



Transformer les situations professionnelles en situations apprenantes

Formation à l'intention des professionnels encadrant des étudiants

31.10.2019

A.Gerber (HESAV)

C.A. FELIX (ELS)

M. de Goumoëns (HESAV)

A.DEPREZ (ELS)

Plan

- Définition de l'apprentissage
- L'apprentissage en situation de travail
- Cadre général de la formation pratique
- Le rôle de chaque intervenant
- La pratique réflexive
- Comment développer la pratique réflexive auprès de l'étudiant
- La formation en alternance
- La compétence

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Qu'est-ce que l'apprentissage ?

Selon Rogers, l'apprentissage est un acte qui part de l'individu qui apprend, de son être profond, qui l'engage tout entier, et le transforme dans ses comportements, ses attitudes, sa personnalité.

Clouzot, 1981, p.22-23

« Apprendre, c'est étymologiquement saisir, s'approprier (la connaissance), l'apprenant, c'est celui qui saisit... »

Clouzot, 1981, p.29

Les conditions nécessaires à l'apprentissage en situation de travail

Trois types de facteurs:

- **facteurs liés à l'apprenant**
- **facteurs interpersonnels**
- **Facteurs environnementaux**

Les conditions nécessaires à l'apprentissage en situation de travail

Facteurs liés à l'apprenant:

- Caractéristiques individuelles
- Variables physiologiques
- Les variables socio-affectives (sentiment d'efficacité personnelle, sentiment d'autonomie, buts personnels, image de soi)
- La motivation, le plaisir, la liberté, l'expérience vécue sur le terrain
- Styles d'apprentissage

Les conditions nécessaires à l'apprentissage en situation de travail

Facteurs interpersonnels :

- L'interaction
- Le sentiment de sécurité psychologique

Facteurs environnementaux :

- La qualité du management
- L'organisation soutenant l'apprentissage

Les moyens facilitant l'apprentissage en situation de travail

- La personne qui conseille, guide ou stimule, celui qui enseigne
- Les sources d'informations auxquels l'individu peut avoir accès
- Les ressources matérielles, environnementales
- Le rôle du groupe comme accélérateur de l'apprentissage
- Les activités planifiées

Définition de la formation pratique

«La formation pratique de la HES-SO est une mise en situation professionnalisante de l'étudiant afin qu'il développe les compétences professionnelles, relationnelles et sociales requises acquérant ainsi une attitude réflexive le conduisant en permanence à interroger sa pratique et faire émerger de nouveaux savoirs».

Cadre général de la formation Bachelor

[Plan d'études cadre 2012](#)

- 3 ans de formation au minimum
- 180 ECTS (1 ECTS) = 30 heures de travail étudiant dont la moitié en présentiel)
- 120 crédits de formation théorique
- 60 crédits de formation pratique (6 stages de 6-8 semaines)
- Formation modulaire : un module théorique = 5 ECTS; un module pratique (stage) = 10 ECTS.
- Formation en alternance
- Approche par compétences

Cadre général de la formation pratique de la filière Bachelor of Science HES-SO en Soins Infirmiers

- 6 périodes de formation pratique (PFP) - total de 40 semaines
- Développement de compétences de généraliste à travers 7 rôles
- Période de formation pratique dans 6 contextes professionnels
 - Soins aux personnes :
 - en chirurgie et spécialités
 - en médecine et spécialités
 - âgées ou gériatrie,
 - en mentale et psychiatrie
 - Soins en santé maternelle et infantile et aux enfants en pédiatrie
 - Soins en milieu extrahospitalier et à la communauté
- 1 période de formation pratique possible hors HES-SO ou à l'étranger (PFP3-PFP4)
- 40h/semaine en horaire jour et soir
- Continuum entre modules de formation pratique et théoriques

RÔLE-FONCTION-STATUT

Statut :

- «Position ou rang occupé au sein d'un groupe».

