

**hena
lux**

HAUTE ÉCOLE DE
NAMUR-LIÈGE-LUXEMBOURG

Conférence **ANFH**

NANCY

Palais des congrès
22 novembre 2012

www.henallux.be

TRAVAIL PRESCRIT, TRAVAIL RÉEL À L'HÔPITAL.

Analyse des pratiques professionnelles: levier pour réduire les écarts?

Cécile Dury

*Responsable pédagogique département paramédical
Haute Ecole de Namur-Liège-Luxembourg
FINE Executive member*



Quelques concepts
Exemples d'analyse de la pratique
Exercice collectif
Mise en perspective

Travail prescrit

Précise les objectifs à atteindre dans des conditions déterminées

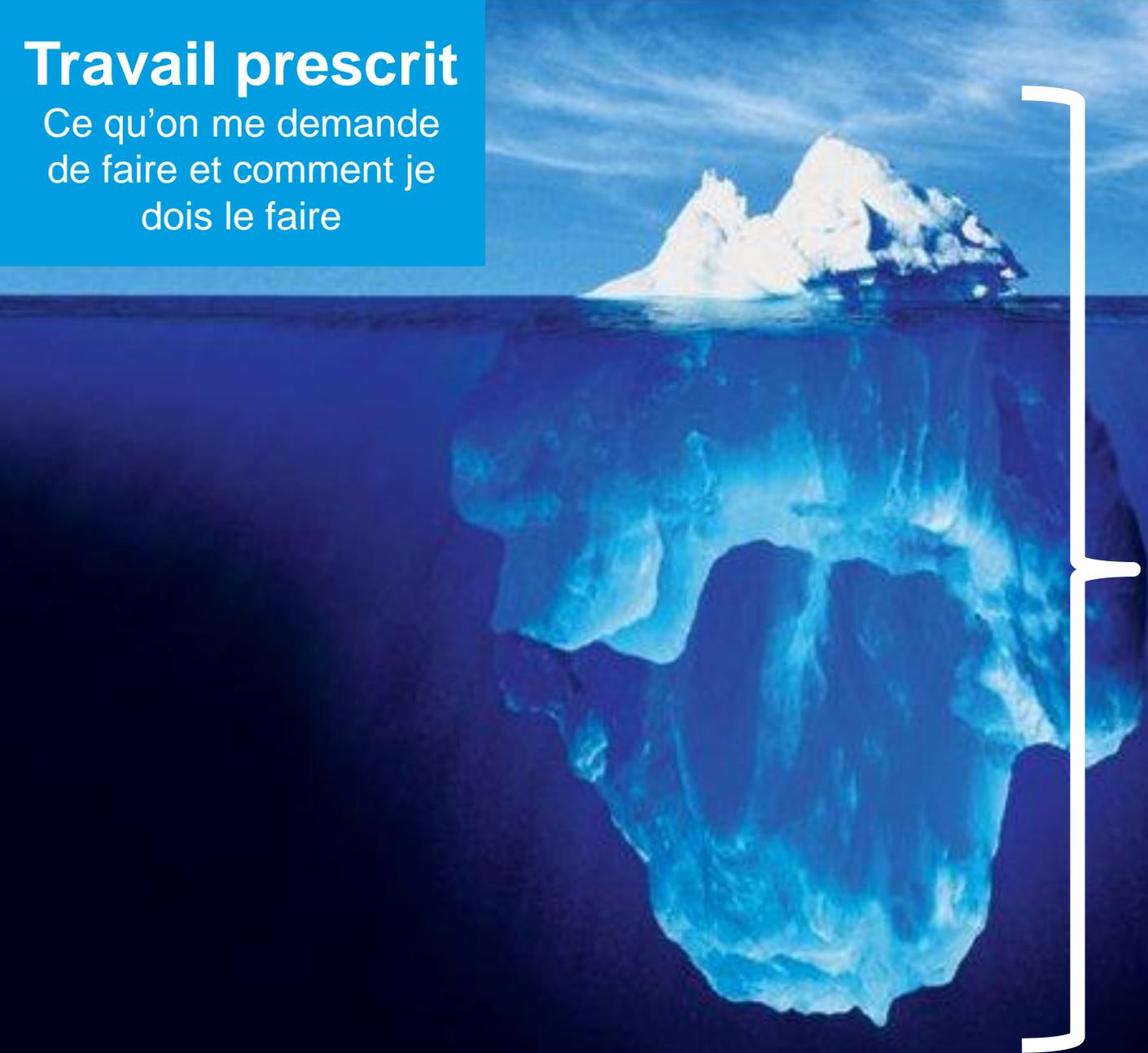
- ✓ Description de fonctions, de postes;
- ✓ Procédures;
- ✓ Référentiel de compétences;
- ✓ Missions;
- ✓ Résultats attendus;
- ✓ Exigences professionnelles (qualité, sécurité,...).

= points de repère, balises, orientations...

Guy Le Boterf (2008). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues: 15 propositions*. Editions d'Organisation Eyrolles. 139p

Travail prescrit

Ce qu'on me demande
de faire et comment je
dois le faire



Travail réel

Ce que je fais

Duetto uno a Violino e Viola

di Wolfgang Amadeus Mozart, KV 423

All:

Violino

Viola

8

15

Travail prescrit = la partition

dolce

dolce

15

22

Limites du prescrit

Plus une tâche est complexe, plus il devient difficile de la traduire en une procédure précise

- ✓ Le prescrit est incomplet...
- ✓ Les procédures ne disent presque rien des spécificités humaines qui font le quotidien du travail: climat social, style de management, relations entre collègues, aléas, conditions de travail,...
- ✓ Les « détails » du « réel » ne peuvent être ni décrits, ni prévus

Le prescrit est donc bien pauvre vis-à-vis du réel...

Guy Le Boterf (2008). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues: 15 propositions*. Editions d'Organisation Eyrolles. 139p

Travail réel

La pratique professionnelle en situation

Déroulé des décisions, des actions, des interactions
qu'une personne met en œuvre,

Pour traiter une situation efficacement,

Pour réaliser l'activité prescrite,

Pour répondre à des exigences fixées par des procédures

Guy Le Boterf (2008). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues: 15 propositions*. Editions d'Organisation Eyrolles. 139p

Travail réel

Agir avec Compétence...

