider ?

1. Echelle de confiance de 0 à 10 avec deux valeurs sémantiques aux extrêmes



Avantages :

- > Une échelle de 0 à 10 permet une plus grande différenciation dans les réponses. On dit souvent que ce type d'échelle permet une meilleure représentation des différentes sensibilités qu'une échelle avec moins de points de réponses.
- > Les personnes ne lisent pas toujours les valeurs sémantiques, par conséquent n'en avoir que deux (une à chaque extrémité de l'échelle) augmente la probabilité qu'elles soient lues et comprises.

Inconvénients :

- > Selon certains, une échelle de 0 à 10 peut prêter à confusion ou paraître complexe du fait qu'elle contient trop de possibilités de réponses à choisir.
- > Ne pas nommer les différents points de réponse laisse une plus grande liberté d'interprétation de ce que ces points représentent pour chacun.

2. Echelle de Likert à 5 points avec une valeur sémantique pour chaque point

Pas du tout confiant	Légèrement confiant	Assez confiant	Tout à fait confiant	Extrêmement confiant
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Avantages

- > Les répondants ont moins d'options à choisir, ce qui signifie qu'il y a moins de probabilité de confusion.
- > Nommer chaque point permet de diminuer l'interprétation individuelle.

Inconvénients :

- > Quelques personnes diront qu'une échelle à 5 points ne permet pas de représenter assez la diversité des réponses, ce qu'y conduira à un aggloméra de personnes autour des points 3 ou 4 (la majorité des réponses se retrouvera à un même point)

Echelle de Likert à 5 point et avec des valeurs visuelles



Avantages :

- > Utile dans un contexte où les niveaux d'alphabétisation / de langue constituent une barrière.

Inconvénients :

- > Beaucoup de possibilités d'interprétations individuelles.
- > Les smileys pourraient être interprétés comme représentant une construction mentale, comme le bonheur par exemple, plutôt que ce qui est mesuré, à savoir ici la confiance.

A garder en tête

- Dans quelle mesure les valeurs choisies pour l'échelle sont claires et compréhensibles pour le public visé.
- Les valeurs visuelles peuvent être plus utiles si le public visé est plus varié, par exemples des enfants et des adultes.
- la confiance est-elle appréhendée en tant un concept dans le contexte de votre public ciblé ?

Mesurer la probabilité d'agir

Question Générale : Dans quelle mesure interviendriez-vous dans une situation d'urgence nécessitant des soins de premiers secours ?

Scénario 1: Dans un contexte où d'autres personnes sont présentes : Vous êtes dans une rue animée de la ville et vous faites une course importante sur votre pause déjeuner. Une femme plus âgée, qui marche seule, trébuche et tombe lourdement sur le sol à quelques mètres devant vous. Quelle est la probabilité que vous vous arrêtiez et que vous offriez votre aide ?

Scénario 2: Dans un contexte où il n'y a pas d'autre personne présente : Vous êtes sur une route peu fréquentée et vous voyez un homme tomber de son vélo. Il a une coupure au visage et son bras est blessé. Quelle est la probabilité que vous vous arrêtiez et que vous lui prodigiez des soins de premiers secours ?

1. Échelle numérique à 7 points avec deux valeurs sémantiques

Pas du tout probable Très probable

Avantages :

- > Davantage de sensibilité (plus d'options) qu'une échelle à 5 points mais pas aussi imposante qu'une échelle de 0 à 10 points.

Inconvénients :

- > Même problème concernant le fait qu'il n'y a pas de valeur sémantique pour tous les points.

2. Échelle de Likert de 0 à 10 avec trois valeurs sémantiques

Extrêmement improbable Ni probable, ni improbable Extrêmement probable

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Avantages :

- > Le point médian a une valeur sémantique, ce qui signifie qu'il est plus susceptible d'être correctement interprété.

Inconvénients :

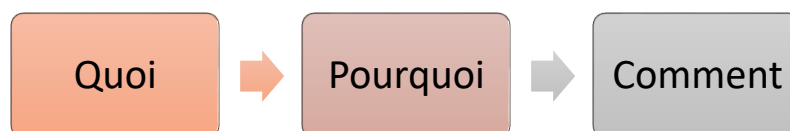
> Inconvénients similaires à l'échelle de confiance de 0 à 10.

A garder en tête

- Existe-t-il des facteurs sociaux dans votre scénario qui auraient une influence positive ou négative sur la probabilité d'une personne à agir ?
- Intervenir peut signifier appeler à l'aide ou prodiguer des soins de premiers secours. Afin de savoir si quelqu'un interviendrait sur une action spécifique, cette action doit être explicitement mentionnée dans la question.

Collecter des données auprès des apprenants

La mise en œuvre des enquêtes peut prendre du temps et, si elle est mal effectuée, peut conduire à des données inexactes ou incomplètes. Il est donc indispensable de conseiller et de soutenir les éducateurs.



Pour que les éducateurs mettent en œuvre les enquêtes avec succès, ils doivent comprendre ce qu'ils mettent en œuvre, pourquoi ils le font et comment ceci devrait être fait.

Quoi :

- Que mesure-t-on ?
- Quelle est le concept abordé et comment est-il lié aux premiers secours ?

Pourquoi :

- Que mesurons-nous ?
- Pourquoi il est important de mesurer les résultats ?
- Quels sont les bénéfices ?

Comment :

- Comment puis-je mettre en œuvre cette évaluation ?
- Comment puis-je m'assurer que les apprenants se sentent suffisamment à l'aise pour répondre honnêtement ?
- Comment puis-je répondre aux questions que les apprenants ont à propos de comment ils doivent répondre ?
- Comment les résultats de l'évaluation seront-ils utilisés ?

Les éducateurs doivent recevoir des instructions claires sur le moment où ils ont à utiliser les enquêtes durant l'expérience d'apprentissage. Ces instructions à suivre peuvent être transmises sous forme de texte. Il est encouragé d'inclure des conseils sur comment ne pas

laisser ses préjugés personnels influencer les réponses des apprenants. Un texte type à énoncer peut permettre de réduire l’affichage de tels préjugés.

Méthodes de collecte

Il existe différentes manières de collecter les réponses aux types de questions ci-dessus.

- > **Post-it** : Les apprenants collent un Post-it sur le mur, avant et après la formation, afin de représenter leur position sur l’échelle.
- > **Lignes physiques** : Les apprenants se tiennent physiquement en ligne sur une échelle (dont les valeurs seraient indiquées à l’aide de morceaux de papier). L’éducateur prend ensuite une photo pour noter où chaque apprenant s’est positionné avant et après la formation.



- > **Lever la main** L’éducateur annonce chaque point de l’échelle dans l’ordre et les apprenants lèvent leur main lorsque le point avec lequel ils sont d’accord est annoncé. L’éducateur note alors leurs réponses.



A garder en tête

- Les méthodes de collecte de données présentées ci-dessus ne sont pas anonymes. Les autres apprenants peuvent voir chaque réponse individuelle. Par conséquent, il est moins probable que les personnes répondent honnêtement.
- Ces méthodes exigent que l’éducateur s’organise pour noter les réponses et s’assurer d’associer les réponses données par un même individu avant et après la formation.