Robbins et al., 2014, p.320-324

- Le statut définit les liens, juridiques, économiques et sociaux. Il est contractuel et relève en grande partie du droit. Il assure la sécurité».

Jouffroy, 2006

Rôle-Fonction-Statut

Fonction

«La fonction pourrait se définir autour des attentes exprimées par l'institution».

Jouffroy, 2006

Rôle

«Modèle de comportements attendus d'un individu qui occupe une place spécifique au sein d'une unité sociale».

Robbins et al., 2014, p.320-324

Options pédagogiques à la Haute Ecole de Santé Vaud (HESAV) et à la Haute Ecole de Santé La Source

➤ Paradigmes socio-constructiviste et interactif



QUEL EST LE RÔLE DE L'ÉTUDIANT ?

- Construire une posture professionnelle
- Développer sa compréhension des situations
- Développer ses interventions pratiques

Comment s'y prend l'étudiant ?

Préparation à la période de formation pratique :

- Il construit et négocie un projet de formation
- Etabli des priorités dans les savoirs à acquérir

Durant la période de formation pratique :

- Il saisit les situations offertes
- Accepte de prendre les risques d'une maîtrise partielle des choses.
- Se pose des questions, émet des hypothèses, doute, recherche par lui-même, trie l'essentiel de l'accessoire.
- Remet en question, discute les savoirs constitués.
- Confronte différents regards, analyse de manière systémique et pluridisciplinaire.
- Donne du sens en confrontant la théorie et la pratique
- Il pratique systématiquement l'auto-évaluation

Quel est le rôle du formateur HES (Ecole)?

- Soutenir l'étudiant dans l'élaboration du projet de d'apprentissage
- Collaborer avec les praticiens en ayant clarifié les rôles de chacun des partenaires.
- Offrir le soutien nécessaire à l'apprentissage.
- Construire des outils d'évaluation cohérents

Comment s'y prend le formateur HES (Ecole) ?

- Ils préparent les étudiants à apprendre à apprendre
- Ils stimulent l'autonomie progressive des étudiants
- Ils participent à l'élaboration du contrat pédagogique
- Ils exploitent les situations de stage
- ...

Quel est le rôle du professionnel encadrant des étudiants ?

- Donner accès à la culture professionnelle et à l'authenticité de la vie professionnelle.
- Créer des lieux réels d'apprentissage et pas des lieux de démonstration de ce que l'étudiant sait faire.
- Offrir le plus grand nombre de situations possibles d'apprentissage.
- Donner des retours fréquents à l'étudiant quant au développement des compétences.
- Utiliser des situations de formation dans une perspective réflexive-interactive

Comment s'y prend le professionnel encadrant les étudiants ?

- Il offre les situations propices à l'apprentissage
- Il permet et stimulent l'autonomie progressive
- Il supervise l'entraînement
- Il aide à mettre en évidence les apprentissages
- Il co-évalue au quotidien, valide et reconnaît les acquis/processus et les compétences acquises
- ...

Comment aider « l'autre » à apprendre ?

- Questionner (représentations, connaissances, choix...)
- Faire rechercher plutôt que de « donner »
- Démontrer , être le modèle et valider la compréhension
- Aider à prévoir plusieurs scénarios d'action (plan A, B,...)
- Faire expliquer ses choix (argumenter)
- Favoriser l'anticipation avec des « si alors »
- Favoriser la réflexion avant, pendant et après l'action
- Travailler l'évaluation et ses critères
- Le questionner sur ces ressources et besoins de progression

La réflexivité

«La réflexivité consiste pour un sujet à prendre du recul par rapport à nos pratiques professionnelles, de façon à expliciter la façon dont il s'y est pris pour modéliser et pour faire évoluer ses schèmes opératoires de façon à pouvoir les transférer ou les transposer dans de nouvelles situations »