- ✓ Une personne agit avec compétence si elle mobilise, sélectionne et coordonne une série de ressources (connaissances, affectives, sociales et celles liées à la situation et à ses contraintes) pour traiter efficacement une situation. Une compétence suppose, au-delà du traitement efficace, que cette personne pose un regard critique sur les résultats de ce traitement qui doit être socialement acceptable
- ✓ La compétence vue comme un processus et non comme une somme de ressources

Philippe Jonnaert (2009). *Compétences et socioconstructivisme. Un cadre théorique*. Editions De Boeck. 97p

Guy Le Boterf (2008). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues: 15 propositions*. Editions d'Organisation Eyrolles. 139p

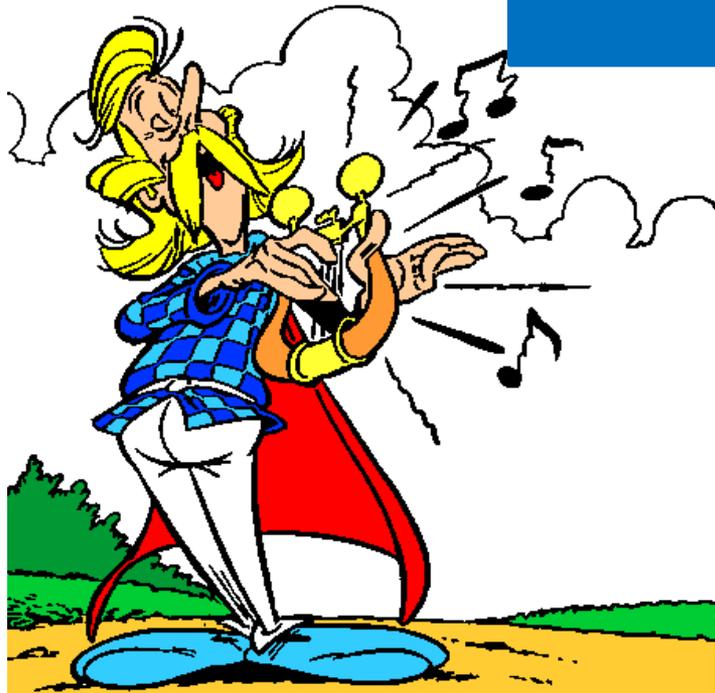
L'intelligence au travail consiste à s'appuyer sur le prescrit lorsqu'il aide et à l'ignorer ou le déjouer lorsqu'il empêche de travailler!

La compétence = ce qui permet de passer du prescrit à la performance, en jouant à bon escient avec les règles.

Perrenoud, P. (2010). *On ne peut véritablement évaluer les compétences qu'en situation de travail!* Conférence HERS septembre 2011



Travail réel = l'interprétation





Singularité de l'être

Ce que l'on sait, nos ressources

La manière dont on se représente les choses et nous-même

Le sens qu'on leur accorde,

Nos émotions positives et négatives,

Nos besoins,

Nos valeurs...

Chaque situation de travail est singulière

La compétence = son style

Réduire l'écart?

Travail prescrit

Ce qu'on me demande
de faire

ECART



Travail réel

Ce que je fais

Analyse de la pratique professionnelle

Pour amener à développer une posture réflexive sur l'agir en situation

Pour amener à des prises de conscience de notre agir (rendre explicite l'implicite de l'action)

Pour favoriser le "comprendre" (son engagement dans une réflexion sur sa pratique et ses conséquences) et non seulement le "réussir" (qui parfois se réduit à l'application des prescriptions)

Travail prescrit

Ce qu'on me demande
de faire

Résultat
de l'action

Visible, observable

Travail réel

Ce que je fais

Processus de l'action

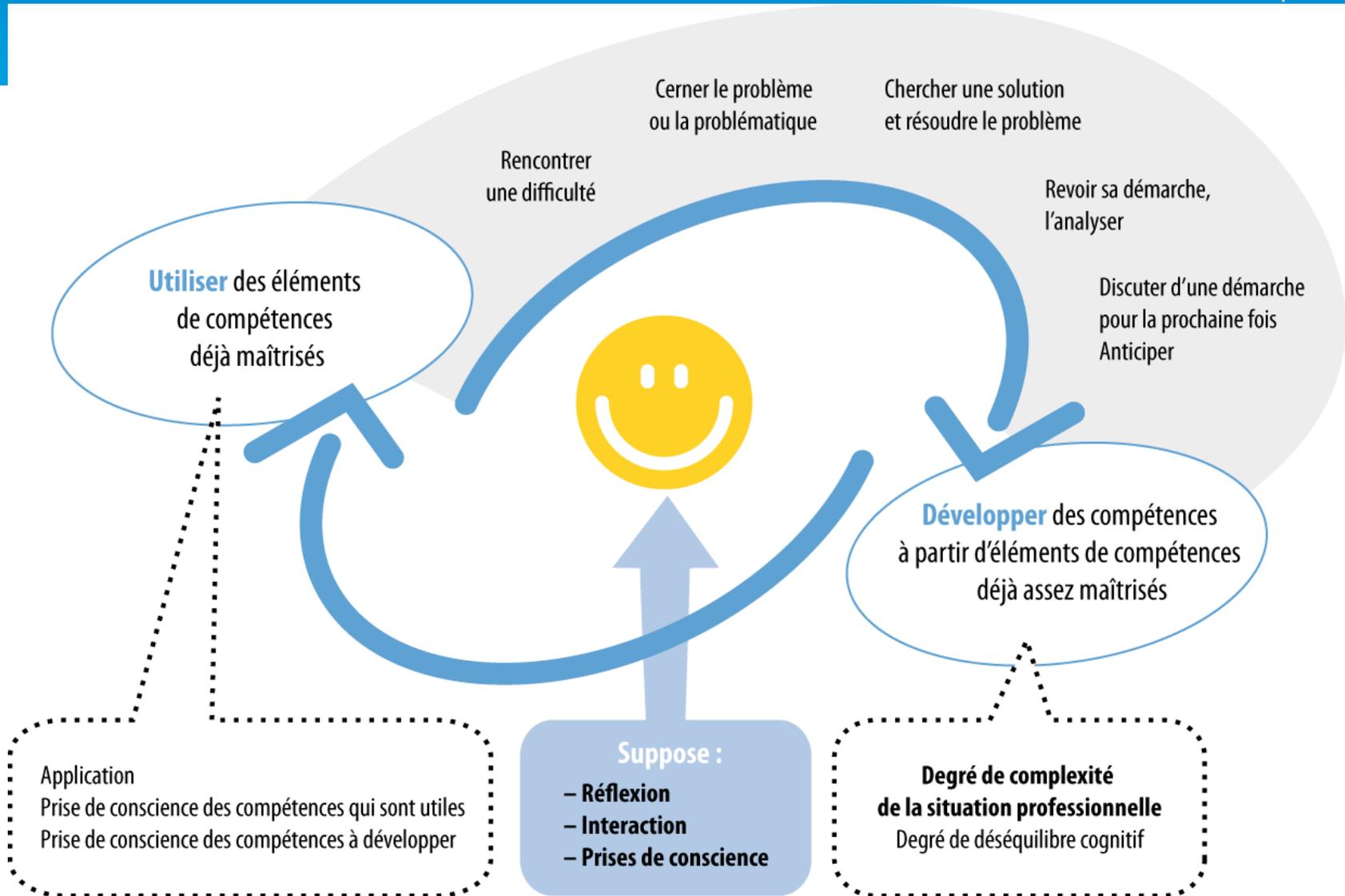
Processus de "représentation" qui modélise la
situation

Processus de mise en oeuvre (initiatives,
adaptations, improvisations,...)

