

hénallux

HAUTE ÉCOLE DE
NAMUR-LIÈGE-LUXEMBOURG

Colloque
CHU Bordeaux
22 février 2013

www.henallux.be

LE TUTORAT DANS LA FORMATION EN SOINS INFIRMIERS: UNE NOUVELLE COMPÉTENCE

Développer des compétences de tuteur dans un modèle socioconstructiviste et interactif

Cécile Dury

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

Le tuteur de stage...

Ce qui est prescrit:

- ✓ « Le retour sur la pratique, la réflexion, et le questionnement sont accompagnés par un professionnel chargé de la fonction tutorale et un formateur. Ceci contribue à développer chez l'étudiant la pratique réflexive nécessaire au développement de la compétence infirmière »
- ✓ « Le tuteur représente la fonction pédagogique du stage. Il est volontaire pour exercer cette fonction (...) »
- ✓ « Le tuteur évalue la progression des étudiants dans l'acquisition des compétences après avoir demandé l'avis des professionnels (...) »

Référentiel de formation (Annexe III de l'arrêté du 31 juillet 2009 relatif au diplôme d'Etat d'infirmier). Berger-Levrault (2011) Recueil des principaux textes relatifs à la formation préparant au diplôme d'Etat et à l'exercice de la profession. REF. 531 200.



**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 par le participant 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

Revoir le degré de pertinence en lien avec les intentions

Page 2
 Questions et sous-questions
 1. Quel est ton exemple de l'importance de l'abstraction?
 2. Quel est ton exemple de l'importance de l'abstraction?
 3. Comment analyser de ton problème avec l'abstraction?

Comment analyse-tu ta journée d'hier?

Intention = Gérer les problèmes et ~~pas~~ prendre conscience
 afin de ne pas poser les bonnes questions. *Exclure*
 résultat = son ressenti. (ne pas rester sur un échec)
 - elle y arrive en partie.
 - explicite = son ressenti mais ne précise
 pas ses problèmes (pour l'instant)
 de son se travail.

As-tu ressenti au moment d'un problème avec l'équipe
 ou bien y a-t-il quelque chose qui ne t'a
 pas mis à l'aise?

Intention : lui permettre de s'exprimer sur
 le point qui aurait pu la mettre en
 difficulté.
 Afin d'orienter l'analyse.
 résultat approche difficile du reste de l'équipe.

Que peux-tu mettre en œuvre si par toi
 rendue en hémato?

Intention : lui permettre de se rendre compte de la mise à l'épreuve
 que tu retiens de ton
 retour en hémato (que nous cherchons pour te
 remettre en route)
 - abstraction
 - organisation connue
 - comment la réflexion
 et des mécanismes de transition des organisations
 - la réponse
 - possibilité
 - elle

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

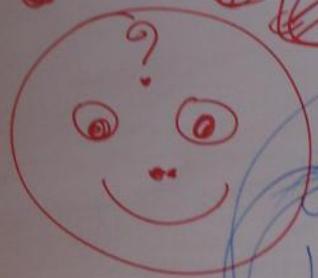
- Prendre conscience de l'erreur

- Amener l'étudiant à prendre conscience
réfléchir aux \neq traitements

- à transmettre l'info

ERREREURS

émarche
→ Réalité



Empreinte

Socioconstructivisme

→ 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,...)

