



## Trousse d'outils d'apprentissage de qualité pour les associés

Février 2021

# Introduction

Alors que SavoirSphère célèbre son 25<sup>e</sup> anniversaire, nous sommes fiers de lancer cette trousse d'outils d'apprentissage de qualité pour les associés. Cette compilation de normes et d'outils provenant de nos associés et d'ailleurs nous aidera à continuer d'offrir des expériences d'apprentissage « de première qualité », ce qui aidera les entreprises et les organisations à prospérer.

La création de la trousse d'outils a été accélérée par le passage à l'apprentissage en ligne à la suite de la COVID-19, mais les normes et les modèles recueillis ici sont des pratiques exemplaires pour tout environnement d'apprentissage.

Dans l'esprit de l'apprentissage continu, nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires sur la trousse d'outils. Ce document évolutif sera mis à jour en fonction de vos commentaires et de vos demandes, ainsi que de l'évolution des pratiques exemplaires en matière d'apprentissage des adultes.

## Objectif

Chez SavoirSphère, nous souhaitons nous assurer que nos solutions d'apprentissage sont conçues et mises en œuvre pour fournir des résultats optimaux en termes d'efficacité de l'apprentissage. L'apprentissage peut être évalué à différents niveaux (modèle Kirkpatrick) :

1. **Réaction** – L'apprenant a-t-il aimé l'expérience d'apprentissage? A-t-il eu l'impression qu'elle était enrichissante?
2. **Apprentissage** – L'apprenant a-t-il appris? A-t-il acquis/amélioré des compétences, des attitudes et des connaissances? A-t-il accru sa confiance et son engagement à appliquer ces compétences?
3. **Comportement** – L'apprentissage a-t-il été appliqué? L'apprenant possède-t-il les outils et les modèles nécessaires pour favoriser l'adoption de l'apprentissage ou son adaptation à son propre travail?
4. **Résultats** – L'apprentissage a-t-il changé les choses? A-t-il entraîné des résultats positifs pour l'entreprise? Quelle a été son incidence sur les résultats commerciaux et organisationnels?

Si l'apprenant respecte les normes et utilise les outils et modèles de cette trousse à outils, nous sommes convaincus que nos offres d'apprentissage continueront à produire des résultats positifs et utiles.

## Table des matières

### I. Normes de conception de l'apprentissage

Applicables à toute conception de l'apprentissage, quelle que soit la façon dont il est dispensé

### II. Normes d'apprentissage en ligne

Applicables à la prestation de l'apprentissage en ligne en séances de deux heures ou plus sur Zoom

### III. Normes de la marque

L'aspect et la convivialité de la documentation d'apprentissage

### IV. Ressources

## Section I. Normes de conception de l'apprentissage

**Les normes de la Section I s'appliquent à toute conception de l'apprentissage, quelle que soit la façon dont il est dispensé.**

---

### A. L'expérience d'apprentissage favorise l'apprentissage efficace des adultes

---

Les adultes apprennent mieux quand ils veulent ou ont besoin d'apprendre quelque chose, et lorsque l'apprentissage porte sur des problèmes pertinents et des applications pratiques. La nature des programmes de SavoirSphère fait en sorte que ces deux conditions sont généralement remplies.

D'autres conditions qui soutiennent l'apprentissage des adultes sont de votre ressort :

- Fournir un environnement non menaçant
- S'assurer que les apprenants se sentent reconnus et valorisés pour leur expérience personnelle
- Offrir aux apprenants l'occasion de participer activement à l'apprentissage (de façon cognitive et en interagissant physiquement avec la documentation d'apprentissage)
- Prévoir suffisamment de temps pour que les apprenants assimilent l'apprentissage
- Donner aux participants l'occasion de pratiquer et d'appliquer ce qu'ils ont appris
- Fournir aux participants des commentaires sur leurs progrès (si la durée et le format de votre programme le permettent)

#### **Renseignements généraux et ressources :**

- *Principes de Knowles sur l'apprentissage des adultes* <https://www.linkedin.com/learning/instructional-design-adult-learners/introduction-to-malcolm-knowles-s-andragogy-theory>
- *Comprendre la théorie de l'apprentissage des adultes* <https://roundtablelearning.com/adult-learning-theory-principles-and-assumptions/>
- *Appliquer la théorie de l'apprentissage des adultes* <https://roundtablelearning.com/independentlearning/>

---

### B. Les résultats d'apprentissage sont clairement définis

---

Les résultats d'apprentissage vont au-delà du simple fait d'énumérer les sujets à traiter. Ils portent sur ce que les apprenants doivent savoir et être capables de faire d'ici la fin du cours.