Invisible... Implicite... Inconscient...

Analyse de la pratique pour favoriser le développement de compétences professionnelles

Louise Lafortune (2008). *Un modèle d'accompagnement professionnel d'un changement. Pour un leadership novateur*



Analyse de la pratique pour favoriser le développement de compétences

http://www.isp-formation.fr/article.php3?id_article=154

Guy Le Boterf, invité de l'IFP Bretagne, à Rennes, le 25 janvier 2008.

Une des modalités privilégiées du développement de la compétence passe par le retour sur l'action: travailler sur le comment et le pourquoi afin d'entraîner la réflexivité, l'auto-analyse.

Face à des situations complexes, l'estimation de la pertinence d'un choix passe par la confrontation des points de vue: on gagne en objectivité en passant par l'intersubjectivité.



Travail prescrit

Ce qu'on me demande de faire

En quoi mon action répond ou non au prescrit

Processus de l'action

Résultat de l'action

Travail réel

Ce que je fais

Analyse de la pratique

Suppose :

- Réflexion
- Interaction
- Prises de conscience



Amener à développer une posture réflexive



- une mise à distance et un regard critique sur son propre fonctionnement
 - Ses cohérences et incohérences
 - Ses pensées et actions
 - Ses croyances et pratiques
- Une analyse tant individuelle que collective des actions et décisions prises en cours d'action
 - Sur ce qui se passe
 - Comment cela se passe
 - Pourquoi cela se passe ainsi
 - Ce qui pourrait être fait différemment

Amener à développer une posture réflexive

- La pratique réflexive suppose un **engagement** réflexif:
un ensemble de processus affectif, cognitif, métacognitif et social
liés à la construction d'une ***prise de conscience***
mettant en action une démarche personnelle (ou collective)
dans une intention de changement

Analyse de la pratique

Exemple de la formation
« Praticien formateur »



TRAVAIL PRESCRIT:

Accompagner les étudiantes et étudiants à développer des compétences professionnelles et une posture réflexive

Analyse de la pratique

Exemple de la formation « Praticien formateur »

- ✓ **Formation de 5 jours** à l'attention des infirmières de référence, des enseignantes, des professionnelles de la santé
- ✓ **Intentions**
 - ✓ Accompagner à développer leurs compétences de formateur
 - ✓ Amener à développer une « posture réflexive »
 - ✓ **Amener à transposer les outils d'analyse utilisés** dans leurs propres gestes d'accompagnement
- ✓ Processus: accompagnement de type **socioconstructiviste**
- ✓ Utilisation de différentes méthodes d'analyse de la pratique

Analyse de la pratique

Objectifs?



- ✓ Pour faire émerger les représentations individuelles et collectives
- ✓ Pour décrire sa pratique d'accompagnement
- ✓ Pour expliquer et analyser sa pratique, ses méthodes d'accompagnement, ses facilités, ses difficultés, ses craintes,...
- ✓ Pour faire émerger des prises de conscience sur comment je fais et comment je pourrais faire autrement
- ✓ Pour réinvestir les apprentissages réalisés dans l'action, développer son modèle de pratique
- ✓ Pour développer son identité professionnelle de formateur
- ✓ ...

Exemples

Jeux de rôle: entretien et questionnement

Consignes:

- Se remémorer individuellement une situation où une étudiante a commis une erreur ainsi que l'entretien qui a suivi
- Chacun partage sa situation au groupe
- Choisir la situation la plus représentative pour le groupe
! Les précisions apportées sur la situation à jouer sont importantes (éléments du verbal et non verbal)
- « Jeu de rôles » : jouer l'entretien qui a suivi le problème

Exemples

Jeux de rôle: entretien et questionnement

Consignes:

- Visionner la vidéo de l'entretien et écrire sur une fiche:
- Etape 1
 - le ou les problème(s)
 - les intentions poursuivies par l'infirmière référente
- Etape 2
 - les questions posées par l'infirmière référente

Vidéo PF 1

Exemples

Jeux de rôle: entretien et questionnement

Consignes:

- Etape 3: analyser les questions

Anticiper des réponses aux questions

Revoir la clarté et le degré de précision des questions

Revoir les questions qui appellent une réponse Oui ou Non

Revoir l'ordre des questions

Revoir le niveau de difficulté de chacune des questions

Revoir le niveau d'engagement réflexif des questions

Revoir le degré de réponses induites par la question

Revoir le degré de jugement de valeur pouvant être perçu par la question

Revoir le degré d'implication sur le plan affectif

Exemples

Jeux de rôle: entretien et questionnement

Consignes:

- Etape 4: analyser le lien entre les questions et les intentions

Les questions posées permettent-elles de répondre aux intentions de départ?

Revoir les intentions en lien avec le concept de « pratique réflexive » et « les modèles d'apprentissage »

Revoir les questions

Louise Lafortune (2012). *Une démarche réflexive pour la formation en santé*. Presses de l'Université du Québec

Louise Lafortune (2012). *Des stratégies réflexives-interactives pour le développement de compétences*. Presses de l'Université du Québec

Problématique

- Manque de connaissance lié à l'hospitalisation de la personne
- ↳ Inconscience
- Manque de communication dans l'initiative

Intentions formatives

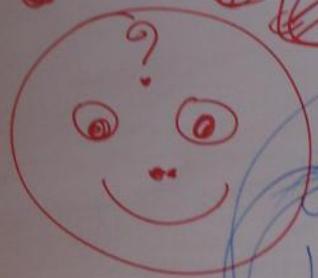
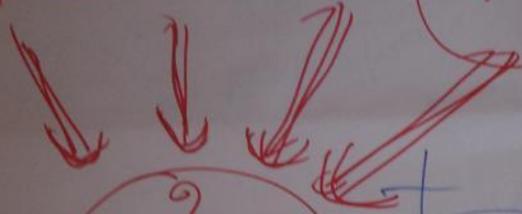
pas suffisant

↳ Amener à prendre conscience
des conséquences de l'acte posé

- Prendre conscience de l'erreur
- Amener l'étudiant à prendre conscience
réfléchir aux \neq traitements
- à transmettre l'info

