

# FORMATION SUR LE LIEU DE TRAVAIL

## Qu'est-ce que c'est?

Façons d'améliorer les connaissances et les compétences des prestataires sur leur lieu de travail pendant qu'ils prêtent leurs services, par opposition à la formation hors site. La formation sur le lieu de travail peut être utilisée par substitution ou en complément d'autres approches d'apprentissage telles que la formation en classe ou l'apprentissage en ligne/mobile.

La formation sur le lieu de travail peut être :

- Une formation distincte ou le renforcement de connaissances et compétences à la suite d'une formation intensive hors site
- Axée sur une compétence particulière, comme la distribution de contraceptifs à longue durée d'action et réversibles (LARCs) ou le conseil efficace, ou sur des compétences générales.
- Centrée sur des compétences cliniques et/ou non cliniques
- Appropriée pour les structures de santé offrant de planification familiale dans le secteur public comme privé

## Quels sont les avantages?

- Généralement moins coûteuses qu'une formation hors site
- Augmente le nombre de prestataires qualifiés
- L'apprentissage et la pratique se produisent dans le même environnement où le travail est effectué; peut être adaptée aux besoins de la structure sanitaire particulière et/ou du prestataire
- Opportunité d'acquérir ou de renforcer un ensemble de compétences clairement définies
- Permet d'être moins longtemps loin de son lieu de travail et causer moins de perturbation des services pour la clientèle
- Le personnel de formation dans les zones défavorisées apporte une gamme complète de services à ces communautés
- Traite des problèmes liés au biais des prestataires, augmentant ainsi les possibilités pour les clientes d'accéder à une gamme complète de méthodes de planification familiale

## Comment la mettre en œuvre?

### Évaluer les besoins en formation

Avant de mener des activités de formation, vous devrez procéder à une évaluation des connaissances, attitudes et performances des prestataires. Ceci vous aidera à déterminer les capacités actuelles et les lacunes de votre personnel devant être comblées grâce à la formation. Ensuite, vous pourrez décider des connaissances et compétences spécifiques de planification familiale que vous voulez renforcer grâce à la formation sur le lieu de travail.

Vous pouvez utiliser ou adapter la [liste de vérification \(checklist\) pour effectuer ce bilan de compétences](#) développée par Tupange pour informer les sujets traités dans leur programme de mentorat afin d'informer vos décisions. Par exemple, voulez-vous renforcer un domaine spécifique, comme la planification familiale post-partum? Aimerez-vous que les prestataires aient une habileté particulière, comme savoir insérer et retirer le DIU?

## Sélectionner le type de formation à mener

Une fois que vous avez déterminé les sujets de planification familiale que votre programme de formation couvrira, déterminez quel type de formation sur le lieu de travail fonctionne le mieux pour les prestataires dans votre contexte :

- Formation sur le lieu de travail : Former les employés sur leur lieu de travail, par opposition à la formation préalable au service (pendant les études, avant d'être employés). Bien qu'il soit courant que la formation professionnelle soit menée à l'extérieur du lieu de travail – par exemple, dans une salle de classe –, elle peut également être intégrée au lieu de travail. L'objectif de la formation sur le lieu de travail pour la planification familiale est d'offrir des expériences d'apprentissage pratiques aux prestataires dans leur propre environnement de travail (par exemple, insérer le DIU ou l'implant chez des patientes réels, avec du mentorat) plutôt que d'utiliser des modèles dans une classe.
- [La formation "In-reachs"](#): La formation "in-reachs" se réfère à un type spécifique de formation en cours de service, pendant laquelle une équipe de sensibilisation mobile de prestataires de planification familiale visite un site de prestation de santé et apporte une formation et du mentorat au personnel de l'établissement, tout en offrant des services aux clients. Souvent axée sur la distribution des méthodes LARCs et/ou permanentes, l'équipe mobile travaille conjointement avec votre équipe, offrant à vos prestataires une expérience pratique leur permettant in fine de fournir ces méthodes sans l'aide de l'équipe mobile. La formation "in-reachs" peut être effectuée dans les structures de santé, les écoles, sur les sites de travail et d'autres lieux communautaires, offrant un accès pratique aux services dans les zones reculées et pour les hommes et les femmes qui travaillent.
- Mentorat in-situ : Un prestataire de santé expérimenté sert de guide pour améliorer la qualité des soins offerts par un autre prestataire et les systèmes de soins dans lesquels il travaille en établissant une relation collaborative durable. Le mentorat offre la possibilité d'apprendre en faisant, de s'entraîner en temps réel et de recevoir des critiques constructives. Les mentors eux-mêmes auront besoin d'être formés pour uniformiser leurs connaissances et leurs compétences, pour s'assurer que leurs compétences cliniques soient actualisées et qu'ils soient familiarisés avec les dernières politiques en vigueur, pour mitiger tout signe de partialité des prestataires. Parfois, le terme «supervision accompagnante» est utilisé pour se référer au mentorat in-situ. Consultez l'encadré sur les conseils pour le mentorat in-situ pour plus d'informations.
- Formation de recyclage : La formation de recyclage garantit que les connaissances et les compétences acquises lors d'une séance de formation préalable soient continuellement consolidées, et que l'information ne soit pas perdue après la formation formelle. Les formations de recyclage peuvent avoir lieu en personne par le biais d'événements de formation et de