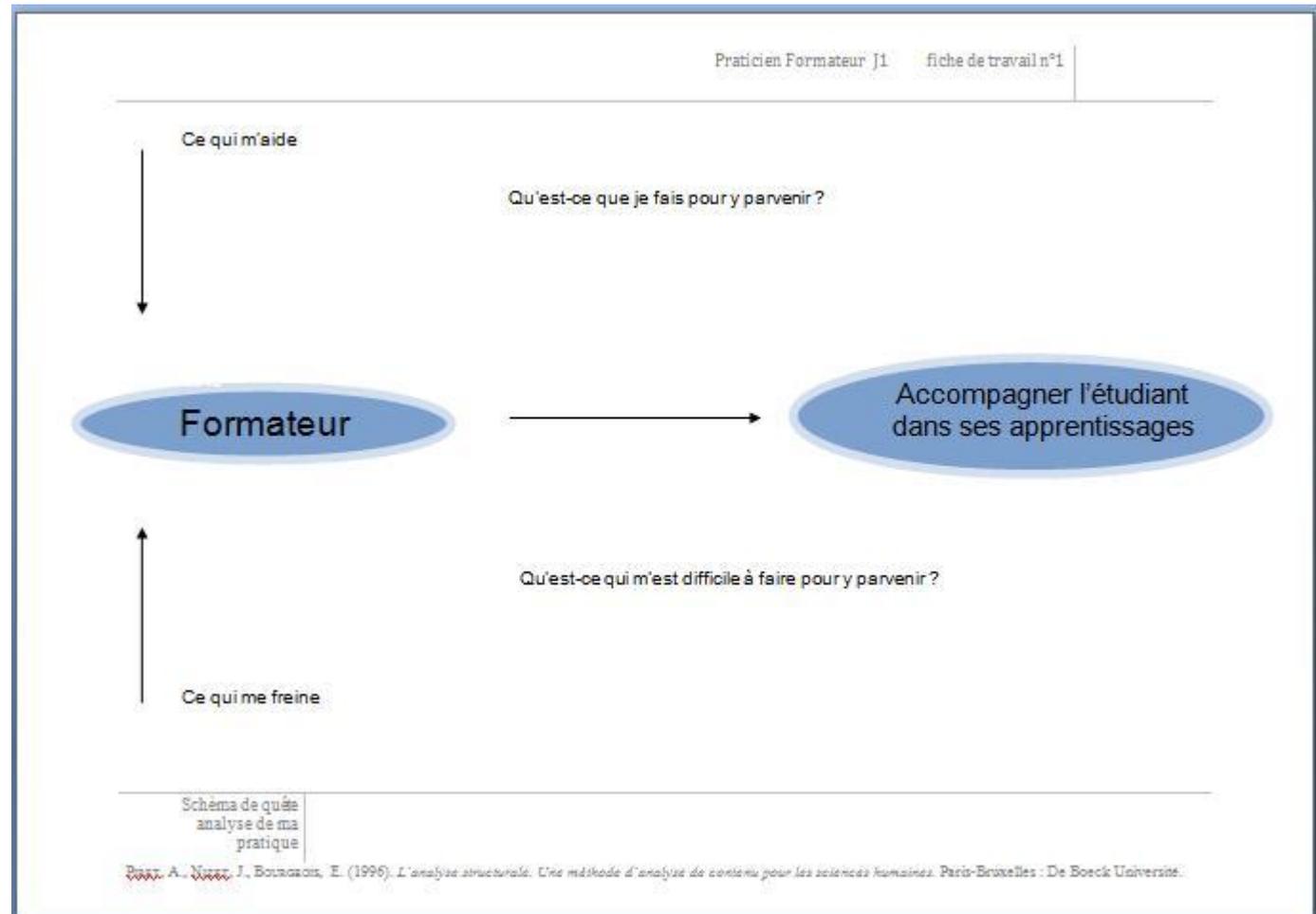
Focaliser l'échange, questionner (Le déroulement de l'action et la démarche de réflexion)

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

Vermersch, P. (2006) « L'entretien d'explication » Editions ESF

Exemples d'outils d'analyse

Schéma de quête:



Y'S
ION

LE PERSONNEL DE TERRAIN PRACTICIEN FORMATEUR

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

REMI

+
NS D'ÉQUIPE

des de problèmes
des défis
comme formateur
Praticien
Formateur
Praticien

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 faire pour les étudiants - partage
- outils d'évaluation
- Association (RFP) - à l'école

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'évaluation)
- feedback

PRATIQUES TRANSFORMES

- Guidance "précédent" - à l'école
- accompagnement
- Parcours de référence
- fonction de partage & transmission des connaissances
- transfert de savoir - à l'école
- Rôle de responsable (à la recherche responsable)
- Rôle de médiateur (projet de formation)
- centralité de la communication - à l'école

Ce que me fascine - # entre école & terrain

- pas de structure
- hiérarchie - les collègues
- écrits plus aux membres
- manque de temps
- pas de personnel
- manque d'accompagnement des collègues
- Attente non satisfaites des élèves

Actions (-)