ERREREARS

émarche
→ Réalité



Empreinte

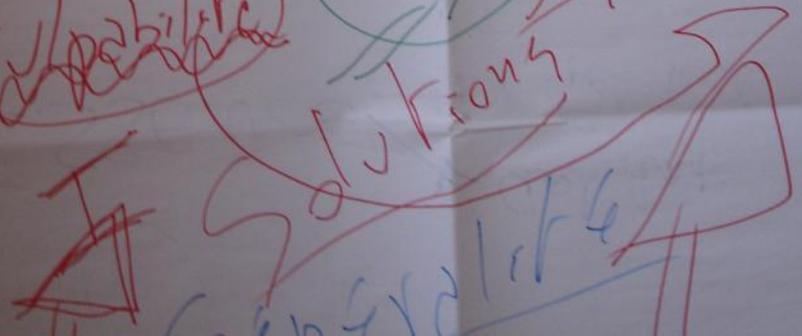
Socioconstructivis

→ Reconnaît son erreur

interactif,
vivre

~~Culpabilité~~

20
Solutions



Exemples

Jeux de rôle: entretien et questionnement

Consignes:

- Etape 5: analyser les temps de l'entretien

Planifier l'entretien et conditions (horaire, lieu, contexte, buts)

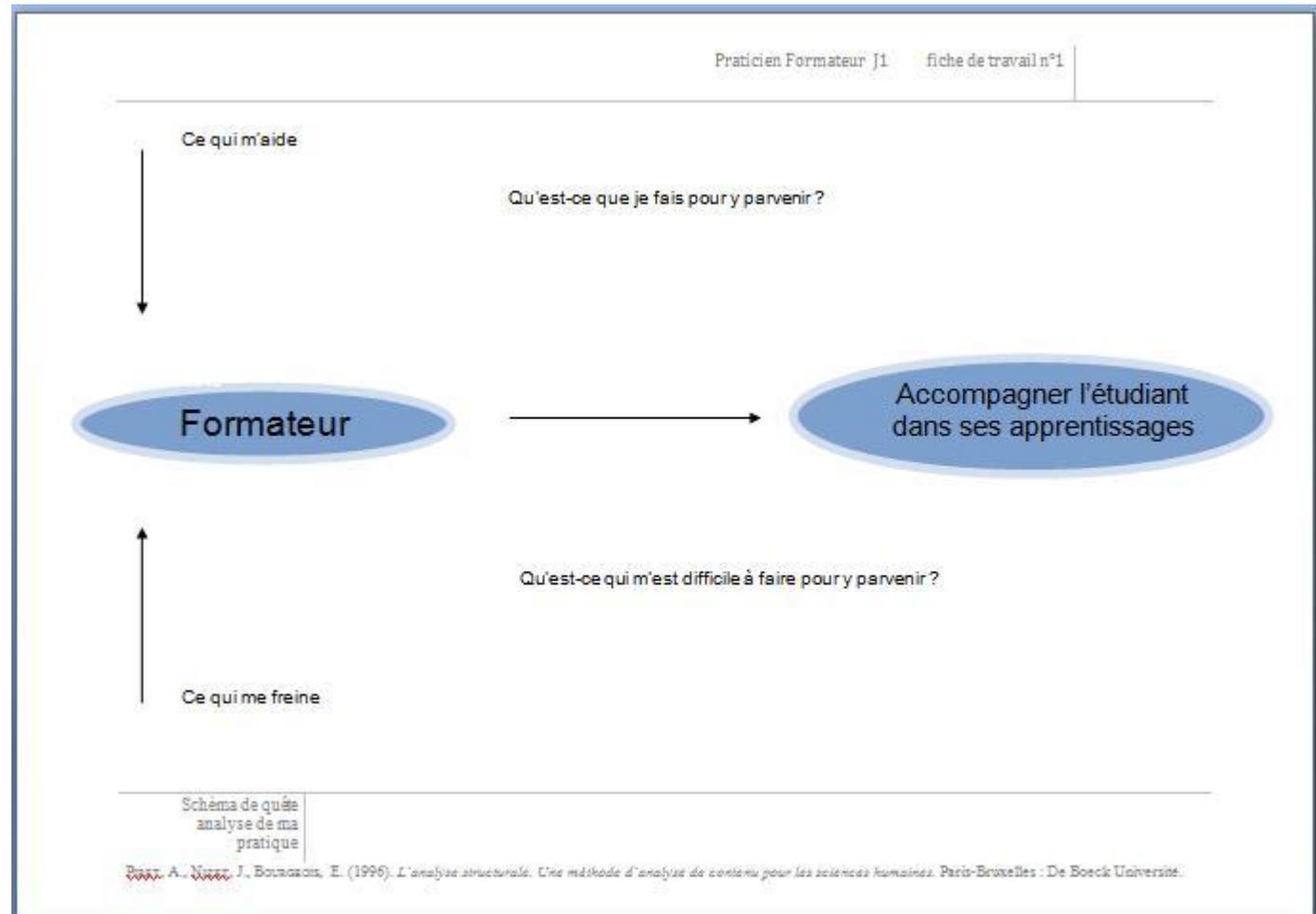
Initialiser (contrat de communication, donner le sens de ce qui est proposé, formulation positive,...)

Focaliser l'échange, questionner (Le déroulement de l'action et la démarche de réflexion)

Conclure (apprentissages réalisés, nouveaux objectifs,...)

Exemples d'outils d'analyse

Schéma de quête:



Y'S
TON

LE PERSONNEL DE TERRAIN PRACTICEN FORMATEUR

Analyse pratiques, des objectifs
Transférer la théorie → pratique
théorie école → hôpital
accompagnement & à l'accompagnement
Guide - Passer
= disponibilité

REMI
E

+
NS D'ÉQUIPE

des de problèmes
des de défis
s comme formateurs
Praticien
Formateur

compenser l'apprenant dans
le développement de ses
compétences

Ce qui m'arrive

- Expériences multiples personnelles
- Formation (cadre, licence, continue)
- Recherche personnelle
- Dynamique de l'équipe
- Hiérarchie
- Temps (RFP)
- Création d'outils pour l'équipe - abstraction
- les fonds pour les étudiants - partage
- outils d'évaluation
- Association (RFP)
- RFP

MOI

Actions (+)

(Ce que je fais)

- implication & d'affaires (de formation)
- dialogue avec les autres
- gestion du temps
- formation
- individualisation des parcours
- discussion autour des cas
- implication (de l'équipe)
- feedback

PRATIQUES
TRANSFÈRES

- Guidance "practical skills"
- accompagnement
- Passer de référence
- fonction de partage & transmission des connaissances
- transfert de savoir-faire
- Rôle de responsable (de la partie opérationnelle)
- Rôle de facilitateur (proposition de cas)
- centralité de la communication