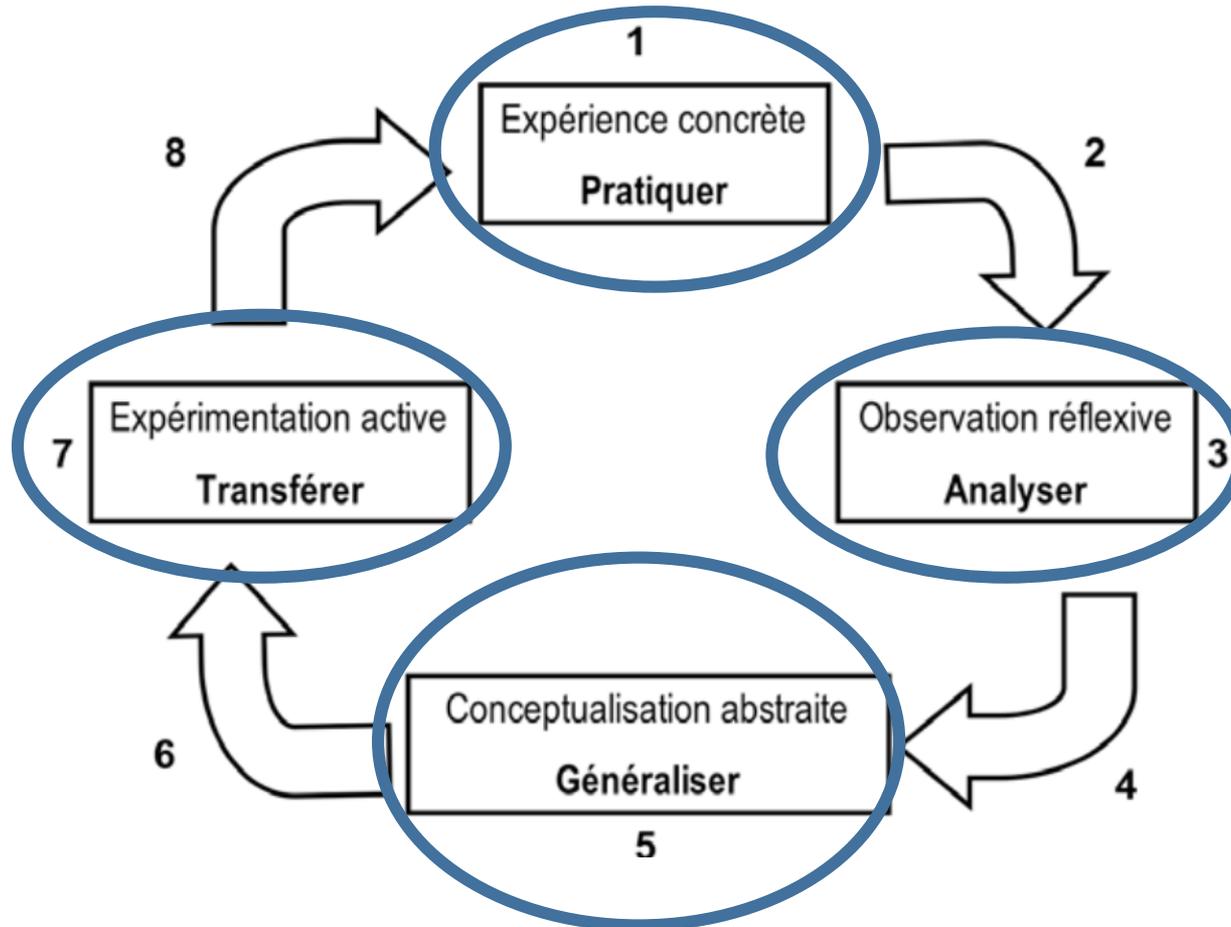
Le Boterf, 2013, p.132

La pratique réflexive

« La pratique réflexive se justifierait donc en premier lieu par sa capacité à créer ou renforcer l'articulation entre théorie et pratique au service d'une acceptation et une compréhension de la complexité à laquelle le sujet se confronte »

