

Annexe 5

Comment Identifier les Pairs Éducateurs

Quand l'éducation par les pairs sera utilisée, sélectionnez les éducateurs pairs parmi les groupes de travail et les groupes sociaux. Développez des critères pour la sélection des personnes qui deviendront des éducateurs pairs, et confiez-en la sélection au comité de planification de la prévention du VIH/SIDA (ou un sous-groupe). Parmi les critères de sélection, identifiez des qualités qu'il serait approprié de retrouver chez des éducateurs pairs dans votre lieu de travail. Les employés qui font de bons éducateurs pairs sont responsables, fiables, aimés et respectés par leurs collègues et par les autres membres de l'organisation. Les éducateurs pairs efficaces sont en général de bons travailleurs et des leaders naturels qui ont la confiance des autres employés et sont populaires parmi eux. Ces individus se distinguent parmi leurs pairs et cependant ils font partie intégrante de leurs groupes de pairs. De plus, les éducateurs pairs devraient être intéressés à travailler à la prévention du VIH/SIDA et désireux de le faire.

Il vous sera sans doute utile d'utiliser une échelle de scores des critères de sélection, comme celle présentée ci-dessous, pour établir les points de chaque candidat à devenir un éducateur pair. Identifiez des critères de sélection appropriés pour votre compagnie, puis utilisez l'échelle de scores en plaçant un « X » dans la colonne numérotée qui correspond le mieux à votre évaluation des qualifications du candidat. Les employés présentant les scores les plus élevés pour chaque critère de sélection seront probablement les meilleurs candidates.

Vous commencerez sans doute à identifier les candidats à devenir éducateur pair pendant la phase de développement de la politique. Si c'est le cas, ajoutez cela à la liste de contrôle pour la planification de la politique de la compagnie relative au VIH/SIDA. Certains membres du comité de planification de la prévention du VIH/SIDA peuvent faire de bons éducateurs pairs, ayant fait montre de sensibilité, de connaissances et d'engagement en la manière. De plus, des membres du comité de planification peuvent avoir identifié d'autres candidats appropriés à devenir éducateur pair lors du développement de la politique relative au VIH/SIDA.

Vous pouvez décider d'utiliser le lancement de la politique du patron relative au VIH/SIDA comme moment ou endroit pour commencer à identifier des candidats à devenir éducateurs pairs. Une des manières efficaces d'identifier des éducateurs pairs

ECHELLE DE SCORES DES CRITÈRES DE SÉLECTION

1 = pas acceptable 2 = en dessous de la moyenne 3 = moyen
4 = au dessus de la moyenne 5 = exceptionnel

Peer Educator Candidate's Name: _____

Critère/Score	1	2	3	4	5
Responsable/-Fiable					
Aimé					
Respecté					
Leader					
Confiance					

est de demander aux travailleurs de nommer des collègues au sein de leurs groupes de travail pour devenir des éducateurs pairs. Un des grands avantages de cette approche consiste au fait que si les employés savent qu'ils ont une contribution à faire au processus et se sentent eux-mêmes partie prenante de ce processus dès le début, ils seront en fin de compte plus réceptifs envers le programme. Cela peut avoir un impact puissant sur les changements dans le comportement.

Rappelez-vous que les éducateurs pairs sont eux aussi des travailleurs de votre organisation, et qu'ils doivent être capables et désireux de vouer du temps à ces responsabilités additionnelles. En retour, les éducateurs pairs devraient être payés pour le temps qu'ils vouent à ce travail, tout comme ils sont payés pour leurs autres responsabilités inhérentes au travail. En général, un éducateur pair occupant un poste de superviseur ou de cadre devrait être impliqué afin que les horaires de travail et de supervision puissent être coordonnés en conséquence.

Comment forme-t-on les éducateurs pairs?

Cela prend de deux à cinq jours d'instruction spécialisée pour former un éducateur pair, afin que les participants acquièrent les compétences nécessaires et deviennent bien imbus du contenu du matériel utilisé dans le cadre des activités de prévention et d'éducation. Pour réaliser la formation de vos éducateurs pairs, il vous faudra identifier et recruter un formateur expérimenté dans le domaine du VIH/SIDA ayant des compétences spécifiques dans le domaine de l'éducation par les pairs.