Ce que me fait faire

- pas de structure
- hiérarchie
- pas de personnel
- manque de temps
- limite personnelle
- Attitude non sécuritaire des étudiants

Actions (-)

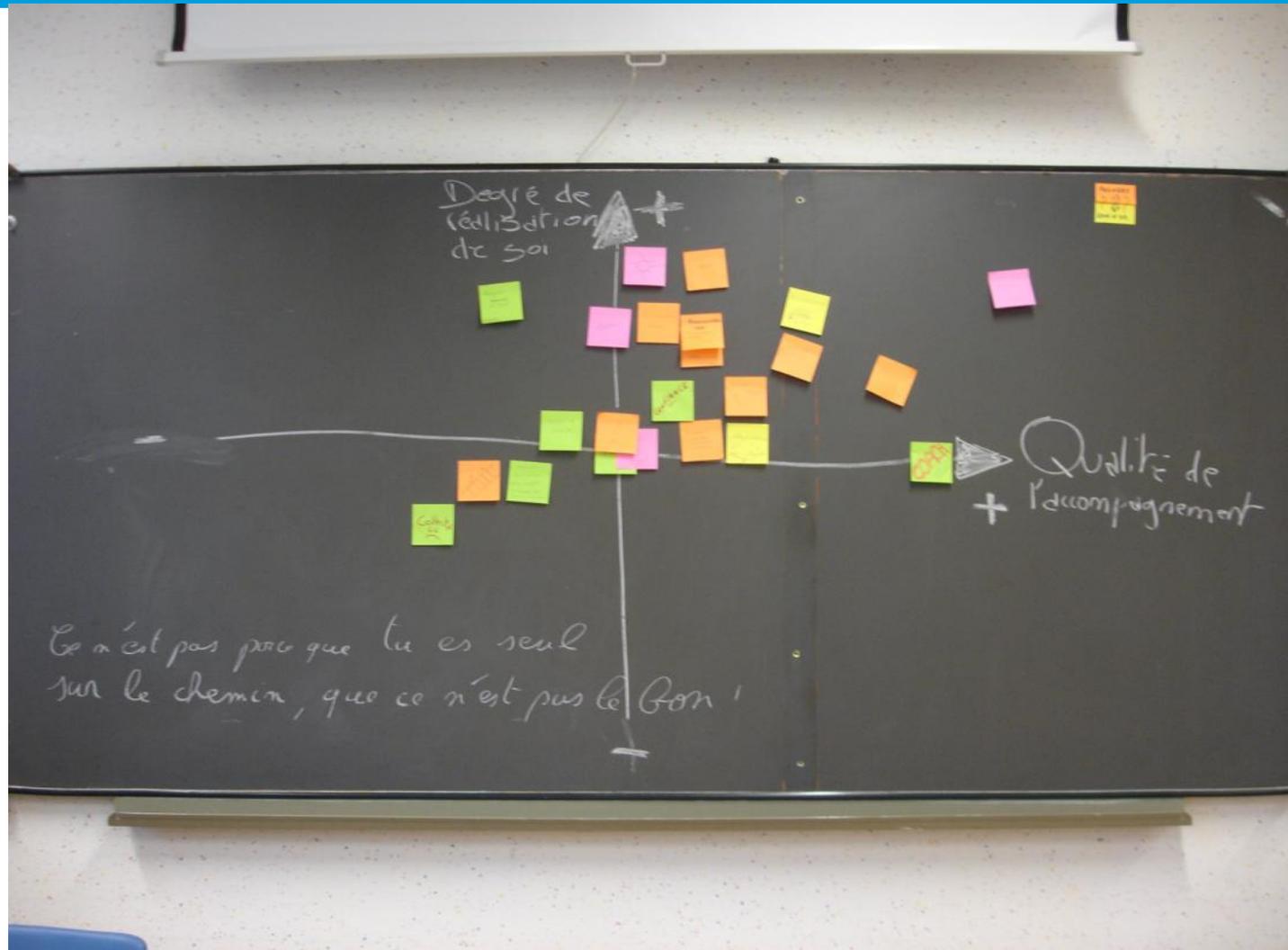
(Ce que je ne fais pas)

- Changement d'attitude (en ce qui concerne le rôle)
- passer de un change à un d'affaires
- Feedback



Exemples d'outils d'analyse

La structure croisée:



Structure Croisée PFA-J1

I Idées.

Vécu

- Continuité Développement personnel / professionnel
- Satisfaction
 - Partage - Modèle - Coach - Coconstruire
 - Trouver le créneau
 - Se réaliser
- On se sent moins seul => On s'est offert
 - On passe par les m questions / difficultés...
 - On échange... prise de conscience
- Prise de conscience du positif
- Confiance en soi, en l'autre
 - Tisser un lien privilégié
- Prise de conscience du contexte
 - Photographie de l'instant
 - => perspective dynamique

Exemples d'outils d'analyse

Grille IDEA:

Passer des Impressions à l'Analyse

- I** Impression
- D** Description
- E** Explication
- A** Analyse-synthèse

Louise Lafortune (2012). *Des stratégies réflexives-interactives pour le développement de compétences*. Presses de l'Université du Québec



Analyse de la pratique

Pour des prises de conscience...

Je vois d'un autre œil la façon d'accompagner, de reparler d'un incident ou d'une situation, d'échanger sur un processus qui s'est bien déroulé

Un meilleur suivi des étudiants plus basé sur leur raisonnement que sur la finalité

Le regard est différent, on se voit différent (le miroir !!)

Un autre regard sur l'évaluation : levier pour la motivation

Je remets en question mon attitude devant l'étudiant, vous m'apprenez à ouvrir mon esprit à d'autres formes d'évaluation sûrement plus respectueuse face à la personne de l'étudiant

Les différentes méthodes d'apprentissages, mais surtout les méthodes de questionnement. Je me rends compte que les questions posées n'étaient pas forcément les meilleures

Qu'être formateur ne s'improvise pas. Que nous sommes tous habités de modèles qui risquent de nous influencer, importance de la prise de conscience de cette réalité pour progresser

Décalage entre mon attitude avec les étudiants et le comportement aidant (questions,...)

Le fait justement que vous nous avez fait réfléchir m'a permis de comprendre comment pousser quelqu'un dans une démarche réflexive

Perspectives

Questionner l'écart...

Travail prescrit

ECART
Hypothèses?

Travail réel

Pertinence du prescrit?
Prescriptions irréalistes
ou mal pensées?

Transgression du
prescrit?
Paresse? Indiscipline?
Désinvolture? Ignorance?
Minimalisme professionnel?
Mépris des règles?
Pour « faire le travail »?

