

Université MOULAY ISMAIL-FSJES MEKNES MAROC

Jeudi 10 Avril 2025
Colloque international FHyPA
Formation à l'Hybridation et aux Pédagogies Actives

METHODES D'ANALYSE DE L'EFFICACITE DES FORMATIONS
HYBRIDES

I. Introduction

1. Contexte et définition des formations hybrides

- Présentation de la notion de formation hybride : combinaison de l'apprentissage en ligne et en présentiel.
- Importance croissante des formations hybrides dans le contexte de la mondialisation, des technologies et de l'évolution des pratiques pédagogiques , et son émergence dans le domaine de l'éducation moderne et de la formation professionnelle.

2. Problématique

- Nécessité d'évaluer l'efficacité des formations hybrides pour justifier leur mise en œuvre dans les contextes académiques et professionnels.
- Enjeux d'une telle analyse : qualité des apprentissages, retour sur investissement, amélioration des méthodes pédagogiques.

3. Objectifs de la communication

- Explorer les différentes méthodes d'analyse permettant d'évaluer l'efficacité des formations hybrides.
 - Proposer des approches concrètes et des outils pour une évaluation pertinente et rigoureuse.
-

II. Les méthodes quantitatives pour analyser l'efficacité des formations

hybrides : Ces méthodes reposent sur des mesures précises et objectives, permettant d'obtenir des données chiffrées et d'analyser l'impact des formations de manière rigoureuse.

1. Évaluation des résultats d'apprentissage

- **Tests de pré-évaluation et post-évaluation** : Comparaison des connaissances et compétences avant et après la formation pour mesurer l'amélioration des connaissances et des compétences.
- **Mesure des progrès individuels** : Suivi de la performance des apprenants à travers des examens, des études de cas ou des projets pratiques pour Mesurer l'acquisition de compétences et les progrès réalisés.
- **Exemple** : Un test sur un sujet donné avant le début de la formation hybride et un autre test à la fin de la formation pour comparer les scores et évaluer l'impact de la formation.

2. Suivi de l'engagement des apprenants

- **Analyse des données d'apprentissage en ligne** : Suivi des activités des apprenants sur la plateforme d'apprentissage (temps passé sur les modules, interactions sur les forums, participation aux tests, , le nombre de vidéos regardées ,etc.).
- **Taux de participation et de complétion** : Mesurer le taux de complétion des modules et des formations, et mesurer l'implication et l'engagement des

apprenants dans la formation, ce qui peut être un indicateur de l'efficacité du programme.

- **Exemple** : Une analyse des taux de complétion des modules en ligne, la fréquence de participation aux discussions en ligne, ou encore la réponse aux quiz en temps réel.

3. **Mesure du retour sur investissement (ROI)**

- **Principe** : Comparer les coûts de la formation hybride (en termes de temps, d'argent, de ressources) avec les résultats et les bénéfices obtenus en terme de compétences développées, d'efficacité opérationnelle et de performance professionnelle (augmentation de la productivité, amélioration des performances des employés, etc.).
- **Objectif** : Calculer si la formation hybride a généré un retour positif en fonction des ressources investies.
- **Exemple** : Calculer l'impact financier de la formation hybride en mesurant la hausse de la productivité, la réduction des erreurs, ou l'amélioration des performances professionnelles.

4. **Suivi des résultats d'apprentissage à travers des évaluations formatives et sommatives**

- **Évaluations formatives** : Ces évaluations sont menées tout au long de la formation pour suivre l'évolution des apprenants, comme des quiz en ligne réguliers, des devoirs ou des évaluations des compétences pratiques.
- **Évaluations sommatives** : Ces évaluations se produisent à la fin du processus de formation pour mesurer de manière finale le niveau d'acquisition des compétences.
- **Objectif** : Vérifier la maîtrise progressive du contenu et la qualité des résultats à la fin de la formation.

5. **Analyse des performances post-formation (suivi à moyen ou long terme)**

- **Principe** : Mesurer l'évolution des performances des apprenants après un certain temps pour évaluer si les connaissances et compétences acquises sont effectivement appliquées dans leur environnement de travail ou de vie.
- **Objectif** : Identifier si la formation a des effets durables et concrets sur les apprenants. 4 **EXEMPLE DE FORMATION QU'ON A EU À DISTANCE POUR DEUX MOIS, ET APRÈS Y AVAIT UN RETROUVAIL POUR ÉCHANGER NOS ACQUIS AVEC MR JEAN, ET FINALEMENT ON EST LA GRÂCE À LA DURABILITÉ ET LA RÉUSSITE DE LA FORMATION HYBRIDE.**
- **Exemple** : Après six mois, analyser si les apprenants appliquent les compétences acquises lors de la formation hybride dans leur travail (par exemple, augmentation des ventes, amélioration du service client, etc.).