> **Formulaires**

Si vous avez la possibilité d’utiliser des formulaires, voici quelques éléments à considérer :

	Avantages	Inconvénients
Formats électroniques	<p>Système automatisé</p> <p>Traitement automatisé</p>	<p>Les formulaires ne seront pas complétés par tous les apprenants.</p> <p>Taux d'abandon élevé après le cours et encore plus élevé si vous souhaitez évaluer la rétention des connaissances.</p> <p>Achat/développement d’un système électronique potentiellement coûteux.</p> <p>Potentiellement limité par la technologie.</p>
Formats papier	<p>Peut garantir que chaque apprenant complète le formulaire avant et après la formation.</p> <p>Se déroule juste avant et après l'apprentissage – au même</p>	<p>Potentiellement difficile et coûteux d’adapter et de traiter des formulaires papier de manière centralisée.</p> <p>Besoin d'acheter un logiciel pour traiter les formulaires.</p>

	moment pour tous les apprenants.	Très difficile d'étudier la rétention des connaissances
--	----------------------------------	---

En-tête de lots

- Il s'agit des codes d'identification destinés à identifier chaque lot de formulaires d'évaluations (pour distinguer, par exemple, les cours organisés à différentes dates, animés par différents formateurs, etc.)

Variables indépendantes

- Il s'agit d'informations que vous pourriez vouloir recueillir concernant les apprenants afin de comparer les résultats entre différents groupes de population (par exemple en fonction de l'âge, du genre, de la profession, etc.)

Anonymisation

- Les réponses doivent rester anonymes. Plutôt que d'utiliser les noms des apprenants, chaque formulaire individuel doit être identifié à l'aide d'un code personnel. Ceci s'applique également pour la méthode des Post-it. Pour d'autres méthodes de collecte, il est plus difficile de rendre les réponses anonymes.

Section 3 : Analyser les données

Les exemples d'outils présentés à la page précédente sont tous des échelles de Likert. Ces échelles d'évaluations psychométriques sont utilisées pour mesurer les réponses des personnes aux questions. Pour analyser les résultats qui en sont issus, il est important de comprendre les principales caractéristiques des données de ce type.

Les échelles qui présentent une série de choix ordonnés, tels que les valeurs visuelles ou sémantiques, sont appelées "échelles ordinales". Vous trouverez ci-dessous quelques approches utilisables pour analyser les données que vous obtiendrez à partir de ce type d'échelle.

Statistiques

Il n'est pas possible de calculer une moyenne à partir de données dites « ordinales ». Si vous ne connaissez pas la distance entre les catégories, vous ne pourrez pas trouver de moyenne. Par exemple, il serait impossible de dire que la distance entre « pas du tout confiant » et « assez confiant » est la même que celle entre « tout à fait confiant » et « extrêmement confiant ».

Vous **pouvez** calculer :

- Le mode — la réponse la plus représentée
- La médiane – la réponse qui permet de couper l'ensemble des réponses en deux parties égales quand toutes sont classées dans l'ordre de valeurs
- L'écart interquartile – pour montrer la variance

Vous pouvez également utiliser un histogramme ou un test de fréquences.

Comparaisons

Si vous réalisez l'enquête avant et après l'expérience d'apprentissage, cela vous donne l'opportunité de mesurer les changements qui peuvent avoir eu lieu. Il peut par exemple s'agir simplement de regarder le pourcentage d'apprenants dont le degré de confiance a augmenté après l'expérience d'apprentissage. Les comparaisons peuvent aussi se faire entre les résultats de différentes expériences d'apprentissage, ou encore entre les résultats de différents groupes d'apprenants.

Les comparaisons peuvent être réalisées sur une base individuelle, ou en utilisant les statistiques décrites ci-dessus pour comparer les réponses les plus fréquemment citées (le mode) parmi le groupe d'apprenant avant et après l'apprentissage.

Questions clefs

Vous pouvez analyser vos données en répondant à des questions clefs telles que :

- > Combien de personnes présentent un degré de confiance plus élevé après la formation ?
- > Combien de personnes ont le même degré de confiance avant et après la formation ?
- > Combien de personnes présentent un degré de confiance plus bas après la formation ?

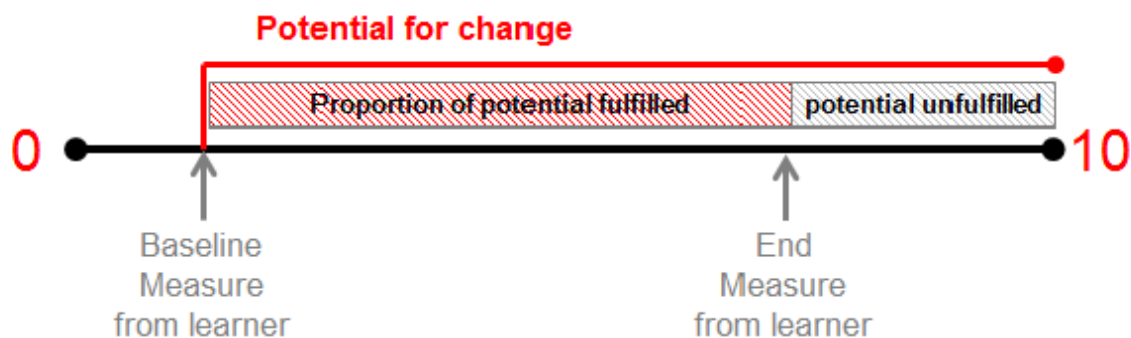
Méthode de la case supérieure

Comme expliqué ci-dessus, il n'est pas possible de calculer une moyenne pour ce type de données. En alternative, vous pouvez utiliser la « méthode de la case supérieure ». Cette approche permet d'observer le pourcentage des apprenants ayant sélectionné les deux meilleurs scores sur l'échelle (9 et 10). On la qualifie de case supérieure N, N correspondant au nombre de scores inclus dans cette case supérieure. Ainsi, dans le cas présent, quand les scores 9 et 10 sont inclus, il s'agit de la case supérieure 2. Vous pouvez ensuite regarder le pourcentage des apprenants qui ont répondu parmi cette case supérieure 2 avant l'expérience d'apprentissage, comparé à ceux qui y ont répondu après.

La potentialité moyenne

Le potentiel moyen est un outil validé développé par la Croix-Rouge britannique. Il peut être utilisé pour mesurer tout changement avant et après l'expérience d'apprentissage. Il fonctionne ainsi :

Calculer l'efficacité de la formation



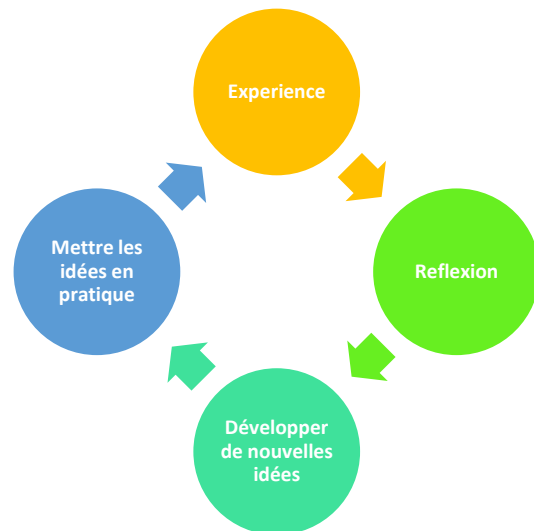
TRADUCTION DU SCHEMA :

- *Potentialité de changement*
- *Proportion de la potentialité réalisée*
- *Potentialité non réalisée*
- *Mesure de base recueillie auprès des apprenants*
- *Mesure finale recueillie auprès des apprenants*

Dans l'exemple ci-dessus, l'apprenant s'est évalué au point 2 de l'échelle de 0 à 10. Cela signifie que son potentiel d'évolution au début de la formation est de 80%. L'apprenant se positionne ensuite au point 8 après la formation. Passer du point 2 au point 8 représente 60% de l'échelle. L'efficacité de la formation est donc de 60/80 ou 75%. Cette approche est utilisée par la Croix-Rouge britannique pour analyser l'efficacité de ses cours de premiers secours. Les données sont utilisées pour identifier quels formateurs et quelles méthodologies fonctionnent le mieux pour chaque public d'apprenants. Les Sociétés nationales peuvent ensuite appliquer les meilleures pratiques à travers leurs cours afin d'améliorer les standards des formations proposées.