Perrenoud, P. (2010). On ne peut véritablement évaluer les compétences qu'en situation de travail! Conférence HERS septembre 2011

Perspectives

Réduire l'écart: créer des conditions favorables

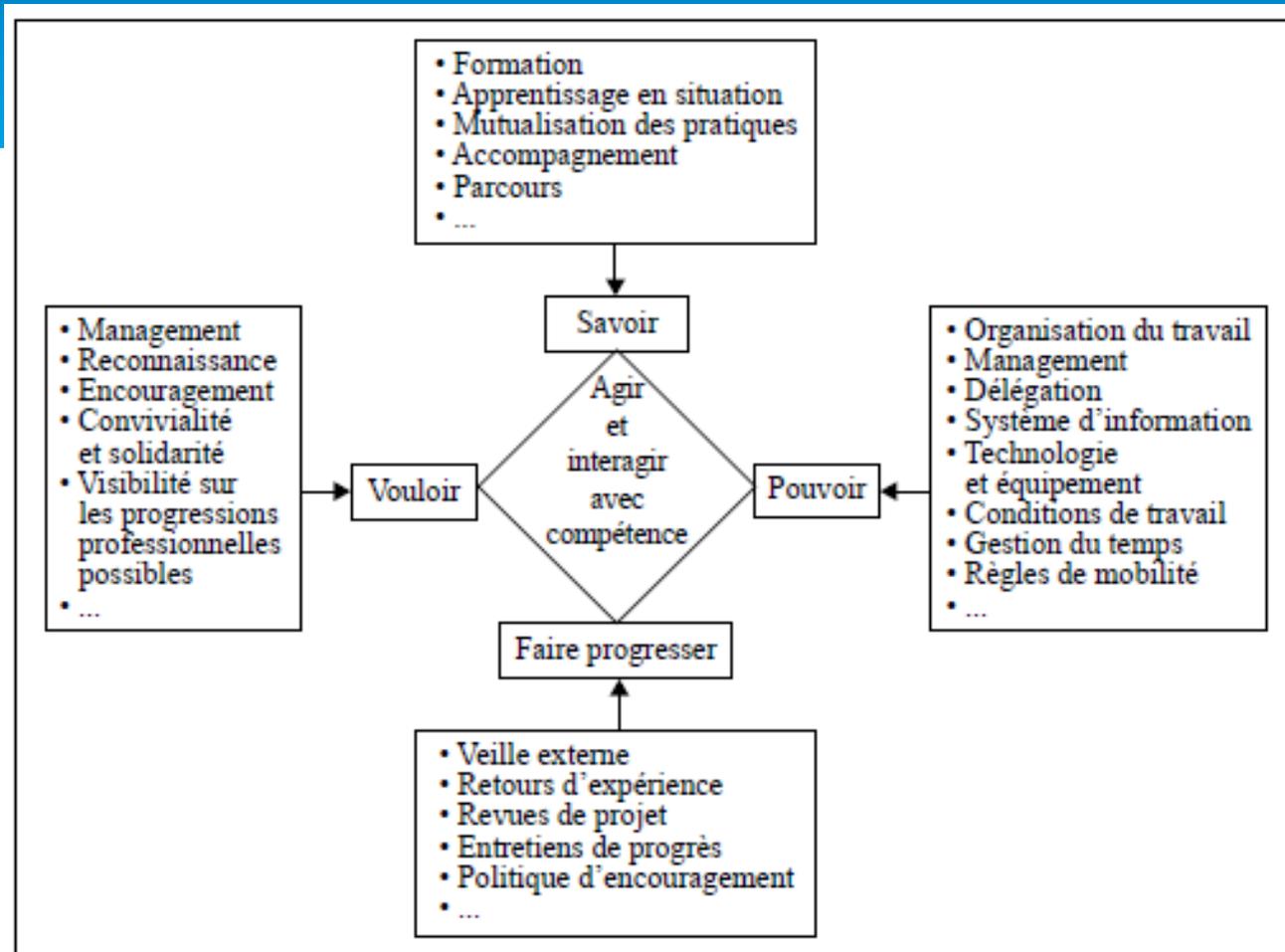


Figure 8.1 – Créer un environnement favorable: quelques pistes d'action

Guy Le Boterf (2008). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues: 15 propositions*. Editions d'Organisation Eyrolles. Page 83

Perspectives

- La prise de conscience est-elle un facteur de changement?
 - Non...
 - Il faut que la prise de conscience se répète, s'opère en temps réel: « ah oui, je suis encore en train de... »
 - Lorsque ce combat se répète: construction d'un schème nouveau
- Si stress, émotions: retour aux réactions primitives
- Donc la transformation d'un habitus = travail de longue haleine
 - Qui demande du temps et un soutien externe

Précautions...

La prise de conscience passe par un travail sur soi...

Peu réveiller un passé douloureux

?

Prendre conscience de ce que l'on fait
(se regarder dans le miroir)
ne va pas de soi

Mise à jour d'attitudes
« peu avouables »
en regard de ce qu'on
pense ou voudrait
être



Perspectives

- « travailler sur son habitus *n'est pas confortable*. C'est accepter d'être confronté à la part de soi qu'on connaît le moins et qu'on aime guère lorsqu'elle émerge.
- Qui pourrait assumer ce risque s'il n'en voit pas les profits, si cette démarche n'est pas thématifiée, encouragée, montrée, s'il se sent seul avec sa lucidité, comme un imbécile dans un monde où chacun affiche ses certitudes? »

PERRENOUD, P. (1996) ***Le travail sur l'habitus dans la formation des enseignants. Analyse des pratiques et prise de conscience***. In Paquay, L., Altet, M., Charlier, E. et Perrenoud, P (dir) Former des enseignants professionnels. Quelles stratégies? Quelles compétences? Bruxelles, De Boeck, 1996, pp. 181-208, 3^{ème} ed. 2001

Perspectives



« Assumer » une identité réflexive ?

- Qui questionne la pratique et le groupe;
- Qui met en question les routines, l'ordre établi;
- Qui invite à assumer des responsabilités, concevoir des stratégies alternatives, s'engager dans des changements;
- Qui favorise les remises en question, les confrontations d'idées;
- Qui peut engendrer agacement, rejet, ironie, controverse, lassitude, marginalisation.

Le « manager jardinier »

Un processus simple d'accompagnement pour une plus grande efficacité

Le manager doit souvent gérer à la fois la performance immédiate de son équipe mais aussi accompagner à terme le développement du potentiel de ses hommes. Il est emprisonné dans un paradoxe dans lequel il lui est demandé de générer de plus en plus rapidement du résultat sans tenir compte des délais de gestation indispensables pour obtenir de la valeur durable. Face à ce type de pression, il y a ceux qui récoltent du résultat à court terme en prenant le risque d'appauvrir durablement leur terrain, et il y a les autres, qui comme le jardinier, savent qu'il est inutile de tirer sur un plant pour le faire pousser plus rapidement.