Vacher, 2015, p.23

Cycle de Kolb, 1984

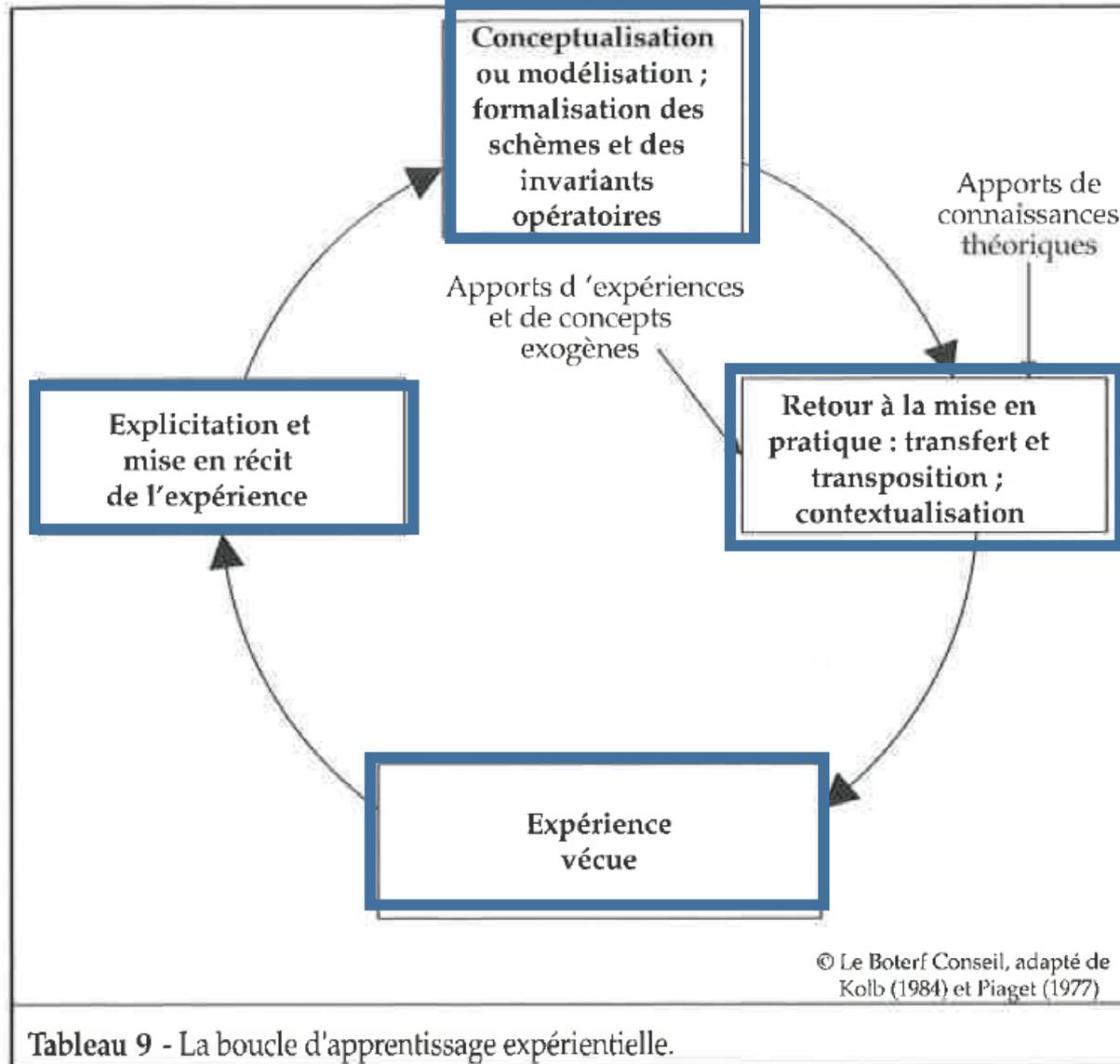


<https://www.google.ch/search?q=cycle+de+kolb&biw=2048&bih=1087&tbm=isch&imgil=L5k9->