Utiliser la connaissance acquise

Une fois que vous avez analysé vos données, vous avez alors en main un outil précieux pour développer votre offre de formation. Le but est d'utiliser cette connaissance acquise comme partie d'un cycle de réflexion qui inclut l'analyse et l'adaptation constantes de votre offre de formation en se basant sur les besoins et le contexte d'apprentissage de vos apprenants, ainsi que sur les résultats que vous souhaitez atteindre.



Cycle réflexif de Kolb

Le modèle de Brookfield

Une motivation commune pour évaluer les formations aux premiers secours est de développer la performance des formateurs. Les mesures de résultats peuvent être très utiles pour cela mais elles fonctionnent d'autant plus si l'on y ajoute d'autres formes d'analyses. Le modèle de Brookfield constitue un modèle utile pour y parvenir. Analyser et développer la performance du formateur seulement à travers l'optique des données d'évaluation d'apprenants peut être démotivant pour certains formateurs. Pour Brookfield, les formateurs doivent analyser leurs propres hypothèses à propos de leur formation afin d'améliorer leur pratique, et ce à travers quatre différentes perspectives (Brookfield, 2017).

Le modèle de Brookfield

L'autoréflexion – Les formateurs peuvent se concentrer sur leurs propres expériences en tant qu'apprenants ou en tant que formateurs. En pratique, cela peut signifier écrire des journaux de formation, établir et revoir leurs objectifs personnels de formateurs ou réfléchir aux retours des apprenants.

Les yeux des étudiants – Pour Brookfield, comprendre l'expérience de l'étudiant est d'une importance capitale. En pratique, cela peut se matérialiser par une facilitation des évaluations des apprenants, par la mise en place de focus groupes impliquant des apprenants, et à travers l'écoute des retours et commentaires (verbaux ou écrits).

Les perceptions des collègues – Les pairs peuvent mettre en évidence certains éléments restés invisibles malgré l'utilisation de l'autoréflexion et des retours des apprenants. En pratique, cela peut se faire à travers du coaching d'observation, des échanges avec les pairs à propos de sa pratique ou des formations en équipe.

La théorie et la recherche – Pour Brookfield, un enseignant ayant une réflexion critique s'appuiera sur les publications savantes. En pratique, cela peut se refléter dans le fait que les formateurs lisent, recherchent, publient et présentent des publications ayant trait aux différentes pratiques de formation.

Section 4 : Etudes de cas

Société de la Croix-Rouge de Géorgie : projet pilote pour la mise en place d'un système de mesure des résultats

La Société de la Croix Rouge de Géorgie (SCRG) a mené un projet pour contribuer à la base de données liée à la mise en œuvre d'un système d'évaluation de résultats. Les objectifs étaient de mettre en place un système d'évaluation, d'en évaluer les résultats et de répertorier les principaux défis et apprentissages.

Le projet était composé de trois étapes :

- 1) La planification et le développement,
- 2) La mise en œuvre,
- 3) L'analyse.

L'étude de cas ci-dessous résumera chacune des étapes, dont les activités principales, les défis et tous les apprentissages ou résultats.

La planification et le développement

La SCRG voulait saisir la qualité de ses premières formations aux premiers secours dans les différentes régions du pays. Les résultats qu'ils ont souhaité mesurer étaient *la confiance* et *la volonté d'agir* dans une situation d'urgence. L'utilisation de formulaires d'évaluation papier leur a également donné l'opportunité de demander aux apprenants quelle était la probabilité qu'ils recommandent le cours (le taux de recommandation net), leur évaluation de certains aspects de la formation ainsi que leurs commentaires en général.

L'en-tête du formulaire (complété par le formateur) notait la région, le type d'audience d'apprenants, la durée d'un cours et l'identifiant du formateur. Le formulaire d'évaluation à en-tête a été créé avec le soutien de la Croix-Rouge britannique qui a utilisé le logiciel de saisie de données TeleForm. Ce logiciel peut créer des formulaires papier d'évaluation et saisir les données de ces formulaires après que les apprenants les ont complétés. Le formulaire d'évaluation à en-tête est disponible en anglais et en géorgien. Les formulaires ont été imprimés au siège de la Société nationale et envoyés aux bureaux des branches.

Le projet a été coordonné depuis le siège national de la SCRG qui en a communiqué les finalités et objectifs à l'ensemble des branches. Durant un rassemblement annuel de formation des formateurs, ces derniers ont reçu une session de formation sur l'évaluation afin de leur expliquer comment présenter les formulaires d'évaluation aux apprenants et comment les collecter. Cette session comprenait un jeu de rôle sur l'utilisation des formulaires d'évaluation durant un cours. Les formateurs ont été encouragés à partager les difficultés rencontrées durant le projet.

➤ Défis rencontrés à cette étape:

- La logistique, dont l'impression et l'envoi des formulaires ainsi que leurs retours pour analyse.
- La numérisation des formulaires s'est également avérée difficile du fait de ressources limitées.

Evaluation form

The evaluation form, completed by each learner asked them the following:

- How confident do you feel that you can use these skills in a real emergency? 0-10 (Asked before AND after)
- How willing are you to help someone in a real emergency? 0-10 (Asked before AND after)
- How would you rate the training delivery for each of the following?
 - Presenting information clearly
 - Balance of theory to practical work
 - Providing constructive feedback
- How likely are you to recommend Georgia Red Cross first aid training to your friends and colleagues? 0 - 10
- Please tell us more about your answers. ((Free text))

FAEEN



power
indness

[TRADUCTION IMAGE CI-DESSUS :

Formulaire d'évaluation

Ce formulaire d'évaluation, rempli par chaque apprenant, incluait les questions suivantes :

- Quel est votre niveau de confiance dans votre capacité à utiliser ces compétences dans une situation d'urgence réelle ? 0-10 (A demander avant ET après)
- Dans quelle mesure seriez-vous prêt à aider quelqu'un dans une situation d'urgence réelle ? 0-10 (A demander avant ET après)
- Comment évaluez-vous la prestation de formation sur les points suivants ?
 - Présentation claire des informations
 - Equilibre entre théorie et travaux pratiques
 - Commentaires constructifs donnés aux apprenants
- Sur une échelle de 1 à 10, comment situez-vous la probabilité que vous recommandiez les formations aux premiers secours de la Croix-Rouge de Géorgie à vos amis et collègues ?
- Dites-en nous davantage sur vos réponses s'il vous plaît (texte libre)]

La mise en œuvre

Les formateurs étaient chargés de distribuer les formulaires d'évaluation et de s'assurer que les apprenants les remplissaient avant et après leurs cours. Puis les formateurs les collectaient et les renvoyaient au siège national.