### Conseils pour le mentorat in-situ

- **Veiller à ce que les mentors comprennent à quelle fréquence le mentorat doit se produire, quels documents doivent être conservés et quels rapports devraient être tenus et envoyés à qui. Les outils pouvant être utiles comprennent:**
  - [Carnet de mentorat pour la planification familiale](#)
  - [Mentorat en planification familiale formulaire d'inscription des participants](#)
  - [Outil de supervision de soutien pour les services de santé génésique](#)
- **Programmez des séances de mentorat en consultation avec les chefs d'établissement et les apprenants, afin qu'ils puissent choisir une heure avec un volume de clientèle maximum.**
- **Fournir aux stagiaires des documents de référence imprimés, [tels que des supports élaborés pour la formation sur les méthodes LARCs au Kenya](#). Les ressources imprimées comme celles-ci sont des références utiles pour que les apprenants s'y réfèrent plus tard, si nécessaire.**
- **Programmez régulièrement des séances de mentorat, afin de comprendre les défis particuliers rencontrés par les apprenants.**
- **La relation entre mentor et apprenant est très importante. Pour être le plus efficace possible, cette relation doit être respectueuse, fondée sur le soutien, et axée sur l'apprentissage et l'échange.**

coaching formels, et/ou par le biais d'un système d'apprentissage en ligne ou sur appareils [mobiles](#) (voir ci-dessous).

- L'apprentissage sur téléphone portable: Les prestataires reçoivent des modules d'apprentissage – soit des modules de formation complets, soit des formations de recyclage, à la suite d'une formation en classe – par texto, message audio ou vidéo sur leurs téléphones portables. L'apprentissage sur téléphone portable est flexible, permettant aux prestataires d'accéder aux contenus aux heures qui leur conviennent. Un exemple de cette formation est [L'Application éducative interactive à distance de NURHI](#).

Ces différentes approches peuvent être combinées pour répondre à vos besoins. Par exemple, il sera peut-être opportun d'utiliser la formation "in-reachs" pour vos prestataires sur l'insertion du DIU, suivi du mentorat in-situ pour vous assurer que les prestataires utilisent leurs nouvelles compétences correctement. Ou alors, vous pouvez opter pour une formation de recyclage via application mobile.

## Planifier le programme de formation

- **Tout d'abord, identifiez les personnes qui faciliteront la formation.** Les formateurs peuvent être des membres du personnel existant, ou vous pourriez avoir besoin de trouver des formateurs externes. Ils pourront avoir d'autres fonctions en plus de faciliter la formation, ou ils être formateurs à temps plein. Assurez-vous que les formateurs disposent d'approvisionnements suffisants, tels que des modèles de formation pour les méthodes LARC, des produits contraceptifs, des fournitures de bureau et des consommables. Si nécessaire, vous devrez couvrir le transport des formateurs pour les aider à rejoindre leurs apprenants (si dans des structures sanitaires différentes).
- **Ensuite, déterminez les méthodes, les sources et les outils dont vous avez besoin pour mener la formation.** Voici quelques programmes de formation sur le lieu de travail développés par NURHI:
  - [Curriculum de formation au conseil sur le lieu de travail](#)
  - [Formation à l'offre de services cliniques](#)
  - [Formation en gestion de la logistique contraceptive](#)

### Le mentorat du projet Tupange au Kenya: Clé de l'expansion du nombre de prestataires des méthodes LARC

Au Kenya, Tupange a mené une formation approfondie sur la technologie contraceptive pour les prestataires, suivie d'un programme de mentorat des apprenants sur leur lieu de travail, en particulier pour l'offre des méthodes LARC. De plus, pendant les activités de prestation de services mobiles, les prestataires de services des structures ayant le plus gros volume de clientèle ont servi de mentors pour les prestataires de plus petites structures. Cette relation de mentorat est devenue une façon importante d'augmenter le nombre de prestataires en mesure d'insérer le dispositif intra-utérin (DIU) et l'implant contraceptif.