La formation des éducateurs pairs devrait être basée sur ce qu'il leur faut savoir pour réaliser les activités planifiées d'éducation et de prévention. Des discussions en petits groupes avec les éducateurs pairs identifiés révéleront le niveau de connaissances et de compétences qu'ils ont déjà, et aideront dans la planification de vos activités éducatives.

La formation devrait être centrée sur:

- La compréhension des rôles et des attentes
- Le développement des connaissances
- L'ABC du VIH/SIDA et des infections sexuellement transmissibles (ISTs)
- Le lien entre le VIH/SIDA et les ISTs
- La politique du lieu de travail relative au VIH/SIDA
- L'utilisation, la disponibilité et la distribution des préservatifs
- Où aller pour trouver de l'aide
- S'informer des normes et attitudes de la communauté au sujet du sexe et de la sexualité
- Comprendre les valeurs relatives à la sexualité et aux relations, et apprendre à parler avec confiance au sujet du sexe et de la sexualité entre pairs
- Le développement de compétences de facilitateur pour le travail avec les pairs
- Pratique des compétences de facilitateur

Quelles sont les autres options, si l'éducation par les pairs n'est pas appropriée pour mon lieu de travail?

L'éducation par les pairs est considérée comme étant le moyen le plus efficace d'offrir aux employés vivant avec le VIH/SIDA une éducation et la prévention ; mais ce n'est pas la seule manière dont ces activités peuvent se réaliser. Les patrons de petite dimension peuvent décider qu'un individu ou un petit groupe de personnes devrait avoir la responsabilité de réaliser les activités formelles et informelles d'éducation et de prévention de l'organisation. Si c'est la décision prise par votre organisation, il demeure essentiel que les personnes identifiées comme éducateurs en matière de VIH/SIDA reçoivent une formation adéquate.

Certains patrons ont choisi de former des membres du personnel appartenant au département du personnel pour qu'ils deviennent des Personnes Ressources en matière de VIH/SIDA. D'autres ont confié la programmation relative au VIH/SIDA à leur personnel médical. Ces approches peuvent s'avérer efficaces si elles sont réalisées après mûre réflexion et une formation appropriée. Dans tous les cas, il vous faudra identifier les compétences et le contenu des matériels nécessaires en vue des activités de prévention, d'appui et de soins de votre organisation.

Si vous choisissez de confier les activités formelles et informelles de prévention et d'éducation à votre médecin ou autre professionnel de la santé de votre lieu de travail, assurez-vous qu'ils sont préparés à cette fin. Certains parmi les membres de cette catégorie de personnel auront vraisemblablement déjà reçu une formation ou ont une expérience quelconque en matière de facilitation de petits groupes de travailleurs sur des points relatifs au sexe, à la sexualité, utilisation de préservatifs et changements dans le comportement. Il est incorrect de présumer que du fait que le VIH/SIDA est un problème médical, tous les professionnels de la santé peuvent faciliter votre programme de prévention. Au contraire, quelle que soit la personne qui aura la responsabilité de réaliser les activités relatives au VIH/SIDA, elle devra recevoir une formation adéquate et spécifique.

Quid des coûts de la formation?

Les coûts de la formation d'un groupe d'éducateurs pairs ne sont pas nécessairement plus élevés que les coûts pour la formation d'un ou de deux professionnels parmi les membres de votre personnel ou de votre département médical. Il est aussi d'un meilleur ratio coût/efficacité de former un groupe de travailleurs pairs que de ne former qu'un ou deux membres du personnel. Dans la majorité des cas, cela ne coûtera pas plus de former 15 à 20 éducateurs pairs que cela ne coûterait de former une ou deux autres personnes, car le coût à l'heure de l'expert en la matière demeure le même. En général, 15 à 20 éducateurs pairs constituent une classe de dimension moyenne pour un instructeur, ce qui maintient le coût par étudiant faible du fait de la répartition des coûts parmi tous les étudiants, ce qui est un investissement sage. De plus, compte tenu de la demande sur le marché du travail, du roulement et autres facteurs relatifs au travail, certains individus formés ne pourront pas appliquer les compétences acquises dans le cadre de la formation. Donc, former un groupe d'éducateurs pairs est d'un bon ratio coût/efficacité, et un moyen pratique d'assurer que votre organisation disposera de programmes d'éducation et de prévention relatifs au VIH/SIDA dans le lieu de travail qui sont solides et durables.