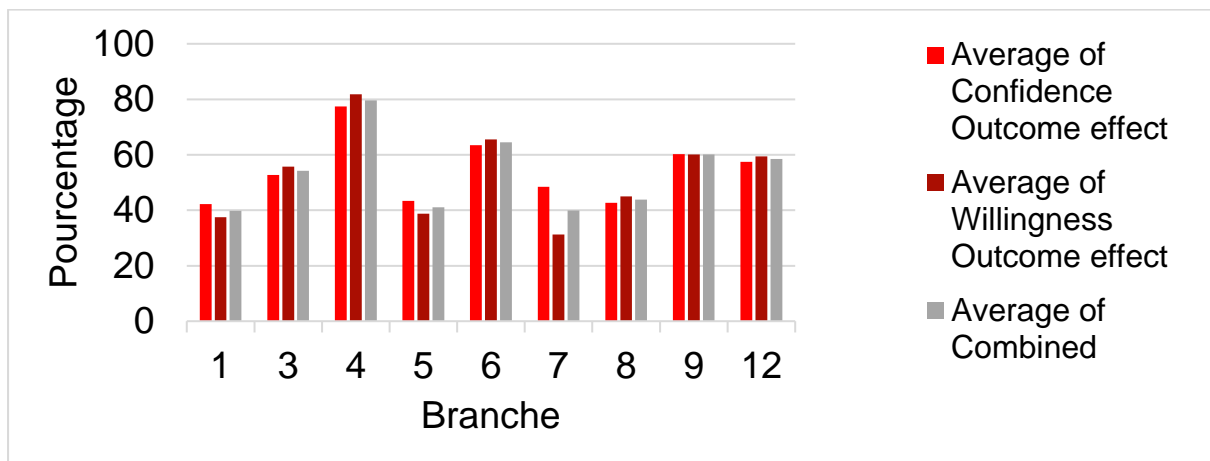
- Les défis rencontrés :
 - Un excès de papier à gérer lorsque les branches utilisaient également leurs propres mesures d'évaluation.
 - Dans certains cas, il a également été difficile de s'assurer que les participants aient rempli les éléments à mesurer à la fois avant et après la formation.

Analyse

Les formulaires ont été envoyés à la Croix-Rouge britannique pour y être traités. 3 200 formulaires ont été traités, les données ont été analysées puis partagées avec la SCRG. La mesure du « potentiel moyen » a été utilisée comme mécanisme afin d'analyser l'efficacité.

La SCRG a calculé les niveaux de confiance et de volonté, puis a désagrégé les résultats pour avoir un aperçu des différences entre les branches, le type d'apprenants, ou la durée des cours parmi d'autres variables. Des exemples d'analyse des données recueillies sont exposés ci-dessous.

Fig. 1 Niveaux de confiance et de volonté par branches



[TRADUCTION GRAPHE :

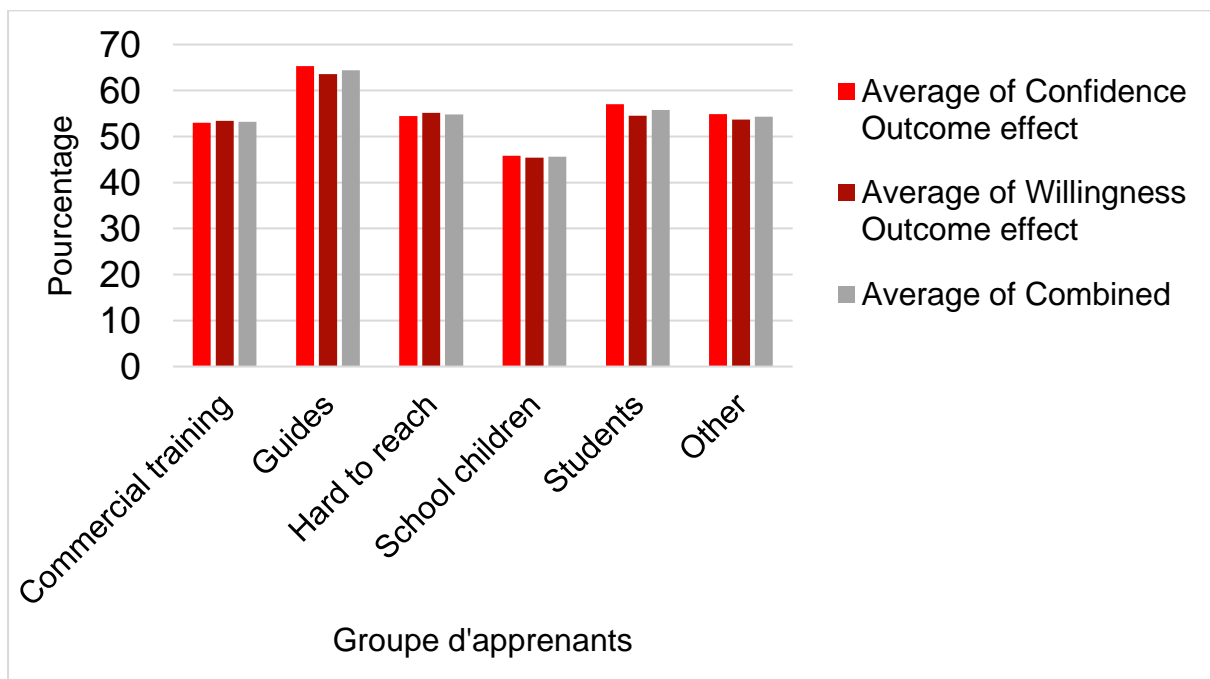
Moyenne des mesures de confiance (effet)

Moyenne des mesures de volonté (effet)

Moyenne des mesures combinées]

Le graphique ci-dessus montre l'effet de chaque branche sur la confiance et la volonté. La moyenne nationale pour la confiance, pour la volonté et pour les deux notions combinées est de 54%.

Fig. 2 Niveaux de confiance et de volonté par groupes d'apprenants



[TRADUCTION GRAPHE :

Formation commerciale

Guides

Accès difficile

Ecoliers

Etudiants

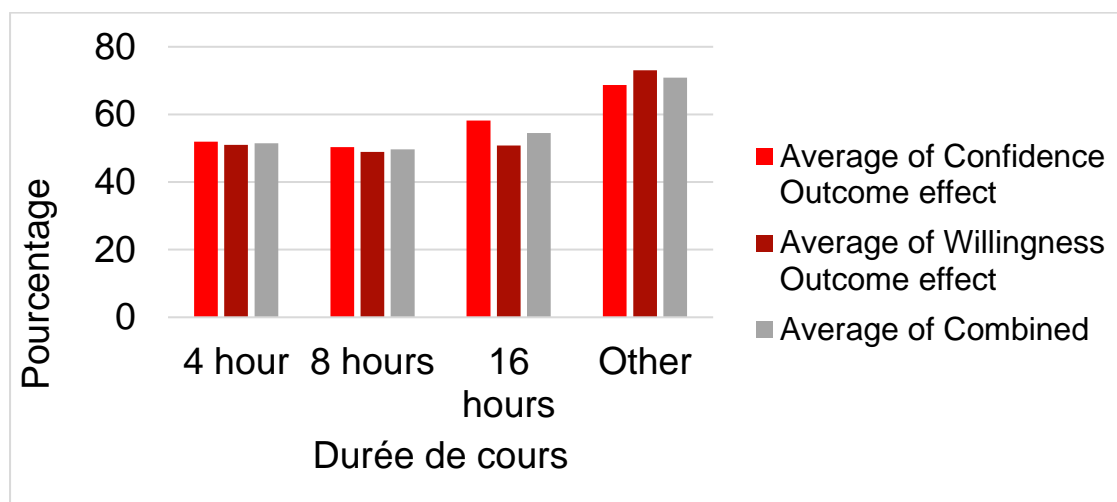
Autre

Moyenne des mesures de confiance (effet)

Moyenne des mesures de volonté (effet)

Moyenne des mesures combinées]

Fig. 3 Niveaux de confiance et de volonté par durées de cours



[TRADUCTION GRAPHE :

4 heures

8 heures

16 heures

Autre

Moyenne des mesures de confiance (effet)

Moyenne des mesures de volonté (effet)

Moyenne des mesures combinées]

Utilité et apprentissage

La SCRG a utilisé les enseignements fournis par ce projet et a ainsi adapté une partie de son approche de formation afin que les apprenants se sentent plus en confiance pour agir dans une situation d'urgence.