Les fournisseurs de services devaient avoir une formation de planification familiale de base pour être admissibles au mentorat. Le moment du mentorat dépendait de la disponibilité du mentor et du fournisseur de services et de la charge de travail à l'établissement. Le mentorat impliquait l'observation initiale du mentor en fournissant une méthode suivie d'une pratique directe supervisée des compétences par le stagiaire, initialement sur les modèles et ensuite avec les clients.

Les apprenants devaient effectuer 10 insertions d'implant et 10 insertions du DIU en cuivre, ainsi que cinq retraits d'implant et cinq retraits du DIU, consignés dans leurs carnets de bord, et observés par mentor avant d'être évalués et certifiés par un évaluateur externe. Pour assurer l'objectivité de l'évaluation, les évaluateurs ont utilisé un formulaire de bilan des compétences. Pour obtenir des conseils détaillés sur l'approche de Tupange en matière de mentorat in-situ, consultez l' [Mentorat in-situ](#) outil correspondant.

## NURHI utilise la formation sur le lieu de travail et l'apprentissage mobile pour renforcer la formation en classe

L'initiative nigériane pour la santé de la reproduction urbaine (NURHI) a utilisé la formation sur le lieu de travail en complément de la formation en classe. Au début du projet, NURHI offrait aux prestataires une formation intensive de quatre semaines sur les compétences techniques et interpersonnelles, suivie d'une supervision sur place et du mentorat in-situ. Plus tard, NURHI a utilisé la formation sur le lieu de travail pour les nouveaux prestataires et ceux des petites structures, offrant une formation et du mentorat de plus courte durée lors des visites de proximité et de supervision.



NURHI a également développé un outil d'apprentissage sur téléphone portable, appelé Application éducative interactive de formation à distance (en anglais, "Interactive Distance Education Application", soit IDEA), en réponse à la nécessité de renforcer les compétences cliniques et interpersonnelles des prestataires après la formation, et pour déconstruire les préjugés des prestataires au cours de leur prestation des services de planification familiale. IDEA utilise des smartphones sur lesquels sont téléchargés des contenus éducatifs, en particulier huit vidéos avec quatre scénarios présentant des exemples de prestataires défavorables et défavorables en fonction de perspectives biaisées courantes des prestataires, y compris selon l'âge de la cliente, son statut conjugal et la parité. Les prestataires répondent à un test avant de regarder chaque scénario et un autre après pour évaluer ce qu'ils ont appris.

Cette application éducative peut être téléchargée gratuitement sur [Google Play](#).

## Mener les activités de formation

À présent, vous êtes prêt à mettre en œuvre les activités de formation. Assurez-vous qu'elles soient aussi pratiques que possible et que les apprenants aient la possibilité d'observer des experts, de mettre en pratique immédiatement ce qu'ils apprennent, et de poser des questions au fur et à mesure. Vous devriez donner aux apprenants la possibilité de discuter de leurs défis avec les formateurs et entre eux pour maximiser leurs apprentissages.

## Réévaluer les connaissances, les compétences et les besoins du personnel après la formation

Une fois la formation terminée, il vous faudra à nouveau évaluer les connaissances, les attitudes et les performances des prestataires. Grâce à ce bilan, vous pourrez connaître l'impact de la formation et la mesure dans laquelle vous devrez apporter un soutien continu aux apprenants, y compris via du mentorat supplémentaire, une supervision accompagnante et des formations de recyclage, le cas échéant.

## Suivre régulièrement le programme de formation en cours d'emploi

Surveillez et évaluez continuellement votre programme de formation sur le lieu de travail – ses composantes, telles que le mentorat in-situ, la formation de recyclage ou la formation "in-reachs", ainsi que le programme de formation dans son ensemble. Est-ce que ces approches fonctionnent pour votre personnel? Pourraient-ils bénéficier d'une autre approche de formation? Évaluez la capacité de votre personnel à effectuer son travail, leur processus d'apprentissage, et prenez note de toute nouvelle lacune ou de tout nouveau défi émergent.

## Quelles données probantes existent?

Au Sénégal, une approche appelée TutoratPlus a intégré le mentorat in-situ et le renforcement des

compétences (en plus de la délégation des tâches et de la sensibilisation communautaire). Après la mise en œuvre de l'approche, les 290 structures participantes ont été équipées pour offrir des contraceptifs réversibles à longue durée d'action aux clients, comparé à un peu de la moitié des structures avant le début de l'approche ([GHSP](#)).