[lgQfKA30M%253A%253BbN0Qy37K6NlRDM%253Bhttps%25253A%25252F%25252Fpedagogieuniversitaire.wordpress.com%25252F2009%25252F05%25252F24%25252](https://www.google.ch/search?q=cycle+de+kolb&biw=2048&bih=1087&tbm=isch&imgil=L5k9-)

Freflechir-a-son-enseignement%25252F&source=iu&pf=m&fir=L5k9-1gQfKA30M%253A%252CbN0Qy37K6NlRDM%252C_&dpr=0.94&usg=__Q9Ks6zZ0oeYu0D5pka6XdzHygY%3D&ved=0ahUKEwj91bv89ODJAhUGVVRQKHYYwhAF4QyjclLQ&ei=hKBxVv2DI4aqUYzDgPAF#imgrc=L5k9-1gQfKA30M%3A&usg=__Q9Ks6zZ0oeYu0D5pka6XdzHygY%3D

La boucle d'apprentissage expérientielle



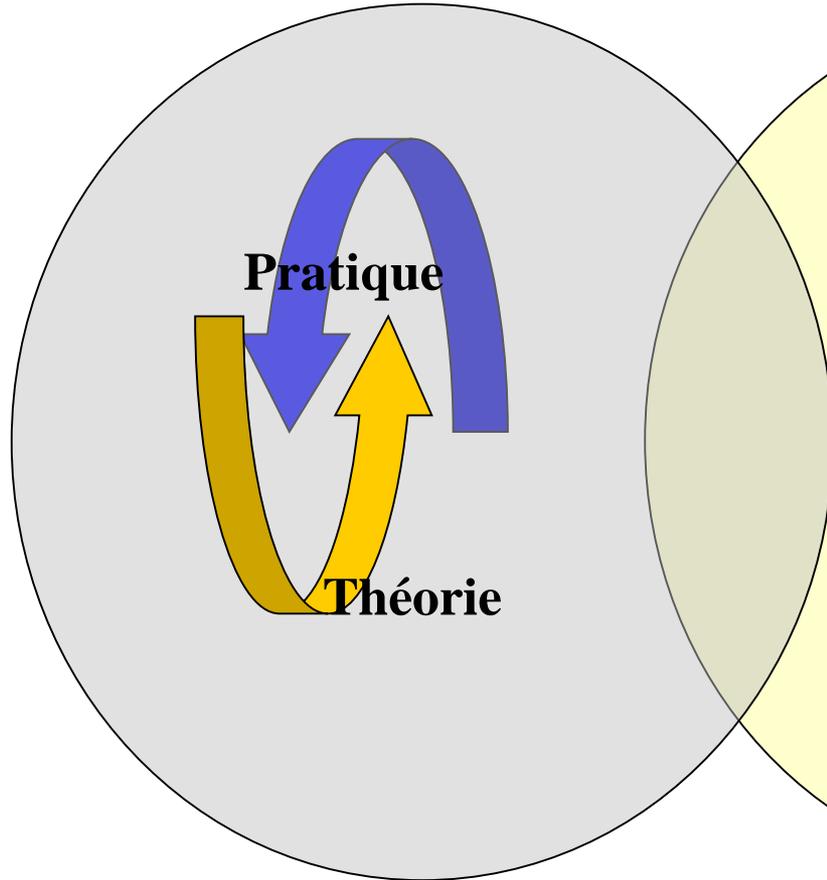
Les 5 composantes de l'analyse de pratique

- Décrire
- Problématiser
- Analyser
- Construire une théorie de l'action
- Réinvestir dans l'action