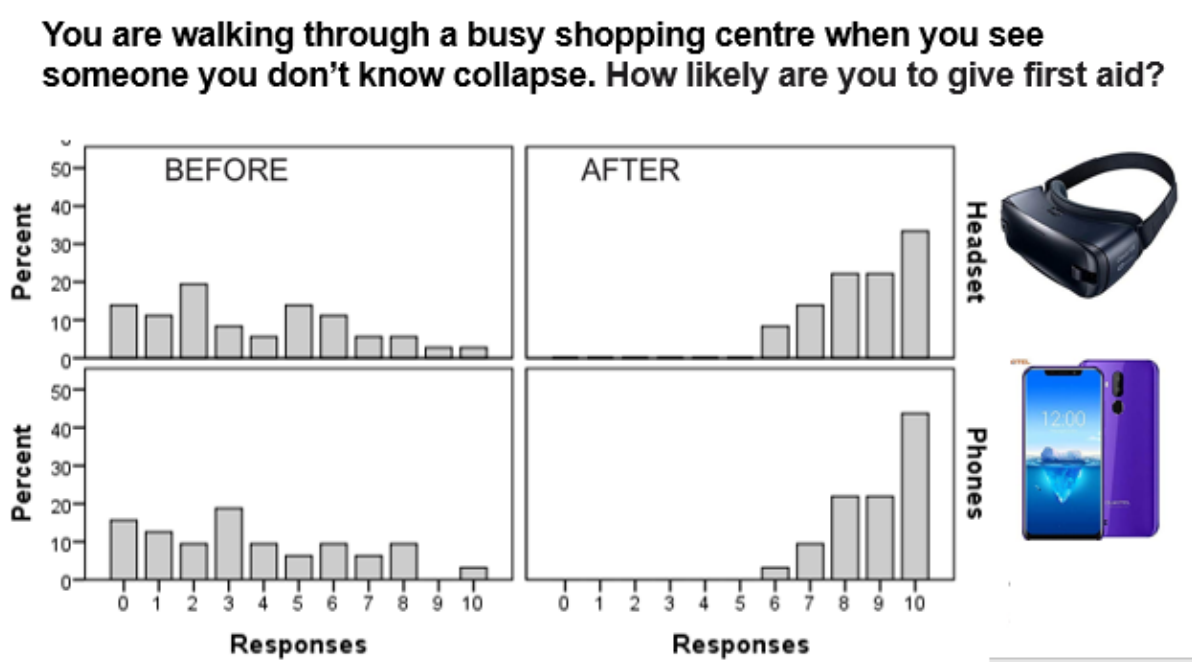
« Cela nous a montrés que nous devons faire davantage pour nous concentrer sur [le besoin des gens à être plus en] confiance. Nous avons changé notre approche de 'si vous faites quelques choses de mal, vous tuerez la personne' à 'si vous aidez vous [pourriez] la sauver'. »

Alors que la confiance s'est révélée être une notion utile et pertinente, dans ce contexte, la volonté s'est révélée difficile à traduire. Les apprenants n'ont pas vraiment compris la notion et il a été souligné que ce n'était peut-être pas la notion la plus appropriée à évaluer d'un

point de vue culturel. Il s'agit là d'un élément crucial et nous ne devrions pas le rejeter comme un résultat négatif.

Test d'un produit – Croix Rouge britannique

Au sein de la Croix-Rouge britannique, nous avons utilisé la mesure de résultats afin de nous aider à prendre des décisions concernant l'utilisation notre vidéo témoin spectateur 360° durant nos cours. Tout d'abord, nous avons testé l'efficacité de la vidéo comme outil pour améliorer la probabilité à agir. Chaque apprenant était équipé d'un casque pour regarder la vidéo et chacun autoévaluait sa probabilité à agir dans une situation particulière avant et après le cours de premiers secours auquel il participait. L'analyse a révélé que les apprenants appréciaient la vidéo et que cette dernière était efficace pour faire changer les mentalités sur le fait d'aider. De plus, il y avait une question financière en jeu : nous voulions savoir si nous avions vraiment besoin d'investir dans des casques pour que cela fonctionne aussi bien, ou si les apprenants pouvaient simplement regarder la vidéo sur leurs téléphones. Pour ce test, comme indiqué ci-dessous, la répartition de la probabilité d'agir des apprenants avant la phase d'apprentissage est similaire pour les deux cohortes, et ceci est également le cas après l'apprentissage. La seule chose notable est que le téléphone était légèrement plus apprécié que le casque. C'était une bonne nouvelle puisque cela signifiait que nous n'avions pas besoin d'investir dans beaucoup de casques pour les apprenants.



[TRADUCTION IMAGE :

Vous marchez dans un centre commercial très fréquenté lorsque vous apercevez quelqu'un que vous ne connaissez pas s'effondrer. Quelle est la probabilité que vous prodiguez des soins de premiers secours ?

Pourcentage / Avant / Après / Réponses / Casque / Téléphones]

Ce type de test basic peut être utilisé pour évaluer l'efficacité de différentes activités dans un cours (tel qu'utiliser un jeu de rôle ou non ; ou utiliser un quizz ou non).

Enseignements concernant les méthodes de collecte de données - Croix-Rouge lituanienne

La Croix-Rouge lituanienne a tenté de mesurer les résultats d'apprentissage en testant des enquêtes pour les apprenants, à la fois en version papier et en ligne. Au cours du développement du projet, ils ont obtenu un niveau suffisant d'adhésion de la part des éducateurs en charge de s'assurer que les apprenants remplissaient les enquêtes, ces éducateurs reconnaissant que les informations fournies leurs seraient probablement utiles.

En un an, ils ont récolté environ 600 questionnaires pré- et post- en version papier, dans le cadre d'un projet de formation pour une entreprise cliente.

Il a été difficile de traiter les formulaires papier, la Société nationale ne disposant pas de l'équipement ni des logiciels de numérisation nécessaires. Ceci a entraîné une saisie de données longue et sujette à erreurs de saisie.

La Société nationale a ensuite décidé de concevoir des questionnaires en ligne pour un petit échantillon de personnes. Des enquêtes pré-formation ont été envoyées aux apprenants avec leurs informations d'inscription deux jours avant le cours, les enquêtes de suivi étant elles envoyées deux jours après le cours.

Les enquêtes incluaient les questions suivantes :

« Dans quelle mesure seriez-vous enclin à aider ? »

« Dans quelle mesure vous sentiriez-vous en confiance pour aider ? »

« Selon vous, quelle est la probabilité que vos [collègues/ amis/ etc.] vous aident ? »