Annexe 6

Echantillon de Modules de Prevention et de Contenu du Plan

Module et Contenu du Plan pour la 1ère Année de Prévention du VIH/SIDA

La Compagnie ABC (500 employés)

Module 1: Grand Groupe/Présentation Formelle

Une série de huit présentations sera réalisée sur une période de deux mois pour des groupes de 50 à 60 employés à la fois, à la cafétéria ou à la salle de conférence de la compagnie, afin que chaque travailleur puisse participer à une session et connaître la politique et les procédures de la compagnie en matière de VIH/SIDA.

Contenu:

- Les points suivants font partie du contenu de ce module:
- La politique et la position de la compagnie en ce qui concerne le VIH/SIDA, et les procédures pour le traitement des problèmes relatifs au VIH/SIDA
- Comment le VIH/SIDA se transmet et ne se transmet pas
- Raisons pour lesquelles il n'y a pas de risque de transmission du VIH/SIDA via des contacts ordinaires
- Comment prévenir la propagation du VIH
- Comment offrir une réponse appropriée face aux travailleurs vivant avec le VIH/SIDA
- Bénéfices sociaux disponibles pour les employés et les membres de leurs familles vivant avec le VIH/SIDA
- Exigences relatives à la confidentialité et au respect de la vie privée
- Où aller pour trouver de l'aide et pour des informations supplémentaires

Module 2: Session de Formation des Groupes de Travail

Tous les employés seront répartis dans des groupes de 10 à 15 personnes. Chaque groupe sera composé de personnes qui travaillent régulièrement ensemble. Des éducateurs pairs réaliseront une session de formation pour un groupe de travail (30 – 60 minutes) chaque semaine pour ces travailleurs. Sur une année, les sessions de formation des groupes de travail seront réalisées par séquences en trois phases.

Contenu de la phase 1:

“SIDA 101”: Comment le VIH/SIDA se transmet et ne se transmet pas, et comment prévenir la propagation du VIH/SIDA. Cela inclut des pratiques plus sécuritaires en matière de relations sexuelles, l’utilisation des préservatifs et l’élimination de la transmission du VIH par le partage de seringues.

Contenu de la Phase 2:

Cette phase présente des informations supplémentaires sur les points essentiels que devrait couvrir toute activité de prévention et d’éducation relative au VIH/SIDA. Elle traite de la transmission du VIH de la mère à son bébé avant la naissance et via l’allaitement maternel, et d’autres formes de transmission et la manière de les prévenir.

Contenu de la Phase 3:

Le principal domaine de concentration de cette phase concerne la sexualité, les valeurs, les mœurs sociales et la manière dont elles affectent les comportements à risques. Cette phase traite également des liens entre les IST et le VIH/SIDA, et de l’importance du diagnostic et du traitement des IST. Elle couvre également d’autres discussions sur la prévention de la propagation du VIH/SIDA du point de vue culturel, y compris des pratiques sexuelles plus sécuritaires et la manière d’encourager l’utilisation des préservatifs.

Module 3: Récits, Théâtres ou Présentations par vidéo:

La compagnie réalisera une série de réunions d’une heure chacune, sur une période de deux mois, avec la participation de dix cadres à chacune des réunions au cours desquelles un récit sera fait ou une présentation sera projetée par vidéo, ce qui sera suivi par une discussion facilitée, afin que tous les cadres suivent une session d’éducation et de prévention relative au VIH/SIDA.