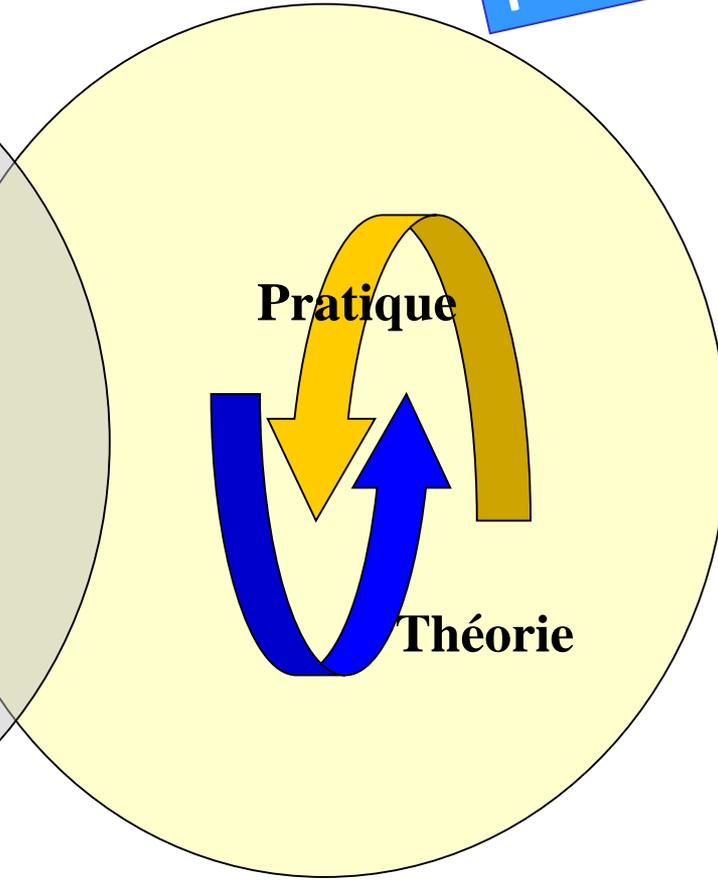
Formation en alternance

Une clé de la
professionnalisation

École



Stage



Les modules de formation pratique

L'expérience dans le milieu clinique permet :

- D'établir des liens entre la théorie et la pratique
- D'acquérir les connaissances pratiques, les habilités et les attitudes nécessaires à l'exercice de la profession
- De valoriser les savoir-faire et les compétences de l'étudiant.
Il oblige l'étudiant à faire le point sur ses acquis

Les modules de formation pratique

Les modules de formation pratique :

- facilitent le questionnement, aide l'étudiant à mieux se connaître, à cerner ces motivations et ses choix d'orientation
- représentent la prise de contact de l'étudiant avec le monde du travail et lui fournit donc l'occasion de développer son identité et ses compétences professionnelles
- facilitent le développement de l'autonomie

Les modules de formation pratique

- L'expérience clinique est un gage de modélisation
- L'expertise se développe lorsque l'étudiant fait face à des situations de soins réelles
- L'expérience est donc nécessaire à l'expertise
- Les modules de formation pratique sont aussi une période de formation qui doit correspondre aux orientations d'un programme d'études et aussi répondre aux exigences des normes européennes.

La compétence

- Pour Le Boterf (2013) être compétent c'est :

« **savoir quoi faire et quand**. Face aux imprévus et aux aléas, face à la complexité des systèmes et des logiques d'actions, le professionnel devra savoir prendre des initiatives, des décisions, négocier et arbitrer, faire des choix, prendre des risques, réagir à des pannes ou des avaries, innover au quotidien et prendre des responsabilités.

Pour être reconnu compétent, il ne suffit plus d'être capable d'exécuter le prescrit, mais d'aller au-delà du prescrit » (p. 67)

- Tardif (2003) définit la compétence comme :

« un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et l'utilisation efficaces d'une variété de ressources ».