Au cours de la phase 1 du programme d'éducation à distance de NURHI (en 2013), 285 téléphones au

### 💡 Conseils utiles

- Assurez-vous que les objectifs d'apprentissage de vos formations sur le lieu de travail soient pleinement définis et communiqués aux participants.
- Combiner la formation structurée sur le lieu de travail avec d'autres approches de formation complémentaires permet de s'assurer que la formation réponde pleinement aux besoins des apprenants. Par exemple, vous pouvez demander aux apprenants d'effectuer des travaux préparatoires en ligne pour acquérir une base de connaissances avant une séance de formation sur le lieu de travail, ou convoquer des groupes de discussion présentielle ou en ligne pour répondre aux questions des apprenants.
- Envisagez d'utiliser des checklists préétablies sur les compétences pour savoir si ces dernières augmentent avec les activités de formation.

### ⚠️ Défis

- Les prestataires formés sont souvent transférés vers d'autres postes. Plaidez pour la rétention du personnel sur de plus longues périodes avant qu'ils ne soient mutés.
- Votre système gouvernemental peut déjà avoir des réserves de formateurs ou de mentors de planification familiale. Toutefois, si ce n'est pas le cas, vous devrez créer, former et soutenir de nouveaux formateurs et mentors.
- Il arrive que l'apprentissage et le temps de pratique adéquats pour la formation sur le lieu de travail soient trop courts, en raison des exigences concurrentes du travail quotidien. Suivre une formation formelle avec des activités de mentorat plus informelles ou des groupes de discussion peut aider à remplir les objectifs de formation.

total ont été distribués aux prestataires de services à Abuja (50), Ibadan (84), Ilorin (62) et Kaduna (89). Les habitudes d'utilisation des téléphones ont montré une perturbation minimale du flux de travail des prestataires, car ils ont visualisé les vidéos avant ou après leur journée de travail. Les participantes au programme comprenaient des sages-femmes et des infirmières formées par NURHI. Les participantes ont trouvé les vidéos et les quizz particulièrement utiles ([Histoire de succès MLE](#)).

Les données du Sénégal ont montré que la formation de recyclage offerte via les téléphones portables a été réussie et acceptée par les apprenants. Les participantes ont acquis beaucoup plus de connaissances sur les effets secondaires de la contraception, et ont aimé le format et le rythme du cours ([GHSP](#)). Une telle approche pourrait être intégrée à des méthodes plus traditionnelles de formation sur le lieu de travail.

Tupange a mené des formations multifacettes pour ses prestataires, dont le mentorat et les formations "in-reachs". Cela a contribué à augmenter le nombre de prestataires qualifiés. Par exemple, certains centres de santé n'avaient qu'un seul prestataire formé avant la formation "in-reachs" de Tupange, mais à la fin du projet, trois ou quatre personnes étaient dans ce cas. En outre, une augmentation statistiquement significative du nombre de structures offrant l'implant et le DIU a été observée à la fin du programme, et la gestion de la logistique de l'implant et du DIU s'est améliorée (les stocks ont diminué). En outre, on a noté une augmentation de l'utilisation du DIU et de l'implant chez les femmes clientes de ces structures de santé. Bien que cette augmentation soit vraisemblablement due à plusieurs facteurs, l'utilisation des approches de mentorat et "in-reachs" dans les structures de santé de Tupange y a probablement contribué ([GHSP](#)).



## Outils liés à cette approche

- [Afrique de l'est: Carnet de bord de l'apprenant](#)
- [Checklist d'évaluation du mentorat pour la planification familiale](#)
- [Carnet de mentorat pour la planification familiale](#)
- [Mentorat en planification familiale formulaire d'inscription des participants](#)
- [Aide-mémoire sur l'évaluation des mentors](#)
- [Mentorat LARC participant Learning Package de ressources](#)
- [Inscription des participants au mentorat](#)
- [Curriculum de formation en cours d'emploi](#)
- [Outil de supervision de soutien](#)

## Approches connexes

- [Prestataires qualifiés](#)
- [Prestation de services mobiles](#) (Tupange a utilisé la formation «in-reach» pour former ses prestataires dans des petites cliniques.)
- Des activités de sensibilisation intégrées (Tupange les a utilisées comme une opportunité de mentorat en raison du [plus grand volume horaire](#) .)
- [Sécurité des commodités](#) (formation sur le lieu de travail sur la sécurité contraceptive)
- [Renforcement des structures sanitaires](#) (formation sur le lieu de travail sur les systèmes de gestion de l'information)