6. **Analyse des scores et des taux de réussite dans des certifications ou examens externes**

- **Principe** : Si la formation hybride conduit à des certifications ou des examens externes reconnus (par exemple, des certifications professionnelles), les scores obtenus peuvent être utilisés comme indicateurs d'efficacité.
- **Objectif** : Comparer les résultats obtenus par les participants à ces examens ou certifications avant et après la formation hybride.

- **Exemple** : Mesurer l'évolution des scores d'un groupe d'apprenants ayant suivi la formation hybride par rapport à un groupe témoin n'ayant pas suivi la formation.

7. Mesure de la satisfaction des apprenants à travers des questionnaires quantitatifs

- **Principe** : Utiliser des questionnaires standardisés avec des échelles de Likert (par exemple, de 1 à 5) pour mesurer la satisfaction des apprenants concernant divers aspects de la formation, tels que le contenu, la pédagogie, la plateforme, etc.
- **Objectif** : Recueillir des données quantitatives sur le niveau de satisfaction et identifier les points d'amélioration potentiels.
- **Exemple** : "Sur une échelle de 1 à 5, comment évalueriez-vous la qualité des modules en ligne ?" ou "Sur une échelle de 1 à 5, dans quelle mesure la formation a répondu à vos attentes ?"

8. Comparaison avec des groupes témoins

- **Principe** : Comparer les résultats des apprenants ayant suivi une formation hybride avec ceux d'un groupe témoin ayant suivi une formation traditionnelle (100% en présentiel ou 100% en ligne).
- **Objectif** : Évaluer l'efficacité comparative de la formation hybride en termes de compétences acquises, d'engagement et de satisfaction par rapport à d'autres formats de formation.
- **Exemple** : Comparer les résultats d'un test final ou l'application des compétences dans le milieu professionnel entre un groupe ayant suivi une formation hybride et un groupe ayant suivi une formation exclusivement en présentiel.

III. Les méthodes qualitatives pour évaluer l'efficacité des formations

hybrides : se concentrent sur la collecte de données subjectives, souvent plus nuancées, qui permettent de mieux comprendre l'expérience des apprenants, leurs perceptions et les aspects non mesurables de l'apprentissage.

1. Retour des apprenants

- **Enquêtes et questionnaires** : Recueillir les avis des apprenants sur la qualité du contenu, la pédagogie, l'accessibilité et l'impact sur leur pratique professionnelle.

2. Observation en présentiel

- **Observations directes** : observer et Analyser les interactions des apprenants et des formateurs pendant les sessions en présentiel et les échanges sur les plateformes en ligne (forums, discussions en ligne, travaux collaboratifs).
- **Évaluation de la dynamique de groupe et de la collaboration** : Observer comment les apprenants interagissent en ligne et en présentiel, et comment ces interactions influencent leur apprentissage.

- **Exemple** : Observer comment les apprenants collaborent pendant un travail de groupe en ligne ou comment ils participent aux discussions en classe. Noter s'ils semblent engagés et actifs dans les échanges.

3. Interviews individuelles

- **Principe** : Organiser des entretiens en profondeur avec un échantillon d'apprenants après la formation hybride pour recueillir leurs impressions détaillées sur la formation, les aspects qu'ils ont appréciés ou moins appréciés, et leur perception des contenus et des méthodes pédagogiques, et leurs suggestions d'amélioration.
- **Objectif** : Explorer les expériences personnelles des apprenants, identifier les difficultés rencontrées et les aspects de la formation qui ont eu un impact positif ou négatif sur leur apprentissage.
- **Exemple** : "Qu'avez-vous le plus apprécié dans cette formation hybride ?" ou "Quels aspects de la formation en ligne avez-vous trouvé les plus difficiles à suivre ?"

4. Groupes de discussion (Focus groups) ou bien entretiens de groupe

- **Principe** : Organiser des discussions en groupe avec plusieurs apprenants pour échanger sur leur expérience de la formation hybride, leur ressenti global, les points forts et les points faibles du programme.
- **Objectif** : Recueillir des retours collectifs et favoriser les interactions entre participants pour mieux comprendre les dynamiques et les perceptions partagées de la formation hybride.
- **Exemple** : Demander aux participants de discuter des différences qu'ils ont perçues entre l'apprentissage en ligne et en présentiel, et de partager leurs suggestions pour améliorer la formation hybride.