Et si le manager devenait également un «jardinier» qui cultive le vivant et pas uniquement le fruit de ses résultats ? Un « manager jardinier » qui accompagne la croissance de ses hommes et de ses équipes pour construire de la performance durable et pas uniquement du résultat immédiat.

L'analogie entre la culture du vivant, le jardinage et le management nous permet de faire ressortir un processus en plusieurs étapes et quelques règles essentielles pour accompagner et manager efficacement son équipe.

1- Choisir les graines et les espèces et leur meilleur emplacement

- Réfléchir à la meilleure adéquation poste/profil
- Recruter le meilleur profil en fonction des besoins du poste à pourvoir

L'analyse par le manager du profil du poste et surtout des missions qu'il doit pourvoir est essentielle pour l'épanouissement de la personne recrutée à son poste.

En fonction du type de profil recherché, le manager doit sélectionner les candidats les plus aptes en fonction du contexte et des besoins.

2- Préparer le terrain

- Préparer la venue du futur salarié

Il s'agit de préparer l'arrivée du futur salarié :

- Informer l'équipe de l'intégration d'un nouvel arrivant et de
- Réaliser un planning de RDV pour qu'il rencontre différentes
- L'inscrire au séminaire d'accueil
- Déterminer qui peut lui servir de référent, mentor ou tuteur

3- Faire les semis

- Réussir l'accompagnement de la période d'essai

Cette période est cruciale à la fois pour le salarié, mais aussi pour son environnement, acquérir les compétences nécessaires. Pour l'entreprise, il s'agit de motiver, former et réussir l'

4- Identifier les meilleurs plants

- Sélectionner les salariés les plus aptes à évoluer

Que se soit dans le cadre d'une pépinière, de la gestion des carrières. Il faut toute l'expérience du manager et une bonne connaissance

5- Poser des tuteurs

- Encadrer et faciliter la croissance

Le tutorat et les autres formes d'accompagnement ont pour objectif de guider le collaborateur, d'accompagner sa croissance tout en respectant sa personnalité et ses spécificités.

6- Traiter les parasites

- Éliminer et réduire les facteurs polluants

Le manager doit veiller à ne pas se laisser polluer par les détracteurs du système. Il doit éviter toute contamination auprès de son équipe. Il agit pour éviter la désinformation et retirer les personnes. Il communique sur les événements avant de laisser la rumeur s'installer.

7- Arroser et contrôler la croissance

- Manager au quotidien

Il s'agit d'animer au quotidien son équipe : entretien individuel, délégation, communication, suivi, encouragement, fixation d'objectifs...

8- Enrichir le terrain avec un engrais approprié

- Transmettre de la compétence et de l'enthousiasme

Le rôle du manager est de faire grandir ses collaborateurs au travers des missions confiées mais aussi par le transfert de ses compétences.

9- Tailler et supprimer les gourmands

- Éliminer les tâches inutiles

Le manager doit améliorer les processus de travail, centrer l'activité sur l'essentiel, canaliser l'énergie vers les objectifs de croissance.

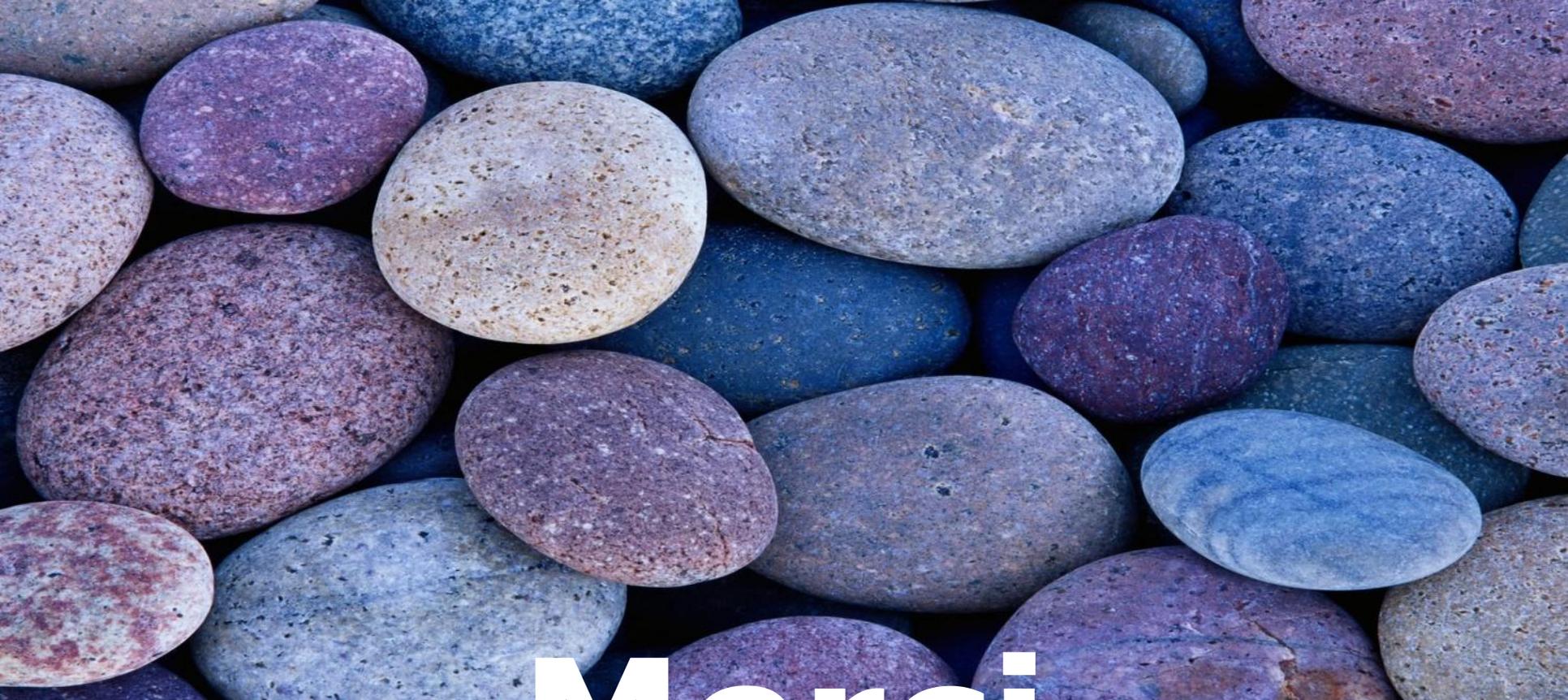
10- Faire face au mauvais temps

- Anticiper et gérer

Le manager doit en permanence être capable d'anticiper certains scénarios de crise et préparer des plans de crise préventifs.