Contenu:

"Comment le VIH/SIDA peut se propager – L’histoire d’une Famille"* - l’histoire du SIDA au sein d’une famille et son impact personnel, suivie par une pièce de

théâtre jouée par les employés, dans laquelle un employé dévoile son statut de séropositivité à son superviseur. Une discussion suivra sur la manière dont la politique, les pratiques et les activités de prévention de la compagnie relatives au VIH/SIDA devraient être pertinentes pour l'employé au sein de cette compagnie (d'autres projections par vidéo auront lieu à l'avenir).

* Récit du Module de Fondation pour le Crédit et l'Assistance Communautaire en Ouganda

Module 4: Affiches

Des éducateurs pairs facilitent des discussions informelles en petits groupes avec des employés. Ces discussions auront lieu pendant les pauses, avant et après les heures de travail, ou à d'autres moments après le travail ou pendant les pauses quand les travailleurs se réunissent.

Contenu:

Ce module est centré sur tous les aspects de l'éducation et de la prévention relatives au VIH/SIDA, allant des points identifiés dans l'Annexe 5 aux préoccupations plus personnelles relatives aux pratiques sexuelles plus sécuritaires, l'utilisation des préservatifs, les points relatifs à la famille, et les IST. Cela inclut des discussions pratiques sur les valeurs culturelles et la manière de négocier l'utilisation des préservatifs et des pratiques sexuelles plus sécuritaires.

Module 5: Posters

La compagnie achètera des affiches pour la prévention du VIH/SIDA du Bureau du Programme National contre le VIH/SIDA. Les affiches présentent une variété de messages en ligne avec la position de la compagnie en matière de VIH/SIDA. Les affiches sont disposées en bonne place dans des lieux où la majorité des employés peuvent les voir.

Contenu:

Les affiches utilisent peu de mots, sinon pas du tout, et transmettent des messages d'éducation et de prévention relatives au VIH/SIDA via des dessins animés ou des graphiques faciles à comprendre. Ils sont culturellement appropriés pour cette population de travailleurs.

Module 6: Brochures et Pamphlets

La compagnie a acheté une série de brochures et de pamphlets visant la conscientisation, l'éducation et la prévention relatives au VIH/SIDA, à distribuer aux travailleurs. Ces brochures et pamphlets sont distribués pendant les présentations d'autres modules, et sur demande des travailleurs.

Contenu:

Le contenu des brochures et des pamphlets varie, et inclut des messages sur la transmission du VIH, les pratiques sexuelles plus sécuritaires, les IST et points y relatifs sur la prévention du VIH/SIDA. Certains matériels sont écrits, à distribuer aux personnes capables de lire; certains autres sont un simple graphique ou dessin animé pour les personnes qui ne savent pas lire ou qui n'ont qu'une instruction très limitée. Pour éviter de stigmatiser et d'embarrasser ceux qui ne savent pas lire, tous les participants aux sessions recevront les deux types de matériels. De plus, il est avéré que des travailleurs qui n'ont qu'un niveau très faible d'instruction peuvent avoir des membres de leur famille ou des amis qui sont plus instruits, avec qui ils peuvent partager les matériels.

L'exemple de modules et de plan de contenu présenté ci-dessus montre comment les modules et activités de prévention du VIH/SIDA peuvent s'entrecroiser et concourir ensemble au renforcement du programme de prévention. Avec le temps, les différents modules et activités renforcent les connaissances et la compréhension des employés, et aboutissent à une réduction du comportement à risque.

Annexe 7

Développement du Programme Questions de Discussion Pour les Activités d'Éducation et de Prévention

Combien de temps dureront les sessions d'éducation et de prévention organisées pour les travailleurs?

- Une heure?
- Deux heures?

Discussion: Les activités de prévention et d'éducation organisées pour les travailleurs devraient durer au moins une heure. Les sessions de moins d'une heure ne laissent pas suffisamment de temps pour une présentation adéquate des informations, une discussion et une séance de questions/réponses. Les activités facilitées d'apprentissage interactif en petit groupe pour les employés ne devraient probablement pas durer plus de deux heures, autrement les travailleurs peuvent expérimenter une « surcharge d'informations ». Les programmes de présentations formelles ne devraient pas durer plus d'une heure, étant donné que le manque d'interaction réduit la capacité de concentration du travailleur. Dans la mesure du possible, évitez d'avoir recours à des présentations seulement. Au minimum, prévoyez du temps pour des questions et une discussion. Rappelez-vous que les gens apprennent mieux quand ils ont une chance d'utiliser et d'appliquer activement les informations reçues.