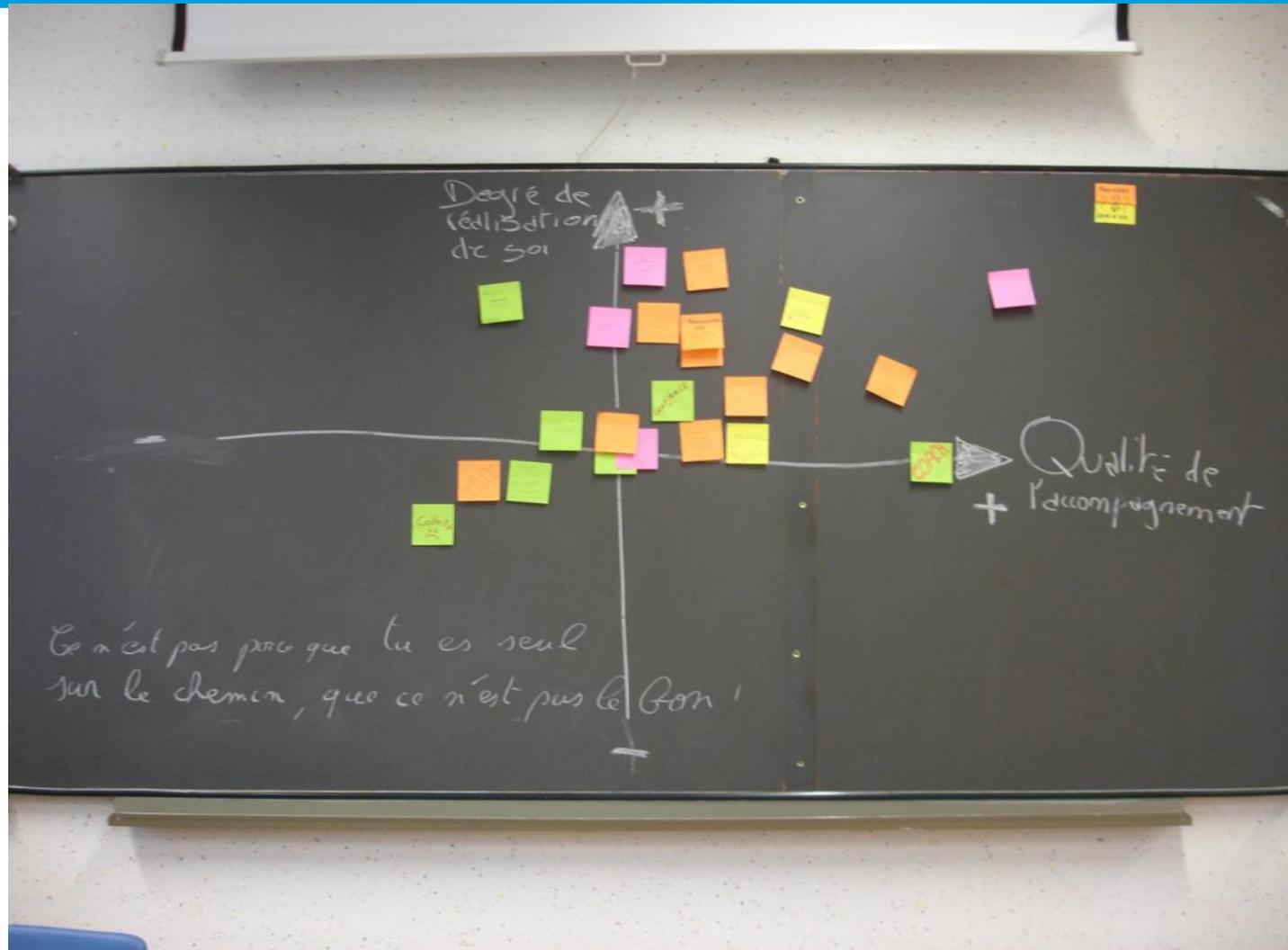
(Ce que je ne fais pas)

- Changement d'attitude (en ce qui concerne le rôle)
- passerelle ou échange - à l'école
- 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



cecile.dury@henallux.be_CHU Bordeaux_Tutorat_22fevrier2013

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

Agir avec compétence...