5. Analyse des journaux de bord ou des carnets de réflexion ‘Journaux réflexifs’

- **Principe** : Demander aux apprenants de tenir un journal tout au long de la formation, où ils notent leurs réflexions, défis, réussites et apprentissages.
- **Objectif** : Suivre l'évolution des perceptions et de l'engagement des apprenants pendant la formation, et identifier les points de frustration ou d'enthousiasme qu'ils rencontrent dans le processus d'apprentissage hybride.
- **Exemple** : Demander aux apprenants de noter leurs impressions à la fin de chaque module ou chaque semaine de la formation hybride.

6. Analyse du contenu des discussions en ligne

- **Principe** : Analyser qualitativement les contributions des apprenants dans les forums de discussion, les chats en ligne, ou les groupes de travail collaboratifs. Cela permet d'évaluer la profondeur des réflexions, des questions posées, et la qualité des interactions entre les apprenants.
- **Objectif** : Identifier les thèmes récurrents, les idées principales, les problèmes rencontrés, et la manière dont les apprenants réagissent au contenu de la formation.
- **Exemple** : Analyser les messages dans un forum de discussion pour repérer des tendances dans les préoccupations des apprenants ou pour comprendre

comment ils appliquent les concepts appris dans le cadre de la formation hybride.

7. Feedback informel et spontané

- **Principe** : Recueillir des impressions informelles des apprenants, à travers des discussions spontanées ou des retours verbaux pendant ou après les sessions de formation. Cela peut se faire lors de réunions informelles, de discussions avec les formateurs ou même via des échanges informels sur des réseaux sociaux internes.
- **Objectif** : Obtenir des impressions sincères et immédiates des apprenants sur leur expérience de la formation hybride, sans la contrainte des questionnaires formels.
- **Exemple** : Demander de manière informelle à la fin de chaque session : "Que pensez-vous de cette activité en ligne ? Était-elle utile ?" ou "Comment vous êtes-vous senti durant la session en présentiel ?"

8. Analyse des évaluations ouvertes (commentaires libres)

- **Principe** : Inclure dans les enquêtes de satisfaction des sections à réponse ouverte où les apprenants peuvent fournir des commentaires détaillés sur leur expérience. Les réponses qualitatives peuvent compléter les réponses quantitatives (échelles de Likert).
- **Objectif** : Recueillir des commentaires plus détaillés et nuancés sur les aspects spécifiques de la formation hybride, comme le contenu, l'organisation, l'interface de la plateforme, ou encore la manière dont la formation a répondu aux besoins des apprenants.
- **Exemple** : "Quelles améliorations suggèreriez-vous pour rendre la formation hybride plus efficace ?" ou "Quelles difficultés avez-vous rencontrées dans l'utilisation de la plateforme d'apprentissage ?"

9. Études de cas et analyses approfondies

- **Principe** : Étudier en profondeur les parcours et les progrès d'un ou plusieurs apprenants au sein de la formation hybride, en utilisant des données qualitatives telles que des entretiens, des journaux, ou des travaux réalisés par l'apprenant.
- **Objectif** : Analyser de manière détaillée l'impact de la formation sur un individu ou un groupe, et comprendre les facteurs contextuels qui influencent l'efficacité de la formation.
- **Exemple** : Suivre un étudiant ou un professionnel dans un programme hybride pour observer comment il applique les compétences acquises et s'adapte au format hybride

10. Analyse de la dynamique de groupe pendant les sessions en présentiel

- **Principe** : Observer comment les apprenants interagissent entre eux pendant les séances en présentiel. Ces interactions peuvent inclure des discussions en groupe, des travaux collaboratifs, ou des retours lors des sessions pratiques.
- **Objectif** : Identifier si la formation hybride stimule des échanges fructueux et collaboratifs entre les participants, ce qui peut influencer positivement l'apprentissage.
- **Exemple** : Observer la participation active d'un groupe lors d'une activité de résolution de problèmes ou d'une simulation en classe.

11. Analyse des impacts à long terme (entretiens post-formation)

- **Principe** : Mener des entretiens qualitatifs avec les apprenants après un certain temps pour évaluer comment la formation a affecté leur travail, leurs compétences et leur développement professionnel à long terme.