Ils mettent l'accent sur la façon dont les apprenants utiliseront, dans la vraie vie, les connaissances ou les compétences acquises.

L'élaboration des résultats d'apprentissage présente des avantages pour vous et pour les apprenants :

- **Pour vous** : Elle vous aide à planifier vos activités d'apprentissage pour vous aider à obtenir les résultats souhaités
- **Pour l'apprenant** : Elle l'aide à voir les avantages potentiels du cours et elle augmente sa volonté d'apprentissage.

Des résultats d'apprentissage simples et clairs sont la pierre angulaire d'une séance d'apprentissage bien conçue et bien dispensée. Nous vous demandons d'utiliser les verbes de la taxonomie de Bloom lorsque vous rédigez vos résultats d'apprentissage.

Voici quelques exemples de résultats d'apprentissage bien rédigés. Nous avons mis en gras les verbes de la taxonomie de Bloom pour vous aider à comprendre comment les utiliser lors de la rédaction de vos propres résultats d'apprentissage :

#### Exemple 1

**Titre de la séance : Offrir des expériences d'apprentissage de qualité en ligne.**

Il s'agissait d'une activité de perfectionnement professionnel pour les associés.

**Résultats d'apprentissage :**

À la fin de l'atelier en ligne, vous serez en mesure :

- de **comprendre** l'objectif de la trousse d'outils de SavoirSphère;
- de **comprendre** les résultats d'apprentissage en tant que pierre angulaire d'une séance d'apprentissage;
- de **créer** un cycle d'apprentissage à l'aide du modèle de conception expérientielle de Kolb et du modèle de plan d'apprentissage de SavoirSphère.

#### Exemple 2

**Titre de la séance : Comprendre les consommateurs.**

Il s'agissait d'un module de la Chaîne d'approvisionnement 123 : Programme d'aliments et boissons

**Résultats d'apprentissage**

À la fin du module, vous serez en mesure :

- de **définir** les besoins des clients et des consommateurs;
- d'**évaluer** les tendances ayant une incidence sur les entreprises de transformation d'aliments;
- de **décrire** votre consommateur cible.

#### **Renseignements généraux et ressources :**

- *Qu'est-ce que la taxonomie de Bloom?* - <https://www.youtube.com/watch?v=ayefSTAnCR8>
- *Verbes de la taxonomie de Bloom – Voir la section IV : Ressources*

---

### **C. L'atelier est doté d'un plan d'apprentissage**

---

L'une des meilleures façons de garantir que vous élaboriez et dispensez un apprentissage de qualité passe par la création d'un plan d'apprentissage écrit.

Étant l'une des premières étapes de votre processus de conception, la rédaction d'un plan d'apprentissage peut vous aider à assurer votre conformité aux autres normes indiquées dans cette trousse à outils.

Notre modèle de plan d'apprentissage a été mis en page pour vous permettre de voir rapidement si vous êtes en mesure de vous adapter à tous les styles d'apprentissage, si vous respectez le cycle d'apprentissage pour chaque objectif ainsi que le temps que vous consacrez à chacun d'eux afin de vous assurer que les apprenants participent activement et qu'ils ont le temps d'assimiler et d'appliquer l'apprentissage. N'hésitez pas à modifier le modèle selon vos préférences.

Nous vous recommandons fortement de créer un plan d'apprentissage pour chaque séance d'apprentissage, et surtout lors de la diffusion pour la première fois d'un contenu en ligne. Si SavoirSphère vous offre de l'aide dans la conception et la prestation de l'apprentissage en ligne, vous devrez créer un plan d'apprentissage.