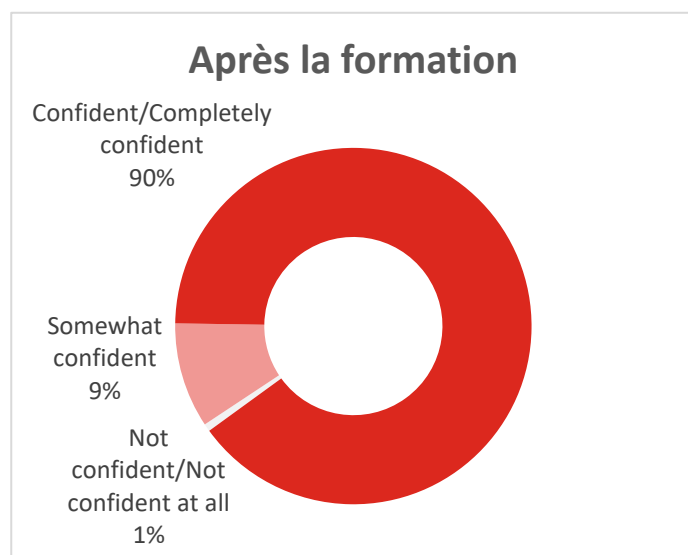
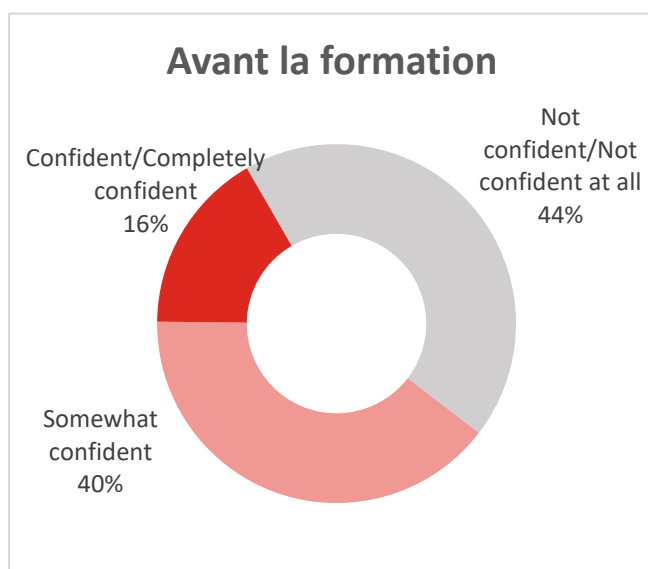
La Société nationale a posé ces questions afin de percevoir les changements dans les relations et la confiance communautaires. En effet, ils considéraient ces éléments comme une part importante de la valeur ajoutée de la formation.

Les trois questions ci-dessus sont posées dans les contextes spécifiques liés à trois situations : la perte de conscience, l'étouffement et la blessure. L'enquête de suivi comprend également une question relative au taux de recommandation net ainsi qu'une question ouverte invitant les participants à fournir plus de détails.

Un exemple de présentation possible des données collectées est proposé ci-dessous :

Dans quelle mesure auriez-vous confiance en vos compétences actuelles pour aider une personne qui s'étouffe ?

Mai-Juin 2019, N=576



	Avant la formation	Après la formation
Pas confiant / Pas confiant du tout	252	4
Assez confiant	229	55
Confiant / Complètement confiant	95	517

Annexe 1 : Théories de la mesure des résultats

Kirkpatrick

Le Modèle Kirkpatrick est un modèle d'évaluation de la formation largement utilisé. Il fournit une structure utile pour réfléchir aux différents points que nous pouvons évaluer. Il présente certaines similitudes avec la méthodologie d'évaluation de programmes utilisée par la Fédération internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR).

Le Modèle Kirkpatrick (Kirkpatrick D. , 2009)

Niveau 1 : Réaction : évalue dans quelle mesure les participants trouvent la formation satisfaisante, stimulante et pertinente par rapport à leur travail

Niveau 2 : Apprentissage : évalue dans quelle mesure les participants acquièrent les connaissances, les compétences, l'attitude, la confiance et l'engagement attendus du fait de leur participation à la formation

Niveau 3 : Comportement : évalue dans quelle mesure les participants appliquent ce qu'ils ont appris pendant la formation lorsqu'ils sont de retour au travail

Niveau 4 : Résultats : évalue dans quelle mesure les résultats visés sont atteints à la suite de la formation et du programme de soutien et de responsabilisation

4. Résultats

3. Comportement

2. Apprentissage

1. Réaction

Figure 1: Les quatre niveaux d'évaluation de formation selon Kirkpatrick

Source: Kirkpatrickpartners.com

Le niveau 1 (réaction) et le niveau 2 (apprentissage) peuvent tous deux être considérés comme faisant partie de l'expérience d'apprentissage. Le niveau 3 (comportement) et le niveau 4 (résultats) sont plus difficiles à mesurer car ils apparaissent après et à distance de la formation. Ce kit d'outils fournira des idées sur la manière d'évaluer les niveaux 1 et 2.

Modèles de changement de comportement

La FICR utilise les théories de changement de comportement pour soutenir l'approche éducative de la formation aux premiers secours (FICR). La théorie de l'action raisonnée (TAR), la théorie du comportement planifié (TCP) et le modèle intégratif de prédiction comportementale (MIPC) sont des théories du changement de comportement. Ces modèles ont été développés successivement, chacun s'appuyant sur le précédent. Le modèle initial TAR était basé sur l'idée que l'intention d'agir est le meilleur indicateur du comportement (Ajzen & Fishbein, 1980). Le TAR visait à décrire les comportements qui étaient sous le contrôle d'une personne (Sheppard, Hartwick, & Warshaw, 1988), basé sur l'hypothèse que le comportement était volontaire. Le comportement n'est pas toujours volontaire et, de ce fait, le concept additionnel de contrôle de comportement perçu a été ajouté au modèle,

faisant ainsi évoluer ce modèle vers le TCP (Sheppard, Hartwick, & Warshaw, 1988). Un aspect essentiel du TCP, comme pour le TAR, est l'idée que plus l'intention d'un comportement contrôlé est forte, plus il y a de chance que le comportement se produise (Ajzen, 1991). Le TCP reste toujours l'un des modèles de changement de comportement les plus fréquemment utilisés et l'un des plus influents (Ajzen, 2011).

Le MIPC est un développement du TAR et du TCP. Il étend les modèles précédents et inclut les concepts de compétences et de barrières environnementales comme intentions d'influence. Il prolonge également l'idée des croyances normatives et de leur rôle dans la détermination du comportement (Yzer, 2012). Le modèle explique à la fois les comportements rationnels et irrationnels car il suggère que tout comportement est déduit des croyances de la personne à propos de ce comportement. Le concept principal du MIPC, en lien avec les versions précédentes du modèle, est que l'intention d'adopter un comportement est le plus important indicateur du comportement réel (Yzer, 2012). Cette intention est fondée sur les croyances à propos du comportement, l'attitude de l'individu, les normes perçues ainsi que le sentiment d'efficacité personnelle.

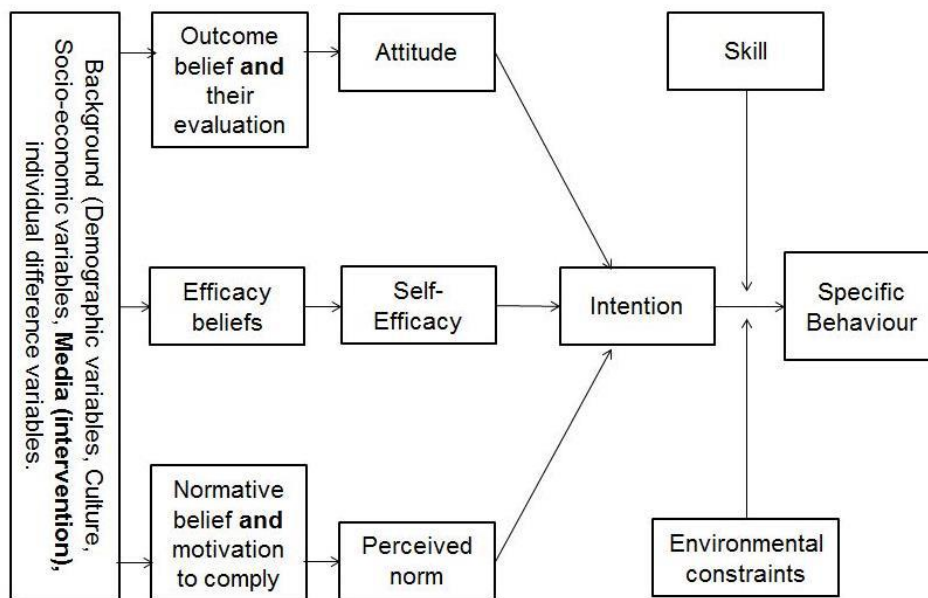


Figure 2 Le modèle intégré de prédiction des comportements

[TRADUCTION DU SCHEMA CI-DESSUS par ligne:

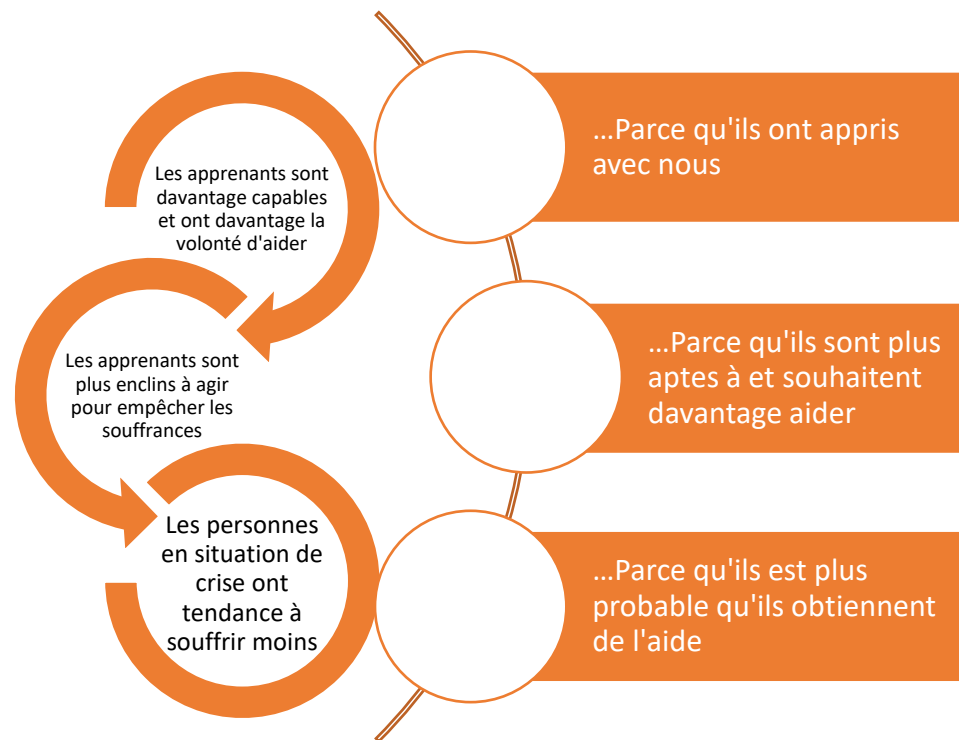
Contexte (variables démographiques, culture, variables socio-économiques, media (intervention), variables liées aux différences individuelles)

Croyances de résultats/Attitude/Compétence

Croyances d'efficacité/Sentiment d'efficacité personnelle/Intention/Comportement spécifique

Croyances normatives/Norme perçue/Contraintes environnementales]

La théorie du changement



Annexe 2 : Tester les hypothèses

Tester les hypothèses

Vous pourriez souhaiter étudier s'il existe une différence statistiquement significative entre deux groupes. Par exemple, vous pourriez comparer les niveaux de confiance de deux groupes d'apprenants différents. Une analyse de ce type est généralement effectuée à travers des tests paramétriques ou non paramétriques. Dans le milieu universitaire, il y a un débat sur le type de test qui devrait être utilisé avec des données d'envergure, bien que cela ne vous concerne probablement pas, excepté si vous souhaitez publier votre analyse. Il y a un consensus de plus en plus important sur la possibilité d'utiliser des tests paramétriques ou non paramétriques car ils ont tous les deux des taux d'erreurs de type 1¹ équivalentes. Certains chercheurs recommanderaient d'utiliser les deux types de tests pour le même ensemble de données.

Les tests suivants peuvent être calculés sur des programmes tels que Excel ou SPSS.

- Test t à 2 échantillons (paramétrique)
- Test U de Mann-Whitney (non-paramétrique)
- Test de Kruskal-Wallis (non-paramétrique)

Ces tests indiqueront si vous devez accepter ou rejeter l'hypothèse nulle, c'est-à-dire l'hypothèse selon laquelle il n'y a pas de différence entre les groupes. La rejeter signifie qu'il y a une différence statistiquement significative. Voici un exemple d'hypothèse nulle :

Il n'y a pas de différence entre les niveaux de confiance des membres du grand public qui apprennent les gestes de premiers secours avec une application sur téléphone, et les niveaux de confiance de ceux qui apprennent les gestions de premiers secours lors d'un cours en présentiel.

Questions de recherche

Cela peut être utile d'établir une question de recherche au début d'un projet de mesure des résultats. Cette question peut être utile pour guider l'analyse, dont les aspects liés à « que mesurer » ou « quels aspects des données sont utiles ». Voici ci-dessous quelques exemples de questions de recherche.

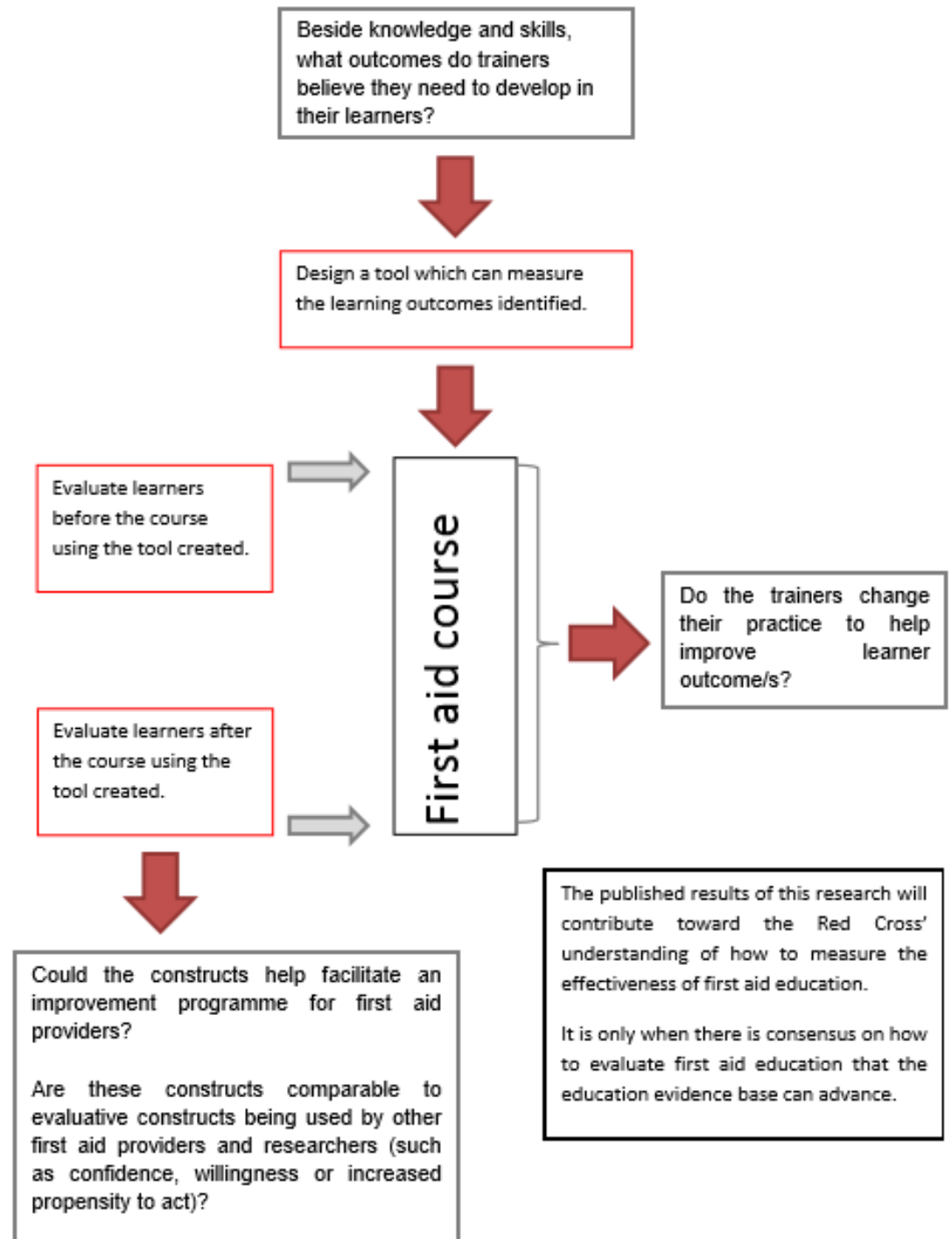
- Dans ce cours de premiers secours, l'Activité A est-elle plus ou moins efficace pour améliorer les résultats que l'Activité B ?
Par exemple : Dans ce cours de premiers secours, le jeu de rôle est-il plus ou moins efficace pour améliorer les résultats qu'un débat de groupe?
- Dans ce cours de premiers secours, la Méthodologie A est-elle plus ou moins efficace pour améliorer les résultats que la Méthodologie B ?
Par exemple : Une expérience d'apprentissage mixte est-elle plus ou moins efficace pour améliorer les résultats qu'une expérience d'apprentissage en présentiel seulement ?
- Est-ce qu'un public spécifique d'apprenants a de meilleurs résultats d'apprentissage avec la structure/ la méthodologie/ l'activité A qu'avec la structure/ la méthodologie/ l'activité B ?