Et enfin, c'est perdre quelques certitudes!

- La théorie doit toujours précéder la pratique.
- Les apprentissages doivent être morcelés
- Le développement des compétences est pris en charge au moment des stages seulement.
- Tout ce que j'enseigne, l'étudiant l'apprend.
- Ce que je n'enseigne pas, l'étudiant ne peut pas l'apprendre.
- L'étudiant ne peut pas faire en stage ce qu'il n'a pas appris à l'école

Merci de votre attention

Qu'est-ce que l'apprentissage pour vous
maintenant ?

Conclusion



Take home message

«Les connaissances ne sont pas transmises par quelqu'un qui « sait » vers quelqu'un qui « ne sait pas », (...) elles sont construites par l'individu par l'intermédiaire des actions qu'il accomplit sur les « objets ».

Jean PIAGET (1896 - 1980)

Nos coordonnées

HESAV :

Anne Gerber, Maître d'enseignement A HES, responsable FP

anne.gerber@hesav.ch

Marjorie de Goumoëns, assistante, coordinatrice FP

marjorie.degoumoens@hesav.ch

Michèle Lenoir, secrétaire

Michele.LENOIR@hesav.ch

HEdS La Source :

Christine-Ambre Félix, responsable de la Formation Pratique

c.felix@ecolelasource.ch

Nathalie Canton, responsable administrative

n.canton@ecolelasource.ch

Références

- Bourgeois, E., & Durand, M. (2012). *Apprendre au travail (1^e ed.)*. Paris: Presses universitaires de France.
- Boudjaoui, Mehdi, & Gagnon, Claudia. (2014). *L'alternance en formation : nouveaux enjeux, autres regards ?*. Association canadienne d'éducation de langue française.
- Charlier, E. (2013). *Comment soutenir la démarche réflexive: Outils et grilles d'analyse des pratiques*. Bruxelles: De Boeck.
- Clouzot, O., & Bloch, A. (1981). *Apprendre autrement: Clés pour le développement personnel*. Paris: Éditions d'Organisation. Clot, Y. (2002). *La fonction psychologique du travail (3^{ème} ed.)*. Paris: Presses universitaires de France.
- Dürrenberger, Y., & Boraley, C. (2014). *Le guide du tuteur de stage: Un accompagnement au quotidien*. Rueil Malmaison: Éditions Lamarre.
- HES-SO, (2018). Dossier de partenariat: Formation pratique des étudiant-e-s dans les filières de la santé et du travail social, repéré à <https://www.hes-so.ch/fr/partenariats-formation-pratique-390.html>
- HES-SO, (2012). Plan d'études cadre Bachelor 2012, Filière de formation soins infirmiers repéré à <https://www.hes-so.ch/data/documents/plan-etudes-bachelor-soins-infirmiers-878.pdf>
- Jouffroy, G. (2006). *Analyse institutionnelle: Des outils essentiels pour le management : les concepts et les pratiques au service des managers et des acteurs institutionnels*. Pontarlier: G. Jouffroy.
- Le Boterf, G. (2013). *Construire les compétences individuelles et collectives: Le modèle : agir et réussir avec compétence, les réponses à plus de 100 questions (6^e ed.)*. Paris: Eyrolles.
- Perrenoud, P. (2012). *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant: Professionnalisation et raison pédagogique (6^e ed.)*. Paris : ESF éditeur.
- Robbins, S., DeCenzo, D., Coulter, M., & Rüling, C.-C. (2014). *Management : l'essentiel des concepts et des pratiques (9 ed.)*. Paris: Pearson Education France.
- Rogers, C. cité par Bloch A, Clouzot O (1981). *Apprendre autrement*. Paris: Ed. de l'Organisation p. 21
- Vacher, Y. (2015). *Construire une pratique réflexive: Comprendre et agir*.