Trois conditions indispensables

Le **“Vouloir Agir”**

motivation de la personne

Le **“Pouvoir Agir”**

moyens accordés et contraintes imposées par la hiérarchie ou l'environnement

Le **“Savoir Agir”**

processus pour lequel une démarche d'analyse permet de préciser :

- les ressources personnelles et extérieures de la personne,
- les activités clés à réaliser,
- les résultats attendus qui seront les réponses à des situations

Perspectives

Réduire l'écart: créer des conditions favorables

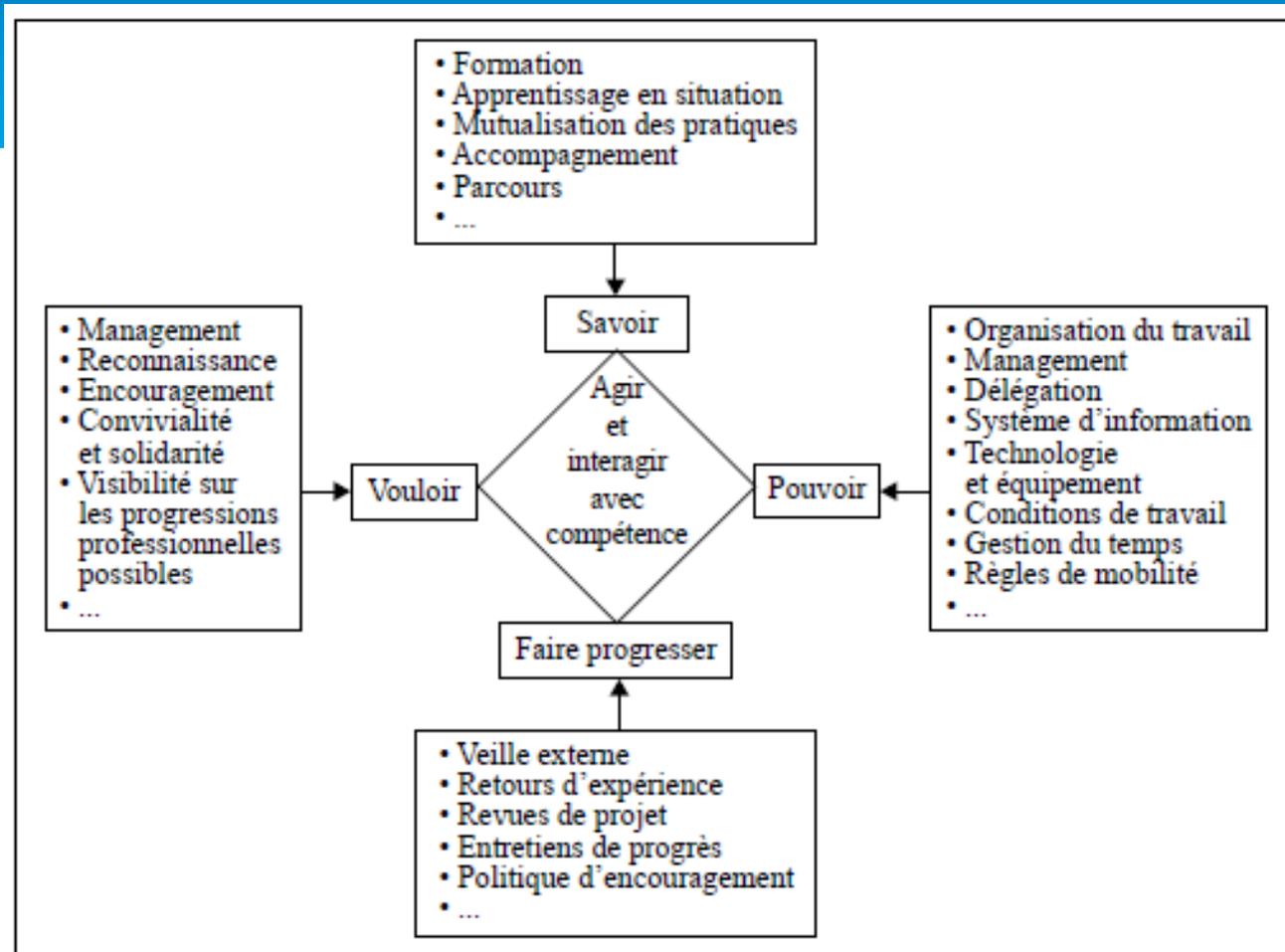


Figure 8.1 – Créer un environnement favorable: quelques pistes d'action

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.

PERRENOUD, P. (1995) Assumer une identité réflexive. In *Educateur*, n° 2, 18 février, pp. 30-33.

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.