A quel rythme le même groupe de travail devrait-il participer à une activité différente?

Discussion: Les activités des travailleurs devraient être suffisamment régulières pour que la dernière session soit encore fraîche dans la mémoire des employés, et qu'ils puissent commencer la prochaine session sans avoir à revoir la session précédente. Cela encourage le développement d'une session à partir de l'autre, aboutissant ainsi au renforcement désiré. Essayez de programmer les sessions pour qu'elles aient lieu à un intervalle d'à peine quelques semaines entre elles. Les décisions relatives à la programmation devraient être prises conjointement avec les superviseurs des employés. La programmation devrait tenir compte des préoccupations relatives au maintien de la production, ainsi que des heures qui conviennent aux travailleurs.

Quand réaliser les sessions d'activité d'éducation et de prévention pour les travailleurs?

- Avant les heures de travail?
- Pendant les heures de travail?
- Pendant la pause déjeuner et/ou d'autres pauses?
- Après les heures de travail?

Discussion: HIV/AIDS Les activités d'éducation relatives au VIH/SIDA sont en général plus efficaces quand elles peuvent être réalisées pendant les heures de travail. Les sessions réalisées pendant les heures de travail renforcent l'engagement du patron à prévenir le VIH/SIDA, et assurent une participation maximum des travailleurs. Le plus important est de déterminer pendant combien de temps et à quel rythme des petits groupes d'employés peuvent se réunir pendant les heures de travail. Cette décision dépendra des besoins et des attentes en ce qui concerne la production, les horaires de travail, les coûts, l'administration, et autres considérations d'ordre pratique du patron.

Combien d'employés participeront-ils à chaque session?

Discussion: Comme expliqué ci-dessus, les présentations en grand groupe de cinquante employés ou plus ne devraient être utilisées que pour la communication d'informations générales et directes comme celles relatives à la politique et aux procédures de la compagnie. D'autres sessions peuvent réunir des travailleurs en un bien plus petit nombre. Les groupes devraient être suffisamment petits pour permettre et encourager l'interaction et permettre à chacun des participants de parler et de participer au processus, tout en étant suffisamment grands pour développer et utiliser la dynamique de groupe. C'est

par la dynamique de groupe – écouter, parler et débattre des points – que le matériel de la session est intégré et que les participants commencent à avancer vers les changements dans le comportement. Un autre facteur déterminant de la dimension du groupe de travailleurs est le confort de l'éducateur pair ou facilitateur. Certaines personnes travaillent mieux avec de petits groupes, alors que d'autres travaillent mieux avec de plus grands groupes. Le groupe de travailleurs participant à une session ne devrait probablement compter pas moins de six personnes et pas plus de 12 – 15 personnes.

La participation aux sessions sera-t-elle obligatoire ou volontaire?

Discussion: Le maximum de bénéfices sera tiré des programmes d'éducation et de prévention, si tous les travailleurs y participent. Si les sessions se réalisent pendant les heures de travail, il est approprié que la participation des travailleurs soit obligatoire dans le cadre de l'horaire régulier de travail. Cependant, certaines personnes peuvent au début se refuser à participer à quelque chose dont ils ne perçoivent pas l'importance pour leur travail. Pour éviter ce genre de résistance mineure, il vaut mieux ne pas utiliser le mot obligatoire. De préférence, structurez les sessions de manière qu'elles incluent de petits groupes de personnes appartenant au même groupe de travail et réalisez les à des moments où ces personnes sont normalement ensemble. La participation aux sessions réalisées en dehors des heures de travail devrait être volontaire. Certains employés ne participeront pas, car ils auront d'autres engagements ailleurs. Dans tous les cas, il faudrait encourager les employés à participer à toutes les sessions afin que tous participent à la prévention du VIH/SIDA.