- **Objectif** : Évaluer la pérennité des apprentissages et de l'impact de la formation sur la carrière des apprenants.
 - **Exemple** : Organiser des entretiens six mois après la fin de la formation pour discuter de l'application des connaissances acquises et des changements dans les pratiques professionnelles des apprenants .
-

IV. L'évaluation par la comparaison

1. Analyse comparative avec d'autres formats de formation

- Comparaison des résultats obtenus par les apprenants en formation hybride avec ceux ayant suivi une formation purement en ligne ou en présentiel.
- Utilisation de groupes de contrôle pour déterminer les avantages spécifiques du format hybride.

2. Taux de réussite et taux d'abandon

- **Analyse des taux d'abandon** : Mesurer si le format hybride a un impact sur la persévérance des apprenants et leur motivation à terminer la formation.
 - **Taux de succès et d'accomplissement des objectifs pédagogiques** : Analyser les résultats des apprenants par rapport aux objectifs définis en amont.
 - **Taux de complétion** : permet de Calculer le pourcentage d'apprenants ayant terminé la formation par rapport à ceux qui y ont été inscrits (taux de complétion) et mesurer ceux qui abandonnent avant la fin (taux d'abandon). Un taux de complétion élevé et un taux d'abandon faible indiquent que la formation est perçue comme efficace et engageante.
-

V. Les défis et limites des méthodes d'analyse de l'efficacité des formations hybrides

1. Problèmes techniques et logistiques

- L'impact des défis techniques sur l'apprentissage (**problèmes d'accès aux plateformes, problèmes de connectivité, etc.**).
- Les différences d'accès aux ressources entre les apprenants peuvent influencer l'évaluation.

2. Limitations des méthodes quantitatives et qualitatives

- L'importance de croiser les approches pour une analyse complète et objective.
- Les risques **de biais** dans les auto-évaluations ou dans l'interprétation des résultats des tests. Les apprenants ou les formateurs peuvent ne pas être totalement francs dans les entretiens ou les groupes de discussion, soit parce qu'ils veulent plaire au chercheur, soit parce qu'ils ne sont pas entièrement conscients de leurs propres processus d'apprentissage. Cela peut fausser les résultats qualitatifs.

Les tests et autres outils quantitatifs sont parfois influencés par des biais tels que l'effet de la préparation des étudiants aux tests (par exemple, une préparation spécifique juste avant l'évaluation). De plus, certaines évaluations standardisées

peuvent ne pas être adaptées à toutes les disciplines ou à tous les types d'apprentissage hybride.”

3. Difficultés liées à l'adaptation aux besoins individuels

- La personnalisation de l'apprentissage dans un format hybride et l'évaluation de cette personnalisation : comment s'assurer que chaque apprenant a bien bénéficié de la formation ?

VI. Perspectives et bonnes pratiques pour une évaluation continue des formations hybrides

- Développement d'outils d'évaluation de plus en plus sophistiqués (big data, IA, outils de feedback en temps réel).
- L'importance d'un suivi post-formation pour mesurer l'impact à long terme.
- Recommandations pratiques pour les formateurs et les responsables de la formation hybride : comment structurer une évaluation efficace et continue.

VII. Conclusion

1. Résumé des points clés

- Importance d'une évaluation systématique et rigoureuse de l'efficacité des formations hybrides.
- Nécessité d'adopter une approche mixte, alliant méthodes quantitatives et qualitatives pour obtenir des résultats fiables.

2. Ouverture

- Les formations hybrides sont appelées à se développer et à évoluer : comment l'analyse de leur efficacité pourrait encore évoluer avec les nouvelles technologies ?
- Appel à une collaboration internationale pour partager les meilleures pratiques et améliorer les méthodologies d'évaluation à l'échelle mondiale.

En conclusion, cette communication a mis en lumière l'importance d'une **évaluation systématique et rigoureuse** de l'efficacité des formations hybrides, en soulignant la nécessité d'adopter des approches **mixtes**, combinant méthodes quantitatives et qualitatives pour garantir la fiabilité des résultats. Comprendre ce qui fonctionne réellement dans ces dispositifs est indispensable pour en assurer la qualité, l'impact et la pérennité.

À l'heure où les formations hybrides continuent de se développer et de se transformer, il devient pertinent de s'interroger sur **l'évolution future des méthodes d'analyse**, notamment

à travers les nouvelles technologies comme l'intelligence artificielle ou les systèmes intelligents de suivi des apprentissages.

Enfin, un **appel à la collaboration internationale** s'impose : le partage des expériences, des outils et des résultats entre institutions et pays est une clé pour enrichir les pratiques et construire des référentiels communs, au service d'une évaluation plus globale, cohérente et efficace des formations hybrides à l'échelle mondiale.