11- Patienter et lâcher prise

Et si le manager devenait un «jardinier» qui cultive le vivant et pas uniquement le fruit de ses résultats ? Un « manager jardinier » qui accompagne la croissance de ses hommes et de ses équipes pour construire de la performance durable et pas uniquement du résultat immédiat.



Merci

*« Chercher à comprendre
C'est commencer à désobéir »*
Jean-Michel Wyl

Un ordre c'est un ordre!

Chercher à comprendre c'est désobéir.

Demander après l'exécution ;-)

Comment rendre ses actions de formation plus réflexives- interactives? Comment favoriser le développement de compétences? Quelles adaptations dans les domaines de l'éducation et de la santé? Quels principes privilégier?

Des stratégies réflexives-interactives pour le développement de compétences. La formation en éducation et en santé est le résultat de plusieurs années de formation de Louise Lafortune. Tous les projets d'accompagnement-formation réalisés depuis plus de 25 années donnent lieu à des stratégies réflexives-interactives partagées en 5 axes et 17 principes, adaptables dans la formation autant dans les domaines de l'éducation que de la santé. L'esprit de ce livre consiste à se créer son « sac à dos virtuel de stratégies » à intégrer à ses pratiques actuelles surtout si elles s'inscrivent dans une perspective socioconstructiviste et visent le développement de compétences. Ce livre s'adresse donc à toute personne qui enseigne, forme, accompagne en éducation et en santé afin de rendre ses interventions plus réflexives et interactives.

LOUISE LAFORTUNE, Ph. D. en sciences de l'éducation, est professeure associée au Département des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Ont contribué à cet ouvrage

Marcel Bettens
Catherine Bonte
Claudine Bultot
Joëlle Collin
Christiane Coopman-Mahleu
Sophie Courtens

Nathalie Dubar
Bénédicte Duchêne
Valérie Dumont
Cécile Dury
Christine Droulez
Béatrice Gobbe-Maudoux

Louise Lafortune
Brigitte Lenne
Agnès Mathieu-Hendrix
Martine Morisse
Angelina Napoli
Chantal Racineur



9 782760 533899

ISBN 978-2-7605-3389-9

PUQ.CA



Presses
de l'Université
du Québec



DES STRATÉGIES RÉFLEXIVES- INTERACTIVES POUR LE DÉVELOPPEMENT DE COMPÉTENCES

LA FORMATION
EN ÉDUCATION
ET EN SANTÉ

Louise Lafortune

Avec la collaboration de
Cécile Dury, Christiane Coopman-Mahleu,
Catherine Bonte, Christine Droulez,
Martine Morisse, Angelina Napoli

Préface de Marcel Bettens

Prologue de Claudine Bultot

Épilogue de Béatrice Gobbe-Maudoux

Postface de Agnès Mathieu-Hendrix

Qu'est-ce qu'une démarche réflexive dans la formation en santé? Comment accompagner des changements importants dans la formation en santé? Quelles conditions sont favorables et quels défis à relever?

Une démarche réflexive pour la formation en santé. Un accompagnement socioconstructiviste est le résultat d'un projet d'accompagnement-formation réalisé principalement en Belgique dans le domaine du paramédical. Il propose 25 situations de formation-accompagnement à utiliser autant par des personnes accompagnatrices-formatrices que par d'autres qui forment de futures professionnelles et professionnels de la santé. Des éléments de modèles sont proposés à partir de projets structurants réalisés dans divers milieux de formation en santé, de conditions émergentes pour faciliter l'accompagnement du changement et de défis encore à relever. Ce livre s'adresse à toute personne qui est engagée dans la formation dans divers secteurs des sciences de la santé tout en ayant ses assises dans les sciences de l'éducation.

LOUISE LAFORTUNE, Ph. D. en sciences de l'éducation, est professeure associée au Département des sciences de l'éducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Ont contribué à cet ouvrage

Marcel Bettens	Nathalie Dubar	Louise LaFortune
Catherine Bonte	Bénédicte Duchêne	Brigitte Lenne
Claudine Buitot	Valérie Dumont	Agnès Mathieu-Hendrix
Joëlle Collin	Cécile Dury	Martine Morisse
Christiane Coopman-Mahleu	Christine Droulez	Angelina Napoli
Sophie Courters	Béatrice Gobbe-Maudoux	Chantal Racheur



ISBN 978-2-7605-3386-8

PUQ.CA



Presses
de l'Université
du Québec

UNE DÉMARCHÉ RÉFLEXIVE POUR LA FORMATION EN SANTÉ

UN ACCOMPAGNEMENT
SOCIOCONSTRUCTIVISTE

Louise LaFortune

Avec la collaboration de
Cécile Dury, Christiane Coopman-Mahleu,
Catherine Bonte, Christine Droulez,
Martine Morisse, Angelina Napoli

Préface de Marcel Bettens

Prologue de Claudine Buitot

Épilogue de Béatrice Gobbe-Maudoux

Postface de Agnès Mathieu-Hendrix

Bibliographie

- Guy Le Boterf** (2008). *Repenser la compétence. Pour dépasser les idées reçues: 15 propositions.* Editions d'Organisation Eyrolles. 139p
- Louise Lafortune** (2012). *Une démarche réflexive pour la formation en santé.* Presses de l'Université du Québec
- Louise Lafortune** (2012). *Des stratégies réflexives-interactives pour le développement de compétences.* Presses de l'Université du Québec
- Louise Lafortune** (2008). *Un modèle d'accompagnement professionnel d'un changement. Pour un leadership novateur.* Québec, Presses de l'Université du Québec
- Louise Lafortune et Collette Deaudelin** (2001). *Accompagnement socioconstructiviste. Pour s'approprier une réforme en éducation.* Québec, Presses de l'université du Québec
- Philippe Jonnaert, Moussadak Ettayebi, Rosette Defise** (2009). *Curriculum et compétences. Un cadre opérationnel.* Editions De Boeck Université. 111p
- Philippe Jonnaert** (2009). *Compétences et socioconstructivisme. Un cadre théorique.* Editions De Boeck Université. 97p
- Raucent B., Verzat C., Villeneuve L.** (2010). *Accompagner des étudiants. Quels rôles pour l'enseignant? Quels dispositifs? Quelles mises en oeuvre?*
Chap 6: Le questionnement et la réflexivité. De Boeck Université
- Vermersch, P.** (2006). *L'entretien d'explication.* Editions ESF