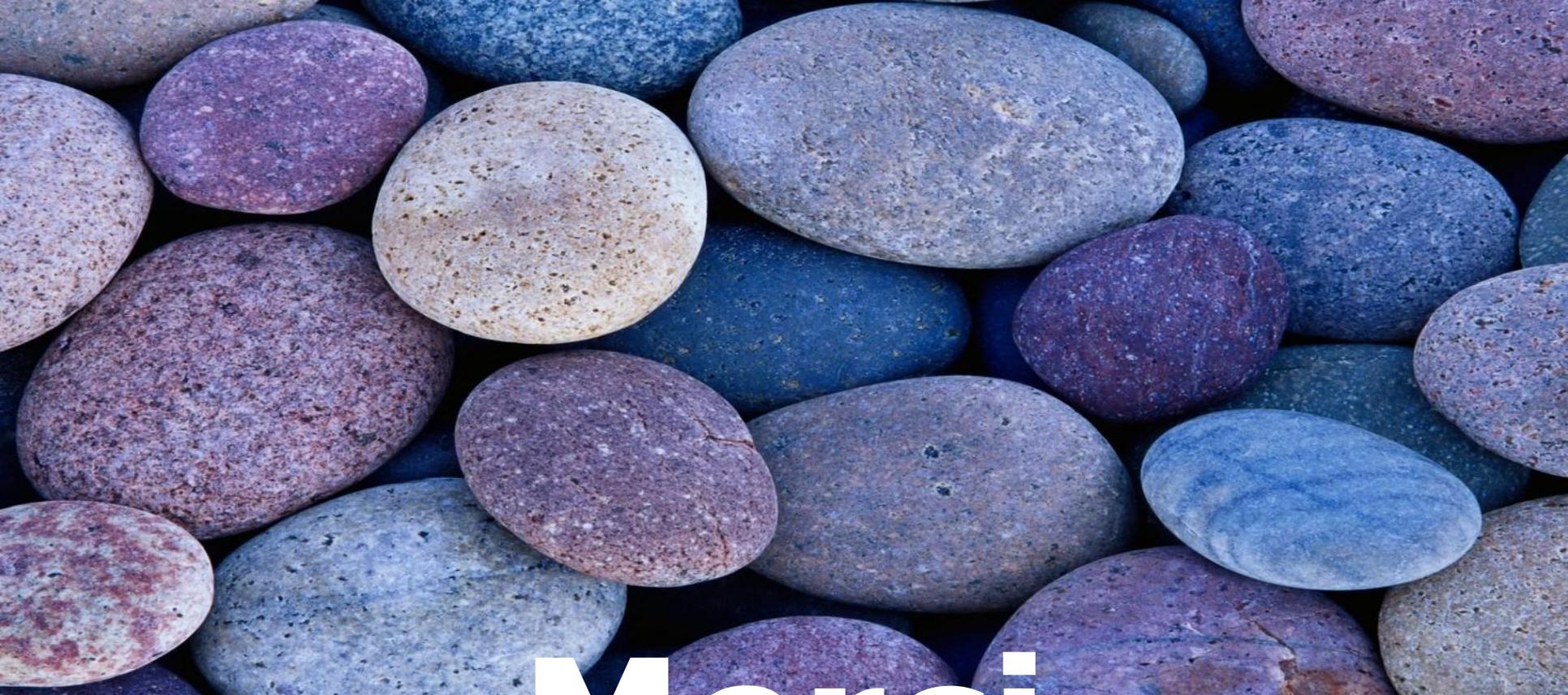
10- Faire face au mauvais temps

- 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 ;-)

Bibliographie

- Beckers J.** (2007). *Compétences et identité professionnelles. L'enseignement et autres métiers de l'interaction humaine.* Editions De Boeck Université. 356p
- Jonnaert P.** (2009). *Compétences et socioconstructivisme. Un cadre théorique.* Editions De Boeck Université. 97p
- Jonnaert P., Ettayebi M., Defise R.** (2009). *Curriculum et compétences. Un cadre opérationnel.* Editions De Boeck Université. 111p
- Le Boterf G.** (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

Bibliographie

Lafortune L. et Collette Deaudelin C. (2001). *Accompagnement socioconstructiviste. Pour s'approprier une réforme en éducation.* Québec, Presses de l'université du Québec

Ness V et al (2010) Supporting and mentoring nursing students in practice. *Nursing Standard.* 25, 1, 41-46.

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