¹ Il existe une erreur de type 1 lorsqu'une hypothèse nulle est rejetée alors qu'elle est vraie, c'est-à-dire lorsque résultats de tests statistiquement significatifs suggèrent qu'un effet population existe alors qu'il n'existe pas. Ceci est dû à une erreur d'échantillon aléatoire.

Par exemple : Est-ce que les niveaux de confiance des parents en premiers secours se sont améliorés en utilisant une application sur téléphone ?

- Est-ce que cette durée de cours est plus ou moins efficace que cette autre durée de cours ?

Annexe 3: Planification de projet - Exemple de la Croix-Rouge andorrane et de la Croix-Rouge française (soutenues par le Centre Mondial de Référence des Premiers Secours et la Fondation Croix-Rouge)



[TRADUCTION SCHEMA :

En plus des connaissances et des compétences, quels sont les résultats que les formateurs pensent devoir améliorer chez leurs apprenants ?

Créer un outil qui peut mesurer les résultats d'apprentissage identifiés

Cours de premiers secours

Evaluer les apprenants avant le cours avec l'outil créé

Evaluer les apprenants après le cours avec l'outil créé

Est-ce que les formateurs changent leur pratique afin d'améliorer les résultats des apprenants ?

Est-ce que les concepts peuvent aide à faciliter une amélioration du programme pour les sauveteurs ?

Est-ce que ces concepts sont comparables aux concepts d'évaluation utilisés par d'autres sauveteurs et des chercheurs (tels que ma confiance, la volonté, ou l'augmentation de la propension à agir) ?

The résultats publiés de cette recherche contribueront à la compréhension par la Croix-Rouge de comment mesurer l'efficacité de la formation aux premiers secours. C'est seulement à travers un consensus sur comment évaluer la formation aux premiers secours que l'éducation basée sur les preuves peut progresser.

Questionnaire utilisé :

Connecter apprentissages et interventions

Âge du répondant :

Date de la formation :

Prénom du formateur :

Suivez-vous cette formation pour une exigence professionnelle ? oui non

Avez-vous déjà vécu/été témoin une situation nécessitant des gestes de premiers secours? Oui non

Vous avait-on déjà sensibilisé(e) à l'intérêt de suivre cette formation PSC1 ? Oui non

CAPACITÉ D'APPRENTISSAGE Cette section vise à mesurer si les gestes de premiers secours enseignés sont facilement assimilables par l'apprenant et si celui-ci a bien identifié les gestes clés						
	Questions	Complètement en désaccord [1]	En désaccord [2]	Ni en désaccord ni en accord [3]	En accord [4]	Complètement en accord [5]
1	Les gestes de premiers secours enseignés sont simples à réaliser					
2	Les gestes de premiers secours enseignés sont faciles à retenir					
3	Les gestes de premiers secours enseignés sont clairs et sans ambiguïté					
4	Je connais les gestes clés à retenir pour être en mesure d'agir					

PARTAGE DES RESPONSABILITÉS

Cette section vise à mesurer si l'apprenant est bien conscient de son obligation légale de porter secours tout sachant que cela lui permet de ne plus être le seul responsable de la victime

	Questions	Complètement en désaccord [1]	En désaccord [2]	Ni en désaccord ni en accord [3]	En accord [4]	Complètement en accord [5]
5	J'ai l'obligation légale d'alerter les secours pour venir en aide à une victime					
6	En appelant les secours, j'obtiens du soutien psychologique pour mon intervention					
7	En appelant les secours, j'obtiens de l'aide technique pour mon intervention					
8	En appelant les secours, la responsabilité de la prise en charge de la victime est partagée (je ne me sens plus le seul responsable de la victime)					

MISE EN ŒUVRE

Cette section vise à mesurer si l'apprenant est bien conscient de l'impact positif de son intervention sur l'état de santé de la victime

	Questions	Complètement en désaccord [1]	En désaccord [2]	Ni en désaccord ni en accord [3]	En accord [4]	Complètement en accord [5]
9	Je dois intervenir le plus rapidement possible auprès de la victime (si le contexte le permet)					
10	Chaque technique de premiers secours enseignée répond à un objectif précis					
11	Les étapes de premiers secours enseignées aident à une prise en charge plus efficace de la victime					
12	Mon intervention peut aider à sauver une vie					

FINAL

	Questions	Complètement en désaccord [1]	En désaccord [2]	Ni en désaccord ni en accord [3]	En accord [4]	Complètement en accord [5]
13	À l'issue de cette formation, vous sentez-vous prêt/enclin/ volontaire à porter secours à une victime si une situation de premiers secours se présente à vous?					
14	À l'issue de cette formation, je suis conscient de l'importance de mon rôle de citoyen sauveteur dans mon pays					

******Les questions posées peuvent se ressembler. Vous avez cependant le choix d'y répondre de façon similaire ou non. Il n'y a aucune obligation de cohérence entre vos réponses. ******

Nous contacter

Le [Centre Mondial de Référence des Premiers Secours](#) de la FICR développe des formations aux premiers secours conformément aux recommandations du Mouvement et aux orientations scientifiques internationales. Le CMRPS apporte également un soutien aux Sociétés nationales pour l'organisation de formations aux premiers secours dans leurs propres pays et facilite le partage d'informations au réseau, garantissant ainsi une gestion de qualité des premiers secours et appuyant leur harmonisation au sein du Mouvement.

Contact: first.aid@ifrc.org

Facebook: [Centre Mondial de Référence des Premiers Secours](#)



Centre de
Référence des
Premiers Secours