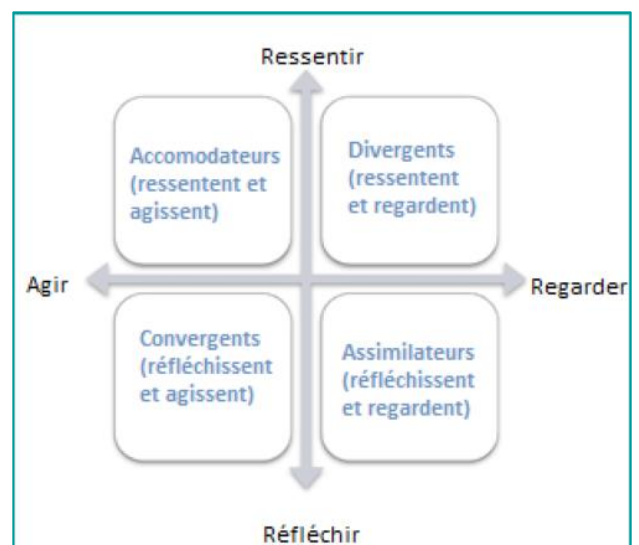
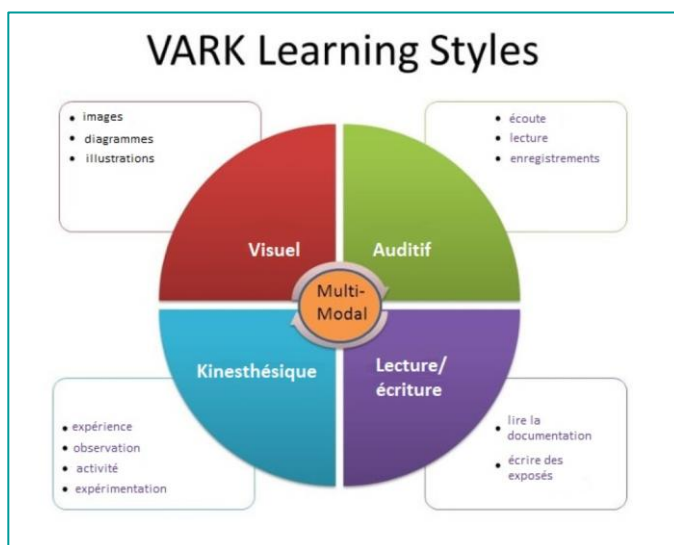
#### **Renseignements généraux et ressources :**

- *Plan d'apprentissage de qualité – Voir la section IV : Ressources*

### **D. L'expérience d'apprentissage s'adapte à différents styles d'apprentissage**

Les gens apprennent de différentes façons.

Une façon de décrire les styles d'apprentissage consiste à réfléchir aux principaux sens que les différents types d'apprenants préfèrent (modèle VARK). Une autre façon de décrire les styles d'apprentissage est de déterminer si une personne tend davantage à penser ou à ressentir, à agir ou à regarder (modèle de Kolb).



L'important est de se rappeler que vous aurez de nombreux types d'apprenants différents dans votre programme, et que vous devez donc planifier plusieurs façons de diffuser votre matériel, pour permettre à chacun d'apprendre. La section suivante explique comment procéder.

#### **Renseignements généraux et ressources :**

- Les styles d'apprentissage VARK de Fleming :  
Qu'est-ce que VARK? <https://www.youtube.com/watch?v=7EyDfoAgpHs>  
Questionnaire VARK <https://vark-learn.com/the-vark-questionnaire>
- Les styles d'apprentissage de Kolb <https://web.cortland.edu/andersmd/learning/kolb.htm>

### **E. Les apprenants sont activement engagés dans l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences**

Le cycle d'apprentissage recommandé suivant, parfois appelé ERGA, vous aide à encourager plusieurs styles d'apprentissage. Vous utiliserez un cycle d'apprentissage pour chaque résultat que vous souhaitez atteindre. Si vous avez cinq résultats à atteindre dans votre séance, il faudra prévoir cinq cycles d'apprentissage.

- **Expérience** - Les apprenants **ressentent** quelque chose  
Montrez une vidéo, demandez aux apprenants de lire un texte, demandez-leur de travailler sur un casse-tête, de faire du remue-méninges ou faites-les travailler en petits groupes pour explorer un sujet.
- **Réflexion** - Les apprenants **pensent** à ce qui s'est passé  
Posez des questions aux participants pour les amener à parler de ce qui s'est passé. Aidez-les à réfléchir, mais pas à analyser. Ne pas entrer tout de suite dans le pourquoi ou le comment.
- **Généralisation** - Les apprenants **décident** ce que cela signifie et comment ils peuvent l'utiliser  
Maintenant, vous pouvez entrer dans la phase d'analyse, et vous concentrer sur pourquoi ou comment cela s'est passé, puis les amener à approfondir le sujet.
- **Application** - Les apprenants **mettent en pratique** ce qu'ils ont appris  
Enfin, donnez aux apprenants l'occasion de mettre en application ce qu'ils ont appris ou d'en planifier l'application.

#### **Renseignements généraux et ressources :**

- *Modèle de conception expérientielle de Kolb – Voir la section IV : Ressources*

## **Section II. Normes d'apprentissage en ligne**

**En plus des normes décrites ci-dessus, il existe quelques normes et ressources supplémentaires qui s'appliquent spécifiquement à un apprentissage en ligne efficace :**

### **F. L'animateur utilise la technologie requise**

- Compte Zoom payé
- Ordinateur équipé d'une caméra intégrée ou d'une webcam supplémentaire
- Casque ou écouteurs avec microphone
- Internet haute vitesse ou connexion Ethernet câblée

- Écrans supplémentaires (facultatif)

---

## G. Les apprenants participent fréquemment à des activités pertinentes

---

Dans l'environnement en ligne, afin de maintenir l'intérêt et d'améliorer l'apprentissage, les apprenants devraient avoir la possibilité de participer de manière significative au moins six à neuf fois par heure.

Exemples d'utilisation des outils d'engagement Zoom et Google :

- **Fenêtre de clavardage** – Effectuez une activité en jumelant les participants pour qu'ils puissent discuter directement entre eux
- **Icônes des participants** – Demandez aux participants d'indiquer rapidement leur expérience ou connaissance d'un sujet
- **Sondage** – Obtenez des commentaires sur la possibilité pour les apprenants d'appliquer de nouvelles connaissances ou compétences
- **Salles de discussion** – Demandez aux apprenants d'effectuer un exercice en petit groupe
- **Google Jamboard** – Les apprenants lisent eux-mêmes un texte, puis affichent les trois principaux points à retenir
- **Google Documents** – Les participants soumettent leurs réflexions sur la séance dans un document partagé

### **Renseignements généraux et ressources :**

- Fonctionnalités Zoom - <https://support.zoom.us/hc/fr>
- Conseils sur Zoom - <https://www.youtube.com/watch?v=zGNufsyJVwM>
- Notions de base sur les salles de discussion - <https://www.youtube.com/watch?v=jbPpdyn16sY>
- Tutoriel plus détaillé sur les salles de discussion - <https://www.youtube.com/watch?v=oVhVda5gUmk>
- Aide sur Jamboard - <https://support.google.com/jamboard/#topic=7383643>
- Personnalités d'apprentissage de SavoirSphère - Voir Section IV : Ressources

---

## H. Les diapositives sont fréquemment changées

---

Les changements fréquents de diapositives permettent à l'apprenant de rester visuellement intéressé en ligne, car il n'a pas autant de choses à regarder que s'il était dans une salle en personne. Les diapositives devraient être changées toutes les trois à cinq minutes. Changer les diapositives ne signifie pas nécessairement changer de sujet.

---

## I. La durée des pauses est établie de façon appropriée

---

Les pauses sont importantes pour la formation en ligne, afin de permettre aux participants de modifier leur foyer attentionnel et de se déplacer. Veuillez aviser les participants à l'avance de l'heure à laquelle la pause aura lieu et de sa durée.

- Pour un atelier de deux heures, prévoyez au moins une pause de cinq minutes.
- Pour un atelier de trois heures, prévoyez au moins une pause de dix minutes.

#### **Renseignements généraux et ressources :**

- Faire de l'animation virtuelle un succès <https://www.iaf-world.org/site/pages/making-virtual-facilitation-success>
- Notions de base sur la tenue d'ateliers de création en ligne <https://99u.adobe.com/articles/67152/a-primer-for-hosting-online-creative-workshops>

## Section III. Normes de la marque

### **J. La documentation d'apprentissage est présentée de façon professionnelle et porte la marque de SavoirSphère**

Nous préférons que vous utilisiez les modèles standard de SavoirSphère. Sachant que beaucoup d'entre vous avez votre propre matériel et contenu de marque, nous vous invitons à utiliser vos propres formats, sauf indication contraire au contrat. Si vous utilisez votre propre modèle, vous devez vous assurer que le logo de SavoirSphère est bien en évidence partout et que les diapositives mentionnées ci-dessous sont incluses.

#### **Obligatoires :**

- Titre de l'atelier
- Reconnaissance du commanditaire ou du partenaire
- Ordre du jour et détails administratifs
- Pratiques exemplaires pour les participants
- Utiliser Zoom – Vue du participant
- Résultats d'apprentissage
- Questions
- Présentations

#### **Obligatoires (selon les activités utilisées : icônes des participants, clavardage, sondages, salles de discussion) :**

- Présentation de l'activité
- Instructions sur l'activité

#### **Recommandées :**

- Présentation des résultats d'apprentissage
- Plan d'action
- Pause
- Conclusion

#### **Renseignements généraux et ressources :**

- Modèle PowerPoint - Voir la section IV : Ressources
- Modèle Plan d'action de l'apprenant - Voir la section IV : Ressources

## Section IV. Ressources

Toutes les ressources sont disponibles [ici](#) :

- Trousse d'outils d'apprentissage de qualité SavoirSphère



- Liste de contrôle pour les normes d'apprentissage SavoirSphère
- Modèle de plan d'apprentissage de qualité SavoirSphère
- Modèle PowerPoint pour les associés SavoirSphère
- Exemples de documents à distribuer SavoirSphère
- Modèle de plan d'action de l'apprenant SavoirSphère
- Logos SavoirSphère
- Verbes de la taxonomie de Bloom
- Modèle de conception expérientielle de Kolb
- Personnalités d'apprentissage SavoirSphère